

رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم

مریم محمدی^۱، سید محمود میرزمانی^۲، مهرناز آزادیکتا^۳

چکیده

هدف اساسی این پژوهش شناسایی رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم است. **روش** اجرای پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم بودند که در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ به ترتیب به تعداد ۴۲ نفر مدیر، ۳۲۴ نفر معلم بودند که ۴۲ نفر مدیر و ۱۷۶ نفر از معلمان بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ۲۸ سوالی پارسونز برای اثربخشی معلمان و آزمون ۶۰ سوالی تورنس برای خلاقیت مدیران استفاده شد. اثربخشی بر اساس مدل پارسونز تدوین شده و چهار مولفه (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی، سلامت سازمانی) می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از یک نوع پرسشنامه که پایایی آن ۰/۸۸ و یک آزمون خلاقیت تورنس که پایایی آن ۰/۹۱ محاسبه شده بود استفاده شد. برای آزمون فرضیه ها از همبستگی پیرسون استفاده شده است. **یافته ها** آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد که بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان رابطه مثبت و معناداری برقرار است. ۹ درصد از تغییرات نمره اثربخشی معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است. رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با انطباق و تحقق اهداف در معلمان وجود دارد. رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با رضایت شغلی و سلامت سازمانی وجود ندارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که به طور کلی بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: خلاقیت، اثربخشی، معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر - رشته تحقیقات آموزشی

^۲ استاد تمام گروه روانشناسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، گروه روانشناسی، اسلامشهر، ایران

^۳ دانشیار گروه روانشناسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، گروه روانشناسی، اسلامشهر، ایران

مقدمه

امروزه جامعه بشری با بحرانهای علمی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی گسترده‌ای روبه‌روست، و هرکسی کم و بیش به این امر کاملاً واقف است. و از آنجا که مقابله با این طوفانها یک عزم جدی را از سوی مدیران سازمان‌ها طلب می‌کند توجه به توانایی خلاقیت کارکنان درجهتی پویا به عنوان یکی از راهکارهای مفید و مؤثر برای برخورد با عقب ماندگیهای علمی و تکنولوژیکی فعلی جامعه مورد نیاز می‌باشد. از نظر اکثر اندیشمندان، خلاقیت به عنوان پر قدرت ترین توانایی بشری در نهاد آدمی از کودکی گرفته تا بزرگسالی جای دارد تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. از این رو؛ اثربخشی سازمانی به عنوان مهم ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می‌گیرد. (اسدزاده، ۱۳۸۸). اثربخشی درجه رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده. اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (گودمن^۱ و پنیگز^۲، ۱۹۹۷). هدف اصلی تمام سازمان‌ها ارتقا اثربخشی و کارایی است امروزه توجه به کیفیت فعالیت‌ها باعث تقدم اثربخشی و کارایی گشته است به خصوص در سازمانهای آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سوددهی جایگاه مهمی را اشغال نمی‌کند، اثر بخشی عامل مهم و رکن اساسی و درخور توجه است (میرکمالی، ۱۳۸۷).

خلاقیت به عنوان پر قدرت ترین توانایی بشری در نهاد آدمی از کودکی گرفته تا بزرگسالی جای دارد. به قول راجرز آدمی ذاتاً خلاق متولد می‌شود (پیرخایی، ۱۳۸۴). خلاقیت، شکوفاشدنی است. این مهارت در محیط کلاس و سپس تعمیم آن در محیط زندگی قابل پرورش است. معلمان مبتکر و خلاق، زمینه ساز بالندگی هر چه بیشتر تفکر خلاق دانش آموزان می‌باشند (فرخ مهر، ۱۳۹۲). و به نوعی در اثربخشی تاثیر گذار باشد. چون تاکید برنامه‌ریزی آموزشی از آموزش کمی به آموزش کیفی تغییر یافته است، بدین علت، موضوعی همانند اثربخشی معلمان به عنوان هدفی نوین عرضه می‌گردد (امینی، ۱۳۸۴).

توجه به تواناییهای ذهنی مدیران و خلاقیت آنان می‌تواند معلمان را در کسب هدفهای سازمانی و تحقق اثربخشی و کارایی بالا موفق گرداند. بنابراین مدیریت باید ویژگیهای فردی این منابع با ارزش و

¹ Goodman

² Pennigs

دگرگون ساز را همواره مدنظر قرار دهد و با شناخت استعدادها و تواناییهای آنان و مشارکت آنان زمینه های بهینه تولید و خدمت را فراهم آورد. از آنجا که خلاقیت مدیران در این عصر یک عامل رو به رشد در تمامی سازمانها محسوب می شود و از همه مهمتر اینکه آنها به نیروهای خلاق و اثربخش نیازمندی بیشتری نشان می دهند. بنابراین علت مطرح نمودن این موضوع تحقیق خاطر نشان کردن مسائل و مشکلات لاینفکی است که در تعریف و سنجش اثر بخشی معلمان وجود دارند که همه صاحب نظران در خصوص توافق بر آنچه که اثربخشی معنا می دهد با مشکلات قابل ملاحظه ای مواجه بوده اند. اما آنها در این امر که اثر بخشی معلمان موضوعی مهم در آموزش و پرورش است، اتفاق نظر داشته و صراحتاً آن را تأیید می کنند نقش مدیریت در مجموعه هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس است زیرا مدیریت می تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می تواند مانع این امر حیاتی شود (امامی، ۱۳۹۱).

مدیر خلاق از طریق نفوذ بر افکار، احساسات و رفتار همکارانش به بهبود یاددهی - یادگیری مدد می رساند. مدیر مدرسه خلاق، همکارانش را به مطالعه در زمینه تعلیم و تربیت، یادگیری، یاددهی، خلاقیت و... تشویق می کند (فرخ مهر، ۱۳۹۲). بنابراین انتظار می رود که خلاقیت مدیران پیش شرط لازم برای اثربخشی معلمان باشد و به معلمان کمک کند به طور مؤثری با کار خود عجزین شوند و نیازهای ذینفعان را تشخیص داده و آنان را به طور مؤثری برانگیزانند. بدین ترتیب این پژوهش می تواند راهگشای بسیاری از مدیران در کلیه سازمان های آموزشی جهت ارتقاء اثربخشی معلمان و در نهایت سازمانی باشند. همچنین این پژوهش می تواند ضمن شناساندن رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان، مدیران آموزشی را به طور اعم و معلمان را به طور اخص، در صحنه ی عمل یاری دهد.

سازمانها برای محیطی که خلاقیت و نوآوری را ترغیب و استعدادهای افراد را در این سو متبلور کند اهمیت قابل ملاحظه ای قائل شده اند. یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در مدیران، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر می باشد. بنابراین با توجه به این مسائل سوالی که در پژوهش حاضر مطرح می گردد این است که آیا بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان رابطه وجود دارد؟

خلاقیت از جمله مسائلی است که درباره ماهیت و تعریف آن تاکنون بین محققان و روانشناسان توافقی نشده است. تورنس پس از پنجاه سال تحقیق و آزمون در باره خلاقیت، معتقد است نمی توان تعریف صریح و جامعی از خلاقیت ارایه داد آزوبل نیز می گوید: خلاقیت یکی از مبهم ترین و مغشوش-

ترین اصطلاحات روان‌شناسی و تعلیم و تربیت امروز است ابهام در این اصطلاح به این دلیل است که مفهوم خلاقیت مفهومی انتزاعی و تازه می‌باشد اما ابهام در مفهوم، به معنی پیچیدگی خود جریان خلاقیت نیست. زیرا خلاقیت را می‌توان به راحتی در زندگی روزمره حس کرد و آن را لمس نمود (صمد آقایی، ۱۳۸۵).

توجه دقیق به فرآیند خلاقیت به خوبی نشان می‌دهد. که سازمان‌های خلاق و نوآور برای مسائلی از قبیل وقت آزاد، دسترسی به اطلاعات، آزادی عمل، سیستم پیشنهادی موثر و سریع تشویق و ریسک-پذیری و نوآوری و غیره اهمیت فوق‌العاده‌ای قائل هستند.

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 پژوهش‌های علمی و نظام‌مند صاحب نظران خلاقیت از جمله مکینون و تیلور است (صادقی، ۱۳۸۶). از این دیدگاه خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان 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 خواسته‌ها در دنیای به سرعت در حال تغییر ما باشند (محرابی و همکاران، ۱۳۸۹).

سازمان‌های آموزشی برای بقاء و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها، نظرات تازه و نو هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو مبتنی بر تحقیقات میدانی و اندیشه‌ها و تئوری‌ها بتوانند پویایی خود را تضمین کنند و گرنه رو به زوال و نابودی هستند. کارکنان به‌عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. افراد به مثابه اجزایی هستند که در حال زندگی کردن، تفکر و احساس کردن می‌باشند و این اجزاء برای رسیدن به هدفهای خود در یک سازمان کار می‌کنند. باید به خاطر داشته باشیم این سازمانها هستند که به خاطر خدمت‌رسانی به افراد وجود دارند و نه افراد برای خدمت کردن به سازمانها. در این راستا کارکنان به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌سازند. امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پس آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است و نقش کلیدی منابع انسانی باعث شده برای جذب نیروهای شایسته بین سازمانها رقابت شدیدی صورت گیرد.

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 (بورگلمن^۱ ۲۰۰۶ و کانتر^۲ ۱۹۹۹). با وجود این خلاقیت و نوآوری از مهمترین اهداف آموزش و پرورش، جزو مهم-ترین رسالت های سازمان های آموزشی می باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان های 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 مهارت های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت نیز برخوردار باشند، زمینه های ایجاد و رشد خلاقیت در کارکنان فراهم می آید (محرابی و همکاران، ۱۳۸۹) و (شلی ۲۰۰۴^۳).

شلی و گیلسون^۴ (۲۰۰۴) در مورد گروه موثر، فردی و عوامل سازمانی از انجام خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که منابع زمان، سیستم ارتباطی گروه و خلاقیت بر ساختار و اثربخشی سازمانی موثر است. گرابنر^۵ (۲۰۰۷) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی سازی کم باعث می شود که عقاید و رفتارهای نو تشویق شود. وقتی رهبران به احساسات و نیازهای کارمندان اهمیت دهند، مهارت های خلاق آنان گسترش پیدا می کند (گرابنر، ۲۰۰۷). در این راستا ژو و خورخه (۲۰۰۳) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که حضور همکاران خلاق دارای یک تاثیر مثبت بر افراد دیگر است.

پندی و همکاران^۶ (۲۰۰۹) تحقیقی در مورد عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان انجام دادند و در نهایت به این نتیجه رسیدند که خلاقیت به شدت از ساختار سازمانی، سبک رهبری و نظام پاداش در سازمان متأثر است. ساختار غیرمتمرکز، سبک رهبری تحول آفرین، مشارکت اعضا در فعالیت ها، اعطای پاداش هایی که به ارضای نیازهای درونی افراد بیانجامد، از عواملی است که بر خلاقیت زیردستان مؤثر است (پندی و همکاران، ۲۰۰۹). واعظی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط مؤلفه های رفتاری مدیران آموزشی به اثربخشی سازمانی پرداخته اند. یافته ها بیانگر ارتباط بین

¹ Burgelman

² Kanter

³ Shalley

⁴ Shalley Christina & Gilson Lucy

⁵ Grabner, Isabella

⁶ pandeySharadindu. Sharma, R.R.K.

مؤلفه های رفتاری موفقیت مدار، حمایتی و مشارکت جویانه با اثربخشی سازمانی و ارتباط نداشتن مؤلفه های رفتاری دستوری و موقعیت مدار با اثربخشی سازمانی است. رفتارهای مشارکت جویانه مدیر با مؤلفه های انطباق، سازگاری، یگانگی و حفظ تمامیت سازمانی ارتباط داشتند. همچنین، بین جنسیت مدیران آموزشی با میزان اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود نداشت (واعظی و همکاران، ۱۳۸۸).

محرابی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی آموزش و پرورش استانیهای آذربایجان شرقی و اردبیل رابطه ی معنی داری وجود دارد (محرابی و همکاران ۱۳۸۹).

ابراهیم پور (۱۳۸۹) با استفاده از مدل پارسونز در پژوهش خود نشان داد که میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها رابطه وجود دارد. بدین معنا که هر چه انگیزه پیشرفت مدیران بالاتر باشد، اثربخشی سازمانی آنها بیش تر است و مدیران با انگیزه پیشرفت بالا با توجه به عواملی مانند انطباق مدرسه با محیط متغیر، تحقق هدف در مدرسه، انسجام و مداومت در سازمان آموزشی، میزان اثربخشی مدرسه را بالا می برند (ابراهیم پور ۱۳۸۹).

عبداللهی (۱۳۹۴) نشان داد که بین خلاقیت کارکنان و اعضای هیأت علمی و اثربخشی آنها در ابعاد انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در گروه اعضای هیات علمی در سطح $p < 0.05$ رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

با توجه به اهمیت خلاقیت و همچنین اثربخشی معلمان در تحقیق حاضر، به بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و اثربخشی معلمان ابتدایی شهرستان رباط کریم پرداخته می شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف کاربردی و برحسب روش از نوع همبستگی است. در تحلیل داده ها از آمار توصیفی (تنظیم جدول داده ها، محاسبه میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون بود، استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم بود که ۴۲ نفر مدیر (به روش سر شماری) و ۱۷۶ نفر معلم با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این تحقیق با توجه به اهداف تحقیق، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیات تحقیق از ابزار اندازه‌گیری مناسب و متناسب که، پرسشنامه استاندارد می‌باشد استفاده شد. پرسش نامه پارسونز برای اثربخشی معلمان (۲۸ سوال) که در قالب ۵ رتبه‌ای استفاده شد. (توسط تیم سه نفره برای معلمان تکمیل شد) برای بررسی آزمایش پایایی یا اعتماد پرسشنامه، پرسشنامه پارسونز روی ۱۵ نفر از معلمان اجرا و با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار آن ۰/۸۸ به دست آمد. برای اندازه‌گیری خلاقیت مدیران از آزمون خلاقیت تورنس (۶۰ سوال) استفاده شده است. (توسط مدیران تکمیل شد) برای بررسی آزمایش پایایی یا اعتماد آزمون خلاقیت، آزمون روی ۱۰ نفر از مدیران اجرا و با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار آن ۰/۹۱ به دست آمد. بدین ترتیب می‌توان گفت پرسشنامه و آزمون از پایایی لازم برخوردار بودند.

در این پژوهش برای بررسی روایی محتوایی و صوری، پرسشنامه به چند نفر از اساتید متخصص در زمینه پژوهش ارائه شد و پس از تایید استاد راهنما و... اجرا گردید. به منظور بررسی رابطه خلاقیت مدیران با اثر بخشی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رباط کریم داده‌هایی که از طریق اجرای آزمون و پرسش نامه به دست آمد، از همبستگی پیرسون استفاده گردید و در بررسی نرمال بودن توزیع از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار آماری *SPSS* استفاده شد.

یافته های پژوهش

در ارائه نتایج توصیفی داده‌ها، از جداول و نمودارهای آماری جهت گزارش میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی، حداقل و حداکثر نمره به تفکیک متغیرهای پژوهش بهره گرفته شد. به منظور بررسی فرضیه های پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین به منظور بررسی نرمال بودن توزیع از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد.

بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان می‌دهد که در تمامی متغیرها، مقادیر $K-S$ در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نمی‌باشد. بنابراین، تفاوت توزیع گروه نمونه با توزیع نرمال معنادار نبوده و در واقع توزیع متغیرها نرمال است. به این ترتیب پیش فرض استفاده از آمار پارامتریک تامین شده و می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نمود.

آزمون نرمال بودن

جدول ۱: آزمون $K-S$ (نرمال بودن توزیع متغیرها)

متغیرها	مقدار $K-S$	سطح معناداری
خلاقیت	۰/۸۷	۰/۴۲
اثربخشی	۰/۶۱	۰/۸۳
انطباق	۰/۷۱	۰/۶۹
تحقق اهداف	۰/۷۶	۰/۶۰
رضایت شغلی	۰/۵۸	۰/۸۸
سلامت سازمانی	۰/۶۸	۰/۷۳

یافته‌های مربوط به فرضیه اصلی پژوهش

بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، اثربخشی معلمان بهبود می‌یابد. و ۹ درصد از تغییرات نمره اثربخشی معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است. رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان برابر ۰/۳۰ است و سطح معنی داری ۰/۰۲ است که این رابطه در سطح $P \leq 0.05$ معنادار می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، اثربخشی معلمان بهبود می‌یابد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۹ است، به این ترتیب ۹ درصد از تغییرات نمره اثربخشی معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است. نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش‌های محرابی و همکاران (۱۳۸۹)، ابراهیم پور (۱۳۸۹)، عبدالهی (۱۳۹۴)، گرابنر (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

جدول ۲: همبستگی خلاقیت مدیران و اثربخشی معلمان

ضریب همبستگی (R)	سطح معناداری (Sig)	ضریب تعیین
۰/۳۰	۰/۰۲	۰/۰۹

یافته‌های مربوط به فرضیه فرعی اول

بین خلاقیت مدیران با انطباق معلمان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با انطباق معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، انطباق معلمان افزایش می‌یابد. و ۳ درصد از تغییرات

نمره انطباق معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است. رابطه خلاقیت مدیران با انطباق معلمان برابر ۰/۱۹ است و سطح معنی داری ۰/۰۵ است که این رابطه در سطح $P \leq 0/05$ معنادار می باشد. بنابراین، می توان گفت رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با انطباق معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، انطباق معلمان بهبود می یابد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۳ است، به این ترتیب ۳ درصد از تغییرات نمره انطباق معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است.

جدول ۳: همبستگی خلاقیت مدیران و انطباق معلمان

ضریب همبستگی (R)	سطح معناداری (Sig)	ضریب تعیین
۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۰۳

یافته های مربوط به فرضیه فرعی دوم

بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف معلمان رابطه ی معنی داری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف در معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، تحقق اهداف معلمان افزایش می یابد. و ۱۰ درصد از تغییرات نمره تحقق اهداف معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است. رابطه خلاقیت مدیران با تحقق اهداف معلمان برابر ۰/۳۲ است و سطح معنی داری ۰/۰۱ است که این رابطه در سطح $P \leq 0/05$ معنادار می باشد. بنابراین، می توان گفت رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با تحقق اهداف معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، تحقق اهداف معلمان افزایش می یابد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۰ است، به این ترتیب ۱۰ درصد از تغییرات نمره تحقق اهداف معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است.

جدول ۴: همبستگی خلاقیت مدیران و تحقق اهداف

ضریب همبستگی (R)	سطح معناداری (Sig)	ضریب تعیین
۰/۳۲	۰/۰۱	۰/۱۰

یافته های مربوط به فرضیه فرعی سوم

بین خلاقیت مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه ی معنی داری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با رضایت شغلی معلمان وجود ندارد. رابطه خلاقیت مدیران با رضایت شغلی معلمان برابر ۰/۰۳ است و سطح

معنی داری ۰/۹۳ که این رابطه بسیار ناچیز بوده و در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی باشد. بنابراین، رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با رضایت شغلی معلمان وجود ندارد.

اریک (۲۰۱۰) به جز عوامل مدیریتی، سایر عوامل موثر در رضایت شغلی را شامل دستمزد، نفس کار، ارتقاء، روابط با همکاران، ایمنی شغل، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، حمایت سازمانی، رشد حرفه ای و... می داند و معتقد است که رضایت شغلی تحت تاثیر تعامل همگی این عوامل است و هریک از عوامل فوق الذکر به تنهایی نمی تواند نقش تعیین کننده ای در رضایت شغلی کارکنان داشته باشد (به نقل از خورشیدی، ۱۳۸۹). بنابراین، عدم معنادار شدن رابطه مورد بررسی در پژوهش حاضر می تواند به دلیل پیچیدگی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان باشد که نمی توان بی توجه به آن عوامل، رضایت شغلی معلمان را مورد پیش بینی قرار داد.

جدول ۵: همبستگی خلاقیت مدیران و رضایت شغلی معلمان

ضریب همبستگی (R)	سطح معناداری (Sig)
۰/۰۳	۰/۹۳

یافته های مربوط به فرضیه فرعی چهارم

بین خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی معلمان رابطه ی معنی داری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی معلمان وجود ندارد. رابطه خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی معلمان برابر ۰/۱۸ است و سطح معنی داری ۰/۱۶ که این رابطه در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی باشد. بنابراین، رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی معلمان وجود ندارد.

سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان در حفظ و بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی- هاست (مظلومی و شاه طلبی، ۱۳۸۹). مفهوم سلامت سازمانی را به عنوان توانایی سازمان در انطباق موفقیت آمیز با محیطش، ایجاد همبستگی و انسجام بین اعضایش و دستیابی به اهدافش، بیان می کنند. از دیدگاه کیت دیوس زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می کنند. آنان می خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجود فردی هستند. آنان می خواهند که اطمینان

یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می کند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر به سزایی دارد (کاترین و جیمز، ۲۰۰۷).

جدول ۶: همبستگی خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی معلمان	
ضریب همبستگی (R)	سطح معناداری (Sig)
۰/۱۸	۰/۱۶

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که وجود خلاقیت در دنیای امروزی برای هر سازمانی ضروری به نظر می رسد و اینکه اثربخشی کلید گمشده برخی از سازمانها از جمله سازمانهای آموزشی لحاظ شده است. و همچنین روند رو به رشد فناوری ضرورت خلاقیت مدیران در سایه توجه به اثربخشی معلمان آن را اجتناب ناپذیر کرده است (پیر خایفی ۱۳۸۴). حال مساله این است که: آیا خلاقیت مدیران با اثر بخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان رباط کریم را بطه دارد؟ نتایج حاصل نشان داد رابطه معنادار میان خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان وجود دارد.

در پاسخ به فرضیه اصلی پژوهش که: بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. نتایج نشان که رابطه مثبت و معنی داری بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان وجود دارد. و با افزایش خلاقیت مدیران، اثربخشی معلمان نیز افزایش می یابد. و این موضوع منجر به پذیرش فرضیه اصلی شد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری بین خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان وجود دارد و با افزایش خلاقیت مدیران، اثربخشی معلمان بهبود می یابد. و ۹ درصد از تغییرات نمره اثربخشی معلمان با استفاده از خلاقیت مدیران قابل پیش بینی است.

نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر، با نتایج پژوهشهای محرابی و همکاران (۱۳۸۹)، ابراهیم پور (۱۳۸۹)، عبدالهی (۱۳۹۴)، ژو و خورخه (۲۰۰۳)، گرابنر (۲۰۰۷) همسو می باشد.

در بررسی ارتباط خلاقیت مدیران با مولفه های مربوط به اثربخشی معلمان نیز، حاکی از ارتباط معنادار خلاقیت مدیران با انطباق معلمان، تحقق اهداف است. بنابراین، با افزایش خلاقیت مدیران، این دو مولفه در معلمان افزایش می یابد. و ارتباط میان خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی معلمان و رضایت شغلی معنادار نمی باشد.

طبق نظریه های حوزه مدیریت، از جمله تئوری Z، بهترین روش مدیریت، پاسخگویی به نیازهای ملموس و عینی سازمان ها در موقعیت حساس، عینی و متفاوت است، و این امر مستلزم درجاتی از ریسک پذیری، انعطاف و خلاقیت است و هرچه ریسک پذیری در مدیران سازمان افزایش یابد، امکان وصول به اهداف سازمان از طریق عملکرد مطلوب کارکنان امکانپذیر است. در نظریه های رفتاری مدیریت نیز، بر ارتباط رفتار و منش مدیران با عملکرد و رفتار کارکنان تاکید شده است و استفاده مدیران از روشهای نو در انجام فعالیتها و تاکید آنها بر خلاقیت می تواند بر ابعاد رفتاری معلمان موثر واقع شود (پیر خايفی ۱۳۸۱).

با توجه به نقش خطیر معلمان در وصول اهداف آموزشی، زمینه سازی جهت بهبود عملکرد آنها حائز اهمیت است. برگزاری دوره های آموزشی، معرفی روشهای تدریس نو به نو، گسترش استفاده از تکنولوژی در آموزش و... همگی به منظور کمک به معلم و بهبود فعالیت او صورت گرفته است. لازم است در این فرایند، خلاقیت و نوآوری معلمان نیز ارتقا یابد تا امکان انطباق با شرایط متحول فراهم آید. خلاقیت مدیران به عنوان یکی از زمینه سازهای اساسی جهت رشد توانایی انطباق، نوآوری و خلاقیت معلمان است، زیرا یکی از عوامل موثر در رشد نوآوری افراد در شغل، بسترسازی و مهیا ساختن شرایط محیط کاری آنان است که نقش مدیران در این امر برجسته و قابل تامل است (اسدزاده ۱۳۸۸).

تحقق اهداف معلمان ضمن تاثیرپذیری از اثربخشی کل مدرسه، بر روی آن تاثیرگذار است. به این معنا که تحقق اهداف در نظر گرفته شده برای معلمان و اثربخشی مدرسه تاثیر و تاثر متقابل بر یکدیگر دارند. بنابراین، ضروری است مدیران مدارس، زمینه های لازم جهت ارتقای اثربخشی کار معلمان را فراهم آورند. یکی از زمینه های مناسب، حمایت مدیران از خلاقیت و رفتار خلاقانه آنهاست. 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 و وصول اهداف را تسهیل نماید. در جریان تحقق اهداف آموزشی، توجه به رضایت شغلی معلمان نیز، می بایست مورد تاکید قرار گیرد. رضایت شغلی زائیده عواملی نظیر

شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغلی، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. مطالعه مبانی نظری حوزه مدیریت، نشان می دهد که سبک رفتاری مدیران از عوامل تاثیرگذار بر رضایت معلمان محسوب می شود.

در جریان ارتباط بین خلاقیت مدیران با سلامت سازمانی با این وجود سلامت سازمانی، از متغیرهای سازمانی محسوب می شود که متشکل از عناصر زیادی است و از عوامل بسیاری نیز، تاثیر می پذیرد. بنابراین، با وجود اینکه رفتار مدیران یکی از عوامل موثر بر سلامت سازمانی است، اما نقش سیاستها، رفتار سایر کارکنان، قوانین و... را نمی توان نادیده گرفت (پیر خایفی ۱۳۸۱).

منابع

ابراهیم پور، مقصود (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثر بخشی سازمانی آنها در مدارس ناحیه ۱ و ۲ ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه

اسدزاده، ناصر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی خلاقیت با اثربخشی آموزشی - پژوهشی اعضای هیئت علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

امامی، علی حسین، ۱۳۹۱، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، آیلار - ادبستان، شابک ۸-۰۲۶-۱۹۸-۹۷۸-۶۰۰

امامی، علی حسین، ۱۳۹۱، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، آیلار - ادبستان، شابک ۸-۰۲۶-۱۹۸-۹۷۸-۶۰۰

پیر خایفی، علی رضا، (۱۳۸۴): خلاقیت (مبانی و روشهای پرورشی)، تهران، انتشارات هزاره ققنوس، چاپ اول.

خورشیدی، عباس، ۱۳۸۹، رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی، چاپ اول، تهران، انتشارات یسپرون. رحمان پور، لقمان. (۱۳۸۰). بررسی و نگهداری کارکنان در بانک رفاه (پایان نامه کارشناسی ارشد).

دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس
صادقی مال امیری، منصور. (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).

صمد آقایی، جلیل، (۱۳۸۵) خلاقیت جوهره کار آفرینی، تالیف، انتشارات دانشگاه تهران چاپ دوم.

- لورین دبلیو آندرسون، (۱۳۸۴) افزایش اثربخشی معلمان در فرایند تدریس، ترجمه دکتر محمد امینی، چاپ چهارم، انتشارات مدرسه
- عبداللهی، سعید، (۱۳۹۴) بررسی مقایسه ای رابطه‌ی خلاقیت و اثربخشی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه غیر دولتی علم و فرهنگ تهران،
- فرخ مهر، حسین، (۱۳۹۲) معلم خلاق مدرسه خلاق، اصفهان، اعلی، چاپ اول
- محرابی و همکاران، (۱۳۸۹) بررسی رابطه خلاقیت کارکنان و اثربخشی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تبریز
- مظلومی، پریسا و شاه طالبی، بدوی (۱۳۸۹). "رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان". دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، شماره ۲۵، صص ۶۸-۵۳.
- میر کمالی، محمد و فرخ نژاد، خدانظر. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آنها در مدارس متوسطه بوشهر و برازجان. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۶.
- واعظی و همکاران (۱۳۸۸) بررسی ارتباط مؤلفه های رفتاری مدیران آموزشی با اثربخشی دبیرستان های شهر تهران. نشر جهاد دانشگاهی، ش ۹۳
- Burgelman, R (2006) Managing the internal corporate venturing process. Sloan Management Review, winter (Winter), 33-34. Council for Small Business. Boston, pp.63-67
- Grabner, Isabella, (2007). Managing Organizational Creativity otivational aspects of management control systems for creative employees, Wirtschaftsuniversitat
- Goodman, L., Pennigs, A. (1997). New perspectives on- organizationaleffectiveness. San Franciso - Londen: Jossey-Bass publisher.
- PandeySharadindu Sharma, R.R.K. (2009) "Organizational Factors for Exploration and Exploitation", J. Technol. Manag. Innov. 2009, Volume 4, Issue
- Shalley Christina & Gilson Lucy (2004). What leaders need ti know: A- review of-social and contextual factors that can foster or hinder Creativity Dupree college of Managment, Georga Institute of technology
- Zhou, J. & George, J. M. (2003). "A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence". The Leadership quarterly, 14, 45, 545- 568