

بررسی تاثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثربخشی و خلاقیت سازمانی معلمان و مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان فراسبند

سهیلا نوشادی*^۱، زهره امیرسادات^۲، فاطمه عالیشوندی^۳، مریم محمدنیا^۴

چکیده

مقدمه و هدف: قابلیت یادگیری سازمانی، توانایی سازمان برای یادگیری از تجربیات خود و انتقال آنها در زمان و مرزها است. یک سازمان از طریق قابلیت یادگیری بهبود می یابد. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثربخشی و خلاقیت سازمانی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراسبند بود.

روش‌شناسی پژوهش روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراسبند بود که تعداد معلمان ۱۷۸ نفر و تعداد مدیر ۴۹ نفر می باشد و حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس تمام شماری بود.

یافته ها: نتایج حاصله نشان داد بین ظرفیت یادگیری سازمانی با خلاقیت و اثربخشی معلمان و مدیران رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر خلاقیت سازمانی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان فراسبند دارد. ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر اثربخشی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان فراسبند دارد.

نتیجه گیری: قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان ویژگی ها یا عوامل سازمانی و مدیریتی در نظر گرفته می شود که فرایند یادگیری سازمانی را تسهیل می کند یا به سازمان امکان یادگیری می دهد. و احتمالا می تواند سبب ساز خلاقیت و اثربخشی شود.

کلید واژه ها: اثربخشی سازمانی، ظرفیت یادگیری سازمانی، خلاقیت سازمانی

^۱ *کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی. آموزگار ابتدایی شهرستان فراسبند(soheilan100@gmail.com)

^۲ کارشناسی آموزش ابتدایی، آموزگار ابتدایی شهرستان فراسبند(Zohrehamir88@gmail.com)

^۳ کارشناسی آموزش ابتدایی، آموزگار ابتدایی شهرستان فراسبند(Alishfatemeh95@gmail.com)

^۴ دبیر زیست شناسی، شهرستان فیروزآباد(Mary.41330@gmail.com)

با توجه به ارزش پویای اطلاعات در جوامع امروزی، یادگیری سازمانی به عنوان یک مؤلفه حیاتی برای اثربخشی مدرسه مفهوم‌سازی شده است. شواهد انباشته، نشان می‌دهد که مدارس با عملکرد عالی به عنوان سازمان‌های یادگیرنده عمل می‌کنند به عنوان سازمان‌های یادگیرنده، این مدارس فرآیندها، استراتژی‌ها و ساختارهای یادگیری را توسعه می‌دهند که ظرفیت آنها را برای واکنش موثر و مدیریت تغییر در شرایط نامطمئن و پویا تقویت می‌کند. اگرچه به طور گسترده پذیرفته شده است که تغییر و سازگاری مؤثر، به ویژه در زمان‌های آشفتن، زمانی رخ می‌دهد که یادگیری در سراسر سازمان اتفاق می‌افتد. مفهوم یادگیری سازمانی همچنان مبهم و دشوار است (شوشتر، ۲۰۰۸).

امروزه یادگیری سازمانی و خلاق بودن کارکنان به عنوان ابزاری برای اثربخشی سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی مورد توجه قرار دارد. زیرا افراد خلاق کار را با کارایی بیشتر انجام می‌دهند و تلاش فزاینده‌ای برای انجام وظایف محوله از خود نشان می‌دهند و سعی دارند که با صرف حداقل هزینه حداکثر اثر بخشی را به دست آورند و سازمان‌های یادگیری سازمانی استفاده می‌کنند بهتر و موثرتر می‌توانند زمینه‌های لازم را جهت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی خود فراهم آورند بدین ترتیب یادگیری سازمانی خود می‌تواند باعث اثر بخشی و خلاقیت در سازمان‌های آموزشی می‌شود. سازمان‌های آموزشی سازمان‌های خاص آموزش و یادگیری هستند که هدف نهایی آن تحقق یادگیری و پرورش انسان‌ها و ایجاد رفتارهای نسبتاً پایدار در دانش‌آموزان و دانش‌جویان است. این سازمان‌ها به دلیل سرو کار داشتن با رشد و تحول انسان‌ها از پویا ترین سازمانها محسوب می‌شود. تغییر و تحول نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است. برای سازگاری سازمانها با تغییرات و تحولات و حفظ بقای آنها آموزش مهارت‌ها و دانش به کارکنان ضروری است که رسیدن به این امر جزء با داشتن مدیری که دارای ذهن فلسفی و آگاه به دانش روز است امکان پذیر نیست. هیچ سازمانی نخواهیم یافت که بدون آموختن و یادگیری مداوم بتواند لحظه‌ای دوام داشته باشد و یادگیری سازمانی به بیان ساده لازمه‌ای این که یک سازمان بتواند خود را بهبود دهد این است که با توجه به تغییرات محیط سریع یاد بگیرد که چه کاری را بهتر انجام دهد و آن کار را چگونه انجام دهد. بدین ترتیب راه اساسی برای این که یک سازمان در مسیر بهبود و تعالی قرارگیرد این است که موانع یادگیری از سر راه برداشته و تسهیلات یادگیری بر آن فراهم شود. سازمان‌های آموزشی به عنوان سازمانهای مهم و مادر از این امر نیز مستثنی نیستند و به دلیل اینکه دارای مشکلات گوناگونی از قبیل ضعیف بودن کیفیت آموزش، کمبود درآمد معلم، پایین بودن

¹ Schechter

مقام و اعتبار اجتماعی آنان، بی توجهی به شغل معلمی و ترقی نداشتن آن، استخدام اشخاصی که خلاقیت و اثربخشی کمی دارند، عدم رعایت شایسته سالاری در پست های مدیریتی آموزش و پرورش است. مشکلات معلمان پیچیده و چند بعدی است از یک سو تامین مسکن، هزینه های معیشتی خانواده، تلاش برای کسب شغل دوم و از سوی دیگر کاهش منزلت اجتماعی و عدم قدر دانی از خدمات و زحمات معلم، رضایت در حرفه معلمی را کاهش داده است آموزش و پرورش باید در رویکرد ها و روش های خود تجدید نظر کند و خود را با جهان امروز و تغییرات آن منعطف سازد (خانعلی زاده، کرد نائیج، فانی و مشکی، ۱۳۹۱). نو آوری سازمانی یکی از جذاب ترین زمینه های آموزش نیروی کار است (بونر و همکاران^۱، ۲۰۰۴). یکی از پیچیده ترین تنظیمات برای تغییر سازمانی مدرسه است. در دیدگاه مدیریت، نوآوری سازمانی را می توان به عنوان نوآوری فرآیند و بهبود محصول در نظر گرفت. و از دیدگاه زمینه آموزشی، نوآوری مدرسه می تواند منجر به نوآوری سیستم مدرسه و فرآیند کار و بهبود کیفیت آموزش و سیاست شود.

نوآوری و تغییر سازمانی را می توان در دو سطح طبقه بندی کرد: (۱) نوآوری فنی محصول و (۲) تغییر فرآیند اداری (در به کارگیری این نوع شناسی در محیط های مدرسه دو سطح باید در نظر گرفته شود. سطح اول مربوط به توسعه عملکرد آموزشی با کیفیت بالا و سطح دوم مربوط به فرآیند اداری مدرسه است. هر دو طرف نوآوری و تغییر سازمانی از نظر استراتژیک به هم مرتبط هستند و تأثیرات همزیستی بر یکدیگر دارند (مک چران و همکاران^۲، ۲۰۱۱).

سازمانها به توانمندیشان در خلق نوآوری اهمیت میدهند، چیزی که آینده آنها به وضوح به آن وابسته است و انبوهی از مشاوران مشغول ترغیب سازمانها در مورد اهمیت و فایده مشاوره خود در این زمینه هستند. نوآوری یک عامل توضیح دهنده قدرتمند در پشت تفاوت عملکردی سازمانها است. سازمانهای نوآور بهره وری و درآمد بیشتری نسبت به سایرین خواهند داشت. شرکتهایی که موفق به نوآوری میشوند در مقایسه با رقبای ناتوان خود، پیشرفت بیشتری میکنند (فاگرپرگ و وارسپاگن^۳، ۲۰۰۹).

یادگیری سازمانی نیز به اثر بخش بودن سازمان ها از جمله سازمان های آموزشی کمک می کند تا در محیط پر رقابت امروزی موفقیت بیشتری دست یابد. یکی از مولفه های اساسی مراکز

¹ Bonner et al

² McCharen et al

³ Fagerberg, & Verspagen

آموزشی پیوند میان مفاهیم یادگیری و اخلاقیت می باشد. صاحب نظران متعقدند که یادگیری سازمانی در اخلاقیت و نوآوری تاثیر بسزایی دارد (مته، فاروغ آنال، کاراهان^۱، ۲۰۱۳). اخلاقیت در علم، هنر، ادبیات و سایر جنبه های فرهنگ و تمدن همواره مورد احترام انسان ها بوده است و به همین سبب پرورش استعدادهای خلاق همانند پرورش توانایی حل مسئله یکی از هدف های مهم آموزش و پرورش به حساب می آید که می تواند سهم بسزایی در اثر بخشی و آموزش و پرورش داشته باشد. (حسینی، ۱۳۷۶).

از دیدگاه دراکر^۲ (۱۹۹۴) اثر بخشی کلید سازمان محسوب می شود به گفته ی وی، مدیران باید شرایط و فرصت های مطلوب و موفقیت آمیز در کار سازمان ها، تلوپا اثر بخشی را بیشتر از کارائی لازم می شمارند (الوانی، ۱۳۷۱) به نقل از شعبانی، امیر تاش، تند نویس و مشرف جوادی (۱۳۸۳) موفقیت آموزش و پرورش به برخورداری از مدیریت کارآمد و اثر بخش است که می تواند رشد و بقای فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی رادر جامعه بوجود آورد و روند حرکت را از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب هدایت کند، امروزه هدف تمام سازمان ها ارتقاء کارایی و اثربخش است به خصوص در سازمان های آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سوددهی جایگاه مهمی را اشغال نمی کند. اثر بخشی عامل مهم و رکن اساسی و درخور توجه است. در محدوده مدیریت آموزشی بسیار دیده می شود که مدارس، شرایط یکسان ولی میزان اثر بخشی و موفقیت متفاوتی دارند یا مدیری در یک مدرسه اثر بخش است و در یک مدرسه دیگر این طور نیست (فرخ نژاد ۱۳۷۶، نقل از حسن زاده، ۱۳۸۸).

همچنین اخلاقیت سازمانی باعث رشد و بالندگی سازمان، ارتقای بهره وری، افزایش کیفیت تولیدات و خدمات، افزایش انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها و کاهش هزینه ها و ضایعات، تنوع خدمات، کاهش بورکراسی، پشت میز نشینی و مشوق عمل گرایی است. اخلاقیت سازمانی نیز باعث بهبود عملکرد می شود زیرا افراد خلاق امور و مسولیت ها را با انگیزه بالا و توانمندی هر چه بهتر و کارآمدتر انجام می دهند. بدین ترتیب اخلاقیت کارکنان به بقای سازمان نیز کمک می کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند قادر خواهند بود ایده های تازه و مفیدی در مورد عملکرد، خدمات و رویه های سازمان ارائه دهند و بکار گیرند. از این رو تولید و بهره گیری از ایده های تازه، سازمان را قادر می سازد که بتواند با شرایط متغییر بازار منطبق شده به تهدیدها و فرصتها پاسخ دهد و رشد و توسعه یابد. (موغلی، مالکی طبس، ۱۳۸۸).

¹ - Mete, Faruk unal & Karahan

² - Draker

همانطور که گفته شد خلاقیت سازمانی از یادگیری سازمانی تاثیر زیادی می پذیرد پس هر قدر که سازمان به سمت یادگیری حرکت کند به احتمال زیاد باعث خلاق تر شدن اعضا خواهد شد .

بی شک بهره وری سازمان های آموزشی مخصوصا دبیرستان ها به اثر بخشی و کیفیت کارکنان آن وابسته است. بر این اساس معلمان عاملان اصلی آموزش به نسل جوان هستند و انتظار می رود تا در عصر اطلاعات از دانش روز و به بیان دیگر از سواد اطلاعاتی بهرمنند باشند و خود را ملزم به یادگیری دانسته و در این راه تلاش نمایند (شریفی، اسلامی ۱۳۸۷ به نقل از نادى، نصر آبادی و فرهمند پور، ۱۳۸۹). با توجه به مطالب ذکر شده می توان گفت که به احتمال زیاد یادگیری سازمانی تاثیرات زیادی بر عملکرد افراد و سازمان دارد . با توجه به اینکه تا کنون تحقیقی در خصوص تاثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثر بخشی و خلاقیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند انجام نشده است مسئله اصلی این تحقیق این است که آیا ظرفیت یادگیری سازمانی بر خلاقیت و اثر بخشی سازمانی مدیران و معلمان مقطع آموزش ابتدایی فرشبند تاثیر معنی داری دارد؟

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین ظرفیت یادگیری سازمانی، خلاقیت و اثر بخشی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر خلاقیت سازمانی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند دارد.
- ۳- ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر اثر بخشی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند بود که تعداد معلمان ۱۷۸ نفر و تعداد مدیران ۴۹ نفر می باشد و حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس تمام شماری بود. جهت سنجش خلاقیت سازمانی پرسشنامه کنار کوهی (۱۳۹۱) مبتنی بر مهمترین شاخص ها و عوامل ایجاد کننده و مشوق خلاقیت

در سازمان های آموزشی، استفاده شده که این عوامل را حقیقی (۱۳۸۲) در کتاب مدیریت رفتار سازمانی به عنوان خصوصیات سازمان های خلاق و اقداماتی جهت تشویق خلاقیت و همچنین زکی (۱۳۸۰) در مقاله خود تحت عنوان محرکهای خلاقیت و نوآوری ذکر کرده اند این پرسش نامه مشتمل بر ۲۱ گویه که شش بعد پذیرش تغییر- کنترل بیرونی کم - تحمل تعارض- ریسک پذیری - قبول ابهام - تشویق نظریه های جدید را اندازه گیری می نمایند و هر ۵ سؤال یکی از مولفه های ششگانه رامورد سنجش قرار می دهد. هر سه پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج تایی با گزینه های کاملاً مخالف - مخالف - بی نظر- موافق- کاملاً موافق تنظیم شده است. هر چند روایی و پایایی پرسشنامه ها توسط محققان قبلی محاسبه شده است؛ مجدداً محقق از روش تحلیل گویه برای روایی پرسشنامه استفاده کرده است. جهت سنجش پایایی (اعتبار) پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان پایایی ظرفیت یادگیری سازمانی ۰/۸۷، پایایی اثربخشی سازمانی ۰/۸۵ و پایایی خلاقیت سازمانی ۰/۷۷ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون تک متغیره و رگرسیون چند متغیره به شیوه همزمان استفاده شد. ظرفیت یادگیری سازمانی از پرسشنامه گومز و همکاران^۱ (۲۰۰۵) که دارای ابعاد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه سازی دانش است و دارای ۱۷ گویه بود. اثر بخشی سازمانی که بر اساس الگوی پارسونز تدوین گردیده است این پرسش نامه از چهار بعد انطباق - تحقق هدف، انسجام - تداوم تشکیل شده که سوالات آن شامل ۱۷ گویه و هر تعداد از سوالات یکی از مولفه های چهار گانه رامورد سنجش قرار می دهد (اسماعیلی، ۱۳۸۶).

یافته ها

فرضیه اول: بین ظرفیت یادگیری سازمانی و خلاقیت و اثر بخشی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراهسند رابطه معنی داری وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره ۱.

فرضیه اول: بین ظرفیت یادگیری سازمانی و خلاقیت و اثر بخشی معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراهسند رابطه معنی داری وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره ۱ گویای این امر می باشد.

جدول شماره ۱. ضریب همبستگی پیرسون متغیر ها

متغیر ها	۱	۲	۳

^۱. Gomez

		۱	خلاقیت
	۱	۰/۵۷	اثربخشی
۱	۰/۶۸	۰/۶۱	ظرفیت یادگیری سازمانی

با توجه به جدول شماره ۱. می توان گفت بین ظرفیت یادگیری سازمانی با خلاقیت و اثربخشی معلمان ومدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراهسبند به ترتیب با ضرایب ۰/۶۱ و ۰/۶۸ در سطح $P < ۰/۰۱$ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر خلاقیت سازمانی معلمان ومدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراهسبند دارد. برای پاسخ به این فرضیه از رگرسیون تک متغیره استفاده شد که در شکل شماره ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲. هسته رگرسیون تاثیر ظرفیت یاد گیری سازمانی بر خلاقیت

مدل	B	β	S.E	F	R ²	P
ثابت	۲۳/۰۹	-----	۱/۵۵			$P < ۰/۰۱$
خلاقیت	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۰۵	۱۸۰/۷۶	۰/۵۳	$P < ۰/۰۱$

با توجه به جدول ۲. می توان گفت ظرفیت یادگیری سازمانی با میزان بتای ۰/۶۷ بر خلاقیت دبیران و مدیران تاثیر معنی داری دارد. و در مجموع ۵۳ درصد تغییرات خلاقیت را پیش بینی می کند و مابقی از متغیرهای دیگر است. علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

فرضیه سوم: ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر اثربخشی ومدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراهسبند دارد. برای پاسخ به این فرضیه از رگرسیون تک متغیره استفاده شد.

جدول شماره ۳. هسته رگرسیون تاثیر ظرفیت یاد گیری سازمانی بر اثربخشی

مدل	B	β	S.E	F	R ²	P
ثابت	۵/۸۱	-----	۱/۲۲			$P < ۰/۰۱$
اثربخشی	۰/۴۵	۰/۷۰	۰/۰۳	۱۸۲/۸۲	۰/۴۹	$P < ۰/۰۱$

با توجه به جدول ۵.۵ می توان گفت ظرفیت یادگیری سازمانی با میزان بتای ۰/۷۰ بر اثربخشی دبیران و مدیران تاثیر معنی داری دارد. و در مجموع ۴۹ درصد تغییرات خلاقیت را پیش بینی می کند و مابقی از متغیرهای دیگر است.

بحث و نتیجه گیری

بررسی تاثیر ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثربخشی و خلاقیت سازمانی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان فراشبند بود که با استفاده از روش توصیفی از نوع همبستگی انجام پذیرفت. نتایج حاکی از این بود که بین ظرفیت یادگیری سازمانی و خلاقیت واثربخشی و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراشبند رابطه معنی داری وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین ظرفیت یادگیری سازمانی و خلاقیت واثربخشی سازمانی و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فراشبند است. هر چقدر ظرفیت یادگیری سازمانی افزایش یابد، خلاقیت واثربخشی دبیران و مدیران نیز افزایش می یابد. این رابطه در سطح $(P < 0.01)$ معنی دار است. یافته های پژوهشی فوق با نتایج پژوهش های اقدسی و خاکزار بفرولی (۱۳۸۷)، ملا ملاحسینی، فرقانی و مرادخانی (۱۳۸۹)، یعقوبی، کریمی، جوادی و نیکبخت (۱۳۸۸)، معنوی پور و قماشچی پرویز (۱۳۸۹) همخوانی دارد. در توجیه و تبیین نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه می توان گفت هرچه ظرفیت یادگیری سازمانی افزایش یابد به احتمال زیاد محیطی ایجاد می شود که ایده های تازه و جدیدی در افراد بوجود می آورد و خلاقیت افراد را افزایش می دهد و اثر بخشی کارکنان سازمانهای آموزشی نیز بیشتر می کند. سازمانها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی اثربخشی سازمان به اثر بخشی نیروی انسانی و کارکنان در آن سازمان بستگی دارد که یادگیری سازمانی زمینه لازم برای اثر بخشی سازمانی است. سازمان های آموزشی از نظر یادگیری در سطحی حساس و از جایگاه ویژه ای برخوردار هستند واز این رو مدیران در سازمان های آموزشی بایستی حرکت به سمت یادگیرنده بودن را آغاز نمایند. در حقیقت در چنین محیطی است که خلاقیت، نوآوری، خود باوری و باوری ایده ها و تبدیل آن ها به اثر بخشی سازمانها صورت می گیرد.

یادگیری خلاق، نیازمند فضای باز است و به ایده ها و نقطه نظرات جدید داخل سازمان یا بیرونی اهمیت می دهد. همچنین این نوع یادگیری باعث می شود، دانش فردی همواره نوسازی شده گسترش و بهبود یابد. فضای باز باعث می شود ایده های جدید درون سازمانی یا بیرون سازمانی، در سازمان آزمایش شود که این آزمایشگری، یک جنبه ضروری برای یادگیری خلاق است. زیرا این روش به دنبال جستجوی راه های خلاق و منعطف برای حل مسایل فعلی و آتی با استفاده از روشها

و رویه های نوین است. آزمایشگری نیازمند فرهنگی است که خلاقیت را به عنوان توانایی کار آفرینی و آمادگی برای انجام ریسک های کنترل شده و پشتیبانی از ایده های جدید و یادگیری از اشتباهات دیگران را ارتقاء دهد. و در کل ۵۳ درصد تغییرات در خلاقیت از روی سه متغیر فوق الذکر قابل پیش بینی است و مابقی ناشی از متغیرهای دیگر است.

ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر خلاقیت سازمانی و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند دارد.

ضریب همبستگی رگرسیون تک متغیره بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین ظرفیت یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند است به این معنا که به احتمال زیاد هر چقدر ظرفیت یادگیری سازمانی افزایش یابد، خلاقیت سازمانی مدیران و مدیران نیز افزایش می یابد. این رابطه در سطح $(P < 0/01)$ معنی دار است. یافته های پژوهشی فوق با نتایج پژوهش های معنوی پور، قماشچی و پرویز (۱۳۸۹)، رخس (۲۰۱۱) همخوانی دارد. همچنین در این راستا یافته های به دست آمده از تحقیق چاوشی و خاشعی (۱۴۰۱) حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای تحقیق وجود داشته و سازوکارهای یادگیری سازمانی در ظرفیت نوآوری استراتژیک تاثیرگذار است. در توجیه و تبیین نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه می توان گفت که ظرفیت یادگیری سازمانی عامل مهمی برای خلاقیت سازمانی مدیران و مدیران محسوب می شود. افزایش و کاهش ظرفیت یادگیری سازمانی بر افزایش و کاهش خلاقیت سازمانی کارکنان تاثیر می گذارد که ظرفیت یادگیری سازمانی با میزان بتای $0/67$ بر خلاقیت کارکنان تاثیر معنی داری دارد. اهمیت ظرفیت یادگیری سازمانی در تک تک افراد سازمان به وضوح مشخص است که یادگیری سازمانی با ایجاد شرایط مناسبی که افراد بتوانند در آن بیاموزند و آموخته های خود را ارزیابی کنند و نواقص آن را برطرف سازند و ایده های تازه و مفیدی در ارتباط با رویه های سازمان ارائه دهند می تواند مهمترین گام در این راستا باشد که مدیران خلاق با استفاده از قوه خلاقیت خود توان ساختن چنین محیطی را دارا بوده و همواره خواسته یا نخواست به این امر مبادرت می ورزند بنابراین در انتخاب مدیران و معلمان باید میزان خلاقیت افراد در نظر گرفته شود.

ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر اثر بخشی و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند دارد.

رابطه بین ظرفیت یادگیری سازمانی و اثر بخشی و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فرشبند بر اساس نتایج رگرسیون تک متغیره مثبت و معنی دار می باشد به این معنا که به احتمال زیاد هر چقدر

میزان ظرفیت یادگیری سازمانی سازمان بیشتر باشد، میزان اثر بخشی کارکنان زیادتر می شود. این رابطه در سطح $(P < 0/01)$ معنی دار است. یافته های پژوهشی فوق با نتایج پژوهش های حمیدی زاده، رئیسی (۱۳۸۴)، الوگبو (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

در توجیه و تبیین نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه می توان گفت که ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر بسیار زیادی بر اثر بخشی کارکنان دارد. بر اساس نتایج بدست آمده ظرفیت یادگیری سازمانی مناسب و مطلوب زمینه ساز اثر بخشی سازمانی است. زیرا یادگیری سازمانی یک خصوصیت احاطه کننده دارد که هر چه مطلوب تر باشد نیل به اهداف سازمان که همان اثربخشی است محقق می شود (رخش و احمدی^۱، ۲۰۱۱). به طوریکه امروزه دبیران ومدیران در سراسر جهان به دلیل تقاضاهایی که از آنها می شود نیازمند یادگیری در محیط کار با سرعت و هزینه کمتر و اثربخش تر هستند. با توجه به اینکه داده های تحقیق در زمان شوع بیماری کرونا صورت گرفت محققین با محدودیت مراجعه به مشارکت کنندگان روبرو بودند و با توجه به اینکه تحقیق در مقطع آموزش ابتدایی و شهرستان فرابیند انجام شده است نتایج را نمی توان به جوامع پژوهشی دیگر و مقاطع دیگر تعمیم داد و می بایست پژوهشهای جدیدی توسط پژوهشگران آتی انجام گیرد.

منابع

اسماعیلی، اسفندیار. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین جو سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس ابتدائی شهرستانهای دیرو کنگان. *پایان نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته، دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر.*

اقدسی، محمد و خاکزار بفرئی، مرتضی. (۱۳۸۷). سنجش سطح قابلیت یادگیری سازمانی در بیمارستانها. *نشریه بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید دانشگاه دانشگاه علم و صنعت ایران، جلد ۱۹، شماره ۴.*

چاوشی، زینب و خاشعی، وحید. (۱۴۰۱). تاثیر سازوکارهای یادگیری سازمانی بر ظرفیت نوآوری استراتژیک. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳(۵۰)، ۲۱-۳۸.*

حسن زاده، محمود. (۱۳۸۸). بررسی ویژگی مدیران خلاق و رابطه با اثربخش آنها در مدارس متوسطه شهرستان دشتستان. *پایان نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته، دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر.*

¹ - Rakhsh & Ahmadi

حمیدی زاده، محمد رضا، رئیسی، داریوش. (۱۳۸۴). بررسی اثر بخشی الگو های یادگیری سازمانی در ارتقای کیفیت آموزشی شرکت ملی حفاری ایران، نهمین کنگره سراسری همکاریه های دولت، دانشگاه و صنعت برای توسعه.

شعبانی، غلامرضا؛ امیر تاش، علی محمد و مشرف جوادی، بتول. (۱۳۸۳). ارتباط ویژگی های شخصیتی با اثر بخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه سراسر کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۳.

معنوی پور، داوود؛ قماشچی، فردوس و پرویز، سها. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل کارخانه غیر دولتی شهرستان گرمسار. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی - سازمانی، سال اول، شماره چهارم.

ملا حسینی، علی؛ فرقانی، محمد علی؛ مراد خانی، بریار. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد SME های شهرستان کرمان با استفاده از روش AHP. نشریه کوششهای مدیریت بازرگانی، سال دوم، شماره سوم.

موسوی، سید عباس. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری. اصلاح تربیت، سال چهارم، شماره ۳۸. موعلی، علیرضا و مالکی طیس، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی در سازمان های دولتی. پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره ششم.

یعقوبی، مریم. کریمی، سعید. جوادی، مرضیه و نیکبخت، اکرم. (۱۳۸۹). رابطه بین مولفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستانهای منتخب شهر اصفهان. مدیریت سلامت، شماره (۴۲): ۱۳.

Bonner M, Koch T and Langmeyer D (2004) Organizational theory applied to school reform. *School Psychology International* 25(4): 455-471.

Fagerberg, J., & Verspagen, B. (2009) Innovation studies: The emerging structure of a new scientific field. Elsevier, 38(2), 218-233

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.

Mete, M., Ünal, F., & Karahan, M. (2013). A Research On Organizational Learning Capacity In Public University Hospitals In Turkey. In *The West East Institute International Academic Conference* (pp. 92-98).

Rakhsh, P., & Ahmadi, E. (2011). Creativity, organizational learning, and operation. In *International Conference on Education and Management Technology* (Vol. 2).

Schechter, C. (2008). Organizational learning mechanisms: The meaning, measure, and implications for school improvement. *Educational administration quarterly*, 44(2), 155-186.

Investigating the impact of organizational learning capacity on organizational effectiveness and creativity of teachers and principals of elementary education in Farashband city

Soheila Novshadi¹, Zahra Amirsadat², Fateme Alishavandi³, Maryam Mohammadniya⁴

Abstract

Introduction and goal: Organizational learning ability is the organization's ability to learn from its experiences and transfer them across time and boundaries. An organization improves through its ability to learn. The purpose of this study was to investigate the impact of organizational learning capacity on the organizational creativity and effectiveness in Farashband Elementary school teachers.

Research methodology: The research method in this research was a descriptive correlational type. The statistical population of the research included all teachers and principals of primary schools in Farashband city, the number of teachers is 178 and the number of principals is 49, and the sample size studied was based on the census.

Findings: The research instruments were organizational learning capacity, organizational effectiveness and organizational creativity

¹ Master's degree in educational psychology. Elementary teacher of Farashband city, Iran (Soheilan100@gmail.com) Corresponding Author

² Bachelor of Elementary education, Elementary teacher Farashband city, Iran (Zohrehamir88@gmail.com)

³ Bachelor of Elementary education, Elementary teacher Farashband city, Iran, (Alishfatemeh95@gmail.com)

⁴ Teacher of Biology, Firozabad city, Iran (Mary.41330@gmail.com)

questionnaires. Item analysis and Chronbach's alpha were used to assess validity and reliability. In order to analyze data, Pearson correlation coefficient and a multivariable regression were used simultaneously. Findings: The results show that there's a direct and meaningful relationship between organizational learning capacity with teachers and principals effectiveness, and each one of the organizational learning capacity's components (management commitment, knowledge transfer and its integration) has a different contribution to predict organizational creativity of teachers and principals of Elementary school teachers. Organizational learning capacity has a positive and meaningful impact on teachers and principals effectiveness of Farashband elementary schools. Based on research findings, we conclude that the high organizational learning capacity, the higher the effectiveness and creativity will be.

Conclusion: Organizational learning capability is considered as organizational and management characteristics or factors that facilitate the organizational learning process or enable the organization to learn. And it can most likely cause creativity and effectiveness.

Keywords: organizational effectiveness, organizational learning capacity, , organizational creativity.