

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۷/۱۴

تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۷/۹/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۱۲/۲۳

مجله علوم تربیتی (مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۸

دوره‌ی پنجم، سال شانزدهم، شماره‌ی ۱

صص: ۶۸-۴۳

بررسی رابطه‌ی بین ابعاد جوّ سازمانی و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان

علی اکبر امین بیدختی*

عظیم حمزئیان**

زهرا صباغیان***

چکیده

هدف از پژوهش توصیفی-همبستگی حاضر، بررسی رابطه‌ی بین ابعاد جوّ سازمانی و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان بوده است. ۳۲ مدرسه‌ی ابتدایی و ۲۱۰ معلم، نمونه‌ی آماری این پژوهش بود و در آن دو پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی هوی و همکاران و پرسش‌نامه خلاقیت رند سیپ برای سنجش متغیرها استفاده شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، میانگین بُعد دستوری در مدارس مورد مطالعه، تا حدّی بالا بود. بنابراین، رفتار مدیران در آن‌ها در حدّ مطلوب؛ باز نبوده است؛ ولی رفتار معلمان در این مدارس بازتر از رفتار مدیران درک شده است. بین دو شاخص رفتار مدیر و رفتار معلمان و بروز خلاقیت در معلمان در سطح ۰/۰۵ / رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار مشاهده شده است. بررسی رابطه‌ی شش بُعد جوّ سازمانی با خلاقیت نیز، نشان داد که رابطه‌ی بعد همکارانه و تظاهر به اشتغال با خلاقیت معلمان معنی‌دار است.

واژه‌های کلیدی: جوّ سازمانی، ابعاد جوّ سازمانی، خلاقیت، معلمان مدارس ابتدایی

* - عضو هیأت علمی دانشگاه سمنان، a_aminbeidokhti@yahoo.com

** - عضو هیأت علمی دانشگاه سمنان، ahamzeian@yahoo.com

*** - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، zsabbaghian@yahoo.com

مقدمه

بررسی اهداف آموزش و پرورش در هزاره سوم نشان می‌دهد که رویارویی با مسائل فردی و اجتماعی جوامع امروزی، مستلزم پرورش افرادی است که بتوانند خلاقانه بیندیشند. از این رو صاحب‌نظران آموزش و پرورش، همواره خلاقیت و راه‌های گسترش آن توجه کرده‌اند. یکی از راه‌های دستیابی به خلاقیت در آموزش و پرورش، بهره‌گیری از معلمان خلاق و مبتکر است. خلاقیت معلمان می‌تواند منجر به کیفیت و کمیت خدمات آموزشی افزایش دهد و کاهش هزینه‌ها، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی معلمان را به همراه آورد. علاوه بر این، نتایج تحقیقات نشان‌گر آن است که معلمان خلاق، شاگردان خلاق‌تری پرورش می‌دهند (منطقی، ۱۳۸۰) و نگرش معلمان به خلاقیت تأثیر مستقیمی بر غنی‌سازی محیط کلاس برای رشد خلاقیت دانش‌آموزان دارد (حسینی، ۱۳۸۶: ۲۶). برخورداری آموزش و پرورش از معلمان خلاق نیازمند یک برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری گسترده‌ای است و عوامل بسیار زیادی بر آن مؤثر است. اما به نظر می‌رسد یکی از شرط‌های نخست اجرای چنین سیاستی، ایجاد زمینه‌های مناسب برای پرورش خلاقیت معلمان باشد و در این امر، ایجاد جو مناسب در مراکز آموزشی در اولویت قرار دارد. زیرا جو مطلوب در هر سازمان، زمینه‌ی شکوفایی و رشد خلاقیت را در کارکنان آن سازمان فراهم می‌آورد و مدارس نیز از این قاعده برکنار نیستند.

جو سازمانی

لیتوین و استرینجر^۱، جو سازمانی را مجموعه‌ای از ویژگی‌های محیط کاری می‌دانند که افراد در آن محیط به سر می‌برند، با فرض این‌که این ویژگی‌ها بر انگیزه و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد. (بیگی‌نیا، ۱۳۸۲: ۳) به عقیده‌ی لانگ (۲۰۰۶)، جو سازمانی ارزش‌ها و عقاید و محیط کاری است که تأثیرات معنی‌داری بر رفتار کارکنان می‌گذارد (چن و هانگ، ۲۰۰۷:

1.- Litwin & Stringer

۱۰۵) لوکاس و مورفی معتقدند جوّ مدرسه مفهوم پیچیده و چند وجهی است که اتمسفر، فرهنگ، ارزش‌ها، منابع و شبکه (ساختار) اجتماعی مدرسه را در بر می‌گیرد و دارای سه بُعد سازمانی، آموزشی و بین فردی دارد (لوکاس و مورفی^۱، ۲۰۰۷: ۲۹۴).

بسیاری از پژوهش‌هایی که درباره‌ی جوّ مدارس انجام شده، نشان‌دهنده‌ی اثرات جوّ مطلوب بر رشد توانایی‌های فردی دانش‌آموزان، معلمان و بهبود روابط گروهی در کلاس و مدرسه است (بازرگان و صادقی، ۱۳۸۰: ۱۰۴). در تحقیقات دیگری که هوی و تارتر^۲، پیترسون، هاتلر و تیلر^۳، ویلیانی و روگا^۴ انجام داده‌اند، از جوّ سازمانی به عنوان عامل تأثیرگذار بر اثربخشی و بهره‌وری سازمانی نام برده شده است.

ابعاد جوّ سازمانی

به نظر می‌رسد مفهوم جوّ سازمانی که هالپین و کرافت ارائه کرده‌اند و نیز تجدید نظر انجام گرفته توسط استادان دانشگاه راتجز (هوی و همکاران) انجام داده‌اند و برآیند تحقیقات آزمایشی آنان در مدارس است، با ساختار مدارس، به ویژه مدارس ابتدایی هم‌خوانی و تناسب بسیار بالایی دارد و به آسانی بیانگر جوّ موجود در آن‌ها باشد. از نظر هوی و همکاران دو شاخص‌های رفتار مدیر و رفتار معلمان، با شش بُعد اجزای جوّ سازمانی مدارس ابتدایی را تشکیل می‌دهند که به علت بهره‌گیری از این ابعاد در پژوهش حاضر، توضیحاتی در مورد این ابعاد و شاخص‌ها در پی می‌آید:

۱. رفتار مدیر: رفتار مدیر در جوّ سازمانی سه بعد دارد. این رفتار در (جوّ سازمانی) مدرسه ممکن است باز یا بسته باشد. برای محاسبه باز یا بسته بودن رفتار مدیر در جوّ سازمانی از رابطه‌ی استفاده می‌شود:

(رفتار تحدیدی مدیر + رفتار دستوری مدیر) - رفتار حمایتی مدیر = باز بودن رفتار مدیر

1 - loukas & Murphy

2.- Hoy & Tarter

3 - Peterson, Hattler & Taylor

4.- Villiani & Rogga

رفتار حمایتی: توجه اساسی مدیر به معلمان را نشان می‌دهد. مدیر از پیشنهادهای معلمان استقبال کرده و به آنها گوش می‌دهد. از معلمان پی در پی و صادقانه قدردانی می‌شود و انتقاد نیز باید سازنده باشد. مدیران حمایتی، به شایستگی حرفه‌ای معلمان احترام می‌گذارند، به آنان علاقه‌ی شخصی و حرفه‌ای دارند.

رفتار دستوری: عبارت از سرپرستی خشک و نزدیک است. یعنی مدیران حتی جزئیات فعالیت‌های معلمان را از نزدیک واری می‌کنند.

رفتار تحدیدی: مدیر به جای تسهیل کار معلم، در برابر آن مانع ایجاد می‌کند، مدیر کاغذبازی، شرایط کمیته‌ای، وظایف راهوار و دیگر درخواست‌هایی که در مسئولیت‌های معلمان مداخله می‌کند به آنان تحمیل می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲: ۴۳۵).

۲. رفتار معلمان: رفتار معلمان نیز در جوّ سازمانی سه بُعد دارد. این رفتار نسبت به معلمان دیگر، ممکن است باز یا بسته باشد. برای محاسبه باز یا بسته بودن رفتار معلمان از این رابطه‌ی زیر استفاده می‌شود:

رفتار تظاهر به اشتغال - (رفتار صمیمی + رفتار همکارانه) = باز بودن رفتار معلمان

رفتار هم‌کارانه: از عمل و عکس‌العمل باز و حرفه‌ای در بین معلمان حمایت می‌کند. معلمان به مدرسه خود افتخار می‌کنند، از کار کردن با همکاران خود لذت می‌برند، با یک دیگر هم‌دردی می‌کنند و به شایستگی حرفه‌ای همکاران خود احترام می‌گذارند.

رفتار صمیمی: بازتاب دهنده‌ی شبکه‌ی قوی و به هم پیوسته‌ی حمایت اجتماعی بین معلمان است. معلمان همدیگر را خوب هم‌چون دوستانی شخصی، می‌شناسند و با هم ارتباط اجتماعی دارند و از همدیگر قویاً حمایت می‌کنند.

رفتار تظاهر به اشتغال: معلمان تنها با کارهای گروهی یا با ایجاد گروه‌های غیر سودمند وقت را هدر می‌دهند و هدف‌ها و تمایلات مشترکی ندارند. رفتار آنان نسبت به همکاران خود و سازمان بیش‌تر منفی و انتقادآمیز است (هوی و میسکل، ۱۳۸۲: ۴۳۶).

خلاقیت

از آنجا که خلاقیت پدیده‌ای پیچیده و چند وجهی است، بنابراین دانشمندان و صاحب‌نظران در بررسی و تعریف آن، روش‌ها و دیدگاه‌های گوناگونی دارند (وارد، ۲۰۰۷: ۲۸). برای مثال، ویژگی‌های شخصیتی افراد، فرآیند خلاق و محصول خلاق، جنبه‌های مختلفی است که پژوهشگران در تعاریف خود به آن‌ها توجه کرده‌اند (ایمانی، ۱۳۸۴: ۵۶). امروزه بیش‌تر تعاریف خلاقیت، در بردارنده‌ی عناصر اصالت (تازگی) و ارزش‌مندی است، یعنی برای این که یک عقیده یا محصول خلاق به شمار آید، باید تازه و کاربردی باشد (دولینگر، ۲۰۰۷: ۱۰۲۶). آلبرت رنت گیورکی می‌گوید خلاقیت عبارت است از نگاهی متفاوت به پدیده‌هایی که سایر مردم نیز به آن‌ها می‌نگرند (سید جوّادین، ۱۳۸۶: ۱۴).

جوّ سازمانی و خلاقیت

لیتوین و استرینجر، در مطالعات خود دریافتند که در جوّهای سازمانی خود کامه که در آنها تصمیم‌گیری متمرکز است و رفتار کارکنان تحت نظارت قوانین و روش‌های زیادی قرار دارد، بهره‌وری، رضایت شغلی و خلاقیت کاهش و نگرش منفی نسبت به گروه کاری افزایش می‌یابد (ناظم، ۱۳۷۹: ۳۷). یافته‌های تحقیقات برنز و استاکر^۱ نشان‌گر آن است که جوّ سازمانی نرمش‌ناپذیر و قانون‌گرا، در کاهش نوآوری در کارکرد کارکنان مؤثر است (ناظم، ۱۳۸۴: ۴۱). پژوهش بنت نیز، نشان می‌دهد که میان محیط پر نشاط و صمیمی با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه‌ی مثبت وجود دارد (صمدی، ۱۳۸۶: ۱۷۲). در مطالعه‌ی دیگری، هنسی و آمابیل^۲ نشان دادند که همانند مهارت‌های مربوط به تفکر خلاق، محیط اجتماعی فرد و نیز شرایطی که او در آن کار می‌کند، می‌تواند به طور معناداری سطح خلاقیت را افزایش یا کاهش دهد (رایس، ۲۰۰۳: ۴۶۲).

نتیجه‌ی خیرالنساء رضایی (۱۳۸۲) نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی باز و خلاقیت، رابطه‌ی معناداری وجود ندارد؛ ولی بین جوّ سازمانی بسته و کاهش خلاقیت رابطه‌ی معناداری

1 - Branse & Stocer

2 - Hennessy & Amabil

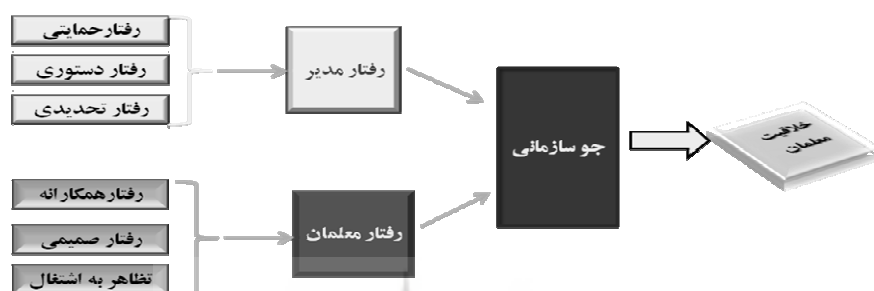
دیده می‌شود. اما پروین غفاری (۱۳۸۲)، در پژوهش خود نشان داده است که بین جو سازمانی و ابعاد آن با میزان خلاقیت کارکنان، رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. نورایی و دیگران (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود رابطه‌ای بین سبک دستوری مدیر و زیر مجموعه‌های جو سازمانی نیافته‌اند.

برابر مطالعات آمابیل، یونگ^۱، مامفرد^۲ و گوستافسون، رهبری از عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت است (رایس، ۲۰۰۶: ۲۳۶). اولدهام و کومینکز^۳ در پژوهشی مشخص کردند که خلاقیت به نگرش‌های فردی، خصوصیات محیطی کاری و حمایت سرپرستان (مدیران) و نحوه‌ی بازبینی ایشان وابسته است (یونگ و دیگران، ۲۰۰۳: ۵۲۶). آن‌ها نشان دادند که سرپرستان حمایت‌گر که کنترل‌کننده نیستند محیطی را فراهم می‌آورند که خلاقیت در آن رشد می‌کند و کارمندان را برای اظهار نگرانی‌ها و بیان نیازها و عقایدشان تشویق می‌کنند (رایس، ۲۰۰۶: ۲۳۶). در تحقیقی آمابیل و گریسکی ویکز^۴، بین تشویق حمایت‌گرانه‌ی مدیر و خلاقیت کارکنان، ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد (رایس، ۲۰۰۶: ۲۳۶). اما یافته‌های مطالعاتی جنکینز بیانگر آن است که رابطه‌ی معنادار و مهمی بین متغیرهای شخصیت مدیران و متغیرهای جو سازمانی نیست (سیادت و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۱۵).

یافته‌های تحقیق وودمن^۵ و دیگران بیان‌گر تأثیرگذاری همکاران به عنوان یک عامل سازمانی مهم بر خلاقیت کارکنان است. افزون بر این، آمابیل و دیگران نشان دادند که کارکنان می‌توانند با بهره‌گیری از ارتباطات آزاد و بازخوردهای اطلاعاتی، به طور مثبت بر خلاقیت همکاران خود مؤثر باشند (رایس، ۲۰۰۶: ۲۳۹). در فارمر^۶ و دیگران در پژوهشی دریافتند که کارمندان تایوانی که همکاران‌شان از آن‌ها توقع خلاقیت داشتند، نقش خلاقانه‌تری در کار ایفا می‌کنند (رایس، ۲۰۰۳: ۲۰۰). در این پژوهش‌ها، رفتار مدیر و معلمان به صورت جداگانه‌ای بررسی نشده است. هم‌چنین رابطه‌ی ابعاد جو سازمانی و خلاقیت در این پژوهش‌ها مورد نظر

-
- 1 - Jung
 - 2 - Mumford
 - 3 - Oldham & Cummings
 - 4 - Gryskiewics
 - 5 - Wodman
 - 6 - Farmer

نبوده است و پژوهشگران پژوهش حاضر به چنین موضوعاتی نیز پرداخته‌اند. پژوهشگران بر اساس این یافته‌ها و با توجه به چارچوب نظری، مدل مفهومی زیر برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شد و فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار داده شد:



فرضیه‌های اصلی پژوهش

۱. بین رفتار مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.
۲. بین رفتار معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. بین رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.
۲. بین رفتار دستوری مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.
۳. بین رفتار تجدیدی مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان رابطه وجود دارد.
۴. بین رفتار همکارانه‌ی معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان رابطه وجود دارد.
۵. بین رفتار صمیمی معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان رابطه وجود دارد.

۶. بین رفتار تظاهر به اشتغال معلمان و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به موضوع و هدف‌های پیش‌بینی شده، یک پژوهشی توصیفی-همبستگی است.

جامعه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی مدرسه‌های ابتدایی شهر سمنان در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ بود. تعداد این مدارس ۵۳ باب بود. علاوه بر این تمامی معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان که در پایه‌های اول تا پنجم مدارس یاد شده، تدریس می‌کردند، جامعه‌ی آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. بر اساس آمار، عده‌ی معلمان زن در مدارس ابتدایی شهر سمنان ۳۰۰ نفر و معلمان مرد ۵۰ نفر است. به علت هزینه‌ی بالا و زمان‌بر بودن سرشماری و شرکت دادن تمام مدارس در این پژوهش، پژوهشگران نخست ۶۰٪ از مدارس ابتدایی، یعنی ۳۲ مدرسه را برای انجام پژوهش انتخاب کردند. سپس با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای معلمان به دو گروه زن و مرد تقسیم شدند. در ادامه برای به دست آوردن حجم نمونه‌ی معلمان از جدول کرجسی-مورگان به کار گرفته شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۷۰ نفر از میان معلمان زن و ۴۴ نفر از بین معلمان مرد این مدارس، برای پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها برگزیده شدند.

به دلیل احتمال بازنگشتن برخی از پرسش‌نامه‌ها و نیز به منظور افزایش اعتبار پژوهش، برای به دست آوردن اطلاعات از نمونه‌های این پژوهش، حدود ۳۰۰ پرسش‌نامه بین معلمان توزیع شد که سرانجام پس از کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های بدون اطلاعات شخصی یا

مخدوش، از ۱۶۹ پرسش‌نامه مربوط به معلمان زن و ۴۱ پرسش‌نامه مربوط به معلمان مرد (جمعاً ۲۱۰ نفر) بدون اشکال و خدشه در پژوهش بهره گرفته شده.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش حاضر، دو پرسش‌نامه‌ی استاندارد توضیح جوّ سازمانی (OCDQ-RE) و پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ بوده است. پرسش‌نامه توضیح جوّ سازمانی مدارس ابتدایی (OCDQ-RE) ۴۲ گویه دارد که هر کدام چهار گزینه با طیف لیکرت دارد ترتیب پاسخ‌ها همیشه، اغلب، گاهی و به ندرت با امتیازهای ۴-۳-۲-۱ است. تنها گویه‌های ۳۷، ۳۱، ۶ به صورت معکوس شماره‌گذاری می‌شوند. ایوانسویچ و ماتسون در کتاب مدیریت رفتار سازمانی، در فصلی به نام تصمیم‌گیری، پرسش‌نامه‌ی خلاقیت رندسیپ را ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت گزارش کرده‌اند. پرسش‌نامه‌ی خلاقیت رندسیپ ۵۰ پرسش بسته است و هر پرسش ۵ گزینه‌ی کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظرم، موافقم، کاملاً موافقم دارد و برابرکلید خاصی برای هرکدام از گویه‌ها، امتیاز در نظر گرفته شده است و از ۱۰۰ تا ۱۰۰۰ امتیازگذاری می‌شود. با وجود استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها جهت بررسی روایی پرسش‌نامه‌های این پژوهش، از نظر تنی چند از استادان استفاده شد. از ضریب آلفای کرونباخ در محاسبه پایایی بهره گرفته شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پرسش‌نامه‌ی خلاقیت، ۰/۸۲ و در پرسش‌نامه توضیح جوّ سازمانی مدارس ابتدایی (OCDQ-RE)، ۰/۷۹ به دست آمد. ضرایب بالای مشاهده شده، نشان‌دهنده‌ی درجه‌ی بالای قابل اعتماد بودن پرسش‌نامه‌ها است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیف آماری این پژوهش نشان می‌دهد که:

۱- با وجود بالا بودن نسبی میانگین رفتارحمایتی مدیر (۳/۱۶ از ۴)، به دلیل بالا بودن میانگین رفتار دستوری (۲/۵۵ به جای میانگین مطلوب ۱)، به طور کلی رفتار مدیر نسبت به معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان تا حدودی باز است. افزون بر این میانگین‌های به دست آمده‌ی مربوط به رفتار معلمان با هم‌دیگر، نشان داد که رفتار معلمان نسبت به هم‌دیگر نسبتاً باز و همکارانه بوده است.

جدول ۱. میانگین ابعاد جوّ سازمانی

میانگین	میانگین مطلوب	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	
۳,۱۶	۴	۰,۶	۱,۱۱	۴	رفتار حمایتی
۲,۵۵	۱	۰,۵۱	۱,۲۲	۴	رفتار دستوری
۱,۸	۱,۶	۰,۴۹	۱	۳,۴	رفتار تحدیدی
۳,۰۵	۳,۲۵	۰,۴	۱,۵	۳,۷۵	رفتار همکارانه
۲,۹۴	۴	۰,۶	۱	۳,۱۴	رفتار صمیمی
۱,۵۰	۱	۰,۰۵	۱	۳,۵	تظاهر به اشتغال

۲- تنها ۱/۴ درصد از معلمان خلاقیت بالاتر از متوسط داشته‌اند. خلاقیت ۴/۸ درصد از معلمان در حدّ متوسط است و حدود ۹۳/۸ درصد معلمان دارای خلاقیت کم داشته یا غیر خلاق بوده‌اند.

۳. میانگین نمره‌ی خلاقیت معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سمنان ۸/۸۵ و میانگین نمره‌ی خلاقیت معلمان مرد ۵/۲ بوده است. میانگین کلّ نمره‌ی خلاقیت برای معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی شهر سمنان، ۸/۱۴ از حداکثر ۱۰۰ بوده است که میانگین بسیار پایینی است.

۴- بررسی میانگین‌های شش بعد جوّ سازمانی و رابطه‌ی آنها با خلاقیت معلمان نیز، نشان داد که تمامی معلمان با خلاقیت کم، متوسط و زیاد، رفتار مدیر با معلمان را با اندکی تفاوت، نسبتاً باز دانسته‌اند. ولی رفتار معلمان با یکدیگر از سوی هر سه گروه معلمان با خلاقیت کم، زیاد و متوسط، باز دانسته شده است.

جدول ۲. میانگین ابعاد جوّ سازمانی با توجه به خلاقیت

خلاقیت جوّ سازمانی		خلاقیت کم		خلاقیت متوسط		خلاقیت زیاد	
X	S	X	S	X	S	X	S
۳/۱۴	۰/۴۱	۳/۲۲	۰/۴۹	۳/۱۶	۰/۶۱		
۳/۱۱	۰/۳	۲/۴۳	۰/۳	۲/۵۴	۰/۵۱		
۱/۷	۰/۴۸	۱/۶۷	۰/۳۱	۱/۸۱	۰/۵		
۳	۰/۳۱	۳/۰۶	۰/۲۶	۳/۰۵	۰/۴۱		
۲/۸۲	۰/۵۶	۲/۷۸	۰/۵۸	۲/۹۲	۰/۶		
۱/۶۳	۰/۴۸	۱/۲۵	۰/۳۴	۱/۵۳	۰/۵۴		

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها

فرضیه‌ی اول پژوهش: بین رفتار مدیر و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

برای یافتن وجود رابطه داشتن یا نداشتن رفتار مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان؛ از رگرسیون ساده استفاده شد. رگرسیون رفتار مدیر با خلاقیت و متغیرهای ساختگی نشان داد که رابطه بین رفتار مدیر و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان مثبت و معنی دار است. ضریب رگرسیونی $1/11$ و سطح معنی داری $0/028$ به دست آمد که نشان می‌دهد با افزایش یک واحدی در باز شدن رفتار مدیر، خلاقیت معلمان نیز به اندازه‌ی $1/11$ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۳. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار مدیر و متغیرهای ساختگی

رفتار مدیر	ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی داری
	1,11	2,2	0,028
D_1	6,27	8,2	0
D_2	44,9	21,6	0
D_3	66,9	19,3	0

فرضیه‌ی فرعی اول: بین رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت معلمان ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه‌ی بین رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی، پس از ترسیم نمودار پراکنش دو متغیر در مقابل هم، مشاهده شد که بین دو متغیر رابطه‌ای وجود ندارد. با این وجود، مدل رگرسیونی زیر برای دو متغیر خلاقیت و رفتار حمایتی مدیر برازش شد.

جدول ۴. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت و رفتار حمایتی

ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی داری
ثابت	۲,۹۳	۰,۵۷
رفتار حمایتی مدیر	۱,۶۵	۰,۳

این رگرسیون نشان داد که رابطه‌ای میان دو متغیر وجود ندارد. چون سطح معنی داری متغیر رفتار حمایتی ۰/۳ بیش‌تر از ۰,۰۵ بود و در نتیجه، فرض صفر بودن ضریب متغیر مورد نظر رد نشد. به نظر می‌رسد باید کار را در این مرحله تمام شده دانست و فرضیه‌ی دیگر را پی گرفت ولی با توجه به نمودار، چنین به نظر می‌رسد که شاید بتوان به جای یک خط رگرسیونی برای همه داده‌ها و در همه‌جا، برای هر بخش از داده‌ها خطی جداگانه را برازش داد. ما سطوح خلاقیت را به صورت کمتر از ۴۰، بین ۴۰ تا ۶۰ و بیش‌تر از ۶۰ تقسیم کردیم، بنابراین، می‌توان تصور کرد که برای هر سطح، باید مدلی جداگانه در نظر گرفت. پس باید سه متغیر مستقل ساختگی (dummy variable) دیگر به مدل اضافه شود و سپس مدل برازش شود. متغیرهای ساختگی به این صورت ساخته می‌شوند و چون متغیر وابسته، سه سطح مختلف دارد، ما نیز سه متغیر نشانگر صفر و یک به صورت زیر می‌سازیم (هژیر کیانی، ۱۳۷۷، ۳۳۰). D_1 اگر خلاقیت کمتر از ۴۰ باشد، متغیر عدد ۱ بگیرد و اگر غیر از این باشد عدد صفر. متغیر بعدی (D_2) ۱ می‌گیرد، اگر خلاقیت بین ۴۰ تا ۶۰ باشد در غیر این‌صورت ۰ و در متغیر سوم (D_3) وقتی خلاقیت بیش‌تر از ۶۰ باشد ۱ خواهد شد در غیر این صورت صفر (ما این کار را درباره‌ی همه‌ی فرضیه‌ها انجام داده‌ایم). با این متغیرهای جعلی یا ساختگی، مدل رگرسیون به صورت زیر در آمده است:

جدول ۵. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار حمایتی مدیر و متغیرهای ساختگی

سطح معنی داری	آمار t	ضریب رگرسیونی	رفتار حمایتی
۰,۰۸	۱,۷۷	۱,۳۹	
۰,۸۳	۰,۲۲	۰,۵۵	D_1
۰	۱۲,۲	۳۹,۴	D_2
۰	۱۴,۵	۶۰,۶	D_3

در این حالت هم مشاهده می‌گردد که رابطه‌ی بین متغیر رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت باز هم در سطح ۰/۰۵ معنی دار نیست.

در آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مقدار ضریب ۰,۰۷۲ و سطح معنی داری آن ۰,۲۹۷ به دست آمد. چون سطح معنی داری از ۰,۰۵ بیش تر است، می‌توان گفت این ضریب تفاوت معنی داری با صفر ندارد.

فرضیه‌ی فرعی دوم: بین رفتار دستوری مدیر و خلاقیت معلمان ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه‌ی بین رفتار دستوری مدیر و خلاقیت معلمان ابتدایی شهر سمنان، از رگرسیون ساده استفاده شد. نتایج به دست آمده از رسم نمودار پراکنش و رگرسیون ساده و متغیرهای ساختگی، نشان داد که اگرچه میانگین رفتار دستوری از سوی معلمان بالا بوده است؛ (۲/۵۳) رابطه بین آن‌ها با خلاقیت معلمان معنادار نیست.

جدول ۶. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار دستوری مدیر و متغیرهای ساختگی

سطح معنی داری	آمار t	ضریب رگرسیونی	رفتار دستوری
۰/۵۷۹	-۰/۵۶	-۰/۵۷	
۰/۰۱۱	۲/۶	۶/۳	D_1
۰	۱۴/۶	۴۵/۲	D_2
۰	۱۴/۷	۶۶/۶	D_3

برای این فرضیه هم از ضریب همبستگی استفاده شد. در آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مقدار ضریب $0/043$ و سطح معنی داری آن $0/538$ به دست آمد و چون از $0/05$ بیش تر است می توان گفت این ضریب تفاوت معنی داری با صفر ندارد. ضریب اسپیرمن نیز برای این متغیرها $0/024$ - با سطح معنی داری $0/732$ به دست آمد که بی معنی بودن این ضریب را تأیید می کند.

فرضیه ی فرعی سوّم: بین رفتار تحدیدی مدیر و خلاقیت معلّمان ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

برای مشخص کردن رابطه ی بین رفتار تحدیدی مدیر و خلاقیت در معلّمان نیز از رگرسیون ساده استفاده شد. نتیجه گرچه ارتباط ضعیف و معکوسی بین رفتار تحدیدی و خلاقیت را نشان داد، ولی این ارتباط در استنباط آماری معنی دار نبود.

جدول ۷. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار تحدیدی مدیر و متغیرهای ساختگی

سطح معنی داری	آمار t	ضریب رگرسیونی	
0,161	-1,4	-1,3	رفتار تحدیدی
0	4,1	7,4	D_1
0	17,9	46,7	D_2
0	18	67,3	D_3

برای سنجش بهتر این فرضیه نیز از ضریب همبستگی استفاده شد. در آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مقدار ضریب $0/103$ - با سطح معنی داری $0/135$ به دست آمد. این ضریب تفاوت معنی داری با صفر ندارد. ضریب اسپیرمن نیز $0/131$ - با سطح معنی داری $0/05$ به دست آمد که نشانه ی بی معنی بودن این ضریب است.

فرضیه‌ی اصلی دوم: بین رفتار معلمان و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد.

رگرسیون رفتار معلمان با خلاقیت و متغیرهای ساختگی نشان داد که رابطه بین رفتار معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت مثبت و معنی‌دار است. ضریب رگرسیونی $1/03$ و سطح معنی‌داری $0/015$ به دست آمد که نشان می‌دهد با افزایش یک واحدی در باز شدن رفتار معلمان، خلاقیت آنان به اندازه $1/03$ واحد افزایش می‌یابد. البته این رابطه در بین معلمان با خلاقیت کم معنی‌دار نبوده است.

جدول ۸. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار معلمان و متغیرهای ساختگی

ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی‌داری	
رفتار معلمان	۱,۰۳	۲,۴۷	۰,۰۱۵
D_1	۰,۳۵	۰,۱۸	۰,۸۶
D_2	۳۹,۲	۱۴	۰
D_3	۶۰,۷	۱۶,۰۱	۰

فرضیه‌ی فرعی چهارم: آیا بین رفتار همکارانه و خلاقیت در معلمان ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد؟

برای تبیین رابطه‌ی بین رفتار همکارانه معلمان و خلاقیت در آنان نخست یک رگرسیون ساده برازش شد. این رگرسیون نشان‌دهنده‌ی وجود ارتباط بین رفتار همکارانه معلمان و خلاقیت بود.

جدول ۹. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار معلمان و متغیرهای ساختگی

ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی‌داری	
رفتار همکارانه	۲/۸۷	۲/۴۷	۰/۰۱۴
D_1	-۳/۸	-۱/۱	۰/۲۸۹
D_2	۳۵/۱	۸/۶	۰
D_3	۵۶/۴	۱۱/۷	۰

به این معنی که افزایش یک واحدی در رفتار همکارانه، باعث افزایش ۲,۸۷ واحدی میانگین خلاقیت معلمان را در پی خواهد داشت و با توجه به این که خط رگرسیونی از نقطه‌ی ۳۵,۱ از محور Y ها می‌گذرد، به این معنی است که به جای یک خط رگرسیونی برای همه، معلمان به دلیل معنی دار شدن تنها دو متغیر ساختگی، دو خط رگرسیونی با شیب‌های مساوی (هر دو ۲,۸۷) و عرض از مبدأهای مختلف برآورد می‌شود که عرض از مبدأ یکی ۳۵,۱ و دیگری ۵۶,۴ است. ضریب تعیین این مدل برابر با ۰,۸۲ است که رابطه‌ی خوبی است و مناسبت مدل را تایید می‌کند.

در آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب ۰,۰۷۹ با سطح معنی‌داری ۰/۲۵۶ به دست آمد. این ضریب تفاوت معنی‌داری با صفر ندارد اما ضریب اسپیرمن ۰/۱۲۷ با سطح معنی‌داری ۰/۰۴۴ به دست آمد. که نشانگر وجود رابطه‌ی بین این دو متغیر است.

فرضیه‌ی فرعی پنجم: بین رفتار صمیمانه‌ی در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان رابطه وجود دارد.

برای آزمون این پرسش، نمودار پراکنش آن رسم و برای یافتن رابطه‌ی بین این دو از رگرسیون ساده متغیر استفاده شد. نمودار پراکنش، نشان‌دهنده داده‌های پراکنده زیاد بود و ضرایب مدل رگرسیونی، رابطه‌ی معناداری را بین این دو متغیر نشان نداد.

جدول ۱۰. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار صمیمانه معلمان و متغیرهای ساختگی

ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی‌داری
رفتار صمیمی	۱/۴	۰/۱۶۵
D_1	۰/۸۳	۰/۴۶۹
D_2	۱۳/۷	۰
D_3	۱۵/۳	۰

در آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب $0/008-$ با سطح معنی داری $0/903$ به دست آمد این ضریب تفاوت معنی‌داری با صفر ندارد. ضریب اسپیرمن نیز $0/05$ با سطح معنی داری $0/433$ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی بی‌معنی بودن این ضریب است.

فرضیه‌ی فرعی ششم: بین رفتار تظاهر اشتغال معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه‌ی بین بعد تظاهر به اشتغال معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان، از رگرسیون ساده و نیز رسم نمودار پراکنش استفاده شد. نمودار این متغیر با خلاقیت نشان‌دهنده‌ی داده‌های دور افتاده‌ی زیادی بوده و رگرسیون ساده نشان داد که تظاهر به اشتغال معلمان با وجود داشتن ضریب منفی و غیر صفر از نظر آماری رابطه معناداری با خلاقیت در آنان ندارد.

جدول ۱۱. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار تظاهر به اشتغال معلمان و متغیرهای ساختگی

ضریب رگرسیونی	آمار t	سطح معنی داری
تظاهر به اشتغال	-۱,۷	۰,۰۹
D_1	۵,۱	۰
D_2	۱۹,۸	۰
D_3	۱۸,۴	۰

در آزمون ضریب همبستگی پیرسون مقدار ضریب $0/115-$ با سطح معنی داری $0/096$ به دست آمد. این ضریب تفاوت معنی داری، با صفر ندارد. ضریب اسپیرمن نیز $0/153-$ با سطح معنی داری $0/026$ به دست آمد که نشان‌گر رابطه‌ی معکوس بُعد تظاهر به اشتغال با خلاقیت معلمان است.

نتایج رگرسیون گام به گام

الف) رگرسیون چندگانه رفتار مدیر و معلمان: رگرسیون گام به گام انجام شده در مورد ۲ فرضیه اصلی، نشان داد که رابطه‌ی بین رفتار مدیر و رفتار معلمان با خلاقیت رابطه‌ای معنادار است.

جدول ۱۲. ضرایب مدل رگرسیونی خلاقیت، رفتار معلمان و مدیران و متغیرهای ساختگی

رتبه‌بندی متغیرهای مؤثر	آمار t	ضریب رگرسیونی	
۱	۱,۶۸	۰,۷۷۶	رفتار معلمان
۲	۱,۲۹	۰,۷۱۵	رفتار مدیران
*	۰,۹۵	۲,۳۳	D_1
*	۱۳	۴۱	D_2
*	۱۵,۰۱	۶۳	D_3

این مدل رگرسیون نشان می‌دهد که رفتار معلمان مؤثرتر از رفتار مدیران است؛ زیرا هم ضریب رگرسیونی معلمان و هم مقدار آمار t آن از مدیران بیش‌تر است.

ب) رگرسیون چندگانه‌ی ابعاد جو سازمانی: در این رگرسیون نیز تنها بعد همکارانه باقی ماند. این مدل رگرسیون نشان می‌دهد که در برابر یک واحد افزایش در رفتار همکارانه معلمان با خلاقیت کم، ۱,۶۵ واحد به میانگین خلاقیت آن‌ها افزوده می‌شود و افزایش یک واحدی در رفتار همکارانه معلمان با خلاقیت متوسط باعث افزایش ۱,۶۵ واحدی میانگین خلاقیت معلمان با عرض از مبدا ۳۸,۹ خواهد شد هم‌چنین یک واحد افزایش در رفتار همکارانه‌ی معلمان خلاق، افزایش ۱/۶۵ واحدی خلاقیت معلمان را با عرض از مبدا ۶۰ در پی خواهد داشت. ضریب تعیین این مدل برابر با ۰,۸۲ است که رابطه‌ی خوبی را نشان می‌دهد و مناسبت مدل را تأیید می‌کند.

جدول ۱۳. ضرایب مدل رگرسیونی گام به گام خلاقیت، ابعاد جوّ سازمانی و متغیرهای ساختگی

سطح معنی‌داری	آمار t	ضریب رگرسیونی	
۰	۱۰,۶	۱,۶۵	رفتار همکارانه
۰	۱۸,۷	۳۸,۹	D_2
۰	۱۷,۸	۶۰	D_3

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر که به منظور بررسی رابطه‌ی بین ابعاد جوّ سازمانی و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان انجام شده است، نشان داد که:

۱- بین خلاقیت در معلمان و رفتار مدیر در سطح ۰/۰۵ رابطه‌ی معنادار وجود دارد. این یافته با مبانی نظری پژوهش که اهمیت مدیران و سرپرستان را در پیدایش خلاقیت کارکنان بیان می‌کند، هم‌خوانی دارد. علاوه بر این با یافته‌های تحقیقات آمابیل، آمابیل و گریسکی ویکز و اولدهام و کومینکز که اهمیت سرپرستان و مدیران حمایت‌کننده را در بروز خلاقیت کارکنان نشان دادند هماهنگ است. هم‌چنین با نتایج مطالعات جانگ و اولیو و کاهای و اولیو^۱ که در پژوهش خود رابطه‌ی بین سبک رهبری و بروز خلاقیت زیردستان را نشان دادند (کاهای، ۲۰۰۳: ۵۰۰)، همسو است.

۲- بین رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان رابطه وجود دارد، ولی این ارتباط در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. با توجه به دیدگاه‌ها صاحب‌نظران مختلف در مورد تأثیر مدیر و رفتارهای رهبری بر کارکنان و نیز بروز خلاقیت در ایشان، به نظر می‌رسد این یافته‌ها با مبانی نظری پژوهش هم‌خوانی چندانی نداشته باشد. این موضوع ممکن است از جمله به این دلیل باشد که شاید رفتار مدیران در این مدارس هم حمایتی نبوده است؛ ولی معلمان از ترس این که پاسخ‌های آنان از سوی مدیر ارزیابی شود، رفتار مدیر را حمایتی نشان داده‌اند. از سوی دیگر، می‌توان هم بتوان گفت که رفتار مدیران حمایتی بوده است و تأثیراتی

را هم بر میزان خلاقیت معلمان گذاشته است، ولی چون میزان خلاقیت معلمان بسیار کم بوده است، افزایش قابل مشاهده و معناداری در آن به وجود نیامده است. مطمئناً افزایش خلاقیت معلمان از میانگین ۸/۱۴ تا حداقل ۴۰ که خلاقیت متوسط را نشان می‌دهد افزون بر رفتار حمایتی مدیر، به عوامل و شاخص‌های گوناگون دیگر نیز وابسته است.

۳- رابطه‌ی بین رفتار دستوری مدیر و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان در سطح ۰/۰۵ معنادار نبوده است؛ ولی ضریب رگرسیون منفی و غیر صفر (۰/۵۷-) نشان می‌دهد که ارتباطی ضعیف و معکوس بین آن‌ها قابل مشاهده است. این ارتباط با یافته‌های آمابیل که نظارت و مراقبت زیاد را از عواملی می‌شمارد که بر خلاقیت در سازمان تأثیر منفی می‌گذارد هم‌خوانی دارد. میانگین بالای رفتار دستوری مدیر، نشان‌دهنده‌ی نظارت و مراقبت شدید مدیر بر معلمان است و شاید یکی از دلایل پایین بودن خلاقیت معلمان در این بررسی، همین نظارت شدید و نزدیک باشد.

نتایج به دست آمده در این زمینه، با یافته‌های مطالعاتی جنکینز (۱۹۸۲) که بیانگر نبود رابطه‌ی معنادار و مهمی بین متغیرهای شخصیت مدیران و متغیرهای جو سازمانی (سیادت و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۱۵). افزون بر این با بخشی از یافته‌های نورایی و دیگران (۱۳۸۵) که رابطه‌ای بین سبک دستوری مدیر و زیر مجموعه‌های جو سازمانی ندیده بودند، هم‌خوانی دارد. به این ترتیب، می‌توان گفت. مدیران مدارس شهر سمنان، با وجود برخورداری از رفتار حمایتی (که شاید هم حقیقی نباشد)، رفتار کنترلی بالایی داشته‌اند. این بازرسی بیرونی شدید، از موانع خلاقیت است.

۴- میانگین رفتار تحدیدی درک شده در جو سازمانی مدارس ابتدایی شهر سمنان پایین است. می‌توان گفت چون مدیران مدارس برابر دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های سازمانی می‌کنند کمتر می‌توانند وظایف نامربوط را به معلمان تحمیل کنند و از آن‌ها چیزی بخواهند که از وظایف اصلی‌شان نباشد و بر کارشان تأثیر بگذارد، به همین دلیل وقتی رفتار مدیر حالت تحدیدی به خود نگرفته است، تأثیری هم بر میزان خلاقیت معلمان نداشته است. ضریب رگرسیون منفی این فرضیه، نشان می‌دهد که مانع‌تراشی و سنگ‌اندازی مدیر، مزاحم فعالیت مثبت معلم می‌شود و مدرسه را به سوی جوی بسته و نامساعد برای خلاقیت سوق می‌دهد.

۵- رفتار معلمان با هم‌دیگر همکارانه و صمیمی و باز بوده است و همین امر، موجب شده است که اثر گروه‌های کاری را بر خلاقیت ببینیم و شاهد رابطه‌ی معنادار بین رفتار معلمان و افزایش خلاقیت در آنان باشیم. نتیجه‌ی به دست آمده با نتایج مطالعات آمابیل و گریسکی و یکر، اولد هام و کومینکر، شلی و پری اسمیت^۱ و ژو^۲ که اهمیت ارتباطات حمایتی و دوستانه و فضای همکارانه را در افزایش خلاقیت کارکنان نشان دادند (رایس، ۲۰۰۶: ۲۳۹) و نیز با تحقیقات هائورن که نشان داد گروه می‌تواند بر رفتارها و هنجارهای فرد تأثیر بگذارد هم‌خوانی دارد (رابینز، ۱۳۸۴: ۱۴۹). افزودن بر این، با تحقیق حمیدرضا علوی و دیگران (۱۳۸۲) که نشان دادند هر چه توافق و اثربخشی ارتباطات کارکنان در سازمان بیش‌تر باشد، میزان خلاقیت آنان نیز بیش‌تر خواهد بود، هم‌سو است. این یافته با مبانی نظری پژوهش که اهمیت گروه و کارهای گروهی را در بروز خلاقیت کارکنان مؤثر می‌داند هم‌خوانی دارد. افزودن بر این با یافته‌های وودمن که همکاران را عامل سازمانی مهمی دانسته است که بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارند و نیز با یافته‌های مطالعات آمابیل و دیگران^۱ که نشان دادند کارکنان می‌توانند با استفاده از تشویق و ارتباطات آزاد و دوستانه و بازخوردهای اطلاعاتی، به طور مثبت بر خلاقیت همکاران خود تأثیر بگذارند، هماهنگی دارد. این نتیجه، با یافته‌های پژوهش فارمر و همکاران درباره‌ی شرکت‌های تایوانی نیز هم‌خوانی دارد. به طور کلی می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش با کلیه‌ی پژوهش‌هایی که بر اهمیت گروه‌های غیر رسمی در محیط کار تأکید دارند، هم‌خوانی دارد.

۶- رابطه‌ی بین رفتار صمیمی معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان معنادار نبوده است. میانگین به دست آمده در بُعد رفتار صمیمی معلمان، ۲/۹۴ از ۴ بود که نشان داد با این که صمیمیت ادراک شده از سوی معلمان از حد متوسط بالاتر است، ولی آن قدر زیاد نبوده است که بتواند بر خلاقیت آنان تأثیر بگذارد. با این حال وجود ضریب رگرسیونی ۱/۱ و غیر صفر، نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت این بُعد با خلاقیت است. این یافته معنی‌دار نیست، ولی با مبانی نظری پژوهش هم‌خوانی دارد و می‌توان در تحقیقات بعدی به آن توجه کرد.

1 - Shelly & Perry Smith

2 - Zhou

۷- رابطه‌ی بین رفتار تظاهر به اشتغال معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان و خلاقیت آنان معنادار نبوده است. با توجه به میانگین به دست آمده در این بُعد از جوّ سازمانی می‌توان حدس زد که معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان، رفتار همکاران خود را خیلی غیر متعهدانه درک نکرده‌اند، منفی بودن ضریب رگرسیونی به دست آمده به خوبی نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی منفی بین رفتار تظاهر به اشتغال و بروز خلاقیت در معلمان ابتدایی شهر سمنان است. به این معنی که هر گاه معلمان رفتار تظاهر به اشتغال بیشتری از خود بروز دهند، خلاقیت ایشان کمتر خواهد شد.

عمده‌ترین محدودیت‌هایی که پژوهشگران در این پژوهش با آن رو به رو شدند، عبارت بودند از: کمبود پژوهش‌های مرتبط با موضوع، محافظه‌کاری پاسخ‌گویان، محدودیت در دسترسی به ابزار مناسب‌تر از نظر مرتبط بودن با فرهنگ ایرانی و هم‌چنین تعداد گویه‌ها.

پیشنهادها بر اساس یافته‌های به دست آمده از این تحقیق و عوامل تأثیرگذار بر جوّ سازمانی و خلاقیت معلمان اقدام‌های زیر ضروری به نظر می‌رسد:

الف) بیش‌تر مدارس ساختارهای سازمانی بسیار رسمی و دیوان سالارانه و بدون انعطافی دارند. توصیه می‌شود با تمرکززدایی و استفاده از ساختار ارگانیک، کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکت داده شوند و به جریان ارتباطات پایین از به بالا در مدارس توجه شود تا از میزان دستوری بودن و تحدیدی بودن رفتار مدیر کاسته شود.

ب) شایسته است مدیران، جوّ سازمانی را در شمار سرمایه‌های سازمانی به حساب آورند و در سالم و باز نگه داشتن آن کوشا باشند. ایجاد جوّ سالم، باز و مطلوب باید به عنوان هدفی دراز، مدت به شمار می‌آید. جوّی که در آن معلمان به تعلق سازمانی و عضویت گروهی افتخار کنند و خلاقیتشان نیز افزایش یابد.

ج) با توجه به اهمیت مدیران و رفتارشان در مراکز آموزشی که می‌تواند زمینه‌ساز اثربخشی و خلاقیت معلمان باشد، در انتخاب و انتصاب مدیران توجه بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری آنان بایسته است.

د) با توجه به وجود رابطه‌ی معنادار بین رفتار معلمان و بروز خلاقیت در آنان، پیشنهاد می‌شود برای فعال کردن گروه‌های کاری معلمان و افزایش روابط همکارانه و صمیمی در آنها، افزون بر این که دقت در شکل‌گیری مناسب گروه‌ها نیازهای گروه مانند منابع کافی، استقلال و خودمختاری و امکان کسب آموزش‌های پیوسته اعضا در اختیار آنان قرار گیرد هم‌چنین برای ایجاد همکاری و صمیمیت بیش‌تر در بین معلمان، ایجاد گروه‌های رسمی و غیر رسمی در بین آنان تشویق و ترغیب شود.

منابع

فارسی

- ایمانی، محسن و رنجبر، افسانه (۱۳۸۴). خلاقیت و زمینه‌سازی برای رشد آن. *ماه‌نامه‌ی تربیت*، شماره‌ی ۴، صص ۶۰-۶۲.
- بازرگان، زهرا و صادقی، ناهید (۱۳۸۰). بررسی رفتار میان فردی معلمان با دانش‌آموزان مدارس راهنمایی دخترانه‌ی تهران. *مجله‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی*، شماره‌ی ۲، صص ۴۸-۶۰.
- بیگی‌نیا، عبدالرضا (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین جوّ سازمانی و مشارکت کارکنان. *مجله‌ی علمی و پژوهشی دانشور رفتار*، دانشگاه شاهد، سال دهم، شماره‌ی ۲، صص ۲۰-۱.
- پرورش، پروانه (۱۳۸۳). *بررسی عوامل مؤثر بر جوّ سازمانی مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳-۸۲*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان.
- حسینی، افضل‌السادات (۱۳۸۱). *ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن*. مشهد: قدس رضوی.
- حسینی، افضل‌السادات (۱۳۸۶). خلاقیت چیست؟ *ماه‌نامه‌ی رشد معلم*، شماره‌ی نهم، صص ۲۰-۳۱.
- رابینز، استیفن، بی (۱۳۸۴). *مبانی رفتار سازمانی*. علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- رضایی، خیرالنساء (۱۳۸۲). *بررسی مقایسه‌ای رابطه‌ی جوّ سازمانی و بروز خلاقیت در دبیران مقطع متوسطه‌ی شهرستان شاهرود*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی سمنان.
- سیادت، علی، بختیار؛ نصرآبادی، حسنعلی و سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی بین جوّ سازمانی و با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۰-۷۹. *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، سال دوازدهم، دوره‌ی سوم، شماره‌ی ۴، ص ص ۱۲۱-۱۰۱.
- سید جوادین، سیدرضا و کرمی، امیر (۱۳۸۶). *شکوفایی خلاقیت کاربردی*. تدبیر، سال ۱۸، شماره‌ی ۱۸۳، ص ص ۱۷-۱۴.
- شیخ‌الاسلامی، راضیه و رضویه، اصغر (۱۳۸۴). پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت. *مجله‌ی علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، شماره‌ی ۴، ص ص ۱۰۳-۹۴.
- صمدی، پروین و شیرزادی اصفهانی، هما (۱۳۸۵). بررسی رابطه‌ی جوّ سازمانی مدرسه با روحیه‌ی کارآفرینی در دانش‌آموزان. *فصلنامه‌ی علمی پژوهشی نوآوری‌های آموزشی*، شماره‌ی ۱۶، ص ص ۱۸۷-۱۶۴.
- علوی، سید حمیدرضا؛ خصری، مهدی و قزل ایاغ، محمد (۱۳۸۲). رابطه‌ی بین خلاقیت کارکنان با جوّ سازمانی. *پیام مدیریت موفق*، شماره‌های ۷ و ۸.
- غفاری، پروین (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط جوّ سازمانی با میزان خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی مرکز آموزش مدیریت دولتی سمنان.
- فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی جوّ سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام. *مجله‌ی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، دوره‌ی ۱۵، شماره‌ی نخست، ص ص ۵۰-۴۴.

قاسمی نژاد، افسر؛ سیادت و علی، نوری ابوالقاسم (۱۳۸۴). تعیین رابطه‌ی جوّ سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهر کرد. *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، شماره‌ی ۱.

منطقی، مرتضی (۱۳۸۰). *بررسی پدیده‌ی خلاقیت در کتاب‌های درسی دبستان، بررسی تأثیر آموزش خلاقیت در دانش‌آموزان ابتدایی و ارائه الگویی برای آموزش خلاق آنان*. پایان‌نامه‌ی دکتری دانشگاه تهران.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۸). تفکر خلاق و باروری آن در سازمان‌های آموزشی. *مجله‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران*، سال چهارم، شماره‌ی ۵۹، صص ۹۹-۱۲۰. ناظم، فتاح (۱۳۸۴). پیش‌بینی رهبری اثربخش از طریق جوّ سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه‌ی ۸. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، شماره‌ی ۲۵، صص ۱۳۰-۱۰۷.

ناظم، فتاح و طوسی، محمدعلی (۱۳۷۹). رابطه‌ی سبک رهبری و جوّ سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌های تهران به منظور الگوی مدیریت مناسب آموزشی. *فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت*، شماره‌ی ۲، صص ۱۲۲-۱۰۳.

نورائی، طهمورث؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندنویس، فریدون و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۵). ارتباط بین فلسفه‌ی آموزشی، سبک رهبری مدیران و جوّ سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی. *نشریه‌ی علوم حرکتی و ورزش*، سال چهارم، شماره‌ی ۷، صص ۳۷-۵۲.

هژیرکیانی، کامبیز (۱۳۷۷). *اقتصاد سنجی*. تهران: ققنوس. هوی، وین، ک؛ میسکل، سیسیل، ج (۱۳۸۲). *مدیریت آموزشی، تئوری تحقیق و عمل*. ترجمه‌ی میر محمد سید عباس‌زاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

لاتین

Amabile, T. A. et al (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity. *The leadership Quarterly*, 15.

- Arvidsson, M. & et al (2006). Organizational climate in air traffic control. *Applied Ergonomics*, 37.
- Chamorro-Promuzic, T. & Reichenbacher, L. (2008). Effects of Personality and treat of evaluation on divergent and convergent thinking. *Journal of Research in Personality*.
- Chen, C. J. & Hung, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management. *International Journal of Information management*, 27.
- Dollinger, S. J. (2007). Creativity and Conservatism. *Personality and Individual Differences*, 43.
- Hernandez, T. J. & Seem S. R. (2007). A safe school climate. *International Journal of Information management*, 26.
- Jung, D. I. & et al (2003). The role of Transformational Leadership in enhancing organizational innovation. *The Leadership Quarterly*, 14.
- Kahai, S. & et al (2003). Effects of leadership Style, anonymity and rewards on creativity-relevant process and outcomes. *The Leadership Quarterly*, 14.
- Loukas, A. & Murphy, J. L. (2007). Middle school student perceptions of school climate. *Journal of school psychology*, 4.
- Rice, G. (2006). Individual values, organizational context and self-perceptions of employee. *Journal of Business Research*, 59.
- Rice, G. (2003). The challenge of Creativity and Culture. *International Business Review*, 12.
- Ward, T. B. (2007). Creative cognition as a window on creativity. *Methods*, 42.