

رابطه بین یادگیری سازمانی با خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان

فراشند

راضیه بن زاده^۱

فاطمه نوشادی*^۲

لیلا احراری^۳

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش تبیین رابطه بین یادگیری سازمانی با خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان فراشند بود.

روش شناسی پژوهش: تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل دبیران دبیرستانهای شهرستان فراشند به تعداد ۱۷۰ نفر در سال ۱۴۰۲ است که به صورت تمام شماری در تحقیق مشارکت داشتند. که در نهایت ۱۶۸ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل جمعه آوری و تحلیل شد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد سنگه (۱۹۹۲) و پرسشنامه استاندارد تورنس (۱۹۸۰) می باشد بود که توسط تحقیقات قبل روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته بود.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین بر اساس نتایج رگرسیون، مهارتهای فردی، یادگیری تیمی و چشم انداز مشترک، خلاقیت دبیران را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه گیری: بر اساس مهارتهای فردی، یادگیری تیمی و چشم انداز مشترک، خلاقیت دبیران قابل پیش بینی می باشد. مدیران با تسهیلات لازم برای یادگیری سازمانی می توانند خلاقیت دبیران را بهینه سازی نمایند.

واژه های کلیدی: دبیران، یادگیری سازمانی، خلاقیت.

^۱ . دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، دبیر معارف اسلامی، اداره آموزش و پرورش، زرین دشت، زرین دشت، ایران.)

(r.bonzadeh@yahoo.com)

^۲ . *دانشجوی کارشناسی ارشد الهیات، گرایش فقه و مبانی حقوق، دبیر معارف اسلامی، اداره آموزش و پرورش، فراشند، فراشند، ایران. (fatmhnwshady479@gmail.com) نویسنده مسئول.

^۳ . لیسانس علوم قرآن و حدیث، دبیر معارف اسلامی، اداره آموزش و پرورش، شش ده و قره بلاغ، ایران.

.Leila.ahrari096023@gmail.com

مقدمه

خلاقیت از طریق گنجاندن آن به عنوان یک مهارت قابل توجه در قرن بیست و یکم در آموزش و پرورش تجدید حیات یافته است، و چندین کشور و مؤسسه از گنجاندن خلاقیت در سیاست‌ها و اسناد آموزشی دفاع می‌کنند (سیمونتون^۱، ۲۰۱۸). تمرکز بر CS^۴ - خلاقیت، تفکر انتقادی، ارتباطات و همکاری به عنوان شایستگی‌های اصلی در آموزش و صنعت باعث افزایش دید آنها در سیاست و عمل آموزشی شده است. خلاقیت به طور خاص به عنوان یک مهارت زندگی شناخته شده است که رشد فردی، هنری، تحصیلی، تفکر انتقادی و توانایی حل مسئله را تحریک می‌کند و در سایر حوزه‌ها، به‌ویژه ارتقای اقتصادی قابل استفاده است (کروپلی^۲، ۲۰۲۰). خلاقیت در محل کار توانایی افراد است که به آنها اجازه می‌دهد تا ایده‌های جدید و تخیلی در مورد فرآیندها، محصولات یا مواد ایجاد کنند. کسب و کارها می‌توانند از خلاقیت در محل کار برای ایجاد راه حل‌های نوآورانه یا محیط‌های کاری مثبت و مشارکتی‌تر استفاده کنند. فرآیند خلاقانه همچنین شامل پرسیدن سؤال یا نگاه کردن به مشکلات از دیدگاه‌های مختلف است. این ویژگی‌ها می‌توانند به ترویج طوفان فکری و همکاری سازنده‌تر در بین تیم‌ها کمک کنند. هنگامی که از معلمان در مورد خلاقیت سؤال می‌شود، اغلب باورهای متناقضی دارند که می‌تواند بازدارنده‌ای برای آموزش خلاقیت در کلاس باشد (کاتزیونینکترو و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

خلاقیت در آموزش و پرورش همانند سواد یک مهارت اساسی زندگی است که نسل‌های آینده ما را برای بقا و رشد در قرن ۲۱ مهیا می‌سازد. برای نیل به این منظور در طراحی‌های آموزشی معلمان میبایست به ارتقای عنصر خلاقیت هم در معلمان و هم در دانش‌آموزان به طور ویژه توجه گردد. (عزیز و همکاران، ۱۳۹۸). خلاقیت و نوآوری نقش مهمی در سیاست آموزشی اروپا دارد. تشخیص داده شده است که مدارس و آموزش اولیه نقش کلیدی در پرورش و توسعه ظرفیت‌های خلاق و نوآورانه مردم دارند. برای یادگیری بیشتر و زندگی کاری آنها، معلمان آموزش عمومی فرصت‌های برجسته‌ای برای توسعه و تسهیل توانایی‌های خلاقانه هر کودک دارند. تعریف و کاوش خلاقیت معلمان به حوزه مهمی از تحقیقات علمی در علوم رفتاری تبدیل شده است (فراری و همکاران^۴، ۲۰۰۹).

¹ Simonton

² Cropley

³ Katz-Buonincontro

⁴ Ferrari et al

در پژوهشی که توسط نیکنمای و همکاران (۱۳۸۸) تحت عنوان «طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران» صورت گرفت، آنها وضعیت خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس شهر تهران را در حد متوسط گزارش کرده اند. همچنین نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه» خلاقیت دبیران را زیر متوسط قلمداد کرده اند.

سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت مفهومی کردن تعاملات خویش آموزش دهند. با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی سازمان‌ها، ایجاد تفکر سیستمی و بینش مشترک در سازمان و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی به سازمانی احساس می‌شود، از این رو اگر بتوان مجموعه‌هایی از عناصر از قبیل ساختارها، روش‌ها، راهبردها، فرایندها، و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می‌توان در مقابل رقابت‌های سازمانی از خود واکنش نشان داد (قلتاش و همکاران، ۱۳۹۰).

یادگیری سازمانی فرآیندی که از طریق آن مدیران به دنبال بهبود تمایل و توانایی کارکنان برای درک و مدیریت سازمان و محیط وظیفه آن هستند. فرآیندی است که از طریق آن مدیران به دنبال بهبود تمایل و توانایی کارکنان برای درک و مدیریت سازمان و محیط وظیفه آن هستند تا کارکنان بتوانند تصمیماتی اتخاذ کنند که به طور مستمر اثربخشی سازمان را افزایش دهد. و گروه‌ها خلاقانه فکر و رفتار کنند و در نتیجه پتانسیل یادگیری سازمانی را به حداکثر برسانند. مدیران تمام تلاش خود را برای به حداکثر رساندن توانایی افراد و گروه‌ها برای تفکر و رفتار خلاقانه و در نتیجه به حداکثر رساندن پتانسیل یادگیری سازمانی انجام می‌دهند. در قلب یادگیری سازمانی خلاقیت، توانایی تصمیم‌گیرنده برای کشف ایده‌های بدیع و بدیع است که به دوره‌های عمل جایگزین امکان پذیر منجر می‌شود، که توانایی تصمیم‌گیرنده برای کشف ایده‌های بدیع و بدیع است که منجر به دوره‌های عمل جایگزین می‌شود. تشویق خلاقیت در میان مدیران چنان دغدغه سازمانی مبرمی است که بسیاری از سازمان‌ها کارشناسان خارجی را استخدام می‌کنند تا به آنها کمک کنند تا برنامه‌هایی را برای آموزش مدیران خود در هنر تفکر خلاق و حل مسئله ایجاد کنند (جونز و جورجی^۱، ۲۰۰۰).

¹ Jones & George

از طرفی یادگیری بدون پایگاه دانش و دسترسی به ایده‌های جدید امکان پذیر نیست. در مدارس، دانش و ایده ممکن است از منابع متعددی مانند دانش فردی، دانشی که توسط کارشناسان و تجربیات مدارس دیگر به سازمان وارد می‌شود، و دانشی که توسط اعضای جامعه مدرسه ایجاد می‌شود، سرچشمه می‌گیرد (کراسی^۱، ۱۹۹۵).

به باور سونگ^۲ (۲۰۰۲) امروزه یادگیری جاده حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییر است، بنابراین سازمان‌های آموزشی که اصلی‌ترین تولیدکننده دانش و اطلاعات و گسترده‌ترین نهاد تولید دانایی و به بیان دیگر محور و موتور توسعه در هر جامعه‌ای به شمار می‌روند، از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و باید از راه یادگیری همیشگی، افراد را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و برای این‌که توانایی تطبیق با شرایط، تغییرات و چالش‌های امروزی را داشته باشند، باید به نهادینه کردن یادگیری در درون سازمان بپردازند و به بیان دیگر به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند. سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌های جسور و توانمندی هستند که بنیانشان بر یادگیری استوار است و بهترین راه بهبود را در درازمدت یادگیری می‌دانند. به بیان دیگر سازمان‌های یادگیرنده با بهره‌گیری از فضایل، هنرها، ارزش‌ها و توانایی‌های کارکنان خود و بر اساس درس‌هایی که با تجربه می‌آموزند، به گونه‌ی مستمر تغییر می‌کنند و عملکرد خود را بهبود می‌بخشند. شعار اصلی چنین سازمان‌هایی «خلاقیت و نوآوری» است (شریفی و اسلامی، ۱۳۷۸).

کینگل^۳ (۱۹۹۵) نیز آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می‌توان پیش‌بینی کرد که دهه‌های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. بنابراین طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورش باید با آموزش‌های سنتی تفاوت‌هایی داشته باشد (ملکی آوارسین و اسدزاده، ۱۳۸۸). موفقیت سازمان‌های امروزی به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع است. با توجه به نیازهای موجود، سازمان‌ها برای ادامه حیات، به تغییر در رفتار افراد و همچنین تغییرات کارآمد در سازمان‌ها تشویق می‌شوند که به نظر می‌رسد انجام این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است (مارتینز و بلانچ^۴، ۲۰۰۳).

¹ Kruse

² Song

³ Kingel

⁴ Martinez & Blanch

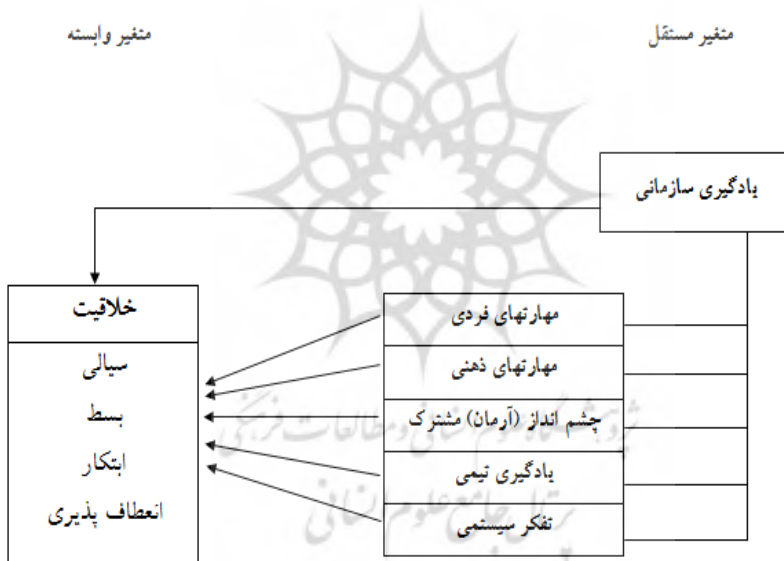
خلاقیت زمانی حاصل می‌شود که کارمندان فرصتی برای آزمایش، ریسک کردن و اشتباه کردن و یادگیری از آنها داشته باشند. و کارمندان نباید از این بترسند که به خاطر ایده‌هایی که ممکن است در ابتدا عجیب و غریب به نظر برسند، مورد تحقیر قرار گرفته یا مجازات شوند. گاهی اوقات این ایده‌ها محصولات و خدمات واقعاً نوآورانه‌ای را ارائه می‌دهند. شرکت‌های بسیار نوآور مانند گوگل، اپل و فیس‌بوک به دلیل آزادی گسترده‌ای که به مدیران و کارمندان خود برای آزمایش و توسعه کالاها و خدمات نوآورانه می‌دهند، به خوبی شناخته شده‌اند.

در این خصوص نتایج تحقیق کریمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند میزان خلاقیت مدیران و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از طریق خلاقیت آنها، قابل پیش‌بینی می‌باشد، البته این مطالعه در مقطع راهنمایی انجام پذیرفت. همچنین رحمتی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به منظور طراحی الگوی پرورش خلاقیت دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه نظری در مدارس شهر تهران به شناسایی ۹۴ شاخص از کدهای باز مصاحبه‌ها در قالب ۱۰ مولفه و ۴ بعد پرداختند که عبارتند از: ابعاد اثر پذیر شامل قابلیت-های دانش-آموز، عوامل فردی شامل پشتکار دانش‌آموز و علاقه دانش-آموز، عوامل خانوادگی شامل فرهنگ خانواده و رفتار خانواده و عوامل مربوط به فرایند آموزش شامل محیط آموزشی، روش-های تدریس، محتوای آموزش، آموزش خلاقیت و قابلیت-ها و توانایی-های معلم.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که در کشور ما به دو سیاست جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات، کمتر توجه شده، به عبارتی آموزش و پرورش ما محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آنها نبوده است. دبیران در آموزش و پرورش از یک سو با آموزش تعداد کثیر از دانش‌آموزان با نیازهای متفاوت روانی و استفاده صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های آنها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت سریع روبه‌رو هستند. هماهنگی با این تغییرات نیازمند خلق اندیشه‌های نو و ایجاد محیطی بر پایه خلاقیت است (ملکی آوارسین و اسدزاده، ۱۳۸۸). با توجه به مطالب بالا سوال اصلی این تحقیق عبارت است از اینکه: «آیا بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان فراه‌سند رابطه معنی‌داری وجود دارد؟»

چارچوب نظری

در این تحقیق در خصوص متغیر مستقل از مدل سنگه و استیرمن^۱ (۱۹۹۲) استفاده شده است. ابعاد یادگیری سازمانی در مدل مزبور عبارتند از: مهارت‌های فردی؛ مهارت‌های ذهنی؛ چشم انداز (آرمان) مشترک؛ یادگیری تیمی و تفکر سیستمی. دلیل استفاده از مدل یاد شده، قابلیت انعطاف و کاربرد زیاد آن در بیشتر تحقیقات مرتبط است. همچنین در خصوص متغیر وابسته، از مدل تورنسون^۲ (۱۹۹۲) استفاده گردیده است. ابعاد اصلی خلاقیت در مدل مذکور به شرح زیر می باشد: سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری. در همین رابطه علوی و همکاران (۱۳۹۳) تاثیر مثبت و معنادار یادگیری سازمانی بر خلاقیت کارکنان را در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان مورد تایید قرار داده اند.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی تحقیق

¹ Senge, & Sterman

² Torrance & Shaughnessy

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می باشد که به صورت توصیفی - پیمایشی انجام می شود و هدف از گردآوری و تجزیه و تحلیل داده های آن نیز بررسی و سنجش رابطه همبستگی بین متغیرها، جهت و میزان شدت این روابط است. جامعه آماری شامل دبیران دبیرستانهای شهرستان فراشبند به تعداد ۱۷۰ نفر در سال ۱۴۰۲ است که به صورت تمام شماری در تحقیق مشارکت داشتند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود. که در نهایت ۱۶۸ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل جمه آوری و تحلیل شد.

پرسشنامه یادگیری سازمانی: پرسشنامه استاندارد سنگه (۱۹۹۲) می باشد که دارای ۲۴ سوال می باشد. پرسشنامه در پنج بعد (مهارت های فردی، مهارت های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) می باشد.

پرسشنامه خلاقیت: پرسشنامه استاندارد تورنس (۱۹۸۰) می باشد که دارای ۲۰ پرسش است. پرسشنامه در چهار بعد (سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری) می باشد. روایی پرسشنامه یادگیری سازمانی بر اساس روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط محققان قبلی از جمله ملایی (۱۳۹۷) مورد بررسی قرار گرفت. همچنین سایر محققین از جمله منو چهری و رضایی (۱۳۹۷) در پژوهشی روایی و پایایی پرسشنامه خلاقیت را مورد بررسی قرار دادند و تأیید نمودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته ها

بررسی فرض نرمال بودن متغیرها

جدول ۱ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها

| خلاقیت | یادگیری سازمانی | آماره کولموگروف - اسمیرنوف |
|--------|-----------------|----------------------------|
| ۱/۱۵ | ۱/۳۰ | معنی داری |
| ۰/۱۳۱ | ۰/۰۷۵ | تعداد |
| ۱۶۸ | ۱۶۸ | |

می توان گفت که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند و می توان جهت آزمون فرضیه ها از آزمون های پارمتریک استفاده نمود.

بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان فرشبند رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲: آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت

| متغیر | | خلاقیت دبیران | | |
|-----------------|-----------|---------------|------------|-----------|
| ضریب همبستگی | معنی داری | p^2 | وجود رابطه | نوع رابطه |
| یادگیری سازمانی | | پیرسون | | |
| ۰/۴۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۶۸ | دارد | مستقیم |

با توجه به جدول شماره ۲ می توان گفت بین خلاقیت و یادگیری دبیران دبیرستانهای فرشبند رابطه ی معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $(r^2 = 0/168)$ است یا به عبارتی تقریباً ۱۷ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است و مابقی ناشی از شانس یا متغیرهای دیگر می باشد. بین مولفه های یادگیری سازمانی (مهارتهای فردی، مهارتهای ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی استراتژی و تفکر سیستمی) با خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان فرشبند رابطه معنی داری وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول ۳: ضرایب مدل رگرسیون رابطه بین مولفه‌های یادگیری سازمانی با خلاقیت دبیران

| متغیر | برآورد B | خطای معیار | برآورد استاندارد β | مقدار t | sig -p |
|----------------------|----------|------------|--------------------------|---------|--------|
| ثابت | ۴۸/۱۰ | ۲/۷۱ | - | ۲۰/۲۱ | P<۰/۰۵ |
| مهارت‌های فردی | ۰/۴۲۰ | ۰/۱۴۳ | ۰/۱۸۳ | ۱۹/۱۷ | P<۰/۰۵ |
| چشم انداز مشترک | ۰/۴۹۰ | ۰/۱۷۹ | ۰/۱۷۱ | ۲/۷۴۳ | P<۰/۰۵ |
| مهارت‌های ذهنی | ۰/۱۲ | ۰/۱۲۱ | ۰/۰۸۸ | ۱/۱۰ | ۰/۰۸ |
| یادگیری تیمی راهبردی | ۰/۱۷۷ | ۰/۱۹۷ | ۰/۱۷۳ | ۶/۵۱ | P<۰/۰۵ |
| تفکر سیستماتیک | ۰/۱۱ | ۰/۱۱۱ | ۰/۰۹۹ | ۰/۱۱۲ | ۰/۱۳۰ |

بر اساس نتایج رگرسیون، مهارت‌های فردی، یادگیری تیمی و چشم انداز مشترک، دبیران دبیرستانها را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان فراسیند بود. یافته‌های پژوهش در زمینه فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های لوزانو^۱ (۲۰۱۴)، امانی (۱۳۸۷)، محمدی (۱۳۸۵) و جورجی^۲ (۲۰۰۹) و کریمی (۱۳۹۲) که نتایج پژوهش وی نشان داد متغیر یادگیری سازمانی دارای اثرات مثبت و معنادار بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری است، همخوانی دارد. یافته‌های آن حاکی از آن است که وقتی بیشتر مدارس از یادگیری سازمانی بالایی برخوردار باشند، میزان خلاقیت معلمان هم در سطح بالایی قرار دارد. لذا لازمه تغییر و خلاقیت در محیط مدارس، وجود توافق گسترده در این خصوص که عنصر دانش عامل مهم مزیت در گسترش یادگیری سازمانی است، می‌باشد. لذا می‌توان گفت که سازمان‌های خلاق یا دانش

¹ Lozano

² George

آفرین، سازمان‌هایی هستند که در آنها افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را افزون می‌سازند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند. در این سازمان‌ها تفکر، بحث‌ها و اندیشه‌های گروهی و کشف نظریات و افکار نو تشویق می‌شوند و نوآوران پرورش می‌یابند. همچنین بر اساس نتایج رگرسیون، مهارت‌های فردی، یادگیری تیمی و چشم‌انداز مشترک، خلاقیت آموزگاران را پیش‌بینی می‌کنند. سازمان‌ها برای تولید محصولات و ارائه خدمات خلاقانه، به تیم‌ها نیاز دارند، درست همان طور که هنرمندان برای خلق اثر هنری به ابزار نیاز دارند. خلاقیت، الهام بخش است و کارکنان را تشویق به همکاری با یکدیگر می‌کند؛ در واقع، کارکنان به شنیدن ایده‌های جدید نیاز دارند؛ به همین دلیل، مشتاق شنیدن فیدبک‌هایی از سوی همکارانشان هستند. هرچه تعامل میان کارکنان بیشتر باشد و همفکری بیشتری میانشان صورت بگیرد، بالطبع خلاقیت نیز پرورش خواهد یافت. همچنین داشتن چشم‌انداز در سازمان می‌تواند عملکرد افراد را بهسازی کرده و در این راستا کارکنان سعی می‌کنند کارهای خلاق بیشتری در جهت اهداف سازمان انجام دهند. در پایان مدیران ارشد باید بر اهمیت جستجوی راه‌حل‌های جایگزین تأکید کنند و باید به کارکنانی که ایده‌های خلاقانه ارائه می‌کنند، به وضوح پاداش دهند. خلاق بودن می‌تواند سخت و استرس‌زا باشد. کارکنانی که معتقدند روی مسائل مهم و حیاتی کار می‌کنند، انگیزه دارند تا سطوح بالایی از تلاش را که خلاقیت می‌طلبد، انجام دهند. افراد خلاق دوست دارند تحسین دیگران را دریافت کنند و سازمان‌های نوآور انواع مراسم و جوایزی برای شناسایی کارکنان خلاق دارند. به منظور تشویق کارکنان خط مقدم به ارائه ایده‌های خلاقانه و به اشتراک گذاشتن آنها، مدیران از مسابقات و پاداش‌ها استفاده کنند. مسابقات و پاداش‌ها هم اهمیت ارائه ایده‌های خلاقانه را نشان می‌دهند و هم کارکنان را تشویق می‌کنند تا آنها را به اشتراک بگذارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

الف- فارسی

رحمتی، فرشته. پرداخت چی، محمد حسن. سنجرى، احمدرضا و حسن مرادى، نرگس. (۱۴۰۱). طراحی الگوی پرورش خلاقیت دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه نظری در مدارس شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۶(۳)، ۱۸۳-۲۱۲.

شریفی، اصغر. اسلامیه، فاطمه. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال اول، شماره دوم، صص ۲۲-۱.

عزیزی، نعمت اله. بلندهمتان، کیوان و ساعدی، پیمان. (۱۳۹۸). بررسی زمینه ها و عوامل خلاقیت در تدریس معلمان خلاق در مدارس روستایی. تدریس پژوهی، ۷(۲)، ۸۸-۱۱۴.

علوی، سمیه. ارباب شیرانی، بهروز و اسفندیاری، احسان. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان. مدیریت تولید و عملیات. ۱/۵، ۹۲-۷۱.

قلتاش، عباس. صالحی، مسلم. جاودانی، مریم. سینا، حمید. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضاء هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. نوآوری های مدیریت آموزشی. دوره ۷، شماره ۱، صص: ۸۵-۶۹.

کریمی، ایمان. قنبری، سیروس. اردلان، محمدرضا و میری، امیر. (۱۳۹۲). رابطه خلاقیت مدیران با مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان اراک. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲)، ۸۷-۱۰۶.

ملایی، توحید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک رسالت استان آذربایجان غربی). مطالعات مدیریت کارآفرینی، ۴(۳)، ۳۲-۳۹.

ملکی آوارسین، صادق. اسدزاده، ناصر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت اعضای هیات علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه های آزاد اسلامی (مطالعه موردی: شهرستان های مغان). مدیریت بهره وری، شماره ۱۰، صص: ۴۲-۲۵.

منوچهری، مهشید و رضایی، سعید. (۱۳۸۷). بررسی اعتبار، روایی و هنجاریابی آزمون خلاقیت تورنس در بین دبیران دبیرستان های تهران. فصلنامه روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ۳۸(۳)، ۴۷-۶۸.

نیاز آذری، کیومرث. بریمانی، ابوالقاسم. حاجی قلیخانی، بی بی سعیده. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه. فصلنامه مدیریت. سال هشتم. شماره ۲۱، ۷۹-۸۷.



نیکنامی، مصطفی. تقی پورظهیر؛ علی. دلاور، علی. غفاری مجلج، محمد(۱۳۸۸). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره دوم، شماره ۵، صص: ۱۰-۲۸.

ب- انگلیسی

- Cummings TG and Worley CG (2008) *Organization Development and Change*, 9th edn. Mason, OH: SouthWestern Cengage Learning.
- Cropley, A. (2020). Creativity-focused technology education in the age of industry 4.0. *Creativity Research Journal*, 32(2), 184-191.
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and creativity in education and training in the EU member states: Fostering creative learning and supporting innovative teaching. *JRC Technical Note*, 52374, 64.
- George P. H (2009). Organizational Learning and Creativity & Innovation. *Journal of Industrial Psychology*., 38 (4). pp:112- 129.
- Jones, G. R., George, J. M., & Hill, C. W. (2000). *Contemporary management*. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Katz-Buonincontro, J., Perignat, E., & Hass, R. W. (2020). Conflicted epistemic beliefs about teaching for creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 36, 100651.
- Laeeeeeeee ,, & cccc eeee, .. 4444444ee acee’’ ceaiittt y: ffff eeett approaches and similar results. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 279-284.
- Lozano, R. (2014). Creativity and organizational learning as means to foster sustainability. *Sustainable development*, 22 (3), 205-216.
- Martinez E.C. & Blanch F. (۲۰۰۳). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of innovation management*.vol6. No: 1 pp:64-743.

- McCharen, B., Song, J., & Martens, J. (2011). School innovation: The mutual impacts of organizational learning and creativity. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(6), 676-694.
- Senge P.M .(1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday
- Senge, P. M., & Sterman, J. D.(1992). Systems thinking and organizational learning: Acting locally and thinking globally in the organization of the future. *European journal of operational research*, 59(1), 137-150.
- Simonton, Dean Keith. "Defining creativity: Don't we also need to define what is not creative?." *The Journal of Creative Behavior* 52.1 (2018): 80-90.
- Torrance, E. P., & Shaughnessy, M. F. (1998). An interview with E. Paul Torrance: about creativity. *Educational Psychology Review*, 441-452.
- Watkins KE., Yang B and Marsick VJ (1997) Measuring dimensions of the learning organization. Paper presented at the Academy of Human Resource Development Conference, Atlanta, GA.



The relationship between organizational learning and creativity of High school teachers in Farashband city

Raziyeh Bonzadeh^۱

Fatemeh Noshadi^۲

Leila Ahrari^۳

Abstract

Introduction and purpose: The purpose of this research was to explain the relationship between organizational learning and creativity of High school teachers in Farashband city in Iran.

Research methodology: The current research is applied in terms of purpose and correlational in terms of nature and method. The statistical population included 178 High school teachers in Farashband city in 1402, who participated in the research in full. Finally, 168 analyzable questionnaires were collected and analyzed. The data collection tool was Sange's standard questionnaire (1992) and Torrance's standard questionnaire (1980), whose validity and reliability were confirmed by previous researches.

Findings: The findings of the research showed that there is a positive and significant relationship between organizational learning and teachers' creativity. Also, based on the regression results, individual skills, team learning and shared vision predict teachers' creativity.

Discussion and conclusion: Based on individual skills, team learning and common vision, teachers' creativity can be predicted. Managers can optimize teachers' creativity with the necessary facilities for organizational learning.

Keywords: Teachers, organizational learning, creativity.

¹ Ph.D. student of Quran and Hadith Sciences, Islamic Education Teacher, Department of Education, Zarin Dasht, Zarin Dasht, Iran. (r.bonzadeh@yahoo.com)

² *M.A. student of Theology, Jurisprudence and Fundamentals of Law, Islamic Education Teacher, Department of Education, Farashband, Farashband, Iran. (fatmhnwshady479@gmail.com) Corresponding author.

³ Bachelor in Quranic and Hadith Sciences, Islamic Education Secretary of Shesh and Qara Balag schools in Fars province, Leila.ahrari096023@gmail.com.