

## بررسی رابطه بین شادکامی و قدرت ریسک مدیران مدارس ابتدایی با خلاقیت آنان در شهرستان شاهین دژ

صادق ملکی آوارسین<sup>۱</sup>

عارفه شکری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۴

تاریخ وصول: ۹۵/۲/۱۶

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین شادکامی و قدرت ریسک مدیران مدارس ابتدایی با خلاقیت آنان در شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه آماری شامل ۸۵ نفر مدیر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۷۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب گردیدند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه خلاقیت شغلی، احساس شادکامی آرگایل و هیلز و قدرت ریسک اندرستندینگ یورسلف استفاده گردید و پایایی آن‌ها بترتیب ۰/۸۳۷، ۰/۷۹۷ و ۰/۷۱۴ بدست آمد. برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون رگرسیون خطی چندگانه و همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج پژوهش نشان داد که: بین شادکامی و مولفه‌های آن (خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری) با قدرت ریسک مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بین شادکامی و مولفه‌های آن (خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری) و قدرت ریسک با خلاقیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** شادکامی، قدرت ریسک، خلاقیت، مدارس ابتدایی.

### مقدمه

خلاقیت در گذشته پدیده‌ای مترادف با نبوغ تلقی می‌شد، اگر چه در اوایل قرن بیستم این تفکر رنگ باخت، نزدیک به نیم قرن طول کشید تا خلاقیت به طور علمی و دقیق مورد مطالعه قرار گیرد. رهبری این جریان علمی را گلیفورد به عهده داشت او معتقد بود که فعالیت خلاق مانند اغلب رفتارها نمایان گر تعداد زیادی مهارت‌های قبل یادگیری است. ممکن است از طریق توارث محدودیتهایی در این زمینه وجود داشته باشد، اما می‌توان از طریق آموزش در قالب این محدودیت‌ها، مهارت‌ها را گسترش داد. یکی از ویژگی‌های ممتاز تفکر آدمی آفرینندگی یا خلاقیت است. استاجانوا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) معتقد

۱. کارشناسی گروه مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

است ضرورت سرمایه گذاری در اخلاق، کلید پیشرفت اجتماعی تلقی می شود همچنین داردویک<sup>۱</sup> بر این باور است اخلاقیت پدیده ای پیچیده است، بنابراین مطالعه این پدیده بسیار دشوار است. زیرا هنوز ماهیت فرایند اخلاقیت شناخته شده نیست (نقل از سویر (۲۰۰۶). از دیدگاه مدیریتی قدرت اخلاقیت به معنای پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است. نتایج تحقیق محی الدین احمد در سال ۱۹۸۱ بر روی نظام ارزشهای افراد خلاق نشان داد که افراد خلاق در ارزشهایی چون پیشرفت، راستی و صراحت به درجات بالایی نسبت به افراد غیر خلاق می رسند (به نقل از خلیفه، ۱۳۷۸). به نظر شاتوک آموزش و پرورش محل پژوهش و نوآوری است. کینگل نیز آموزش و پرورش را نهاد اخلاقیت و نوآوری میدانند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. جانگک در تحقیقی با عنوان «رهبری تحولگرا و عملکرد و تأثیر آن ها بر اخلاقیت در گروه»، بر این نکته تأکید دارد که اخلاقیت افراد تحت مدیریت تحولگرا به طور معنی داری بیش از اخلاقیت افراد تحت مدیریت عملگراست (نقل از غفوری، گنجویی، دهقان و حسینی، ۱۳۸۸). بررسی ها نشان می دهد که در کشور ما به دو سیاست جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات، کمتر توجه شده، به عبارتی آموزش و پرورش ما محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آن ها نبوده است (پیر خاقتی، ۱۳۸۳).

نیکنامی، پور ظهیر، دلاور و غفاری مجلیج (۱۳۸۹) به همین دلیل ارزیابی عامل های مؤثر بر نوآوری و اخلاقیت در بین مدیران آموزشگاهی کشور اصلی جدایی ناپذیر در مدیریت هر نظام پویا است. مدیران باید بدانند که یکی از هدف های مهم در آموزش در محیط پرتلاطم و متغیر کنونی، آموختن شیوه های اخلاقیت و نوآوری است. عوامل مختلفی از قبیل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و ویژگی های شخصیتی با اخلاقیت و نوآوری ارتباط دارد. در این تحقیق از بین این عوامل، رابطه شادکامی و ریسک با اخلاقیت و نوآوری مورد مطالعه قرار گرفته است.

فرد با خواسته ها و آرزوهایی به سازمان می پیوندند؛ هماهنگی و همسویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد شادی می نماید این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، اخلاقیت در کار می شود، در پرتو شادی است که انسان میتواند خویش را بسازد و خود را برای آینده کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند (انصاری، غضنفری، فرهنگیان و مکوندی، ۱۳۹۲). در مفهوم شادی حداقل سه جزء اساسی عاطفی، اجتماعی و شناختی وجود دارد. جزء عاطفی باعث حالات هیجانی مثبت جزء اجتماعی منجر به روابط اجتماعی گسترده و مثبت با دیگران و جزء شناختی موجب برخورداری از تفکری میشود که وقایع روزمره را با خوشبینی تعبیر و تفسیر می کند (ظهور و دیگران، ۶۴: ۱۳۸۲). شادکامی یک مفهوم مثبت است که برای سالم ماندن مهم و حیاتی است و به عنوان یک رضایت کامل، بادوام و قانع کننده در زندگی، بعنوان یک کل تعریف شده و باعث ایجاد یک رابطه کاری بهتر بین کارکنان در محیط کاری می شود. از دیدگاه پترسون افراد شاد تمایل دارند خود و دیگران را مثبت ببینند و وقایع را مثبت تفسیر نمایند. آنان به شکست، زیاد فکر نمی کنند و از فرصت هایی که به دست می آورند تصمیمات منطقی و درست می گیرند و خوش بینی واقع بینانه به وقایع دارند. مجموع، پژوهش ها و تحقیقات مربوط به شادی، نشان دهنده آن است که افراد شاد از نظر ساختار فکری، قضاوت و انگیزش با افراد ناشاد تفاوت دارند و از بازدهی فردی، خانوادگی، شغلی، تحصیلی و اجتماعی بالاتری برخوردار هستند (لیوبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵). نتایج مطالعات خورشیدی (۱۳۸۱) نشان می دهد افراد شوخ

طبع، خلاق هستند، آن‌ها دائم در حال شادی، شوخی، شعبده بازی و تفریح هستند و کلماتی به کار می‌برند که فقط برای خانواده و خودشان قابل درک است.

ریسک پذیری عبارت است از پذیرش مخاطره‌های معتدل که می‌توانند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شوند اشاره دارد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۰). زندگی امروز در حالی ادامه می‌یابد که شرایط عدم اطمینان امور سایه انداخته و فرآیند تصمیم‌گیری را متحول کرده است. امروزه تقریباً با تمامی فعالیت‌ها و فرآیندهای عملیاتی از درجه ریسک‌نگریسته می‌شوند. نتیجه نهائی برنامه راهبردی باید ایجاد ظرفیت برای پذیرش ریسک‌های بیشتر باشد، زیرا این تنها راه بهبود عملکرد است. مدیران بایستی ریسک‌پذیری را در موقعیت‌هایی که نتایج شکست قابل تحمل است، تشویق نمایند. این عمل کمک می‌کند تا تصمیمات و اقدامات به مرور زمان از جامعیت بیشتری برخوردار شوند. اگرچه برای گسترش این ظرفیت، شرکت‌ها باید ریسک‌هایی را که می‌پذیرند، بشناسند. شرکت‌ها به جای آن که خود را براساس حدس و گمان یا شایعه در عدم اطمینان غوطه ور کنند، باید قادر به انتخاب عقلایی ریسک‌ها باشند. امروزه، به ندرت سازمان یا شرکتی می‌توان یافت که اهمیت مدیریت فعالانه ریسک را درک نکرده باشد. عبارتی دیگر ریسک‌پذیری قسمت جدایی‌ناپذیر هر مدیری است. همچنان که پیتر دراکر در دهه ۱۹۷۰ عنوان کرد، تنها چیزی که در مورد آینده قطعی است، عدم اطمینان و ریسک است. بررسی‌های تاریخی که توسط دراکر انجام شده بیانگر این موضوع بود که دستیابی به عملکرد بهتر با عدم اطمینان بیشتر و به عبارت دیگر، با ریسک‌پذیری بیشتر همراه است (اسماعیل نژاد آهنگرانی، ۱۳۹۱، ۹-۱۰).

از دیدگاه استرنبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) خلاقیت ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می‌سازد خارج از تفکر نامعقول به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن رضایت شخصی و احتمالاً خشنودی دیگران خواهد بود. شادکامی نوعی ارزشیابی است که فرد از خود در زندگی‌اش دارد و مواردی از قبیل خشنودی از زندگی، هیجان و خلق مثبت، فقدان افسردگی و اضطراب را شامل می‌شود و جنبه‌های مختلف آن نیز به شکل شناخت‌ها و عواطف است (داینر و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). فرد شادکام رویدادهای بیشتری را که از نظر فرهنگی مطلوب است، تجربه کرده و رویدادهای خنثی را به صورت مثبت و رویدادهای مثبت‌تر در نظر می‌گیرد. در واقع مردم قادرند از طریق کنترل افکارشان خوشبینی ذهنی و شادکامی خود را افزایش دهند.

ریسک، نوعی عدم اطمینان به آینده است که قابلیت محاسبه را داشته باشد (ویلیامز و هاینز، ۱۳۸۵، ۳۲). اگر نتوان میزان عدم اطمینان به آینده را محاسبه کرد، ریسک نیست؛ بلکه فقط عدم اطمینان است؛ به همین جهت به دلیل محاسبه مقداری عدم اطمینان در قالب ریسک می‌توان آن را مدیریت و کنترل کرد. ریسک در زبان چینی نیز با دو علامت تعریف می‌شود که اولی به معنی خطر و دومی به مفهوم فرصت است (راعی و سعیدی، ۱۳۸۷، ۴۶). طبقه‌بندی‌های مختلفی برای ریسک وجود دارد بر اساس برخی مطالعات هفت نوع ریسک گوناگون شناسایی شده که شامل ریسک عملیاتی، ریسک مالی، ریسک فیزیکی، ریسک روان‌شناختی، ریسک رضایت، ریسک اجتماعی و ریسک زمانی است (جان موون و مینور، ۱۳۸۸). فوجس و ریچل<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) نیز شش فاکتور اصلی برای تجزیه و تحلیل به عنوان ریسک‌های درک شده شناسایی کرده‌اند که شامل ریسک‌های انسانی، ریسک‌های مالی، ریسک کیفیت خدمات، ریسک اجتماعی و روانی، ریسک

1. Sternberg

2. Diener and et al.

3. Fochs and Richel

بلا یای طبیعی و حوادث ماشین و مشکلات مربوط به آب و هوا می باشند. نتایج تحقیق نشان می دهد که متغیر ریسک پذیری، تأثیر مثبت و معنی داری بر نوآوری دارد ( $\beta = 0.29$ ,  $T = 5.73$ ). به عبارت دیگر، هر چه از کارکنان برای ریسک کردن به موقع و به جا حمایت بیشتری شود امکان نوآوری افزایش می یابد (محمد کاظمی، جعفری مقدم و سهیلی، ۱۳۹۱).

آندریو پولوس (۲۰۰۱) در تحقیقی تحت عنوان افزایش خلاقیت سازمانی به عنوان فرآیند چالش برانگیز همیشگی نشان دادند سازمان ها برای به حداکثر رساندن راه حل های خالق و نوآور باید از مشارکت افراد در کلیه بخش ها و فرآیندهای سازمانی استفاده نمایند. همچنین برای آشکار کردن شایستگی ها و قابلیت ها به منظور افزایش عملکرد افراد سازمان موقعیت های سازمانی آشفته و بی نظم را باید به محیطی منظم و امن برای ابداع ایده های خالق مبدل کرد. جرمی (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان نقش حیاتی خلاقیت در واحدهای آموزشی دریافت بین مدیریت مشارکتی و خلاقیت سازمانی، بین خلاقیت فردی و تغییر سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. عواملی از قبیل وجود محیط های دوستانه، آزادی در طرح ایده ها، وجود منابع پولی کافی، حمایت مدیریت سازمان یا بخش، ارائه بازخوردهای کوتاه مدت، کارمندایی جدید، تشکیل گروه های کاری خلاق استفاده از گروههای مشاور و مشارکت کلیه بخش ها واحدهای سازمانی به عنوان یک مجموعه را از جمله معیارهایی که موجب ارتقای سطح خلاقیت واحد آموزشی و در نهایت ارتقای کل سازمان میشود مد نظر قرار دادند. در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهمترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش می دانند، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت های آموزش و پرورش است به گونه ی عمده در مدرسه صورت می گیرد. جعفری، عابدی و لیاقتدار (۱۳۸۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که همبستگی بین شادی و خلاقیت ۴۹/۰ می باشد. نتایج تحقیقات بلس و همکاران (۱۹۹۶) نشان می دهد که مردم شاد دارای خلاقیت بیشتری هستند. نتایج تحقیق نشان می دهد افرادی که به طور درونی برانگیخته میشوند، در مقایسه با افرادی که بوسیله دیگران برای انجام فعالیت (انگیزش بیرونی) کنترل می شوند علاقه، برانگیختگی، لذت و اطمینان بیشتری دارند که منجر به افزایش عملکرد، خلاقیت، پشتکار، سلامت عمومی، و عزت نفس در میان منابع دیگر می شود (ریان و دسی، ۲۰۰۱). نتایج طالب زاده و سامکان (۲۰۱۱) نشان داد که کمبود شادکامی تأثیرات منفی بر مهارت های تفکر، هوش و خلاقیت افراد خواهد داشت. همچنین کر (۲۰۰۶) رابطه خلاقیت و شادکامی را یک پیوند استثنایی می داند وی معتقد است خندیدن و شادکامی باعث افزایش سطح آدرنالین و اکسیژن در مغز می شود و همین مسئله زمینه شارژ نوروها و انجام فعالیت های خلاقانه را فراهم می آورد. گرملین (۲۰۰۳) نشان داد افرادی که فعالیت های خلاقانه انجام می دهند، اعتماد به نفس و شادکامی آن ها به طور قابل ملاحظه ای افزایش پیدا خواهد کرد.

با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیق هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین شادکامی و قدرت ریسک با خلاقیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ است

## روش

روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ به تعداد ۸۵ نفر (۴۳ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) بود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۷۰ محاسبه گردید که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی از جامعه آماری انتخاب شدند.

**ابزار پژوهش:** در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد قدرت ریسک، احساس شادکامی آرگایل و هیلز و خلاقیت جهت سنجش متغیرها بصورت میدانی استفاده شد.

**الف) پرسشنامه قدرت ریسک:** یک پرسشنامه مداد کاغذی، یک مقیاس مداد کاغذی است که در زمره مقیاسهای استاندارد شده قرار می گیرد. این پرسشنامه توسط اندرستندینک یورسلف تدوین شده است و توسط ضیاءالدین رضاخانی ترجمه شده است. دارای ۲۶ سوال سه گزینه ای می باشد.

**ب) پرسشنامه احساس شادکامی:** پرسشنامه احساس شادکامی آرگایل و هیلز که مشتمل بر ۲۹ سؤال بوده و روایی آن در تحقیق عبدالهی (۱۳۹۳) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷۶ گزارش شده است.

**ج) پرسشنامه خلاقیت: برای سنجش خلاقیت از پرسشنامه سنجش خلاقیت شغلی جزنی و همکاران استفاده شده است که دارای روایی بیرونی و دورنی است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در اجرای مقدماتی و اجرای نهایی ۰/۷۴ و ۰/۷۸ بوده است که این ارقام معرف تجانس درونی گویه های پرسشنامه است (خضری، ۱۳۸۸). همچنین در این تحقیق برای برآورد پایایی پرسشنامه ها را در بین ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری اجرا نموده که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شادکامی، قدرت ریسک مدیران و خلاقیت بترتیب ۰/۷۹۷، ۰/۷۱۴ و ۰/۸۳۸ محاسبه شد. و آزمون فرضیه ها با استفاده از آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش اینتر با نرم افزار spss استفاده شده است.**

## یافته‌ها

### الف) داده های توصیفی

**جدول شماره ۱: شاخص های آماری مربوط به شادکامی مدیران و مولفه های آن در نمونه مورد**

#### بررسی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	حداقل	دامنه تغییرات	حداکثر
خود پندارنده	۷۰	۲۹/۹۱	۷/۵۴۵	۰/۹۰۲	۱۵	۳۰	۴۵
رضایت از زندگی	۷۰	۱۳/۶۷	۳/۰۱۶	۰/۳۶۰	۸	۱۰	۱۸
روانی آماده	۷۰	۱۷/۷۶	۵/۶۴۵	۰/۶۷۵	۸	۲۲	۳۰
سردوق بودن	۷۰	۹/۴۷	۲/۰۳۴	۰/۲۴۳	۴	۸	۱۲
احساس زیبایی شناختی	۷۰	۲۱/۸۶	۵/۵۸۳	۰/۶۶۷	۷	۲۳	۳۰
خود کارآمدی	۷۰	۱۹/۷۹	۳/۲۰۳	۰/۳۸۳	۱۰	۱۴	۲۴
امیدواری	۷۰	۹/۴۰	۱/۹۹۶	۰/۲۳۹	۵	۷	۱۲
شادکامی	۷۰	۱۲۱/۹۱	۱۹/۴۴۲	۲/۳۲۴	۸۰	۸۹	۱۶۹
قدرت ریسک	۷۰	۸۲/۹۶	۷/۲۳۰	۰/۸۶۴	۶۶	۳۵	۱۰۱
خلاقیت	۷۰	۴۴/۹۱	۱۰/۲۴۰	۱/۲۲۴	۲۰	۴۸	۶۸

در جدول شماره ۱ شاخص های آماری متغیرهای تحقیق شادکامی و مولفه های آن (خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری) قدرت ریسک و خلاقیت در مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ در نمونه مورد بررسی آمده است.

### بررسی نرمال بودن داده ها

#### جدول شماره ۲: نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	آماره کولموگروف	سطح معنی داری
خود پندارنده	۷۰	۰/۹۱۱	۰/۳۷۷
رضایت از زندگی	۷۰	۱/۱۴۳	۰/۱۴۷
روانی آماده	۷۰	۱/۱۶۳	۰/۱۳۳
سرذوق بودن	۷۰	۱/۳۷۷	۰/۰۵۵
احساس زیبایی شناختی	۷۰	۰/۹۴۲	۰/۳۳۸
خودکارآمدی	۷۰	۰/۹۸۲	۰/۲۹۰
امیدواری	۷۰	۱/۲۲۶	۰/۰۹۹
شادکامی	۷۰	۰/۷۶۶	۰/۶۰۰
قدرت ریسک	۷۰	۱/۱۰۹	۰/۱۷۱
خلاقیت	۷۰	۱/۱۵۸	۰/۱۳۷

با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف نرمال بودن توزیع داده ها بررسی شده است همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری در تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت قدرت ریسک، خلاقیت و شادکامی و مولفه های آن (خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری) در نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال هستند.

#### جدول شماره ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مولفه های شادکامی و خلاقیت مدیران

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
فرضیه ۱: خود پندارنده و خلاقیت	۷۰	۰/۴۱	۰/۰۰۱
فرضیه ۲: خود پندارنده و خلاقیت	۷۰	۰/۴۷۱	۰/۰۰۱

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرضیه ۳: بعد روانی آماده و خلاقیت	۷۰	۰/۵۱۱	۰/۰۰۱
فرضیه ۴: سر ذوق بودن و خلاقیت	۷۰	۰/۳۷۱	۰/۰۰۲
فرضیه ۵: احساس زیبایی شناختی و خلاقیت	۷۰	۰/۵۳۷	۰/۰۰۱
فرضیه ۶: خود کارآمدی و خلاقیت	۷۰	۰/۳۶۴	۰/۰۰۲
فرضیه ۷: امیدواری و خلاقیت	۷۰	۰/۳۸۵	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۳ ضریب همبستگی بین خود پندارنده و خلاقیت مدیران در نمونه آماری ۰/۴۱، بین رضایت از زندگی و خلاقیت مدیران ۰/۴۷، بین بعد روانی آماده و خلاقیت مدیران ۰/۵۱، بین سر ذوق بودن و خلاقیت مدیران ۰/۳۷، بین احساس زیبایی شناختی و خلاقیت مدیران ۰/۵۳، بین خود کارآمدی و خلاقیت مدیران ۰/۳۶ و بین امیدواری و خلاقیت مدیران ۰/۳۸ است و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۱ است که با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که همه فرضیه های ۱ تا ۷ پژوهش تائید می گردد.

**فرضیه اصلی: بین شادکامی و قدرت ریسک با خلاقیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ رابطه وجود دارد.**

#### جدول شماره ۴: ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین میزان خلاقیت براساس شادکامی و قدرت ریسک

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد
۱	۰/۷۲۹	۰/۵۳۱	۰/۴۶۰	۷/۵۲۲

برای بررسی رابطه بین شادکامی و قدرت ریسک با خلاقیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ از آزمون رگرسیون به روش چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ مشاهده می شود. همان طور که ملاحظه می شود ضریب همبستگی چندگانه آن ها برابر  $R = 0/729$  با ضریب تبیینی برابر  $R^2 = 0/531$  و ضریب تبیین خالص برابر  $\bar{R}^2 = 0/460$  می باشند. مقدار بدست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۵۳/۱ درصد از واریانس خلاقیت مدیران توسط متغیرهای مستقل موجود در شکل رگرسیونی تبیین می گردد.

## جدول شماره ۴: ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش اینتر

Sig.	t	ضرایب		B	ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
		استاندارد شده	خام		
		Beta	Std.Error		
۰/۱۱۴	-۱/۶۰۲		۱۱/۷۱۵	-۱۸/۷۷۰	مقدار ثابت
۰/۷۹۹	-۰/۲۵۶	-۰/۳۸۷	۲/۰۴۷	-۰/۵۲۵	خود پندارنده
۰/۸۲۶	-۰/۲۲۱	-۰/۱۳۵	۲/۰۷۹	-۰/۴۵۹	رضایت از زندگی
۰/۹۸۴	-۰/۰۲۰	-۰/۰۲۲	۲/۰۱۱	-۰/۰۴۰	روانی آماده
۰/۷۶۵	-۰/۳۰۱	-۰/۱۳۱	۲/۱۹۵	-۰/۶۶۱	سردوق بودن
۰/۸۴۵	-۰/۱۹۶	-۰/۲۱۲	۱/۹۸۸	-۰/۳۸۹	احساس زیبایی شناختی
۰/۸۳۹	-۰/۲۰۴	-۰/۱۳۴	۲/۰۹۹	-۰/۴۲۹	خودکارآمدی
۰/۸۹۸	-۰/۱۲۹	-۰/۰۵۸	۲/۲۹۹	-۰/۲۹۷	امیدواری
۰/۷۵۱	۰/۳۱۸	۱/۲۱۲	۲/۰۰۴	-۰/۶۳۸	شادکامی
۰/۰۳۴	۲/۱۶۶	۰/۲۹۵	۰/۱۹۳	-۰/۴۱۷	قدرت ریسک

مقدار ثابت و سهم هر کدام از متغیرهای مستقل در پیش بینی خلاقیت مشاهده می شود. همانطور که ملاحظه می گردد  $\beta$  قدرت ریسک مدیران معنی دار بوده اما مقادیر  $\beta$  شادکامی و مولفه های آن معنی دار نیست. بنابراین معادله ی رگرسیون (پیش بینی) خلاقیت از روی متغیرهای شادکامی و مولفه های آن (خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سردوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری) و قدرت ریسک به صورت زیر خواهد بود.

$$\tilde{y} = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_K X_K$$

$$\tilde{y} = ۷۷۰/۱۸ + (۴۱۷/۰ \text{ قدرت ریسک})$$

## بحث و نتیجه گیری

خلاقیت و تولید افکار و اندیشه های جدید در مدارس توسط مدیران دارای اهمیت ویژه ای است. امروزه سازمان های موفق هستند و می توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه های جدید را در مدارس به کار برند و این امر توسط مدیران خلاق امکان پذیر است. به همین دلیل ایجاد جو مناسب در مدارس مملو از شادی و شادکامی و افزایش قدرت ریسک، می تواند زمینه ای برای بروز خلاقیت باشد. نتایج حاصل از فرضیه اصلی نشان داد که حدود ۵۳/۱ درصد از واریانس خلاقیت مدیران مدارس توسط شادکامی و قدرت ریسک تبیین می گردد. نتایج بدست آمده در خصوص میزان درصد تبیین مطلوب به نظر می رسد ولی می توان گفت عوامل دیگری غیر از شادکامی و قدرت ریسک در تبیین خلاقیت نقش دارند که می طلبد در این راستا تحقیقات و فاکتورهای دیگری مورد بررسی قرار گیرند. فرآیند خلاقیت از نظر مدینگ<sup>۱</sup> (۱۹۶۲) عبارت است از شکل دادن به عناصر متداعی به صورت ترکیبات تازه که با الزامات خاص مطابق است یا به شکلی مفید است. هرچه عناصر ترکیب جدید نیز مشابه تر باشند، فرآیند حل کردن خلاق تر خواهد بود



که همسو با یافته های این پژوهش می باشد. در یک سطح انگیزشی افرادی که باورهای خودکارآمدی قوی دارند، هدف های چالش انگیز برای خود در نظر می گیرند شکست ها را به جای آنکه به عوامل غیرقابل کنترل نسبت دهند آن ها را به تلاش ناکافی، راهبردهای نارسا یا شرایط نامساعد نسبت دهند. باورهای خودکارآمدی کارکرد دستگاه ایمنی را بالا می برد به سلامت جسمانی بهتر و انعطاف پذیری با فشار روانی منجر می شود و به سازگاری روانی و اجتماعی بهتر و شادکامی بیشتر می انجامد (کار، ۱۳۹۱). سلمان پور (۱۳۹۲) در تحقیقی عنوان می دارد که مدیران خلاق افرادی هستند که علاقه به ریسک نمودن و انجام کارهای خطرناک دارند. این افراد ترسو نیستند و حاضرند برای تحقق اندیشه هایشان تاوان فراوانی پردازند که همسو با یافته های این پژوهش می باشد. نتایج تانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) نشان داد وجود ریسک و نیز ایجاد شکست در زنجیره تامین می تواند اثر معنی داری بر عملکرد کوتاه مدت و نیز اثر منفی بلند مدت بر عملکرد سازمان داشته باشد. لذا مدیریت ریسک زنجیره تامین برای کاهش شکست های ناشی از ریسک های مختلفی نظیر چرخه های نامطمئن اقتصادی، تقاضای نامطمئن مشتری و حوادث طبیعی و انسانی غیرقابل پیش بینی و ... ضروری است.

در تبیین نتایج بدست آمده می توان گفت جهت افزایش سطح اخلاق در بین مدیران مدارس باید محیطی فراهم شود که افراد به یکدیگر اعتماد و اطمینان داشته و بتوانند ریسک های روانی را برای ابراز کردن ایده های خود بپذیرند. بررسی های عمل آمده حاکی از آن است که بعضی از مدیران، اخلاق را در مدارس به طرق مختلف، خواسته یا ناخواسته از بین می برند و مانع بروز و شکوفایی آن می شوند. در واقع باید محیطی مملو از شادکامی و خوش بینی با قدرت ریسک بالا فراهم گردد تا زمینه های بروز بیشتر اخلاق به وجود آید. در این راستا شالی و گیلسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی دریافتند ریسک پذیری از عواملی است که اخلاق را افزایش می دهد. بنابراین جهت انگیزش کارکنان به سوی اخلاق، اطمینان یافتن از اینکه افراد احساس کنند جهت ریسک پذیری و شکستن روشهای معمول و امن انجام کارها تشویق می شوند، امری کلیدی است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین خود پندارنده، رضایت از زندگی، روانی آماده، سرذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری با اخلاق مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان شاهین دژ رابطه معنی داری وجود دارد. از آنجا که شادی تأثیر کمی و کیفی زیادی بر زندگی دارد، در فرآیند تحول و توسعه مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. وقتی افراد احساس خوب داشته باشند به بهترین نحو ممکن کار خواهند کرد. احساس خوب کارآیی ذهنی را یاری می دهد و افراد را در درک بهتر اطلاعات و استفاده از قواعد تصمیم گیری در قضاوت های پیچیده توانا می سازد، علاوه بر آن آنان را فردی مسئولیت پذیر بار می آورد. تحقیقات نشان می دهد که حالات سرزندگی باعث می شود افراد، دیگران یا وقایع را در پرتوی مثبت تر بنگرند. دیدگاه نظریه پردازان شناختی، شادی چیزی است که فرد در مسیر هدف، تجربه می کند. شادکامی ارتباط نیرومندی با تجربه شایستگی، تلاش، تمرکز، حس ابراز وجود و داشتن هدف های مشخص دارد. ساعتچی (۱۳۸۲) معتقد است: افراد خلاق بیشتر بوسیله علایق درونی نسبت به کارهای خلاق برانگیخته می شوند تا عوامل بیرونی نظیر شهرت، پول و تائید دیگران، که منطبق با نتایج این فرضیه است. در این زمینه وینهون (۱۹۹۳) بر این باور است که هدف از پژوهش های مربوط به شادی، بررسی علل شادی و فرآیندهای مولد آن است، برخی از علل آن نظیر اوقات فراغت، خلق مثبت و حتی عوامل علی نظیر شخصیت نیز تا حدودی قابل تغییرند. از

1. Tang

2. Shalley &amp; Gilson

سوی دیگر، داشتن شادی و خلق خوب پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. همچنین شیخ الاسلامی، نجاتی و احمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی نتیجه گرفتند که عواطف مثبت دارای پیامدهایی همچون افزایش امید به زندگی، سلامتی طولانی مدت و بهزیستی می باشند. این عواطف اثرات تشویقی داشته و می توانند عمل و تفکر را وسیع تر سازند و منجر، به وسعت راه های تفکر شوند. نتایج بیات و یعقوبی (۱۳۹۳) حاکی از آن است که بین شادکامی با خلاقیت از نظر آماری همبستگی مثبت و معناداری به دست آمد که نتایج بدست آمده تحقیقات قبلی با یافته های این پژوهش همخوانی دارند.

در ارتباط با تبیین چگونگی ارتباط مولفه های شادکامی با خلاقیت مدیران مدارس می توان به دیدگاه شناختی اشاره نمود. دیدگاه شناختی به سودمندی تفکرات و شناخت ها که باعث هدایت هیجان ها و خلیقات فرد می شود تاکید دارد. در نظریه های شناختی اعتقاد بر آن است که افراد شادکام رویدادهای فرهنگی مطلوب بیشتری را تجربه می کنند و نیز رویدادهای خنثی را به صورت مثبت و رویدادهای مثبت را مثبت تر در نظر می گیرند. در واقع مردم قادرند از طریق کنترل افکارشان، شادکامی خود را افزایش دهند برای مثال، این عقیده که در جهان یک نیروی برتر وجود دارد می تواند خوشبختی و شادکامی افراد را بیافزاید (شوارتز، ۲۰۰۴). همچنین در تبیین دیگری می توان گفت افراد در وضعیت روحی خوب وسعت فکریشان باز شده که این مساله باعث تفکر و دید بهتر به موضوعات می شود. و روحیه شاد توانایی انسان را برای اندیشه و تفکر خلاق افزایش می دهد عبارتی دیگر مدیرانی که در حال و هوای شاد فعالیت می کنند، با دیدن علائمی که در اطرافشان قرار دارد، آسان تر از افرادی که وضعیت ناشاد و غمگین قرار دارند و حواسشان پرت می شود فعالیت های خلاقانه از خود نشان می دهند. همچنین همچنین کاستا و مک کری (۱۹۸۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که میان برونگرایی و شادکامی همبستگی بالایی وجود دارد. بنابراین شخصیت و وراثت در میزان شادکامی موثر است اما نمی توان آن را تنها عامل دانست تعامل بین ژن ها و روش های پرورشی، ۵۰٪ از نوسانات شادکامی را در میان افراد توجیه می کند.

در راستای یافته های تحقیق پیشنهاد می گردد با انتشار مقالات و نوشتارهایی در قالب جزوه و بروشور در بین مدیران مدارس به این مهم توجه گردد. از عامل قدرت ریسک مدیران در مدارس بعنوان یک فاکتور تعیین کننده خلاقیت استفاده نمایند. و مسئولین عواملی که موجبات شادکامی را تسهیل می نمایند جهت افزایش میزان خلاقیت اقدام نمایند همچنین از پیشنهاداتی که منجر به افزایش شادکامی در بین مدیران مدارس می گردند تقدیر به عمل آید و برنامه های شاد توسط کارشناسان سلامت به مدارس جهت اجرا پیشنهاد گردند تا زمینه های شادکامی در راستای تقویت و افزایش خلاقیت بیشتر فراهم گردد. و در نهایت به مولفان کتب درسی پیشنهاد می شود روانشناسی مثبت و سرفصل های مربوط به شادکامی مورد تاکید در دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی قرار گیرند.

## منابع

### فارسی

- احمد پوردریانی، م. (۱۳۸۰). **کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها»**. تهران: انتشارات پردیس.
- اسماعیل نژاد آهنگرانی، م. (۱۳۹۱). **اصول مفاهیم مدیریت ریسک**. تهران: انتشارات روابط عمومی بانک سینا.

- انصاری، ا.، غضنفری، ا.، فرهمندیان، م. و مکوندی، آ. (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران. **فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر**، سال هفتم، شماره (۲۰)، بهار ۱۳۹۲.
- بیات، ا. و یعقوبی، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عزت نفس با شادکامی و خلاقیت در دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱. **نشریه علوم نوآوری و خلاقیت**، دوره ۳، شماره ۴: ۱۶۴-۱۴۷.
- پیرخانی، ع. (۱۳۸۳). عوامل کم توجهی به خلاقیت در دانشگاهها و شیوه های ارتقای آن. **فصلنامه خلاقیت و نوآوری**، شماره ۷: ۱۷-۲۹.
- خضری، ط. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با خلاقیت و نوآوری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷. **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد تبریز.
- خلیفه، ع. م. (۱۳۷۸). **بررسی روانشناختی تحول ارزشها**. ترجمه سید حسین سیدی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- خورشیدی، ع. (۱۳۸۱). **رفتار والدین و تربیت فرزندان**. تهران: نشر یسپرون.
- راعی، ر. و سعیدی، ع. (۱۳۸۷). **مبانی مهندسی مالی و مدیریت ریسک**. تهران: انتشارات سمت.
- زارعی، حسن (۱۳۷۳). **خلاقیت و نوآوری**. **مجله دانش مدیریت**، شماره ۱: ۱۴.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۴). **روانشناسی کاربردی برای مدیران**. تهران: نشر ویرایش.
- ساعتچی، م.؛ کامکاری، ک. و عسکریان، م. (۱۳۹۰). **آزمونهای روان شناختی**. تهران: انتشارات ویرایش.
- سلمان پور، ا. (۱۳۹۲). **ارتباط سبک یادگیری سرعت شناختی با پیشرفت تحصیلی و خلاقیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه در سال تحصیلی ۹۱-۹۲**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد چالوس، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
- جعفری، س. ا.؛ عابدی، م. ر.؛ لیاقتدار، م. ج. (۱۳۸۳). **شادمانی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان میزان و عوامل مؤثر بر آن**. فصلنامه علمی-پژوهشی طب و تزکیه، سال سیزدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۳: ۲۳-۱۵.
- شیخ الاسلامی، ر.؛ نجاتی، ع. و احمدی، س. (۱۳۹۰). **پیش بینی مؤلفه های شادکامی زنان متأهل از طریق عزت نفس و روابط زناشویی**. زن در فرهنگ و هنر، دوره ۳، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۰: ۵۴-۳۹.
- عبدالهی، م. (۱۳۹۳). **بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر احساس شادکامی و مسئولیت پذیری معلمان مدارس دوره اول و دوم متوسطه (مطالعه موردی: آموزش و پرورش شهرستان سردشت)**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.
- غفوری، ف.؛ اشرف گنجویی، ف.؛ دهقان، آ. ا. و حسینی، س. م. (۱۳۸۸). **ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی**. مدیریت ورزشی، شماره ۲: ۲۱۵-۲۳۴.
- ظهور، ع. و فکری، ع. (۱۳۸۲). **وضعیت شادابی دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران**. فصلنامه ارمغان دانش، سال هشتم، شماره ۳۰: ۷۱-۶۴.

- کار، ا. (۱۳۹۱). **روان شناسی مثبت، علم شادمانی و نیرومندی های انسان**. ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند و باقر ثنائی، کرج: نشر سخن.
- محمد کاظمی، ر.؛ جعفری مقدم، س. و سهیلی، س. (۱۳۹۱). **شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری**. توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان ۱۳۹۱: ۸۶-۶۷.
- موون، ج. و مینور، م. (۱۳۸۸). **رفتار مصرف کننده: عوامل درونی و بیرونی**. ترجمه ی عباس صالح اردستانی و محمدرضا سعدی، تهران: انتشارات اتحاد جهان نو.
- نیکناملی، م.؛ پورظهير، ع.ت.؛ دلاور، ع. و غفاری مجلی، م. (۱۳۸۹). **طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران**. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال اول، شماره اول: ۲۸-۱.
- ویلیامز، ج.آ. و هاینز، ر. (۱۳۸۵). **مدیریت ریسک**. داور ونوس و حجت الله گودرزی، تهران: نگاه دانش.

### References

- Andripoulos, C.(2001). **Determinants of organizational creativity: A literature review**. Management decision; 39(10), 834-840. review.
- Argyle, M., & Lu, L., (2001). **The psychology of happiness**. London: Rutledge.
- Chamorro-Premuzic, T., Bennett, B., & Furnham, A., (2007). **The happy personality: Mediational role of trait emotional intelligence**. Personality and Individual Differences, 42, 1633-1639
- Cheng, H., & Furnham, (2007). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. Personality and Individual Differences. 34, 921-942.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1980). The influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 38(4), 668-678.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L., (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125, 278-302.
- Fuchs, A. and Richards, A. (2006). Tourist destination Perception: The case of Israel, Journal of Hospitality & Leisure Marketing; 14(2), 83-108.
- Gremlin, B. (2003). Students Satisfied. Retrieved February 21, 2013, from: <http://www.cwra.edu/orgs/observer/opro3/index/head 01>.
- Jeremy, P.W(2005). The vital role of creativity in academic departments. BJU, International. 96(3), 254-256.
- Kerr, m. (2006). Creative inspiring workplaces by putting humour to work. Retrieved February 21, 2013 from: <http://www.mikekerr.com/meet-michael-kerr>.
- Lyubomirsky, s., Sheldon, k.m., & Schkade, d., (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. The General psychology. 9(2). 111-131.
- Mading, H., (1962). Lessons to be learnt from a Decade of Discussion on Performance Indicators, International Journal of Institutional Management in Higher Education.

- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001) On happiness and human potential a review of research on hedonic and eudemonic well-being. Annual Review of Psychology; February 2001, 52, 141-166.
- Sawyer, R.K. (2006). The Cambridge Handbook of the Learning Sciences, Cambridge, University Press.
- Shalley. C. & Gilson. L. (2004). What leaders need ti know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder Creativity? Dupree College of Managment, Georgia Institute of technology: 8-9
- Sternberg, R.J., et al. (1989),. Handbook of creativity the influence of personality and scientific creativity, New York: NY-USA 7.
- Stojanovaa; B .(2010). Development of creativity as a basic task of the modern educational system. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2, 3395-3400. Available online at: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Schwartz, B. (2004). The paradox of choice: why more is less? New York: HarperCollins.
- Talebzadeh, F & Samkan, M. (2011). An Evaluation of the Factors Influencing Happiness among Female Students of Elementary Schools in Tehran. International Conference on Social Science and Humanity IPEDR vol.5, 441-444.
- Tang, C. S. (2006). Perspectives in supply chain risk management. International Journal of Production Economics, 103 (2), 451-488.
- Veenhoven, R. (1993). World data bases of happiness: Correlates of happiness. Rotterdam: Erasmus

