





معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادیانجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشتهاء نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب بنفشه بهتری نژاد دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز" با کسب نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی: بنفشه بهتری نژاد



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی گروه مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

**رابطه سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو
شیراز**

استاد راهنما:

دکتر نادر شهابت

استاد مشاور:

دکتر حجت اله فانی

نگارش:

بنفشه بهتری نژاد

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: بنفشه بهتری نژاد در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲

رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز

با درجه عالی و نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى سمت امضاء اعضای هیات داورى

۱- نادر شهمايت استاد راهنما

۲- حجت اله فانی استاد مشاور

۳- رضا زارعی استاد داور

۴- استاد داور

مراتب فوق مورد تأیید است. مدیر/معاونت پژوهشى

مهر و امضاء

در امتداد نگاه خیره بر افق خاطره‌ها نقشی از لبخندها باقی مانده است و رنگی از تماشا و برقی از اشک ها، به دنبال ردپایش تا آغاز می‌روم. تا شروعی از فرداهای دیر شده، تا آغاز دوستی‌ها و شوق به مکتب دانش نشستنها، گفته‌ها، نکته‌ها و تجربه‌ها.

امروز در مقابل هزاران سطر نانوشته و هزاران حرف ناگفته، داستان دوستان در یاد و نبض قلم یاد در دست. سکوت سنگینی که نوشتن آن ناممکن است. اینک به پاس هر قدمی که برای ساختن اندیشه‌های من برداشته شده، در ازای هر اشاره‌ای که مرا در رسیدن به پاسخ پرسش بودن یاری نموده است، تنها می‌توانم یاد کنم از نامشان تا خود بدانم که آموخته‌هایم در گرو حضور ایشان در زندگی من بوده است.

پدر و مادرم که ستارگان و یادگار همه خوبی‌ها در زندگی‌ام بوده و هستند آنان که گل‌های پر طراوت بهار زندگی‌شان را به پایم ریختند و بی‌همت آنان طی این راه ممکن نبود. آنان که فروغ نگاهشان، گرمی کلامشان و روشنی رویشان، سرمایه‌های جاودانی زندگی من است. خواهر و برادران خوبم که بی‌منت، محبت کردن را از آنان آموختم. همسر عزیزم که نشانه لطف الهی در زندگی من است.

استاد بزرگوار دکتر نادر شهامت که با راهنمایی‌های ارزشمندشان تا پایان راه با علاقه و دلسوزانه مشوق و هادی اینجانب بوده‌اند.

استاد ارجمند دکتر حجت اله فانی که استفاده از تجارب ارزنده‌شان افتخار اینجانب است.

کلیه اساتید بزرگوار گروه مدیریت آموزشی که افتخار شاگردیشان را داشتم.

در پایان از تمامی دوستانم که در تمامی سال‌های بودنم با من بوده‌اند تشکر می‌کنم و یادشان را که ره آورد گذر فصل‌های زندگی بوده است، از نشستن غبار روزگاران بر دفتر خاطرهم، مصون خواهد داشت.

تقدیم به گرانباترین موهبت های زندگی ام:

پدر بزرگوارم

که تمام صفحات حیاتم از برکت دستاش لبریز است

مادر عزیزتر از جانم

جلوه گر عشق و صفا و سرچشمه جوشان محبت

دو برادر و خواهر عزیزم

شادی بخش گذشته و آینده ام

همسر عزیز و مهربانم

امید و آرایش بخش زندگی ام

فهرست مطالب

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات پژوهش
۳	مقدمه
۴	بیان مسئله
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	اهداف پژوهش
۹	هدف کلی
۹	اهداف جزئی
۱۰	پرسش ها و فرضیه های پژوهش
۱۰	فرضیه کلی
۱۰	فرضیه های جزئی
۱۰	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش
۱۰	تعاریف نظری
۱۱	تعاریف عملیاتی
	فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق
۱۵	ادبیات نظری پژوهش
۱۵	عملکرد شغلی
۱۷	چارچوب های عملکرد شغلی

۱۷	سبک تفکر
۲۲	خلاقیت
۲۶	عناصر خلاقیت
۲۶	مراحل خلاقیت
۲۷	ابعاد خلاقیت
۲۸	دیدگاه ها در مورد افراد خلاق
۲۸	خلاقیت به عنوان نبوغ
۲۹	خلاقیت به عنوان استعدادی همگانی
۳۴	تعاریف مفهومی خلاقیت
۳۶	اهمیت و ماهیت خلاقیت
۳۶	کارکرد خلاقیت
۳۷	طبقه بندی خلاقیت
۳۷	سطوح خلاقیت
۳۸	ضرورت خلاقیت
۳۹	پیشینه تحقیقاتی
۳۹	پیشینه تحقیقاتی داخل کشور
۴۳	پیشینه تحقیقاتی خارج کشور
۴۵	جمع بندی
فصل سوم: روش اجرای تحقیق	
۴۹	روش پژوهش

۴۹	جامعه آماری
۴۹	نمونه آماری و روش نمونه گیری
۵۱	ابزار پژوهش
۵۵	روش گردآوری اطلاعات
۵۵	روش های آماری مورد استفاده در پژوهش
۵۵	ملاحظات اخلاقی
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	
۵۷	یافته های پژوهش
۵۷	داده های توصیفی
۵۸	یافته های استنباطی
فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری	
۶۴	خلاصه پژوهش
۶۴	بحث و تفسیر یافته ها
۶۸	محدودیت های پژوهش
۶۸	پیشنهاد های کاربردی
۶۸	پیشنهاد های پژوهشی
منابع و مأخذ	
۶۹	فهرست منابع فارسی
۷۵	فهرست منابع انگلیسی
۸۱	پیوست ها
۹۱	چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۲	جدول ۱-۱ نمره های مربوط به هر سوال در پرسشنامه خلاقیت رندسیپ
۵۰	جدول ۱-۳ توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سن
۵۰	جدول ۲-۳ توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات
۵۰	جدول ۳-۳ توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار
۵۱	جدول ۴-۳ توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت
۵۲	جدول ۵-۳ ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه عملکرد شغلی در مطالعات پیشین
۵۲	جدول ۶-۳ پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی
۵۲	جدول ۷-۳ رتبه بندی امتیاز حاصل شده از پرسشنامه خلاقیت رندسیپ
۵۳	جدول ۸-۳ ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه خلاقیت رندسیپ
۵۳	جدول ۹-۳ پایایی پرسشنامه خلاقیت
۵۴	جدول ۱۰-۳ ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سبک های تفکر استرنبرگ و واگنر
۵۴	جدول ۱۱-۳ پایایی پرسشنامه سبک های تفکر
۵۴	جدول ۱۲-۳ نوع سبک تفکر مربوط به هر سوال در پرسشنامه استرنبرگ و واگنر
۵۷	جدول ۱-۴ میانگین و انحراف استاندارد عملکرد شغلی
۵۷	جدول ۲-۴ میانگین و انحراف استاندارد خلاقیت
۵۸	جدول ۳-۴ میانگین و انحراف استاندارد سبک های تفکر و ابعاد آن
۵۸	جدول ۴-۴ ضریب همبستگی بین سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی
۵۹	جدول ۵-۴ ضریب همبستگی بین سبک های تفکر با عملکرد شغلی
۶۰	جدول ۶-۴ ضریب همبستگی بین خلاقیت با عملکرد شغلی
۶۰	جدول ۷-۴ تحلیل واریانس و رگرسیون بین ابعاد سبک های تفکر با عملکرد شغلی به روش گام به گام
۶۱	جدول ۸-۴ تحلیل واریانس و رگرسیون بین خلاقیت با عملکرد شغلی به روش گام به گام
۶۲	جدول ۹-۴ تحلیل واریانس و رگرسیون بین سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی به روش گام به گام

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران دبیرستان ها انجام شد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران دبیرستان های ناحیه های ۱ و ۲ شیراز (دختر و پسر) بود که از بین ۲۱۶ نفر مدیر با توجه به جدول مورگان ۱۱۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و سبک های تفکر استرنبرگ - واگنر (۱۹۹۲) استفاده گردید. فرضیه های پژوهش عبارت بودند از اینکه : ۱- بین سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. ۲- بین سبک های تفکر با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ۳- بین خلاقیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ۴- سبک های تفکر به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشند. ۵- خلاقیت به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشد. ۶- سبک های تفکر و خلاقیت به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشند. در تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج تحلیل داده های این پژوهش نشان داد که بین سبک های تفکر قضایی، آزاداندیش، سلسله مراتبی و بیرونی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و سبک تفکر آزاداندیش نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای عملکرد شغلی بود. بین خلاقیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه: عملکرد شغلی، سبک های تفکر، خلاقیت، مدیر

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

سازمان ها، نهادهای اجتماعی هستند که مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده اند که نقش اصلی انسان به عنوان گرداننده این نهادها است. به عبارت دیگر سازمان منهای انسان به هیچ وجه توان مقابله و غلبه بر مشکلات و از طرف دیگر تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت.

مطالعه مهارت های مختلف مدیران آموزشی از جمله موضوعات اساسی مورد بحث در آموزش و پرورش می باشد. مدیران برای بهبود عملکرد شغلی^۱ خود و انجام وظایف مدیریتی (برنامه ریزی، سازمان دهی، ارتباطات، رهبری، ارزشیابی، برقراری روابط انسانی و ...) باید علاوه بر آمادگی به وظایف تخصصی و فنی، به درک موقعیت خود و مریبان و فراگیران بپردازند؛ همچنین بتوانند مسائل جامعه پیرامون خود را درک نمایند. همین امر نیاز به تفکر را برای نظم دادن به آگاهی و توانایی و درک سیستم سازمانی و ربط امور جزئی و جاری با کل اهداف سازمان به صورت تصویر بزرگتری از سازمان برای دستیابی به هدف نهایی مشخص می کند.

تحولات مدیریتی دو دهه اخیر و حضور سازمان ها در دنیای رقابتی و پیچیده امروز این نکته را یادآور می شود که مدیریت نیز مانند سایر علوم نیازمند مهارت و تخصص ویژه است. مدیران نه تنها باید محیط پیرامون خود را بشناسند بلکه باید با اشراف به اصول و فنون و استفاده از ابزارهای مورد نیاز، سازمان خود را اداره کنند (استرنبرگ^۲، ۱۳۸۱).

نحوه برخورد مدیر با مسائل انسانی و انسان ها، نحوه تفکر وی را نشان می دهد. آنچه که تحت عنوان تفکر^۳ برای مدیران آموزشی مطرح می گردد، در واقع پی بردن به نقش های حیاتی مدیریت و نیاز درک کلی و نگرش^۴ سیستمی و جامع در سازمان و توانایی های لازم برای انتظام امور ناشی از تفکر دقیق وی

-
- 1- Job performance
 - 2- Sternberg
 - 3- Thinking
 - 4- Attitude

می باشد که خود حکایت از نوعی خلاقیت^۱ و برخورداری از ژرف نگری و تحلیل نظرات مختلف، انعطاف پذیری در برابر مسائل جاری و دوری از جزم اندیشی و هر گونه یک بعدی نگریستن به مسائل، توجه به نظر دیگران بدون توجه به منبع آن برای هدایت کل سازمان و افراد به منظور رسیدن به اهداف نظام آموزشی است.

عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت^۲ او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارت های ارتباطی، توانمندسازی و عملکرد شغلی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این سازه ها به کیفیت درونی سازمانی، همانطور که از حاصل ادراکات کارکنان از جنبه های عینی و محسوس سازمان است، در پشتکار و تعهد و وجدان کاری فرد تأثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردارند. احساس توانمندسازی، کارکنان را قادر می سازد که احساس کنند می توانند کارشان را به صورت شایسته انجام دهند. به علاوه، مداخله های توانمندی، کارکنان را قادر می سازد که احساس کنند می توانند کارشان را به طور کامل انجام دهند. این تجربه توانمندی نیز به نوبه خود چنانچه کانگر و کانوگو^۳ (۱۹۸۸) اظهار نمودند، آغاز نمودن رفتارهای شغلی و استمرار تلاش برای انجام این رفتارها را افزایش می دهد. بر مبنای این تعریف، این دو محقق الگویی از شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و انواع اطلاعاتی که توانمندسازی و اثرات رفتاری آن ایجاد می کنند، ارائه نمودند.

عملکرد حاصل فعالیت های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمانی معین است. این حاصل می تواند جنبه ی تولید یا خدمات داشته باشد. معمولاً سنجش عملکرد بعد از یک واحد زمانی مشخص صورت می گیرد. مانند عملکرد یک کارمند در پایان سال.

بیان مسئله

انسان شگفت انگیزترین موجود عالم آفرینش است؛ به همین جهت مهندسی انسان و مدیریت او از ظریف ترین و پیچیده ترین مدیریت هاست. تفکر یک مدیر در عملکرد از ظرافت و حساسیت خاصی برخوردار است. یکی از موضوعات مهمی که در دهه های گذشته در قلمرو معرفت شناسی علوم انسانی

-
- 1- Creativity
 - 2- Personality
 - 3- Conger and Kanugo

مورد توجه قرار گرفته است، سبک های تفکر^۱ می باشد که با توجه به آن می توان رفتارها و نحوه نگرش افراد از جمله مدیران را در مورد مسایل گوناگون مورد بحث قرارداد.

طی دهه ی اخیر بررسی سبک های تفکر مدیران به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است در همین راستا با توجه به اهمیت سبک های تفکر، در حال حاضر رشد، پرورش و ارزشیابی شیوه های تفکر به عنوان یکی از کارکردهای اساسی تعلیم و تربیت مورد توجه بسیار قرار گرفته است. بررسی سبک های تفکر مدیران از این نظر دارای اهمیت است که این افراد از یک سو اجزاء اصلی نظام آموزشی هر جامعه ای به شمار می روند و می توانند القاء کننده و انتقال دهنده ی سبک تفکر خود در محیط آموزشی باشند.

موفقیت هر سازمان در گرو عملکرد آن سازمان است. هر سازمان، اداره، دایره، بخش، گروه، نظام، مؤسسه و غیره را بر عهده دارد و یا می توان گفت سازمان برای وظیفه ایجاد شده است. عملکرد نیز فعالیتی است که هم برای انجام دادن آن کار صورت می گیرد و هم نتیجه آن فعالیت می باشد. در واقع، عملکرد به انجام دادن وظایفی گفته می شود که شغل یک فرد را تشکیل می دهد. اساساً عملکرد اثربخش تلاش یک فرد است که به وسیله توانایی و خصوصیات او و همچنین نحوه ادراک وی از نقشی که به عهده دارد تحت تأثیر قرار می گیرد و تغییر می نماید.

آگاهی افراد در مورد عملکردشان و کمک به آن ها، فراگردی است که از اوایل کودکی آغاز می شود؛ هنگامی که والدین با بازخورد^۲های مختلف زمینه پاداش و تغییر او را فراهم می کنند. وی در مورد ارزیابی عملکرد چنین می گوید: فراگرد رسمی آماده سازی کارکنان، با بازخورد مشخص می شود.

اوشا و لاکسمی دوی^۳ (۱۹۹۶) در تحقیقی با عنوان ((تعیین کننده های عملکرد شغلی مدیران در هند)) نتیجه گرفتند که آموزش رسمی، محیط سازمانی، راهنمایی و نظارت، تمایل به کار، رضایت شغلی استعداد و پشتکار، انگیزش شغلی، دانش و نگرش و پایگاه اجتماعی مربوط به شغل، رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارند ولی سن و شرایط اقتصادی رابطه منفی با عملکرد شغلی نشان دادند.

با ورود به هزاره سوم و عصر دانش، سازمان های پژوهشی و دانش محوری شکل گرفته اند که بقا و حفظ مزیتشان در بلندمدت وابسته به نوآوری^۴ در طراحی و توسعه محصولات جدید است (اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸). همچنین با توجه به کوتاه شدن چرخه عمر محصولات در این گونه سازمان ها، نوآوری

-
- 1- Thinking Styles
 - 2- Feedback
 - 3- Usha and Laxmi Devi
 - 4- Innovation

و توسعه محصولات جدید و نوآورانه نقش خون را برای ادامه موفق حیات در این نوع سازمان ها ایفا می نماید (کیم^۱، ۲۰۰۹). مدارس مانند همه سازمان‌ها، ویژگی‌های خاصی دارند که عبارتند از: هدفمند بودن، ساختار سازمانی، قانونمند بودن، ارتباط‌های سازمانی، گسترش فناوری‌های نوین اطلاعاتی، خدمات و عملکرد مدارس.

برای بروز خلاقیت نیاز به محیطی پراطمینان است تا افراد به ارائه ایده‌های خلاق تشویق شوند و این وظیفه مدیران ارشد است. اگر این گروه با خوش‌نیتی در سازمان کار کنند و به خلاقیت کارکنان اهمیت دهند، کارکنان نیز از آن‌ها الگوبرداری می‌کنند.

رانگیاوا^۲ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داد که مدیران اجرایی و ارشد سازمان نقشی اساسی در متغیرهای ساختاری تسهیل‌کننده بروز خلاقیت دارند.

برای بروز خلاقیت نیاز به محیطی پر اطمینان است تا افراد به ارائه ایده‌های خلاق تشویق شوند و این وظیفه مدیران ارشد است. اگر این گروه با خوش‌نیتی در سازمان کار کنند و به خلاقیت کارکنان اهمیت دهند، کارکنان نیز از آن‌ها الگوبرداری می‌کنند.

کیل گور^۳ (۲۰۰۷) در تحقیقی بیان می‌کند: دانش یک دارایی است و هوش را از طریق تمرین می‌توان بهبود بخشید و در صورتی که ممارست و تمرین در کار نباشد ضعیف خواهد شد.

جوزی^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی به ۴ اصل مدیریتی مؤثر بر خلاقیت در سازمان اشاره کرده است:

- ۱- اداره سازمان‌ها به طوری که دانشی متنوع‌تر داشته باشند.
- ۲- تشویق کارکنان به داشتن نگرشی حمایتی از سازمان و اهداف آن.
- ۳- فراهم‌سازی امکان به کارگیری تست‌های ارزشیابی سریع ایده‌ها و راه‌حل‌ها در هنگام ضرورت.

تشویق رفتارهای حمایتی کارکنان و سرپرستان و تنبیه مقاومت‌های موجود در برابر اجرای ایده‌های جدید.

مردم چگونه درباره چیزها فکری کنند؟ پاسخ دادن به این سؤال اگر غیرممکن نباشد، بسیار مشکل است. مگر وقتی یک زبان جدید درباره تفکر یاد بگیریم (هریسون و برامسون^۱، ۲۰۰۲).

-
- 1- Kim
 - 2- Rangiaho
 - 3- Kilgour
 - 4- Jose

استرنبرگ (۱۳۸۱) معتقد است که شکل گیری سبک های تفکر تحت تأثیر شرایط اجتماعی شدن افراد است. وی متغیر زیر را در شکل گیری و تحول سبک های تفکر افراد مؤثر می داند.

بعضی فرهنگ ها به بعضی از سبک های تفکر اهمیت بیشتری می دهند.

آنچه از کودکی به عنوان رفتار مطلوب در نظر گرفته می شود، در دو جنس متفاوت است.

در سنین متفاوت از افراد انتظار می رود خود را با ارزش های آن سن هماهنگ کنند.

سبک های تفکر والدین: آنچه مورد تشویق والدین قرار می گیرد، در فرزندان منعکس می شود.

مدرسه و شغل: مدارس و مشاغل مختلف، مشوق سبک های تفکر متفاوتی در انسان ها هستند (استرنبرگ، ۱۳۸۱).

منظور از سبک تفکر در این پژوهش، توانایی داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور همراه با جزئیات تشکیل دهنده آن در داخل موقعیت های مربوط است. مدیر باید بتواند هر مسئله گریبان گیر سازمان خود را به وضوح و با دقت در ذهن خویش منسجم نماید تا اینکه تصمیم اثربخشی اتخاذ کند. بنابراین تفکر با مؤلفه های خلاقیت همچون پرهیز از ساده انگاری، دو گونه بینی، کلیشه سازی و حدس و گمان مغایر است. بنابراین تفکر مستلزم نوعی خلاقیت برای رهایی فکری از قید امور فوری، محسوس و آشکار است. مسئله اساسی در این پژوهش، تبیین رابطه سبک تفکر و خلاقیت با عملکرد مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو آموزش و پرورش شیراز می باشد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن ها تلقی می شوند. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان ها و دستگاه های دولتی دارا می باشد که ارزیابی عملکرد وظیفه ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت های سازمانی است.

بارتلت^۱، در نوشته هایش از دو نوع تفکر یا اندیشیدن یاد می کند که می توان آن ها را «تفکر سیستم بسته» و «تفکر خلاق^۲» نامید (کتل و باچر^۳، ۱۹۶۸).

۱- تفکر سیستم بسته: نوعی از تفکر و اندیشیدن که تمامی قواعد منطقی و منظم بر آن حاکم است و فرد بر مبنای اطلاعات موجود و با استفاده از فرآیند و مراحل مشخص و متوالی به حل مسئله می پردازد.

۲- تفکر خلاق: در این نوع تفکر ذهن از داده ها و اطلاعات اولیه و منطق و روش متعارف و موجود شروع می کند و بلافاصله از داده ها، اطلاعات، منطق و روش غیرمتعارف فراتر می رود و اجزاء و عناصری را با هم ترکیب و تلفیق می کند که در ظاهر غیرقابل ترکیب می نمودند.

از این رو فرآیند تفکر خلاق از ترکیب و تلفیق اجزاء به ظاهر نامرتبط، چیزی بدیع، تازه و منحصر به فرد به وجود می آید که امکان دارد یک اثر هنری یا نظریه ای تازه باشد. یکی از نخستین و مهمترین تحقیقات و زمینه خلاقیت و تفکر، توسط روان سنج آمریکایی گیلفورد^۴ (۱۹۵۹-۱۹۵۰) انجام شده است. او با تحقیقات فراوان سرانجام به این نتیجه رسید که توانایی های ذهنی انسان حدود ۱۲۰ عامل یا توانایی است که نمی توان آن ها را در یک بعد خلاصه کرد و آن را هوش یا چیزی شبیه آن نامید این توانایی ها به دودسته کلی شامل توانایی های مربوط به حافظه و توانایی های فکری تقسیم می شوند.

هریسون و برامسون (۲۰۰۲) معتقدند سبک تفکر در برگیرنده مجموعه ای از استراتژی هاست که بدون در نظر گرفتن موقعیت بکار گرفته می شود. از نظر آن ها سبک تفکر یک الگوی ذهنی است که توضیح می دهد افراد چه نوع اطلاعاتی را جمع آوری و چگونه این اطلاعات را پردازش واز آن ها برای گرفتن یک تصمیم استفاده می کند. بنابراین سبک تفکر به نظر و نگاه افراد نسبت به رویدادها و ایده ها نظارت و کنترل دارند. آن ها بر اینکه چگونه یک فرد درمورد وقایع پیرامون خود می اندیشد، تصمیم گیری می کند و واکنش نشان می دهد اثر می گذارند. مرتبط با همین مطلب سنگه^۵ (۲۰۰۳) می گوید: سبک های تفکر همانند یک جام شیشه ای، بطور زیرکانه ای دیدگاه ما را تحریف و تعیین می کنند که ما چه ببینیم.

-
- 1- Bartlett
 - 2- Creative thinking
 - 3- Cattell and Butcher
 - 4- Guilford
 - 5- Senge

هریسون و برامسون (۲۰۰۲) می گویند سبک تفکر، ترکیبی متعامل از تمایلهای به ارث برده و واکنش های شرطی به تجربه های رفتاری اولیه می باشد و در طی زمان و شرایط مختلف تقریباً دارای ثبات بوده و تمام حوزه های زندگی را در بر می گیرد.

مدیریت مؤثر یک ایده نسبتاً وسیع است. مدیران آموزشی با ایجاد سیستم ای باز فکری و به دنبال آن خلاقیت در سازمان های آموزشی زمینه ارتقاء عملکرد خود و عناصر سازمانی را فراهم می سازند.

به نظر می رسد سبک های تفکر و خلاقیت اگر به نحو مطلوب مورد بررسی قرار گیرند؛ نه تنها زیان آور نخواهد بود بلکه می تواند موجبات تحول و بهبود عملکرد را فراهم نموده، کیفیت تصمیم گیری را بهبود بخشد، دقت عمل را افزایش دهد، افکار و نظریات نوین را مطرح کند و موجب خلاقیت و نوآوری در سازمان گردد. مدیریت سبک های تفکر به مدیران کمک می کند تا با تحولات جدید در تماس باشد و برای استفاده از فرصت ها، راه حل های مناسب بیابد. بنابراین محقق بر آن است تا به تبیین رابطه بین سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی ۱ و ۲ بپردازد.

اهداف پژوهش

الف) هدف کلی

تبیین رابطه سبک های تفکر و خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز

ب) اهداف جزئی

- ۱- تبیین رابطه سبک های تفکر مدیران با عملکرد شغلی مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز .
- ۲- تبیین رابطه خلاقیت با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز.
- ۳- پیش بینی عملکرد شغلی از طریق سبک های تفکر مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز.
- ۴- پیش بینی عملکرد شغلی از طریق خلاقیت مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز.
- ۵- پیش بینی عملکرد شغلی از طریق سبک های تفکر و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه نواحی یک و دو شیراز.