

بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی

محمدحسن میرزامحمدی^۱

محمد نوروزی^۲

علیرضا یوزباشی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۲/۲۴

چکیده

زمینه: پیشرفت ابعاد گوناگون جامعه بشری، در گرو خلق اندیشه‌های نو می‌باشد. تفکر منطقی را می‌توان منوط به داشتن ذهنیت فلسفی وی دانست. ذهن فلسفی به مدیر و کارکنان بینش و دانشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسائل سازمان از تنگ نظری، خود محوری و یک جانبه نگری مصون بمانند.

هدف: هدف اصلی مورد بررسی در این پژوهش؛ بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی می‌باشد.

روش: پژوهش از نوع همبستگی است و در زمره تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۱ (تعداد آنها برابر با ۱۴۵ نفر) است. از جامعه آماری یاد شده، نمونه‌ای به حجم ۱۱۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد. در پژوهش

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد (نویسنده مسئول)

mirzamohammadi@shahed.ac.ir

۲. کارشناس ارشد تعلیم و تربیت اسلامی دانشگاه شاهد shahed.ac.ir/norouzi.mirza

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران ayoubzashi@yahoo.com

حاضر با بهره‌گیری از دو پرسشنامه استاندارد، سنجش خلاقیت کارکنان رندسیپ (۱۹۷۹) و هم‌چنین پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی میرسپاسی و سلطانی (۱۳۷۵) به بررسی متغیرهای فوق‌پرداخته شد. یافته‌ها: بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام حاکی از آن بود که از بین مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی متغیرهای جامعیت و انعطاف‌پذیری بهترین پیش‌بینی‌کننده برای خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی هستند.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های تحقیق می‌توان اذعان داشت که هر چه میزان ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) در بین کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی بیشتر باشد، خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. از تحلیل داده‌ها می‌توان چنین نتیجه گرفت که بعد جامعیت ذهنیت فلسفی رابطه بیشتری با خلاقیت دارد و ابعاد انعطاف‌پذیری و تعمق در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند.

کلید واژه (گان): ذهنیت فلسفی، جامعیت، تعمق، انعطاف‌پذیری، خلاقیت سازمانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مقدمه

پیشرفت روزافزون جامعه بشری در ابعاد گوناگون، در گرو خلق اندیشه‌های نو و خلاق در نیروی انسانی می‌باشد که از طریق آن سازمان به سرعت پیشرفت نموده و به اهداف خود نایل می‌شود. امروزه نیروی انسانی به عنوان اساسی‌ترین عامل رشد و توسعه همه‌جانبه در سازمان‌ها می‌باشند و توانایی فکری و خلاقیت کارکنان هر سازمان در جهت اهداف سازمان از مهم‌ترین ویژگی‌های آنان محسوب می‌شود. تفکر صحیح و منطقی کارکنان در سازمان را می‌توان منوط به داشتن ذهنیت فلسفی او دانست، ذهنیت فلسفی فرد در طرز تفکر، نحوه برخورد با مسائل و گرایش و خصوصیات فکری وی قابل مشاهده می‌باشد. ذهن فلسفی به فرد بینش و دانشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسائل از تنگ‌نظری، خودمحوری و یک‌جانبه‌نگری مصون

بماند و همچنین به او کمک کند تا با شناخت و معرفت لازم درباره امور به طور منطقی تصمیم بگیرد.

آماویل^۱ (۱۹۹۶) اعتقاد دارد زمانی که کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود که ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه داده و بکار گیرند (شالی و گیلسون^۲، ۲۰۰۴). وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند، به‌علاوه آنها این ایده‌ها را توسعه داده و آنها را به کارکنان دیگر برای توسعه و به کارگیری در کارشان منتقل می‌کنند. از این رو تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق شده، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد. از آنجا که خلاقیت واژه پیچیده‌ای است تعریف مشترکی که همه صاحب‌نظران در آن اتفاق نظر داشته باشند، ارائه نشده است. در فرهنگ وبستر^۳ (۲۰۰۳) خلاقیت، قدرت و توانایی ایجاد خلق مفاهیم جدید یا به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف شده است.

می‌توان گفت از ویژگی‌های بارز انسان و محور اساسی و حیاتی او، قدرت اندیشه است. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسایل و مشکلات بپردازد و به رشد و تعالی برسد (میرکمالی و خورشیدی، ۱۳۸۸). میرکمالی و خورشیدی (۱۳۸۸) تفکر خلاق را از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه اندیشه انسان می‌دانند. میرکمالی (۱۳۷۸) عقیده دارد فرد خلاق کسی است که از ذهنی جستجوگر و آفریننده برخوردار باشد و با نگرستن به پدیده‌ها و امور جاری زندگی چیزهایی را می‌بیند که مردم معمولی نمی‌بینند و در نهایت از منابع و امکانات ترکیب جدیدی بسازد که در نظر دیگران کاری غیر ممکن می‌نماید. کیتینگ (میرکمالی و خورشیدی،

1. Amabile
2. Shalley & Gilson
3. Webster

۱۳۸۸) می‌گوید خلاقیت به معنی به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. به نظر بنتلی^۱ (۲۰۰۲) خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری دانش و رهبری مهارت‌ها در راه‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند.

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شوند و آنها را از نیستی و فنا نجات می‌دهند. در عصر حاضر ما برای بقا، پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشیم تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (الوانی، ۱۳۸۶، ص. ۲۳۹). در راستای خلاقیت کارکنان باید به این نکته توجه داشت که تفکر و مهارت درست اندیشیدن از جمله مسائل مهمی است که از دیر باز همواره ذهن اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. مدیران و به ویژه کارکنان یک سازمان به عنوان نیروی انسانی و عامل اصلی سازمان به لحاظ ایفای نقش مهم در جهت بهسازی و شکوفایی اقتصادی جامعه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. در این راستا نحوه تفکر و مهارت درست اندیشیدن و همچنین حالات و روحيات هیجانی و عاطفی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که بر عملکرد آنها تأثیر گذار می‌باشد و از دیر باز ذهن اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. در خصوص نحوه تفکر و مهارت درست اندیشیدن مفهوم ذهنیت فلسفی مطرح می‌شود که به داشتن ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می‌کند، اطلاق می‌شود (اسمیت^۲، در برنجی، ۱۳۷۰).

امروزه به طور روز افزونی سازمان‌ها با محیط‌هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند و بنابراین برای بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به عبارتی دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، فناورانه، اجتماعی، فرهنگی و غیره عصر کنونی، سازمان‌هایی موفق و کارآمد خواهند بود که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه

1. Bentley
2. Smith

امروزی بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (اخوان و ابوعلی، به نقل از میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰). به بیانی دیگر، سازمان‌ها بایستی نسبت به گذشته خلاق‌تر و نوآورتر باشند تا بتوانند در چنین محیطی بقا یابند، رقابت کنند، و رشد نمایند (جونگ و همکاران^۱، ۲۰۰۳). می‌توان گفت خلاقیت یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان است و برای سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی به حساب می‌آید (وود من و همکاران^۲، ۱۹۹۳). احتمال می‌رود خلاقیت کارکنان، به عنوان یک مزیت رقابتی مهم، در سایه ذهنیت فلسفی پدیدار گردد.

مسئله مهم و حیاتی در مورد کارکنان یک سازمان، تفکر است که برای پرورش آن ابزارهایی لازم است. میرکمالی (۱۳۸۵) عقیده دارد تفکر منطقی حاصل داشتن ذهن فلسفی^۳ است. تفکر منطقی اساس کار مدیریت قلمداد می‌گردد و مدیر باید با تفکر منطقی از شناسایی مسئله تا پیدا کردن راه حل‌های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکان پذیر نیست، جز اینکه از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. در این راستای افزایش تفکر منطقی یکی از این ابزارها داشتن ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک کند. در خصوص ذهن فلسفی، اسمیت ذهنیت فلسفی را توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن می‌داند که به تفکر صحیح فرد کمک می‌کند و او را به قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد. او برای ذهن فلسفی سه بعد شامل جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری قائل شده است و برای هر بعد، چهار خصوصیت را بیان کرده است که در این پژوهش ذهن فلسفی از این سه بعد بررسی خواهد شد.



-
1. Jung
 2. Woodman
 3. philosophic-mind

جامعیت^۱: نشانه‌های آن این است که فرد، (۱) موارد خاص را در یک زمینه وسیع با هم مرتبط می‌سازد. به عبارت دیگر سعی می‌کند تصویر بزرگ را ببیند؛ (۲) در برخورد با مسائل رابطه آنها را با هدف‌های اساسی یا ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی که تحقق آنها در آینده امکان دارد در نظر می‌گیرد؛ (۳) برای نظریات قابل تعمیم تلاش می‌نماید اما چنین نظریاتی را از مطالعه همه جزئیات و جمع آوری خصوصیات مشترک آنها استخراج نمی‌کند. بلکه از طریق بررسی و تحلیل چند مورد، قاعده کلی درست می‌کند که به طور وسیع همه جنبه‌های این امور را تبیین نماید؛ و (۴) در مقابل عقاید و افکار گوناگون سعه‌صدر نشان می‌دهد.

تعمق^۲: نشانه‌های این بعد شامل این است که فرد، (۱) اموری که برای دیگران مسلم فرض می‌شود را مورد سؤال قرار می‌دهد؛ (۲) از راه ژرف اندیشی جنبه اساسی مسائل را تشخیص می‌دهد و در برخورد با هر نظریه، اصول و مبانی آنها را مشخص می‌نماید؛ (۳) از آنچه می‌بیند چیزهای نا محسوس را استخراج می‌نماید و به معانی تلویحی و ربط امور حساس می‌باشد؛ و (۴) در اجرای تعمق، از روش فرضیه‌ای قیاسی به جای روش استقرائی استفاده می‌نماید. بدین گونه که فرد ضمن برخورد با یک یا چند مورد به تدوین فرضیه می‌پردازد و در شرایط خاصی فرضیه را به عنوان امر کلی به موارد گوناگون تعمیم می‌دهد.

انعطاف پذیری^۳: نشانه‌های این جنبه از ذهن فلسفی عبارتند از اینکه فرد (۱) دچار جمود روان‌شناختی نمی‌گردد. (۲) عقاید و افکار را بدون اینکه تحت تأثیر منابع آنها قرار بگیرد ارزیابی می‌کند. (۳) مسائل را از جهات متعدد مورد بررسی قرار می‌دهد و میان امور متضاد و متناقض فرق می‌گذارد. (۴) در قضاوت‌ها جنبه احتیاط را رعایت می‌کند و از قطعی و یقینی کردن عقاید پرهیز می‌نماید (اسمیت، در برنجی، ۱۳۷۰، ص. ۹۲-۷۲). به طور کلی فرد دارای ذهنیت فلسفی، تمامی اعمال و رفتارهای خود را با شاخص‌های فوق محک می‌زند.

1. comprehensiveness
2. penetration
3. flexibility

میچل^۱ (۱۹۹۱) یکی از ویژگی‌های افراد خلاق را تفکر منطقی آنها دانسته و بر این باور است که اگر چه افرادی که فکر خلاق دارند خود را محصور در یک فکر نمی‌کنند و فکرهای گوناگون را از زوایای متفاوت در ذهن بررسی می‌کنند ولی همواره دارای فکر اصولی و منطقی هستند. آنها به دنبال علت و معلول‌ها می‌گردند و تفکرشان بر اصول منطقی استوار می‌باشد. در این راستا به زعم میر کمالی (۱۳۸۰) فرد خلاق دو ویژگی دارد. یکی تفکر تحلیلی که تفکری تجزیه و تحلیل کننده و منطقی است و دیگری تفکر خلاق که نوعی مهارت ذهنی است که در آن قدرت تصور و اندیشه به خلق ایده‌های جدید و نو به منظور دستیابی به یک یا چند راه حل می‌پردازد. خلاقیت ریشه در فکر بشر دارد و با تلاش و آموزش شکوفا می‌گردد.

صاحب‌نظران دیگری که پژوهش‌های مرتبطی با خلاقیت را بررسی نموده و دریافته‌اند که افراد خلاق نسبت به وقایع، پدیده‌ها، اشیا و اشخاص با وسعت نظر نگاه می‌کنند و برای یافتن جواب تا هر کجا که مسئله آنها را می‌کشاند به دنبال‌اش می‌روند و وقت زیادی را صرف مطالعه، تجزیه و تحلیل دقیق و تشریح مسئله می‌کنند (شل کراس^۲، در جوادیان، ۱۳۷۲، ص. ۱۰).

در پژوهش حاضر تلاش شده است تا این مسئله مورد بررسی قرار می‌گیرد که تا چه میزان ویژگی‌های ذهن فلسفی کارکنان که یکی از ملزومات تفکر منطقی می‌باشد با خلق اندیشه‌ها و ایده‌های نو و یا به عبارت دیگر خلاقیت آنها رابطه دارد. در این راستا باید توجه داشت که نیروی انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط نقش مهمی در افزایش کارآیی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند (خضری، ۱۳۸۱).

1. Michael
2. Shall cross

خلاقیت نیازمند فضای مناسبی است که ترکیب مطلوبی از عوامل گوناگون را در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص به وجود می‌آورد. در دراز مدت موفق‌ترین شرکت‌ها آنهایی هستند که مدیران آنها بر آموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته‌اند و انگیزه بهتر کار کردن، حفظ کیفیت استاندارد و ایجاد فضا برای رشد خلاقیت‌های کارکنان سازمان را فراهم آورند (متوسلی، ۱۳۷۵).

در این راستا حق شناس (۱۳۷۸) معتقد است که یک مدیر آموزشی خلاق و اثر بخش کسی است که باعث بروز و توسعه خلاقیت و ابتکار معلمان و دانش آموزان می‌شود. به بهبود کار آموزشی معلمان کمک می‌کند. فرصت‌های بهتری را برای تعلیم و تربیت دانش آموزان فراهم می‌آورد. برای ارائه اندیشه‌های نو از معلمان و دانش آموزان قدردانی به عمل می‌آورد. به عقاید و نظرات معلمان بیش از نظر خود احترام می‌گذارد. بهترین شرایط ممکن را با دادن آزادی عمل به معلمان برای ارائه طرح‌ها و نوآوری‌های دانش آموزان فراهم می‌کند.

دمرچیلی و رسول نژاد (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان پرداخته و دریافتند که بین ذهنیت فلسفی و ابعاد سه گانه آن با میزان خلاقیت استادان رابطه معناداری وجود دارد.

هم چنین سیف هاشمی و رجائی پور (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسط شهر اصفهان» دریافتند که بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران رابطه مثبتی وجود دارد، همچنین بین هر یک از ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت رابطه دیده می‌شود.

در پژوهش دیگری هاشمی (۱۳۷۲) تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران را بر چگونگی انجام وظایف مدیریتی در مدارس شهرستان ممسنی بررسی نموده و دریافت که مدیران با ذهنیت فلسفی بالا نسبت به مدیرانی که ذهنیت فلسفی پایین داشتند، عملکرد بهتری در انجام وظایف مدیریتی از خود نشان می‌دادند.

هم چنین بندلی زاده (۱۳۷۶) نیز در پژوهشی با عنوان تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارایی مدیران متوسطه شهرستان دامغان دریافت که بین ذهن فلسفی مدیران و کارایی آنان رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش جزایری (۱۳۸۸) نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران و جو سازمانی مدارس رابطه وجود دارد.

جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران دریافتند، که بین سبک‌های رهبری مدیران بر حسب ذهنیت فلسفی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد. این بدان معنی است که مدیرانی که در پرسشنامه ذهنیت فلسفی نمره بالاتری کسب کردند، بیشتر به استفاده از سبک رهبری تحولی گرایش دارند. در نتیجه، نیاز به تقویت خصوصیات ذهن فلسفی شامل جامعیت، ژرف نگری و انعطاف پذیری، در مدیران دانشگاه با نظر به یافته‌های این تحقیق بارز و نمایان گشته است.

بولینگر^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی مدیران بر عملکرد کارکنان پرداخته و دریافت مدیرانی که دارای تفکر جامع، عمیق، انعطاف پذیر و انتقادی باشند، نسبت به مدیرانی که فاقد این کیفیات هستند، تأثیر متفاوتی بر کارکنان خود دارند (به نقل از دمرچیلی و رسول نژاد، ۱۳۸۷).

اسمیت (۱۹۶۵) تحقیقی به منظور بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی بر روابط انسانی مطلوب و میزان خلاقیت مدیران و همچنین بر روحیه کارکنان مدارس ویرجینیا^۲ انجام داد. نمونه آماری از مدیران چهل و شش مدرسه در این ایالت انتخاب شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب، میزان خلاقیت مدیران و با روحیه کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در این پژوهش بین ویژگی‌هایی مانند سن، سنوات خدمت و تحصیلات مدیران با ذهنیت فلسفی آنها تفاوت معنی داری دیده نشد.

1. Bowlinger
2. Virginia

موریتی^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی اثرات خاص تفکر انتقادی و ذهنیت فلسفی استادان دانشگاه بر موفقیت علمی دانشجویان دانشگاه استنفورد پرداخته و دریافتند دانشجویانی که اساتید آنها آموزش مهارت‌های خاص تفکر انتقادی را دریافت کرده نسبت به دانشجویانی که اساتید آنها آموزش مهارت‌های خاص تفکر انتقادی را دریافت نکرده‌اند پیشرفت تحصیلی بیشتری داشتند (جزایری، ۱۳۸۸).

هم چنین پی‌یرا^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان‌های دولتی دریافت که بین ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد کارکنان آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین بین میانگین نمرات توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی، اعتبار تصمیم‌گیری و سازگاری محیطی کارکنان با ذهنیت فلسفی مدیران آنها رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش میزان خلاقیت و ذهنیت فلسفی مدیران نمرات هفت‌گانه عملکرد نیز افزایش می‌یابد.

بنا بر زمینه‌های مذکور و اینکه تمایل به خلاقیت کارکنان از ضروریات اساسی در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌باشد و با توجه به اینکه ذهنیت فلسفی نقش مهمی را در تسریع این مهم را انجام می‌دهد، پژوهش حاضر به بررسی رابطه ابعاد سه‌گانه ذهنیت فلسفی با تمایل به تسهیم دانش پرداخته و سعی دارد برای این منظور به دو سوال اساسی به شرح زیر پاسخ دهد:

۱. آیا بین ذهنیت فلسفی و ابعاد سه‌گانه آن (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا ابعاد سه‌گانه ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) می‌توانند خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی را پیش‌بینی نمایند؟

مدل مفهومی تحقیق

1. Morithi
2. Pierra

مدل مفهومی زیر با توجه به مطالعات نظری و تجربی صورت گرفته در این زمینه که نشان دهنده نقش و رابطه ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت طراحی شده است (شکل یک).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۱ پرداخته است. با توجه به این که پژوهش درصدد سنجش رابطه بین متغیرها، یعنی ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت می باشد؛ روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد، هم چنین پژوهش حاضر در زمره تحقیقات کاربردی می باشد.

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۰-۹۱ بوده، که تعداد آنها برابر با ۱۴۵ نفر می باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه ای به حجم ۱۱۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد.

ابزارهای تحقیق

در پژوهش حاضر سعی می‌شود با بهره‌گیری از دو ابزار استاندارد، پرسشنامه سنجش ذهنیت فلسفی میر سیاسی و سلطانی (۱۳۷۵) و پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان راودسپ (۱۹۹۷) به بررسی متغیرهای فوق پرداخته شده است.

پرسشنامه سنجش ذهنیت فلسفی میر سیاسی و سلطانی (۱۳۷۵): برای سنجش ذهنیت فلسفی از پرسشنامه ذهنیت فلسفی که در سال ۱۳۷۵ توسط میر سیاسی و سلطانی تهیه و برای جامعه ایرانی هنجاریابی شده است، استفاده شده است. لازم به ذکر است این پرسشنامه بر روی ۸۰ نفر از دانشجویان مرکز مدیریت دولتی اجرا و از طریق آلفای کرونباخ ضریب اعتبار آن برابر با ۰/۸۹ بوده و روایی آن نیز توسط ده نفر از متخصصان تعلیم و تربیت تأیید شده است (بیده، ۱۳۷۶). علاوه بر این ضریب پایایی پرسشنامه مذکور در سال ۱۳۸۲ توسط سیف هاشمی ۰/۷۳ برآورد گردیده که این نشانگر پایایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. این پرسشنامه از شصت ماده تشکیل شده و ذهنیت فلسفی مدیران را در ابعاد گوناگون آن (جامعیت، تعمق، انعطاف‌پذیری) اندازه‌گیری می‌کند. در سال‌های اخیر آزمون‌های چندی برای اندازه‌گیری توانایی‌ها و رفتارهای خلاق ایجاد گردیده است. در حالی که هر یک از آنها به نوبه خود مفید هستند.

پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان راودسپ (۱۹۹۷): برای سنجش خلاقیت کارکنان پرسشنامه سنجش خلاقیت راودسپ (۱۹۹۷) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه توسط مقیمی (۱۳۸۸) به فارسی ترجمه شده و به تفصیل معرفی گردیده است. این پرسشنامه دارای ۵۰ گویه می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از خیلی مخالفم (۱) تا خیلی موافقم (۵) تنظیم شده است. پژوهش‌های گوناگون این پرسشنامه را جهت سنجش خلاقیت به کار برده‌اند و برای آن پایایی بالایی را گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه، پرسشنامه‌ای استاندارد است که

بارها در تحقیقات گوناگون مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن به تأیید رسیده است. پایایی آن نیز بارها محاسبه و تأیید شده است.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل توصیفی توزیع داده‌ها از میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌های استنباطی چون؛ «t» ضریب همبستگی پیرسون، «R» و ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شده است. در تمامی موارد پس از وارد کردن داده‌ها به رایانه به کمک نرم افزار "اس.پی.اس.اس" تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام شده است.

یافته‌های تحقیق

پرسش نخست: آیا بین ابعاد ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی رابطه معناداری وجود دارد؟
جدول ۳ نشان می‌دهد که بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ ضریب همبستگی بین ذهنیت فلسفی و ابعاد سه‌گانه؛ جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری با خلاقیت کارکنان به ترتیب ۰/۴۷۳، ۰/۴۶۷، ۰/۲۸۶، ۰/۳۶۱، بوده است. به عبارت دیگر بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان اذعان داشت که هر چه میزان ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در بین کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی بیشتر باشد، خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	N
خلاقیت	ذهنیت فلسفی	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰	۱۱۰

جامعیت	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰
تعمق	۰/۲۸۶	۰/۰۰۲
انعطاف پذیری	۰/۳۶۱	۰/۰۰۰

پرسش دوم: کدامیک از ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) بهتر خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی را پیش بینی می‌نماید؟

به منظور تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرهای پیش بین (ابعاد ذهنیت فلسفی) در پیش بینی خلاقیت کارکنان از رگرسیون گام به گام استفاده شد. بدین ترتیب که متغیرهای پیش بین (ابعاد ذهنیت فلسفی) وارد معادله شده‌اند و حیطه‌هایی که بیشترین سهم را در پیش بینی خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی داشته‌اند، مشخص شده‌اند.

در گام اول، متغیر جامعیت وارد معادله شد که ۰/۴۶۷ خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی توسط این متغیر پیش بینی گردید.

در گام دوم، متغیرهای جامعیت و انعطاف پذیری به طور هم‌زمان وارد معادله شدند، نتایج نشان داد با ورود متغیر انعطاف پذیری، سهم متغیر جامعیت از ۰/۴۶۷ به ۰/۳۸۴ کاهش و سهم هر کدام از متغیرهای جامعیت و انعطاف پذیری به ترتیب ۰/۳۸۴ و ۰/۲۰۸ گردید. در واقع نتایج جدول در گام دوم حاکی از آن است که متغیر جامعیت ۰/۳۸۴ و انعطاف پذیری ۰/۲۰۸ پیش بینی کننده خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی می‌باشند (جدول ۴ و ۵).

جدول ۲. تحلیل رگرسیون برای تعیین سهم ابعاد ذهنیت فلسفی در پیش بینی خلاقیت کارکنان مرکز آموزش

مدیریت دولتی

گام	متغیر	R	R ²	B	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	جامعیت	۰/۴۶۷	۰/۲۱۸	۰/۱۷۶	۰/۴۶۷	۵/۴۸۹	۰/۰۰۰
گام دوم	جامعیت	۰/۵۰۵	۰/۲۵۵	۰/۱۴۵	۰/۳۸۴	۴/۲۲۰	۰/۰۰۰
	انعطاف پذیری			۰/۰۶۷	۰/۲۰۸	۲/۲۸۹	۰/۰۲۴

جدول ۳. نتایج مربوط به جدول ANOVA

Sig	F	MS	df	SS
-----	---	----	----	----

رگرسیون	۱/۱۶۹	۱	۱/۱۶۹	۰/۰۰۰	۳۰/۱۲۷	۰/۰۳۹	۱۰۸	۴/۱۹۱	۵/۳۶۰
باقی مانده									
کل									
رگرسیون	۱/۳۶۵	۲	۱/۳۶۵	۰/۰۰۰	۱۸/۲۷۶	۰/۰۸۶۲	۱۰۷	۳/۹۹۵	۵/۳۶۰
باقی مانده						۰/۰۳۷			
کل									

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که همبستگی مثبت و معناداری بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی وجود دارد، به عبارت دیگر بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان اذعان داشت که هر چه میزان ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در بین کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی بیشتر باشد، آنان خلاقیت بیشتری در محیط کار از خود نشان می‌دهند. این یافته‌ها به طور مستقیم موید رابطه بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) با خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی می‌باشد که اظهارات و پژوهش‌هایی دمرچیلی و رسول نژاد (۱۳۷۸) و سیف هاشمی و رجائی پور (۱۳۸۳) بر آن صحه گذاشته است و هم چنین به صورت غیرمستقیم با یافته‌های هاشمی (۱۳۷۲)، جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی (۱۳۸۹) اسمیت (۱۹۶۵)، بولینگر (۲۰۰۲)، موریتی (۲۰۰۵) و پی‌یرا (۲۰۰۹) همسو است.

در این راستا باید اذعان داشت که ویژگی‌های ذهن فلسفی کارکنان که یکی از ملزومات تفکر منطقی می‌باشد با خلق اندیشه‌ها و ایده‌های نو و یا به عبارت دیگر خلاقیت آنها رابطه دارد. مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از بیشترین توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری،

روحیه علمی و پژوهش را در تک تک کارکنان سازمان تقویت کنند. این امر می‌تواند سازمان را تبدیل به یک سازمان خلاقیتی کند که بازنگری روال‌های گذشته و تولید افکار، اندیشه‌ها و کالا و خدمات جدید از طریق تراوش‌های فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد و نوگرایی به عنوان یک ارزش نهادی جزء باورهای مشترک سازمان شود.

هم چنین باید توجه داشت که نیروی انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب بروز خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط نقش مهمی در افزایش کارآیی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند (خضری، ۱۳۸۱). نتایج پژوهش‌های هاشمی (۱۳۷۲)، بندلی زاده (۱۳۷۶)، بولینگر (۲۰۰۲) و پی‌یرا (۲۰۰۹) حاکی از آن است که اگر نیروی انسانی در سازمان دارای ذهنیت فلسفی بیشتری باشند، وظایف خود را بهتر انجام داده و کارایی و عملکرد بهتری از خود در سازمان نشان می‌دهند. در این راستا باید توجه داشت که یکی از عوامل موثر در بهبود عملکرد سازمانی، خلاقیت کارکنان می‌باشد.

هم چنین در راستای پژوهش حاضر جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافتند مدیرانی که ذهنیت فلسفی بالاتری دارند، گرایش بیشتری به سبک رهبری تحولی دارند. گوموشلو و یسو^۱ (۲۰۰۹) نیز بیان کرده‌اند که رهبران تحولی کارکنان را تشویق می‌کنند تا جنبه‌های گوناگون کار خود را مورد مذاقه قرار داده و از جنبه‌های گوناگونی به آن بنگرند چیزی که احتمالاً خلاقیت کارکنان را افزایش خواهد داد. همچنین سیمون^۲ و همکاران (۲۰۱۲) اظهار کرده‌اند که رهبران تحولی ایده‌ها، چشم اندازه‌ها یا نقطه نظرات جدید پیروان را پذیرا بوده و سعی می‌کنند آنها را افزایش دهند، و در نتیجه پیروان ترغیب می‌شوند به هنگام جستجوی پاسخ به سؤال‌ها یا پیدا کردن راه حل برای مشکلات پیش آمده به صورت غیر

1. Gumusluoglu & Ilsev
2. Simone

مرسومی یا متفاوت از همیشه فکر کنند. به عبارتی دیگر، ریسک پذیری کارکنان با گشاده روی پذیرفته شده و تشویق می گردد و رهبران پیروان را ترغیب می کنند تا وضعیت موجود را به چالش بکشند. به زعم جونگ (۲۰۰۰) نیز زمانی که پیروان با اهداف رهبران تحولی هم راستا گردند، در نتیجه آنها برای رسیدن به اهداف دشوار تلاش بیشتری کرده و انرژی بیشتری برای تولید راه حل های خلاقانه صرف می کنند. نتایج پژوهش های فوق حاکی از آن است که هرچه ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) در بین کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی بیشتر باشد خلاقیت بیشتری از خود بروز می دهند.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز برای پیش بینی خلاقیت از روی ابعاد ذهنیت فلسفی حاکی از آن بود که ابعاد جامعیت و انعطاف پذیری به ترتیب به عنوان مهم ترین مؤلفه های پیش بینی کننده خلاقیت در نظر گرفته می شوند و سهم قابل توجهی در پیش بینی آن دارند. اما ابعاد تعمق سهم معنی داری در پیش بینی خلاقیت کارکنان نداشتند.

در خصوص نقش پیش بینی کنندگی جامعیت برای خلاقیت نیز باید اذعان داشت که افرادی که دارای جامعیت در تفکر باشند، موارد خاص را در یک زمینه وسیع با هم مرتبط ساخته به عبارت دیگر سعی می کند تصویر بزرگ را ببیند، در برخورد با مسائل رابطه آنها را با اهداف اساسی یا ایده آل ها و آرمان هایی که تحقق آنها در آینده امکان دارد در نظر گرفته و برای نظریات قابل تعمیم تلاش می نماید اما چنین نظریاتی را از مطالعه همه جزئیات و جمع آوری خصوصیات مشترک آنها استخراج نمی کند. بلکه با بررسی و تحلیل چند مورد، قاعده کلی درست می کند که به طور وسیع همه جنبه های این امور را تبیین نماید که همه این فعالیت ها منجر به بروز رفتار خلاقانه در سازمان شده و موجبات نیل به اهداف سازمانی را فراهم می آورد. هم چنین در خصوص قابلیت انعطاف پذیری می توان اذعان داشت از آنجا که افراد دارای این نوع از قابلیت ذهنی دچار جمود روان شناختی نگشته، عقاید و افکار را بدون اینکه تحت تأثیر منابع آنها قرار بگیرد ارزیابی نموده، مسائل را از جهات متعدد مورد بررسی قرار داده و میان امور متضاد و متناقض فرق گذاشته و در نهایت در قضاوت ها جنبه احتیاط را رعایت

می کند و از قطعی و یقینی کردن عقاید پرهیز می نماید که این امر موجبات رفتارهای خلاقانه را فراهم می آورد.

پیشهادات کاربردی

تقویت ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران و کارکنان سازمان، آنها را قادر می سازد تا با تسلط بر وظایف خود، مسائل و مشکلات را با دید جامع در نظر بگیرند و ارتقاء فرایندهای سازمانی را تسهیل نمایند. بر اساس نتایج تحقیق حاضر پیشنهادات ذیل به مدیران سازمانها ارائه می گردد.

■ به مدیران سازمانها پیشنهاد می شود:

مسائل و کارکردهای گوناگون سازمان خود را در ارتباط با یکدیگر در نظر بگیرند و از تصمیم گیریهای عجولانه پرهیز نمایند. این رویکرد امکان برقراری ارتباط عمیق و صمیمانه با کارکنان سازمان را فراهم می کند و موجب بروز خلاقیت در مدیریت سازمان می گردد.

به ریشه و عمق قضایای پی برند و برای رسیدن به یک نتیجه صحیح تمام موارد و علتها را بررسی نمایند و در حل مشکلات سازمان نسبت به راه حل های خاصی تعصب نداشته باشند. این امر باعث می شود که وقتی یک شیوه خاص برای یک مسئله کارساز نباشد فکر خود را بر روی شیوه مناسب تر تغییر جهت دهند و از تخیلات تنها به عنوان قوه محرکه ای که باعث ایجاد ایده های جدید می گردد استفاده نمایند.

در ارزیابی اعمال و گفتار کارکنان سازمان به طور مستقل و به دور از ذهنیت های خود قضاوت نمایند و در موقعیت های نامعلوم و مبهم قضاوتی یقینی را به تعویق بیندازند. این رویکرد باعث تفکر بیشتر بر روی مسائل شده و ایده های جدید را بروز می دهد. در بررسی پدیده ها و امور سازمان وسعت نظر داشته باشند و مسائل را از زاویه های گوناگون و از جنبه های گوناگون بررسی نمایند تا زمینه بروز خلاقیت خود و کارکنان سازمان فراهم آید.

منابع

- اسمیت، فیلیپ جی. ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی. ترجمه محمد رضا برنجی. (۱۳۷۰). چاپ اول. تهران: انتشارات گلچین.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- بندلی زاده، نادر (۱۳۷۶). تأثیر ذهنیت فلسفی بر کارآیی مدیران مدارس شهر دامغان. دانشگاه تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.
- جاویدی کلاته جعفرآبادی، طاهره؛ ابوترابی، رزیتا. (۱۳۸۹). ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران در نظام آموزش عالی (مورد بررسی: دانشگاه فردوسی مشهد). فصلنامه مطالعات تربیتی و روان شناسی، ۱۱(۱)، ص ۲۱۱- ص ۲۳۴.
- حق شناس، مرجان. (۱۳۷۸). خلاقیت در آموزش و پرورش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۳، ص ۶۸-ص ۸۵.
- خضری، مهدی. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
- دمرچیلی، فریبا؛ رسول نژاد، عبدالحسین. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان زنجان. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۴(۴)، سال چهارم، شماره ۱ (پیاپی ۱۳). ص ۴۵-ص ۶۲.
- سیف هاشمی، فخرالسادات؛ رجائی پور، سعید (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)، ۲۰(۱)، سال بیستم، شماره ۱ (پیاپی ۷۷)، ص ۳۱- ص ۶۴.

- شل کراس، دوریس. آموزش رفتار خلاق و استعداد درخشان در دانش آموزان. ترجمه مجتبی جوادیان. (۱۳۷۲). چاپ سوم. تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- متوسلی، محمود. (۱۳۷۵). فضای اقتصادی کارآفرینی و نقش مدیران در توسعه اقتصادی. مجله دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، ص ۱۱۵-۱۱۹.
- مقیم، سید محمد. (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۷۸). تفکر خلاق و باروری آن در سازمان‌های آموزشی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲، ص ۹۹-۱۲۰.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۵). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات یسپرون.
- میرکمالی، سید محمد؛ خورشیدی، عباس. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر پرورش خلاقیت دانش آموزان دوره ابتدایی استان گیلان. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۹(۲)، ص ۵۱-۷۵.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهش‌نامه بیمه (صنعت بیمه). ۲۶(۳)، ص ۱۵۵-۱۸۱.
- هاشمی، سید اعظم. (۱۳۷۲). بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران بر چگونگی انجام وظایف مدیریت. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.

- Amabile, T. M. (1995). *The Social Psychology of Creativity*. New York: Spring-Verlag.
- Bentley, T. (2002). Distributed intelligence : learning and creativity. *National College for leadership*, 1-6. Retrieved 2014, 1 Feb. from http://www.bucksgfl.org.uk/pluginfile.php/2363/mod_resource/content/0/leading-bentley-thinkpiece.pdf.
- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2009). transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research* 62, 461-473.

- Jung, D. I. (2001). Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups. *Creativity Research Journal*, [13](#) (2), DOI:10.1207/S15326934CRJ1302_6.
- Jung D. I., Chow, C. & Wu, A. (2003) the role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14, 525–544.
- Michael, J. H. (1991). Problem solving in business and management. London: Chapman and Hall.
- Pierra, J. (2009). Investigations of enhanced relationship between philosophic mind of managers and their employees work performance in governmental organizations in Western Reserve University. PhD Dissertation, University of Illinois at Urbana Champaign .
- Raudsepp, E. (1997). Creative Growth Games. New York: Putnam.
- Shalley, C. E. & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: a review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly* 15 (1), 33-54.
- Simone T. A., Leon, C. P. & Satish, V. (2012). Holding the helm: exploring the influence of transformational leadership on group creativity, and the moderating role of organizational learning culture. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 16 (2), p145-156.
- Smith, Philip, G. (1965). What is philosophy education? USA: McMillan.
- Webster dictionary of the English language*. (2003). USA: New York.
- Woodman R. W., Sawyer J.E. & Griffin RW.(1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–32.