

Investigating the Relationship between Self-Concept (positive and negative) and Creativity of Managers of the First Year of Secondary Schools Managers

Kamyab Tajasob *Kamyab_tajasob@yahoo.com*
Fereshteh Ghiasvand Ghiasi *ghiasvand_fereshteh@yahoo.com*
Majid Abdollahi *oloom9899@gmail.com*

Abstract:

In terms of purpose, the present research was applied, and in terms of the method of data collection, it was a survey and a descriptive research method. The statistical population in the current study was all the managers of the first secondary school in Qazvin city district in the academic year 1402-1403. According to the official statistics of education, the statistical population of administrators was 30 people, and due to the limited number, the whole number method was used. The research tools were the standard self-concept questionnaires of Lambard and Mann (2006) and the standard creativity questionnaire of Lee et al. (2014). Cronbach's alpha coefficient was calculated as 0.89 for the self-concept questionnaire and 0.849 for the creativity questionnaire. The results of the research showed that there is a significant relationship between the self-concept and the creativity of the principals of the first year secondary schools in Qazvin district. Also, changes in the variable of self-concept have a direct relationship with creativity, creativity increases by 1.484 for one unit increase in self-concept. As a result, positive self-concept increases manager's creativity

Keywords: Examining the relationship, self-concept, creativity, principals of the first secondary school.

بررسی رابطه بین خودپنداری با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه

کامیاب تجاسب^۱

فرشته غیاثوند غیاثی^۲

مجید عبدالمهی^۳

صص ۱۲۳ - ۱۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۵/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۶/۲۰

چکیده

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها پیمایشی و به روش تحقیق توصیفی انجام شده است. هدف تحقیق بررسی رابطه بین خودپنداری با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه میباشد که جامعه آماری کلیه مدیران دوره اول متوسطه ناحیه دو شهر قزوین در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۳۰ نفر بودند و به دلیل محدود بودن تعداد آن از روش تمام شماری استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه های استاندارد خودپنداره لمبرد و مان (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد خلاقیت مدیران لی و همکاران (۲۰۱۴) بود که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خودپنداره ۰/۸۹ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۸۴۹ محاسبه شد. نتایج تحقیق نشان داد بین خودپنداری با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه ناحیه دو قزوین رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین تغییرات متغیر خودپنداری با خلاقیت رابطه مستقیم دارد به ازاء یک واحد افزایش خودپنداری ۱/۴۸۴ خلاقیت افزایش و همچنین با افزایش خودپنداری میزان خلاقیت نیز افزایش می یابد.

کلیدواژه‌ها: بررسی رابطه، خودپنداره، خلاقیت، مدیران مدارس دوره اول متوسطه.

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان، تاکستان، ایران

^۲ استادیار گروه آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان، تاکستان، ایران.

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان، تاکستان، ایران.

مقدمه

تاکنون مؤثرترین معیار روانشناختی در خصوص خویشتن‌پنداری مربوط به کارل راجرز^۴ در سال ۱۹۴۷ بوده است. از دیدگاه راجرز «خود» هر فرد به عنوان بخش اصلی، شخصیت فرد را تشکیل می‌دهد. راجرز «خود» را به عنوان یک محصول اجتماعی معرفی می‌کند که از طریق روابط بین فردی گسترش می‌یابد. او اعلام می‌کند که در وجود انسان همیشه یک تمایل قوی برای دارا بودن یک نگرش مثبت از سوی دیگران و خود فرد نسبت به خودش وجود دارد. با آنکه بیشتر تئوریسین‌های «خویشتن‌پنداری» در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ تحقیقات خود را اجرا نمودند، در حال حاضر توجه عمومی به خویشتن‌پنداری رو به کاهش نهاده است. ولی این مقوله هنوز به عنوان یک عامل بالنده در تحقیقات سردمداران علم روانشناسی مطرح می‌باشد. در حال حاضر موج نوینی در خصوص کسب آگاهی نسبت به خویشتن‌پنداری در عامه مردم و افراد متخصص در حال زایش است و این موضوع در ارتباط با مشکلات خانوادگی، اعتیاد به الکل و مواد مخدر و وضعیت اجتماعی افراد مطرح می‌شود (هاشمی، ۱۳۹۴)

خلاقیت در تمام فعالیت‌های فردی و گروهی انسان مشاهده می‌گردد و با شدت و ضعف بالقوه و پرورش پذیر در همه انسان‌ها وجود دارد و برای پرورش خلاقیت باید به کودکان و نوجوانان امکان تفکر داد و آنان را از انجام دادن فعالیت‌های قالبی و از پیش تعیین شده تا حد امکان بر حذر داشت (عابدی، ۱۳۸۳). از میان پدیده‌ها و موضوعات مختلفی که بر رفتار و زندگی انسان تاثیر عمیقی دارد، نگرش و طرز تلقی او نسبت به خودش می‌باشد؛ همان‌طور که ما نسبت به پدیده‌ها و انسان‌های دیگر برداشت‌هایی داریم، از خودمان نیز برداشت‌هایی داریم. برخی با این برداشت‌ها و عدم موفقیت‌های تصادفی در گذشته، خود را ناتوان می‌یابند، عده‌ای نیز توانایی‌های خود را پایین‌تر و یا فراتر از آنچه هست می‌پندارند. در هر صورت و یا به هر شکل، این پنداشت و ادراک از خود تاثیر زیادی بر موفقیت‌ها و شکست‌های بعدی افراد دارد. خودپنداره نقش بسیار مهمی بر روی ادراک فرد از رفتارهایش، احساساتش و پاسخ دادن‌هایش به محیط دارد، افراد تلاش می‌کنند در مسیرهای هماهنگ با خودپنداره‌شان رفتار کنند. (نادری، ۱۳۹۲).

به تعبیر روان‌شناسان، توانایی فرد در شناخت خود و آگاهی از خود به عنوان موجودی متمایز را «خودآگاهی»، و پاسخ به سوال «من کیستم؟» همان چیزی است که خودپنداره نامیده می‌شود. هرچه پاسخ افراد به سوال «من کیستم؟» دقیق‌تر باشد، فرد از توانایی خود از آگاهی بیشتری برخوردار خواهد بود. چگونگی برداشتی که ما از خود داریم، نقشی مهم و زیربنایی در احساس رضایت از زندگی دارد. بنابراین، تقویت توانایی خودآگاهی و به تبع آن داشتن «خودپنداره‌ای» دقیق، می‌تواند فرد را در جهت مقابله با مشکلات و حل آنها یاری دهد (اسدی، ۱۳۸۱)

خودپنداره مفهومی روان‌شناختی است که احساس‌ها، ارزیابی‌ها، نگرش‌ها و نیز مقوله‌های توصیفی ما از خودمان را دربرمی‌گیرد. خودپنداری در بیرون، ویژگی‌های شخصیتی و در درون چگونگی احساس ما را درباره‌ی خودمان و جهان اطرافمان نشان می‌دهد. خود پنداره شامل اسناد بدنی، رفتارها، باورها، ارزش‌ها، علایق و استعدادها می‌شود و در کل هر چیزی را که درباره‌ی ماست و ما درباره خودمان باور داریم دربرمی‌گیرد (شیخ‌السلامی و همکاران، ۱۳۸۱).

تورنس^۵ (۱۹۷۹) در پاسخ به این پرسش که ویژگی‌های شخصیتی چه نقشی در خلاقیت ایفا می‌کند؟ گفته است: شخصیت هم می‌تواند خلاقیت را آسان‌سازد و هم مانع آن شود. ویژگی‌هایی از قبیل آمادگی برای خطر کردن، کنجکاوی و جستجوگری، استقلال اندیشه، پشتکار و پایداری، شهامت، استقلال روی، خود‌آغازگری، ابتکار، پرسشگری درباره موقعیت‌های معماگونه، و درگیر شدن با امور دشوار از جمله ویژگی‌های آسان‌ساز خلاقیت محسوب می‌شوند. او می‌گوید، هر عملی که ما برای تشویق این‌گونه رفتارها انجام می‌دهیم شخص را در جهت خلاقیت بیشتر سوق می‌دهد (سیف، ۱۳۹۲).

^۴Carl Rogers
^۵ Self Concept
^۶Torrance

سازمان‌ها برای تداوم حیات، رشد و پیشرفت نیازمند خلاقیت و نوآوری هستند. سازمان‌ها به خودی خود یک مفهوم هستند که باوجود نیروی انسانی (مدیران و کارکنان) پویایی و پیشرفت را رقم می‌زنند. خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها دارای سه رکن اساسی هستند که در صورت امکان تحقق همه‌جانبه، خلاقیت و نوآوری به وجود می‌آید. این ارکان سه‌گانه شامل مدیران خلاق، سازمان‌های خلاق و کارکنان خلاق هست که می‌توان تأثیر مدیران خلاق را در رأس این مثلث قرارداد. در هر سازمانی این مدیر است که نسبت به سایر منابع سازمانی اعم از نیروی انسانی، تجهیزات و غیره می‌تواند بر خلاقیت تأثیرگذار باشد. هنر مدیر خلاق، استفاده از خلاقیت دیگران و کشف و پرورش ذهن‌های خلاق است.

دنایای امروز به افراد خالق و زیرک نیاز دارد، با پیچیده‌تر شدن جهانی که در آن زندگی می‌کنیم نیاز به شناسایی و پرورش ذهن‌های خلاق روزه‌روز بیشتر می‌شود. بنابراین در شرایط کنونی خلاقیت موضوع مهمی در بحث روانشناسی مدرسه است (جعفری و همکاران، ۱۳۸۰). انسان در زندگی خود با سؤالات مختلف، تنگناها و موقعیت‌های تازه و نامشخص روبرو می‌شود که لزوم یافتن راه‌حل‌ها و کاربرد مؤثر آن‌ها را ایجاد می‌کند. خلاقیت یک جنبه مؤثر از حل مسئله است. خلاقیت شناختی به افراد کمک می‌کند در مواجهه با مشکلات قدرت تمیز داشته باشند، تحلیل کنند و اعمال خود را بر اساس دانش پایه ریزی کنند. خود پنداره قوی و سالم می‌تواند مدیران را به انجام فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه ترغیب کند. زیرا افرادی که اعتماد به نفس دارند و به خود اعتقاد دارند، معمولاً بهتر در مواجهه با چالش‌ها و ریسک‌های مرتبط با فعالیت‌های خلاقانه عمل می‌کنند. عقلی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس شهرستان بابلسر به نتایج زیر دست یافته اند که: بین ذهنیت فلسفی و مولفه‌های آن با خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق فتحی (۱۳۹۲) نیز موید این بافته است. نتایج تحقیقات شکری قزل قلعه (۱۳۹۷) و یزدی (۱۳۹۵) نشان داد خلاقیت مدیران و مهارت‌های مدیران بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معنی دار دارند. نتایج تحقیق رزاق منش (۱۳۹۵) نشان داد بین انگیزش بیرونی با عملکرد شغلی و تمامی ابعاد آن رابطه معکوس معنا دار وجود دارد و انگیزش بیرونی مدیران و معاونان به طور معنا داری قادر به پیش بینی (منفی) متغیرهای عملکرد شغلی، تغییرنگرش و دانش شغلی می باشد. همچنین نتایج تحقیقات جوکار (۱۳۹۴) و داور پناه (۱۳۹۳) حاکی از این است که بین خلاقیت مدیران و نوآوری با همه‌ی مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد. مانگو (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تفکر علمی، خود گردانی در تحقیق و خلاقیت در یک نمونه‌گیری به نتایج زیر دست یافت: وقتی دانش‌آموزان با مسأله‌ای روبرو می‌شود، به کارهای خودنظم می‌دهند، هم چنین به صورت علمی تفکر می‌کنند و از استراتژی‌های خاصی برای ایجاد راه حل‌های خلاق استفاده می‌کنند. نتایج پژوهش پیر خائفی و همکاران (۱۳۸۸) حاکی از آن است که آموزش خلاقیت موجب افزایش سطح مؤلفه‌های فراشناختی خلاقیت در دانشجویان آموزش‌دیده شده است.

خلاقیت یکی از عالی‌ترین و پیچیده‌ترین فعالیت‌های ذهن آدمی است که تعلیم و تربیت باید به آن توجه کند. خلاقیت نه فقط به هوش و تفکر بلکه به سازمان شخصیت فرد نیز مربوط می‌شود. یکی از سؤالاتی که در چهار دهه گذشته ذهن بسیاری از پژوهشگران و اندیشمندان تعلیم و تربیت را به خود مشغول کرده این است که آیا می‌توان خلاقیت را پرورش داد؟ اگر چه این حس نوگرایی و تغییر خواهی در ذات انسان هست، اما آموزش و الزامات اجتماعی می‌تواند این حس کنجکاوی و تغییر خواهی را بخشکاند یا رشد و گسترش دهد. با توجه به اهمیتی که خلاقیت در زندگی فردی و اجتماعی دارد این سوال به ذهن می‌رسد؛ که آیا می‌توان توانایی تغییر افراد؛ یعنی خلاقیت را برانگیخت؟ آیا پنداشت مدیران مدارس از خود، با خلاقیت آنها رابطه دارد؟ لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین خودپنداری (مثبت و منفی) با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه ناحیه دو قزوین می باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - همستگی می باشد. در این پژوهش، محقق به دنبال بررسی رابطه بین خود پنداری (مثبت و منفی) با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه ناحیه دو قزوین می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه مدیران دوره اول متوسطه ناحیه دو شهر قزوین در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. آمار مدیران طبق آمار رسمی آموزش و پرورش ۳۰ نفر بودند. لذا به دلیل محدود بودن جامعه مدیران از روش تمام شماری استفاده شد. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به پیشینه تحقیق از کتاب ها، پایان نامه ها، مقالات و پایگاه های اطلاعاتی استفاده شد. همچنین برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت تعیین میزان خودپنداره (پرسشنامه استاندارد لمبرد و مان (۲۰۰۶) و میزان خلاقیت مدیران (پرسشنامه استاندارد لی و همکاران ۲۰۱۴) استفاده شد. در پژوهش زارع زاده مهریزی (۱۳۹۸) روایی محتوایی و صوری و ملاکی پرسشنامه خودپنداره لمبرد و مان (۲۰۰۶) مناسب ارزیابی شده است. همچنین در پژوهش حدادی (۱۳۹۴) ر وایی محتوایی و صوری و ملاکی پرسشنامه خلاقیت لی و همکاران (۲۰۱۴) مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده پرسشنامه ها در تحقیق حاضر طبق جدول شماره ۱ است.

جدول شماره ۱- ضریب پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
خودپنداره	۰/۸۹
خلاقیت	۰/۸۴۹

در این پژوهش، منظور از خودپنداره نمره ای است که پاسخ دهندگان از سوالات ۷ گویه ای پرسشنامه استاندارد (لمبرد و مان ۲۰۰۶) کسب می کنند. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۷ تا ۳۵ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر خودپنداره خواهد بود و بالعکس. همچنین منظور از خلاقیت نمره ای است که پاسخ دهندگان از سوالات ۱۳ گویه ای پرسشنامه استاندارد (لی و همکاران ۲۰۱۴) کسب می کنند. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۳ تا ۶۵ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر خلاقیت در کارکنان خواهد بود و بالعکس.

تجزیه و تحلیل داده ها:

در جدول زیر توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت، میزان تحصیلات، میزان سابقه قابل مشاهده است. که از مجموع ۳۰ مدیر مدارس متوسطه ناحیه دو قزوین، ۱۵ نفر مرد و ۱۵ نفر زن می باشد که اکثریت پاسخگویان (۶۰ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و سابقه بالای ۲۰ سال دارند.

^۲Lambird, K.H. and Mann

^۱Liu

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جنسیت و فراوانی

		سابقه			جمع کل
		زیر ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال	
جنسیت	مرد	۰	۱	۱۴	۱۵
	زن	۱	۲	۱۲	۱۵
جمع کل		۱	۳	۲۶	۳۰
درصد فراوانی		۳۳/۳٪	۱۰٪	۸۶/۷٪	۱۰۰

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار خودپنداری مدیران به تفکیک جنسیت

جنسیت	میانگین	تعداد	انحراف معیار
مرد	۴۶۶۷.۳۰	۱۵	۴۴۵۶۰.۲
زن	۲۰۰۰.۳۰	۱۵	۰۷۴۳۱.۴
جمع کل	۳۳۳۳.۳۰	۳۰	۳۰۴۴۷.۳

منبلمانمبندبند

جدول ۴- میانگین و انحراف معیار خلاقیت مدیران به تفکیک جنسیت

جنسیت	میانگین	تعداد	انحراف معیار
مرد	۶۰۰۰.۵۴	۱۵	۳۲۹۱۷.۵
زن	۶۰۰۰.۵۴	۱۵	۵۶۶۸۴.۷
جمع کل	۶۰۰۰.۵۴	۳۰	۴۳۰۵۳.۶

تحلیل استنباطی: قبل از مرحله آزمون فرضیه ها و تجزیه و تحلیل آنها، لازم است تا از وضعیت نرمال بودن متغیرها اطلاع حاصل شود، تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن متغیرها از آزمون های پارامتریک یا ناپارامتریک استفاده شود. در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیر خودپنداره و خلاقیت از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. همانگونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود نتایج این آزمون حاکی است که توزیع داده ها برای هر دو متغیر خودپنداری و خلاقیت نرمال می باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف (خودپنداری و خلاقیت)

متغیر	خودپنداری	خلاقیت
تعداد نمونه	۳۰	۳۰
پارامترهای نرمال	میانگین	۵۴,۶۰۰
	انحراف معیار	۴۳,۰۵۴۶
Most Extreme Differences	مطلق	۰,۱۵۳
	مثبت	۰,۱۱۴
	منفی	-۰,۱۵۳
آمار آزمون	۰,۱۰۰	۰,۱۵۳
سطح معنی داری	۰,۲۰۰	۰,۰۷۱

فرضیه اول تحقیق: بین خودپنداری (مثبت و منفی) با خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه ناحیه دو قزوین رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی برابر با $0/763$ با سطح معنی داری جدول شماره ۴ با ۹۹ درصد اطمینان میتوان نتیجه گرفت بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶- همبستگی پیرسون بین خودپنداری و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه اول

خودپنداری	خلاقیت
خودپنداری	خودپنداری
ضریب همبستگی پیرسون	۰,۷۶۳
سطح معنی داری	--
تعداد	۳۰
خلاقیت	خلاقیت
ضریب همبستگی پیرسون	۰,۷۶۳
سطح معنی داری	--
تعداد	۳۰

فرضیه دوم: بین خودپنداری با میزان خلاقیت مدیران مدارس دخترانه و پسرانه متوسطه اول ناحیه دو قزوین تفاوت وجود دارد.

جدول ۷- همبستگی پیرسون بین خودپنداری و خلاقیت مدیران مدارس پسرانه متوسطه اول

خودپنداری	خلاقیت
خودپنداری مدیران مدارس پسرانه	خودپنداری
ضریب همبستگی پیرسون	۰,۴۱۵
سطح معنی داری	--
تعداد	۱۵

۱	۰,۴۱۵	ضریب همبستگی پیرسون	خلاقیات
--	۰,۱۲۴	سطح معنی داری	مدیران
۱۵	۱۵	تعداد	مدارس پسرانه

با توجه به جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون بین میزان خودپنداری و خلاقیات مدیران مدارس پسرانه ۰,۴۱۵ می باشد.

جدول ۸- همبستگی پیرسون بین خودپنداری و خلاقیات مدیران مدارس دخترانه متوسطه اول

خلاقیات	خودپنداری		
۰,۹۱۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودپنداری
۰,۰۰۰	--	سطح معنی داری	مدیران
۱۵	۱۵	تعداد	مدارس دخترانه
۱	۰,۹۱۳	ضریب همبستگی پیرسون	خلاقیات
--	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	مدیران
۱۵	۱۵	تعداد	مدارس دخترانه

با توجه به جدول ۸ ضریب همبستگی پیرسون بین میزان خودپنداری و خلاقیات مدیران مدارس دخترانه ۰,۹۱۳ می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی پیرسون در بین مدیران مدارس دخترانه برابر با ۰/۹۱۳ با سطح معنی داری $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ و مقدار ضریب همبستگی در بین مدیران مدارس پسرانه برابر با ۰/۴۱۵ با سطح معنی داری $\text{sig} = ۰/۱۲۴$ است. بنابراین فرض صفر رد می شود. یعنی بین رابطه خودپنداری با میزان خلاقیات مدیران مدارس دخترانه و پسرانه متوسطه اول ناحیه دو قزوین تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم تحقیق: هر قدر خودپنداری مثبت تر باشد میزان خلاقیات افزایش می یابد.

جدول ۹- خلاصه مدل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	
۱	۰/۷۶۳	۰/۵۸۲	۰/۵۶۷	۴/۲۳۲۶۲
a. Predictors: (Constant), خودپنداری				

ضریب تعیین تعدیل شده عددی بین ۰ و ۱ می باشد این عدد، منعکس کننده مقدار واریانس متغیر وابسته (خلاقیت) می باشد که توسط متغیر مستقل (خودپنداری) توصیف شده است. این عدد، اینجا $0/567$ می باشد که نشان می دهد $56/7$ درصد تغییرات در خلاقیت مدیران به میزان خودپنداری آنها مربوط می باشد. و بقیه یعنی $43/3$ درصد به عوامل دیگر بستگی دارد.

جدول ۱۰- ضرایب

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	سطح معنی داری Sig.	۹۵,۰% □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ for B		
	ضریب همبستگی B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
۱	(Constant)	۹/۵۷۹	۷/۲۵۶		۱/۲۳۰	۰/۱۹۷	-۵/۲۸۵	۲۴/۴۴۲
	خودپنداری	۱/۴۸۴	۰/۲۳۸	۰/۷۶۳	۶/۲۴۰	۰,۰۰۰	۰/۹۹۷	۱/۹۷۱

a. Dependent Variable: خلاقیت

با توجه به اینکه متغیر خودپنداری در سطح ۹۹ درصد ($\text{Sig} = 0/000$) معنی دار می باشد و ضریب همبستگی (B) مثبت است می توان نتیجه گرفت: تغییرات متغیر خودپنداری با خلاقیت رابطه مستقیم دارد و مقدار نشان می دهد به ازاء یک واحد افزایش خودپنداری $1/484$ خلاقیت افزایش می یابد. در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه «هرقدر خودپنداری مثبت تر باشد میزان خلاقیت افزایش می یابد» تایید می گردد.

فرضیه چهارم تحقیق: هرقدر خودپنداری منفی تر باشد میزان خلاقیت کاهش می یابد.

جدول ۱۱- ضرایب

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	سطح معنی داری Sig.	۹۵,۰% □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□		
	ضریب همبستگی B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
۱	(Constant)	۹/۵۷۹	۷/۲۵۶		۱/۲۳۰	۰/۱۹۷	-۵/۲۸۵	۲۴/۴۴۲
	خودپنداری	۱/۴۸۴	۰/۲۳۸	۰/۷۶۳	۶/۲۴۰	۰,۰۰۰	۰/۹۹۷	۱/۹۷۱

a. Dependent Variable: خلاقیت

با توجه به اینکه متغیر خودپنداری در سطح ۹۹ درصد ($\text{Sig} = 0/000$) معنی دار می باشد و ضریب همبستگی (B) مثبت است می توان نتیجه گرفت: تغییرات متغیر خودپنداری با خلاقیت رابطه مستقیم دارد. و مقدار نشان می دهد به ازاء یک واحد کاهش خودپنداری $1/484$ خلاقیت کاهش می یابد. در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه «هرقدر خودپنداری منفی تر باشد میزان خلاقیت کاهش می یابد» تایید می گردد.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

بی سبب نیست که بزرگ مردانی چون "ژان پیاژه" هدف اصلی آموزش و پرورش را "آفرینش" به ویژه آفرینش انسان های توانا به انجام دادن کارهای نو و تربیت انسان خلاق و نو آفرین و کاشف می دانند. در واقع با تکیه بر این دیدگاه، وظیفه و رسالت سازمان های آموزش و پرورش و از جمله مدارس این است که با به کار گیری مدیران مبتکر و نو آور و ارایه ی طرح جدید و روش های نو، زمینه ی روز افزون این ویژگی ها را در معلمان و دانش آموزان فراهم آورند و فضای مدارس را به فضای بالنده، خلاق، مبتکر، اثر بخش، پرتلاش، هماهنگ، و لذت بخش تبدیل کنند. طبق نتایج تحقیق بین خودپنداری و خلاقیت مدیران مدارس دوره اول متوسطه ناحیه دو قزوین رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق سرچلهانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس مؤثر بوده است. همچنین تحقیقات جعفری و همکاران (۱۳۸۰)، تیرگیر (۱۳۷۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنان» به نتایجی مشابه با پژوهش حاضر دست یافت که این نتیجه را تایید می کنند. نتایج پژوهش نشان داد بین خودپنداری با میزان خلاقیت مدیران مدارس دخترانه و پسرانه متوسطه اول ناحیه دو قزوین تفاوت وجود دارد که با پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۸۰)، با عنوان رابطه خودپنداری مدیران و عملکرد آنان، همسو بوده و نتایج پژوهش را تایید می کند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد خودپنداری می تواند، ۵۶/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته (خلاقیت) را پیش بینی نماید. یعنی با افزایش خودپنداری مدیران میزان خلاقیت آنان نیز افزایش می یابد به عبارت دیگر، هر قدر خودپنداری افراد مثبت تر باشد میزان خلاقیت آنان نیز افزایش می یابد. در نهایت با توجه به تایید فرضیه ها و نقش موثر خودپنداری بر خلاقیت مدیران، پیشنهاد می شود که سازمان ها در انتخاب و انتصاب مدیران خود، اولویت را به افرادی با خودپنداری مثبت اختصاص دهند. خودپنداره منفی ممکن است باعث کاهش اعتماد به نفس و ایجاد ترس از خطا و شکست در مدیران مدارس شود. این ترس می تواند مانع از آزمون ایده های خلاقانه، اجرای تغییرات نوآورانه و بهبودها در محیط آموزشی شود. خودپنداره مثبت، می تواند مدیران مدارس را به تحول و نوآوری ترغیب کند. مدیران با کناره گیری از الگو و روش های قدیمی؛ به دنبال راه حل های خلاقانه و نوآورانه برای مسائل مدیریتی و آموزشی باشند. مدیرانی با خودپنداره مثبت، کارکنان را تشویق به بیان ایده های جدید و پیشنهادات خود می کنند. که این امر علاوه بر ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت کننده، دستیابی به اهداف سازمان را نیز میسر می سازد.

همچنین برای افزایش خودپنداری و خلاقیت مدیران موارد زیر پیشنهاد می شود:

- برگزاری دوره های آموزشی و کارگاه های توسعه فردی برای مدیران، در زمینه خلاقیت و خودباوری
- به رسمیت شناختن و قدردانی از تلاش ها و دستاوردهای خلاقانه مدیران
- تمرکز بر نقاط قوت به جای تمرکز بر ضعف ها و اشتباهات مدیران
- ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت گر در مدارس، برای ایده های خلاقانه بدون ترس از قضاوت
- ایجاد فرصت های یادگیری و تبادل تجربیات برای مدیران

پرسشنامه

- جنسیت: زن مرد
- مدت سابقه: کمتر از ۱۰ سال بین ۱۰ تا ۲۰ سال بیش از ۲۰ سال
- مدرک تحصیلی: کارشناسی کارشناسی ارشد دکتری سایر

پرسشنامه خودپنداری

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	لطفاً هر یک از عبارات زیر را خوانده و میزان موافقت خود را با یکی از گزینه های روبرو انتخاب کنید:	ردیف
					به توانایی های خود اطمینان دارم.	۱
					فکر می کنم که دیگران من را مورد تحسین قرار می دهند.	۲
					از شرایط و ویژگی های فعلی خود رضایت دارم.	۳
					احساس می کنم به اندازه دیگران باهوش هستم.	۴
					در مورد خودم احساس خوبی دارم.	۵
					برای هر آنچه که هستم خوشحالم.	۶
					به خودم در مورد ادراک مسائل اعتماد و اطمینان دارم.	۷

پرسشنامه خلاقیت

سوال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱					راه‌های جدیدی برای دستیابی به اهداف ارائه می‌نمایم.
۲					ایده‌های جدید و عملی به منظور بهبود عملکرد سازمان پیشنهاد می‌نمایم.
۳					در انجام دادن کار به دنبال استفاده از فن‌آوری، روش‌ها و فنون جدید می‌باشم و اندیشه‌های مفید و سازنده‌ای را ارائه می‌دهم.
۴					راه‌های جدیدی برای افزایش کیفیت خدمات ارائه می‌دهم.
۵					منبع خوبی برای بروز ایده‌های خلاقانه در سازمان هستم.
۶					میزان ریسک‌پذیری بنده بالا است.
۷					اندیشه‌های جدید را در سازمان ترویج می‌دهم.
۸					در صورت وجود فرصت، از خود خلاقیت نشان می‌دهم.
۹					برای ایده‌های جدید و اجرایی نمودن آن، برنامه‌ها و جداول زمانی مناسب طراحی می‌کنم.
۱۰					همواره در کارها اندیشه‌های خلاقانه و ایده‌های جدید ارائه می‌دهم.
۱۱					برای ایجاد مشارکت بیشتر میان همکاران و واحدهای سازمانی راه‌حل‌های خلاقانه ارائه می‌دهم.
۱۲					اغلب رویکرد جدیدی برای حل مسائل و مشکلات کاری دارم.
۱۳					در انجام وظایف کاری خود راه‌های جدیدی از خود پیشنهاد می‌دهم.

References

- Abedi, J. (2020). Creativity and its applications, *Psychological Research Quarterly*, second period, numbers 1 and 2. [In Persian].
- Aghili, M.R. (2018). Investigating the relationship between philosophical mindset and the level of creativity of school principals in Babolsar city. Master's thesis. Amol Institute of Higher Education. [In Persian].
- Asadi, A. (2020). Investigating the relationship between academic self-concept and academic progress of primary school boys in Tehran. Master's thesis. [In Persian].
- Davrpanah, J. (2013). personality traits and morals with the effectiveness of primary school principals in the 3rd district of Shiraz. Master's thesis. Azad Islamic University, Marv Dasht branch. [In Persian].
- Defreitas, S.C., Rinn, A.R. (2013). Academic achievement in first generation college students: The role of academic self-concept. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*.
- Fathi, M. (2012). Managers' creativity on their performance in the schools of Rodhen city. Master's thesis. Islamic Azad University, central Tehran branch. [In Persian].
- Hashemi T., Vahedi Sh., and Ahrari, Gh. (2014). Meta-analysis of creativity development intervention programs, *Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*: 5(3). [In Persian].
- Jafari, E., Siadat, A., and Delavari, H. (2008) . The relationship between managers' self-concept and their performance in the secondary level of Lanjan city, *Journal of Educational Psychology Studies*, No. 3. [In Persian].
- Haddadi, A. (2014). The role of leader-member exchange in the relationship between emotional intelligence and creativity of employees of the General Department of Transportation and Terminals of Gilan Province. Thesis for obtaining a master's degree. Public administration major. Human resources orientation. Faculty of Management and Accounting. Department of Public Administration. Islamic Azad University. Rasht unit. [In Persian].
- Jokar, N. (2014). Investigating the relationship between creativity and innovation with the job satisfaction of middle school managers. Master's thesis. Islamic Azad University, Maroodasht branch. . [In Persian].
- Lambird, K.H. and Mann, T. (2006). "When do ego threats lead to self-regulation failure? Negative consequences of defensive high self-esteem", *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Liu, Y., Wang, Y., Liu, R. D., Ding, Y., Wang, J., & Mu, X. (2014). How Classroom Environment Influences Academic Enjoyment in Mathematics Among Chinese Middle School Students: Moderated Mediation Effect of Academic Self-Concept and Academic Achievement. *Psychology Research and Behavior Management*, 15..

Naderi, S.(2012.) The effectiveness of teaching self-esteem skills on self-expression, self-concept and identity crisis of female high school students. Master's thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. [In Persian].

Pirkhaefi, A.R. ; Barjali, A. Delaware, A., Eskandari, H. (2020). The effect of creativity training on the metacognitive components of students' creative thinking. Educational Leadership and Management Quarterly, Islamic Azad University, Garmsar branch. [In Persian].

Razzaq Menesh, J. (2015). Investigating the relationship between self-concept and motivation of managers and assistants with their job performance in Pasargad secondary school. Master's thesis. Islamic Azad University Marodasht branch. [In Persian].

Saif, A.A. (2012). Modern Educational Psychology, Tehran: Doran .[In Persian].

Sheikh A., Razia, Latifian, M. (1381). Investigating the relationship between self-concept dimensions and the general health of its components in students of Shiraz University. Cognitive science news quarterly. Term 4. Number 1. Spring 2013. .[In Persian].

Singh, A. & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. Benchmarking: An International Journal, 22(6), 1192-1211.

Shukri Ghazel Qala, M. (2017). The effect of managers' creativity and managers' skills on the organizational performance of education workers in Tabadakan region. Master's thesis. Sanabad Institute of Higher Education. .[In Persian].

Tirgir, H. (1999). The relationship between managers' self-concept and their performance in the secondary level of Chaharmahal Bakhtiari province. Master's thesis, University of Isfahan, Faculty of Psychology and Educational Sciences. [In Persian].

Torrance, E.P. (1979). An instructional model r enhancing incubation. journal of Creative Behavior, ۱۳(۱), ۲۳-۳۰

Yazdi, H. (2016). Examining the relationship between managers' creativity and the application of learning organization principles in Qazvin secondary schools. Master's thesis. Higher Institute of Management and Planning Education and Research. [In Persian].

Zarezadeh Mehrizi, A. (2018). Analysis of the impact of job insecurity on social laziness, focusing on the role of job attitudes and psychological characteristics of employees. Dissertation for obtaining a master's degree. Public administration field, organizational behavior management orientation. Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University. [In Persian].