



ارتباط میان سبک‌های مدیریت مدیران با خلاقیت مرییان مراکز پیش از دبستان شهر تهران

اشاره

مقدمه

اساسی‌ترین عامل پیشرفت در سرمایه‌گذاری و توسعه اقتصادی، علمی و آموزشی یک کشور، وجود مدیران لایق و خردمند است. بدون مدیریت صحیح، سرمایه‌گذاری در هر یک از جنبه‌های یاد شده بی‌نتیجه خواهد ماند. از آنجا که کودکان مهم‌ترین سرمایه‌های یک جامعه محسوب می‌شوند و رشد و آموزش منظم صحیح آن‌ها می‌تواند در آینده چرخ‌های اقتصادی، سیاسی و نظامی یک جامعه را به گردش درآورد، مدیریت در دوره پیش از دبستان اهمیت بسزایی دارد (مفیدی، ۱۳۹۰). بخش عظیمی از سرمایه انسانی کشور، یعنی کودکان در مراکز پیش از دبستان نگهداری و مراقبت می‌شوند و تحت آموزش قرار می‌گیرند. بدیهی است عهده‌داری چنین مسئولیت خطیری ایجاب می‌کند که مدیران این مراکز درک درستی از خویشتن،

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان سبک‌های مدیریت مدیران با خلاقیت مرییان مراکز پیش از دبستان بود. حجم نمونه ۲۷۰ نفر (۱۳۵ مدیر و ۱۳۵ مربی) بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از دو ابزار پرسش‌نامه سبک مدیریت مدیران (هاوس، ۱۹۷۰) در ۴ مؤلفه دستوری، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا، و پرسش‌نامه خلاقیت عابدی در چهار مؤلفه سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به دست آمد و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ۱۸ استفاده گردید. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک‌های مدیریت مدیران در مراکز پیش از دبستان با خلاقیت مرییان ارتباط معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین، تحلیل رگرسیون بین سبک‌های مدیریت (دستوری، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا) و خلاقیت مرییان نشان داد که سبک مدیریت مشارکتی نسبت به سایر سبک‌ها پیش‌بینی دقیق‌تری برای خلاقیت مرییان ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: سبک‌های مدیریت، خلاقیت، مرییان، پیش از دبستان

ارزش‌ها، اعتقادات، خواسته‌ها و نیازهای جامعه هدف و همچنین سبک‌های مدیریت خود داشته باشند؛ زیرا امروزه آموزش و پرورش پیش از دبستان، بیش از هر زمان دیگری ضرورت و اهمیت دارد. کار با کودکان، والدین و مهم‌تر از همه مربیان در سطوح پیش از دبستان به مراقبت، سرپرستی و نظارت و مدیریت دقیق و علمی نیاز دارد (مفیدی، ۱۳۹۰)؛ چرا که تأثیرات مدیریت، ابتدا بر مربیان و در درجه بعدی بر کودکان و سپس بر خانواده‌ها بروز پیدا می‌کند و به نوبه خود، در سطح کلان‌تر، جامعه و افراد آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فکرآزاد، ۱۳۸۷). مدیریت، امری اجتناب‌ناپذیر است که بر بهبود، کارایی و اثربخشی مدیران و کارکنان و به تبع آن در مرکز آموزشی تأثیر بسزایی دارد. امروزه نقش و اهمیت شخصیت مربیان در پرورش استعدادها و توانایی‌های کودکان، امری شناخته شده است. بسیاری از روان‌شناسان معتقدند که مربیان فرهیخته در انتقال، یادگیری مفاهیم و گسترش توانایی‌های ذهنی کودکان نقش بسزایی ایفا می‌کنند. بدیهی است فرایند پرورش کودکان توسط مربیان زمانی به بهترین شکل محقق می‌شود که مربیان از سلامت روانی در ابعاد مختلف آن، خلاقیت و خودشکوفایی برخوردار باشند (درانی و غلامعلی، ۱۳۷۷). خلاقیت به‌عنوان یک پدیده انسانی و عملی از دیدگاه‌های مختلف فلسفی و علمی به شیوه‌های گوناگون و با تعاریف متعدد و متفاوتی مطرح شده است استرنبرگ (۲۰۰۱) اظهار می‌دارد تعاریف خلاقیت، مانند هوش، مختلف اما از این نظر مشترک‌اند که روی توانایی افراد برای ایجاد فرآورده‌هایی تأکید می‌کنند که نه تنها کیفیت بالا بلکه تازگی هم دارند. افراد خلاق دارای ویژگی‌هایی چون استقلال عمل، تحمل خطر کردن، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری، کنجکاوی فراوان و قدرت تأثیرگذاری بر که آن‌ها را از دیگران جدا طبق نظر تورنس (۱۸۹۰) نقل از حسینی، (۱۳۸۷). خلاقیت عبارت است از حساسیت به مسائل، کمبودها، مشکلات و خلأهای موجود در دانش، حدس زدن و تشکیل فرضیه‌هایی درباره

خلاقیت یکی از مهارت‌های سازنده و پایه برای نیل به سایر مهارت‌های مرتبط با سبک اندیشیدن می‌باشد

این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش‌های این حدس‌ها و فرضیه‌ها و احتمالاً آزمون مجدد آن‌ها و در نهایت، نتیجه‌گیری. استرنبرگ از پژوهشگرانی است که مطالعاتی گسترده درباره هوش و تفکر خلاق دارد. او معتقد است که تفکر جریانی مداوم است و نمی‌توان به توانایی‌های فکری بشر بدون توجه به زمینه و شرایطی که در آن عمل کرده و در حال تعامل است، پرداخت. مربیان نقشی بسیار اساسی و ارزنده در پرورش خلاقیت کودکان دارند (قاسمی و اقلیدس، ۱۳۸۴). با توجه به اینکه خلاقیت یکی از مهارت‌های سازنده و پایه برای نیل به سایر مهارت‌های مرتبط با سبک اندیشیدن و از مهارت‌هایی است که سازمان جهانی بهداشت در برنامه‌های خود، که در سال ۱۹۹۴ به آن پرداخت، آن را یکی از ده مهارت اصلی زندگی معرفی کرده. این امر که مربیان تا چه اندازه در انتقال این مهارت به کودکان موفق خواهند بود، دغدغه‌ای است که اهمیت دوجندانی در فضای عصر آموزشی پیدا می‌کند. اکثر مطالعات و پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط خانواده کمتر پاسخگوی رشد اجتماعی کودک بعد از ۴ سالگی است و کودکان در این سن به شرکت در فعالیت‌های اجتماعی نیاز بیشتری دارند و حضور در محیط‌های پیش‌دبستانی این امکان را به آن‌ها می‌دهد که با کودکان هم‌سن و سال خود ارتباط برقرار کنند و از این طریق به تدریج مهارت‌های لازم برای برقراری روابط اجتماعی بهینه را به دست آورند (طالبزاده، ۱۳۸۵). امروزه انتظارات جوامع مختلف و به‌ویژه والدین کودکان درباره آثار مثبت و سازنده برنامه‌های پیش از دبستان افزایش یافته است و از معلمان و مربیان این دوره انتظارات متفاوتی می‌رود. از آن‌ها انتظار می‌رود که کودکان را برای موفقیت‌های تحصیلی در مدرسه آماده کنند، به آن‌ها یاد دهند تا بر محرومیت‌های محیطی فائق آیند و بالاخره استعدادهای عاطفی خود را برای روبه‌رو شدن با موقعیت‌های استرس‌زای دنیای پر تغییر کنونی به‌کار گیرند (مفیدی، ۱۳۹۰). همچنین، به رشد و شکوفایی خلاقیت کودکان که در آینده به حل مشکلات و انعطاف‌پذیری آن‌ها کمک خواهد کرد، کمک کنند. یکی از مهم‌ترین عوامل در پیشبرد اهداف یک سازمان،



اعمال شیوه‌های صحیح مدیریت است. بنابراین، لازم است مدیران سبک رهبری خود را بشناسند و همواره در جهت بهبود آن تلاش کنند؛ زیرا سبک مدیریت آن‌ها در محیط‌های آموزشی حساس و سرنوشت‌سازی چون مراکز پیش از دبستان بی‌شک اولین تأثیر خود را بر مربیان خواهند گذاشت که در تعامل مستقیم با کودکان هستند. به‌طور خلاصه، در این پژوهش مدیریت چهار سبک به پیروی از نظریه هاوس، ۱۹۷۰ مشخص شده است:

۱. مدیریت دستوری: سبکی که انتظارات را روشن می‌سازد و دستورات مشخصی صادر می‌کند و از زیردستان می‌خواهد که طبق قوانین و رویه‌ها عمل کنند.

۲. مدیریت حمایتی: ملاحظه‌گر است و به رفاه زیردستان توجه می‌کند و جو دوستانه‌ای به وجود می‌آورد.

۳. مدیریت مشارکتی: رفتاری که خواهان مشاوره با زیردستان است و قبل از اتخاذ تصمیم، از نظرات آن‌ها استفاده می‌کند.

۴. مدیریت توفیق‌گرا: سبکی که در آن مدیر اهداف چالشی تعیین می‌کند، خواهان اصلاح عملکرد است و اطمینان دارد که زیردستان مطابق استانداردهای عالی عمل خواهند کرد (یزدان‌پناه و همکاران، ۱۳۸۸).

سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه‌های نو در اثربخش کردن مدیریت، آن هم در مراکز آموزشی مهمی چون مرکز پیش از دبستان به دلیل حضور جامعه هدفی چون کودکان در این سنین و کارآمد کردن فعالیت‌های این مراکز، مهم‌ترین ویژگی این مراکز است و کارکنان هر مرکز آموزشی به دلیل داشتن نظریات، افکار و خلاقیت، بارزترین سرمایه به حساب می‌آیند. به همین دلیل، می‌توان گفت یکی از سبک‌هایی که می‌تواند به این سرمایه بارز، متناسب با خصوصیات و روحیات آن هویت ببخشد، سبک مدیریت است (هاشمی، ۱۳۸۸).

بررسی مطالعات و پژوهش‌های علمی درباره نظریه‌ها و سبک‌های گوناگون مدیریت، به خوبی نشان می‌دهد که بسیاری از انگیزه‌ها و روحیات خلاق و نوآورانه‌اند ولی اگر صاحبان آن‌ها در سازمان یا مرکزی کار کنند که متأثر از نظریه کلاسیک و دارای ساختار مکانیکی و با سبک مدیریت دستوری باشد، فرایند نوآوری و خلاقیت در آن‌ها با مشکل مواجه می‌شود و حتی ناتمام می‌ماند. در محیط آموزشی، تنها وجود مدیر و کارکنان خلاق کافی نیست بلکه ساختار، راهبرد، محیط، فناوری، اندازه و چرخه حیات، و توان کنترل منابع انسانی آن باید از نوآوری حمایت کنند (لابیج، ۱۹۹۶ به نقل از تورانی، ۱۳۸۵).

این پژوهش درصدد یافتن رابطه بین سبک‌های مدیریت مدیران این مراکز با خلاقیت مربیان بوده است.

هدف اصلی پژوهش

بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت مدیران با خلاقیت مربیان مراکز پیش از دبستان

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین سبک‌های مدیریت مدیران (دستوری، مشارکتی، حمایتی، توفیق‌گرا) با خلاقیت مربیان مراکز پیش از دبستان رابطه

وجود دارد.

۲. بین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی (ارتباطات، تصمیم‌گیری، ساختار، رهبری و کنترل) با خلاقیت مربیان مراکز پیش از دبستان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است؛ زیرا محقق قصد دارد روابط متغیرها را بدون هیچ‌گونه دست‌کاری و دخل و تصرف، مطالعه و توصیف کند.

جامعه مورد مطالعه

کلیه مدیران و مربیان مراکز پیش از دبستان شهر تهران که در سال ۹۰ - ۱۳۸۹ مشغول فعالیت بوده‌اند.

حجم نمونه: براساس فرمول کوکران، ۲۷۰ نفر (۱۳۵ مدیر و ۱۳۵ مربی) که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.

شیوه نمونه‌گیری برای انتخاب مدیران و مربیان

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای به شرح زیر استفاده شد: در مرحله اول شهر تهران از لحاظ جغرافیایی به سه حوزه (شمال، جنوب، مرکز) تقسیم شد. در مرحله دوم، به‌طور تصادفی از هر حوزه جغرافیایی دو منطقه آموزشی و در مرحله سوم از هر منطقه آموزشی ۱۵ مرکز به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. به این ترتیب، ۱۳۵ نفر مدیر و ۱۳۵ مربی به‌صورت تصادفی انتخاب شدند که در مجموع، تعداد ۲۷۰ نفر نمونه مورد مطالعه این پژوهش را تشکیل می‌دادند.

ابزارهای پژوهش

۱. پرسش‌نامه سبک مدیریت: که با توجه به نظریه رابرت هاوس که در سال ۱۹۷۰ بر مبنای مدل مسیر - هدف تدوین شده است، این مدل مبتنی بر مطالعات LBDQ دانشگاه ایالتی اوهایو است. رفتارهای آمرانه و توفیق‌گرایی روش‌هایی برای ساخت‌دهی و رفتارهای حمایتی و مشارکتی نشان‌دهنده بعد مراعات هستند. فرض اساسی مدل مسیر - هدف این است که مدیر می‌تواند در هر وضعیت مناسب‌ترین رفتار

در محیط آموزشی، تنها وجود مدیر و کارکنان خلاق کافی نیست بلکه ساختار، راهبرد، محیط، فناوری، اندازه و چرخه حیات و توان کنترل منابع انسانی آن باید از نوآوری حمایت کنند

را از خود بروز دهد. رهبر با توجه به خصوصیات زیردستان خود و عوامل محیطی، سبکی را انتخاب می‌کند که انگیزه لازم برای محقق ساختن اهداف را در افراد به وجود می‌آورد. در این پرسش‌نامه چهار سبک مدنظر بوده است که عبارت‌اند از: سبک دستوری، سبک حمایتی، سبک مشارکتی، و سبک توفیق‌گرا. این پرسش‌نامه دارای ۲۵ گزاره در طیف لیکرت است. برای تعیین روایی پرسش‌نامه مذکور، همراه با فرضیه‌ها و اهداف پژوهش به تعدادی از استادان متخصص داده شد، تا درباره محتوای سؤال‌های پرسش‌نامه و تناسب و هماهنگی آن‌ها با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. آن‌گاه نظرات آن‌ها جمع‌آوری و سؤال‌هایی که همه متخصصان اهل فن، روی آن‌ها توافق داشتند، نگهداری شد و پرسش‌نامه بعد از اصلاح در سطح مدیران و مربیان مراکز پیش از دبستان اجرا گردید. پایایی پرسش‌نامه نیز در حدود ۰/۹۵ به دست آمد.

۲. پرسش‌نامه اخلاقیت عابدی: این پرسش‌نامه شامل ۶۰ سؤال سه گزینه‌ای است و براساس آزمون اخلاقیت تورنس و برای ارزیابی چهار مؤلفه سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری، و بسط تدوین شده است. اعتبار آزمون از طریق آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۷، ۰/۶۱ و ۰/۶۱ به دست آمده و روایی آزمون، بازآزمون اخلاقیت تورنس و دیگر آزمون‌ها با حدود اطمینان ۰/۹۹ معنادار گزارش شده است (داوری، ۱۳۸۶).

روش تجزیه و تحلیل آماری

اطلاعات به دست آمده از اجرای مراحل، استخراج، کدگذاری، ورود اطلاعات به رایانه با استفاده از نرم‌افزار spss ۱۸ پردازش گردید. برای نشان دادن اطلاعات به دست آمده در سطح توصیفی از جدول فراوانی، درصد و برای داده‌های کیفی، از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱. بین سبک‌های مدیریت (دستوری، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا) با اخلاقیت

مربیان مراکز پیش از دبستان رابطه وجود دارد. (جدول ۱) براساس یافته‌های پژوهش، ضریب همبستگی بین سبک‌های مدیریت (دستوری، حمایتی، مشارکتی و توفیق‌گرا) با اخلاقیت مربیان به ترتیب (۰/۳۶۱، ۰/۷۰۵، ۰/۸۳۴، ۰/۲۷۳) می‌باشد که نشان می‌دهد هرچه از سبک مدیریت دستوری، به طرف سبک مدیریت مشارکتی حرکت می‌کنیم، میزان همبستگی نیز افزایش می‌یابد. البته رابطه مثبت و معنادار بین سبک مدیریت حمایتی و اخلاقیت نیز نشان‌دهنده آن است که رفتارهایی در سبک مدیریت حمایتی وجود دارد که با میزان اخلاقیت مربیان رابطه دارد و این رفتارها در سبک حمایتی به میزان زیاد و در سبک مدیریت مشارکتی در بیشترین حد خود است.

فرضیه ۲. مؤلفه‌های سبک مدیریت مشارکتی (تصمیم‌گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل) پیش‌بینی‌کننده اخلاقیت مربیان هستند. (جدول ۲) نتایج به دست آمده از جدول حاکی از آن است که از میان ابعاد پنج‌گانه مدیریت مشارکتی، بعد تصمیم‌گیری با ضریب بتای ۱/۴۳ در درجه اول اهمیت از نظر پیش‌بینی اخلاقیت مربیان قرار دارد و بعد از آن، بعد رهبری با ضریب بتای ۰/۹۲ در رتبه دوم از نظر پیش‌بینی اخلاقیت است. ابعاد ارتباطات، ساختار و کنترل با ضرایب بتای (۰/۵۶، ۰/۳۴، ۰/۵۶) به ترتیب در درجات بعدی از نظر پیش‌بینی اخلاقیت مربیان این مراکز قرار دارند. ضرایب بتای منفی معنادار بین ابعاد کنترل و ساختار، نشان‌دهنده رابطه معکوس بین این ابعاد با اخلاقیت مربیان است. رگرسیون ابعاد مدیریت مشارکتی از نظر پیش‌بینی اخلاقیت دبیران در سطح ۰/۱ معنادار است. ضریب تعیین برابر با ۰/۹۴ بیانگر این مطلب است که ۰/۹۴ از واریانس متغیر ملاک یعنی اخلاقیت مربیان مراکز پیش از دبستان، به وسیله متغیر پیش‌بین (سبک مدیریت مشارکتی) قابل توضیح است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک مدیریت دستوری و اخلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد (۰/۳۶) که احتمالاً نشان می‌دهد که در سبک مدیریت دستوری، رفتارهایی هستند که با اخلاقیت مربیان رابطه

جدول ۱. ضرایب همبستگی پیرسون بین سبک‌های مدیریت با اخلاقیت مربیان

سبک مدیریت	ضریب همبستگی	سطح معناداری
دستوری	۰/۳۷۱	۰/۰۰۰
حمایتی	۰/۷۰۵	۰/۰۰۰
مشارکتی	۰/۸۳۴	۰/۰۰۰
توفیق‌گرا	۰/۲۷۳	۰/۰۰۰

جدول ۲. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اخلاقیت از روی ابعاد سبک مدیریت مشارکتی

مدل	b	b استاندارد	r	r ^۲	t	سطح معناداری
ثابت	۴۸/۷۰	-			۱۲/۶۷	۰/۰۰۰
ارتباطات	-۱/۱۷	-۰/۵۶			-۵/۰۱	۰/۰۰۰
تصمیم‌گیری	۲/۹۶	۱/۴۱	۰/۹۴		۱۳/۸۶	۰/۰۰۰
ساختار	-۱/۰۰	۰/۵۶	۰/۹۶		-۶/۴۵	۰/۰۰۰
رهبری	۱/۵۶	۰/۹۲			۷/۴۵	۰/۰۰۰
کنترل	-۱/۱۸	-۰/۳۴			-۳/۲۳	۰/۰۰۳

ندارند، اما ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی و خلاقیت معنادار به دست آمده است ($r=0/83$) و نشان‌دهنده آن است که سبک مدیریت مشارکتی در مقایسه با سایر سبک‌ها (دستوری، حمایتی و توفیق‌گرا) واجد رفتارهای دیگری هستند که با خلاقیت مریبان رابطه دارند. یافته‌های این پژوهش با تحقیقات ماوندا و فارل (۲۰۰۳)، مارتین و ترلنچ (۲۰۰۳)، وودمن (۱۹۹۳)، سلمی‌پور (۱۳۷۴) و فیضی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی و مطابقت دارد. بین سبک مدیریت و خلاقیت با حرکت از سبک مدیریت دستوری به سمت سبک مدیریت مشارکتی به بیشترین حد می‌رسد. نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای بررسی رابطه پیش‌بین ابعاد سبک مدیریت مشارکتی (تصمیم‌گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار، کنترل) با خلاقیت مریبان نشان داد که از میان ابعاد پنج‌گانه سبک مدیریت مشارکتی، بعد تصمیم‌گیری با ضریب بتای $0/43$ در درجه اول اهمیت از نظر پیش‌بینی خلاقیت مریبان قرار دارد. به عبارت دیگر، در سبک مدیریت مشارکتی، بعد ارتباطات تصمیم‌گیری پیش‌بینی‌کننده خلاقیت مریبان است و ابعاد رهبری با ضریب بتای $0/92$ ، ارتباطات با ضریب بتای $0/57$ - ساختار با ضریب بتای $0/56$ و کنترل با ضریب بتای $0/34$ - در رتبه‌های بعدی از نظر پیش‌بینی خلاقیت قرار دارند. مقدار بتای به دست آمده میان ابعاد رهبری، تصمیم‌گیری و کنترل نشان‌دهنده رابطه معکوس و معنادار این ابعاد با خلاقیت مریبان است. به عبارت دیگر، هرچه نمره این ابعاد بالاتر باشد، نمره خلاقیت مریبان پایین‌تر است. شاید علت این امر آن باشد که مریبان مراکز پیش از دبستان هنوز به بلوغ کافی برای شرکت در ارتباطات، رهبری رابطه‌مدار و خودارزیابی نرسیده‌اند و هر سبکی باید با توجه به مجموعه شرایط به کار برده شود. ضریب تعیین برابر با $0/934$ بیانگر این مطلب است که $0/94$ از واریانس متغیر ملاک یعنی خلاقیت مریبان به وسیله متغیر پیش‌بین (سبک مدیریت مشارکتی) قابل توضیح است. به عبارت دیگر، رفتارهای موجود در سبک مدیریت مشارکتی می‌توانند $0/94$ از تغییرات متغیر ملاک (خلاقیت مریبان) را پیش‌بینی کنند. با توجه به تجربه‌ها و پژوهش‌های مختلفی که انجام شده است، به نظر می‌رسد که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها ضروری است و به کارگیری مدیریت مشارکتی باید به مدیران توصیه شود. طرفداران مدیریت مشارکتی معتقدند که سازمان‌ها از طریق مشورت با کارکنان و سهیم کردن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها می‌توانند نگرانی‌های کارکنان را منعکس، ایده‌های جدید را کسب و حس یکپارچگی و خلاقیت را در بین کارکنان رشد دهند. آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن، ارتقای کیفیت دانش است. با این نگاه می‌توان پیش‌بینی کرد که در دهه‌های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. از آنجا که موفقیت مراکز آموزشی، مانند مرکز پیش‌دبستانی، به میزان زیادی متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع است و با توجه به نیازهای موجود، سازمان‌ها تشویق می‌شوند، که به نظر می‌رسد

آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن، ارتقای کیفیت دانش است

این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است. با توجه به اینکه مدیران می‌توانند بر افکار، احساسات و آرزوهای زیردستان خود تأثیر بگذارند و موجب انگیزش و هدایت رفتار آن‌ها شوند، سبک رهبری آنان به‌عنوان عامل تسهیل‌کننده و برانگیزنده به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر خلاقیت مریبان در این مراکز اثرگذار است.

تشکر و قدردانی

از سازمان‌های محترم بهزیستی و آموزش و پرورش و همچنین تمامی مدیران و مریبان شهر تهران به خاطر همکاری و همراهی تأثیرگذارشان در جهت میسر کردن شرایط و اجرای پژوهش، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

۱. مفیدی، فرخنده. (۱۳۹۰). مدیریت در مراکز پیش از دبستان، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۲. فکرآزاد، حسین. (۱۳۸۶). طرح ارزیابی چالش‌های یکپارچه‌سازی برنامه IECD در ایران (بخش اول طرح، چالش‌های مرتبط با مریبان مهدهای کودک) تهران: معاونت امور اجتماعی سازمان بهزیستی کشور.
۳. درانی، کمال و غلامعلی لواسانی، مسعود. (۲۰۰۰). رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی؛ یک مطالعه موردی از مریبان مرکز پیش‌دبستانی دانشگاه تهران. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. سال پنجم، شماره ۱.
۴. استرنبرگ، جی، رابرت. (۱۹۸۹). سبک‌های تفکر، ترجمه علاءالدین اعتماد اهری و علی‌اکبر خسروی. (۱۳۸۰). تهران: انتشارات دادار.
۵. حسینی طباطبایی، ف. (۱۳۵۷). بررسی ارتباط بین پایگاه‌های هویت و سبک‌های مقابله با بحران نوجوانان و جوانان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا.
۶. قاسمی، فرشید و اقلیدس، طاهره. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش دختر سال سوم کودکیاری هنرستان‌های شیراز، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. سال چهارم، شماره ۱۳.
۷. طالب‌زاده نوبریان، محسن. (۱۳۸۴). اصول برنامه‌ریزی آموزش و پرورش پیش‌دبستانی. تهران: نشر جهاد دانشگاهی.
۸. یزدان‌نسا، زهرا؛ حصاری، مریم؛ منفردی، براتعلی و عسگرزاده، هاشم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و مدیریت زمان در دبیرستان‌های شهر بجنورد. فصلنامه پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. شماره ۲۱.
۹. هاشمی، رویا. (۱۳۸۳). مدیریت مشارکتی از طریق نظام پیشنهادها. چاپ اول، شیراز: نشر رهگشا.
۱۰. تورانی، حیدر. (۱۳۸۵). بررسی دلالت‌های نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت در بروز نوآوری. مجله نوآوری‌های آموزشی. سال پنجم، شماره ۱۵.
۱۱. داوری، رحیم. (۱۳۸۶). رابطه خلاقیت و هوش هیجانی با سبک‌های کنار آمدن با استرس. فصلنامه اندیشه و رفتار. دوره دوم، شماره ۶.
۱۲. فیضی، مهدی؛ چوپانی، حیدر و حیات، علی‌اصغر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت مدیران با خلاقیت دبیران دبیرستان‌های شهرستان سنجند، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال سوم، شماره ۳.