

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت و عملکرد سازمانی منابع انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۵ استان تهران

صدیقه طویبان*

اسداله مهرآرا**

مهری بیگدلی***

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت و عملکرد سازمانی منابع انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۵ استان تهران انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش مورد نظر کلیه مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران است که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه-گیری تصادفی ساده ۱۸۸ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده است. در تحقیق حاضر به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا و سازه استفاده شد؛ همین‌طور به‌منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که یافته‌ها بیانگر پایا و روا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. داده‌های گردآوری شده حاصل از توزیع پرسشنامه در دو بخش توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای Spss و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بین انعطاف‌پذیری با خلاقیت و عملکرد انسانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سازگاری با خلاقیت و عملکرد منابع انسانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری با خلاقیت و عملکرد منابع انسانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: انعطاف‌پذیری، خلاقیت، سازگاری، عملکرد منابع انسانی، مسئولیت‌پذیری

* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران. Tootian_ir@yahoo.com

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازنداران، ایران (نویسنده

مسئول)

*** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و

تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

مدیریت در زندگی بشری جایگاهی ویژه دارد. اصولاً بشر به مدد مدیریت به دنبال استفاده مطلوب از امکانات و منابع عالم هستی بوده و هست، نوع نگاه و نگرش انسان به عالم هستی، روش و نوع مدیریت او را مشخص می‌کند؛ نوع نگاه مدیریت غربی نهایتاً منجر به افزایش بهره‌وری است؛ اما از آنجا که در این نوع نگاه مدیریتی انسان و شخصیت انسان به عنوان محور اصلی مورد توجه قرار نگرفته، لذا از این بابت خسارت‌های جبران ناپذیری بر پیکره‌ی مدیریت جهان امروز وارد شده است (بهریزی، ۱۳۹۳).

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی محسوس و حیاتی است. مدیران کمیاب‌ترین و همچنین با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آنرا دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش کارشناسی و تجربه‌های شغلی، هدف‌های سازمان را با بکارگیری کمترین منابع به گونه‌ای برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارایی سازمان را بالا ببرند. مدیران برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. هوش و خلاقیت مدیر، صفتی است که اغلب از آنها نامبرده می‌شود. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیت‌هایی که برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف نمی‌شود. شخصیت برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار است. ویژگی‌های شخصیتی به عنوان مجموعه‌سازمانی افته ثابت و پایدار در افراد است و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً که بر روی هم، یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد شخصیت سازه‌ای پیچیده است که تاکنون توافق در رابطه با ساختار آن به دست نیامده است (حسینی، ۱۳۹۰).

مدیریت منابع انسانی می‌بایست جهت تحقق اهداف مورد نظر، به افعال و عملکردهای سازمانی - خط و مشی واحد و هماهنگ دهد و عملکردهای سازمانی را از پراکندگی ساختاری خارج نماید. به عبارتی ساختار مدیریت عملکرد سازمانی را طرح‌ریزی نماید. ما اکنون در عصری زندگی می‌کنیم که حقیقتاً می‌توان آن را عصر دانش نامید (عابدی، ۱۳۸۸). این روزها دانش بیشترین ارزش را در سازمان‌ها دارد

(برونر^۱، ۲۰۱۰). در آستانه هزاره سوم، مدیریت دانش، به عنوان یک نیاز استراتژیک برای مؤسسات، سازمان‌ها و نهادهای خدماتی مطرح است، مدیریت دانش تضمین‌کننده برتری‌های بلند مدت برای سازمان‌ها و جوامع و میزان بهره‌گیری آنها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است (فصیح، ۱۳۹۱).

عملکرد: یکی از مسائل مهم در فراگرد مدیریت این است که بسیاری از مدیران در نشان دادن ضعف‌های کارکنان مؤثر هستند، ولی در کمک به علت یابی ضعف‌ها به همان میزان اثربخش نیستند. به عبارت دیگر بسیاری از مدیران در شناسایی مسئله قوی هستند، ولی در تشخیص علت یا تحلیل آن ضعیف‌اند. مدیران برای مؤثر بودن در ارزیابی و حل مسائل بهره‌وری، به تعیین علل پیدایش آنها نیاز دارند. در ادامه به شرح هر یک از عوامل مؤثر بر عملکرد از نظر صاحب‌نظران علوم رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

توان یا آمادگی کاری: باید به خاطر داشت که افراد مجموعه‌ای از توانایی‌ها نیستند. هر فرد نقاط قوت و ضعفی دارد. اجزای کلیدی توان عبارت است از: ۱) دانش کاری مربوط به شغل (کارآموزی رسمی و غیررسمی که اتمام کار ویژه‌ای را به طور موفقیت آمیز تسهیل می‌کند). ۲) تجربه کاری مرتبط با شغل (تجربه کاری قبلی که به انجام دادن موفقیت آمیز کار جدید کمک کند). ۳) استعداد مربوط به کار (استعداد یا خدمات ویژه‌ای که انجام دادن موفقیت آمیز کار را فراهم می‌آورد).

مدیر در ارزیابی عملکرد کارکنان باید بپرسد که آیا کارمند، دانش و مهارت‌های لازم را برای اتمام موفقیت آمیز کار دارد، اگر کسی دچار مشکل فقدان «توان» لازم باشد راه حل را باید در کارآموزی ویژه، نوع سرپرستی و نظارت، دوره‌های رسمی آموزشی یا به کارگماری در مسئولیت یا وظیفه خاص جستجو کرد (والک^۲، ۲۰۱۲).

حمایت سازمانی: منظور حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت آمیز کار به آن نیاز دارند. بعضی از عوامل کمکی عبارتند از: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلاتی که برای انجام دادن کار مناسب است، حمایت لازم از سایر واحدهای سازمانی، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت و سرانجام، وجود ذخیره کافی منابع

انسانی. اگر از طرف سازمان حمایت کافی صورت نمی‌پذیرد، مدیر باید مشکل را دقیقاً بررسی و روشن کند و اگر مشکل مربوط به کمبود مالی، منابع انسانی، تجهیزات یا تسهیلات است مدیر باید ببیند آیا می‌تواند منابع لازم را به طور معقولی با ارزیابی هزینه و اثربخشی فراهم آورد یا نه، اگر نمی‌تواند مجبور است در اهداف خود تجدید نظر کند و از مسئول دانستن کارکنان در موقعیتی که خارج از کنترل آنها است پرهیز کند (ترفنگر^۱، ۲۰۱۶).

انگیزش یا تمایل: منظور، انگیزه کارکنان برای کار مربوط است. انگیزه اتمام موفقیت آمیز کاری که در دست دارند. در ارزیابی تمایل افراد، باید به خاطر داشت که همه افراد برای انجام دادن همه کارها تمایل یکسان ندارند. کارکنان بیشترین تمایل را به کارهایی دارند که به طور موفقیت آمیز از عهده آن برآیند و کار برای آنها انگیزشی باشد یا آرامش روانی به بار آورد. اگر کارکنان، مشکل انگیزشی داشته باشند نخستین گام در رفع آن، بررسی شیوه تشویق و تنبیه است. کارکنان باید آشکارا بدانند که عملکردشان با حقوق، ارتقاء و امنیت شغلی بستگی دارد. مطالعات حاکی از آن است که گاهی مدیران امیدوارند کارکنان رفتار معینی را از خود نشان دهند، بدون اینکه رفتارهای دلخواه خود را مورد تشویق قرار دهند. تمایل طبیعی انسانی بر این است که در مقابل کارهایی که انجام می‌دهد، به او پاداش داده شود و از کارهای بی‌اجر و مزد اجتناب ورزد. پاداش می‌تواند ملموس یا غیرملموس باشد. اگر عملکرد فرد را از طریق مورد توجه قرار دادن رفتارهایش به او بازتاب دهیم می‌تواند سهم عمده‌ای در سیستم انگیزشی کلی داشته باشد (کاردوسی^۲، ۲۰۱۳).

بازخورد: منظور از این نوع بازخور، ارائه غیررسمی عملکرد روزانه فرد به او و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای است. فراگرد بازخورد مؤثر، کارکنان را در جریان چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار می‌دهد. اگر در سازمان، فراگرد بازخور وجود نداشته باشد و کارکنان از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی نیابد و مدیر انتظار بهبود عملکرد آنان را داشته باشد، انتظارش غیر واقعی است. کارکنان قبل از شروع ارزشیابی رسمی دوره‌ای، باید بدانند چگونه بر مبنای منظمی مورد ارزشیابی قرار گیرند

-
1. Trefinger
 2. Cardussy

(آماییل^۱، ۲۰۱۴). بسیاری از مشکلات ضعف در عملکرد را می‌توان در عدم سرپرستی و نظارت لازم و ندادن بازخورد صحیح و به موقع جستجو کرد. اگر مشکلی در مرحله ارزشیابی وجود داشته باشد علتش ندادن بازخور روزانه درباره عملکرد مؤثر یا نامؤثر کارکنان به آنان است. بسیاری از مدیران به توجه و تمرکز بر انحرافات تمایل دارند و قوت‌های کارکنان را فراموش می‌کنند. مورد توجه قرار دادن افراد به خاطر کار خوب می‌تواند سنجش حیاتی یک فراگرد ارزشیابی مستمر باشد. انگیزه افراد را افزایش می‌دهد و برای سازمان هزینه ناچیزی دارد. روشی که برای روشن ساختن حدود در عملکرد کارکنان مفید است فرایند «حوادث عمده»^۲ است. در این فرایند عملکردهای بسیار مثبت یا منفی به طور رسمی مستند می‌گردد. این روش، کارکنان را از دریافت بازخوری که بخشی از پرونده رسمی آنان است مطمئن می‌سازد (بهروزی، ۱۳۹۳).

سازگاری محیطی: عوامل بیرون سازمان که می‌تواند عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار دهد، محیط را تشکیل می‌دهد. این عوامل بر عملکرد افراد موثرتر خواهد بود حتی اگر کارکنان، توان، شناخت، حمایت و تمایل لازم را برای انجام کار داشته باشند. عوامل کلیدی محیطی عبارتند از رقابت، تغییر وضعیت بازار، مقررات دولتی و تغییر خط مشی صاحبان مواد اولیه و غیره (شولتز، ۱۳۹۲).

خلاقیت: بی شک یکی از زیباترین ویژگی‌های انسان، قدرت آفرینندگی و یا خلاقیت اوست. به واسطه‌ی همین ویژگی است، که انسان می‌تواند اهداف آرمان‌گرایانه خود را پدید آورد، و توانایی‌های خود را شکوفا سازد. آنچه پیش از این در مورد خلاقیت تصور می‌شد، بر اساس نگرش نبوغ آمیز بنا شده بود، و طبق این نگرش، خلاقیت به افراد خاصی تعلق داشت؛ افرادی که از نبوغ استثنایی برخوردار بوده و توانایی‌های ذهنی آنان، فراتر از مردم عادی به شمار می‌رفت. بنابراین خلاقیت موهبتی آسمانی پنداشته می‌شد، که صرفاً در اختیار تعداد معدودی از افراد قرار گرفته است، در صورتی که خلاقیت به افراد معدودی تعلق نداشته و تمامی افراد می‌توانند خلاقانه فکر کنند. تنها تفاوت عمده بین افراد نابغه و خلاق و افراد عادی در این است، که گروه اول

-
1. Amabile
 2. Significant incident process

روش‌هایی را به کار می‌گیرند، که افراد دیگر از آن روش‌ها بی اطلاع هستند (سلیمانی و کریمی، ۱۳۹۵).

یکی از راههای موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه‌گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنانشان در راستای خلاق‌تر شدن است. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح‌ها و نقشه‌ها، رفتارهای معین و ثابت کار می‌کند، یک نظام اجتماعی بسیار آسیب‌پذیر است. امروزه، کار بیشتر مبتنی بر دانش و کمتر سخت‌گیرانه شده است، در این زمینه، کارکنان می‌توانند از طریق توانایی در خلق ایده‌های جدید و استفاده از این ایده‌ها به عنوان بلوک‌های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرایندهای کاری جدیدتر و بهتر، به ارتقای عملکرد شرکت کمک نمایند. بسیاری از متخصصین و افراد آکادمیک این دیدگاه را تأیید می‌کنند، که ابتکارات و نوآوری‌های فردی در رسیدن به موفقیت‌های سازمانی بسیار مؤثر است (حجازی و همکاران، ۱۳۹۶).

خلاقیت گروهی: مشارکت همه جانبه، و به ویژه فکری کارکنان سازمان جهت تحقق اهداف آن سازمان ضرورتی اساسی است، چنانچه افراد خلاق و صاحب اندیشه تعالی سازمان با تفکر و خلاقیت مشارکتی سازمان را یاری دهند، انواع مسائل سازمانی راحت‌تر و سریعتر حل خواهد شد. تفکر و خلاقیت مشارکتی، موجب هم‌افزایی تفکر و خلاقیت تک‌تک افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر فرهنگ‌سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی، و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد. موانعی همچون فقدان انگیزه و عدم اعتماد به کار گروهی، عدم توجه به نظرات کارکنان، نقد ناپذیری، محافظه‌کاری و مدیریت مستبدانه، از مهمترین موانع تفکر و خلاقیت مشارکتی محسوب می‌گردد. مهندسی مجدد فرهنگ سازمانی، آموزش و فرهنگ‌سازی، مهندسی مجدد نظام‌های مدیریتی از جمله نظام پیشنهادات، تقویت کار گروهی و تقدیر از کارکنان خلاق، از جمله مهمترین راهکارهای توسعه فرهنگ خلاقیت مشارکتی در سازمان می‌باشد (اوبرست^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

ایده‌پردازی گروهی: بهترین راه حل برای داشتن ایده‌ی خوب آن است که ایده‌های زیادی داشته باشیم. پس ایده‌پردازی گروهی یعنی جمع‌آوری تعداد زیادی ایده از افراد

گروه، در مدت زمانی کوتاه. این روش بر اساس عادات تفکر خلاق انفرادی پایه‌ریزی شده که شبکه‌ای از تفکر را ایجاد می‌کند و مزیت دیگر آن عدم تصمیم‌گیری سریع در مورد صحت ایده‌ها است و بیشتر تأکید بر کمیت ایده‌ها دارد در این روش افراد علاوه بر پرورش ایده خودشان، دیگران را نیز در بهبود ایده‌شان یاری می‌دهند و یا ایده‌ها را برای رسیدن به ایده‌ای بهتر ترکیب می‌کنند (سیل و همکاران، ۲۰۱۱).

در واقع می‌توان گفت که بقا و تداوم فعالیت سازمانها و مؤسسات به چگونگی کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد. خشوعی و بهرامی (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان در ادارات دولتی شهر بوشهر به این نتیجه رسید که: که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد همچنین یافته‌های این تحقیق رابطه مثبت معناداری را بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی نشان داد در حالی که رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. همانطور که انتظار می‌رفت، رابطه منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی نورووتیک بودن با تعهد سازمانی مشاهده نگردید. ولی رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. یافته‌های این تحقیق رابطه بین برونگرایی با تعهد سازمانی را مثبت نشان داده در حالی که رابطه معناداری را بین این ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی نشان نداده هم چنین رابطه معناداری بین باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی مشاهده نگردید در حالیکه رابطه بین این ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی یک رابطه منحنی شکل بود. به این صورت که بیشترین تعهد سازمانی در حد متوسط ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه مشاهده نگردید. سرانجام اینکه، یافته‌های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز مثبت معناداری نشان دادند.

روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با اخلاقیات و عملکردسازمانی منابع انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۵ استان تهران می‌پردازد،

روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب منطق اجرا، قیاسی و استقرایی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و برحسب میزان تمرکز بر پدیده مورد نظر پنهانگر بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران است. نمونه پژوهش با توجه به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۸۸ نفر انتخاب شد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه کار و بخش دیگر برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد پژوهش‌های (سنفورد، ۲۰۰۹؛ تورنس، ۲۰۱۲؛ ریموندکاتل، ۲۰۰۲) استفاده گردید. این پرسش‌نامه دارای ۳۹ گویه بسته پاسخ است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده که شامل؛ ویژگی‌های شخصیتی با ۹ پرسش، سازگاری با ۳ پرسش، مسئولیت‌پذیری با ۳ پرسش و انعطاف‌پذیری با ۳ پرسش؛ متغیرهای وابسته؛ عملکرد منابع انسانی با ۱۲ پرسش، خلاقیت با ۹ پرسش است. پرسشنامه این پژوهش از نوع انعکاسی بوده و بنابراین می‌توان از هر دو دسته نرم افزارهای کواریانس محور (Amos و Lisrel و ...) و واریانس محور (Smart-Pls) استفاده کرد، درضمن با توجه به انعکاسی بودن پرسشنامه‌ها آزمون‌های^۱ آلفای کرونباخ، CR، ASV که مختص پرسشنامه‌های انعکاسی است قابل اجرا است. در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری (ظاهری)، محتوایی و سازه استفاده شد. محاسبه روایی به طرق مختلف صورت می‌گیرد که عبارتند از: ۱) روایی ظاهری^۲: در این پژوهش قبل از توزیع پرسشنامه روایی ظاهری به کمک پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما بررسی و پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و تدوین گردید. ۲) روایی محتوایی^۳: این نوع از روایی در قالب یک روش دلفی کمک می‌کند تا محتوای

1. Test
2. Faced Validity
3. Content Validity

پرسشنامه اصلاح و سؤالات اضافی حذف شود. در این پژوهش برای بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه از فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان (تعداد خبرگان بین ۸ تا ۱۲ نفر است) شامل اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و.. استفاده شد. در فرم CVI هر سؤال از سه نقطه نظر ۱. واضح بودن ۲. ساده بودن ۳. مربوط بودن با طیف چهار گزینه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. برای محاسبه ضریب CVI تعداد کسانی که گزینه سه و چهار را زده‌اند به کل خبرگان تقسیم می‌کنیم و اگر میزان این ضریب بالاتر از ۰.۷۹ باشد بیانگر واضح بودن، ساده بودن و یا مربوط بودن آن سؤال است. یافته‌ها نشان داد که همه سوال‌های پرسشنامه پژوهش از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند. فرم CVR که توسط لاوشه (۱۹۸۶)، طراحی شده است و بیانگر این است که کدام گویه در پرسشنامه باقی می‌ماند و کدام گویه حذف می‌شود. در این فرم برای هر سؤال یک طیف دو تایی (۱. سودمند است ۲. سودمند نیست) در نظر گرفته می‌شود. این فرم را بین ۸ تا ۱۲ خبره (در این پژوهش ده نفر) پر می‌کنند و سپس با استفاده از فرمول CVR تک تک سؤالات را حساب می‌کنیم. حداقل مقدار CVR بر اساس تعداد خبرگان (ده نفر) بر اساس نظر لاوشه (۱۹۸۶)، ۰.۶۲ است. با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و ۳۹ سؤال مربوطه در میان نمونه آماری توزیع شد.

برای بررسی روایی سازه بعد از جمع آوری داده‌ها از نرم افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد PLS در دو قسمت روایی همگرا و واگرا استفاده شد. تست‌هایی که برای سنجش روایی همگرا به کار می‌رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد و بهتر این که بالای ۰/۷ باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده)^۱ بزرگتر از ۰/۵ باشد؛ ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد. یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگتر از ۰.۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ همچنین ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰.۷ بود. از طرفی میانگین

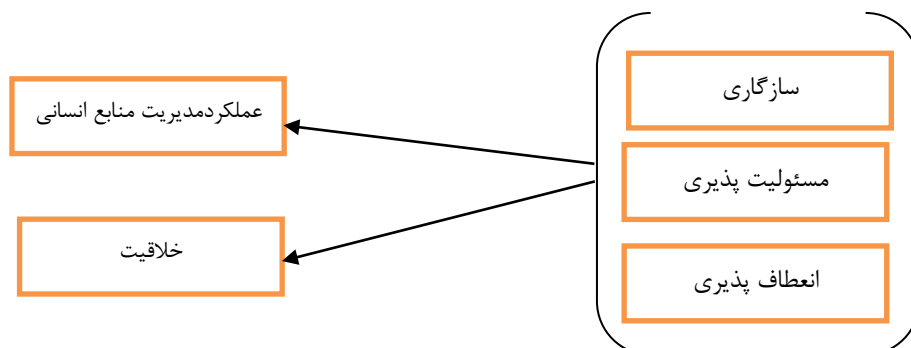
1. Average Variance Extracted

واریانس استخراج شده همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است:

تست‌های روایی و اگر (تشخیصی): ۱- آزمون فورنل و لارکر: طبق این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد. جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد. این آزمون روایی تشخیص را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از نرم افزار Smart-PLS می‌سنجد. در جدول ۳ مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها آورده شده است.

۲- آزمون بار عرضی^۱: به عقیده جفن و استراب^۲ (۲۰۰۵)، طبق این آزمون انتظار می‌رود که بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای مشاهده پذیر مورد نظر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل ساختاری باشد. بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش باید حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. آزمون بارهای عرضی روایی و اگر (تشخیصی) را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط نرم افزار Smart-PLS می‌سنجد. یافته‌ها نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل است. همچنین بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر است. در این پژوهش به منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و اشتراکی بنا به ماهیت پژوهش بهره گرفته شد. پایایی ترکیبی، اشتراکی و ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار Smart-Pls مورد بررسی قرار گرفت.

1. Cross Loadings
2. Gefen and Straub



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (سنفورد، ۲۰۰۹؛ تورنس، ۲۰۱۲؛ ریموندکاتل، ۲۰۰۲)

جدول ۲ نشان دهنده این است که سؤالات پرسش‌نامه، تبیین کننده کدام متغیرها است، علاوه بر آن در این جدول ضرایب پایایی آلفای کرونباخ پیش تست و نهایی، پایایی ترکیبی و اشتراکی، میانگین واریانس استخراج شده، مقایسه میانگین واریانس استخراج شده و همین طور ضرایب پایایی ترکیبی و سایر اطلاعات مورد نیاز آورده شده است.

جدول ۲. توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای تحقیق و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

مؤلفه	مخفف	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	AVE	CR
خلاقیت	Cr	۰.۷۸۱۶۳۲	۹	۰.۶۹۶۲۲۲	۰.۸۷۲۸۸۸
عملکرد منابع انسانی	HP	۰.۷۱۲۱۶۰	۱۲	۰.۶۳۴۶۷۲	۰.۸۳۸۵۹۶
انعطاف پذیری	Fl				
سازگاری	Co	۰.۸۹۶۶۴۸	۹	۰.۵۴۸۳۶۵	۰.۹۱۵۹۵۱
مسئولیت پذیری	Re				

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ (بالای ۰.۷)، پایایی ترکیبی (بالای ۰.۷) برای همه مولفه‌ها در حد قابل قبول است؛ میزان میانگین واریانس استخراج شده همه متغیرها بالای ۰.۵ قرار دارد؛ ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده در همان متغیر است. همان‌طور که گفته شد، در جدول زیر مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها آورده شده است.

جدول ۳: مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها (روایی واگرا (تشخیصی) با استفاده از آزمون فورنل و لارکر)

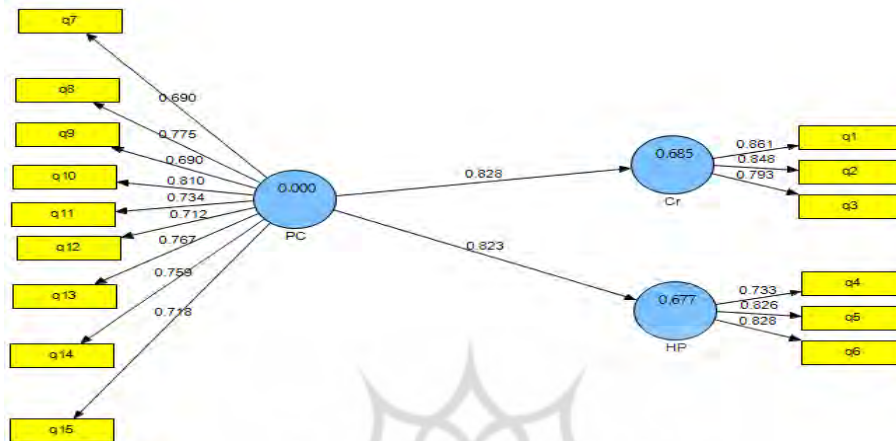
ویژگی‌های شخصیتی	عملکرد منابع انسانی	خلاقیت	سازه‌ها
		۰/۸۳۴۳۹۹	خلاقیت
	۰/۷۹۶۶۶۳	۰/۷۳۵۹۸۱	عملکرد منابع انسانی
۰/۷۴۰۵۱۶	۰/۶۹۷۸۶۸	۰/۷۱۵۰۰۶	ویژگی‌های شخصیتی

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است، مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده در سطر و ستونی که قرار دارند بیشترین مقدار را نشان می‌دهند که بیانگر وجود روایی واگرا در بین متغیرهای پژوهش است. از روش‌های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی در این پژوهش استفاده شد. در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و جداول استفاده شد. در بخش استنباطی نیز آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی) و با کمک نرم افزارهای SPSS و Smart-PLS انجام شد.

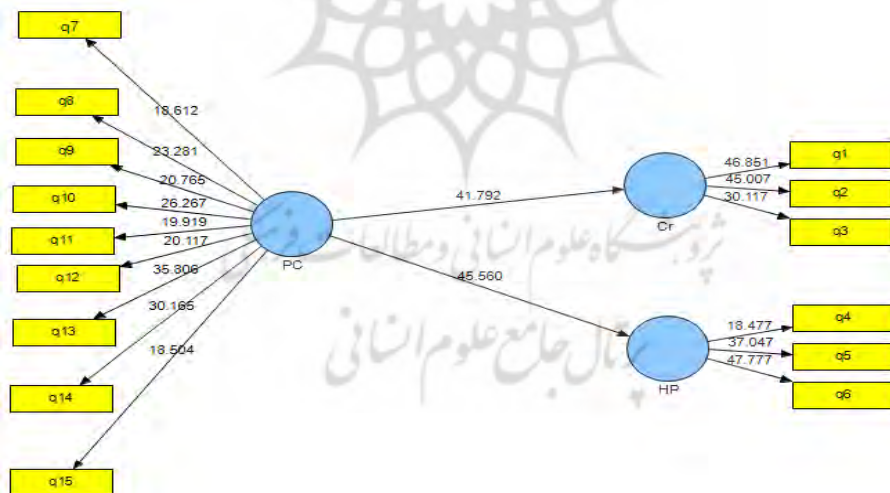
یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Smart-PLS و در سه حوزه پیش پردازش داده‌ها، تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود. در این بخش و در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود. افراد مورد مطالعه مرد (۷۸.۱۹ درصد)؛ بیشترین رده سنی بین ۳۱-۴۰ سال (۳۶.۱۷ درصد)؛ بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به کارشناسی (۴۷.۳۴ درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به بیشتر از ۱۵ سال (۵۶.۹۱ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مولفه‌ها نرمال است. نرم‌افزار PLS پس از اخذ داده‌های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهشکه قسمت اعظم تحلیل را دربر می‌گیرد، به صورت شکل (۲) (در حالت تخمین

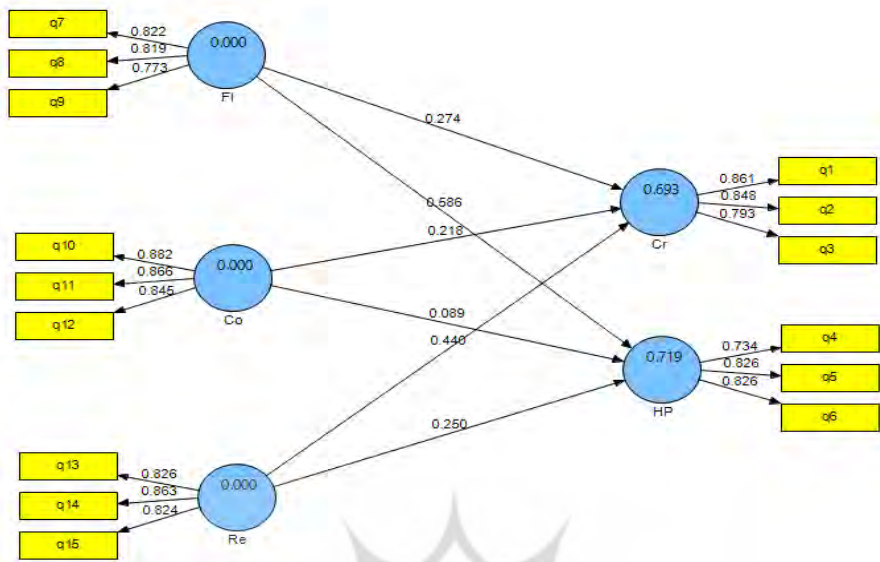
ضرایب استاندارد شده) و شکل (۴) (در حالت ضرایب معناداری t) ارائه می‌کند که تمامی تحلیل‌ها و برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه‌ها بر اساس این خروجی‌ها انجام می‌شود.



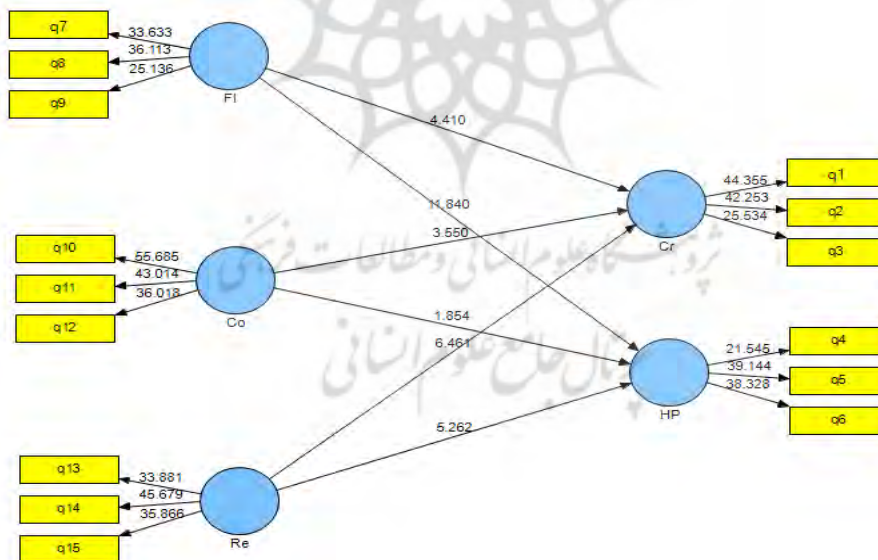
شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده بار عاملی به صورت کلی



شکل ۳. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t به صورت کلی



شکل ۴. مدل فرضیه‌های فرعی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده بار عاملی به صورت کلی



شکل ۵. مدل فرضیه‌های فرعی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t به صورت کلی

در این بخش، برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می‌شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌ها (مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول) و میانگین R^2 مربوط به تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.626419 \times 0.680977} = 0.653127$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۶۵۳۱۲۷ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

بحث و نتیجه گیری

داده‌های تحقیق از جامعه آماری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران به تعداد ۱۸۸ نفر با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده و با معادله‌یابی ساختاری کمترین مربعات جزیی اقدام به بررسی مدل مفهومی شده است. مدل مفهومی تحقیق از شش مسیر تأثیر متغیرهای مستقل که شامل: انعطاف‌پذیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری بر دو متغیر وابسته که شامل: خلاقیت و عملکرد منابع انسانی است، تشکیل شده است. نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار همه مسیرهای مدل پشتیبانی کرده است. بنابراین شواهد گردآوری شده از جامعه آماری مورد نظر مطابق با پایه نظری و انتظار تحقیق مشاهده شده و فرضیه‌های طرح شده مورد تأیید قرار گرفته است. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون مدل پژوهش

پذیرش / رد فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها
پذیرش	۴۱.۷۹۲	۰.۸۲۸	۱ بین ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.
پذیرش	۴۵.۵۶۰	۰.۸۲۳	۲ بین ویژگی‌های شخصیت با عملکرد سازمانی منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

پذیرش / رد فرضیه‌ها	t- value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها
پذیرش	۴.۴۱۰	۰.۲۷۴	۱- بین انعطاف‌پذیری با خلاقیت در آموزش و پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
پذیرش	۱۱.۸۴۰	۰.۵۷۶	۱- بین انعطاف‌پذیری با عملکرد منابع انسانی در آموزش و ۲- پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
پذیرش	۳.۵۵۰	۰.۲۱۸	۲- بین سازگاری با خلاقیت در آموزش و پرورش منطقه ۵ ۱- رابطه معنی‌داری وجود دارد.
پذیرش	۱.۸۵۴	۰.۰۸۹	۲- بین سازگاری با عملکرد منابع انسانی در آموزش و ۲- پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
پذیرش	۶.۴۶۱	۰.۴۴۰	۳- بین مسئولیت‌پذیری با خلاقیت در آموزش و پرورش ۱- منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
پذیرش	۵.۲۶۲	۰.۲۵۰	۳- بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد منابع انسانی در آموزش و ۲- پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هر یک از متغیرهای شناسایی شده را بر خلاقیت و عملکرد منابع انسانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه عوامل ویژگی‌های شخصیتی بر خلاقیت و عملکرد منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۹ و یا ۹۵ درصد معنادار هستند. این پژوهش در میان مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران انجام شده است؛ پیشنهاد می‌شود تا در میان مدیران سایر ادارت نیز انجام گردد. این پژوهش از نظر مکانی در شهر و استان تهران انجام شده است؛ پیشنهاد می‌شود تا در سایر شهرها و استان‌ها انجام شود و دستاوردهای آن با این پایان‌نامه قیاس گردد. این پژوهش در دوره زمانی جاری انجام شده است؛ پیشنهاد می‌گردد تا محققان آتی از دستاوردهای آن به‌اکراه استفاده نموده و خود این تحقیق را در سایر بازه‌های زمانی مجدداً انجام دهند. این پژوهش با بدون متغیر میانجی انجام شده است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود تا تأثیر متغیرهای میانجی مؤثر بر متغیرهای مستقل و وابسته مانند اعتماد، اشتیاق به کار و... مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است؛ پیشنهاد می‌گردد که محققین آتی از پرسشنامه و مصاحبه به صورت ترکیبی استفاده نمایند.

منابع

- بهروزی، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت در دانشجو معلمان مرد. مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان اهواز.
- حسینی، افضل السادات. (۱۳۹۰). تحلیل ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن. پایان نامه دکترای تعلیم و تربیت چاپ نشده. دانشگاه تربیت مدرس.
- خشوعی، مهدیه سادات و بهرامی، مریم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان در ادارات دولتی شهر بوشهر. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۳(۱)، ۳۷-۵۴.
- رضائیان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسدالله و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع). فرهنگ در دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳(۲۴)، ۴۹۱-۵۱۴.
- سلیمانی، عادل و کریمی، مصطفی (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدرسین در توسعه حرفه‌ای کارورزان و کارآموزان دانشگاه فرهنگیان. همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای. دانشگاه فرهنگیان شولتز، دوآن. (۱۳۹۲). روان‌شناسی شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی. نشر نما. تهران.
- طاهری، مرتضی (۱۳۹۱). مدل توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت معلم، پایان‌نامه دوره دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- عابدی، احیا، رضوی، سید محمدحسین، فرزانه، فرزام و خادم، امیررضا (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲)، ۴۹-۵۸.
- عابدی، جمال. (۱۳۸۸). خلاقیت و شیوه‌ای نو در اندازه‌گیری آن. پژوهش‌های روانشناختی. شماره ۱ و ۲.
- فصیح، بشیر (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران در دبیرستان‌های شهر کرمانشاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه.
- Amabile, T. (2014). Motivation and creativity: Effect of motivational orientation on creative Writers. *Journal of personality and Social psychology*, 48, 393 - 399.
- Becerra-Lubies, R., & Varghese, M. (2017). Expansive learning in teachers' professional development: a case study of intercultural and bilingual preschools in Chile. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 1-18.
- Bruner, J. (2010). The condition of creativity. In J. Bruner (ED), on Knowing: Essays for the left hand. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cardussy, C. (2013). *The Psychology of personality Books / cole, USA.*

- Oberst, U., Gallifa, J., Fariols, N. & Vilavegut, A. (2009). Training Emotional and Social Competencies in Higher Education: The Seminar Methodology. *Higher Education in Europe*. 34(3-4).
- Seal, C. R., Naumann, S. E., Scott, A. N., & Royce-Davis, J. (2011). Social emotional development: a new model of student learning in higher education. *Research in Higher Education Journal*, 10, 1.
- Trefinger. (2016). Conflict and conflict management. In M.d. dunnette (Ed, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Valak. (2012). Creativity, selected eading London: penguin, book.

