

بررسی رابطه ی بین خلاقیت مدیران و اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل)

رسول آزاد

^۱ کارشناس ارشد جامعه شناسی، دبیر مدارس ناحیه یک اردبیل

چکیده

هدف اساسی این پژوهش بررسی رابطه بین خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان اردبیل است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه مدیران و معاونان مدارس شهرستان اردبیل در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ می باشد، با استفاده از جدول مورگان نمونه آماری به روش تصادفی ساده ۵۰ مدرسه و ۱۰۰ مدیر و معاون؛ که به روش تصادفی ساده مورد آزمون قرار گرفتند. برای جمع آوری اطلاعات از دو نوع پرسشنامه که پایایی و روایی آنها محاسبه شده بود استفاده گردید در این پژوهش با توجه به اهداف، از آمار توصیفی برای تهیه جدول فراوانی ها، رسم نمودارها، محاسبه شاخص های مرکزی مناسب و در آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ی پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون فرضیه ی پژوهش نیز نشان داد که بین خلاقیت مدیران و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان اردبیل رابطه ی معناداری وجود دارد. ($p < 0/05$)

واژه های کلیدی: خلاقیت^۱، اثربخشی سازمانی^۲، مدیران^۳، مدارس شهرستان اردبیل^۴

^۱ -Creativity

^۲ - Organizational effectiveness

^۳ - Management

^۴ - schools of Ardabil City

۱- مقدمه

امروزه جامعه بشری با طوفانهای علمی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی گسترده ای روبروست، و هر کسی کم و بیش به این امر کاملاً واقف است. و از آنجا که مقابله با این طوفان ها یک عزم جدی را از سوی مدیران سازمانها طلب می کند توجه به توانایی خلاقیت کارکنان در جهتی پویا به عنوان یکی از راهکارهای مفید و مؤثر برای برخورد با عقب ماندگی های علمی و تکنولوژیکی فعلی جامعه مورد نیاز می باشد. و آگاه به اینکه، علاقه به تحقیق در زمینه خلاقیت به صورت داده های تحقیقاتی از نیمه دوم قرن بیستم آغاز شده است (پیرخانی، ۱۳۸۴). اما اینکه خلاقیت چیست و از کجا ناشی می گردد باید گفت، از نظر اکثر اندیشمندان، خلاقیت به عنوان پر قدرت ترین توانایی بشری در نهاد آدمی از کودکی گرفته تا بزرگسالی جای دارد. تاکنون تعاریف متفاوتی در این زمینه رد و بدل شده است. (محققی، ۱۳۸۷) که در نهایت می توان از قول پندی (۲۰۰۹) خلاقیت را پاسخی جدید، مفید، مناسب، صحیح و قابل دسترس، اکتشافی و ابتکاری، به منظور حل مسائل و مشکلات سازمان دانست. که بازهم شاید در آینده تعاریف، شکل های دیگری را نیز به خود بگیرد که در جای خود قابل بحث باشد. با وجود این، همه ما می دانیم که خلاقیت در سازمانها، علی الخصوص سازمانهای آموزشی چقدر می تواند به نفع سازمان و ذینفعان آن رقم بخورد و بیشتر اینکه می تواند در اثربخشی و بهره‌وری سازمان ها کمک فراوانی برای مدیران آن بکند. اثربخشی سازمانی نیز، به عنوان مهم ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می گیرد (اسدزاده، ۱۳۸۸: ۱۵). اضافه بر این ادعا، اندیشمندان حوزه رهبری و مدیریت نیز معتقدند که عوامل متعددی (سازمانی، محیطی، فردی و ...) با اثربخشی سازمان رابطه دارند که در این راستا، ویژگی های رفتاری کارکنان می تواند سهم مهمی در افزایش و یا کاهش اثربخشی سازمانی ایفا کند (واعضی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵).

بنا بر گفته روانشناسان خلاقیت، امری توسعه پذیر و با اعتماد به نفس افراد در سازمانها کاملاً قابل رشد می باشد (سیف، ۱۳۸۰). و دارای سه بُعد غیرشناختی، شناختی و انگیزشی است. (منطقی، ۱۳۸۰) که بطور کلی فرایندی را به یدک می کشد. از آمادگی که شامل توجه دقیق و تمرکز بر روی مسائل تحت بررسی و شاخص های مختلف آن، به منظور حل مسئله است شروع؛ و به مراحل نهفتگی، اصرار و پافشاری، بینش و بصیرت و رسیدگی و تحقیق ختم می شود (مقیمی، ۱۳۸۱). از آن گذشته، در اکثر تحقیقات دیده شده، که عوامل متعددی بر خلاقیت کارکنان در سازمانها تاثیر گذار می باشند که عوامل فردی، انگیزشی و محیطی بیشترین تاثیر گذاری را از لحاظ آماری دارند (مقیمی، ۱۳۸۱) ، محقق، ۱۳۸۷، صادق مال امیری، ۱۳۸۶). چراکه به گفته استرنبرگ^۵ (۱۹۹۸) که گفته است " با ایجاد محیطی که پذیرای اندیشه های نوین باشد، ترغیب افراد به کنکاش در محیط، صرف وقت برای تشویق و ترغیب خلاقیت و آموزش افراد برای کسب دانش مورد نیاز خود، می توان به خلاقیت دست یافت." با بیش از دو دهه تحقیق در زمینه ارتباط بین محیط کار و خلاقیت که در آن ده ها سازمان و صدها فرد و گروه مورد پژوهش قرار گرفته اند، می توان گفت که خلاقیت به شدت متأثر از محیط کسب و کار است. این یافته ها بیانگر این نکته مهم است که محیط نقش برجسته تری نسبت به سایر عوامل نظیر ویژگی ها و استعداد های فردی در خلاقیت دارد (میرکمالی، ۱۳۸۲). علاوه بر وجود عوامل تاثیر گذار بر خلاقیت نظریات متعددی نیز در این رابطه وجود دارد که هر کدام از اندیشمندان تکنیکهایی را برای پرورش خلاقیت پیشنهاد کرده اند. به فراخور این تکنیکها، که پرورش آن می تواند در خلاق بار آوردن افراد سازمانها مؤثر واقع شود در سازمان ها موانعی نیز وجود دارد که موانع شناختی یک از آنها می باشد که مولفه هایی از جمله عادت، عدم انعطاف پذیری، رویگردانی از ابهامات، اتکاء بر مفروضات، تفکر منفی را درگیر خود می کند که هر کدام از اینها چالش هایی را به دنبال خود می آفرینند. مثلاً افراد در حل مسائل معمولاً روشی را به کار می برند که بدانند با موفقیت همراه است. این روش در موارد مشابه تکرار می شود و فرد کم کم به آن عادت می کند تا کارهایش را طبق دستورالعمل معینی انجام دهد، از اینرو امکان نوآوری و یافتن راه حل ها و طرح های جدید از وی کاسته می شود. در بسیاری از مواقع نیز، عدم رشد خلاقیت نتیجهی موانع عاطفی مانند کمرویی، زودرنجی و اولویت قائل شدن به نظر دیگران به دلیل عدم اعتماد به نفس است. همچنین سومین موانع خلاقیت که بیشتر افراد تجربه

⁵. Sternberg

می کنند، موانع اجتماعی است که مولفه هایی از جمله مطابقت دادن افراد با دیگران، تأییدطلبی و ترس از عدم استقبال اجتماعی و سنت های پیشین است (حسینی، ۱۳۸۱).

علاو بر این که خلاقیت تأثیر بسزایی بر سازمان و کارکنان خواهد داشت، اثربخشی نیز یکی از ساختارهای سازمانی شایع، در عین اینکه کم ترسیم شده است اما به همه شرکت کنندگان در زندگی سازمانی ارتباط دارد (هوی، وین، ۱۳۷۶). و باید گفت که درک هدف های سازمان از نخستین گام هایی است که باید در راه اثربخشی سازمان برداشت (دفت، ۱۳۷۷). برای اثربخشی و حفظ ادامه موفقیت در سازمانها، مدیران بایستی ویژگی های خاص، توانایی ها و شایستگی های بالقوه و دانش و تجربه طولانی و مهارت های اجتماعی ارتباطی - اجتماعی داشته باشند و برای اینکه مدیریت اثربخش ایجاد گردد، باید از هدف ها آغاز کرد و همچنین در اجرای برنامه ها، مدیران در درجه اول باید به منابع و به ویژه به نیروی انسانی خود متکی باشند (نیکنامی، ۱۳۷۵). بنابراین، اثربخشی سازمانی به عنوان مهم ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت گیرد. از میان عواملی که در اثربخشی سازمانی نقش دارند می توان به فرهنگ سازمانی، طراحی سازمان، مدیریت عالی و گرایش استراتژیک اشاره کرد (دفت، ۱۳۷۷). از آن گذشته برای اثربخشی سازمانی، نگرش های متفاوتی از سوی مدیران سازمانها وجود دارد که در سنجش اثربخشی سازمان بخش های مختلف را درگیر خود می کند که نگرش های سنتی را از نگرش های جدید متمایز می سازد. همچنین نگرش های متفاوت، الگوهای ارزشی گوناگون را برای اثربخشی سازمانی پدید می آورند (رایبیز، ۱۳۸۱).

از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیر علمی از خلاقیت به عنوان نبوغ رو به افول گذاشت و جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش های علمی و نظام مند صاحب نظران خلاقیت از جمله مکینون^۶، تیلور^۷ و ... است (صادقی مال امیری، ۱۳۸۶). از این دیدگاه خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می توان با شناخت عوامل موثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد. هیچ بحثی نیست که رهبران در دنیای آموزش و پرورش باید راههای تازه و خلاق را جستجو کنند که بتوانند جوابگوی نیازها و خواسته ها در دنیای به سرعت در حال تغییر ما باشند. مفهوم جدید رهبری در عملکردهای مدیر خلاصه نمی شود، اما شامل طیف وسیعی از افرادی که در حوزه آموزش و پرورش کار می کنند، می شود. به نظر می رسد که تغییر همیشه با مقاومت همراه است. این یک چالش جدی برای تمام کسانی است که نقشی در آموزش و پرورش کودکان ایفا می کنند (بال^۸، ۱۹۹۲؛ آمابیل^۹ و همکاران، ۲۰۰۳). سازمانها با توجه به تغییرات بسیار زیاد و سریع در تکنولوژی ها در هزاره سوم، باید از توانایی رقابت و ماندگاری همیشگی برخوردار باشند، در صورتی این مهم امکان پذیر است که توانایی توسعه و ایجاد خدمات نوآورانه صورت پذیرد (دری^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ هیت و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۴؛ پرت^{۱۲}، ۲۰۰۴). امروزه خلاقیت نقش مهمی را در توسعه آتی کشورها ایفا می کند. چنانکه مطالعات در مورد خلاقیت، بر این دیدگاه تاکید دارند که خلاقیت، عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است (برگلمن^{۱۳}، ۲۰۰۶؛ کانتر^{۱۴}، ۱۹۹۹). با وجود این، خلاقیت و نوآوری از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و جزو مهمترین رسالت های سازمان های آموزشی می باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمانهای آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، موثر و اثرگذار است. زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارتهای مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه های ایجاد و رشد خلاقیت

6. Mackinon

7. Taylor

8. Ball

9. Amabile

10. Drew

11. Hitt el al

12. Porter

13. Burgelman

14. Kanter

در کارکنان فراهم می آید (سام خانیان، ۱۳۸۱). فوکسال و هاگت ، تامسون^{۱۵} (۲۰۰۰)؛ شالی و پری اسمیت^{۱۶} (۲۰۰۱) هر کدام ادعا دارند که افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان به اثربخشی سازمانی نیز منجر می گردد و مشاهده الگوهای خلاق در سازمان به افراد اجازه می دهد تا با رویکردها و استراتژیهای مطلوب آشنا شده و این امر منجر به افزایش خلاقیت و اثربخشی آنان را در موقعیتهای کاری شان می گردد. جان دی پولیتز^{۱۷} (۲۰۰۵) در تحقیقی خود که رابطه بین مدیریت فرد بر خویش و رهبری و مدیریت کارکنان می پردازد، مدعی است که به وسیله رهبری سازمان و عوامل محیطی آن که منشاء خلاقیت و بهروری است ابعاد محرک محیط کار ، تاثیر مثبت و مناسبی ، هم بر خلاقیت و هم بر بهره وری سازمانی دارد. سید عامری نیز (۱۳۸۱) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافته است که اثربخشی مدیران با خلاقیت آنها رابطه معناداری دارد. هاشمی (۱۳۸۷) با بررسی رابطه ی بین خلاقیت و میزان اثر بخشی مدیران مدارس ابتدایی و راهنمایی شهرستان لامرد بدین نتیجه دست یافت که بین خلاقیت مدیران و میزان اثر بخشی آنها ارتباط معنا داری وجود دارد . علارغم این تحقیقات، محققانی از جمله زو و جرج^{۱۸} (۲۰۰۳) و پندی^{۱۹} (۲۰۰۹) که به بررسی افزایش و پرورش خلاقیت کارکنان پرداخته اند همگی بدین نتیجه رسیده اند که سیستم پاداش و حضور همکاران خلاق در سازمانها و رفتار حمایتی مدیران بر افزایش خلاقیت کارکنان در سازمانها موثر و اثر مثبت روی کارکنانی که میزان خلاقیت آنها کمتر است خواهد گذاشت . و همچنین محققانی از جمله واعظی و همکاران (۱۳۸۸) در یافته های تحقیق خویش منبع زمان، سیستم ارتباطات گروه و سبک رهبری، ساختار سازمانی و عوامل محیطی را از جمله عواملی می دانند که بر خلاقیت زبردستان در سازمان مؤثراند. همچنین بین مولفه های رفتاری موفقیت مدار، حمایتی و مشارکت جویانه با اثربخشی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. به فراخور تحقیقات انجام یافته می توان ادعان نمود که خلاقیت بستر مناسبی را برای اثربخشی سازمانها فراهم می آورد که مدل اثربخشی سازمانی تالکوت پارسونز مدلی است که در اکثراً سازمانهای آموزشی کار شده است. پارسونز برای اثربخشی چهار بعد قائل شده است که هر یک چهار شاخص دارد و در نتیجه شانزده شاخص مطرح می شود:

الف) سازگاری : شامل شاخصهای قابلیت انطباق ، رشد ، ابتکار و توسعه.

ب) دست یابی به هدف : مشتمل بر شاخص های موفقیت ، کیفیت ، کسب منابع و کارایی .

ج) تمامیت و انسجام : شامل شاخص های رضایت ، جو ، ارتباطات و تعارض.

د) تداوم : که شاخص های وفاداری ، علائق اصلی زندگی ، انگیزش و هویت را در بر می گیرد (میرکمالی، ۱۳۸۲). در این تحقیق نیز با این مدل اثربخشی سازمانی اندازه گیری شده است.

با وجود این سئوالی که در تحقیق حاضر مطرح می گردد اینست که آیا خلاقیت مدیران می تواند با اثربخشی سازمانی آنان ارتباط داشته باشد یا نه ؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد که به شیوه ی میدانی انجام یافته است. از نظر مکانی در سطح مدارس شهرستان اردبیل صورت گرفته است. قلمرو تحقیق از نظر زمانی نیز در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴ انجام شده است.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه مدیران و معاونان مدارس شهرستان اردبیل را تشکیل می دادند که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه آماری، (۵۰ مدرسه و ۱۰۰ مدیر و معاون) انتخاب شدند که به روش تصادفی ساده مورد آزمون قرار گرفتند.

15 . fucsal and haghet, Thomson

16 . Shalley and peri smith

17 . Politis John D

18 . Zhou and George

19 . Pandey

در این تحقیق با توجه به اهداف تحقیق، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمودن فرضیه تحقیق از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های محقق ساخته از جمله پرسشنامه ویژگی‌های فردی، پرسشنامه محقق ساخته خلاقیت (۱۳۸۹) و اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲) استفاده گردید که برای بررسی آزمایش پایایی یا اعتماد پرسشنامه، پرسشنامه روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری اجرا و با استفاده از آلفای کرونباخ اعتبار آن به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۹۳ بدست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی بالاتری برخوردار بودند.

روش‌های آماری مورد استفاده برای بررسی سؤال‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق عبارت‌اند از: میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و سایر روش‌های آماری بر حسب نیاز و ضرورت مورد استفاده قرار گرفته است. و نیز به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

در بررسی سئوالات توصیفی تحقیق که خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان اردبیل چگونه است؟؛ نتایجی که حاصل گردید از این قرار است: مدیران مدارس با (میانگین ۲/۹۶ با انحراف معیار ۰/۰۸۴) از میزان خلاقیت متوسطی برخوردار بودند. و اثربخشی سازمانی در این مدارس تقریباً از حد متوسط (میانگین ۲/۸۲۳ با انحراف معیار ۰/۱۷۸) برخوردار بود.

جدول (۱). توصیف میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرها	<i>n</i>	میانگین	انحراف معیار	کوچکترین نمره	بزرگترین نمره
خلاقیت مدیران	۱۰۰	۲/۹۶	۰/۰۸۴	۲/۸۲	۳/۳۰
اثربخشی سازمانی	۱۰۰	۲/۸۲۳	۰/۱۷۸	۲/۶۰	۳/۴۵

اما در تحلیل فرضیه‌های تحقیق که برای آزمون فرضیه‌های تحقیق که یک فرضیه‌ی اصلی و ۴ فرضیه‌ی فرعی را در بر می‌گیرد با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به لحاظ سطح مقیاس که در هر دو متغیر مقیاس‌ها فاصله‌ای و کمی می‌باشند؛ سطح معناداری آن مورد بررسی قرار گرفت که بنا بر مطالب فوق، ماحصل یافته‌ها به شرح زیر قابل ذکر است.

فرضیه اصلی تحقیق

جدول (۲). ضریب همبستگی بین خلاقیت مدیران و اثربخشی سازمانی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معناداری	ضریب همبستگی	نتیجه‌گیری
خلاقیت مدیران	اثربخشی سازمانی	۰/۰۰۴	۰/۳۸۱ **	تائید فرضیه
	انطباق	۰/۶۵	-۰/۰۵۴	رد فرضیه
	تحقق اهداف	۰/۰۲	۰/۲۶۶ *	تائید فرضیه
	انسجام در سازمان	۰/۹۶۴	۰/۰۰۵	رد فرضیه
	تداوم	۰/۰۱	۰/۲۷۹ *	تائید فرضیه

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران اثر بخشی سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۱ وجود دارد. از طرفی وجود علامت مثبت در ضریب بدست آمده برای این متغیر حکایت از مثبت بودن این

رابطه دارد. به بیان دیگر، هر چه خلاقیت مدیران بیشتر باشد در واقع اثربخشی سازمان آنها نیز بیشتر خواهد بود. این موضوع منجر به پذیرش فرضیه اصلی تحقیق خواهد شد. یعنی: رابطه معنادار مثبتی بین خلاقیت مدیران و اثربخشی آنان وجود دارد.

فرضیه شماره ۱

نتایج موجود نشان می دهد رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با انطباق آنها با محیط آموزش و پرورش وجود ندارد. به بیان دیگر، ابعاد متغیر مطرح شده تغییرات معناداری در انطباق محیطی سازمان رابطه ایجاد نمی نماید. این موضوع منجر به رد فرضیه ۱ در سطح معناداری ۰/۰۵ خواهد شد. در واقع می توان این طور توجیه نمود که آموزش و پرورش در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای خلاق و پویایی باشند و بنا به تعریف مایلز سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر یعنی انطباق کامل با محیط (واینک و فلدمن، ۱۹۸۷). بنابراین، سازمانی که در انطباق کامل با محیط هستند می توانند موجبات بروز خلاقیت در مدیران را به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا ببرند.

فرضیه شماره ۲

نتایج موجود نشان می دهد رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف آنها در آموزش و پرورش در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد. از طرفی وجود علامت مثبت در ضریب بدست آمده برای این متغیر حکایت از مثبت بودن این رابطه دارد. به بیان دیگر، هر چه خلاقیت مدیران بیشتر باشد در واقع این امر در تحقق اهداف سازمان کمک شایانی نموده است. این موضوع منجر به پذیرش فرضیه ۲ تحقیق خواهد شد. یعنی: رابطه معنادار مثبتی بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف آنها در آموزش و پرورش وجود دارد.

فرضیه شماره ۳

نتایج موجود نشان می دهد رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با انسجام در آموزش و پرورش وجود ندارد. به بیان دیگر، ابعاد متغیر مطرح شده تغییرات معناداری در انسجام اداره آموزش و پرورش رابطه ایجاد نمی نماید. این موضوع منجر به رد فرضیه ۳ در سطح معناداری ۰/۰۵ خواهد شد. از آنجا که طبق نظر پارسونز انسجام در سازمان شامل شاخصهای رضایت، جو، ارتباطات و تعارض می باشد بنظر می رسد که اداره آموزش و پرورش از این حیث با مدیران خود آنطور باید و شاید رضایتبخش نیست. بنابراین، سازمانی که در انسجام کامل با مدیران خود هستند می توانند موجبات بروز خلاقیت و رضایت در آنان را به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا ببرند.

فرضیه شماره ۴

نتایج موجود نشان می دهد رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با تداوم در اداره آموزش و پرورش در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد. از طرفی وجود علامت مثبت در ضریب بدست آمده برای این متغیر حکایت از مثبت بودن این رابطه دارد. به بیان دیگر، هر چه خلاقیت مدیران بیشتر باشد در واقع این امر در تحقق تداوم سازمان کمک شایانی خواهد نمود. این موضوع منجر به پذیرش فرضیه ۴ تحقیق خواهد شد. یعنی: رابطه معنادار مثبتی بین خلاقیت مدیران با تداوم در اداره آموزش و پرورش وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که وجود ابتکار و نوآوری در دنیای متلاطم امروز برای هر سازمانی ضروری به نظر می رسد. بدین لحاظ سازمانها نمی-توانند مثل گذشته صرفاً نقش مکانیکی ایفا کنند، روند رو به رشد فناوری و رقابت فشرده در صنایع و سازمانهای مختلف

ضرورت ابتکار و نوآوری در سایه توجه به خلاقیت مدیران آنرا را اجتناب ناپذیر کرده است. حال مسأله این است که خلاقیت مدیران در اداره آموزش و پرورش تا چه حد توانسته سازمان را از طریق بهبود عملکرد کارکنان به اثربخشی سازمانی برساند که در پاسخ به دو سؤال توصیفی نتایج حاصل نشان داد که خلاقیت مدیران مدارس شهرستان اردبیل در حد متوسط بوده است که بنا بر این نتایج اثربخشی سازمانی این اداره تقریباً در حد متوسط بوده است اما در مقام مقایسه، باید ادعا نمود که هر چه خلاقیت مدیران بیشتر باشد بایستی اثربخشی آنها نیز بالاتر باشد که فرضیه اصلی این تحقیق این ادعا را ثابت می کند.

در پاسخ به فرضیه ۱ اصلی پژوهش که: بین خلاقیت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که این رابطه مثبت و معنادار بین خلاقیت مدیران با اثربخشی سازمانی وجود دارد.

اما، در راستای پاسخ به فرضیه فرعی یک که، بین خلاقیت مدیران با انطباق آنها با محیط آموزش و پرورش شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد؛ نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

در پاسخ به فرضیه فرعی دوم تحقیق که، بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف آنها با مدارس شهرستان اردبیل رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در پاسخ به فرضیه فرعی سوم تحقیق که، بین خلاقیت مدیران با انسجام در مدارس رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که رابطه معناداری وجود ندارد.

در پاسخ به فرضیه فرعی چهارم تحقیق نیز که، بین خلاقیت مدیران با تداوم در آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج تحقیق می توان گفت که شدت همبستگی بین خلاقیت مدیران و اثربخشی سازمانی $0/38 +$ می باشد، که این بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می باشد؛ یعنی هرچه خلاقیت مدیران در مدارس شهرستان اردبیل بیشتر باشد به مراتب اثربخشی سازمانی آنان نیز بالاتر خواهد رفت. در نتیجه این یافته با نتایج تحقیقات فوکسال و هاکت، تامسون (۲۰۰۰)؛ شالی و پری اسمیت (۲۰۰۱) که هر کدام ادعا داشتند که افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان به اثربخشی بیشتر سازمان منجر می گردد همخوانی دارد. سید عامری (۱۳۸۱) و هاشمی (۱۳۸۷) نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافته اند که بین خلاقیت و اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه نیز نشان می دهد که بین خلاقیت با اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر و نتایج تحقیق دیگران می توان استنباط نمود که برای رسیدن به خلاقیت بالا در اداره آموزش و پرورش که به اثربخشی آن منجر می گردد بایستی سیستم پاداش این سازمان به فراخور دیگر سازمانهای آموزشی تغییر یابد و از نیروهای خلاق که به خلاق بار آوردن دیگر افراد سازمان نیز منجر می شود با گزینش حساب شده مدیران به اثربخشی سازمانی افزود. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل های آماری انجام شده پیشنهادات زیر ارائه می گردد.

۱- پیشنهاد می گردد باید مدیران آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر، نهایت درایت و تلاش خویش را در خلاق بار آوردن مدیران و استفاده از نیروی خلاق را بیشتر مورد توجه قرار دهند.

۲- اداره آموزش و پرورش شهرستان اردبیل به فکر راه اندازی دوره های آموزشی مربوط به مهارت های خلاقیت و شیوه های آموزش تفکر خلاق را از طریق آموزش ضمن خدمت برای مدیران خویش را فراهم سازند.

۳- سازمانهای آموزش و پرورش استانها به تبادل اطلاعات در زمینه پرورش خلاقیت میان سازمان های آموزش و پرورش در نقاط مختلف کشور از جمله سازمان های موفق در این زمینه اقدام نمایند. در نهایت مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر، نهایت سعی خویش در بررسی سایر عوامل موثر بر اثربخشی سازمانی را مورد مطالعه و یافته های آنرا در سازمانهای خویش عملی سازند.

منابع

۱. - اسدزاده، ناصر (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ی خلاقیت با اثربخشی آموزشی - پژوهشی اعضای هیأت علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
۲. - پیر خايفی، علیرضا (۱۳۸۴)، خلاقیت (مبانی و روشهای پرورشی)، تهران: انتشارات هزاره ققنوس، چاپ اول.
۳. - دفت، ریچارد: ال (۱۳۷۷)؛ تئوری و طراحی سازمان، ترجمه: علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد اول، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
۴. - حسینی، افضل السادات (۱۳۸۱)، ماهیت خلاقیت و شیوه های پرورش آن، نشر: آستان قدس رضوی.
۵. - رایبیز، استیفن (۱۳۸۱)، تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه: سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، انتشارات صفا، اشراقی، چاپ پنجم.
۶. - سام خانیان، محمد ربیع (۱۳۸۱)، خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات اسپند هنر.
۷. - سیف، علی اکبر (۱۳۸۰)، روان شناسی پرورشی، تهران: نشر آگاه.
۸. - سید عامری، میرحسن (۱۳۸۱)، طراحی و مدل سه بعدی سبک های رهبری، خلاقیت و اثربخشی مدیران ورزشی دانشگاه های کشور، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۹. - صادقی مال امیری، منصور (۱۳۸۶)، خلاقیت رویکردی سیستمی، تهران: نشر چاپ وانتشارات دانشگاه امام حسین، ۱۳۸۶.
۱۰. - هوی، وین، ک و میکسل، سیسل، ج (۱۳۷۶)، تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه: سید محمد عباس زاده، جلد دوم، چاپ دوم ارومیه، دانشگاه ارومیه، انتشارات انزلی.
۱۱. - واعضی و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط مولفه های رفتاری مدیران آموزشی با اثربخشی دبیرستان های شهر تهران: نشر جهاد دانشگاهی، ش ۳۹ (۲): ۱۳-۳۰.
۱۲. - نیکنمایی، مصطفی (۱۳۷۵)، "مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس"، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۵.
۱۳. - هاشمی، سید احمد (۱۳۸۷)، بررسی رابطه ی بین خلاقیت و میزان اثر بخشی مدیران مدارس ابتدایی و راهنمایی شهرستان لامرد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی لامرد.
۱۴. - محقق، حسین (۱۳۸۷)، روانشناسی خلاقیت (نگاه خویشتن یاب)، دانشگاه بوعلی سینا.
۱۵. - منطقی، مرتضی (۱۳۸۰)، بررسی پدیده ی خلاقیت در کتاب های درسی دبستان، پایان نامه ی دکتری، دانشگاه تهران.
۱۶. - مقیمی، سید محمد (۱۳۸۱)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، نشر ترمه.
۱۷. - میرکمالی، محمد و فرخ نژاد، خدانظر (۱۳۸۲)، "بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آنها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان"، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۳۶-۳۵.

18. Amabile, T.M., Mueller, J.S., Simpson, W.B., Hadley, C.N., Kramer, S.J., & Fle33.ming, L. (2003), Time pressures and Creativity in organizations: A longitudinal field study. HBS Working Paper 02-073.
19. -Ball, Matthew (1992), "Transformational and transactional leadership". The Leadership Quarterly Vol3, no 6, p42.
20. -Burgelman, R. (2006), Managing the internal corporate venturing process. Sloan Management Review, Winter (Winter), 33-48. Council for Small Business. Boston, pp. 63-67.
21. -Drew, S.A. (2002), From knowledge to action: The impact of benchmarking on organizational performance. Long Range Planning (30/3), 427-441.
22. -Hitt, M.H., Hoskisson, R.E., Kim, H. (2004), "International diversification effects on innovation and firm performance in product diversified firms". Academy of Management Journal ,30, 767-798.
23. -Kanter, R.M. (1999), "When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations". Research in Organizational Behavior ,10, 169-211.
24. -Politis John D . (2005), "Dispersed leadership Predictor of The Work Environment for Creativity and Productivity". European Journal of Innovation Management. 2005; 8 (2): 182, Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?sid>.
25. -Porter, M.E. (2004), The Competitive Advantage of Nations. Free Press, New York.
26. -Pandey, Sharadindu. Sharma, R.R.K. (2009), "Organizational Factors for Exploration and Exploitation", J. Technol. Manag. Innov. 2009, Volume 4, Issue 1.
27. -Sternberg, R. J & Kaufman. (1998), Human Abilities. Annual Review of psychology 479-502.
28. -Zhou, J. & George, J. M. (2003), " A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence". The Leadership quarterly, 14, 45, 545-568.
29. -Waynek & Feldman.j. (1987), Organizational, Ealth concept and its measure, journal of research and development in education, No.4, p.