

الگویابی ساختاری نواندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت مدیران مدارس

سعیده سعادت^۱

سیده خدیجه معافی مدنی*^۲

تاریخ وصول: ۹۹/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر نواندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت مدیران بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین مقاطع متوسطه اول و دوم (N=۲۸۶) در شهرستان تنکابن بود، که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با تخصیص متناسب ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه نواندیشی مشاوره کسب و کار (۱۳۹۳) (پایایی ۰/۷۳۵)، تغییر سازمانی دانهام و همکاران (۱۹۸۹) (پایایی ۰/۷۲۱)، خلاقیت تورنس (۱۹۷۹) (پایایی ۰/۷۶۰) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها به روش مدل یابی معادلات ساختاری و آزمون سوبل با استفاده از نرم افزار Smart PLS3 انجام گردید. یافته ها نشان داد، که نواندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت اثر دارد.

واژه های کلیدی: نواندیشی، تغییر سازمانی، خلاقیت

مقدمه

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران * (نویسنده مسئول) moafimadani1983@gmail.com

امروزه می توان موفقیت عظیم بشر در حوزه اقتصاد، سیاست و دیگر ابعاد جامعه را به طور مستقیم تحت تأثیر رهبری و مدیریت آموزشی در مدارس دانست (ووگت^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ لوینا^۲ و همکاران، ۲۰۱۵؛ اوکوکو^۳ و همکاران، ۲۰۱۵؛ مورای^۴، ۲۰۱۴؛ ساهین^۵، ۲۰۱۳). زیرا مدیران خلاق و نواندیش که در محیطی پیچیده، پر از چالش و در حال تغییر، مدارس را برای رفع نیازهای جامعه در حال و آینده رهبری می کنند (تراسی^۶، ۲۰۱۳)، مسلماً تأثیر بسزایی بر یادگیری دانش آموزان و کیفیت برنامه های درسی و آموزشی خواهند داشت (نیکر و نائیدو^۷، ۲۰۱۴). مدیران نواندیش به عنوان افرادی با ذهنی برتر و نو در مسیر های تعالی آموزشی و پرورشی، پیش نیاز کیفیت بالا در آموزش و پرورش و همچنین کلید موفقیت مدارس و دستاوردهای موفق دانش آموزان مطرح هستند (رودس و بروندریت^۸، ۲۰۱۰) که از ویژگی های فردی و مهارت های حرفه ای ویژه ای برخوردارند تا توان رویارویی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد دانش آموزان را داشته باشند (سوگرو^۹، ۲۰۱۵). از این رو ساختار شکنی در چارچوب های اصولی آموزش و پرورش و تغییر سازمانی از مهمترین بازخورد های ایجاد شده از چنین مدیرانی خواهد بود. به عبارتی دیگر، مدیران نواندیش همواره در تلاش هستند تا در مسیر بالندگی و بقای سازمان، به تغییرات سازمانی بی انجامند. تغییرات سازمانی، یک ابتکار استراتژیک است که تقریباً بر عملیات و عملکرد سازمان تأثیر می گذارد. عواملی وجود دارد که موجب تغییرات می شوند و تقریباً همیشه نیاز است که مورد توجه قرار گیرند (بزازی، ۱۳۹۸).

مبانی نظری

تغییر همواره مترادف با پیشرفت نیست، اگر ساز و کارهای تغییر و اصول حاکم بر آن و متغیر های مداخله کننده در تغییر به درستی شناخته نشود، تغییرات ممکن است به استهلاک و نابودی سازمان ها منجر بشوند (بارباروکس^{۱۰}، ۲۰۱۱). در حال حاضر با پیشرفت سریع علم و فن آوری و پیچیده شدن اوضاع سیاسی و محیط اجتماعی لزوم ایجاد و مدیریت تغییر سازمانی اهمیت ویژه ای یافته است. چنین روند رو به رشد در لزوم تغییر سازمانی نیاز به دانش و مهارت کافی برای بهبود و تکامل سازمانی را تشویق می نماید. مدیران آموزشی با کسب دانش مانند آگاهی از نظریه های حوزه کسب و کار خود، یادگیری استفاده از فناوری های نو، توانمندسازی خود در تطبیق و اقتباس مهارت ها و استراتژی ها و پذیرا بودن تفکر خلاق می توانند به رهبران تغییر تبدیل شوند (عبودی، ۱۳۸۸). از این رو خلاقیت یکی از ویژگی های مهم و از پتانسیل های قوی است که می تواند در مدیر اثربخش وجود داشته باشد و محرکی قوی برای ایجاد تغییرات سازمانی جهت حفظ و بالندگی

1. Voogt
2. Levina
3. Okoko
4. Murray
5. Sahin
6. Tracey
7. Naicker & Naidoo
8. Rhodes & Brundrett
9. Sugrue
10. Barbaroux

مدرسه و تعلیم و تربیت دانش آموزان باشد. خلاقیت^۱ از فرایند تفکر است که فرایند حل مسئله بسیار نزدیک است (قدم پور پور و همکاران، ۱۳۹۳).

تورنس^۲ (۱۹۶۱)، به عنوان یکی از مدل پردازان مطرح در حوزه خلاقیت؛ خلاقیت را مبتنی بر سه محور مهارت؛ انگیزش و توانایی دانسته است. وی معتقد است علی رغم اینکه ممکن است فردی دارای انگیزش بالایی در انجام کارها باشد، ولی ماهیت خلاقیت و طرز فکرهای اجتماع درباره آن یا به اصطلاح تلقی اجتماع می تواند گاهی بین توانایی، انگیزه ها و مهارت های خلاقیت شکاف ایجاد کرده و یا حتی رابطه بین آنها را از بین ببرد. از طرف دیگر کسی دارای سطح بالایی از توانایی و مهارت های خلاقه است که امکان برای او وجود دارد که به شرط برانگیخته شدن انگیزش های خلاقه در او، دست آوردهای خلاق از نشان دهد. همچنین شخصی که دارای توانایی و انگیزش های خلاقه است می تواند با کسب مهارت های خلاقه به دست آورد های خلاق نایل آید (به نقل از فرنی و هنرمند، ۱۳۸۷).

تورنس (۱۹۶۱)، خلاقیت را به عنوان فرایند حساس به مسئله، نقصان ها، شکاف دانش، عناصر گم شده، عدم هماهنگی ها و غیره می نگرد و اعتقاد دارد. هیچ تفکر خلاق احتمال وقوع نخواهد داشت مگر اینکه فرد از مسئله آگاه بوده و آن را شناسایی کرده و نهایتاً "شخص از آن تعریف مشخص داشته و نسبت به آن احساس تعهد نماید. به نظر تورنس (۱۹۶۱)، فرد خلاق باید قادر باشد شماره زیادی مساله معین را که بتواند با آنها برخورد نماید، شرح دهد. همچنین او باید قادر باشد جلسه های متنوعی از وضعیت مسئله ساز را شناسایی کند (شاهی و بخشی، ۱۳۷۹).

با توجه به مطالب مذکور، مدیران آموزشی به عنوان رهبران مدارس جهت هدایت کارایی و اثربخشی معلمان و همچنین مدیریت یادگیری و پرورش دانش آموزان در مسیر هدفمند، نقش بسیار مهمی ایفاء می کنند که در پی آن نیز نوآندیشی، توان خلاقیت و اندیشه نوآوری به عنوان درون داد های بنیادی مدیران نیز بسیار قابل توجه است. از این رو با توجه به اهمیت نظام آموزشی به عنوان یکی از نهاد های مهم جامعه در تعلیم و تربیت دانش آموزان و سرمایه های آینده کشور از یک سو و همچنین رشد روز افزون دانش و فناوری در حوزه های تعلیم و تربیت؛ تغییرات سازمانی مورد توجه بیشتری در عصر حاضر است که مستقیماً بر محور توانایی، نوآندیشی، و خلاقیت مداری مدیران آموزشی مدرسه می چرخد.

این در حالی است که عدم توجه به تغییرات سازمانی در حوزه تعلیم و تربیت و مقاومت مدیران در این امر مهم، ناکارآمدی های قابل توجه ای را در حوزه عملکرد تدریس معلمان، یادگیری دانش آموزان و غیره خواهد گذاشت. زاهدی و شیخ (۱۳۹۵)، بیان داشته اند که در دنیای پر تحول امروزی مدیران یکی از اهرم های کلیدی در اداره سازمان ها به شمار می روند و داشتن مدیران توانمند که بتوانند سازمان ها را در کشاکش امواج خروشان تحولات و رقابت با موفقیت به سوی آرمان ها هدایت نمایند یک مزیت رقابت ملی شناخته می شود. همان طوری که تحقق اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز نیازمند تدارک ساز و کارهای متناسب در سازمان آموزش و پرورش از جمله داشتن « مدیران کارآمد و اثربخش» در مدارس است تا بتوانند با استفاده حداکثری از امکانات و منابع موجود و برقراری تعامل فعال و اثربخش با سایر اجزای سازمان، زمینه موفقیت این مهم را فراهم آورند (همتی، ۱۳۹۳). لذا از ضرورت های خاص انجام

این پژوهش؛ آگاهی از میزان نواندیشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان تنکابن، شناخت بیشتر از سطح تغییرات سازمانی، تغییر پذیری و مقاومت در برابر تغییرات از سوی مدیران مذکور، شناسایی میزان خلاقیت و نوآوری محوری مدیران مذکور در حوزه آموزشی و پژوهش مدرسه، و در نهایت ارائه راه کارها و پیشنهادات کاربردی با قابلیت بالای اجرایی به مدیران مدارس متوسطه شهرستان تنکابن است. نتیجه به دست آمده از این پژوهش فرصتی مناسب برای بازنگری سطح خلاقیت مدیران مدارس دوره ابتدایی، تقویت تفکرات نو و در راستای تحولات بنیادین فرایند آموزشی و پرورشی مدارس و اجتناب از ایستایی در حوزه مدیریت و دنبال نمودن صرف از اهداف از پیش تعیین شده از سوی مدیران است. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت های مذکور، و نظر به این که این پژوهش برای نخستین بار مورد انجام میدانی قرار می گیرد و تاکنون مورد مشابه ای نداشته است، بنابراین انجام این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین نواندیشی و تغییر سازمانی با نقش میانجی گری خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان تنکابن لازم الاجرا به نظر رسیده است.

تحقیقاتی در زمینه متغیرهای موجود در ایران و خارج از ایران صورت گرفته است که در زیر به بررسی چند مورد می پردازیم: رنجبر و حقیقت (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان "رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران شرکت توزیع برق تهران بزرگ" به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد ریسک پذیری، فرد گرایی و مرد سالاری قدرت پیش بینی خلاقیت مدیران را دارا می باشد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و تغییر و نوآوری رابطه معنی داری وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد ریسک پذیری و مرد سالاری قدرت پیش بینی خلاقیت مدیران را دارا می باشد. خلاقیت مدیران زن بیشتر از مدیران مرد می باشد. قدم پور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین سبک های تفکر و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر خرم آباد" به این نتیجه رسیدند که بین سبک های تفکر قانون گذار و قضاوت گر با خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ولی رابطه بین سبک تفکر اجرایی و خلاقیت مدیران معنادار نبود. از بین سبک های تفکر، سبک قانون گذار پیش بینی کننده مناسبی برای خلاقیت مدیران بود. بر اساس یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که سبک تفکر در ایجاد نوآوری نقشی محوری و بنیادی دارد. فرنی و هنرمند (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت خلاقیت مدیران مدارس شهرستان اردبیل و رابطه آن با اثربخشی مدیران" به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت مدیران و اثر بخشی آنها در یکپارچگی هنجاری، بین خلاقیت مدیران و جنسیت آنان، بین خلاقیت مدیران با رشته تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد ولی بین خلاقیت مدیران و اثر بخشی آنها در انطباق و سازگاری، بین خلاقیت مدیران و اثر بخشی آنها در انسجام و کارکرد یگانگی، بین خلاقیت مدیران و اثر بخشی آنها در نیل به هدف، بین خلاقیت مدیران با جنسیت، بین خلاقیت مدیران با رشته تحصیلی رابطه معنی داری وجود ندارد. امین شایان جهرمی و مؤذنی (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان "رابطه بین خلاقیت و نواندیشی مدیران و اثربخشی مدارس از دیدگاه دبیران ناحیه ۲ آموزش و پرورش شیراز" به این نتیجه رسیدند که بین میزان نواندیشی و اثربخشی مدرسه ضریب همبستگی $r = 0/84$ به دست آمد. رشته تحصیلی، جنسیت، سابقه کار، سابقه خدمت در میزان نواندیشی مدیران تأثیری ندارد. ژانگ^۱ و همکاران

(۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان "استراتژی های رهبری خلاق برای مدیران دبستان برای ارتقاء اخلاقیت معلمان در گوانگشی^۱، چین" دریافتند که ایجاد رهبری خلاق مدیران در ارتقاء فرهنگ نوآوری که اخلاقیت فردی و تیمی معلمان را برای پرورش اخلاقیت دانش آموزان ترغیب می کند، لازم است. همچنین توسعه رهبری خلاق مدیران در تسهیل اخلاقیت فردی هر معلم برای تقویت اخلاقیت دانش آموزان لازم است. اید و دیالا^۲ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان "پشتیبانی از اخلاقیت و نوآوری، مقاومت تغییر، تعهد سازمانی و انگیزه" به این نتیجه رسیده اند که مدل نهایی پشتیبانی از اخلاقیت و نوآوری شرکت کنندگان مهم بود و توانست انگیزه مقاومت به تغییر در کارکنان را کاهش دهد و همچنین انگیزه کارکنان را پیش گویی نماید. در نهایت، توانایی یک مدیر برای انگیزش کارگران جهت اجرای تغییرات سازمانی حیاتی است به ویژه هنگامی که معرفی تکنولوژی و نوآوری اغلب در صنعت اتفاق می افتد.

تورکسون و اپیاه^۳ (۲۰۱۰)، در پژوهشی تحت عنوان "اخلاقیت و نوآوری مدیریتی: پاناسا برای تغییر و توسعه سازمانی" به این نتیجه رسیدند که مدیرانی که می خواهند در «آلبوم نبوغ مدیریتی موفق» علائم خود را ایجاد کنند، باید وضع موجود، کنوانسیون و قانون اساسی را با ایده های خلاقانه و خلاقانه خود درآمیزند. داستان های موفقیت بسیاری از مدیران به ویژه در سازمان های چند ملیتی تا حدودی ناشی از کاربرد عناصر اصلی مدیریتی اخلاقیت و نوآوری است. بسیاری از سازمان ها به دلیل نداشتن ایده های خلاقانه از طرف مدیران از بین رفته اند. برخی دیگر نیز به دلیل ایده های خلاقانه و خلاقانه مدیران، گام های بزرگی برداشته اند. از این رو اخلاقیت و نوآوری مفاهیم مهم و جدا نشدنی هستند که می توانند ثروت مدیران و سازمان های تجاری را تغییر دهند. مارکی و اسکاندورا^۴ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "بررسی اثرات رهبری مدیر عامل شرکت خلاق در نوآوری در شرکت هایی با تکنولوژی پیشرفته" به این نتیجه رسیدند که اثرات اصلی اخلاقیت و رفتارهای رهبری عملیاتی بر کمیت نوآوری است. همچنین نتایج نشان داد که بالاترین سطح از مقدار نوآوری در دو قسمت رهبری عملیاتی و خلاق وجود دارد و بین رهبری خلاق و عملیاتی با میزان نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از دیگر یافته های این تحقیق این است که رفتار رهبری خلاق به طور مثبت با استفاده از علم در نوآوری در ارتباط است. در این تحقیق ادراک بر این است که مدیر با گسترش برقراری ارتباط با محیط خارجی و ایجاد فرصت ها می تواند به اخلاقیت و نوآوری دست پیدا کند. وان ووئرکوم^۵ و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان "اخلاقیت، برنامه ریزی و تغییر سازمانی به این نتیجه رسیدند که در صورت پذیرش چشم اندازهای برنامه ریزی، اخلاقیت می تواند بسیار بیشتر باشد. با وجود دستگاه های استراتژیک، اخلاقیت در یک سازمان می تواند ترویج و تسهیل بیابد. از آن جایی که خلاق بودن باید جزئی از تجربیات روزمره یک سازمان باشد، لذا اخلاقیت جزئی از جلسات عادی و واقعیت برای همه اعضای یک سازمان است. با توجه به ادبیات نظری و مرور پیشینه های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱)، به بررسی فرضیه های زیر پرداخته شد:

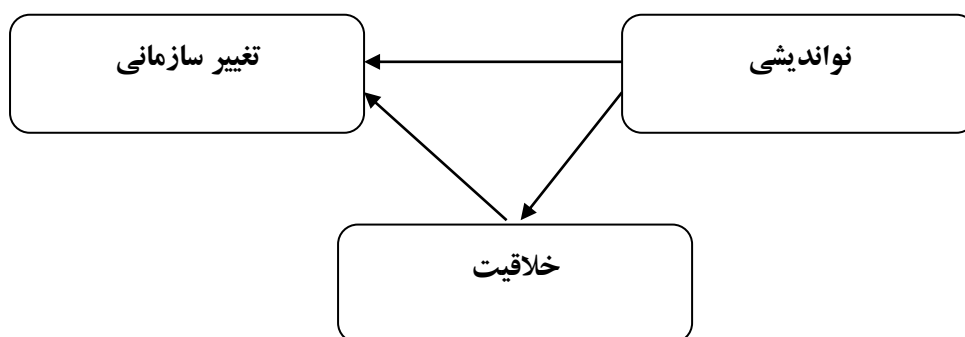
2. Guangxi
3. Ude & Diala
1. Turkson & Appiah
2. Makri, M. & Scandura
2. Van Woerkum

نو اندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت اثر دارد.

نو اندیشی بر تغییر سازمانی اثر دارد.

نو اندیشی بر خلاقیت اثر دارد.

خلاقیت بر تغییر سازمانی اثر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش به صورت توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معاونین مقاطع متوسطه اول و دوم در شهرستان تنکابن به تعداد ۲۸۶ بودند که از این تعداد ۱۶۵ نفر به شیوه تصادفی طبقه ای با تخصیص متناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده شد. در روش میدانی از سه پرسشنامه استاندارد نواندیشی ۱۴ پرسشی (مرکز تخصصی مشاوره کسب و کار، ۱۳۹۳)، تغییر سازمانی ۱۸ پرسشی (دانهام^۱ و همکاران، ۱۹۸۹)، خلاقیت ۶۰ پرسشی (تورنس، ۱۹۷۹)، استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه ها؛ در پژوهش های مشابه به کرات میزان روا بودن پرسشنامه های مورد نظر بررسی و قابلیت آن در حوزه روایی به اثبات رسیده بود. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه های مذکور از روش ضریب آلفای کرونباخ با به کارگیری از نرم افزار spss22 استفاده شد. به همین منظور ۳۰ نسخه از هر سه پرسشنامه (نو اندیشی، تغییر سازمانی و خلاقیت) در بین جامعه مورد مطالعه توزیع، اجرا، جمع آوری و محاسبه شد. بر این اساس مقدار پایایی پرسشنامه های نواندیشی ۰/۷۳۵، تغییر سازمانی ۰/۷۲۱ و خلاقیت ۰/۷۶۰ تعیین گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. بر این اساس ابتدا آمار توصیفی برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش با به کارگیری از شاخص های توصیفی به نمایش گذاشته شده است و در ادامه از آمار استنباطی برای بررسی فرضیه ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار PLS3 و آزمون سوبل استفاده شده است.

1. Dunham

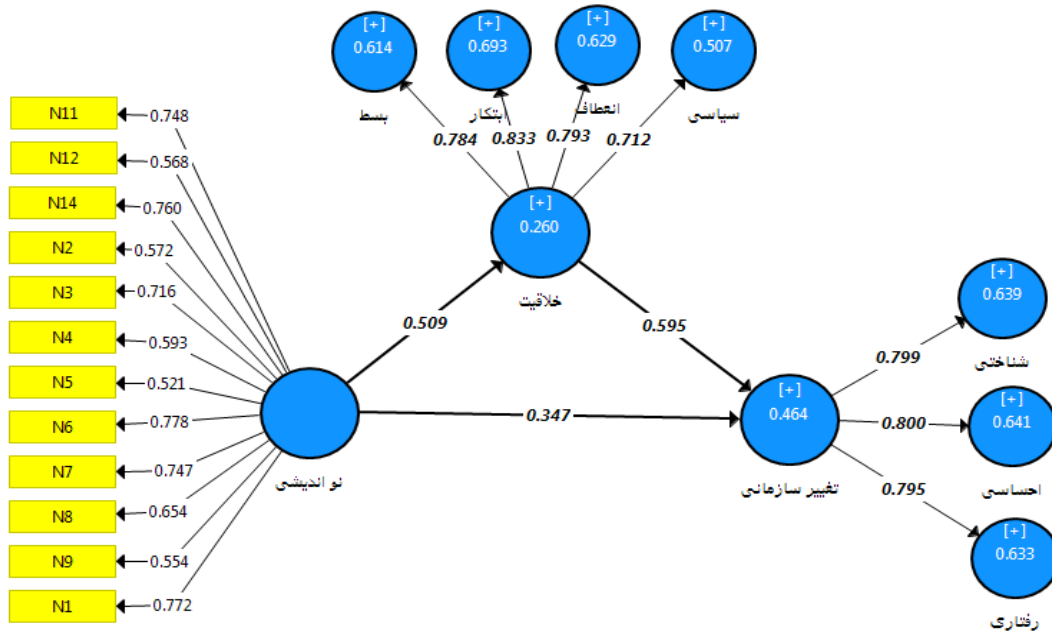
بحث و یافته ها

ابتدا با استفاده از شاخص های توصیفی میانگین و انحراف معیار به بررسی متغیر های نواندیشی، خلاقیت و تغییر سازمانی پرداخته شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیر های نو اندیشی، خلاقیت و تغییر سازمانی (n=۱۶۵)

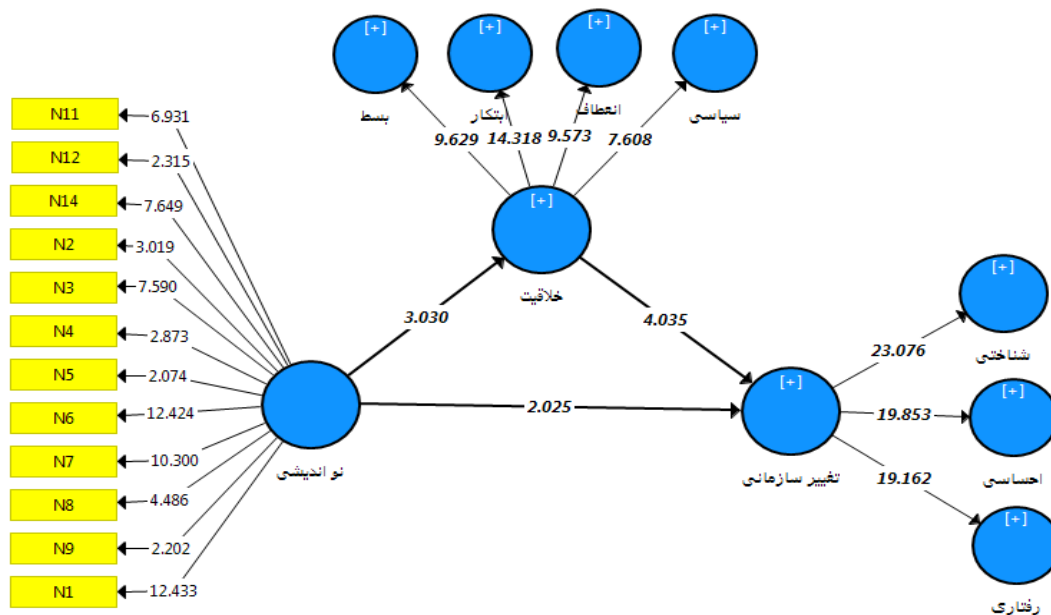
| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|---------|--------------|
| نو اندیشی | ۷۳/۰۷ | ۱۲/۴۸۰ |
| خلاقیت | ۸۱/۱۲ | ۱۳/۳۳۲ |
| تغییر سازمانی | ۸۰/۴۱ | ۱۷/۲۱۷ |

بر اساس جدول ۱، میانگین و انحراف معیار کسب شده مربوط به متغیر خلاقیت به ترتیب برابر با ۸۱/۱۲ و ۱۳/۳۳۲، متغیر نواندیشی به ترتیب برابر با ۷۳/۰۷ و ۱۲/۴۸۰ و متغیر تغییر سازمانی ۸۰/۴۱ و ۱۷/۲۱۷ است. در بخش استنباطی از روش معادلات ساختاری با نرم افزار PLS3 و آزمون سوبل استفاده شد. بر این اساس ابتدا به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش پرداخته شد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش (شکل ۱) به صورت زیر است:



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است (شکل ۲).



شکل ۲. نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

با توجه به توان متوسط مدل در پیش بینی متغیر مکنون درون زای مدل، بررسی فرضیه های انجام می گردد. برای بررسی فرضیه ها و آزمون معنی داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول ۲ داده شده است.

جدول ۲. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های اول تا سوم پژوهش

| ردیف | مسیر | ضریب مسیر | عدد معنی داری (t-value) | نتیجه آزمون |
|------|-----------|---------------|-------------------------|-------------|
| ۱ | نو اندیشی | تغییر سازمانی | ۰/۳۴۷ | تایید |
| ۲ | نو اندیشی | خلاقیت | ۰/۵۰۹ | تایید |
| ۳ | خلاقیت | تغییر سازمانی | ۰/۵۹۵ | تایید |

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته خواهد شد. فرضیه اول: نو اندیشی بر تغییر سازمانی اثر دارد.

مطابق با جدول ۲، آماره معنی داری بین متغیر نو اندیشی و تغییر سازمانی برابر (۲/۰۲۵) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان نو اندیشی و تغییر سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۴۷) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر نو اندیشی بر تغییر سازمانی را نشان می دهد. این بدان معناست که نو اندیشی بر تغییر سازمانی اثر مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود. فرضیه دوم: نو اندیشی و خلاقیت اثر دارد.

مطابق با جدول ۲، آماره معنی داری بین متغیر نو اندیشی و خلاقیت برابر (۳/۰۳) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان نو اندیشی و خلاقیت در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۰۹) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر نو اندیشی بر خلاقیت را نشان می دهد. بنابراین نو اندیشی بر خلاقیت اثر مستقیم دارد و این فرضیه تایید می شود. فرضیه سوم: خلاقیت بر تغییر سازمانی اثر دارد.

مطابق با جدول ۲، آماره معنی داری بین متغیر خلاقیت و تغییر سازمانی برابر (۴/۰۳۵) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان خلاقیت و تغییر سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۹۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر خلاقیت بر تغییر سازمانی را نشان می دهد. این بدان معناست که خلاقیت بر تغییر سازمانی اثر مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود. فرضیه اصلی: بین نو اندیشی و تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت رابطه وجود دارد.

جدول ۳. نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیر مستقیم

| مسیر | متغیر (های) متغیر وابسته | اثر غیر مستقیم | مقدار بوت | | آماره t | خطای سطح معناداری |
|-----------------|--------------------------|----------------|-----------|---------|---------|-------------------|
| | | | حد پایین | حد بالا | | |
| نو اندیشی مستقل | خلاقیت | تغییر سازمانی | ۰/۳۰۳ | ۰/۵۳۷ | ۲/۶۷۶ | ۰/۱۱۳ |
| | | | | | | ۰/۰۰۸ |

برای بررسی فرضیه اصلی از روش بوت استرپ استفاده شده است. بر این اساس با توجه به جدول ۳، سطح معناداری برابر با ۰/۰۸ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنا که نو اندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی اخلاقیت اثر دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که نواندیشی بر تغییر سازمانی اثر مستقیم دارد. در تبیین نتیجه به دست آمده بیان می‌شود، یکی از ملزومات بقای سازمان‌ها به ویژه نهاد آموزشی مدرسه، تغییر و تحول بر محور کارایی و اثربخشی است. به طوری که عملکرد بهینه گردد و موفقیت نیز روز افزون شود. از آن جایی که نظام تعلیم و تربیت به منظور دستیابی به اهداف آموزشی و پرورشی، نیازمند تغییرات بنیادین و نشأت گرفته از ایده‌های نوین و اثربخش می‌باشد. و لذا هر چقدر مدیریت مدارس از تفکرات نو و اندیشه‌های برتر با توجه به موقعیت موجود برخوردار باشند، به همان میزان انتظار تغییر سازمانی در مدارس و در کارکرد های کارکنان آموزشی وجود خواهد داشت. بنابراین نو اندیشی یکی از پایه های مهم در ایجاد و تقویت تغییر سازمانی است که خارج از اندیشه نو مدیران نمی‌باشد. مدیران فاقد ایده های نو و تفکرات تازه، هرگز در پی تغییر و تحول سازمان نخواهند بود. آنها همواره در برابر تغییرات مقاومت می‌نمایند و البته در محیط رقابتی نیز فاقد کسب مزیت رقابتی خواهند بود و این مهم حیات و بقای سازمان را به مرور زمان از بین خواهد برد. مطابق با نتیجه به دست آمده پژوهشی یافت نشده است.

نتیجه به دست آمده اثر مستقیم نواندیشی بر اخلاقیت را نشان داد و این فرضیه تأیید می‌شود. نتیجه گیری می‌شود که اخلاقیت در عصر حاضر، جایگاه ویژه ای در سازمان های متعدد به ویژه نهاد آموزشی مدرسه به عنوان یکی از نهاد های مهم جامعه در جهت تعلیم و تربیت دانش آموزان دارد. به طوری که پاس داشتن به آن (اخلاقیت) و توجه ویژه به این نوع ارزشمندی در سازمان سبب می‌گردد تا سطح کارایی و میزان تحقق اهداف آموزشی افزایش پیدا کند. حال آن که اخلاقیت و توانایی های خلاق در سازمان در پی تفکرات تازه و ایده های نوین تحقق پیدا می‌کند. به این معنا که مدیران نو اندیش و دارای اندیشه های تازه در درون سازمان، عملکرد های خلاقانه را مورد استقبال قرار می‌دهند و همواره در جستجوی کشف راهبرد های مهم خواهند بود. این مهم را می‌توان به این صورت تعبیر نمود که اندیشه نو به عنوان یک تئوری و اخلاقیت نیز به عنوان یک عملکرد نو و بر اساس تئوری می‌باشد. بنابراین هر چقدر مدیران از اندیشه های نو برخوردار باشند، انتظار اخلاقیت پروری و تمرکز بر عملکرد ها و مجموعه فعالیت های نوین در سازمان خواهد وجود خواهد داشت. مطابق با نتیجه به دست آمده، مارکی و اسکاندورا (۲۰۱۰)، دریافتند که مدیر با گسترش برقراری ارتباط با محیط خارجی و ایجاد فرصت ها می‌تواند به اخلاقیت و نوآوری دست پیدا کند.

همچنین نتیجه پژوهش نشان داد اخلاقیت بر تغییر سازمانی اثر مستقیم دارد. در تبیین نتیجه به دست آمده بیان می‌شود، نیاز های آموزشی دانش آموزان، تعلیم و تربیت معنادار دانش آموزان، کیفیت آموزشی و پرورشی مدرسه، کسب مزیت رقابتی در محیط رقابتی از جمله فاکتور های مهم نظام آموزشی مدرسه است که با توجه به هجوم دانش و تکنولوژی های روز

دنیا، نیازمند تحول و تغییرات مناسب به صورت مداوم خواهد بود. در غیر این صورت هدایت سنتی مدارس از سوی مدیران را شاهد خواهیم بود که با توجه به شرایط عصر حاضر از قابلیت مناسبی برخوردار نمی باشد ضمن آن که مورد استقبال مراجعین نظام آموزشی نیز نخواهد بود و این امر به مرور زمان، رکود حیاتی مدرسه را نشانه خواهد گرفت. لذا یکی از مهمترین عامل تغییر سازمانی، خلاقیت است که به اعتقاد تورنس (۱۹۶۱)، بر محور مهارت، انگیزش و توانایی استوار می باشد. بنابراین هر قدر مدیران مدرسه از ابتکار عمل، مهارت های نوین، تنگنیش کشف کردن و توانایی حل مسائل و ارائه راه حل های مورد نیاز در شرایط خاص را داشته باشند، به همان میزان نیز تغییر سازمانی تحقق پیدا می کند. لذا اجرای خلاقیت توأم با تغییر سازمانی است که کاملاً "مشهود می باشد. تغییر سازمانی به خودی خود تحقق پیدا نمی کند بلکه نیازمند خلاقیت و ابتکار عمل از سوی اعضای سازمان و به ویژه مدیران به عنوان رهبران سازمانی است. مطابق با نتیجه به دست آمده، اید و دیالا (۲۰۱۵)، به این نتیجه رسیدند که توانایی یک مدیر برای انگیزش کارگران جهت اجرای تغییرات سازمانی حیاتی است به ویژه هنگامی که معرفی تکنولوژی و نوآوری اغلب در صنعت اتفاق می افتد. در همین راستا تورکسون و اپیاه (۲۰۱۰)، دریافتند که خلاقیت و نوآوری مفاهیم مهم و جدا نشدنی هستند که می توانند ثروت مدیران و سازمان های تجاری را تغییر دهند. (رابطه خلاقیت و تغییر در سازمان).

نتیجه به دست آمده دیگر حاکی از آن بود که نو اندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت اثر وجود دارد. در تبیین نتیجه به دست آمده بیان می شود، یکی از امتیازات مهم مدیران در نظام آموزشی، نو اندیشی و تفکرات تازه آنان است که می تواند فرصتی غنی برای ایجاد تغییرات سازمانی و تحول مناسب در نهاد آموزشی باشد. فضای پیشرفته امروزی، ذهنیت باز مدیران را می طلبد تا از حالت ایستایی خارج شده و به پویایی سازمانی نائل گردند. به این معنی که همواره به دنبال کسب موقعیت های تازه، ایده های جدید و راهبرد های نوین باشند. تفکرات نو و داشتن منشی خلاق و نوآور، مدیران را به سمت تغییرات سازمانی سوق می دهد. مطابق با نتیجه به دست آمده پژوهشی یافت نشده است.

با توجه به نتیجه به دست آمده مبنی بر اثر مستقیم نو اندیشی بر تغییر سازمانی؛ ارائه ایده های برتر برای مقاومت در برابر تغییرات ناگهانی موجود از سوی مدیران و همچنین درخواست و به کارگیری از نیرو های جوان و مستعد و دارای قابلیت بالای سازمانی در برابر تغییرات موجود و احتمالی جهت رشد هر چه بیشتر مدرسه پیشنهاد می شود. بر اساس نتیجه به دست آمده مبنی بر اثر مستقیم نو اندیشی بر خلاقیت؛ پیشنهاد می شود تا مدیران به توانایی های فردی کارکنان سازمان به طور کامل توجه نمایند. همچنین به محیط رقابتی و برقراری تعامل سازنده با رقبا جهت شناخت بیشتر نیاز های موجود نیز متمرکز شوند. با توجه به نتیجه به دست آمده مبنی بر اثر مستقیم خلاقیت بر تغییر سازمانی؛ عضویت گروهی با همکاران سازمانی مدرسه و تلاش در جهت حل مسائل موجود و ارائه پیشنهادات کاربردی و نوین آموزشی و پرورشی و همچنین تشویق و حمایت مادی و معنوی کارکنان آموزشی برای انجام کارهای تازه (ایجاد ریسک) جهت ایجاد تغییرات راهبردی در سطوح مختلف آموزشی مدرسه پیشنهاد می شود. بر اساس نتیجه به دست آمده مبنی بر اثر نو اندیشی بر تغییر سازمانی با نقش میانجی خلاقیت پیشنهاد می شود تا بهترین خدمات مشاوره ای به جامعه آموزشی مدرسه (معاونین، معلمان و دیگر کارکنان مربوطه) از سوی مدیران جهت تقویت خلاقیت هر چه بیشتر جامعه آموزشی مدرسه و در نتیجه تحقق بهینه

اهداف آموزشی ارائه شود. همچنین مدرسه در مسیر رشد و بالندگی به صورت مستمر از سوی مدیران و معاونین آموزشی توسط متولیان امر بارور گردد.

منابع فارسی

- امین شایان جهرمی، ش و مؤذنی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین خلاقیت و نواندیشی مدیران و اثربخشی مدارس از دیدگاه دبیران ناحیه ۲ آموزش و پرورش شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۱۶، صص ۲۵-۴۰.
- بزازی، م. (۱۳۹۸). چرا سازمان ها نیاز به تغییر دارند. بازیابی شده در ۱۳۹۸/۱۰/۵ از: <https://modirsun.com>
- رنجبر، ع ر و حقیقت، م. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران شرکت توزیع برق تهران بزرگ. ارائه شده در پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در سال ۱۳۹۴.
- زاهدی، ش ا و شیخ، ا. (۱۳۹۵). الگوی قابلیت های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، سال اول، صص ۹۵-۱۳۹.
- شاهی، ن و بخشی، ال. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر در شکوفایی خلاقیت دانش آموزان پسر مقطع متوسطه استان اردبیل. شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان اردبیل.
- عبودی، ح. (۱۳۸۸). چگونه تغییر سازمانی را مدیریت و رهبری کنیم؟. راهکار مدیریت، صص ۷-۱.
- فرنیاء، م ع و هنرمند، م. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت خلاقیت مدیران مدارس شهرستان اردبیل و رابطه آن با اثربخشی مدیران. مجله علوم تربیتی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۶۰-۱۲۱.
- قدم پور، ع ا. کوهگانی، ن و جعفری، ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک های تفکر و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال چهارم، شماره ۳، صص ۱۵۷-۱۴۱.
- همتی، ب. (۱۳۹۳). نقش مدیران مدارس در تحقق اهداف سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش. ارائه شده در همایش بین المللی مدیریت.

منابع انگلیسی

- Barbaroux, P. (2011). A Design-Oriented Approach to Organizational Change: Insights from a Military Case Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 24, No. 5, pp. 626- 639.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
- Levina, E. Y., Yunusova, A. B., Fayzullina, A. R., Rassadin, S. V., Lotfullin, M. R., Nuriyeva, E. N., & Vlasova, V. K. (2015). Federal Public Administration

- Implementation in Vocational Education. *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 4, pp. 98- 104.
- Makri, M. & Scandura, T.A. (2010). Exploring the effects of creative CEO leadership on innovation in high-technology firm. *Journal The Leadership Quarterly*, Vol. 21, pp. 75- 88.
 - Murray, C. (2015). High School Principals' Understanding of Instructional Leadership: An Emerging Theory. Phd.Thesis, GRADUATE PROGRAMS IN EDUCATION. UNIVERSITY OF CALGARY.
 - Naicker, I, & Naidoo, S. V. (2014). Is the Whole More than the Sum of Its Parts? A Community of Practice Approach to Leadership Development of School Principals. *Kamla-Raj, Int J Edu Sci*, Vol. 7, No. 2, pp. 289- 298.
 - Okoko, J, M., Scott, S., & Scott, D. E. (2014). Perceptions of school leaders in Nairobi about their leadership preparation and development. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, pp, 1-25.
 - Rhodes, C., & Brundrett, M. (2010). *Leadership for learning. The principles of Educational Leadership and Management*. London: SAGE.
 - Sahin, I. (2013). The Principals of Primary Schools Ideas on Their School Development Strategies and Practices. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 242-250.
 - Sugrue, C. (2015). *Principal Professional Learning: Sources of Sustenance? Unmasking School Leadership*, Springer.
 - Torrance.E.P.(1987). *Teaching for Creativity*. Buffalo,NY:Berly limited.
 - Tracey, H. (2011). The impact of coaching on ACT principal leadership. *National Professional Standard for Principals*.
 - Turkson, JK. & Appiah, KO. (2010, Dec). *Managerial Creativity and Innovation: A Panacea for Organizational Change and Development*. Retrieved from at: <http://ssrn.com>
 - [Van Woerkum, C.](#), [Aarts, M.](#), & [De Grip, K.](#) (2007). Creativity, planning and organizational change. [Journal of Organizational Change Management](#), Vol. 20, No. 6, pp. 847- 865.
 - Voogt, J. Laferrière, Therese, Breuleux, Alain, Itow, Rebecca C, Hickey, Daniel, T. & McKenney, S. (2015). Collaborative design as a form of professional development. *Instructional Science, Instr Sci*, Vol. 43, pp. 259–282.
 - Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charaenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, pp. 1-7.