

## بررسی موانع خلاقیت معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین

دکتر محمد عطایی<sup>۱\*</sup>، محمد رضا لطفی کلاسی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده دار مکاتبات)

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: اردیبهشت ۱۳۹۶، اصلاحیه: تیر ۱۳۹۶، پذیرش: مهر ۱۳۹۶

### چکیده

در محیط های آموزشی، عوامل زیادی مانع شکوفایی این استعداد می شوند، مخصوصاً در مورد کسانی که دخیل و الگوی دانش آموزان می باشند، یعنی «معلمان». پژوهش حاضر به «بررسی موانع خلاقیت در معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین» پرداخته است. روش این پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع زمینه یابی می باشد. جمع آوری اطلاعات نیز کتابخانه ای و میدانی بوده که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، پس از تایید روایی و پایایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور در یک نمونه ۲۰ نفری با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸، محاسبه شده است. جامعه آماری پژوهش، به تعداد ۱۴۵۰ نفر، و نمونه مورد مطالعه، نیز تعداد ۲۱۰ نفر برآورد، و به شیوه نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب گردید. اطلاعات بدست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد: میزان خلاقیت معلمان جامعه مورد نظر در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد؛ بین متغیرهای اعتماد به نفس و رضایت شغلی معلمان با خلاقیت آنان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد، بطوریکه با کاهش این متغیرها، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش می یابد؛ همچنین متغیرهای ترس از شکست و سلطه گری مدیر نیز با خلاقیت معلمان، ارتباط معنادار و معکوسی داشته، بطوریکه با افزایش این متغیرها، میزان خلاقیت معلمان نیز کاهش می یابد. نتایج تحلیل واریانس نیز نشان داد، متغیرهای تعدیل کننده، به جز متغیر تحصیلات نقشی در میزان خلاقیت معلمان ندارند.

**واژه های اصلی:** خلاقیت، سلطه گری مدیر، ترس از شکست، عدم رضایت شغلی، عدم اعتماد به نفس.

### ۱- مقدمه

نظام تعلیم و تربیت از قبیل برنامه درسی، مدیریت و... بی تاثیر است، بلکه اولاً تاثیرگذاری این مولفه ها با معلم برابری نمی کند و ثانياً این تاثیرگذاری نوعاً به صورت مستقیم نبوده و با عبور از صافی معلم که مرکب از ذهنیت ها، نگرش ها و قابلیت های اوست، نهایتاً بر دانش آموز تاثیر می گذارد [۱۹].

در پژوهش مذکور با توجه به اهمیت مطالب ارائه شده، سعی بر آن است تا ضمن سنجش میزان خلاقیت معلمان جامعه مورد نظر، عواملی را که به عنوان موانع می توانند در خلاقیت آنها تأثیر گذار باشند، بررسی گردد. لذا با توجه به محدودیت در زمان و هزینه، تعداد چهار شاخص: عدم اعتماد به نفس، ترس از شکست، عدم رضایت شغلی و سلطه گری مدیر، به عنوان موانع خلاقیت به آزمون گذاشته شده و از آوردن شاخصهای دیگر که ممکن است در جای خود از اهمیت بالایی برخوردار باشند، خودداری گردیده است.

خداوند متعال در قرآن کریم، برای شناخت خویش و هستی، انسان را دعوت به تدبیر در آیات خویش می کند؛ آیات و نشانه هایی که از کوچکترین ذره تا اجرام آسمانی و کهکشانها، جلوه هایی از قدرت خلاق ازلی هستند. خداوند در مجموعه هستی، خلافت خود را در زمین، به انسان عطا کرد و با تعلیم اسمال الحسنی و سپردن امانت به او فرصت رشد و تعالی را تا قاب قوسین مهیا فرمود. انسان در مسیر تاریخی خود تمدنهای ایجاد کرد و آسمان خراش را جایگزین غار و اشعه لیزر را جایگزین سنگهای تیز ساخت، اما متأسفانه به علت تبعیت بیشتر فرزندان آدم از غرایز کور نفسانی، قدرت خلاقیت و نوآوری آنها در مسیر نابودی بشریت و ساختن سلاحها مخرب به کار گرفته شد [۸]. آموزش و پرورش می تواند تفکر خلاق را در مسیری درست پرورش داده و افرادی کاوشگر، آفریننده، نوآور، مولد و عامل تغییر را تربیت کند. معلمان در این فرآیند «یاددهی- یادگیری» و ایجاد تفکر خلاق در دانش آموزان دارای نقش اساسی هستند. این بدان معنا نیست که سایر مولفه های

\*mohamatai@gmail.com

## ۲- بیان مسأله پژوهش

(من ستایشگر معلمی هستم که اندیشیدن را به من آموخت، نه اندیشه ها را)  
«معلم شهید مرتضی مطهری»

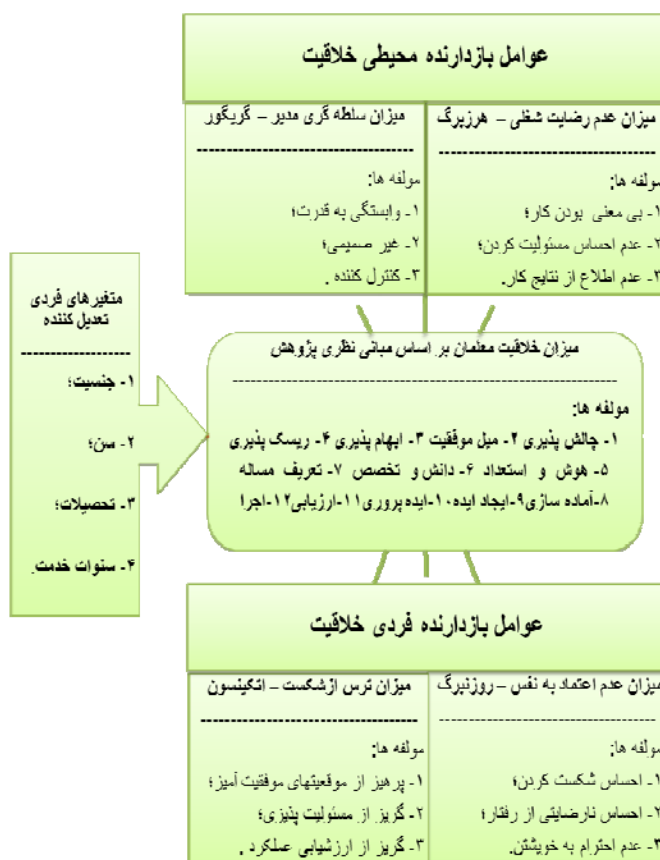
جهان امروز با سرعت فوق العاده ای در حال تحول و دگرگونی است، تغییر و تحول و بی اعتبار شدن سریع اطلاعات جدید از ویژگی های عصر کنونی است. بنابراین، مسائل فعلی و آینده یک ملت را دیگر نمی توان با راه حل های کهنه دیروز حل کرد. امروزه جوامع با گام نهادن به هزاره سوم، جهت رو به رو شدن با تحولات شگفت انگیز قرن بیست و یکم و تبدیل تهدیدها به فرصت ها، باید به طور فزاینده ای به مهارت تفکر خلاق مجهز شوند. طبق نظر متخصصان فناوری اطلاعات، انتظار می رود که در سال ۲۰۲۰ علم و دانش بشر هر هفتاد روز دو برابر شود. بنابراین، معلوم نیست نسل های آینده که سازندگان جوامع آینده هستند چه مسائل، مشکلات و چالش هایی را پیش رو داشته باشند [۲۰].

از این رو بنا به گفته «استیفن رابینز»<sup>۱</sup> «در بلند مدت، دهکده ی جهانی می تواند یک فرهنگ واحد و همگرا در جهان رواج دهد. یعنی دنیا به صورت یک کوره ی بزرگ ذوب در می آید که همه ی فرهنگها در آن ریخته می شود و تفاوتها از بین می رود.» در این دهکده جهانی شخصیتهای خلاق، کنش گران خلاق خواهند بود که به نوآوری فرهنگی دست زده و با ورود به عرصه تکنولوژی و فن آوری، فرهنگ معنوی خود را نیز همانگونه تغییر خواهند داد که در حوزه پذیرفته شده نظام فرهنگی خود بوده و مطابق با ارزشها و آرمانهای پذیرفته شده نظام فرهنگی خودشان باشد. این ملت بزرگ محصول کارخانه ای به نام آموزش و پرورش است که می تواند با تربیت انسانهای بالنده و نوآور و خلاق، جامعه ای را در عرصه رقابت ها از کلاف سر در گمی در آورده و موجبات سعادت آن جامعه شود. دستگاهی که معماران اصلی آن، معلمانی هستند که اگر روحیه خلاقیت و نوآوری نداشته باشند ایستا و غیر پویا بوده و اگر چنین باشد محصولات این دستگاه، نیز شهروندان و مدیرانی غیر خلاق و غیر پویا خواهند بود.

بنابراین مسأله اصلی در این پژوهش بررسی عوامل بازدارنده احتمالی خلاقیت معلمانی است که در فرآیند تعلیم و تربیت نقش کلیدی را ایفا نموده و با پرورش و شکوفایی استعدادهای بالقوه دانش آموزان می توانند دیدگاه آنان را نسبت به محیط اطراف گسترش داده و بینش آنان را به طبیعت دقیق، منطقی و روابط آنان با انسانها را اخلاقی و انسانی تر نمایند. زیرا به زعم «ژان فردریک هربارت»<sup>۲</sup>، صرفا معلم و برنامه، محور فعالیتهای خلاقیت آفرینی می باشند.

## ۳- جایگاه خلاقیت در نظام آموزشی

از جمله سازمان هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازمانهای آموزشی به ویژه آموزش و پرورش است که نیاز به افراد خلاق و نوآور در آن و دیگر مراکز علمی- آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان ها و ادارات به عهده دارند. کینگل (۱۹۹۵) نیز آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می داند؛ به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی است که پایه کار آن، تولید و ارتقاء کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می توان پیش بینی کرد که در دهه های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (عوامل تاثیر گذار بر خلاقیت معلمان)

<sup>1</sup> Stephen Robbins

<sup>2</sup> J.F.Herbert

#### ۴- اهمیت و ضرورت خلاقیت

دگرگونی‌های پیوسته در جهان امروز، سازمان‌ها را وادار ساخته تا برای زیستن در چنین محیط متغیر و بی‌ثباتی، به خلاقیت و نوآوری بیشتر اهمیت دهند و اهداف، گرایش‌ها و علایق خود را برای به کارگیری، خلاقیت و نوآوری هدایت کنند شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر تلاطم و پیچیده امروز، این است که بتوانند افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله کارکنان خلاق و نوآور امکان پذیر است. انتشار پیشرفت و ارتقا نیز، تا هنگامی که بستر مناسب برای پرورش نیروهای خلاق و فراهم آوردن امکانات برای نوآوران مهیا نباشد، بهبود است. بنابراین برای فراهم آوردن چنین بستری لازم است ماهیت خلاقیت و نوآوری شناخته شود و عوامل پیشبرنده و بازدارنده آن معین گردد تا زمینه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها مناسب شود [۵].

لذا با توجه به اینکه محیط اکثر سازمانها در کشور به گونه ای است که به خلاقیت توجه کافی نمی‌کنند، ضروری است پژوهش‌ها و تحقیقات بیشتری در این زمینه صورت پذیرد. تاکنون در رابطه با موانع خلاقیت در مورد دانش‌آموزان و دانشجویان پژوهش‌های زیادی انجام شده، اما در رابطه با کسانی که دخیل و الگوی دانش‌آموزان می‌باشند، یعنی معلمان، تا جایی که پژوهشگر بررسی کرده، پژوهشی که مستقیماً به بررسی موانع خلاقیت در معلمان بپردازد، در سطح بسیار کمی انجام شده است. به طور کلی برای نشان دادن اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق در حوزه آموزش و پرورش، لازم است به موارد ذیل اشاره گردد: معلمان و مربیان به عنوان رکن اساسی نظام آموزشی نقش قابل توجهی در شکوفایی یا سرکوب خلاقیت فراگیران دارند، آنها می‌توانند با ایجاد شرایطی مساعد افرادی را پرورش دهند که چرخ‌های توسعه جامعه را در جهان پر شتاب امروز به جلو رانده و یا اینکه خواسته یا ناخواسته از روش‌هایی استفاده کنند که خلاقیت طبیعی دانش‌آموزان را سرکوب کنند. آینده یک ملت در دستان پرتوان معلمان است. اگر آنها نتوانند افراد مفیدی را برای اوضاع متغیر امروزی، تربیت کنند، یک ملت را به تباهی سوق می‌دهند. به اعتقاد «سیلبرمن»<sup>۳</sup>، معلمان باید فرد را برای کارهایی آماده کنند که هنوز وجود ندارد، و حتی ماهیتش را نمی‌توان تصور کرد، یعنی پرورش "کودک‌کافی شناخته، برای آینده ای ناشناخته." بنابراین برای داشتن جامعه ای فعال و پویا که بتواند خلاقیت و نوآوری داشته باشد باید به نقش معلمان اهمیت ویژه ای داده شود، چرا که همه عناصر آموزشی (کتاب، کلاس، قوانین و مقررات، وسایل آموزشی و...) همه بی‌روحند و تنها معلم است که ذی‌روح است [۱۶].

در صورتیکه موانع خلاقیت معلمان شناسایی و در جهت رفع آنها اقدام گردد می‌توان انتظار داشت یک معلم خلاق روش تدریس خود را به

گونه‌ای انتخاب کند که منجر به رشد خلاقیت دانش‌آموزان شود. چنین معلمی کلاسی پویا دارد و متناسب با هر مبحثی روش خاص برمی‌گزیند و آموزش خود را با طرح سوالاتی بحث برانگیز که منجر به تفکر در دانش‌آموز شود، آغاز می‌کند و به جای اینکه شرایط را برای انتقال اطلاعات فراهم کند آنان را در موقعیتی قرار می‌دهد تا خود به جستجوی اطلاعات بپردازند. همچنین ایده‌ها و نظرات دانش‌آموزان را پذیرا می‌باشد و برای هر فکری ارزش قائل است.

#### ۵- تبیین مفهوم خلاقیت

کلمه خلاقیت در زمینه‌های گوناگون و در معانی مختلف به کاربرده شده، تا آنجایی که برخی از پژوهشگران آن را فاقد معنی مشخص و دقیق دانسته‌اند. عباراتی نظیر معلم خلاق، فرمانده خلاق و مهندس خلاق و... فراوان بکار برده می‌شود. اما خلاقیت در مورد آنها معنی یکسانی ندارد. ممکن است منظور از معلم خلاق کسی باشد که درس بهتر ارایه می‌دهد، در صورتیکه نقاش خلاق به کسی اطلاق می‌شود که سبک جدیدی را در نقاشی پایه گذاشته است نه کسی که نقاشی هنرمندانه تری را ارایه داده است [۴].

در چند دهه اخیر صاحب نظران سعی بر آن داشته‌اند تا تعاریف جامعی از خلاقیت عرضه کنند، «مورهد و گریفین»<sup>۴</sup> خلاقیت را فرایند به وجود آوردن دیدگاه‌های اصیل و ایجاد تصویری روشن از موقعیت‌ها دانسته‌اند. از نظر آنها داشتن فکر آفریننده و مولد از طریق تصور و به تصویر کشیدن موقعیتها، خلاقیت نام دارد. و شاخص مهم آن قوی بودن ذهن می‌باشد [۴].

افروز معتقد است متداولترین برداشت از خلاقیت، عبارتست از اینکه فرد، فکری نو و متفاوت ارائه دهد. اکثر روانشناسان بر این مطلب توافق دارند که خلاقیت به دستاوردهای تازه و ارزشمند اشاره دارند [۱۳]. «ترزا آمابیل»<sup>۵</sup> صاحب نظر خلاقیت و استاد دانشگاه هاروارد، در تحقیق خود در سال ۱۹۷۶ خلاقیت را دارای سه مؤلفه می‌داند:

الف) انگیزش (درونی و بیرونی)؛

ب) ویژگی‌های شخصیتی (مهارت‌های مربوط به خلاقیت)؛

ج) مهارت شناختی (مهارت‌های مربوط به موضوع)؛

در این زمینه، مدیران روی هر سه این خصوصیات می‌توانند اثرگذار باشند ولی بر روی انگیزش کارکنان بیشتر از دو مؤلفه دیگر تأثیرگذار هستند. آمابیل معتقد است، محل تلاقی این سه عنصر، بستر اصلی رشد خلاقیت است [۱۳].

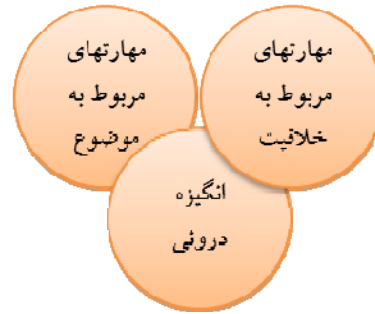
<sup>4</sup> G.moorhead & R.criffin

<sup>5</sup> Teresa Amabil

<sup>3</sup> Silber man

دیگر ویژگیها و موقعیتهای فرد ترکیب می شود و به شرح زیر رفتار موفقیت آمیز را تحت تأثیر قرار می دهد:

- افرادی که میزان متغیر ترس از شکست آنها در سطح بالایی قرار دارد، عمدتا مایلند که از موقعیتهای موفقیت آمیز پرهیز کنند.  
- اگر این افراد به علت نیروهای انگیزشی دیگر از قبیل تمایل به همراهی با گروههای علاقمند به پیشرفت، مجبور به ادامه فعالیت شوند، در موقعیتهای که احتمال ضریب شکست یا موفقیت آنها بسیار بالاست، به بهترین وجه کار خواهند نمود. این موضوع می تواند دو دلیل اساسی داشته باشد:



شکل (۳): محل تقاطع خلاقیت - آمایل

الف) اگر به انجام کاری بسیار دشوار بپردازند، هیچ کسی آنها را برای شکست، نكوهش نمی کند.

ب) اگر به انجام وظیفه ای بسیار آسان بپردازند، احتمال اینکه دچار شکست گردند، ضعیف است.

یکی از جنبه های جالب تئوری اتکینسون این است که وی به پیش بینی برخی از رفتارهای متناقض می پردازد که همواره برای روانشناسان و عموم مردم خیال انگیز می باشد. مثلا وی پیش بینی می کند شخصی که ترس زیادی از شکست دارد، به احتمال زیاد موقعیتی را برمی گزیند که احتمالا منجر به شکست او گردد تا موقعیتی را که احتمال موفقیت او در حد متوسط است.

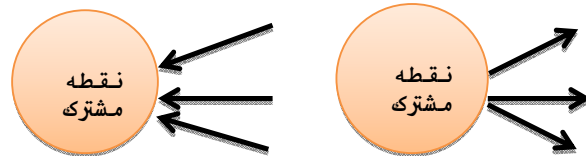
«موریس روزنبرگ» با مطالعات فراوانی که در انگیزش افراد و تأثیر آن بر رفتار انجام داده، به نتایج قابل توجهی در زمینه خلاقیت دست یافته است. روزنبرگ در مورد تأثیر عزت نفس بر میزان خلاقیت افراد می نویسد کسانی که از عزت نفس ضعیفی برخوردارند، به استعدادهای خود خیلی اطمینان ندارند و خیلی برای خود ارزش قایل نمی شوند. عزت نفس بر نوع کاری که شخص جستجو می کند اثر می گذارد، مثلا کسی که عزت نفس بالایی دارد، در کار خطر می کند و در سلسله مراتب کارها به دنبال فعالیتهای سطح بالا می رود و یا کارهایی جستجو می کند که به رقابتهای زیادی نیاز دارد. عزت نفس بالا این اثر را نیز دارد که شخص به انتقادهای دیگران زیاد حساسیت نشان نمی دهد، برای خود هدفهای بالایی در نظر می گیرد و برای رسیدن به آنها تلاشهای طاقت فرسا انجام می دهد. عزت نفس تحت تأثیر عوامل موقعیتی نیز قرار می گیرد، کسی که به دفعات شکست می خورد، عزت نفس خود را در حال کاهش احساس می کند. اما کسی که چند موفقیت پی در پی به دست می آورد، عزت نفس خود را در حال افزایش می بیند [۱۷].

#### ۶- اهداف پژوهش

بطور کلی هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین میزان خلاقیت به عنوان متغیر وابسته و عوامل بازدارنده آن به عنوان متغیرهای مستقل در

«گیلفورد»<sup>۶</sup> دانشمند آمریکایی است که جامع ترین نظریه مربوط به خلاقیت را در سال ۱۹۵۹ ارائه داده است. وی معتقد است که خلاقیت یکی از جنبه های اصلی تفکر یا اندیشیدن است. تفکر عبارت است از فعالیت های جهت دار ذهن برای حل مسأله. افرادی که تفکر واگرا دارند در فکر و عمل خود با دیگران فرق دارند و از عرف و عادت دور می شوند و روش های خلاق و جدید را به کار می برند، برعکس کسانی که تفکر هم گرا دارند و در فکر و عمل خود از عرف و عادت پیروی می کنند.

همان طور که در شکل نشان داده شده است تفکر واگرا یعنی دور شدن از نقطه مشترک که همان رسم، سنت و عرف اجتماع است و تفکر هم گرا یعنی نزدیک شدن به آن نقطه [۴].



شکل (۲): مفهوم تفکر واگرا (سمت راست) و تفکر هم گرا (سمت چپ)

تفکر هم گرا برای هر مسأله، یک راه حل واحد درست، تولید می کند از این رو نقش این نوع تفکر در سنجش هوش بسیار مهم است. از سوی دیگر تفکر واگرا به مجموعه ای از راه حل های مختلف برای یک مسأله یا فرضیه منجر می شود و از این جهت این تفکر در فرایند آفرینندگی یا خلاقیت نقش اساسی ایفاء می کند. در واقع بسیاری از اوقات تفکر واگرا با خلاقیت یا آفرینندگی مترادف به کار می رود و اغلب آزمون های خلاقیت، آزمون های تفکر واگرا هستند.

«جان اتکینسون» در مورد ترس از شکست و ارتباط آن با خلاقیت مطالعات فراوانی داشته و در این زمینه به یافته های با ارزشی، نیز دست یافته است. اساسا ترس از شکست اضطرابی را توصیف می کند که در رابطه با آن احساس صورت می گیرد، نه شکست واقعی. فرضیه اتکینسون نیز موید این مطلب است که در این ویژگی، تفاوت های فردی می تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. وی معتقد است، ترس از شکست با

<sup>6</sup> J.P. Guilford

کارکنان دارد، همچنین میزان رفتار خلاق کارکنان در سازمانهایی که کنترل مستقیم و ساختار سلسله مراتبی دارند، پایین است و در سازمانهایی که رفتار حمایتگرانه، ریسک‌پذیری بالا و فضای باز و قابل اعتماد حاکم است، میزان رفتار خلاق کارکنان در سطح بالایی قرار دارد [۱۳].

جواد امیریان (۱۳۸۹) نیز به بررسی موانع خلاقیت در بین معلمان مدارس راهنمایی شهرستان کلات نادری استان خراسان رضوی به روش اکتشافی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مهمترین موانع جدی خلاقیت در نظام آموزشی، کمبود یا فقدان وسائل و امکانات آموزشی، مشکلات مالی معلمان، تدریس بیش از ساعات موظف، میزان تحصیلات پایین و در نهایت سبک مدیریتی آمرانه و غیر مشارکتی می‌باشد.

فصیح (۱۳۸۷) تأثیر سبک‌های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، که سبک مدیریت بر خلاقیت دبیران تأثیر دارد، همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که از میان مولفه‌های مدیریت مشارکتی مولفه‌های کنترل، ارتباطات و ساختار بیشترین واریانس خلاقیت را تبیین می‌کند. [۵].

منصوره جلیلی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی و میزان خلاقیت مدیران مدارس پرداخته است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه مدیران رسمی در مقطع راهنمایی شهر زاهدان می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی در محیط کار بر میزان خلاقیت آنان تأثیر مثبت دارد بدین ترتیب که اغلب مدیرانی که نمره رضایت شغلی بالایی کسب کرده‌اند از میزان خلاقیت بیشتری برخوردارند. هم‌چنین در بررسی انجام شده که بر اساس همبستگی پیرسون بین سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه با رضایت شغلی محاسبه گردیده است، این نتیجه بدست آمد که بین این ویژگیها با رضایت شغلی مدیران آموزشی هیچگونه رابطه‌ای وجود ندارد. در صورتیکه وقتی رابطه همین ویژگیهای فردی با متغیر خلاقیت مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان دهنده این مطلب بود که بین سن و سنوات خدمت با خلاقیت یک رابطه منفی وجود دارد یعنی مدیران جوان دارای سابقه خدمتی کمتر از میزان خلاقیت بیشتری برخوردارند.

در پژوهشی، فرزاد غفوری و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد، همبستگی بین سبک رهبری و خلاقیت ۰/۵۶ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. این نتیجه مؤید زیر بنای نظری تحقیق است که سبک رهبری به عنوان عامل تسهیل کننده و برانگیزاننده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر خلاقیت افراد اثر دارد. همچنین نتایج بدست آمده مبین آن است که خلاقیت معلمان تربیت

بین معلمان دوره ابتدایی شهر قزوین می‌باشد. اهداف فرعی تحقیق نیز شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- سنجش میزان خلاقیت معلمان در جامعه مورد نظر، تا بر این اساس بتوان عوامل بازدارنده آن را در جامعه مورد نظر بررسی نمود.

۲- بررسی عوامل بازدارنده احتمالی خلاقیت در حوزه چارچوب‌های تئوریک علوم اجتماعی و رفتار سازمانی با متغیرهای: ترس از شکست، عدم رضایت شغلی، عدم اعتماد به نفس و سلطه‌گری مدیر.

۳- تعیین اولویت هر کدام از عوامل در بازدارندگی خلاقیت فردی معلمان جامعه مورد نظر.

۴- تعیین نقش متغیرهای تعدیل‌کننده (جنسیت، سن، سابقه شغلی، تحصیلات) در خلاقیت معلمان.

## ۷- مروری بر پیشینه پژوهش‌های انجام گرفته در ایران و جهان

بطور کلی مقوله تحلیل خلاقیت و موانع آن در سطح ملی و فراملی، شاهد تحقیقات متنوع و جامعی بوده که گوشه‌ای از نتایج این تحقیقات در این قسمت عنوان می‌شود:

در پژوهشی که عبدا. و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) در میز هندوستان در باره موانع خلاقیت از دیدگاه ۱۰۳ معلم علوم پایه ششم ابتدایی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند به عمل آوردند، نتایج نشان داد که مهمترین موانع، مربوط به معلمان مدارس می‌باشد. معلمان از برنامه‌های تدریس مشابه‌ای، مکرراً در دوره‌های چندگانه استفاده می‌کنند. آنان تمایل دارند درس‌های عملی را به صورت تئوری توضیح دهند. معلمان نسبت به آشنا شدن با پژوهش و مطالعات جدید درباره روش‌های مدرن تدریس، علاقه‌ای نشان نمی‌دهند.

«وانگ و پانگ»<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) نیز در پژوهشی که در صنعت هتلداری کشور هنگ کنگ به عمل آوردند، ضمن شناسایی موانع خلاقیت شغلی، اهمیت این موانع را از دیدگاه مدیران و سرپرستان مورد ارزیابی و کنکاش قرار داده‌اند. در این مطالعه ۱۷ مانع شغلی مرتبط با خلاقیت معرفی و نهایتاً از طریق روش تحلیل عاملی، چهار عامل اصلی شامل، تعهد پایین نسبت به سازمان و سیستم، ترس از شکست و انتقاد، فشار کار و قوانین سخت و آمرانه سازمان شناسایی شده است [۱۳].

«آمابیل» (۱۹۸۸) بیان می‌دارد که نظارت مستقیم و دقیق بر روی کارکنان موجب کاهش خلاقیت می‌شود. در همین رابطه کینگ و اندرسون<sup>۹</sup> (۱۹۹۰) بیان می‌دارند که مشارکت تأثیر مثبتی بر خلاقیت افراد در سازمان دارد. «ریس» (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان ارزشهای فردی، بافت سازمانی، خودپنداره کارکنان از خلاقیت در سازمانهای مصری، بیان می‌کند که رفتار تحکم‌آمیز مدیر رابطه منفی با خلاقیت

<sup>7</sup> Abdullah

<sup>8</sup> Wong Pong

<sup>9</sup> Anderson

بدنی با میانگین ۱۱۸/۶۹ در حد متوسط و پایین قرار دارد که علاوه بر عوامل فردی چون ترس از شکست، رویگردانی از ابهامات، عادت، عدم اعتماد به نفس و عدم انعطاف پذیری، عوامل محیطی چون قوانین، آداب و رسوم، ترس از عدم استقبال اجتماعی و تطابق با افراد نیز در این زمینه دخیل است.

#### ۸- فرضیه ها و سوال پژوهش

۱- تاثیر هر کدام از متغیرهای مستقل در میزان بازدارندگی خلاقیت معلمان به چه اندازه است؟

با توجه به اهداف مدنظر، فرضیه های پژوهش به شرح ذیل می باشد:

- ۱- کاهش میزان اعتماد به نفس معلمان، منجر به کاهش میزان خلاقیت آنان خواهد شد.
- ۲- افزایش میزان ترس از شکست معلمان، منجر به کاهش میزان خلاقیت آنان خواهد شد.
- ۳- کاهش میزان رضایت شغلی معلمان، منجر به کاهش خلاقیت آنان خواهد شد.
- ۴- افزایش میزان سلطه گری مدیر، منجر به کاهش میزان خلاقیت معلمان خواهد شد.

#### ۹- روش پژوهش

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر می توان این گونه بیان کرد که براساس هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی، و روشی هم که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، روش توصیفی- همبستگی از نوع زمینه یابی (پیمایشی) می باشد.

#### ۱۰- جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین می باشد که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به تعداد ۱۴۵۰ نفر، متشکل از ۱۰۶۵ نفر خانم و ۳۸۵ نفر آقا در دبستان ها مشغول به تدریس می باشند. برآورد تعداد نمونه مورد نیاز از طریق فرمول «کوچران»<sup>۱۰</sup> تعداد ۲۱۰ نفر ( ۱۵۴ زن و ۵۶ مرد ) که با هدف تامین پراکندگی مناسب و گویا بودن نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی- طبقه ای انجام شده است.

#### ۱۱- ابزار اندازه گیری

ابزار اندازه گیری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته می باشد که گویه ها در مقیاس ۵ گزینه ( طیف لیکرت) از طیف کاملا موافقم تا کاملا مخالفم می باشد.

#### ۱۲- روایی پرسشنامه

پژوهشگر سعی کرده تا حد امکان با مطالعه همه جانبه و استفاده از سایر منابع، گویه های مطمئنی را طراحی کند؛ بنابراین، پس از مطالعه و جستجو در منابع کتابخانه ای، و نیز مطالعه پرسشنامه تحقیق های مشابه و نزدیک به موضوع، پرسشنامه را تهیه نموده و سپس با تایید اساتید راهنما و مشاور و متخصصان امر و عده ای از معلمان جامعه مورد پژوهش، روایی محتوایی و صوری آن به اثبات رسید.

#### ۱۳- پایایی پرسشنامه

جهت سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ که شاخص همگونی پرسشنامه می باشد، استفاده شده است. پایایی پرسشنامه بر روی یک نمونه ۲۰ نفری اجرا و مقدار کل آن ۰/۷۸ محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ متغیرها به شرح ذیل می باشد:

جدول (۱): مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای مورد مطالعه

مقدار a	متغیرهای ترکیبی	ردیف
۰/۷۸	خلاقیت	۱
۰/۷۳	ترس از شکست	۲
۰/۷۴	عدم اعتماد به نفس	۳
۰/۸۹	سلطه گری مدیر	۴
۰/۷۶	عدم رضایت شغلی	۵

#### ۱۳- روشهای آماری

برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از آمار توصیفی (شامل رسم جداول، نمودارها، شاخصهای مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون به منظور بررسی بین متغیرهای مربوط به فرضیه های پژوهش، و آزمون رگرسیون خطی چندگانه به منظور پیش بینی متغیر وابسته) استفاده شده است.

#### ۱۴- یافته ها

اهم یافته های پژوهش به ترتیب فرضیه های پژوهش به شرح ذیل است:

فرض ۱: کاهش میزان اعتماد به نفس معلمان، منجر به کاهش میزان خلاقیت آنان خواهد شد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج یافته های پژوهش بین اعتماد به نفس معلمان و میزان خلاقیت آنان در سطح  $\alpha = 0/01$  با مقدار  $r = 0/492$  رابطه ی معناداری وجود دارد. جهت همبستگی بدست آمده مشخص می کند که

<sup>10</sup> cochran

با کاهش اعتماد به نفس معلمان، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش می‌یابد.

جدول (۲): ضریب همبستگی اعتماد به نفس معلمان با خلاقیت آنان

متغیر	ضریب پیرسون	سطح معناداری	سطح دقت	تعداد
اعتماد به نفس	۰/۴۹۲	siq = ۰/۰۰	a = ۰/۰۱	۲۱۰

جدول (۵): ضریب همبستگی میزان سلطه‌گری مدیر با خلاقیت معلمان

متغیر	ضریب پیرسون	سطح معناداری	سطح دقت	تعداد
سلطه‌گری مدیر	-۰/۲۱۶	siq = ۰/۰۰۱	a = ۰/۰۱	۲۱۰

سوال ۱: تاثیر هریک از متغیرها در میزان بازدارندگی خلاقیت

معلمان به چه اندازه است؟

برای بررسی این سوال پژوهشی از رگرسیون خطی چند گانه به روش همزمان استفاده شده است. نتایج بدست آمده از جدول (۶) حاکی از آن است که از میان عوامل بازدارنده، متغیر اعتماد به نفس با ضریب بتای ۰/۳۱ در درجه اول اهمیت بازدارندگی خلاقیت قرار دارد. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) نیز نشان می‌دهد که بین خلاقیت و اعتماد به نفس معلمان، ۰/۸۷ رابطه مستقیم وجود دارد. متغیر ترس از شکست نیز با ضریب بتای ۰/۲۷- در درجه دوم اهمیت بازدارندگی قرار دارد. و نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) هم نشان می‌دهد که بین خلاقیت و ترس از شکست معلمان ۰/۵۵ رابطه معکوس وجود دارد. ولی متغیرهای رضایت شغلی و سلطه‌گری مدیر به ترتیب با ضرایب بتای ۰/۱۱ و ۰/۱۱- سهم معناداری در پیش بینی خلاقیت نداشتند. لازم به ذکر است، ضریب تعیین ( $R^2$ ) نیز نشانگر آن است که ۰/۳۲ درصد از واریانس متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل قابل تبیین است.

جدول (۶): تحلیل رگرسیون جهت پیش بینی خلاقیت توسط متغیرهای

مستقل

مدل	B غیر استاندارد	B استاندارد	R	$R^2$	t	سطح معناداری
اعتماد به نفس	۰/۸۷	۰/۳۱	۰/۵۶	۰/۳۲	۴/۴۹۷	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۱۲	۰/۱۱			۱/۸۲۸	۰/۰۶۵
ترس از شکست	۰/۵۵	-۰/۲۷			-۴/۱۹۰	۰/۰۰۰
سلطه‌گری مدیر	۰/۱۱	-۰/۱۱			-۰/۸۳۲	۰/۰۶۹

۱۴-۱ تحلیل نقش متغیرهای تعدیل کننده در میزان خلاقیت معلمان

جنسیت:

در جدول (۷) میانگین دو گروه زن و مرد با میانگین خلاقیت مقایسه شده است که در آن  $P = ۰/۹۷۲$  است. یعنی اختلاف بین دو متغیر

فرض ۲: افزایش میزان ترس از شکست معلمان، منجر به کاهش میزان خلاقیت آنان خواهد شد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده بین ترس از شکست معلمان و میزان خلاقیت آنان در سطح  $\alpha = ۰/۰۱$  با مقدار  $r = -۰/۴۳۱$  رابطه ی معکوس و معناداری وجود دارد. جهت همبستگی بدست آمده مشخص می‌کند که با افزایش ترس از شکست معلمان، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش می‌یابد.

جدول (۳): ضریب همبستگی ترس از شکست در معلمان با خلاقیت آنان

متغیر	ضریب پیرسون	سطح معناداری	سطح دقت	تعداد
ترس از شکست	-۰/۴۳۱	siq = ۰/۰۰	a = ۰/۰۱	۲۱۰

فرض ۳: کاهش میزان رضایت شغلی معلمان، منجر به کاهش میزان خلاقیت آنان خواهد شد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده بین رضایت شغلی معلمان و میزان خلاقیت آنان در سطح  $\alpha = ۰/۰۱$  با مقدار  $r = ۰/۲۶۷$  رابطه ی معناداری وجود دارد. جهت همبستگی بدست آمده مشخص می‌کند که با کاهش رضایت شغلی معلمان، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش می‌یابد.

جدول (۴) ضریب همبستگی رضایت شغلی معلمان با خلاقیت آنان

متغیر	ضریب پیرسون	سطح معناداری	سطح دقت	تعداد
رضایت شغلی	۰/۲۶۷	siq = ۰/۰۰	a = ۰/۰۱	۲۱۰

فرض ۴: افزایش میزان سلطه‌گری مدیر، منجر به کاهش میزان خلاقیت معلمان خواهد شد.

برای بررسی این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده بین سلطه‌گری مدیر و میزان خلاقیت معلمان در سطح  $\alpha = ۰/۰۱$  با مقدار  $r = -۰/۲۱۶$  رابطه ی معکوس و معناداری وجود دارد. جهت همبستگی بدست آمده مشخص می‌کند که با افزایش سلطه‌گری مدیران در مدارس، میزان خلاقیت معلمان کاهش می‌یابد.

جدول (۱۰) نتیجه تحلیل میانگین سه گروه سطح تحصیلات و میانگین خلاقیت را به صورت زیر نشان می دهد. بر اساس اطلاعات این جدول اختلاف بدست آمده سطحی کمتر از ۰/۰۵ را به خود اختصاص داده و مقدار آن برابر  $P = ۰/۰۰۷$  است. که به معنای معنی دار بودن اختلاف بین میانگین دو متغیر می باشد. به عبارت دیگر متغیر سطح تحصیلات در خلاقیت شرکت کنندگان تاثیرگذار بوده است.

جدول (۱۰): تحلیل واریانس سطح تحصیلات و خلاقیت پاسخ دهندگان

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع F	سطح معناداری
بین گروهی	۰/۰۷۳	۱	۰/۰۷۳	۰/۰۰۱	۰/۹۷۲
درون گروهی	۱۲۱۳۶/۴۴۲	۲۰۸	۵۸/۳۴۸		
کل	۱۲۱۳۶/۴۹۵	۲۰۹			
بین گروهی	۵۶۸/۶۸۹	۲	۲۸۴/۳۴۵	۵/۰۸۱	۰/۰۰۷
درون گروهی	۱۱۵۲۷/۱۳۹	۲۰۶	۵۸/۳۴۸		
کل	۱۲۰۹۵/۸۲۸	۲۰۸			

جدول (۱۱) شاخص های توصیفی متغیر تعدیل کننده سطح تحصیلات و خلاقیت شرکت کنندگان را نشان می دهد که با مشاهده میانگین متغیر خلاقیت در هر یک از سطوح تحصیلات و مقایسه آنها با یکدیگر می توان دریافت که با بالا رفتن سطح تحصیلات، میزان خلاقیت شرکت کنندگان نیز افزایش می یابد.

جدول (۱۱): شاخص های توصیفی تحصیلات و خلاقیت پاسخ دهندگان

بیشینه	کمینه	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین خلاقیت	فراوانی	
۱۰۲	۶۵	۰/۹۹۵۷۰	۷/۴۵۱۱۲	۸۳/۴۱۰۷	۵۶	فوق دیپلم
۹۹	۶۷	۸۳/۱۷۵۲	۶/۷۱۴۶۳	۸۴/۳۳۵۹	۱۳۲	لیسانس
۱۱۵	۶۷	۲/۳۷۷۹۱	۱۱/۱۵۳۴۰	۸۹/۲۷۲۷	۲۲	فوق لیسانس و بالاتر
		۰/۵۲۷۴۹	۷/۶۲۵۸۱	۸۴/۶۰۷۷	۲۱۰	تعداد کل

#### ۱۵- نتیجه گیری

یافته های توصیف آماری نشان داد که بیشتر جامعه مورد بررسی از نظر سنی در دامنه میان سالی و با سابقه کار بیش از ۱۰ سال (۶۷ درصد) به تدریس مشغول هستند که لزوم برنامه ریزی هدفدار برای جایگزینی معلمان در سال های آتی احساس می شود. وضعیت مدرک تحصیلی نمونه مورد مطالعه نیز نشان داد که معلمان با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر تنها (۱۰/۵ درصد) از کل نمونه مورد بررسی را تشکیل می دهند که شاید هنوز انتظار تدریس معلمان مقطع ابتدایی با مدرک بالاتر از کارشناسی در مدارس، دور از ذهن می باشد. در زمینه معلمان دارای مدرک کارشناسی، که بالاترین درصد (۶۲/۷) را تشکیل داده، ممکن است ما را متقاعد کند که تعداد قابل توجهی از معلمان، تحصیل کرده اند، با

معنی دار نیست. به عبارت دیگر متغیر جنسیت در خلاقیت شرکت کنندگان تاثیری ندارد.

جدول (۷): تحلیل واریانس جنسیت و خلاقیت پاسخ دهندگان

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع F	سطح معناداری
بین گروهی	۰/۰۷۳	۱	۰/۰۷۳	۰/۰۰۱	۰/۹۷۲
درون گروهی	۱۲۱۳۶/۴۴۲	۲۰۸	۵۸/۳۴۸		
کل	۱۲۱۳۶/۴۹۵	۲۰۹			

سن:

در جدول (۸) نتیجه مقایسه سه گروه سنی با میانگین خلاقیت آورده شده است. بر این اساس  $P = ۰/۷۱۸$  که به معنی بی تاثیر بودن عامل سن در خلاقیت شرکت کنندگان است.

جدول (۸): تحلیل واریانس سن و خلاقیت پاسخ دهندگان

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع F	سطح معناداری
بین گروهی	۳۸/۷۶۵	۲	۱۹/۳۸۳	۰/۳۳۲	۰/۷۱۸
درون گروهی	۱۲۰۹۷/۷۳۰	۲۰۷	۵۸/۴۴۳		
کل	۱۲۱۳۶/۴۹۵	۲۰۹			

سابقه شغلی:

در جدول (۹) میانگین سه گروه سنوات خدمتی با میانگین خلاقیت مقایسه شده است که در آن  $P = ۰/۰۹۹$  است. با توجه به این مقدار و سطح معناداری  $\alpha = ۰/۰۵$  می توان نتیجه گرفت که اختلاف میان خلاقیت در سه گروه سابقه شغلی معنادار نیست و در نتیجه متغیر سابقه شغلی نیز در خلاقیت شرکت کنندگان تاثیری ندارد.

جدول (۹): تحلیل واریانس سابقه شغلی و خلاقیت پاسخ دهندگان

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	توزیع F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۶۸/۰۵۷	۲	۱۳۴/۲۹	۲/۳۳۸	۰/۰۹۹
درون گروهی	۱۱۸۶۸/۴۳۸	۲۰۷	۵۷/۳۳۵	-	-
کل	۱۲۱۳۶/۴۹۵	۲۰۹			

تحصیلات:



نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می‌دهد، بین دو متغیر رضایت شغلی و میزان خلاقیت در سطح خطای ۰/۰۱ همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی هر چقدر میزان رضایت شغلی معلمان کاهش یابد، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش خواهد یافت. همچنان که در بخش مبانی نظری نیز ملاحظه شد، در سازمانی که رضایت افراد از شغل خود بالاست، احساس امنیت بیشتری نسبت به محیط کار خود داشته و تمرکز بر کار نیز افزایش می‌یابد و این امر به خلاقیت و بهبود عملکرد شغلی کمک خواهد کرد. در تحقیق حاضر نیز با توجه به میزان بالای رضایت شغلی معلمان (میانگین نمره ۵۷/۹۵ از حداکثر ۷۵ نمره)، میزان خلاقیت آنان نیز در حد بالایی مشاهده می‌گردد. یعنی معلمان بر اساس تئوری برابری، چون از وضعیت شغلی خود راضی هستند، بر این باورند تا داده‌های خود را به سازمان با عملکرد مطلوب، افزایش دهند. این یافته به طور غیر مستقیم با یافته‌های پژوهش، عبدا. و همکاران (۲۰۱۲)، سید علیقلی روشن (۱۳۸۷) و به طور مستقیم با منصوره جلیلی (۱۳۸۸)، عبدا. احمدی و همکاران (۱۳۹۰) و جواد امیریان (۱۳۸۹) همخوانی و مطابقت دارد.

فرضیه شماره چهار هم که از تئوریهای مدیریت استنباط شده است، با میزان رابطه بالایی به اثبات رسید. یعنی هر چه مدیران از سبک مدیریت مشارکتی فاصله گرفته و به طرف سبک مدیریت سنتی حرکت نمایند، میزان خلاقیت معلمان کاهش می‌یابد. همچنانکه در فصل دوم در بخش مبانی نظری نیز اشاره شد، در صورتیکه مدیران براساس مفروضات تئوری ۷ عمل نموده و سعی نمایند مسئولیتها را با معلمان تقسیم کرده، آنان را در برنامه ریزی و اجرای آن مشارکت دهند، روابط انسانی را مورد تأکید قرار داده و حدود آزادی را در مدرسه بالا ببرند، می‌توانند موجب تشویق خلاقیت در معلمان شده و انگیزه کار را در آنان افزایش دهند. در پژوهش حاضر نیز نتایج بدست آمده نشان می‌دهد، میانگین نمره سلطه‌گری مدیران ۲۲/۷۵ از حداکثر ۵۰ نمره می‌باشد، که بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب مشارکت محوری در اداره مدارس توسط مدیران و معلمان است که همین امر می‌تواند یکی از دلایل خلاقیت بالای معلمان نیز به حساب آید. این یافته با نتایج پژوهش جواد امیریان (۱۳۸۹)، فصیح (۱۳۸۷)، فیضی و همکاران (۱۳۸۸) و آمابیل (۱۹۸۸) همسو بوده و آن را مورد تأیید قرار می‌دهند.

همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل واریانس نیز نشان می‌دهد، متغیر تحصیلات در میزان خلاقیت پاسخگویان تأثیر گذار بوده و سایر متغیرهای تعدیل‌کننده مانند سن، جنسیت و سنوات خدمت، در نحوه پاسخگویی و میزان خلاقیت معلمان جامعه مورد نظر تأثیرگذاری خاصی نداشته‌اند، که این یافته را مبانی نظری پژوهش مورد تأیید قرار می‌دهد. در نتیجه خلاقیت را می‌توان در افراد بدون توجه به چنین مشخصه‌های شغلی و فردی تشویق و ترغیب نمود.

وجود این، توجه و اهمیت بیشتر به ارتقای سطح علمی و تحصیلی معلمان می‌بایست همچنان جزء اولویت‌ها و ضرورت‌ها قرار گیرد. همان‌گونه که ملاحظه شد میزان خلاقیت معلمان با میانگین نمره ۸۴/۶۳ از حداکثر ۱۲۰ نمره در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد. یعنی معلمان جامعه مورد نظر با توجه به مبانی نظری پژوهش، به مولفه‌های ژرف‌نگری، رشد حرفه‌ای، چالش‌پذیری، ابهام‌پذیری و ریسک‌پذیری توجه دارند. همچنین استفاده از روش حل مسأله را کار ساز دانسته و نگرش غالب به مطالب و موضوعات نو و جدید را مد نظر دارند. این نتایج به طور غیر مستقیم با پژوهش جواد امیریان (۱۳۸۹) در مورد معلمان شهرستان کلات نادری استان خراسان رضوی و منصوره جلیلی (۱۳۸۸) در مورد مدیران مدارس شهر زاهدان همسو بوده و با پژوهش غفوری (۱۳۸۷) در زمینه دبیران تربیت بدنی همخوانی ندارد.

بر اساس یافته‌های بدست آمده، میزان ترس از شکست معلمان با میانگین نمره ۱۸/۵۰ از حداکثر ۳۰ نمره در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. و چون طبق مبانی نظری پژوهش، این متغیر با اعتماد به نفس، رابطه منفی دارد، میزان اعتماد به نفس معلمان با میانگین نمره ۱۸/۷۱ از حداکثر ۲۵ نمره در سطح بالایی قرار دارد. لذا می‌توان اینگونه بیان نمود در صورتیکه میزان ترس از شکست پاسخگویان پایین باشد، میزان اعتماد به نفس آنان بالا خواهد بود که این امر، موجب ارتقای خلاقیت در نزد آنان خواهد شد. در تحقیق حاضر نیز با اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر اعتماد به نفس و خلاقیت بدست آمده است. یعنی در صورتی که میزان اعتماد به نفس معلمان کاهش یابد، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش خواهد یافت. پژوهش رایس (۲۰۰۶) و غفوری (۱۳۸۷) به طور غیر مستقیم این یافته را تأیید می‌کند.

فرضیه شماره دو پژوهش که از تئوری کاربردی جان اتکینسون استنباط شده و از طریق گویه سازی مورد آزمون قرار گرفته است، با میزان رابطه معنادار بالایی به اثبات رسید. نتایج نشان می‌دهد، بین دو متغیر ترس از شکست و خلاقیت در سطح خطای ۰/۰۱ همبستگی نسبتاً قوی و معکوسی وجود دارد. یعنی با افزایش ترس از شکست در معلمان، میزان خلاقیت آنان نیز کاهش خواهد یافت. جان اتکینسون در نظریه ترس از شکست خود معتقد است، شخصی که ترس زیادی از شکست دارد، به احتمال زیاد موقعیتی را بر می‌گزیند که احتمالاً منجر به شکست او گردد تا موقعیتی را که احتمال موفقیت او در حد متوسط است. به نظر می‌رسد، همین امر موجب می‌شود تا افرادی که در موقعیت ترس از شکست قرار دارند، از اعتماد به نفس پایینی برخوردار بوده و چون رابطه اعتماد به نفس با خلاقیت به اثبات رسیده است، یقیناً این افراد نمی‌توانند دست به کارهای خلاقانه بزنند و از خلاقیت و نوآوری بهره‌ای نخواهند داشت. یافته‌های پژوهش وانگ و پانگ (۲۰۰۳) و غفوری (۱۳۸۷) به طور غیر مستقیم این مطلب را مورد تأیید قرار می‌دهد.

- [5] نفرشی، شکوه. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاه اصفهان از دیدگاه آنان. پژوهش نامه دانشگاه فردوسی مشهد. شماره یکم.
- [6] خلیلی، سیاوش. (۱۳۸۹). روش های پژوهش آمیخته. تهران: یادواره کتاب.
- [7] دیوبنو، ادوارد. (۱۳۸۷). خلاقیت کارآمد. ترجمه ملک دخت قاسمی نیک بخش. نشر اختران.
- [8] رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- [9] روشن، سید علیقلی. پورقاز، عبدالوهاب. (۱۳۸۷). بررسی موانع خلاقیت در دانش آموزان شهر زاهدان از دیدگاه معلمان. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی. شماره یکم.
- [۱۰] زارع، حسین. فروزنده، لطف ا... (۱۳۸۷). خلاقیت، حل مسئله و تفکر راهبردی. پیام نور.
- [۱۱] سام خانیان، محمد ربیع. (۱۳۸۷). خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی. تهران: رسانه آموزشی.
- [۱۲] صادقی، منصور. رئیسی، محبت. (۱۳۸۹). ارائه مدل مفهومی سنجش خلاقیت. ماهنامه توسعه انسانی پلیس. شماره ۳۰. سال هفتم.
- [۱۳] طالعی، رضا. حاتمی نسب، سید حسن. (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی. فصل نامه مدیریت منابع انسانی. شماره ۱۰. سال چهارم.
- [۱۴] غفوری، فرزاد. گنجوی، فریده. (۱۳۸۷). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی استان فارس. نشریه مدیریت ورزشی. شماره دوم.
- [۱۵] فیضی، مهدی. همکاران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت مدیران با خلاقیت مدیران شهرستان سنندج. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. شماره سوم.
- [۱۶] کمالی، ابوالفضل. (۱۳۸۷). مهارت ها درهزاره سوم. نشریه نگاه نو به رویدادهای آموزش و پرورش.
- [۱۷] گنجی، حمزه. (۱۳۸۰). ارزشیابی شخصیت. تهران: رشد.
- [۱۸] مورهد، گریگوری. گریفین، ریگی. مترجم، الوانی، معمازاده. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی. تهران: مروارید.
- [۱۹] میرکمالی، محمد. خورشیدی، عباس. (۱۳۸۷). پرورش خلاقیت در نظام آموزشی. تهران: یسطرون.
- [۲۰] وکیلی، نجمه. (۱۳۸۹). بررسی موانع شکوفایی خلاقیت دانش آموزان دوره ابتدایی از دیدگاه معلمان منطقه هیلان استان ایلام. فصل نامه تحقیقات مدیریت آموزشی. سال چهارم.

[21] Abdullah, H.M., Abdulrab, Y.N., Sridhar, N. (2012). **Barriers to Creative Science Teaching from the Perspectives of Science Teachers in Higher Primary Schools in India.** Malaysian Journal of Educational Technology, Volume 12, Number 1.

با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می رسد مشارکت معلمان در تصمیم گیریها امری ضروریست و بکارگیری مدیریت مشارکتی، بایستی به مدیران توصیه شود. طرفداران مدیریت مشارکتی معتقدند، از طریق مشورت با کارکنان و سهیم کردن آنها در تصمیم گیری، می توان نگرانیهای آنان را تا حدودی برطرف نمود و ایده های جدید را کسب و حس یکپارچگی و خلاقیت را در بین معلمان رشد داد. بر این اساس به مدیران محترم مدارس پیشنهاد می گردد:

- همان گونه که به اهداف سازمان توجه دارند، به نگرش و علائق معلمان هم توجه داشته باشند؛

- برای افزایش رضایت شغلی معلمان، با واگذاری مستقیم مسؤلیت، مطابق با توانایی هر فرد، او را در تحقق این امر یاری نمایند. البته باید توجه نمود که انتظارات بیش از ظرفیت هر فرد، موجب دلسردی، عدم تعهد و کاهش وفاداری معلمان خواهد شد؛

- سیستم تشویق و تنبیه مناسبی را اتخاذ نموده تا افراد به جای آنکه به اطاعت کورکورانه بپردازند، به خلاقیت ترغیب شوند؛

- زمینه ای فراهم سازند که معلمان بیشتر از طریق شورای دبیران و جلسه گروههای درسی در فرایند تصمیم سازی مدرسه مشارکت جویند تا احساس تصمیم سازی و مسؤلیت پذیری آنها در امور مدیریت افزایش یافته و با مدیر مدرسه صمیمی تر شوند.

با توجه به یافته های پژوهش، عدم اعتماد به نفس، ترس از شکست و بسیاری از عوامل فردی دیگر می توانند مانع بروز و ظهور خلاقیت در افراد شود. لذا به معلمین عزیز، برای اینکه روحیه خلاق داشته و خلاقیت را در وجود خویش پرورش دهند، پیشنهاد می گردد:

- ابتکار داشته باشند، ابتکار عبارت است از دور شدن از چیزهای واضح و معمولی، یا قطع رابطه با تفکر مبتنی بر عادت؛

- خلاقیت با استقلال فکر و اعتماد به نفس همراه است. لذا برخورداری از اعتماد به نفس قوی برای رشد خلاقیت امری کاملاً ضروری است؛

- برای ظهور خلاقیت، شرایط محیطی باید به گونه ای باشد که اشتباه کردن، تجربه و ریسک کردن در آن مجاز باشد؛

- کنجکاوی نیز به عنوان یکی از انگیزه های خلاقیت به شمار می رود. کنجکاوی نسبت به رویدادها و پدیده ها موجب برخورد با مسئله می شود، گاه خلاقیت در شیوه حل مسئله و گاه در طرح آن است.

## منابع و ماخذ

- [۱] احمدی، عباداله. همکاران. (۱۳۹۰). بررسی رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی. شماره هشتم.
- [۲] استیفن. رابینز. مترجم علی پارسا. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی. تهران: صفار.
- [۳] برومند، زهرا. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. دانشگاه پیام نور.
- [۴] بهی، قربان. (۱۳۸۷). آیین خلاقیت و نوآوری. تبریز: احرار.