

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی  
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت  
 سال چهارم - شماره ۱ - بهار ۹۲  
 صص ۹۹-۱۰۸

## رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر

وهاب قائدی\*<sup>۱</sup>، نادرقلی قورچیان<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۲/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۷/۲۷

### چکیده

این پژوهش، با هدف بررسی رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه‌ی شهر بوشهر انجام شد. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده و بمنظور تعیین روابط بین متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد لوداهل و کیجنر و رندسیپ استفاده گردید. نتایج نشان داد که: الف) بین تعهد شغلی و مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. ب) بین وابستگی حرفه‌ای مدیران مدارس و مقدار خلاقیت آنها در محیط کار رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. ج) بین پایبندی به ارزش‌های کار و مقدار خلاقیت مدیران مدارس رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. د) بین مزایای دریافتی مناسب و خلاقیت مدیران در محیط کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ه) بین مدیران با مدرک (لیسانس و فوق لیسانس) از لحاظ خلاقیت تفاوت وجود ندارد. و) بین سابقه مدیران و خلاقیت آنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. **واژه‌های کلیدی:** تعهد شغلی، خلاقیت، وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزش‌های کار.

۱- دانشجوی دوره دکترای تخصصی مدیریت آموزشی واحد علوم و تحقیقات تهران. مدرس دانشگاه آزاد داریون.

۲ - استاد، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

\*- نویسنده مسئول: Ghaedi\_raz@yahoo.com

## مقدمه

اگر به استناد نظر (ژان پیاژه) هدف اصلی آموزش و پرورش را آفرینش و بویژه آفرینش انسان‌های توانا به انجام دادن کارهای نو، انسان‌هایی خلاق و نوآفرین و کاشف بدانیم، وظیفه و رسالت سازمان‌های آموزش پرورش و از جمله مدارس این است که با به کارگیری مدیران متعهد، مبتکر و نوآور و ارائه طرح‌های جدید و روش‌های نو، زمینه‌ی بروز این ویژگی‌های آدمی را در معلمان و دانش‌آموزان فراهم آورند و فضای متعهدانه مدرسه را به فضای بالنده، خلاق، مبتکر، گرم، صمیمانه، اثربخش و لذت بخش تبدیل کنند. (Saridaran, 1997).

البته این امر مستلزم تدوین طرح‌ها و برنامه‌های گوناگونی است، که مدیران مدارس باید با اجرای تدریجی آنها، تحول، تحرک و تغییرات جدیدی در واحدهای آموزشی پدید آورند. تعهد شغلی فرد به معنی وظایف مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است، به گونه‌ای که حتی اگر ناظری بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. (Lodahel, T. Kejner, M, 1965).

تعهد شغلی شامل چهار بعد (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مقدار مشارکت شغلی است) (Blau, G.J. et al, 1993). خلاقیت همواره مفهومی اسرار آمیز وسیع و بسیار پیچیده بوده است. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست. (Soleimani, 2005).

خلاقیت در جهت تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا به عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو دارد. (Aghayee fishani, 1998). چون که خلاقیت هر فرد را مهمترین سلاح او در برابر فشارهای روحی ناشی از زندگی و کار روزانه و امور فوق العاده دانسته و حس وفاداری و وظیفه شناسی و تعهد نسبت به سازمان را در مسیر شغلی ایجاد و تقویت می‌کند و کارکنان را به کار و کوشش بیش‌تر بر می‌انگیزد و اشتیاق بیش‌تر فرد را به عنوان یک همکار برای پاسخگویی به خواسته‌ها که از شغل او دارند. به گونه کلی، برنامه‌ریزی در تمام سطوح مدیریت بویژه مدیریت مدرسه، مستلزم داشتن اندیشه‌ی خلاق، ارائه‌ی ابتکارات جدید، ورزیدگی و مهارت در به کار گرفتن منابع و عوامل متعدد است.

مفاهیم تعهد شغلی و خلاقیت همواره مورد توجه تمامی دست‌اندرکاران امور در تمامی سازمان‌ها بوده است.

بنابراین، آنچه مورد نظر این پژوهش است گامی در همین راستا بمنظور تعیین رابطه تعهد شغلی مدیران مدارس متوسطه و مقدار خلاقیت آنان برداشته شده است.

### پیشینه‌ی پژوهش

مدیران آموزشی باید با دارا بودن احساس تعهد قوی در کار و با در نظر گرفتن شرایط و تهدیدات محیطی، فرصت‌های به دست آمده را غنیمت شمرده، نقاط ضعف سازمان را بشناسند و آنها را به حداقل برسانند، به تقویت نقاط قوت بپردازند، همواره مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری را تشویق کنند، نظارت را کاهش دهند و با مد نظر قرار دادن و حفظ توازن بین ملاحظات مدیریتی و ملاحظات اخلاقی، به گونه‌ای عمل کنند که کارکنان و فراگیرندگان با احساس تعلق و تعهد، خود کنترل گردند. این کار، به گونه اجتناب ناپذیری، در گرو تعهد شغلی آنان است تا با استفاده از داده-ها و قدرت ناشی از موقعیت سلسله مراتب قانونی، به آرمان‌ها، اهداف، ارزش‌های مجمع آموزشی و شخصیت فراگیرندگان احساس تعهد کنند و به‌گونه اثر بخش و کارا به اداره‌ی نهاد آموزشی بپردازند (vahedi,2002).

مدیران و معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش بشمار می‌روند. این عوامل چرخ‌های سازمان را به حرکت وا می‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد و از زوالش جلوگیری شود.

سازمان آموزش و پرورش برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت، نیاز به مدیران متعهد و مسئولیت‌پذیر دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیش‌تری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند.

سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد شغلی مدیران و عوامل مؤثر بر آن آگاهی یافته باشد. و اینکه از چه راه‌هایی می‌توان مدیران را به شغل و سازمان متبوع خود متعهد نمود و احساس تعلق، وفاداری و مسئولیت را در آنان برانگیخت؟

مدیران نهادهای آموزشی از کار سخت نمی‌هراسند، این مدیران ضمن اینکه با انجام دادن هر کاری وقت خود را تلف نمی‌کنند، با صرف وقت زیاد نشان می‌دهند که از کار سخت بیم ندارند. آنان با اشتیاق فراوان بیش‌ترین توجه خود را به امور و ارزش‌هایی معطوف می‌کنند که به وضوح، برای موفقیت سازمان از سایر امور و ارزش‌ها مهم‌تر است. اشتیاق مدیر آموزشی برای مدیریت تحت امر خود متضمن تعهد قوی در کار است. به عبارت دیگر، فردی که مشتاق است مدیری موفق باشد، بهتر است که نسبت به کار خود تعهد قوی داشته باشد.

واژه خلاقیت<sup>۱</sup> از عمر زیادی برخوردار نیست. واژه نامه انگلیسی اکسفورد ظهور این کلمه را به سال ۱۸۷۵ میلادی در کتابی راجع به ادبیات نمایشی انگلیسی، نسبت می‌دهند. در این کتاب از قدرت خلاق شکسپیر سخن رفته است.

وایت هد نیز طی دهه ۲۰، واژه خلاق را در مورد صانع عالم وجود به کار برده است. با وجود این خلاقیت، واژه‌ای مبهم و ارائه‌ی تعریفی جامع از آن بسیار مشکل است. پژوهشگران برداشت‌های متفاوتی از خلاقیت دارند و بالطبع، تعریف متفاوتی از آن ارائه داده‌اند. وجود چنین اختلاف نظری، ناشی از ماهیت بسیار پیچیده و مرکب کنش‌های مغزی ماست. به عقیده شهید مطهری «آفرینندگی و خلاقیت یعنی شکستن مرسومات متعارف»، دانش-آموزان در کلاس‌های درس باید دچار شک و تردید شوند، خلاقیت در شک و تردید متبلور می‌شود. (Ghasemi, 2001).

به نظر بعضی روانشناسان، (خلاقیت ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن رضایت شخصی و احتمالاً خشنودی دیگران خواهد بود). طبق نظر گیلفورد، (خلاقیت یعنی حل یک مشکل یا سلسله‌ای از مسائل کوچک و بزرگ).

راجرز، خلاقیت را (اظهار وجود و استقلال طلبی و حفظ شخصیت انسان می‌داند). پاپالیا نیز خلاقیت را توانایی دیدن چیزها با یک نظر نو و غیر معمولی و دیدن مشکلاتی می‌داند که هیچ کس دیگر، وجود آنها را تشخیص نمی‌دهد و سپس ارائه‌ی رهیافت‌های جدید، غیر معمولی و اثربخش را ذکر می‌کند (Vahedi, 2002).

خلاقیت را می‌توان تولید ایده‌ها، رهیافت‌ها و مفاهیم اصیل، بدیع و جدیدی دانست که از رفتاری انطباق پذیر برخوردارند (Shahraray, Madanipoor, 1996).

کلی‌ترین تعریف خلاقیت، آفریدن چیزهای نو است. برخی محققان و تئوری پردازان، خلاقیت را با توجه به ویژگی‌های فرد تعریف می‌کنند.

برای مثال مفهوم خلاقیت را برای اشاره به ساخت شخصیت، ویژگی‌های هوش فردی که دقت خود را صرف فرایند خلاق می‌کنند. خلاقیت تمایل به ابراز و فعال کردن تمامی استعدادها موجود زنده است به حدی که چنین فعالیتی موجود زنده یا خود را تعالی بخشد. (Nelor, 2001).

تورنس: انعطاف پذیری در تفکر، سرشار از ایده بودن، توانایی کنار آمدن با ایده‌های جدید و بکر، کشف ارتباط تازه بین چیزهای موجود را خلاقیت می‌داند. (Torrance, 1993).

نظریه پردازان مدت‌های طولانی تصور می‌کردند که خلاقیت فرایندی ارثی و ذاتی است.

<sup>1</sup> -creativity

و چنین می‌نمود که جهان در سطح کلی فقط باید آن تعداد محدود هنرمندان خلاق، دانشمندان و افراد با استعداد را پرورش دهد و در برابر دیگر افراد که متأسفانه عاری از استعداد تلقی می‌شدند، مسؤولیتی ندارد و اگر خلاقیت را ذاتی بدانیم از بسیاری جهات با عقیده‌ی کسانی که هوش و یا حتی شکل‌گیری شخصیت را ذاتی می‌دانند توافق کامل خواهیم داشت. بنابراین، پذیرفته‌ایم که هیچ شانس برای شکوفا شدن استعدادهای خلاق خود نداریم و آموزش امری بیهوده در این راه است. در حالی که امروزه اساس روانشناسی به ما اجازه می‌دهد بر این عقیده باشیم که فرایند خلاقیت ذاتی نبوده بلکه می‌تواند آموزش داده شود. ما از راه آموزش می‌توانیم به افراد عاری یاد بدهیم که خلاق باشند، پس در این روال جدید یعنی پذیرش تغییر پذیری و عدم ثبات خلاقیت‌ها، مهم شکستن باورها و ثبات عملی قبلی است و مهم‌تر اینکه به معلمان اجازه تفکر در این حیطه را بدهیم که جریان خلاقیت، جریانی ساخته شده از قبل نبوده بلکه روندی قابل تغییر است، و اما آن چه نگران کننده است، این است که بسیاری از محیط‌های آموزشی به عوض خلاق کردن، غیر خلاق می‌کنند و به عوض ساختن، تخریب می‌کنند و به عوض حل مسئله، حذف مسئله می‌کنند. (Mofidi, 1992).

یکی از اولین مطالعه‌های مؤثر در زمینه‌ی تعهد شغلی، پژوهشی است که بمنظور اندازه‌گیری مشارکت شغلی کارکنان روی نمونه‌ای شامل ۱۳۷ پرستار، ۷۰ مهندس و ۴۶ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت انجام گرفت. (Lodahel, T.M & Kejner, 1965).

در پژوهشی که در سال ۱۹۹۷ به‌وسیله انگریسول و همکارانش با عنوان (تأثیر حرفه‌ای شدن معلمان بر تعهد آنان) بر روی معلمان ابتدایی و راهنمایی آمریکا انجام گرفت، نشان می‌دهد بین حرفه‌ای شدن معلمان و تعهد آنان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. (Vahedi, 2002).

- در مطالعه‌ای که به‌وسیله اسمیت در سال ۱۹۹۳ درباره‌ی ارتباط بین مشارکت کارکنان و موفقیت‌های ۱۴ شرکت انگلیسی انجام یافت، مشخص شده که مهم‌ترین عوامل موفقیت این شرکت‌ها تعهد بالا و مشارکت قوی کارکنان در انجام وظایف محوله بوده است. (Vahedi, 2002).

دکتر پال تورنس استاد دانشگاه مینوستا در آمریکا یک مطالعه پژوهشی با عنوان (تشخیص نقش جنسیت در تفکر خلاق) انجام داد که تفاوت مهمی بین امتیازهای خلاقیت کلی و هیچکدام از امتیازهای جنسیت برای مرد یا زن نشان داده نشد. (Osborn, 1996).

پسران در زمینه‌ی خلاقیت کلی در سطح بالاتری نسبت به دختران هستند و تفاوت میانگین پسران و دختران را در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار نشان داده است. (Rahimi, 2001).

تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت مدیران آموزشی زن و مرد وجود ندارد. ( saridaran, 1997).

بر همین اساس فرضیه‌های زیر مطرح است :

- بین تعهد شغلی و مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
- بین وابستگی حرفه‌ای مدیران مدارس و مقدار خلاقیت آنها در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین پایبندی به ارزش‌های کار و مقدار خلاقیت مدیران مدارس رابطه وجود دارد.
- بین مزایای دریافتی مناسب و خلاقیت مدیران در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین دو گروه (لیسانس و فوق لیسانس) از لحاظ خلاقیت تفاوت وجود دارد.
- بین سابقه مدیریت و خلاقیت رابطه وجود دارد.
- بین دو گروه (زن و مرد) از لحاظ خلاقیت تفاوت وجود دارد.
- بین دو گروه (زن و مرد) از لحاظ تعهد شغلی تفاوت وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

با در نظر گرفتن هدف پژوهش یعنی بررسی رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران، روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش حجم نمونه با جامعه بود، به این نحو که تعداد ۴۲ نفر مدیر مقطع متوسطه براساس آمار اداره آموزش و پرورش شهر بوشهر مورد مطالعه قرار گرفت. تعداد این مدیران با توجه به آماری که اداره‌ی آموزش و پرورش شهر بوشهر، در اختیار محقق قرار داد ۴۲ نفر است.

### ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه تعهد شغلی: جهت سنجش تعهد شغلی در مدیران مدارس متوسطه از پرسشنامه‌ی تعهد شغلی لوداهل و کیچنر (۱۹۶۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ عبارت از نوع لیکرت است، که دارای چهار طیف (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌باشد.
  ۲. پرسشنامه‌ی خلاقیت: جهت سنجش خلاقیت در مدیران مدارس متوسطه از پرسشنامه‌ی خلاقیت رندسیپ استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۵۰ عبارت از نوع لیکرت است که دارای ۵ درجه (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد.
- روایی پرسشنامه‌ها براساس نظر متخصصان و تحلیل ساده به دست آمد به این صورت که در هر پرسشنامه بین تک تک گویه‌ها و نمره کل آن ضریب همبستگی پیرسون محاسبه و گویه‌هایی که ضریب آنان کمتر از ۰/۲ بود حذف گردید.

### پایایی ابزارها

در این پژوهش، برای تعیین پایایی، از روش آلفای کرانباخ استفاده شد.

## جدول ۱- ضرایب پایایی ابزارهای پژوهش

متغیر	آلفای کرانباخ	تعداد پرسش ها
تعهد شغلی	۰/۷۹	۲۰
خلاقیت	۰/۸۳	۵۰

## یافته‌های پژوهش

جدول ۲- ارتباط خلاقیت با متغیرهای تعهد شغلی، وابستگی حرفه‌ای، پای‌بندی به ارزش‌های کار و مزایای دریافتی مناسب

آزمون پیرسون	تعهد شغلی	وابستگی حرفه ای	پای‌بندی به ارزش‌های کار	مزایای دریافتی مناسب
خلاقیت	ضریب همبستگی معنی داری	ضریب همبستگی معنی داری	ضریب همبستگی معنی داری	ضریب همبستگی معنی داری
	۱/۵۳	۱/۴۴	۱/۴۰	۱/۲۵
	۱/۰۰۱	۱/۰۰۴	۱/۰۰۸	۱/۱۰

بین تعهد شغلی و خلاقیت مدیران با ضریب  $R=۰/۴۴$  و در سطح  $۰/۰۱$  ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای مدیران با ضریب  $R=۰/۴۴$  و در سطح  $۰/۰۱$  ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین خلاقیت و پای‌بندی به ارزش‌های کار با ضریب  $R=۰/۴۰$  و در سطح  $۰/۰۰۸$  ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین خلاقیت و مزایای دریافتی مناسب با ضریب  $R=۰/۲۵$  رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد.

## جدول ۳- آزمون T جهت بررسی تفاوت خلاقیت بین مدیران (لیسانس و فوق لیسانس)

متغیر تحصیلات	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مقدار لیسانس	۶۵/۶۵	۱۱/۶۲	۲۹			
مقدار فوق لیسانس	۶۵/۸۴	۱۱/۴۲	۱۳	۱/۰۴۹	۴۰	N.S

چنانچه در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، به نظر می‌رسد این عدد معنی‌دار نباشد. بین مقدار خلاقیت مدیران با مدارک (لیسانس و فوق لیسانس) تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

## جدول ۴- تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه خلاقیت مدیران با سوابق گوناگون

منبع واریانس	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۸۳/۰۴	۲	۴۱/۵۲		
درون گروهی	۵۲۶۹/۵۲	۳۹	۱۳۵/۱۱	۱/۳۰	N.S
کل	۵۳۵۲/۵۷	۴۱			

با توجه به جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت مدیران با سوابق گوناگون تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

**جدول ۵- آزمون T جهت بررسی خلاقیت مدیران زن و مرد**

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدیران زن	۶۳/۰۴	۱۲/۳۳	۲۲	۱/۶۱۹		
مدیران مرد	۶۸/۶۵	۹/۸۲	۲۰		۴۰	N.S

با توجه به جدول شماره ۵ بین خلاقیت مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌دار بدست نیامد.

**جدول ۶- آزمون T جهت بررسی تعهد شغلی مدیران زن و مرد**

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدیران زن	۶۲/۲۷	۱۲/۳۴	۲۲	۱/۵۷۷		
مدیران مرد	۶۰/۱	۱۲/۰۲	۲۰		۴۰	N.S

با توجه به جدول شماره ۶ بین تعهد شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌دار بدست نیامد.

### بحث و نتیجه گیری

بین دو متغیر تعهد شغلی و مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر با ضریب همبستگی ۵۳۲/۰۱ در سطح ۰/۱ رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت وجود دارد. علت را می‌توان اینگونه بیان نمود که به احتمال زیاد هر چقدر مدیر در کار خود درگیر شود آن را با شور و شوق و نهایت توان انجام داده و شیوه‌های جدید و خلاقانه‌ای را برای انجام بهینه آن جستجو می‌نماید، که نتیجه این امر به شیوه‌های جدید انجام کار و بهره‌وری بالای مدرسه است. این موضوع را (Robbins, 1996)، (Sarmadi, 1996)، (Hoseini, 1999)، (Nabiye, 2001) و (Niknami, Taghipoor, Delavar, Ghafari, 2009) در پژوهش و نوشته‌های خود به‌گونه مستقیم و غیرمستقیم اشاره نموده‌اند.

بین دو متغیر وابستگی حرفه‌ای مدیران مدارس و مقدار خلاقیت آنها در محیط کار در سطح ۰/۱ رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. علت را می‌توان اینگونه بیان نمود که به احتمال زیاد هر چقدر مدیر با حفظ تمرکز صحیح بر کار، تعلق خاطر خاصی به آن نشان دهد، این امر ناشی از علاقه فرد به کارش است که نتیجه این امر تولید ایده‌های جدید می‌انجامد. در حقیقت این افراد به دلیل ظرفیت ذهنی بیش‌تر و نرمش فکر در حل مشکلات شغلی و انجام تکالیف حرفه‌ای موفق‌ترند. این موضوع را (Robbins, 1996) به‌گونه غیر مستقیم اشاره نموده‌اند. هم‌چنین لندی در پژوهش خود رابطه‌ی بین وابستگی حرفه‌ای و خلاقیت را تأیید می‌کند.



بین دو متغیر پایداری به ارزش‌های کار و مقدار خلاقیت مدیران مدارس در سطح ۰/۱ / رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. به احتمال زیاد علت را اینگونه می‌توان بیان نمود که علاقه باطنی هر انسانی به کارش و ارزش نهادن به کاری که بر عهده دارد موجب این امر خواهد شد که انسان به دنبال خلق شیوه‌های مناسب و خلاقانه برای انجام بهتر کارش باشد. این موضوع را (Robbins, 1996) و (Hoseini, 1999). به‌گونه مستقیم و غیر مستقیم اشاره نموده اند.

بین دو متغیر مزایای دریافتی مناسب و خلاقیت مدیران در محیط کار رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. با توجه به نتایج حاصله به احتمال زیاد مزایای دریافتی مناسب عامل اساسی در رابطه-ی این دو متغیر نمی‌باشد و بسیاری از افراد با وجود دریافت مزایای بالا از لحاظ خلاقیت بی‌ثمر هستند، در حالی که بسیاری از افراد با وجود عدم دریافت مزایای بالا موفقیت‌های برجسته‌ای را در این زمینه به دست آورده اند. این موضوع را (Osborn, 1996). به‌گونه غیر مستقیم اشاره نموده-اند.

بین مدیران با مدرک (لیسانس و فوق لیسانس) از لحاظ خلاقیت تفاوت وجود ندارد. علت را می‌توان به احتمال زیاد اینگونه بیان کرد که تحصیلات نقش اساسی در رابطه این دو متغیر نمی‌باشد. بین میانگین نمرات خلاقیت مدیران با مدارک تحصیلی فوق لیسانس، لیسانس، فوق-دیپلم و دیپلم تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یافته فوق با نتایج (Osborn, 1996). همسو می-باشد.

بین سابقه‌ی مدیران و خلاقیت آنها در محیط کار رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. می‌توان علت را اینگونه بیان کرد که به احتمال زیاد افراد با سابقه زیاد به نوعی شغل خود را تکراری فرض نموده و حاضر به خلق شیوه‌های نو نیستند. این موضوع با یافته (Hoseini, 1999). همخوانی دارد.

تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت مدیران آموزشی زن و مرد وجود ندارد. این موضوع با یافته (saridaran, 1997). همخوانی دارد.

رحیمی (rahimi, 2001). عنوان می‌کند پسران در زمینه‌ی خلاقیت کلی در سطح بالاتری نسبت به دختران هستند و تفاوت میانگین پسران و دختران را در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار نشان داده است.

بین تعهد شغلی زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد. یافته پژوهش به احتمال زیاد بیانگر این مطلب است که عامل جنسیت در تعهد شغلی بی‌تأثیر است. و زنان و مردان در انجام کار خود به یک اندازه متعهد هستند. این موضوع با یافته‌های (Hoseini, 1999) و (Nabiye, 2001). همسو نمی‌باشد.

### References

- Aghayee Fishani .T .(1998). *Innovation and creativity in humans and organizations*. Tehran: Termeh. (In Persian).
- Blau,G.J.etal.(1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, vol 4, no 1-23-41.
- Ghasemi, F.(2001). *Strategies for fostering of creativity in teachers and students* .novin azmoon. (In Persian).
- Hoseini ,A.(1999). *The nature of creativity and methods of its foster*. Astan Ghodse razavi,first edition. (In Persian).
- Lodahel,T.M & Kejner,M.(1965).The definition and measure of job. *Journal of applied psychology* ,49.p.24-33
- Mofidi,F .(1992). *Set of papers of Symposium in education of primary schools*. Tehran: Education, (In Persian).
- Nabiyee ,Z.(2001).*Surveying the amount of management attractions in guidance schools*. MA thesis of the centre of management training in Shiraz. (In Persian).
- Nelor,George,F.(2001). *Art and science of creativity* .translator: Aliasghar , Mosadad. Shiraz university. (In Persian).
- Niknami, M.,Taghipoor,A, .Delavar,A, .Ghafari, M.(2009). Designing and Evaluation of model of innovation and creativity schools administrators in Tehran. *Journal of new approaches in Educational Administration*.No,5. (In Persian).
- Osborn, A ,S.(1996).*Fostering of public talent of innovation and creativity*. Translator: Hasan Ghasem zadeh, niloofar,3<sup>rd</sup> edition. (In Persian).
- Rahimi, abdolkarim.(2001).*Surveying the relationship between creativity with control of students in grade one in high schools of Marvdasht city*.MA thesis of Islamic Azad university of Shiraz. (In Persian).
- Robbins, Stephen, p & Coulter, Mary .(1996).*Management*. New jersey ,prentice ,Hall,International.op.cit,p.441.
- Saridaran, M, .(1997). *Surveying the relationship between creativity and management style of managers in guidance schools in Shiraz*, MA thesis of Islamic Azad university of Shiraz. (In Persian).
- Sarmadi, M,R.(1996).*Islamic management*. Payame Noor University. (In Persian).
- Shahraray, M,. Madanipoor ,R.(1996). Creative and innovative organization. *Journal of Knowledge Management*, No. 34-32(In Persian).
- soleimani , A.(2005).*Class creativity, training and scientific methods of fostering creativity for teachers and coaches* . Association of parents and coaches, Second Edition
- Torrance ,E, Paul.(1993). Talent and creativity skills. translator: Hasan ghasemzadeh. Tehran: Donyaye no. (In Persian).