Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2025, 12(2), 65-76
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49004.1471

Received: 13.02.2025
Received in revised form: 14.04.2025
Accepted: 05.05.2025

Identifying Organizational Creativity Indicators in School Administrators in Bandar Mahshahr City with an Intellectual Capital Approach

Khadijeh Moradian [1], Gholamhosein Barekat [2] *, Leila Bahmaei [3]

1. Ph.D Student Department of Educational Management, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
2. Department of Educational Management, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
3. Department of Educational Management, Om.C., Islamic Azad University, Omidiyeh, Iran

Citation: Moradian, K. , Barekat, G., & Bahmaei, L. (2025). Identifying organizational creativity indicators in school administrators in Bandar Mahshahr city with an intellectual capital approach. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(2), 65-76. doi: 10.22055/jiops.2025.49004.1471

Abstract

Introduction

The aim of the present study was to identify the indicators of organizational creativity in school administrators in Bandar Mahshahr city with an intellectual capital approach.

Method

The research method was data-driven and exploratory in terms of purpose. The data collection instrument was interviews, in which 10 experts and specialists in this field collaborated. The analysis of the collected data was carried out in two descriptive and inferential methods through SPSS software.

Results

The results showed that the components of motivation, thinking style and initiative in the structural dimension had frequencies of 125, 135 and 257 respectively; the components of personality traits, competence and self-esteem in the human dimension had frequencies of 339, 340 and 286 respectively; the components of individual interactions, social processes and managers' effectiveness in the relational dimension had frequencies of 257, 309 and 327 respectively, with the highest frequency of mention by managers belonging to the competence component in the human dimension. Also, the components of organizational structure, organizational complexity, and organizational formation in the structural dimension had frequencies of 254, 198, and 214, respectively; the components of attracting efficient personnel, job satisfaction, and managers' knowledge in the human dimension had frequencies of 257, 243, and 159, respectively; the components of social behavior, organizational interactions, and the level of managers' attention in the relational dimension had frequencies of 312, 324, and 178,

* **Corresponding Author:** Gholamhosein Barekat
Email: barekat123456@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

respectively, with the highest frequency of mention by managers belonging to the organizational interactions component in the relational dimension.

Discussion

Determining and prioritizing the intellectual and organizational creativity of managers based on intellectual capital can identify important areas that require change and manipulation and focus the manager's creativity improvement program on them. Therefore, it is recommended that this issue be continuously considered.

Keywords: Creativity, organizational creativity, intellectual capital

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱٤۰٤، ۱۲(۲)، ۷٦-٦٥
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.49004.1471

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۱۱/۲۳
تاریخ بازنگری: ۱٤۰٤/۰۱/۲٥
تاریخ پذیرش: ۱٤۰٤/۰۲/۱٥

شناسایی شاخص‌های خلاقیت سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان بندر ماهشهر با رویکرد سرمایه فکری

خدیجه مرادیان [۱] ، غلامحسین برکت [۲]* ، لیلا بهمئی [۳]

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی ،واحد اهواز،دانشگاه آزاد اسلامی،اهواز،ایران
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی شاخص‌های خلاقیت سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان بندر ماهشهر با رویکرد سرمایه فکری بود. روش تحقیق از نظر هدف داده‌بنیادی و به روش اکتشافی انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه می‌باشد که تعداد ۱۰ نفر از خبرگان و متخصصان این حوزه همکاری کرده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان داد مؤلفه انگیزش، سبک تفکر و ابتکار عمل در بُعد ساختاری به‌ترتیب دارای فراوانی ۱۲۵، ۱۳۵ و ۲۵۷؛ مؤلفه ویژگی شخصیتی، شایستگی و عزت نفس در بُعد انسانی به‌ترتیب دارای فراوانی ۳۳۹، ۳۴۰ و ۲۸۶؛ مؤلفه تعاملات فردی، فرآیندهای اجتماعی و تأثیرگذاری مدیران در بُعد رابطه‌ای به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۷، ۳۰۹ و ۳۲۷ به‌دست آمدند که بیشترین فراوانی اشاره توسط مدیران به مؤلفه شایستگی در بُعد انسانی تعلق دارد. همچنین مؤلفه سازمان‌یافتگی ساختار سازمان، پیچیدگی سازمان و تشکیلات سازمانی در بُعد ساختاری به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۴، ۱۹۸ و ۲۱۴؛ مؤلفه جذب نیروی کارآمد، رضایت شغلی و دانش مدیران در بُعد انسانی به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۷، ۲۴۳ و ۱۵۹؛ مؤلفه رفتار اجتماعی، تعاملات سازمانی و میزان توجه مدیران در بُعد رابطه‌ای به‌ترتیب دارای فراوانی ۳۱۲، ۳۲۴ و ۱۷۸ به‌دست آمدند که بیشترین فراوانی اشاره توسط مدیران به مؤلفه تعاملات سازمانی در بُعد رابطه‌ای تعلق دارد. تعیین و اولویت‌بندی خلاقیت فکری و سازمانی مدیران مبتنی بر سرمایه فکری که می‌تواند زمینه‌های مهم و نیازمند تغییر و دستکاری را شناسایی و برنامه بهبود خلاقیت مدیران را متمرکز بر آن نماید، لذا توصیه می‌شود این مهم پیوسته مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژگان: خلاقیت، خلاقیت سازمانی، سرمایه فکری

* **نویسنده مسئول:** غلامحسین برکت
رایانامه: barekat123456@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

امروزه در مراکز آموزشی پیشرفته دنیا بحث آینده‌نگری استراتژی محور بودن سازمان، تولید و فروش دانش، ارتقاء سرمایه فکری و خلاقیت و نوآوری سازمان‌ها از اهمیت فوق‌العاده برخوردار است که این پدیده در تمامی سازمان‌ها به‌طور اعم و در مراکز آموزشی به‌طور اخص مصداق دارد. خلاقیت سازمانی یکی از مهمترین اهداف مورد انتظار برای مدیران سازمانی است که سرمایه فکری کارکنان می‌تواند در آن تاثیرگذار باشد. امروزه شاهد رشد اهمیت سرمایه فکری به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای افزایش رقابت و کارایی شرکت‌ها هستیم؛ بنابراین اندازه‌گیری عملکرد با رویکرد سرمایه فکری در سازمان‌ها موجب بهبود کیفیت تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان، بهبود مدیریت داخلی، بهبود گزارش‌دهی به خارج از سازمان، مبادلات این سرمایه در داخل شرکت و در خارج از سازمان می‌گردد. در این میان، مؤسسات و سازمان‌های ایرانی نیز از این امر مستثنای نبوده و هر سازمانی برای همسویی با سایر سازمان‌ها و افزایش قدرت رقابت‌پذیری در عرصه داخلی و جهانی نیازمند استفاده از سرمایه فکری سازمان خود هست. به‌خصوص با اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی و گرایش به سمت خصوصی‌سازی اقتصاد و به دنبال آن افزایش رقابت در اقتصاد داخلی و همچنین با تمایل کشور به پیوستن به سازمان تجارت جهانی لزوم نگرش سازمان‌ها به سرمایه فکری بیش از پیش احساس می‌شود. از این‌رو برای ایران که در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله خود قصد دارد در رقابت اقتصاد و تجارت از همسایگان پیشی گیرد، سرمایه فکری می‌باید ابزاری راهبردی در افزایش کارایی شرکت‌ها تلقی شود (Rahimi et al., 2015). Engelman et al. (2017) در پژوهش خود دریافت که ارتقای خلاقیت، نوآوری و دست‌یابی به کیفیت مطلوب خدمات در هر سازمان با مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش و هوشمند ارتباط نزدیک دارد، چراکه خلاقیت عامل رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره‌وری، افزایش کیفیت خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها، کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات و خدمات و کاهش بورکراسی اداری و پشت میزنشینی و مشوق عمل‌گرایی است. بهره‌وری، دغدغه بسیار مهم سازمان‌های آموزشی است، زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت‌بخش و کسب مزیت انتقال دانش قابل ملاحظه، نسبت به رقبا به شمار می‌رود. به‌طورکلی هر سازمانی که بتواند تغییرات مناسب را ایجاد نموده و به حیات خود ادامه دهد از پیشرفت قابل توجهی برخوردار خواهد گردید (Ekati et al., 2017). بدیهی است در غیر این صورت راهی به‌جز شکست را طی نخواهد نمود (Doresti & Ramezanzadeh, 2017). باید توجه داشت که سازمان‌ها پدیده تغییر را امری دائمی تلقی نموده و باید به طور پیوسته در ادامه آن کوشا باشند (Kianto et al., 2017). مسأله‌ی بارزی که مدیران سازمان‌ها در حال حاضر با آن روبه‌رو هستند چگونگی استفاده از استعدادها و توانایی‌های بالقوه افراد است تا خلاقیت‌های سازمانی را تسریع نمایند (Emami & Nazim, 2017). برای نیل به این هدف مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثر توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره گرفته (Örnek & Ayas, 2015) و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت روحیه علمی را در کارکنان تقویت کنند (Rosazan et al., 2017). در فضای رقابتی امروزی، بهبود عملکرد سازمان‌ها در گروِ پشتیبانی تیم مدیران ارشد سازمان‌ها و گرایش‌ها استراتژیک آن‌ها در جهت رشد منابع فکری و ایجاد راهکارهای مبتنی بر نوآوری است، لذا بدون استراتژی سازمانی مناسب برای نوآوری و سرمایه فکری سازمان، بهبود عملکرد و قابلیت‌های نوآورانه امکان‌پذیر نخواهد بود (Davodvandi, 2015). اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌کنند و پژوهشگران معتقدند سرمایه فکری اهرمی برای حفظ مزیت پویایی با اهمیت است. در نتیجه شناسایی، ارزیابی و مدیریت سرمایه فکری برای سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی بسیار مهم است (Chang, 2007).

Doresti & Ramezanzadeh (2017) در پژوهشی تحت عنوان بررسی سرمایه فکری و مدیریت دانش در ارایه نوآوری و خلاقیت سازمانی نشان دادند که تصمیم‌گیری در فرآیند خلاقیت بسیار به فن سرمایه فکری و دانش بستگی دارد. در نتیجه، دانش نقش مهمی را در همه مراحل فرایند نوآوری ایفاء می‌کند. بنابراین سرمایه فکری و مدیریت دانش باید به منظور توانایی در بیشینه‌سازی موفقیت خلاقیت و نوآوری، هم‌راستا با مدیریت نوآوری سازمان پذیرفته شود. Ekati et al. (2017) در پژوهشی تحت عنوان سنجش خلاقیت سازمانی و تحلیل ارتباط آن با مؤلفه‌های سرمایه فکری نشان دادند که بین سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد بهترین پیش‌بینی‌کننده خلاقیت سازمانی در بعد ساختاری از سرمایه فکری بوده است. Moazin-Ahmadi & Fahim-Dvin (2017) در پژوهشی تحت عنوان رابطه علی سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی جو سازمانی خلاقانه در مدیریت‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های منطقه ۵ ورزش کشور نشان دادند که سرمایه فکری و خلاقیت کارکنان سازمان، به طور مستقیم و غیرمستقیم رابطه معنی‌دار و مثبت دارند. بررسی رابطه میانجی‌گری نشان داد که جو خلاقانه سازمانی، نقش میانجی‌گری کامل را بین سرمایه فکری و خلاقیت کارکنان سازمان ایفاء می‌کند، به‌طوری‌که با ورود متغیر میانجی‌گر، در رگرسیون سلسله مراتبی، رابطه متغیر پیش‌بین و ملاک کاملاً تقویت می‌شود. Hemmati-Noadoust-Gilani & Mahmoudpour (2016) در پژوهشی تحت عنوان رابطه سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی نشان دادند که رابطه بین خلاقیت سازمانی با سرمایه فکری به عنوان یکی از پیش‌شرط‌ها و عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت که براساس یافته‌های این پژوهش وجود سرمایه فکری باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری و تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیر می‌شود. Dementjeva & Stašys (2021) در تحقیقی با عنوان مدیریت خلاقیت سازمانی براساس سرمایه فکری نشان دادند در این مقاله با تأکید بر اهمیت جامعیت مدیریت خلاقیت سازمانی از نظر مدیریت سازمان، خلاقیت در چارچوب ساختار سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیقات تجربی یکپارچه امکان شناخت اهمیت حوزه‌های مدیریت خلاقیت سازمانی، پیوندها و تعاملات آن‌ها و ارزیابی سطح مدیریت خلاقیت سازمان را فراهم کرد. Cheng et al. (2018) در پژوهشی تحت عنوان ابعاد هنری، سرمایه فکری و خلاقیت در خدمات: مطالعه موردی یک هتل تایوان نشان دادند ابعاد شناختی هنری در سرمایه فکری انسانی در سیستم‌های سازمانی سبب ایجاد تأثیر بر روی خلاقیت سازمانی می‌گردد. Dapeng et al. (2017) در پژوهشی تحت عنوان مطالعه مقطعی در مورد تأثیر سرمایه فکری سازمانی و محیط خلاقانه سازمانی بر خلاقیت کارکنان نشان دادند سرمایه‌ی فکری سازمانی در یک رابطه‌ی دوسویه با ارتقاء محیط خلاقانه می‌توانند سبب‌ساز بهبود خلاقیت سازمانی در کارکنان شود. Cassol et al. (2016) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه فکری و خلاقیت: نقش میانجی از ظرفیت جذب نشان دادند بین ابعاد سرمایه فکری با خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد و ظرفیت جذب خدمات توسط کارکنان به عنوان یک میانجی‌گر در بین این رابطه می‌باشد.

آنچه برای توسعه آموزش و پرورش ضروری است نیاز جدی برای خلاقیت و نوآوری در منابع انسانی و دانش سازمانی با هدف ظرفیت‌سازی برای مواجهه با چالش‌های جهانی شدن است. مباحثی همچون جهانی شدن، فروپاشی مرزها، رقابت‌های فزاینده و... مراکز آموزشی به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش با مسائلی چون عدم کارایی منابع انسانی، عدم استفاده از تمامی ظرفیت‌ها و پتانسیل بالقوه، روزمرگی، فرار مغزها و... مواجه هستند و درحالی‌که منابع انسانی موجود در کشور در بخش‌های مختلف از جمله سازمان آموزش و پرورش از پتانسیل‌های لازم برخوردار بوده و قادرند با مدیریتی مؤثر و کارآمد، توسعه همه جانبه را تحقق بخشند. از این رو پژوهش حاضر درصدد هست

شاخص‌های خلاقیت سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان بندر ماهشهر با رویکرد سرمایه فکری را شناسایی نماید.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

نوع روش از نوع اکتشافی داده‌بنیاد و از نظر هدف کاربردی انجام شد. از این رو برای انجام این پژوهش با استفاده از مرور ادبیات، نظریه‌ها و مصاحبه با خبرگان «که دارای شرایط حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی، صاحب‌نظر در حوزه سرمایه فکری، خلاقیت سازمانی» برای تعیین شاخص‌های مناسب برای خلاقیت سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان بندر ماهشهر با رویکرد سرمایه فکری پرداخته شد. از طریق مصاحبه فردی نیمه‌ساختار یافته با تعداد ۳۰ نفر خبره و با روش هدفمند (تعداد سؤالات مصاحبه ۶ سؤال می‌باشند) اطلاعات جمع‌آوری شد و با روش تحلیل چارچوبی یک چارچوب موضوعی تنظیم و مقوله‌های اساسی شناسایی شدند. جامعه آماری پژوهش حاضر مشتمل بر کلیه خبرگان که شامل مدیران و خبرگان دارای شرایط (حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی، صاحب‌نظر در حوزه سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی) و تعداد ۱۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری مشتمل بر نمونه‌گیری غیراحتمالی از نوع هدفمند بود. لذا حجم نمونه آماری بخش کیفی را ۱۰ نفر خبره تشکیل داد (تعداد ۴ نفر زن و ۶ نفر مرد).

ابزار پژوهش

در این بخش ابزار سنجش پژوهش حاضر را مصاحبه نیمه‌ساختاریافته محقق‌ساخته تشکیل داد. بدین صورت که با ۱۰ نفر از خبرگان که شامل مدیران مدارس مقطع متوسطه شهر ماهشهر و دارای شرایط (حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی، صاحب‌نظر در حوزه سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی و دارای تجربه و تألیفاتی بودند) مصاحبه نیمه‌ساختاریافته از طریق ۶ سؤال بازپاسخ، صورت گرفت. روایی ابزار سنجش به مدد روش بازآزمون (۲ بار مصاحبه صورت گرفته است و هر دو بار پاسخ‌های یکسانی داده شده است که نشان از روایی سؤالات مصاحبه می‌دهد) به‌دست آمده است. روش‌های گردآوری اطلاعات مشتمل بر مراحل زیر است:

۱. ابتدا پژوهشگر کلیه تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها و یافته‌های تحقیقات اعم از ملی و جهانی را مطالعه نمود.

۲. در این مرحله مقوله‌های استخراج‌شده از نظریه‌ها، الگوها، مدل‌ها و یافته‌های تحقیقات اعم از ملی و جهانی، در قالب ۶ سؤال مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تنظیم و در اختیار خبرگان قرار گرفت.

۳. پاسخ‌های خبرگان جمع‌آوری گردید و سپس شاخص‌های شناسایی‌شده به کمک روش دلفی چهار گام نهایی شدند.

۴. در نهایت، ابعاد، مؤلفه‌های شناسایی‌شده در قالب یک الگو ترسیم شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک روش گام به گام دلفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پژوهشگر پس از کسب اجازه از مسئولین مربوطه، به مدیران در مورد هدف و روش مطالعه، توضیحات لازم را دادند و ذکر کردند که مشارکت و عدم مشارکت در ارزشیابی شغلی آنان تأثیری نخواهد داشت و پاسخ‌های آن‌ها کاملاً محرمانه خواهد بود.

یافته‌ها

مصاحبه ابزاری متداول برای جمع‌آوری اطلاعات از طریق تعامل مستقیم کلامی میان مصاحبه‌گر و مصاحبه-شونده است (Delavar, 2023). در این پژوهش محقق از مصاحبه «نیمه‌ساختاریافته» در مرحله اول دلفی استفاده نموده است. به این صورت که سؤالات پژوهش از خبرگان پرسیده شد و آنان پاسخ دادند. اهم سؤالات در جدول ۱ قابل مشاهده است:

Table 1. Interview questions

Row	Interview Questions
1	To what extent and how do individual characteristics (indicators related to human resources such as knowledge, skills, competencies, etc.) affect employee creativity?
2	To what extent and how do structural characteristics in the organization (work instructions, organizational processes and strategies, etc.) affect employee creativity?
3	To what extent and how do communication characteristics in the organization (relationships with external clients and stakeholders, etc.) affect employee creativity?
4	To what extent and how do individual characteristics (indicators related to human resources such as knowledge, skills, competencies, etc.) affect organizational creativity?
5	To what extent and how do structural characteristics in the organization (work instructions, organizational processes and strategies, etc.) affect organizational creativity?
6	To what extent and how do communication characteristics in the organization (relationships with external clients and stakeholders, etc.) affect the organization's creativity?

در ادامه از طریق روش دلفی سعی شد تا روند رو به رشدی در الگو پدید آید و سرانجام الگوی نهایی شناسایی شد.

Table 2. Frequency distribution of the sample group by gender

Gender	Frequency	Percentage
Male	142	41.76
Female	198	58.24
Total	340	100

با توجه به نتایج جدول ۲، از تعداد ۳۴۰ مدیر مدارس آموزش و پرورش شهرستان بندر ماهشهر شرکت‌کننده، تعداد ۱۴۲ نفر معادل ۴۱/۷۶ درصد مدیر مرد و تعداد ۱۹۸ نفر معادل ۵۸/۲۴ درصد مدیر زن بودند که نتایج حاکی از بالا بودن آمار مدیران زن شرکت‌کننده را در تحقیق حاضر دارد.

Table 3. Descriptive indicators of the research factor

Factors	Organizational creativity
N	340
Mean	63.19
SD	1.913
KM	1.107
P	0.79

در آزمون کلموگروف-اسمینرف تک‌نمونه‌ای، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیرنرمال بودن آن است.

Table 4. Components and indicators of organizational creativity in school administrators

Index	Dimension	Component	Frequency of reference
Organizational creativity	Structural	Organizational Structure	254
		Organizational Complexity	198
	Human	Organizational Structure	214
		Attracting efficient workforce	257
		Job satisfaction	243
		Managers' knowledge	159
	Relational	Social behavior	312
		Organizational interactions	324
		Managerial attention span	178

مطابق با یافته‌های جدول ۴، مؤلفه سازمان‌یافتگی ساختار سازمان، پیچیدگی سازمان و تشکیلات سازمانی در بُعد ساختاری به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۴، ۱۹۸ و ۲۱۴؛ مؤلفه جذب نیروی کارآمد، رضایت شغلی و دانش مدیران در بُعد انسانی به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۷، ۲۴۳ و ۱۵۹؛ مؤلفه رفتار اجتماعی، تعاملات سازمانی و میزان توجه مدیران در بُعد رابطه‌ای به‌ترتیب دارای فراوانی ۳۱۲، ۳۲۴ و ۱۷۸ به‌دست آمدند که بیشترین فراوانی اشاره توسط مدیران به مؤلفه تعاملات سازمانی در بُعد رابطه‌ای تعلق دارد.

Table 5. Descriptive findings of organizational creativity components with an intellectual capital approach in managers

Index	Dimension	Component	N	Mean	SD	SEM
Organizational creativity	Structural	Organizational Structure	340	4.44	0.685	0.038
		Organizational Complexity	340	4.23	0.742	0.052
	Human	Organizational Structure	340	4.31	0.725	0.054
		Attracting efficient workforce	340	4.65	0.652	0.046
		Job satisfaction	340	4.37	0.515	0.048
		Managers' knowledge	340	4.05	0.755	0.037
	Relational	Social behavior	340	4.78	0.735	0.051
		Organizational interactions	340	5.41	0.727	0.038
		Managerial attention span	340	4.11	0.729	0.53

در ادامه نتایج جدول ۶ نشان داد مقدار t بالاتر از t استاندارد ۱/۹۶ و سطح معنی‌داری حاصل S=۰/۰۰۰ گزارش شد (P<۰/۰۵). با توجه به این که مقدار t در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که میانگین تجربی مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری با میانگین نظری تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین ازآنجاکه میانگین تجربی بیشتر از میانگین نظری (۳) بود، می‌توان گفت از دیدگاه پاسخگویان اولویت‌بندی شاخص‌های خلاقیت سازمانی مدیران با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری متفاوت می‌باشد و میانگین‌ها بیشتر از میانگین نظری هستند.

Table 6. T-Test of organizational creativity components with the intellectual capital approach in managers

Index	Cutting point (3)					
	Dimension	Component	t	df	p	MD
Organizational creativity	Structural	Organizational Structure	29.179	339	0.000	1.254
		Organizational Complexity	23.216	339	0.000	1.185
	Human	Organizational Structure	25.104	339	0.000	1.124
		Attracting efficient workforce	31.424	339	0.000	1.325
		Job satisfaction	28.122	339	0.000	1.602
		Managers' knowledge	21.324	339	0.000	1.421
		Social behavior	34.944	339	0.000	1.123
	Relational	Organizational interactions	39.444	339	0.000	1.241
		Managerial attention span	22.241	339	0.000	1.201

در ادامه و جهت اولویت‌بندی هر یک از مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی یا تأکید بر رویکرد سرمایه فکری از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است.

Table 7. Friedman test for prioritizing organizational creativity components with an intellectual capital approach in managers

Index	Dimension	Component	Mean	Average Rank	Priority
Organizational creativity	Structural	Organizational Structure	4.44	25.81	4
		Organizational Complexity	4.23	22.37	7
	Human	Organizational Structure	4.31	23.28	6
		Attracting efficient workforce	4.65	27.14	3
		Job satisfaction	4.37	24.12	5
		Managers' knowledge	4.05	20.19	9
		Social behavior	4.78	29.13	2
	Relational	Organizational interactions	5.41	29.43	1
		Managerial attention span	4.11	21.08	8
		X^2			87.26
		N			340
		df			286
		p			0.000

با توجه به نتایج آزمون فریدمن در جدول ۷، مقدار خی دو حاصل که برابر با (۸۷/۲۶) است با درجه آزادی ۲۸۶ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و بیانگر این است میزان میانگین هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مکنون خلاقیت سازمانی با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری متفاوت می‌باشد. رتبه‌بندی یا اولویت‌بندی هر یک از شاخص‌ها نشانگر این است که تعاملات سازمانی ۲۹/۴۳ دارای بیشترین میانگین می‌باشد و دانش مدیران ۲۰/۱۹ دارای کمترین میانگین می‌باشد. میانگین و اولویت سایر مؤلفه‌های به‌ترتیب در جدول از اولویت اول تا نهم مشخص شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های خلاقیت سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش با رویکرد سرمایه فکری بود. نتایج نشان داد مؤلفه سازمان‌یافتگی ساختار سازمان، پیچیدگی سازمان و تشکیلات سازمانی در بُعد ساختاری به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۴، ۱۹۸ و ۲۱۴؛ مؤلفه جذب نیروی کارآمد، رضایت شغلی و دانش مدیران در بُعد انسانی به‌ترتیب دارای فراوانی ۲۵۷، ۲۴۳ و ۱۵۹؛ مؤلفه رفتار اجتماعی، تعاملات سازمانی و میزان توجه مدیران در بُعد رابطه‌ای به‌ترتیب دارای فراوانی ۳۱۲، ۳۲۴ و ۱۷۸ به‌دست آمدند که بیشترین فراوانی اشاره توسط مدیران به مؤلفه تعاملات سازمانی در بُعد رابطه‌ای تعلق دارد. همچنین، مقدار t بالاتر از t استاندارد ۱/۹۶ و سطح معناداری حاصل S=۰/۰۰۰ گزارش شد (P<۰/۰۵). با توجه به اینکه مقدار t در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که میانگین تجربی مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری با میانگین نظری تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین از آن جا که میانگین تجربی بیشتر از میانگین نظری (۳) بود، می‌توان گفت از دیدگاه پاسخگویان اولویت‌بندی شاخص‌های خلاقیت سازمانی مدیران با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری متفاوت می‌باشد و میانگین‌ها بیشتر از میانگین نظری هستند. مقدار خی دو حاصل که برابر با (۸۷/۲۶) است با درجه آزادی ۲۸۶ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و بیانگر این است میزان میانگین هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مکنون خلاقیت سازمانی با تأکید بر رویکرد سرمایه فکری متفاوت می‌باشد. رتبه‌بندی یا اولویت‌بندی هر یک از شاخص‌ها نشانگر این است که تعاملات سازمانی ۲۹/۴۳ دارای بیشترین میانگین می‌باشد و دانش مدیران ۲۰/۱۹ دارای کمترین میانگین می‌باشد. میانگین و اولویت سایر مؤلفه‌های به‌ترتیب در جدول از اولویت اول تا نهم مشخص شده است. یافته به‌دست آمده با یافته‌های پژوهشگرانی همچون Dostri & Ramezanzadeh (2017)؛ Ekati et al. (2017)؛ Moazin-Ahmadi & Fahim-Dvin (2017)؛ Hemmati-Noadoust-Gilani & Mahmoudpour (2016)؛ Dementjeva & Stasys (2021)؛ Cheng et al. (2018)؛ Dapeng et al. (2017)؛ Kianto et al. (2020)؛ Cassol et al. (2016) همخوانی دارد. برای تبیین می‌توان گفت، رشد سریع و گسترده علم و حوزه‌های علمی توجه و پرداخت به تخصص و حرفه را ضروری ساخته است، اگر چه در گذشته افراد تسلط بالایی بر گستره وسیعی از یک رشته داشتند، اما امروزه افراد عمیق و به صورت تخصصی در یک حوزه کار می‌کنند. در همین راستا انجمن‌های تخصصی، حرفه‌ای و علمی بسیاری شکل گرفته‌اند و با تعریف گواهینامه‌های تخصصی یاری شایانی به توسعه خلاقیت سازمانی در حوزه‌های مختلف رسانده‌اند. در تقسیم‌بندی مسائل و مشکلات مدارس نحوه‌ی استفاده از مهارت‌ها و خلاقیت‌های سازمانی مدیریتی از سوی مدیران بخشی از مسائل اجرایی در امر مدیریت محسوب می‌شود. لذا مدیریت مدارس به اقتضای کار خود به خلاقیت‌های سازمانی مدیریتی نیاز دارد تا آنجاکه برخی صاحب‌نظران مانند کاتز از مهارت‌های سه گانه‌ی فنی، انسانی و ادراکی سخن به میان می‌آورد. در ضمن اگر مدیری بخواهد اهداف مدارس را تحقق ببخشد و یا حداقل در جهت آنها حرکت کند باید از مهارت‌ها و خلاقیت-های سازمانی برخوردار باشد. حال با توجه به اهمیت اجتماعی مدارس و حساسیت عموم بدان‌ها، چنانچه مدیران و اداره‌کنندگان آن از ماهیت کار خود غافل باشند و یا در ایفای درست نقش‌های خود کوتاهی کنند، حاصل کار آن‌ها متوجه ابعاد مختلف جامعه می‌شود. مدیران موفق توانایی این را دارند که اهداف موردنظر مدارس را به خوبی پیگیری کنند و با تشریک مساعی و توجه به جوانب مختلف در دستیابی به این اهداف موفق شوند.

تعیین و اولویت‌بندی خلاقیت فکری و سازمانی مدیران مبتنی بر سرمایه فکری که می‌تواند زمینه‌های مهم و نیازمند تغییر و دستکاری را شناسایی و برنامه بهبود خلاقیت مدیران را متمرکز بر آن نماید، لذا توصیه می‌شود این مهم پیوسته مورد توجه قرار گیرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که براساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر با توجه به اولویت‌های مشخص‌شده در خصوص خلاقیت سازمانی مدیران مبتنی بر سرمایه فکری مطرح شده باید به هدفمند کردن دانش و آموزش‌های مدیران در مدارس اقدام نمود.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله مراتب قدردانی و سپاس خود را از تمامی مدیران و خبرگان محترم در حوزه سرمایه فکری و خلاقیت سازمانی، که با صبوری و همکاری صادقانه خود، ما را در جمع‌آوری داده‌ها و انجام این پژوهش یاری کردند، ابراز می‌داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Cassol, A., Gonçalo, C. R., & Ruas, R. L. (2016). Redefining the relationship between intellectual capital and innovation: The mediating role of absorptive capacity. *BAR-Brazilian Administration Review, 13*(4), https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016150067

Chang, S. L. (2007). Valuing intellectual capital and firms' performance: Modifying Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™) in Taiwan IT industry (China). *Dissertation Abstracts International, 68*(07). https://www.proquest.com/docview/304768130/

Cheng, J. S., Xiang, Y., Sher, P. J., & Liu, C. W. (2018). Artistic intervention, intellectual capital, and service innovation: A case study of a Taiwan's hotel. *Service Business, 12*(1), 169–201. https://doi.org/10.1007/s11628-017-0342-9

Dapeng, Z., Xinbo, S., Shunyi, Z., & Lei, Y. (2017). A cross-level study on the impact of organizational intellectual capital and organizational innovative climate on employee creativity. *Journal of Industrial Technological & Economics*, 2(9), 1-11.

Davodvandi, M. (2015). Investigating the effect of intellectual capital on improving sustainable competitive advantage in knowledge-based companies in Tehran. The Second International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, Khomein Azad University. (Persian) https://civilica.com/doc/493656

Delavar, A. (2023). *Research methodology in psychology and educational sciences* (5th ed.). Tehran: Publishing Edition. (Persian) https://ravabook.ir/

Dementjeva, J., & Stasys, R. (2021). Organizational creativity management based on the intellectual capital. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, *153*, 4. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2021.153.4

Doresti, F., & Ramezanzadeh, G. H. (2017). Investigating intellectual capital and knowledge management in providing organizational innovation and creativity. Third Annual Conference on Architecture, Urban Planning and Urban Management Research, Shiraz, Mehrazi Ambassadors Architecture and Urban Planning Institute. (Persian) https://civilica.com/doc/651070

Ekati, H., Shahraki-Ebrahimi, F., Payghan, M., & Sayadi, T. (2017). Measuring organizational creativity and analyzing its relationship with intellectual capital components. The Second Annual Conference on Economics, Management and Accounting, Ahvaz, Shahid Chamran University-Khuzestan Industry, Commerce and Trade Organization. (Persian) https://civilica.com/doc/671457

Emami, H., & Nazim, F. (2017). Investigating the relationship between employee creativity and organizational maturity with intellectual capital in Dr. Shariati Technical and Vocational College for Girls, Tehran, 2015–2016. *Quarterly Journal of Educational Management Innovations, 12*(3), 83–95. (Persian) https://sanad.iau.ir/Journal/jmte/Article/1110577/FullText

Engelman, R. M., Fracasso, E. M., Schmidt, S., & Zen, A. C. (2017). Intellectual capital, absorptive capacity and product innovation. *Management Decision, 55*(3), 474–490. https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0315

Hemmati-Noadoust-Gilani, M., & Mahmoudpour, N. (2016). *The relationship between intellectual capital and organizational creativity*. The Third International Conference on Management and Economics, Torbat-e-Heydariyeh, Tarbiat-e-Heydariyeh University. (Persian) https://civilica.com/doc/596970

Kianto, A., Ritala, P., Vanhala, M., & Hussinki, H. (2020). Reflections on the criteria for the sound measurement of intellectual capital: A knowledge-based perspective. *Critical Perspectives on Accounting, 70*, 102046. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.05.002

Moazin-Ahmadi, L., & Fahim-Dvin, H. (2017). *The causal relationship between intellectual capital and organizational creativity with the mediating role of creative organizational climate in physical education managements of universities in the country's 5th sports region.* The Second International Conference on Applied Research in Physical Education, Sports Sciences and Championships, Tehran, Salehan University. (Persian) https://civilica.com/doc/743899

Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). The relationship between intellectual capital, innovative work behavior and business performance reflection. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 195*, 1387–1395. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.433

Rahimi, H., Athari, Z., & Aflakian, N. (2015). Intellectual capital and knowledge management processes in quantum organization: A case study of Kashan University. *Research and Planning in Higher Education, 21*(4[78]), 99–119. (Persian) https://journal.irphe.ac.ir/article_702886.html

Rosazan, P., Sharifian, E., & Rosazan, E. (2017). *Investigating the relationship between intellectual capital management and creativity and performance of staff of North Khorasan University of Medical Sciences*. Annual Conference on New Management Paradigms in the Field of Intelligence, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference, University of Tehran. (Persian) https://civilica.com/doc/637388