

سنجش میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی بر اساس مدل تورنس (مطالعه موردی دانشگاه‌های استان همدان)

نعمت‌الله قاسمی*

دکتر سید محمدرضا رشیدی آل‌هاشم**

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۱۸

چکیده

این مقاله با هدف سنجش میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی بر پایه‌ی مدل تورنس انجام شده است. روش پژوهش پیمایشی بوده و برای سنجش خلاقیت مدیران فرهنگی از مدل سنجش خلاقیت تورنس که دربردارنده‌ی بعدها سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری است، استفاده گردیده است. بر پایه‌ی این مدل با استفاده از ابزار پرسشنامه ۶۰ سؤالی تورنس، اطلاعات موردنیاز از جامعه آماری ۶۰ نفری مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه‌های استان همدان به دست آمد. روایی پرسشنامه صورتی بوده و دیدگاه اساتید روش و روان‌شناسی نیز در آن‌ها لحاظ شده است. پایایی آن‌ها ناشی از آلفای کرونباخ می‌باشد که سیالی ۰/۷۰۵، بسط ۰/۷۷۴، ابتکار ۰/۷۴۶ و انعطاف‌پذیری ۰/۶۵۷ بوده است. ابرای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تک نمونه‌ای) بهره برده شده است. نتیجه‌های به‌دست آمده بیانگر آن است که میزان خلاقیت مدیران، در بعدها چهارگانه در حد مناسبی قرار دارد و مدیران فرهنگی از نظر بعد سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری از خلاقیت خوبی برخوردار هستند. وضعیت مدیریت فرهنگی بسیج دانشجویی نیز خلاقانه بوده است.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت، مدیران فرهنگی، بسیج دانشجویی، مدل تورنس.

*. نویسنده مسئول: مدرس و پژوهشگر دانشگاه افسری امام حسین (ع)

** . استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه افسری امام حسین (ع)

مقدمه

خلاقیت فرایندی است که می‌تواند همواره در جست‌وجوی حل کردن مسئله‌ها و دست‌یابی به روش‌های نو با پیامد تفکر و عمل باشد. به دنبال دریافت بازخورد بوده و روش‌های نویی را برای انجام کارها آزمایش می‌کند و بر رفتارهای پیشین که عادت‌ها هستند پافشاری ندارد. (Cristina E Shally & jng zhora, 2008: 4) دانشگاه‌ها از یک‌سو مکان مطالعه‌های تخصصی و علمی است و از طرف دیگر محل تربیت، پرورش فکری و فرهنگی دانشجویان محسوب می‌شود. یکی از فضاها مؤثر در امور فرهنگی دانشگاه‌ها، بسیج دانشجویی و هسته‌های فرهنگی موجود در آن است. دانشگاه و بسیج با یکدیگر می‌توانند تحول ساز باشند. چنانچه این تحول و خلاقیت در حوزه فرهنگی باشد، بسی مهم و جذاب می‌شود.

برنامه‌ریزی درست و دقیق درباره‌ی امور فرهنگی برای مدیران فرهنگی بسیج بسیار مهم است. بدون شک این برنامه‌ریزی‌ها دانشجویان را در امور فرهنگی کمک و تقویت کرده و می‌تواند فرصت‌هایی را برای مجموعه حاضر به بار آورد و به رفع تهدیدات فرهنگی در دانشگاه و جامعه کمک نماید. درایت و خلاقیت مدیران بسیج می‌تواند بسیج را در رسیدن به چنین هدف‌هایی یاری کند. تهدیدهای دشمن با اقدام‌هایی از پیش تعیین شده، تضعیف و از بین بردن نظام فرهنگ دینی در دانشگاه‌ها را هدف گرفته و در نتیجه به دنبال تضعیف خودباوری و توانمندی بومی و جایگزینی نظام فرهنگ غربی (مدرنیته) در دانشگاه‌ها است. برای دستیابی به این هدف، با بهره‌گیری از روش‌های گوناگون آموزشی، تبلیغی، تهییجی، انتشاراتی، در دنیای واقعی و مجازی را پی می‌گیرد. برای تضعیف ارزش‌های دینی دانشجویان (با اشاعه‌ی دنیامداری، ترویج ایدئولوژی‌های غیردینی)، تغییر نگرش آنان نسبت به دنیای غرب با تحقیر مفاخر ملی، معرفی و ترویج الگوهای غربی، تحقیر توانمندی‌های کشور، ترویج از خودبیگانگی و ... را به گونه گسترده‌ای طراحی و اجرا می‌کند. باید به این نکته توجه نمود که خلاقیت، امری انحصاری و حاصل تلاش فردی و لزوماً در یک موقعیت ویژه نیست؛ بلکه به معنای ایجاد تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های انقلابی و دینی افراد و یا گروه‌ها با روش ارائه تازه‌ای است. مدیران فرهنگی بسیج با ایجاد شیوه‌ها و راه‌های نو می‌توانند اثر خوبی بر فرهنگ عمومی دانشگاه و دانشجویان بگذارند. این نهاد با بستری مناسب می‌تواند پیشرفت فرهنگ اسلامی را دنبال نماید.

بسیاری از مشکلات در زمینه‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و ارزیابی فعالیت‌ها در امور فرهنگی وجود دارد که باید گروهی از افراد به‌عنوان مدیران و اعضای منسجم با یکدیگر کار کرده تا بتوانند رسالت خود را با خلاقیت هرچه‌تمام‌تر به انجام برسانند. این خلاقیت چه رفتاری و گفتاری و چه در اقدامات آن‌ها، می‌تواند بر رفتار و کردار دانشجویان دیگر دانشگاه‌ها اثر بگذارد. همچنین مدیران امور فرهنگی بسیج دانشجویی به‌عنوان فعال و صاحب دغدغه انقلابی می‌توانند خلاقیت بیشتری، در مقابل سطحی‌نگری عامه آن‌ها داشته باشند و برای ترویج فرهنگ دینی و عینی شدن ارزش‌ها و همسویی با سیاست‌های حاکم در نظام جمهوری اسلامی ایران و نیز همسویی با ولایت‌مداری و مقابله با تهدیدهای فرهنگی، تلاش‌های خلاقانه‌ای انجام دهند. مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی نیز با فعالیت‌ها و اقدامات خلاقانه فرهنگی و آموزشی خود می‌توانند به رویارویی با تهاجم فرهنگی غرب بپردازند. به همین دلیل تحلیل و کاوش در امر خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج بسیار لازم و ضروری است. با این وجود تاکنون به‌صورت دقیق و منظم، میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی مورد بررسی قرار نگرفته است. از همین روی، در این مقاله به بررسی میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی بر اساس مدل تورنس پرداخته شده است. نتایج این تحقیق آنان را در جهت اقدام‌های خلاقانه آگاه می‌سازد.

رهبر فرزانه انقلاب در دیدار با دانشجویان و استادان دانشگاه‌ها فرمودند: «باید مغزهای متفکر استاد و دانشجوی ما بسیاری از مفاهیم حقوقی، اجتماعی و سیاسی را که شکل و قالب غربی آن‌ها، در نظر بعضی‌ها مثل وحی منزل است و به نظرشان نمی‌شود درباره‌اش اندک تشکیکی کرد، در کارگاه‌های تحقیقاتی علوم گوناگون نقادی کنند؛ روی آن‌ها سؤال بگذارند؛ این جزمیت‌ها را بشکنند و راه‌های تازه‌ای پیدا کنند؛ هم خودشان استفاده کنند، هم به بشریت پیشنهاد کنند؛ امروز کشور ما به این نیاز دارد؛ امروز انتظار کشور ما از دانشگاه این است. دانشگاه باید بتواند یک جنبش نرم‌افزاری همه‌جانبه و ژرف در اختیار این کشور و این ملت بگذارد تا آن کسانی که اهل کار و تلاش هستند، با پیشنهادها، با قالب‌ها و نوآوری‌های علمی خودی بتوانند بنای حقیقی یک جامعه‌ی آباد و عادلانه‌ی بر پایه تفکرها و ارزش‌های اسلامی را بالا ببرند؛ امروز کشور ما از دانشگاه این را می‌خواهد». (بیانات رهبر معظم انقلاب در جمع دانشجویان و اساتید دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ۱۳۷۹/۱۲/۹) (khamaneh.ir)

دانشگاه‌ها و به‌ویژه بسیج دانشجویی، باید خلاقیت در امور مهم را تشخیص داده و به گونه‌ی پیوسته، خدمت‌های نوینی را ارائه داده و یا در جهت بهبود آن بکوشند. آنچه بسیج دانشجویی را برای افزایش اثربخشی، پیشرفت و ترقی کمک می‌کند، همانا بهره‌گیری از فرصت‌ها در رقابت با یکدیگر است و این امر میسر نمی‌گردد مگر با درایت و خلاقیت اعضای بسیج دانشجویی و نیز تأثیر آن در جهت رشد و بالندگی دانشجویان دانشگاه‌ها. مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی نیز از این امر مستثنا نبوده و به‌منظور کارآمدی و به‌روز بودن در همه عرصه‌ها و همچنین تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها، طرح پیشرفت و بهبود را باید در پیش بگیرند تا با استفاده از خلاقیت‌ها بتوانند اهداف و برنامه‌های خود را به شیوه‌ی نیکو پیاده نمایند. در این زمینه مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی برای دستیابی به هدف‌ها و فعالیت‌های خود نیاز به انسان‌های خلاق و نوآور دارند تا بتوانند در زمینه‌ی تغییر و تحول فرهنگی دانشگاه از تحولات عقب نمانند و رسالتی را که در پیش دارند به خوبی به انجام برسانند. یکی از عامل‌هایی که زمینه‌ی تغییر و پیشرفت را فراهم می‌کند، پرورش اعضای کارآمد و خلاق است. ما بدین منظور کار مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی را مورد مطالعه قرار داده‌ایم. این مسئله زمانی شدت پیدا کرد که مجلس شورای اسلامی در مهرماه سال ۱۳۷۰ با تصویب لایحه‌ای بخشی از مأموریت «مبارزه و رویارویی با تهاجم فرهنگی» را به نیروی مقاومت بسیج واگذار نمود. وظیفه‌ی یادشده از مهم‌ترین وظایف مدیران فرهنگی بسیج می‌باشد و چون دانشگاه از مراکزی است که آماج حملات نرم دشمن است این کار برای مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی حساس‌تر و مهم‌تر می‌باشد. از این رو چگونگی انجام فعالیت‌های خلاقانه در این امر از مباحث بررسی این مقاله می‌باشد. مقام‌های دلسوز کشور به‌خوبی می‌دانند که دشمن برای رسیدن به مقصد شوم خود به شکلی فراگیرتر و ژرف‌تر، هرچند به‌صورت پنهان، ارزش‌های فرهنگ و انقلاب اسلامی را مورد یورش قرار می‌دهد و از همین روی، تلاش‌های خلاقانه مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی باید فراگیری بیشتری را از خود نشان دهد. این مقاله در پی پاسخ‌دهی به سؤال سنجش خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی است.

در قرآن مجید «خلاق» از جمله صفات خداوند متعال شمرده شده است (حجر / ۸۶ و یس / ۸۱). خداوند عالم اولین خلاق و نوآور جهان خلقت بوده و خلاقیت او تنوع و زیبایی شگرف را در عالم بنا نهاده است. انسان نیز به عنوان کامل‌ترین و عالی‌ترین موجود و گزینه‌ی جانشینی

خداوند، تنها متفکر خلاق این جهان در بین همه مخلوقات محسوب می‌شود. در جهان کنونی بدون هیچ تردیدی به کمک قوه خلاقیت و نوآوری می‌توان به ساختن فرهنگ و تمدن، علم و فن آوری و صنعت دست یافت.

خلاقیت در امور فرهنگی و گسترش عقاید دینی و ارزشی به‌ویژه در دانشگاه‌ها که مهد پرورش عقاید و بنیان شخصیتی افراد است، لازم و ضروری می‌باشد. مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی برای ایجاد و تداوم خلاقیت، بایستی عادت به تفکر را نهادینه کرده و همواره این ایده‌ها و تأثیرهای آن‌ها را بر محیط دانشگاه و دانشجویان بررسی کنند.

پژوهش ما برای مطالعه‌ی چنین مهمی سؤال اصلی‌اش عبارت از چگونگی سنجش میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی است و افزون بر این، سؤال‌های فرعی تحقیق عبارت‌اند از:

- میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد سیالی تا چه اندازه است؟
- میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد بسط تا چه اندازه است؟
- میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد ابتکار تا چه اندازه است؟
- میزان خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد انعطاف‌پذیری تا چه اندازه است؟

ادبیات تحقیق

پیشینه تحقیق

حمیدرضا حاتمی و حمید رئیسی در سال (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بعد آموزشی مدل خلاقیت» انجام دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که بعد آموزشی و مؤلفه‌های روش تدریس و شاخص‌های شیوه‌های ارتباط گروهی بیشترین تأثیر در خلاقیت دارند. (حاتمی، رئیسی، ۱۳۹۱: ۶۹)

فریده کولیوند و فرانک موسوی در سال (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «سنجش میزان خلاقیت دانش آموزان دختر مقطع ابتدایی» انجام داده‌اند که نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های سیالی، انعطاف‌پذیری و ابتکار در بین دو گروه آزمایش و گروه کنترل اختلاف معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون لون و برابری واریانس‌ها نتایج گویای آن است که مؤلفه‌های سیالی،

انعطاف پذیری و ابتکار در گروه آزمایش بیشتر است ولی اختلاف معناداری بین مؤلفه بسط در بین دو گروه وجود نداشت. سرانجام اختلاف در بین نمره کل خلاقیت در بین دو گروه وجود داشت. با توجه به تست لون و برابری واریانس می توان نتیجه گرفت که بسط و گسترش مؤلفه‌هایی همچون ابتکار، انعطاف پذیری و سیالیت می تواند در بالا بردن خلاقیت دانش آموزان اثر شایانی داشته باشد. (کولیوند، موسوس، ۱۳۹۴)

مهرناز شهر آرای، ابوالقاسم میدان و ولی الله فرزاد در سال (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان «تحلیل خلاقیت در کودکان» به معرفی تفکر خلاق و اثر آن در عمل و حرکت در دانش آموزان پرداخته‌اند. (شهر آرای، میدان و فرزاد، ۱۳۸۱: ۱۹۱)

مهدی قدرتی، غلامعلی افروز، پرویز شریفی و حیدر علی هومن در سال (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «تبیین خلاقیت دانش آموزان تیزهوش بر مبنای هوش، سن و رضامندی زناشویی والدین آن‌ها» به این نتیجه رسیده‌اند که روابط زناشویی رضایت بخش و مطلوب والدین در کنار هوشمندی می تواند تبیین کننده بهتری برای خلاقیت دانش آموزان باشد. (قدرتی و همکاران، ۱۳۹۰)

علیرضا پیر خائفی و هاجر رفیعیان در سال (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و سلامت روانی معلمان با خلاقیت دانش آموزان مدارس ابتدایی شهرستان بهشهر» دریافته‌اند که معلمانی که هوش هیجانی و سلامت روانی بیشتری دارند، دانش آموزان خلاق تری را خواهند داشت. (پیرخائفی، رفیعیان، ۱۳۹۱)

تعریف مفاهیم

بسیج مستضعفین

تعریف نظری

بسیج عبارت است از مجموعه‌ای که در آن پاک‌ترین انسان‌ها و فداکارترین جوانان کشور در راه اهداف عالی این ملت و برای به کمال رساندن و به خوشبختی نائل کردن این کشور جمع شده‌اند. (مقام معظم رهبری حضرت آیه الله خامنه‌ای ۱۳۷۶/۹/۵ khamaneh.ir) بسیج به معنی حضور و آمادگی در همان نقطه‌ای است که اسلام و قرآن و امام زمان ارواحنا له الفدا و این انقلاب مقدس به آن نیازمند است؛ لذا پیوند میان بسیجیان عزیز و حضرت ولی عصر ارواحنا له

الفدا- مهدی موعود عزیز- یک پیوند ناگسستنی و همیشگی است. (۱۳۷۸/۹/۳) مقام معظم رهبری حضرت آیه الله خامنه ای (khamanei.ir)

تعریف عملیاتی

نیروی مردمی است و به طبقه و گروهی ویژه تعلق ندارد. بسیجی را می توان در هر قشری از اجتماع جستجو کرد و یافت. بسیجی با ایمان ژرف، توأم با عواطفی است که از ویژگی های ملت ایران سرچشمه می گیرد. با رفتار و عملکرد دشمن را پایش کرده و هر زمان که لازم بود وارد میدان شده و با تفکری که از اسلام ناب محمدی (ص) نشئت می گیرد به مقابله با خطرات می رود.

مدل تورنس

تعریف نظری

تورنس خلاقیت را به عنوان مسئله گشایی در نظر گرفته است. از دید او تفکر خلاق عبارت است از فرایند حل کردن مسئله ها یا کاستی های موجود در اطلاعات، فرضیه سازی درباره حل مسئله ها و برطرف کردن کاستی های ارزیابی و آزمودن فرضیه ها، بازنگری و باز آزمایی آن ها و سرانجام انتقال نتیجه های آن به دیگران. در واقع تورنس خلاقیت را ترکیبی از ۴ عنصر سیالی، انعطاف، ابتکار و بسط می داند. (فولی، دوپ و پارک، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۵)

تعریف عملیاتی

مدل این پژوهش در چهار سطح خلاقیت، بسط، ابتکار و سیالیت در پی سنجش خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی دانشگاه های همدان می باشد.

بسیج دانشجویی

تعریف نظری

بسیج دانشجویی یک تشکل دویعدی است که یک اتصال به محیط دانشجویی و دانشگاه دارد و یک اتصال به سپاه دارد... شما دانشجو و یک تشکل دانشجویی هستید منتهی یک تشکل دانشجویی که به نقطه ی مطمئنی که عبارت است از همان نماد مقاومت تکیه دارد؛ البته این

تکیه گاه تحرک او را محدود نمی کند، دست و پای او را نمی بندد، کار علمی او را محدود نمی کند، هویت او را نظامی نمی کند او را به ذخیره ای از دستاوردهای جهادی و انضباطی ناشی از این تجربه وصل می کند. (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای بسیج دانشجویی دانشگاهها (khamanei.ir ۸۶/۲/۲۱)

تعریف عملیاتی

بسیج دانشجویی به عنوان آخرین نهاد انقلابی که امام دستور تأسیس آن را صادر کردند، در دوم آذرماه ۱۳۶۷ یعنی حدود شش ماه پیش از رحلت ملکوتی معمار کبیر انقلاب اسلامی و تنها چند ماه پس از پذیرش قطعنامه ۵۹۸ و پایان جنگ تأسیس شد. مطالعه در اواخر حیات پربرکت امام (ره) نشان می دهد که دستورات ایشان در این برهه زمانی تضمین کننده ادامه ی درست حرکت انقلاب اسلامی است.

واحد فرهنگی بسیج دانشجویی

تعریف عملیاتی

یکی از واحدهای فعال در بسیج دانشجویی واحد فرهنگی آن است. از جمله اقدام های این مجموعه، اشاعه ی فرهنگ و تفکر بسیجی در بین دانشجویان، امیدبخش بودن، به ثمر رساندن درخت انقلاب، حفظ فضای انقلابی در دانشگاه، در اختیار گرفتن فضای ذهنی دانشگاه، فتح دانشگاه به واسطه تأثیر بر روی افراد بی تفاوت، برافراشته نگاه داشتن پرچم عدالت، تلاش در جهت ایجاد قدرت تحلیل در دانشجویان، حفظ ظواهر دینی، آشنا کردن دانشجویان با مبانی اسلامی و انقلابی و تربیت ایشان، برخورد برادرانه و با اخلاق خوش با مخاطبان، حضور فعال در سیاست، استحکام بخشی ساخت داخلی نظام، پرهیز از درگیری و کشمکش، حمایت از مسئله عدالت اجتماعی، فراموش نکردن آرمان ها می باشد.

مبانی نظری تحقیق

خلاقیت

به گونه کلی، ارائه تعریفی جامع، مانع و دقیق از خلاقیت که در بردارنده ی همه بعدها و

کنش‌های آن باشد، اگر غیرممکن نباشد، امری بسیار مشکل است. پس از سال‌ها مطالعه و پژوهش درباره خلاقیت هنوز روانشناسان و متخصصان آموزش و پرورش نتوانسته‌اند تعریف جامعی که مورد پذیرش بیشتر دست‌اندرکاران باشد به دست دهند؛ زیرا افراد گوناگون برداشت‌های گوناگونی از خلاقیت داشته و تعریف‌های گوناگونی از آن ارائه نموده‌اند. ریشه‌ی اصلی چنین اختلاف‌هایی ناشی از ماهیت پیچیده و مرکب مغز و کنش‌های آن است. به نظر برخی روان‌شناسان، خلاقیت ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظرهایی که یادگیرنده را توانا می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن رضایت شخص و احتمالاً خشنودی دیگران است (حسینی، ۱۳۷۶: ۴۸).

خلاقیت و نوآوری از بایسته‌های اساسی زندگی پیچیده، نو و شتابان جامعه‌ها و انسان‌های امروزی است. بدون درک اهمیت این بایستگی، ما باید تن به رکود، عقب‌ماندگی، افول زندگی و مرگ تدریجی بدهیم. همواره تغییرهای شتاب‌آلود به ما ندا می‌دهد که نابودی در انتظار شماست، مگر اینکه خلاق و نوآور باشید (حاجی دخت، ۱۳۸۷: ۸۹). تعریف‌های گوناگون از خلاقیت وجود دارد که بعضی از آن‌ها عبارت‌اند از:

تورنس (۱۹۹۸) در جدیدترین اظهارنظرش در مجله‌ی روان‌شناسی پرورشی تعریف‌هایی برای خلاقیت ارائه نموده است. خلاقیت به معنای فرایند حس کردن مشکل‌ها، مسئله‌ها، شکاف در اطلاعات، عنصرهای گمشده، چیزهای ناجور، حدس زدن و فرضیه‌سازی درباره این نواقص و ارزیابی و آزمودن این حدس‌ها و فرضیه‌ها، تجدیدنظر کردن و دوباره آزمودن آن‌ها و بالاخره انتقال نتایج هست. خلاقیت به معنای خواستن، دانستن، دوباره نگاه کردن، بوئیدن، فرورفتن به آب‌های ژرف، اتصال به خورشید، خواندن به سبک خود، دست دادن با فردا، خط زدن خطاها است. خلاقیت را به معنای قدرت کنار آمدن فرد با موقعیت‌های دشوار هست.

«استین (۱۹۷۴)، با پافشاری بر فرایند خلاقیت و خروجی خلاق، خلاقیت را فرایند انجام کار جدیدی که در زمان خود به‌عنوان چیزی قابل دفاع مور پذیرش گروهی از افراد قرار بگیرد، تعریف می‌کند» (میر کمالی و شکروئی، ۱۳۹۴: ۴۲).

بازرمن (۱۹۸۶) در تعریفش از خلاقیت به‌عنوان فرایندی ذهنی و انواع خروجی خلاق، توجه داشته است. بدین صورت که خلاقیت فرایندی ذهنی است که منجر به تولید یک ایده،

مفهوم، کالا یا اکتشافی تازه می‌شود. آمایل (۱۹۹۸) در تعریف دیگری خلاقیت را متشکل از سه عنصر «مهارت‌های مربوط به حوزه فعالیت» مهارت‌های تفکر خلاق و «انگیزش درونی» می‌داند. این محقق هر سه جزء خلاقیت به‌ویژه انگیزش را به‌شدت اثرپذیر از محیط کار می‌داند (صادقی، ۱۳۸۶: ۷).

خلاقیت پاسخ جدید، مفید، مناسب، درست و دسترس‌یافتنی، اکتشافی و ابتکاری، به‌منظور حل مسئله و مشکل‌ها می‌باشد. پارکر^۱ (۲۰۰۸)، معتقد است خلاقیت به آن دسته از فرایندهای ذهنی دلالت دارد که به راه‌حل‌ها، ایده‌ها و مفهوم‌سازی‌ها، اشکال هنری، نظریه‌های منحصر به فرد و جدید منجر می‌شود. از دیدگاه ماکل و پالوکر^۲ (۲۰۰۸)، خلاقیت، تعامل میان استعداد، فرآیند و محیط است که به‌وسیله‌ی آن فرد یا گروه، محصولی که هم جدید و هم مفید باشد را تولید می‌کنند. استولتزفوس^۳ (۲۰۱۱) معتقد است که خلاقیت و نوآوری می‌تواند به‌وسیله‌ی هر کسی و در هر جای سازمان اتفاق بیافتد. در تعریفی دیگر که تورنس، (۱۹۷۳) ارائه می‌نماید خلاقیت عبارت است از حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خطاهای موجود در دانش، حدس زدن، تشکیل فرضیه‌هایی درباره این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش این حدس‌ها و فرضیه‌ها و احتمالاً اصلاح و آزمودن دوباره‌ی آن‌ها و سرانجام نتیجه‌گیری تورنس که تحت تأثیر چهارچوب نظری گیلفورد است خلاقیت را مرکب از چهار عامل اصلی می‌داند که عبارت‌اند از:

سیالی^۴: توانایی تولید تعداد بی‌شماری ایده در قالب تصویر با فرض پاسخ و عقیده در مورد آن.

ابتکار^۵: توانایی تولید ایده‌هایی که از ایده‌های عادی و رایج گوناگون است.

انعطاف‌پذیری^۶: توانایی تولید انواع گوناگون و متنوع ایده‌ها در قالب تصویر و ارائه راه‌حل‌های نو.

بسط^۷: توانایی اضافه کردن جزئیات یا تکمیل ایده‌های تصویری (کفایت، ۱۳۷۳، ۱۲).

1. Parker
2. Makel&Plucker
3. Stoltzfus
4. Fluency
5. Originality
6. Flexibility
7. Elaboration

در نهایت خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های افراد و یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌نامند (سام خانیان، ۱۳۸۱: ۱۸).

خلاقیت سیال

تورنس، سیالیت خلاقیت را به عنوان مسئله گشایشی در نظر گرفته است. از دید اوسیالیت تفکر خلاق عبارت است از افزایش سازگاری، کارآمدی، رشد شخصی، انعطاف‌پذیری، و خوش‌بینی، پیشرفت در عاطفه‌های مثبت، کارآمد کردن مهارت‌های انطباقی و افزایش شاخص‌های سلامت روان است (فولی، دوپ و پارک، ۲۰۳۳ و ۲۰۰۵) توانایی ارائه پاسخ‌های گوناگون به یک موقعیت معین نیز گفته می‌شود.

انعطاف‌پذیری: استعداد ایده‌ها یا روش‌های بسیار گوناگون را انعطاف‌پذیری می‌گویند.

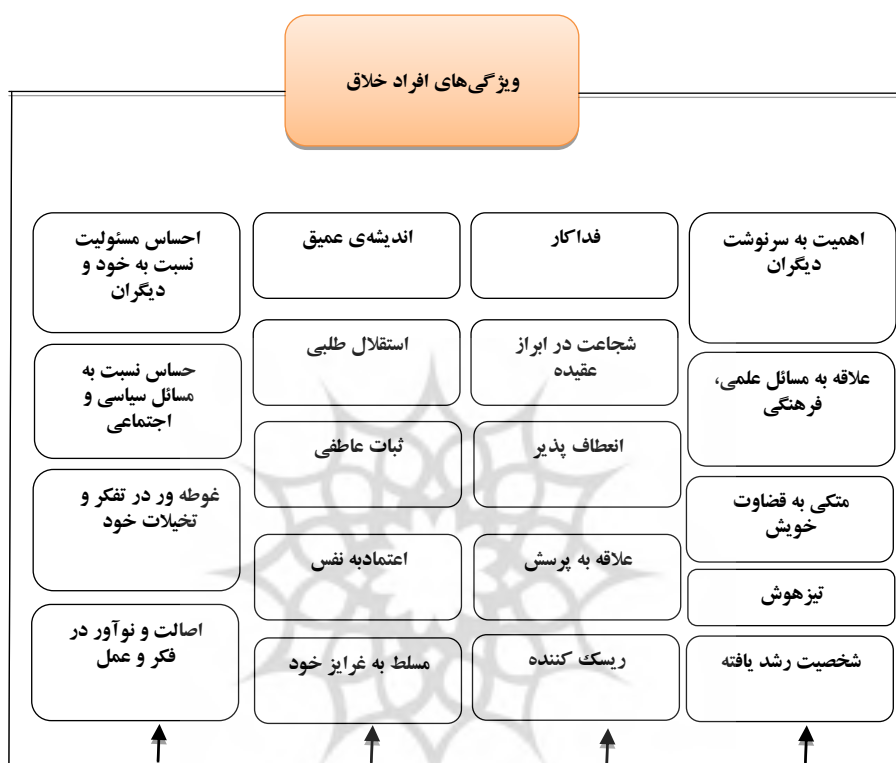
بسط و گسترش: توانایی تکمیل یک فکر و افزودن جزئیات وابسته به آن را بسط و گسترش گویند. تورنس این عامل را استعداد توجه به جزئیات می‌گوید.

اصالت و ابتکار: استعداد تولید ایده‌های نو، غیرمعمول و تازه را ابتکار می‌گویند.

ویژگی افراد خلاق و نوآور

سازمان به خودی خود، خلاق و نوآور نخواهد شد مگر اینکه افراد خلاق با ویژگی‌های خاصی پیکره آن سازمان را تشکیل دهند. گیلفورد (۱۹۵۱) اشاره می‌کند که افراد خلاق، انعطاف‌پذیر هستند و در ارائه راه‌حل و اندیشه بکر و بدیع آمادگی بسیار دارند. کانچر و پیترسن (۱۹۸۴) معتقدند افراد خلاق به استقلال و ناهم‌نوایی تمایل دارند؛ در مواردی که دستورهایی برخلاف میل و اعتقادات خود دریافت کنند، به سرپیچی از آن تمایل نشان می‌دهند. ساعتچی (۱۳۷۱) می‌گوید: «افراد خلاق بیشتر به وسیله علایق درونی خود نسبت به کارهای خلاق برانگیخته می‌شوند تا عوامل بیرونی نظیر شهرت، پول و تأیید دیگران». میر کمالی (۱۳۸۰) معتقد است که فرد خلاق دو ویژگی دارد: یکی تفکر تحلیل‌گر که تفکری تجزیه‌وتحلیل‌کننده است و دیگری تفکری خلاق که نوعی مهارت ذهنی است که در آن قدرت تصور و اندیشه به‌منظور دستیابی به یک یا چندراه‌حل، به خلق ایده‌های جدید و نو می‌پردازد. حقیقی (۱۳۸۰) ویژگی‌ها و

خصوصیات افراد خلاق را به گونه‌های دیگر بیان نموده است. شکل (۱) نمونه‌ای از این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۱. سام خانیان، ۱۳۸۱: ۵۵

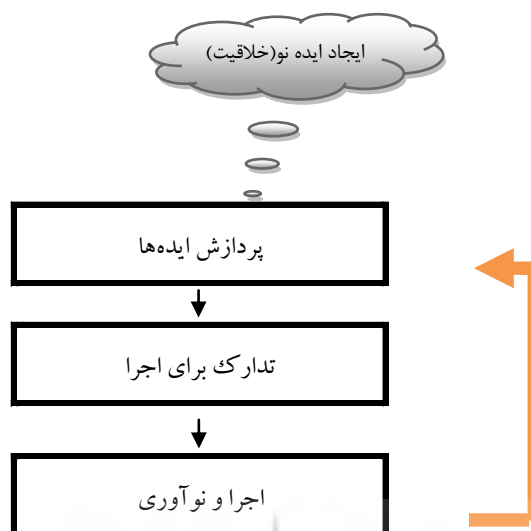
تورنس (۱۹۸۸) بعد از دو دهه مطالعه در مورد افراد خلاق، ویژگی‌های زیر را برای این افراد برمی‌شمارد: استقلال در تفکر، علاقه‌مندی وافر به حوزه فعالیت مربوطه، ریسک‌پذیری، تخیلی بودن، کنجکاوی، شجاعت، نارضایتی از انجام فعالیت‌های تکراری، کل‌گرایی در انجام وظایف، انجام کارها به روش غیرمعمول، درک سریع و صحیح روابط بین پدیده‌ها، صداقت، انعطاف‌پذیری و نداشتن نگرانی از این که نسبت به دیگران متفاوت به نظر آیند. دیسی و کانون

(۲۰۰۰) بر این عقیده‌اند که یک مجموعه مشخص و حائز اهمیتی از ویژگی‌ها در طول زندگی باعث سطح بالایی از موفقیت خلاق می‌شوند که عبارت‌اند از: خودکنترلی، تحمل کار سخت و استقامت و پشتکار (صادقی، ۱۳۸۶: ۱۲۲).

خلاقیت، هوش و نوآوری

باوجوداینکه رابطه بین خلاقیت و هوش از زمان گیلفورد^۱ (۱۹۶۷)، و والچ^۲ (۱۹۷۱)، تاکنون مورد بررسی واقع شده است ولی مروری بر ادبیات تحقیق نشان‌دهنده‌ی عدم همسانی بین مطالعه‌ها می‌باشد. این رابطه برحسب نحوه‌ی اندازه‌گیری هوش و خلاقیت و نوع ابزار سنجش این دو سازه تغییر می‌کند. تحقیقات گذشته نشان دادند که زمانی که خلاقیت توسط تفکر واگرا سنجیده می‌شود، همبستگی مثبتی با هوش نشان می‌دهد (بتی و همکاران^۳، ۲۰۰۹؛ فورن‌هام و همکاران^۴، ۲۰۰۸)؛ «هنگامی که پاسخ‌های تفکر واگرا توسط داوران مورد درجه‌بندی قرار می‌گیرد، با متغیر هوش که به صورت عامل مکنون در نظر گرفته می‌شود، رابطه‌ی مثبتی بین این دو متغیر دیده می‌شود» (سام‌خانیان، ۱۳۸۴: ۴۱). همبستگی مثبت میان هوش و خلاقیت از این لحاظ است که هر دو به توانایی کسب معلومات قابل قبول بستگی دارد. خلاقیت در خلأ صورت نمی‌گیرد بلکه معلوماتی را به کار می‌برد که قبلاً آموخته شده‌اند و این نیز به توانایی‌های هوشی شخص بستگی دارد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که شخص هوشمند به شرط نبودن موانع، بتواند فردی خلاق هم بشود (سام‌خانیان، ۱۳۸۴: ۴۲). مکینون^۵ (۱۹۶۲) بر اساس تحقیقات گسترده‌ای که در مورد افراد خلاق انجام داد به این نتیجه رسید که در مورد کسانی که دارای بهره هوشی ۱۲۰ (توانایی فعالیت در سطح دانشگاه) تا محدوده نبوغ می‌باشند، ارتباطی بین هوش و خلاقیت وجود ندارد. به عبارتی افراد فراوانی هستند که دارای هوش معمولی و خلاقیت بالا هستند و در مقابل افرادی هستند که هوش بسیار بالایی دارند ولی از خلاقیت بی‌بهره‌اند. در نتیجه محققین خلاقیت متوجه شده‌اند که هم خلاقیت سطح بالا و هم خلاقیت سطح پایین، هر دو در افراد دارای هوش متوسط و هوش بالا دیده می‌شود (صادقی، ۱۳۸۶: ۵۲).

1. Guilford
2. Wallach
3. Batey et al
4. Furnham et al
5. Mackinnon



شکل ۲. رابطه خلاقیت و نوآوری (بیگدلی، ۱۳۸۳؛ ۱۴:۱۳۸۳)

خلاقیت و نوآوری آن‌چنان به هم عجین شده‌اند که شاید به دست آوردن تعریف مستقلی از هر کدام دشوار باشد؛ اما برای روشن شدن ذهن می‌توان آن‌ها را به گونه‌های مجزا از هم تعریف نمود. خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است، درحالی‌که نوآوری علمی ساختن آن اندیشه و فکر است. به عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷). خلاقیت یعنی فرآیند ایجاد هر چیز جدید و با ارزش است و نوآوری به معنای فرآیند ایجاد هر چیز جدیدی که برای فرد، گروه، سازمان، صنعت یا یک اجتماع ارزش مهمی داشته باشد (آقایی، ۱۳۸۵). از نظر یولین^۱ (۲۰۰۷)، نوآوری استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای ارائه محصولی تازه و یا خدمت به مشتریان که شامل تجهیزات، محصولات، خدمات، فرآیندها، سیاست‌ها و پروژه‌ها می‌شود، می‌باشد. سوبرامانیام و یوندت^۲ (۲۰۰۵)، نوآوری را شناسایی و استفاده از فرصت‌های تازه برای

1. Yulin

2. Subramaniam & Youndt

ایجاد محصولات، خدمات یا فعالیت‌های کاری نو تعریف می‌کنند. (بارقه و همکاران^۱، ۲۰۰۹) نوآوری به‌عنوان خلق دانش تازه و ایده‌های کسب‌وکار برای تسهیل محصولات تازه، باهدف بهبود فرآیند کسب‌وکار داخلی، ساختار و ایجاد بازار به‌سوی محصولات و خدمات است. (جیمنز و همکاران^۲، ۲۰۰۸) نوآوری ایجاد، پذیرش و اجرای ایده‌ها و فرآیندها و محصولات و خدمات تازه است. کونتر (۱۹۸۸) نوآوری را به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت یادکرده است و معتقد است که نوآوری می‌تواند محصولی تازه، خدمتی نو یا راهی تازه برای انجام کار می‌باشد، در حالی که خلاقیت توانایی و قدرت ایجاد فکر و یا ایده جدید و نو است (سام‌خانین، ۱۳۸۱). بیشتر صاحب‌نظران خلاقیت را لازمه‌ی نوآوری دانسته و رشد و پیدایی نوآوری را بر بستر خلاقیت امکان‌پذیر می‌دانند.

شیوه‌های سنجش خلاقیت

بر خلاف اهمیت کاربردی، ماهیت چندبعدی خلاقیت، تعریف و اندازه‌گیری آن را با مشکل مواجه ساخته است (رانکو^۳، ۲۰۰۴)، در واقع بیشتر از ۶۰ تعریف از خلاقیت بدون آن که توافقی در مورد موثق بودن یک تعریف یا اندازه‌گیری عملیاتی وجود داشته باشد، انجام گرفته است (فیورن‌هام و بختیار، ۲۰۰۸). باین حال بسیاری از محققین برای سنجش خلاقیت، آزمون‌های گوناگونی استفاده می‌کنند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: (دائمی، ۱۳۸۳؛ پیر خائفی، ۱۳۷۳).

آزمون والاک و کوگان: والاک و کوگان روش بسیار جالب‌توجهی برای سنجش خلاقیت وضع کرده‌اند. چند نمونه از پرسش‌هایی که در این روش به کار می‌رود از این قرار است: همه چیزهای حلقوی را که به فکرتان می‌رسد نام ببرید. همه چیزهایی را که تولید صدا می‌کنند تا آنجا که به فکرتان می‌رسد، نام ببرید. جواب این پرسش‌ها را با معیارهای مختلف، نمره‌گذاری می‌کنند؛ روش دیگری که توسط این دو روان‌شناس، به کار رفته است، تقریباً شبیه روش کاربردهای غیرعادی تورنس است. سومین روشی که توسط والاک و کوگان، ابداع شد، منجر به پیدایش آزمون «معنی خطوط و الگوها» شد. در این آزمون، یک رشته خطوط و الگوهایی که

1. Baregheh et al.
2. Jimelez et al.
3. Runco

ظاهراً معنی ندارند به آزمودنی عرضه می‌شود. آزمودنی باید از طریق تداعی و تخیل بتواند معنی یا معانی خاصی را از این خطوط و الگوها استنباط کند.

آزمون گنزلز و جکسون: گنزلز و جکسون نیز روش‌هایی برای سنجش خلاقیت، به وجود آورده‌اند. آن‌ها در آزمون‌های خود پافشاری زیادی بر شوخ‌طبعی افراد دارند. موقعیت یا داستان نیمه‌تمامی به آزمودنی ارائه می‌دهند و او باید آن را با سلیقه خود تکمیل کند. یا این‌که از آزمودنی می‌خواهند که شرح حال خود را بنویسد. به عقیده این محققان، جواب‌هایی که توأم با شوخ‌طبعی و غیرمتداول هستند، خلاق به شمار می‌آیند.

آزمون یا مدل تورنس: تورنس در اوایل دهه‌ی ۱۹۶۰ به تهیه یک سری آزمون برای خلاقیت که معروف‌ترین آن‌ها آزمون تفکر خلاق است، پرداخت. از بین آزمون‌های موجود برای اندازه‌گیری خلاقیت، آزمون تورنس، بالاترین کاربرد را داشته است؛ زیرا بیش از هر آزمون دیگری در پژوهش‌ها و اندازه‌گیری‌های تربیتی، مورد استفاده قرار گرفته است. آزمون تورنس بر پایه‌ی نظریه و تعریف او از خلاقیت، ساخته شده است؛ او خلاقیت را به گونه خلاصه، مرکب از چهار عامل اصلی می‌داند، این عوامل عبارت‌اند از:

سیالی: یعنی توانایی تولید ایده‌های فراوان؛

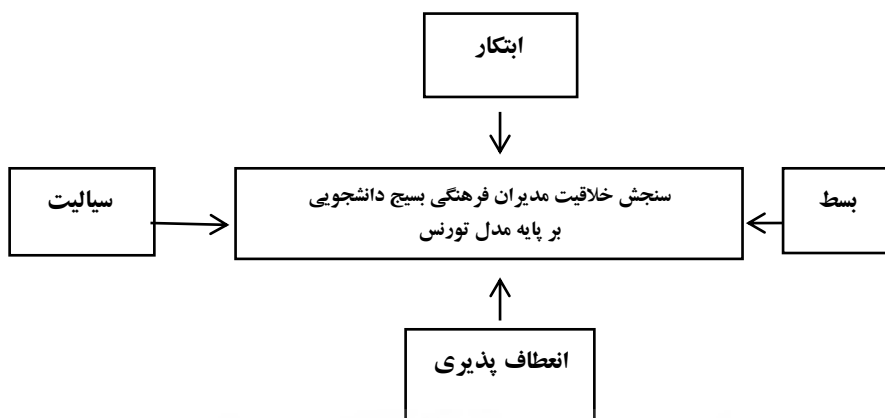
ابتکار: یعنی توانایی ایده‌های بدیع، غیرعادی و تازه؛

انعطاف‌پذیری: یعنی تولید ایده‌ها و یا روش‌های بسیار گوناگون؛

بسط: یعنی توانایی توجه به جزئیات.

مجموعه آزمون‌های تورنس، شامل ۱۲ آزمون است که به بخش‌های کلامی، شکلی و شنیداری، طبقه‌بندی شده است. روش دیگر تورنس در سنجش خلاقیت، این بود که از آزمودنی می‌خواست تا کاربردهای گوناگون اشیاء را شرح دهد. اخیراً تورنس پرسش‌های غیرلفظی را نیز به آزمون‌های خلاق خود افزوده است. در این پژوهش از بین آزمون‌های بیان‌شده، آزمون تورنس به دلیل داشتن کارایی و اعتبار و پایایی مناسب که نتایج آن در بیش از ۲۰۰۰ مقاله به چاپ رسیده و از آن به‌عنوان وسیله اندازه‌گیری خلاقیت یاد شده، استفاده شده است (مقامی، ۱۳۸۶).

مدل مفهومی



روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش پیمایش استفاده شده است. این تحقیق از نظر زمانی از نوع تحقیقات مقطعی و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی وابسته به سازمان بسیج مستضعفین است که دانشگاه‌های استان همدان به‌عنوان جامعه آماری آن انتخاب گردیده است و تمام شماری شده است. پرسش‌نامه‌ی این تحقیق بر اساس پرسش‌نامه استاندارد ۶۰ سؤالی تورنس تدوین شده است. روایی پرسشنامه صورتی بوده به‌منظور بررسی روایی سؤالات، تعدادی پرسش‌نامه در اختیار اساتید و خبرگان قرار گرفت که پس از ویرایش و اخذ تائید نهائی اساتید راهنما و مشاور در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. پرسشنامه در دو قسمت جداگانه بیان شده است که قسمت اول مشخصات فردی پاسخگو و قسمت دوم سؤالات تخصصی که این قسمت شامل سیالی ۲۲ سؤال، بسط ۱۱ سؤال، ابتکار ۱۶ سؤال، انعطاف‌پذیری ۱۱ سؤال دارای سه پاسخ متفاوت الف، ب و ج است. به‌گونه‌ای که انتخاب‌کننده گزینه الف کمترین و انتخاب‌کننده ج بیشترین میزان خلاقیت فرد را نشان می‌دهد. پایایی (قابلیت اعتماد) متغیرهای تحقیق که از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شده است به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ ابعاد چهارگانه

متغیر	تعداد سؤال	مقدار آلفا
سیالی	۲۲	.۷۰۶
بسط	۱۱	.۷۷۴
ابتکار	۱۶	.۷۴۶
انعطاف پذیری	۱۱	.۶۵۷

برای آزمون فرضیه‌ها از فنون تحلیل آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در ابتدا، پارامترهای آمار توصیفی جامعه مورد محاسبه قرار داده شد. محاسبه فراوانی، میانگین و انحراف معیار از شاخص‌های آمار توصیفی به کار گرفته شده در این مرحله می‌باشند. در مرحله بعد با استفاده از فنون آمار استنباطی از آزمون t و تعیین تفاوت معنی‌دار میانگین‌ها بهره‌گیری شده است. تجزیه و تحلیل استنباطی، به دنبال یافتن روابط متغیرها و سایر اجزاء می‌باشد. آزمون t ، یک نمونه آماری را با مقایسه میانگین یک متغیر با یک مقدار شناخته شده یا فرض شده را می‌آزماید (مؤسسه spss، ۱۳۸۴: ۲۷۴). در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار spss استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دودسته توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود:

الف. یافته‌های توصیفی

برای به دست آوردن این یافته‌ها از متغیرهای سن، مقطع تحصیلی، جنسیت استفاده گردیده است که به گونه خلاصه به شرح زیر است:

جدول ۲. سن پاسخگویان

گروه سنی	فراوانی	درصد	فراوانی مطلق
۲۴-۲۰	۲۴	۴۰	۴۰
۳۰-۲۵	۲۶	۴۳	۸۳
بیش از ۳۰ سال	۱۰	۱۷	۱۰۰

برابر داده‌های جدول (۲)، در متغیر سن ۴۰,۰ درصد پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۲۴ سال سن، ۴۳,۰ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال سن و ۱۷,۰ درصد پاسخ‌گویان دارای بیشتر از ۳۰ سال سن است. ملاحظه می‌شود که اکثر پاسخ‌دهندگان در متغیر سن بین ۲۵ تا ۳۰ سال است.

جدول ۳. تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	فراوانی مطلق
فوق‌دیپلم	۱۰	۱۶,۷	۱۶,۷
لیسانس	۲۹	۴۸,۳	۶۵
فوق‌لیسانس	۲۱	۳۵	۰۱

برابر داده‌های جدول (۳)، در متغیر مقطع تحصیلی ۱۶,۷ درصد پاسخ‌گویان دارای مقطع تحصیلی فوق‌دیپلم، ۴۸,۳ درصد از پاسخ‌گویان در مقطع لیسانس و ۳۵,۰ درصد در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشند. ملاحظه می‌شود که اکثر پاسخ‌دهندگان در متغیر مقطع تحصیلی با مقطع لیسانس است. در متغیر جنسیت نیز ۴۲,۲ درصد پاسخ‌گویان زن و ۵۷,۹ مرد می‌باشد. ملاحظه می‌شود که اکثر پاسخ‌دهندگان در متغیر جنسیت، مرد می‌باشد.

ب. یافته‌های استنباطی

یافته‌های استنباطی از چهار بعد سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری به دست آمده است.

سؤال یک: خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج در بعد سیالی در چه حدی قرار دارد؟

جدول ۴. آزمون فرض t یک متغیره و معنی‌داری شاخص سیالی

معنی‌داری	درجه آزادی	t	میانگین	تعداد	بعد
۰/۰۰۰	۴۷	۱۷/۴۸۰	۲/۴۹۴۳	۴۸	سیالی

برابر داده‌های جدول (۴)، میانگین مربوط به بعد سیالی (۲,۴۹) بزرگ‌تر از حداقل میانگین (۲,۰۰) می‌باشد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ عنوان کرد که بعد سیالی در خلاقیت اعضای

فرهنگی بسیج دانشجویی در حد مناسبی قرار دارد. مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در این بعد از خلاقیت خوبی برخوردار می‌باشند. بعد سیالیت، تحرک و پویایی مدیران بسیج دانشجویی در حد مناسبی قرار دارد و آن‌ها از خلاقیت خوبی در بعد سیالیت برخوردار هستند.

سؤال دو: خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج در بعد بسط و گسترش در چه حدی قرار دارد؟

جدول ۵. آزمون فرض t یک متغیره و معنی‌داری شاخص بسط

معنی‌داری	درجه آزادی	میانگین	تعداد	بعد
۰/۰۰۰	۵۶	۲/۳۴۲۹	۵۷	بسط

برابر داده‌های جدول (۵)، میانگین مربوط به خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج در بعد بسط (۲,۳۴) بزرگ‌تر از حداقل میانگین (۱,۶۴) می‌باشد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ عنوان کرد که آن‌ها از خلاقیت خوبی در بعد بسط برخوردار هستند یعنی مدیران فرهنگی بسیج خلاقیت مناسبی در بعد بسط و گسترش دارند.

سؤال سه: خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج در بعد ابتکار در چه حدی قرار دارد؟

جدول ۶. آزمون فرض t یک متغیره و معنی‌داری شاخص ابتکار

معنی‌داری	درجه آزادی	t	میانگین	تعداد	بعد
۰/۰۰۰	۵۲	۱۴/۹۴۳	۲/۴۹۱۷	۵۳	ابتکار

برابر داده‌های جدول (۶)، میانگین مربوط به بعد ابتکار (۲,۴۹) بزرگ‌تر از حداقل میانگین (۲,۰۰) می‌باشد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ عنوان کرد مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی از خلاقیت خوبی در بعد ابتکار برخوردار می‌باشند یعنی آن‌ها از خلاقیت مناسبی در بعد ابداع، ابتکار و خلاقیت برخوردار هستند.

سؤال چهار: خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد انعطاف‌پذیری در چه حد

قرار دارد؟

جدول ۷. آزمون فرض t یک متغیره و معنی داری شاخص انعطاف پذیری

معنی داری	درجه آزادی	t	میانگین	تعداد	بعد
۰/۰۰۰	۵۱	۱۸/۲۱۰	۲/۵۷۸۷	۵۲	انعطاف پذیری

برابر داده‌های جدول (۷)، میانگین مربوط به بعد انعطاف‌پذیری (۲,۵۸) بزرگ‌تر از حداقل میانگین (۲,۰۰) می‌باشد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ عنوان کرد که خلاقیت مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی در بعد انعطاف‌پذیری در حد مناسبی قرار دارد؛ یعنی مدیران فرهنگی بسیج برای داشتن انعطاف‌پذیری از خلاقیت مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۸. رده‌بندی خلاقیت اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی در چهار بعد خلاقیت بر اساس آزمون فرض t یک متغیره و معنی داری (test-v=2)

معنی داری	درجه آزادی	t	میانگین	تعداد	ابعاد
۰/۰۰۰	۵۱	۱۸/۲۱۰	۲/۵۷۸۷	۵۲	انعطاف‌پذیری
۰/۰۰۰	۴۷	۱۷/۴۸۰	۲/۴۹۴۳	۴۸	سیالی
۰/۰۰۰	۵۲	۱۴/۹۴۳	۲/۴۹۱۷	۵۳	ابتکار
۰/۰۰۰	۵۶	۸/۷۸۸	۲/۳۴۲۹	۵۷	بسط

همان‌طور که در (۸) مشاهده می‌شود، میانگین ابعاد انعطاف‌پذیری، سیالی، ابتکار و بسط به ترتیب اولویت ۲/۵۷۸، ۲/۴۹۴، ۲/۴۹۱ و ۲/۳۴۲ می‌باشد که از میانگین ۲/۰۰ بالاتر است و این نشان می‌دهد که پاسخ‌گویان ابعاد چهارگانه خلاقیت را در حد مناسبی ارزیابی نموده‌اند.

نتیجه‌گیری

همه‌ی شاخص‌های خلاقیت برابر این پژوهش ارتباط معنی داری با توانمندی‌های خلاقانه جامعه‌ی موردبررسی داشتند و آن‌ها را تأیید نمودند. از پژوهش‌های پیشین نیز نتیجه‌ی تحقیق حاتمی و رئیسی که با تأثیر کارهای گروهی و ارتباط گروهی بر خلاقیت اثرگذار بود، به‌نوعی با پژوهش ما همسو می‌باشد چراکه بسیج دانشجویی به‌ویژه در حوزه‌ی مدیریت فرهنگی به دنبال

خلاقیت‌های گروهی اثرگذار است و بسیج از روز اول در همه بعدهای اجتماعی، فرهنگی، علمی، اقتصادی و نظامی پیوسته بیانگر حرکت جمعی خلاق بوده است.

نتایج تحقیق کولیوند و موسوی بر توانایی بخشی شاخص‌های ابتکار، انعطاف‌پذیری و سیالیت بر خلاقیت آفرینی اشاره دارند، این پژوهش نیز چنین خلاقیت آفرینی را با شاخص‌های یادشده نشان داده است. پژوهش حاضر با نمره‌های بالایی و سطح قدرتمندی از چنین بعدها و خلاقیت آفرینی آن‌ها را نشان داد که در بخش یافته‌ها برابر جدول یافته‌ها بدان‌ها اشاره شد.

نتایج تحقیق پیر خائفی و رفیعیان نیز بر اثرگذاری هوش هیجانی و سلامت روانی معلمان بر خلاقیت دانش آموزان اثر دارد. اصولاً هوش هیجانی و معنوی و انگیزه‌های بالایی از سلامت روانی از بایسته‌های کار در بسیج به‌ویژه بسیج دانشجویی است و این مجموعه با روحیه‌ی جهادی و عمل‌گرایانه اندازه‌ی بالایی از خلاقیت را بروز و ظهور می‌دهند. تحقیق ما با تحقیق یادشده همسویی دارد.

پژوهش حاضر میزان خلاقیت اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی را در چهار بعد آن در حد مناسب و مطلوبی بررسی و ارزیابی نموده و مشخص کرده که در چه زمینه‌ای مسئولین فرهنگی نسبت به فراهم نمودن امکانات لازم برای بالا بردن خلاقیت اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی خود می‌تواند برنامه‌ریزی نمایند. در بعد سیالی بیشتر مدیران فرهنگی بسیج دانشجویی، در صورت مواجه شدن با مسائل مشکل تلاش می‌کنند راه مناسبی برای آن پیدا کنند و یا برای حل مسائل پیچیده معمولاً زمان طولانی را برای حل آن‌ها صرف می‌کنند و در صورت عضویت در گروهی بیشتر با دادن نظرات مبتکرانه از آن‌ها استقبال می‌شود و در موقعیت‌هایی که از عهده آن بر نمی‌آیند معمولاً مأیوس نشده و با توکل به خدا، برای حل آن به خودشان متکی می‌باشند و بیشتر از حل مسائل پیچیده و دشوار لذت می‌برند. در بعد بسط در واقع اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی‌ها علاقه دارند که اگر از آن‌ها خواسته شود، مسائل وظیفه‌ای خود را نام ببرید، از عهده این کار به‌خوبی برمی‌آیند و اگر از آن‌ها خواسته شود تا مقاله‌ای یا نوشته‌ای در زمینه امور فرهنگی بنویسند، ترجیح می‌دهند پس از مطالعه نوشته‌های قبلی خود، آن را بنویسند و برای انجام یک کار، تعداد زیادی راه‌حل و راهکار ارائه می‌دهند و انجام کارهای جدید، برایشان آسان است. در بعد ابتکار به عبارتی اگر از اعضای فرهنگی بسیج دانشجویی بدون اطلاع قبلی بخواهند در زمینه

فعالیت‌های کاری خود، سخنرانی کنند از عهده آن به‌خوبی برمی‌آیند و یا ارائه راه‌های بدیع و نو جهت ایجاد انگیزه در دانشجویان برایشان آسان است. از ساختن چیزهای جدید لذت می‌برند و می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا راه‌های گوناگونی را برای انجام کارهایشان پیدا کنند. وقتی می‌خواهند کار پیچیده‌ای را انجام دهند معمولاً روش‌های متنوعی را برمی‌گزینند و توضیح دلایل رفتار پیچیده دانشجویان برای آن‌ها دشوار نمی‌باشد. یعنی پاسخ‌گویان بعد انعطاف‌پذیری مربوط به خلاقیت خود را در حد زیاد ارزیابی نموده‌اند. یا به عبارتی وقتی حادثه‌ای برای دانشگاه آن‌ها رخ می‌دهد، عمدتاً تلاش می‌کنند آن را حل نمایند. وقتی به چیزی علاقه‌مند می‌شوند، به همه جزئیات آن توجه می‌کنند و وقتی که به سخنرانی گوش می‌کنند، خیلی به محتوای آن توجه می‌کنند و یا بعد از یک سخنرانی که آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده است، معمولاً درباره آن تفکر می‌کنند و وقتی نامه‌ای می‌نویسند، معمولاً مطالبی را در آن می‌گنجانند که دیگران به آن نیازمندند و اغلب به جزئیات کاری که انجام می‌دهد، توجه می‌نمایند.

مدیریت فرهنگی معنویت محور که در سایه‌ی خلاقیت به وجود می‌آید برافزایش شهود، و خلاقیت اثر دارد. مهرورزی و عشق به منبع کائنات و آفریده‌های او انسان را به مرتبه‌ی بالایی از عشق و خدمت به هم‌نوع تهییج می‌کند. همچنین اعتماد به خدمت و لذت بردن از آن از ویژگی‌های جامعه‌های معنوی و خلاقیت آفرین است که عشق و معنویت آن‌ها را به سوی عشق به دیگران، ایمان به خدا، پشتکار، تحرک، تحمل و مدارای بالا، تقوی، تواضع و فروتنی، توکل، جوانمردی، خدمت و محبت به هم‌نوع و موجودات پراکنجسته می‌کند. اعتماد به نفس، امید به آینده، پذیرش و خوش‌بینی، خیرخواهی، رضایت و سپاسگزاری، شجاعت، صبر، صداقت، صرفه‌جویی و وابسته نبودن، فداکاری، گذشت، محدود کردن آرزوها و وفای به عهد در زمره‌ی آفرینش‌های ناشی از سیالیت، انعطاف‌پذیری، بسط، و ابتکار در قالب خلاقیت و فرهنگ خلاقیت بسیجی است.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم
۲. آفایی فیشانی، تیمور (۱۳۷۴). **خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها**. تهران، انتشارات ترمه.
۳. حاتمی، حمیدرضا و رئیسی، حمید (۱۳۹۱). تحلیل بعد آموزشی مدل خلاقیت، مطالعه موردی سازمان علمی - آموزش نظامی، **فصلنامه روان‌شناسی نظامی**، سال سوم، شماره یازدهم، ۶۹-۸۴.
۴. حاجی دخت، بهاره (۱۳۸۷). **بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران متوسطه دخترانه ارومیه**.
۵. حسینی افضل السادات (۱۳۷۶). تحلیل خلاقیت در دوره‌های آموزش و پرورش. **پایان‌نامه دکتری تربیت مدرس**.
۶. پیر خائفی، علیرضا و رفیعیان، هاجر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روانی معلمان با خلاقیت دانش آموزان مدارس ابتدایی شهرستان بهشهر. **فصل‌نامه راهکار و خلاقیت در علوم انسانی**، سال اول، شماره ۴.
۷. پیر خائفی، علیرضا (۱۳۷۳). بررسی رابطه هوش و خلاقیت در بین دانش آموزان پسر مقطع دوم نظری دبیرستان‌های شهر تهران. **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
۸. دائمی، حمیدرضا و مقیمی، فاطمه (۱۳۸۳). **هنجاریابی آزمون خلاقیت تورنس**. **فصلنامه تازه‌های علوم شناختی**، ۳(۶): ۱-۸.
۹. سام خانیان، محمد ربیع (۱۳۸۱). **خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی**. چاپ اول، تهران: اسپند هنر.
۱۰. شکروبی، سیدعبا و میر کمالی، سید محمد (۱۳۹۴). **تعریفی جامع از خلاقیت بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های آن**. **دومین همایش پژوهش‌های نوین در علوم و فن‌آوری**، به‌صورت الکترونیکی، شرکت علم محوران آسمان.

۱۱. شهرآرای، مهرناز، امیدان، ابوالقاسم و فرزاد، ولی‌الله (۱۳۸۱). تحلیل خلاقیت در کودکان، معرفی آزمون تفکر خلاق در عمل و حرکت. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*، سال سی و دوم، شماره ۲، صص ۱۹۱-۲۱۳.
۱۲. شهرآرای، مهرناز؛ مدنی‌پور، رضا (۱۳۷۵). سازمان خلاق و نوآور. *مجله دانش مدیریت*. ش ۳۴ و ۳۵، ص ۳۹-۴۰.
۱۳. صادقی، منصور (۱۳۸۶). *خلاقیت (رویکردی سیستمی، فرد، گروه، سازمان)*. انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
۱۴. صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۵). *تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی*. چاپ دوم، تهران: مؤسسه علی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۵. طالب بیدختی، عباس (۱۳۸۵). خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها. *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۵۲.
۱۶. قدرتی، مهدی؛ لامعلی، افروز؛ شریفی درآمدی، پرویز و حیدرعلی، هومن (۱۳۹۰). تبیین خلاقیت دانش آموزان تیزهوش بر مبنای هوش، سن و رضامندی زناشویی والدین آن‌ها. *فصلنامه روان‌شناسی افراد استثنایی*، شماره ۳، سال اول.
۱۷. کولیوند، فردا و موسوی، فرانک (۱۳۹۴). سنجش میزان خلاقیت دانش آموزان مقطع ابتدایی بر اساس مدل تورنس، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی مطالعات اجتماعی فرهنگی، تهران، تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۱۸. مقامی، حمیدرضا (۱۳۸۶) و *فصلنامه تربیتی*. شماره ۹. تهران، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی. ص ۱۶۵-۱۸۳.
۱۹. مؤسسه SPSS (۱۳۸۴). *خودآموز مبانی اس پی اس اس ۱۲*. ترجمه رضا رنجبری؛ سید طاهر شریعت پناهی. انتشارات غزال.
20. Cristina E. Shally & jng zhou(2008) handbook organizational Creativity. Lawrence Erlbawm. Associationes. P4.
21. Foley & Park(2005) Verbal Creativity and Schizotypal Personality in relation to prefrontal hemispheric laterality schizopherinia researcher.

22. Fooley Doop & Park(2003) psychoses and Creativity, is the missing link a biological mechanism relation to phospholipids turnover.
23. Luthans, F (1995) "organizational behavior", New York: Mc GRAW-Hill.
24. Torrance, E. P, & Goff, K (1986) A quiet revolution. *Journal of Creative Behavior*, 23, 136-145.
25. of SID.
26. Steen, k (1974) Within you without you the social psychology of creativity and beyond. Runcomarka. Albert Roberts, *Theories Of Creativity* stge Publications Lo
27. Kiedrowski, p.J. (2006). "Quantitative assement of a senge learning organization intervention", *The Learning Qrganization*, Vol. 13, No. 4, pp:369-383.
28. Furnham, A. &Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and individual differences*, 45(7), 613-617.
29. Song, M. podoyntsyna, K. van der Bij, H. and halman, J. (2008). Success factorsin new ventures: a meta-nalysis. *Journal of Product Innovation Management* 25(1):7-2.
30. Moran, P. (2005). Structural versus relational embeddedness: social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal* 26(2):1129-1151.
31. Ofir, C. Raghubir, P. Brosh, G. Monroe, K. B. and Heiman, A.(2008). Memory Based store Price Judgments: The Role of Knowledge and Shopping Experience. *Journal of Retailing* 84(4):414-423.
32. Stoltzfus, G. Nibbelink, B. L. Vredenburg, D. and Thyrum, E. (2011). Gender, gender role, and creativity.*Social Behavior and Personality* 39(3): 425-432
33. Saville, G. (2006). Emotional Intelligence in Policing. *The police Chief*, LXXIII, Alexandria VA. 39-49.
34. Pandey, S. and Sharma, P. R. K. (2009). Organizational Factors forExploration and Expioitation. *Journal of Technology Management & Innovation*, 4(11). 48-58.
35. Parker, J. (2008). The Impact of Visual Instruction on SudentCreativity. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University.
36. Makel, M. and Plucer, j. (2008). Handbook of Giftedness in Children Marion, T. J. Thevenot, H. and Simposon, T. W. (2007). A cost-based methodology for evaluating product platform commonality sourcing decisions with two examples. *International Journal of production Research* 45(22):5285-5308.
37. Guilford, J. P. (1967). The nature of human intellhgence. New York: McGraw-Hill. Harris, jJ. A. (2004). Measured intelligence, achievement, openness to experience, and creativity. *Journal of Personality and Individual Differences* 36,913-929.
38. Wallach, M. A. (1971). The intelligence-creativity distinction. Morristown, NJ: General learning Press.
39. Batey, M. Chamorro-Premuzic, T. &Furnham, A. (2009). Intelligence and personality as predictors of divergent thinking: the role of general, fluid and crystallisedintelligence. *Thinking Skills and Creativity*, 41,60-69.

40. Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 45, 613-617.
41. Yulin, Chieh. (2007). Factors affecting innovation in logistics technologies for logistics service providers in China. *Journal of Technology Management in China* 2(1):22-37.
42. Subramaniam, M. & Youndt, M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal* 48(3): 450-463.
43. Baregheh, A. Rowley, J. and Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision* 47(8): 1323-1339.
44. Jimenez-Jimenez, Daniel, Sans-Valle, Raquel & Hernandez-Espallardo, Miguel (2008). Fostering Innovation: The role of market orientation and organizational Learning. *European Journal of Innovation Management* 11(3): 389-412.
45. Costelloe, T. M. (2008). Humes Phenomenology of the imaginon. *The Journal of Scottish Philosophy*, 5(1), 31-25. Retrieved May 20, 2008, from Academic Search Complete database.

