



تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

**بررسی رابطه بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت**

**دبیران زن مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهر زاهدان**

استاد راهنما:

دکتر علی رضا حیدرزادگان

استاد مشاور:

دکتر سید علیقلی روشن

تحقیق و نگارش:

مهوش ریگی

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است).

تابستان ۹۲

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان .....

قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد ..... توسط دانشجو ..... با  
راهنمایی استاد پایان نامه ..... تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی  
با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

(نام و امضاء دانشجو)

این پایان نامه ..... واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ ..... توسط هیئت داوران بررسی و درجه  
..... به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



## تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب ..... تعهد می کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

امضاء

تقدیم به :

به پدر و مادر عزیزم

۹

همسر مهربانم که در طول تمصیل مرا یاری نمودند.

پاسکزاری

پروردگار بزرگ و مهربان را سپاس می گویم که با لطف خویش بار دیگر توانستم یکی از مراحل زندگیم را با موفقیت پشت سر بگذارم. بر خود لازم می دانم از کلیه استادان گرامی که در طول دوران تحصیل از محضر آنان کسب فیض نموده ام از صمیم قلب قدردانی نمایم. از استاد گران قدر آقای دکتر علیرضا حیدرزادگان که مسئولیت راهنمایی این پیمان نامه را داشته و در تمام مراحل انجام آن از هرگونه ارشاد و راهنمایی دریغ ننموده اند و نیز از جناب آقای دکتر سید علیقلی روشن به خاطر مشاوره های بی دریغشان در مسیر اجرایی این تحقیق صمیمانه سپاسگزارم.

## چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت دبیران زن بوده است. روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش موردنظر، کلیه دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان زاهدان بوده اند که تعداد کل آنها برابر با ۲۵۳ نفر می باشد. بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۳ نفر از دبیران زن از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه نگرش های فرهنگی هافستد، نگرش های فرهنگی سنجیده شد و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ برای توصیف خلاقیت به کار گرفته شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرباخ استفاده شد که بر این اساس میزان پایایی پرسشنامه های نگرش های فرهنگی ۰/۸۱ و خلاقیت ۰/۷۳ به دست آمد. داده های به دست آمده با استفاده از شاخص های آماری توصیفی (جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (t تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام) مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج به دست آمده نشان داد که نگرش های فرهنگی حاکم بر دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان زاهدان عبارت است از مرد سالاری، فردگرایی، اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت زیاد می باشد و خلاقیت دبیران زیر متوسط به دست آمد. بین نگرش های فرهنگی با خلاقیت رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. همچنین بین نگرش مردسالاری، فردگرایی، اجتناب از عدم اطمینان و بین فاصله قدرت زیاد با خلاقیت رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. نگرش اجتناب از عدم اطمینان تنها متغیری است که وارد الگوی پیش بینی شده است و توانسته است بیشترین پیش بینی را از خلاقیت دبیران داشته است.

**واژه های کلیدی:** نگرش های فرهنگی، مردسالاری/زن سالاری، فردگرایی/جمع گرایی، اجتناب از عدم

اطمینان، فاصله قدرت و خلاقیت.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول کلیات پژوهش.....
۲	۱-۱- مقدمه.....
۳	۲-۱- بیان مسأله.....
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۸	۴-۱- هدف های پژوهش.....
۹	۵-۱- سوالات پژوهش.....
۹	۶-۱- تعریف متغیر های پژوهش.....
۱۴	فصل دوم مبانی نظری پژوهش.....
	<b>۱-۲- «فرهنگ».....</b>
	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>
	<b>۱-۱-۲- مقدمه.....</b>
۱۵	۲-۱-۲- فرهنگ چیست؟.....
۱۷	۳-۱-۲- فرهنگ سازمانی و دیدگاه فرهنگی به سازمان.....
۲۱	۴-۱-۲- نحوه شکل گیری فرهنگ سازمانی.....
۲۲	۵-۱-۲- تکوین فرهنگ سازمانی.....
۲۳	۶-۱-۲- نقش فرهنگ سازمانی.....
۲۴	۷-۱-۲- عناصر و مؤلفه های فرهنگ سازمانی.....
۲۵	۸-۱-۲- نوع شناسی فرهنگ سازمانی با تاکید بر خلاقیت.....
۲۵	۱-۸-۱-۲- نوع شناسی کوئین و روهریاف ( ۱۹۸۳ ) و کوئین (۱۹۸۸).....
۲۶	۲-۸-۱-۲- مدل تقسیم بندی فرهنگ سازمانی کوئین و مک گراث.....
۲۷	۳-۸-۱-۲- مدل شناختی (سطوح) فرهنگ سازمانی - ادگار شاین (۱۹۸۵).....
۲۷	۴-۸-۱-۲- مدل ویژگی های فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون و انیل میشر (۱۹۹۵).....
۲۸	۵-۸-۱-۲- مدل ویژگی های فرهنگ سازمانی استیفن رابینز.....
۲۹	۶-۸-۱-۲- مدل مارتینز(الگوی برای تشریح فرهنگ سازمانی).....

۳۰	.....۱-۸-۷-ابعاد معروف فرهنگ
۳۱	.....۱-۹-الگوی فرهنگ و ارزشهای هافستد :
۳۴	.....۱-۱۰-۱-فاصله قدرت
۳۶	.....۱-۱۰-۲-اجتناب از عدم اطمینان
۳۶	.....۱-۱۰-۳-فردگرایی در مقابل جمع گرایی
۳۷	.....۱-۱۰-۴-مردگرایی در مقابل زن گرایی
۳۸	.....۲-۲-خلاقیت
۳۹	.....۱-۲-۲-تعاریف خلاقیت و نوآوری:
۴۱	.....۲-۲-۲-نوآوری و تفاوت آن خلاقیت
۴۲	.....۳-۲-۲-دیدگاههای خلاقیت
۴۳	.....۴-۲-۲-فرایند خلاقیت
۴۳	.....۱-۴-۲-۲-مدل آلبرشت
۴۴	.....۲-۴-۲-۲-مدل فریتز (FRITZ)
۴۴	.....۳-۴-۲-۲-مدل پارنز
۴۷	.....۵-۲-۲-سطوح و موانع خلاقیت :
۴۷	.....۱-۵-۲-۲-خلاقیت فردی و متغیرهای موثر بر آن
۵۳	.....۲-۵-۲-۲-خلاقیت سازمانی و متغیرهای موثر بر آن
۸۹	.....فصل سوم روش پژوهش
	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b> .....۱-۳-مقدمه
۹۰	.....۲-۳-روش تحقیق
۹۰	.....۳-۳-جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری
۹۰	.....۴-۳-ابزار اندازه گیری و روش اجرای آن
۹۲	.....۵-۳-روش های آماری تحلیل داده ها
۹۲	.....فصل چهارم تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش
۹۳	.....۱-۴-مقدمه



۹۳	.....۲-۴-بررسی سوالات پژوهش
۱۰۰	.....فصل پنجم نتیجه گیری و بحث
۱۰۰	.....۱-۵-مقدمه
۱۰۰	.....۱-۵-بحث
۱۰۳	.....۲-۵-نتیجه گیری کلی
۱۰۴	.....۳-۵-پیشنهادات
۱۰۹	.....۲-۳-۵-پیشنهاداتی برای محققین آینده
۱۰۹	.....۴-۵-محدودیت‌های تحقیق
۱۱۴	.....منابع لاتین
۱۱۶	.....پیوست ها

## فهرست جدول ها

صفحه	عنوان جدول
۱۶	جدول ۱-۲.دسته‌بندی تعاریف فرهنگ (حقیقی و دیگران، ۱۳۸۰: ۵۱۴-۵۱۵).....
۲۵	جدول ۲-۲.تقسیم‌بندی کوئین و مک‌گراث از فرهنگ‌های سازمانی.....
۲۷	جدول ۳-۲.ویژگی‌های چهارگانه فرهنگ سازمانی دنیسون.....

جدول ۲-۴. مقایسه «وضعیت موجود» فرهنگ اجتماعی در چهار کشور آسیایی.....	۷۷
جدول ۳-۱. مولفه ها و ضریب پایایی پرسشنامه نگرش فرهنگی.....	۹۱
جدول ۳-۲. نمره گذاری پرسشنامه نگرش فرهنگی.....	۹۲
جدول ۴-۱. نگرش های فرهنگی حاکم.....	۹۵
<b>جدول ۴-۲. وضعیت خلاقیت.....</b>	<b>۹۵</b>
جدول ۴-۳. رابطه بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت.....	۹۶
جدول ۴-۴. رابطه بین نگرش مردسالاری/ زن سالاری و خلاقیت.....	۹۷
جدول ۴-۵. رابطه بین نگرش فرد گرایی و خلاقیت.....	۹۷
جدول ۴-۶. رابطه بین نگرش اجتناب از عدم اطمینان و خلاقیت.....	۹۸
جدول ۴-۷. رابطه بین میزان تمایل به فاصله قدرت و خلاقیت.....	۹۸
جدول ۴-۸. بررسی رابطه بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت.....	۹۹

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان شکل
۲۱.....	شکل ۲-۱. شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی .....
۳۰.....	شکل ۲-۲. سطوح سه گانه در برنامه ریزی ذهنی انسان.....
۳۱.....	شکل ۲-۴. سطوح مختلف نشانه های فرهنگ.....
۳۲.....	شکل ۲-۵. تثبیت الگوهای فرهنگی.....
۶۱.....	شکل ۲-۶. تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری.....
۶۸.....	شکل ۲-۷. خصوصیات محیط کلان و خلاقیت - یک مدل.....

شکل ۲-۸. خصوصیات محیطی محلی و داخلی و بهره‌وری خلاق ... ۷۱

شکل ۲-۹. مدل مفهومی تحقیق..... ۸۶

فصل اول

کلیات پژوهش

در عصر سازمان های پیچیده بزرگ، در دنیای رقابتی که عرصه آن هر لحظه تنگ تر و سخت تر می گردد و در شرایطی که نیازها، درخواستها و انتظارات چه از درون و چه از بیرون هر لحظه تغییر می کند؛ این مدیران و کارکنان خلاق هستند که با پیش گرفتن شیوه های رفتاری بدیع و خلاق می توانند سازمان های خود را به سر منزل مقصود رسانده و به عنوان سازمان های کارآمد و موفق مطرح نمایند.

از طرف دیگر با بررسی روند تدریجی و تکاملی مدیریت امور کارکنان و اداره امور انسانی در دهه های ۷۰ م و ۸۰ م به نگرشی برخورد می نمایم که مقوله فرهنگ<sup>۱</sup> را به عنوان عنصر اصلی در مباحث مدیریت منابع انسانی مطرح می نماید. با ظهور کشور ژاپن به مثابه یک قدرت مهم صنعتی این رویکرد قوت گرفته و آگاهی نظریه پردازان سازمان و مدیریت از رابطه میان فرهنگ و مدیریت افزایش یافت. ژاپن ضمن به دست آوردن شهرت و اعتباری پایدار از میان خرابی ها و خاکسترهای جنگ جهانی دوم چنان امپراطوری صنعتی به وجود آورد که در جهان نظیر نداشت. نظریه پردازان متعددی که درباره دلیل این تحول بحث کرده اند بیشتر اعتقاد دارند که فرهنگ و روش مرسوم زندگی در این کشور اسرارآمیز شرقی، مهمترین عامل تحول بوده است. (مورگان<sup>۲</sup>، ۱۳۸۳: ۱۵۰).

البته فراهم نمودن مجموعه ای که بتواند سازمان موفق و کارآمدی را بوجود آورد، عوامل متعددی را می طلبد ولی از دیدگاه این پژوهش، خلاقیت<sup>۳</sup> کارکنان و نگرش های فرهنگی آنان جایگاه ویژه ای داشته و اثر گذارتر از سایر عوامل به نظر می رسند. خلاقیت کارکنان به عنوان عاملی جهت پاسخگویی به نیازها و انتظارات جدید و

---

۱ - culture

۲ - morgan

۳ - creativity

تغییرات روزافزون علم و تکنولوژی؛ و فرهنگ به عنوان معرف جهان بینی و نگرش های انسان و تعیین کننده رفتار و عمل وی مطرح می شوند.

## ۱-۲- بیان مسأله

خلاقیت یکی از عالی ترین و پیچیده ترین فعالیت های ذهن آدمی است. خلاقیت نه فقط به هوش و تفکر بلکه به سازمان شخصیت فرد نیز مربوط می شود. 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 می توان خلاقیت را پرورش داد؟ نتایج تحقیقات (بودو تورنس و...) نشان داده است خلاقیت که در تمام فعالیت های فردی و گروهی انسان مشاهده می گردد، با شدت و ضعف بالقوه در همه انسان ها وجود دارد و برای پرورش خلاقیت باید به کودکان و نوجوانان امکان تفکر داد و آنان را از انجام دادن فعالیت های قالبی و از پیش تعیین شده تا حد امکان بر حذر داشت. برای شکوفایی خلاقیت هم فضای مناسب باید وجود داشته باشد تا ذهن و حافظه افراد برای پرداختن به ایده های نو و ایجاد فرصت های تازه آزاد شود. نوآوری با خلق ارزش همراه است.

خلاقیت هم به فرد و هم به محیط او بستگی دارد (طارق خلیل، ۱۳۸۱: ۷۰). خلاقیت از مسایل بسیار مهمی است که باید مورد توجه دبیران قرار گیرد و بایستی امکانات تجلی اندیشه خلاق را در مدارس فراهم آورند و دانش آموزان به تدریج مفاهیم اساسی علوم مختلف را بیاموزند تا با مسایل زندگی، خلاقانه برخورد کنند و جهان اطراف خویش را در جهت مطلوب تغییر دهند. نگاهی به منابع معتبر مربوط به خلاقیت، نوآوری و تفکر خلاق نشان می دهد که ریشه این اصطلاح در نوع و روش فکری انسان نهفته است. در حقیقت فرد خلاق کسی است که از ذهنی جستجوگر و آفریننده برخوردار باشد.

خلاقیت توانایی فرد برای تولید ایده ها، نظریه ها، بینش ها یا اشیاء جدید و بدیع و بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه ها است که توسط متخصصان، اصیل واز نظر علمی، زیبا شناسی، تکنولوژی، اجتماعی با ارزش تلقی گردد.

بنابراین نتیجه می گیریم خلاقیت عبارتست از: توانایی مشاهده اشیاء به روشهای جدید، یادگیری از طریق تجربیات گذشته و ارتباط آن به موقعیتهای جدید، تفکر در راستای برداشتن موانع و خطوط نامتعارف، استفاده از دیدگاههای غیر سنتی برای حل مسایل، خلق و ابداع چیزی تازه و ابتکاری، طی کردن مراحل فراتر از اطلاعات داده شده است..

امروزه سازمانها در محیطی فعالیت می کنند که دائماً در حال تغییر و تحول است این تغییرات به افزایش روزافزون رقابت، پیچیدگی، پویایی و عدم اطمینان محیطی منجر شده است. مسائل امروز سازمانها با راه حل های دیروز حل شدنی نیست. سازمان ها دیگر نمی توانند با تغییرات روبنایی مثل تغییر روشها، سیستم ها، ساختار، تکنولوژی و ... بقا و موفقیت بلند مدت خود را تضمین نمایند. در چنین شرایطی بقا و حیات موفقیت

آمیز سازمان ها در گرو تحول زیربنایی و بوجود آوردن شرایطی است که افراد خلاق و کارآفرین هر چه بیشتر پرورش یافته و زمینه بروز خلاقیت فراهم باشد. (قهرمان تبریزی، ۱۳۸۴: ۱۴۰). خلاقیت پیش درآمد و لازمه توسعه، پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه محسوب می‌شود. لذا در سالهای اخیر تلاشهای وسیعی به وسیله بسیاری از سازمانها برای ترغیب افراد خود به خلاقیت و نوآوری انجام گرفته است. بدین منظور آنان باید انقلابی در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند قالبهای غلط ذهنی آنها را شناسایی و اصلاح نمایند. (بیدختی و انوری، ۱۳۸۵: ۱).

با توجه به موارد فوق برای غلبه بر مشکلات و تهدیداتی که متوجه سازمان های امروزی است یک راه حل کارساز ایجاد بستر فرهنگی متناسب با خلاقیت و نوآوری می‌باشد. بستر فرهنگی به عنوان عاملی زیربنایی و حتی مبنا و اساس سایر بسترهای لازم برای خلاقیت، مستلزم تحولات عمیق در نگرش های فرهنگی هر سازمان می‌باشد.

به گفته هافستد<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) اساس فرهنگ برنامه ریزی فکری جمعی است. فرهنگ بر ساختار و طرح سازمان و برابری اثرمی گذارد که سازمانها برای تاثیرگذاری بر نحوه تفکر، رفتار و مدیریت کارکنان از آنها استفاده می کنند. یکی از مسائل اساسی که پژوهشگران مدیریت به آن توجه کرده اند چگونگی اثرگذاری فرهنگ بر رفتار کارکنان است. یکی از مهم ترین بررسیها در زمینه ارزشهای مرتبط با کار را هافستد انجام داده است. ارزش پژوهش وی در اهداف جامعی است که در طرح تحقیق خود پیش بینی کرده است. این اهداف عبارتند از: الف) تدوین واژه شناسی در زمینه تعاریف فرهنگ، که ضمن جامعیت، مورد قبول همگان و بر تجارب عملی استوار است.

ب) گردآوری سیستماتیک داده ها از فرهنگهای متعدد.

ج) نمونه گیری کاملی از ارزشهای مرتبط با کار در پنجاه کشور جهان.

د) ترکیبی از تحلیل های آماری چندمتغیره و استدلال های نظری براساس اطلاعات جمع آوری شده.

هافستد چهار بعد اصلی فرهنگ را به شرح زیر مشخص کرده است: الف) فردگرایی/جمع گرایی

ب) مردنمایی/زن نمایی

ج) پرهیز از ابهام (قوی => ضعیف)

د) فاصله قدرت زیاد/فاصله قدرت کم. (زاهدی، ۱۳۸۸: ۱۷۲)

---

<sup>۱</sup> Hafstede Geert

به گفته هافستد اساس فرهنگ برنامه ریزی فکری جمعی است و نگرش های فرهنگی مشخص کننده روشی است که مردم یک کشور محرک های ویژه ای را شناسایی و تعبیر می کنند. هافستد بر این نکته تاکید می کند که نگرش های فرهنگی حاکم می تواند بر ارزش های کاری و نگرش های فرد اثرات جدی بگذارد. (راگونات، ۱۳۷۰: ۴۳). با توجه به ارتباط بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت دبیران زن و دگرگونی ها و تحولاتی که اکنون در موقعیت زنان در عرصه های گوناگون تحصیلی، کار و امکانات شغلی و... رخ داده است، اعتقاد و ایمان زنان روز به روز استوارتر و راسخ تر می گردد به این اصل که سرنوشت و آینده انسان ها محکوم تفاوت های مرد و زن بودن نیست. امروزه دیگر نمی توان از زنان انتظار داشت که باور کنند عوامل بیولوژیکی و تفاوت های جسمانی، سرنوشت و تقدیر افراد را تعیین می کند، بلکه اعتقاد راسخ آن است که هر فرد بنا بر استعدادها و توانایی ها، سرنوشت خود را بسازد و افراد بشر با هم متفاوت اندوزن بودن تنهایی از تفاوت ها است. از سوی دیگر، امروزه مردم هیچ جامعه ای نمی توانند بیشترین بهره وری از نیروی کار را (که زنان نیمی از آن را تشکیل می دهند) نادیده بگیرند. حتی امروزه گاه فقدان این عنصر خلاق اجتماع (زن) که از حضور و خلاقیتش بهره چندان گرفته نشده است به خوبی هویدا است. تصویری که زن در جامعه امروز دارد، هنوز همان تصویری است که از گذشته های دور از سوی مردان، به وجود آمده است، نه اینکه به وسیله مردان و زنان به طور مشترک و برای هدف های مشترک ایجاد گردد.

در دوران جامعه پدرسالاری (که در هر جامعه نمود خاصی داشته است) زنان سرکوب شده و حتی زیان آورتلقی می شدند. در این دوران شاهد سلطه جویی، برتری و کنترل زنان از سوی مردان در بیشتر تصمیم های اجتماعی هستیم. تمام سازمان ها، فناوری، تجزیه و تحلیل ها و برنامه های این دوران، باتکیه بر یک جنس و بدون در نظر گرفتن جنس دوم طراحی شده اند (ویلیامسون، ۱۳۷۷). اما در دوره های بعد و در پایان هزاره خانواده پدرسالار، سنگ بنای پدرسالاری به واسطه فرایندهای جدایی ناپذیر و به هم بسته دگرگون شدن کارواگاهی زنان، به چالش خوانده می شود. نیروهای محرک این فرآیندها، عبارت است از: پیدایش اقتصاد اطلاعات جهانی، دگرگونی های تکنولوژیکی در تولید مثل نوع بشر و سیل نیرومند مبارزه های زنان و نهضت چند بعدی فمینیسم. شرکت انبوه زنان در کارهای درآمدزا باعث افزایش قدرت چانه زنی آنان در برابر مردان شده و مشروعیت سلطه مردان را در مقام نان آور خانواده تضعیف کرده است (کاستلز، ۱۳۸۰: ۱۷۶).



به عقیده کاستلز<sup>۱</sup>، فرآیندی که این دگرگونی را خلاصه و متمرکز می سازد، گسستن از خانواده پدرسالار است. تغییرها در سراسر دنیا، در این نظام آغاز شده است. علت مهمی که برای این منظوری توان اقامه کرد ترکیب چهار عنصر: ۱. دگرگونی در اقتصاد و بازار کار که پیوند نزدیک با پیدایش فرصت های تحصیلی برای زنان دارد. ۲. دگرگونی تکنولوژیک در زیست شناسی، داروسازی، ۳. گسترش جنبش فمینیسم. ۴. انتشار سریع اندیشه هادر فرهنگ جهانی است. (باستانی، ۱۳۸۶: ۱۰۲)

در این راستا محقق قصد دارد با بررسی و شناخت نگرش های فرهنگی حاکم بر یکی از سازمان های دولتی کشور، رابطه این نگرش ها را با خلاقیت دبیران زن در قالب مدل هافستد در چهار بعد مرد سالاری/ زن سالاری، جمع گرایی/ فردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان مورد مطالعه قرار دهد.

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

خلاقیت در مدیریت سازمانها، دارای اهمیت خاصی است و تا زمانی که دبیران، ضرورت خلاقیت و نوآوری را حس نکرده و به آن اعتقاد نداشته باشند، این امر در سازمان محقق نخواهد شد و حتی ممکن است سازمان، افراد خلاق خود را از دست دهد. خلاقیت به عنوان جوهره کارآفرینی و عامل کلید موفقیت و بلکه بقای سازمانها می باشد. با نوآوری، این اندیشه های نو به محصول تبدیل می شود، به عبارت دیگر، در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به صورتهای گوناگون عرضه می شود. زندگی پیچیده امروزی، هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت و نوآوری، ضرورت استمرار زندگی فعال است. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی نیازمند نوآوری و ابتکار است تا انگیزه تنوع طلبی خود را ارضاء کند. جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی به تحول و نوآوری نیاز دارد. امروز شعار (( نابودی در انتظار شماست مگر اینکه خلاق و نوآور باشید )) در پیش روی مدیران همه سازمان ها قرار دارد. اما مسؤولیت سازمان های آموزشی به خصوص آموزش و پرورش که وظیفه تعلیم و تربیت فرزندان و آینده سازان جامعه را برعهده دارد، صیغه ای دیگر به خود می گیرد. از این رو سازمان های آموزشی از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی های افراد را برعهده دارند که این خود زمینه ساز توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی و ... در جامعه است و از سوی دیگر برای پویایی خود نیازمند پرورش و بهره مندی از خلاقیت و نوآوری در سطوح سازمانی می باشند. دبیران در فرآیند یاددهی و یادگیری و ایجاد تفکر خلاق در دانش آموزان دارای نقش اساسی هستند. خلاقیت معلم، نگرش وی نسبت به خلاقیت، سبک تدریس، شیوه اداره کلاس و حتی شخصیت معلم در پرورش تفکر خلاق و ایجاد تفکر انتقادی نسبت به مسائل دانش آموزان تاثیر فراوانی دارد. در واقع موثرترین و کارسازترین مولفه نظام تعلیم و تربیت معلم است. این بدان معنا نیست که سایر مولفه های نظام تعلیم و تربیت از قبیل برنامه درسی،

<sup>۱</sup> Castlez

مدیریت و... بی‌تاثیر است، بلکه اولاً تاثیرگذاری این مولفه‌ها با معلم برابری نمی‌کند و ثانياً این تاثیرگذاری نوعاً به صورت مستقیم نبوده و با عبور از صافی معلم که مرکب از ذهنیت‌ها، نگرش‌ها و قابلیت‌های اوست، نهایتاً بر دانش‌آموز تاثیر می‌گذارد. از آنجایی که هر سازمان جهت تحقق اهدافی موجودیت می‌یابد و رفتار افراد در آن تابع موازین و مقرراتی است، اعمال کنترل و نظارت ضروری است. به ویژه در سازمانهای آموزشی که اهداف متعددی در آن دنبال می‌شود و پیچیدگی در آموزش و تدریس در آن پیش از هر سازمان دیگری به چشم می‌خورد.

مدیریت در سازمان گسترده‌ی آموزش و پرورش در حقیقت کوششی است بخردانه برای بالا بردن کیفیت تعلیم و تعلم انسانهایی که بار سنگین تحول و پیشرفت فردی و جمعی را بر دوش دارند. مدیریت کار سازو کارآمد در سازمانهای آموزش و پرورش می‌تواند به بالابردن درجه‌ی رضایت معلمان از کار، پیوند استوار با اولیای دانش‌آموزان و تقویت انجمنهای اولیا و مربیان، کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت در روشها، بهره‌گیری از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت کودکان و جوانان یاری رساند.

در وضعیت فعلی اقتصاد جهانی و با پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، کشورهایی از ابعاد جهانی شدن تاثیر و تاثر می‌پذیرند که بتوانند کالاها و خدماتی نو و مطابق نیاز زمان عرضه نمایند. یکی از عوامل اصلی این امر میزان افکار و ایده‌های بدیع و خلاقانه سازمان‌های آن کشور است.

انسان به عنوان خلیفه و نماینده خدا بر روی زمین، سرشار از استعداد و توانایی است ولی مطابق تحقیقات صورت گرفته این انسان فقط از ۱۰٪ ظرفیت ذهنی خود بهره می‌برد و ۹۰٪ آن به شکل انرژی و توان نهفته باقی می‌ماند و بتدریج قابلیت و توانایی خود را از دست می‌دهد. سازمانها نیز همانند انسان از این اصل مهم مستثنی نمی‌باشند. زیرا آنها نیز متشکل از جمع انسانهایی هستند که با ساختار منسجم و برنامه‌ای واحد به دنبال تحقق اهداف مشخصی می‌باشند که اگر از خلاقیت ذهنی و نوآوری بهره‌نگیرند، از شکوفایی استعدادها و یافتن راه‌های نو و پیشرفت و توسعه باز خواهند ماند. (تبریزی، ۱۳۸۵: ۲)

از طرف دیگر یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسانها جهت ایجاد فرهنگی است که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می‌کنند. به نظر می‌رسد یکی از عواملی که بر میزان کار و تلاش و خلاقیت و نوآوری یک سازمان تاثیر گذار است نگرش‌های فرهنگی حاکم بر آن سازمان باشد. لذا شناسایی نگرش‌های فرهنگی حاکم بر سازمان می‌تواند از این نظر حائز اهمیت باشد که زمینه‌های مساعد برای رشد و شکوفایی خلاقیت را در یک سازمان بوجود آورد. و نتایج حاصل از بررسی رابطه این دو مولفه می‌تواند در مدیریت فرهنگی سازمان و مدیریت خلاقیت مورد استفاده قرار گیرد.

اگر ما بتوانیم ارتباط بین نگرشهای فرهنگی حاکم بر یک سازمان و میزان بروز فعالیت های خلاقانه کارکنان آن را بررسی نموده، ویژگیهای فرهنگی یک سازمان خلاق را بازناسیم خواهیم توانست مدیران مان را در ایجاد فضایی مناسب که افراد به تفکر بپردازند و به نظریات و اندیشه های نو امکان بروز داده شود کمک کنیم تا مدیر بتواند فضایی بیافریند که افراد برای خلاقیت و ارائه ایده های نو و بدیع تحریک شوند، خود را اسیر قالب های ذهنی غلط نکنند و دچار روزمرگی نشوند.

#### ۱-۴- هدف های پژوهش

هدف کلی

۱- تعیین ارتباط بین نگرش های فرهنگی و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲

شهرزاهدان

اهداف فرعی:

۲- بررسی نوع نگرش های فرهنگی حاکم بر دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان

۳- بررسی رابطه بین نگرش مردسالاری و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه

شهرزاهدان

۴- بررسی رابطه بین نگرش جمع گرایی و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه

شهرزاهدان

۵- بررسی رابطه بین میزان اجتناب از عدم اطمینان و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش

ناحیه ۲ شهرزاهدان

۶- بررسی رابطه بین میزان تمایل به فاصله قدرت و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش

ناحیه ۲ شهرزاهدان

۷- بررسی میزان پیش بینی کنندگی خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان

توسط ابعاد چهارگانه نگرش های فرهنگی مدل هافستد

## ۱-۵- سوالات پژوهش

### سوال اصلی:

- ۱- آیا بین نگرش‌های فرهنگی و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان ارتباط وجود دارد؟

### سوالات فرعی:

- ۲- نگرش‌های فرهنگی حاکم مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان چگونه است؟
- ۳- وضعیت خلاقیت دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان چگونه است؟
- ۴- آیا بین نگرش مردسالاری و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین نگرش فردگرایی / جمع‌گرایی و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین نگرش میزان اجتناب از عدم اطمینان و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان رابطه وجود دارد؟
- ۷- آیا بین نگرش میزان تمایل به فاصله قدرت و خلاقیت دبیران زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرزاهدان رابطه وجود دارد؟
- ۸- کدامیک از ابعاد نگرش‌های فرهنگی دبیران زن ، قدرت پیش بینی میزان خلاقیت آنها را دارد؟

## ۱-۶- تعریف متغیرهای پژوهش

### خلاقیت

### تعریف نظری