

بررسی رابطه‌ی ابعاد سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان مهدی شریعتمداری^۱، علی توانگر^۲

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه‌ی ابعاد سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان انجام شده است. این مطالعه براساس دیدگاه پیتر سنگه و ریچارد دفت در خصوص ابعاد سازمان یادگیرنده (مبادله‌ی اطلاعات، رهبر متفکر، آرمان مشترک، فرهنگ قوی و قابلیت فردی) می‌باشد. روش انجام تحقیق به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی (از نوع پیمایش و به لحاظ هدف پژوهش کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران متوسطه استان سمنان (۱۷۰ نفر) بود که نمونه تحقیق مطابق با جدول مورگان ۱۱۸ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از هر شهرستان و منطقه نمونه مورد نظر انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t همبسته) استفاده شد. روایی پرسشنامه با مطالعه‌ی منابع و اخذ نظرات چند تن از اساتید با تجربه و صاحب نظر بدست آمد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها نیز تعداد ۳۰ پرسشنامه بین جامعه آماری (غیر از نمونه اصلی) توزیع و با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۷ برای سازمان یادگیرنده و ۰/۷۶ برای خلاقیت برآورد گردیده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های فرهنگ، قابلیت شخصی و آرمان مشترک با خلاقیت مدیران متوسطه استان رابطه‌ی معنادار داشته و همچنین یافته‌های جانبی پژوهش نشان داد که بین میزان خلاقیت و سن و سنوات اختلاف معنادار و بین جنسیت و مدرک تحصیلی با خلاقیت از اختلاف معناداری برخوردار نیستند و بین نظرات مدیران زن و مرد در مورد مولفه‌های آرمان مشترک و قابلیت شخصی تفاوت وجود دارد.

کلید واژه ها: سازمان یادگیرنده، مبادله‌ی اطلاعات، رهبر متفکر، آرمان مشترک، فرهنگ قوی، قابلیت فردی، خلاقیت

۱. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی سازمان مرکزی

mehdishariatmadari@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم، تفاوت بسیاری بین سازمان‌های امروز و گذشته وجود دارد و در این ارتباط چارلز هندی^۱ از صاحب‌نظران رشته‌ی مدیریت بر این عقیده می‌باشد که مدیران امروز با سازمان‌هایی سروکار دارند که شباهتی به سازمان‌های گذشته ندارند. گاروین^۲ نیز معتقد است: سازمان یادگیرنده سازمانی است که دارای مهارت و توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خود را طوری تعدیل می‌نماید که منعکس کننده‌ی دانش و دیدگاه‌های جدید باشد.

سنگه^۳ در کتاب پنجمین فرمان می‌گوید که سازمان یادگیرنده به سازمانی گفته می‌شود که به‌طور مستمر در پی افزایش قابلیت‌های خود برای خلق چیزهایی است که می‌خواهد ایجاد کند. مدیران نیاز دارند که برای حفظ بقاء، سازمان‌ها را با دگرگونی‌ها هماهنگ کرده و برای دستیابی به این امر، بایستی به یادگیری به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و بدین وسیله همواره خود را آماده‌ی پذیرش تغییرات نموده و کارکنان و افراد سازمان را نیز با دگرگونی‌ها همراه سازند و آنها را وادار کنند که سازمان را به سمت سازمانی یادگیرنده سوق دهند. زیرا شرط لازم در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده پذیرش تغییرات است.

تافلر معتقد است که در گذر از دو دوره‌ی تاریخی که طی آن خشونت و سپس ثروت رایج-ترین، مهم‌ترین و موثرترین منبع قدرت بود، در اقتصاد فوق‌نمادین امروز و فردای جهان، دانایی و علم و دانش مهم‌ترین منبع قدرت است. در واقع یادگیری به‌عنوان مزیت رقابتی مطرح می‌شود و انسان و دانش کلید تعیین‌کننده‌ی اثربخشی در سازمان‌ها به حساب می‌آیند. سازمان یادگیرنده با افزایش سطح یادگیرندگی، سازمان را در مقابل تغییرات محیط و رشد تکنولوژی یاری می‌کند. (ایران‌نژاد، ۱۳۸۱، ص ۲)

از سوی دیگر حوزه مدیریت در حال طی کردن مرحله‌ی گذر پارادایم سازمانی از مدرن به پست مدرن است. و همچنین بسیاری از سازمان‌ها در حال گذر از مدیریت سنتی سلسله‌مراتبی به

1 CH. Handy
2 Garvin
3 P. senge

مدیریت مشارکتی هستند. دگرگونی و جابجایی در مدیریت بر اثر دو روند شتاب گیرنده به وقوع پیوسته است. اولین روند، نرخ فزاینده تغییر است که ارمغان رقابت جهانی است. سازمان‌ها باید بتوانند سریع‌تر خود را با تغییرات تطبیق دهند و در عرصه‌ی وسیع‌تری فعالیت کنند. روند دوم تغییر اصولی در فناوری سازمانی است. سازمان‌های سنتی به گونه‌ای طراحی شده بودند که از تکنولوژی‌های ماشین محور استفاده کنند، اما سازمان‌های جدید از نوع سازمان‌های دانش محور هستند به این معنی که آنها برای به کارگیری اندیشه‌ها و اطلاعات طراحی شده‌اند و هر کارمند در یک یا چند زمینه از فعالیت‌های ذهنی و تخصصی تبحر دارد و به جای تلاش برای کارایی، باید به صورت مدام یاد بگیرد و قادر باشد تا مسائل مربوط به حوزه فعالیت خود را تعریف و حل کند. در این نظم جدید جهانی، مسئولیت مدیریت، خلق قابلیت یادگیری سازمانی است. (دفت، ۱۳۸۶)

چارلز هندی (۱۳۸۰) در این زمینه بیان می‌دارد که سازمان‌ها باید جهت افزایش قدرت رقابت و قابلیت‌های همپایی با تغییرات و در نهایت حفظ موقعیت خود، در زمینه اجتماعی، از نظر ساختاری متحول شده و از نظر استراتژی نیز تغییر کنند او با توجه به روند سریع تغییرات در جوامع می‌گوید مدیران لازم است با شناخت تحولاتی که در محیط آنها می‌گذرد به تجدید نظر و تطبیق وضعیت خود با تحولات مزبور پردازند و بر ادامه روند فعلی خود آنقدر پافشاری نکنند که بیم آن باشد که برای آینده چیزی برای عرضه کردن نداشته باشند.

از سوی دیگر در دنیای امروز که سرعت تغییرات بسیار افزایش پیدا کرده و رقابت در سازمان‌ها گسترش یافته است خلاقیت راه کلیدی بقاء و پایداری سازمان‌ها در این عرصه پرتلاطم محسوب می‌شود به همین دلیل امروزه استفاده از توان خلاقیت کارکنان برای هماهنگی و انطباق با دنیای نوین در سازمان‌ها بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

مایرون و دیگران^۱ (۲۰۰۴) تحقیقات مربوط به عوامل موثر بر خلاقیت را به دو گروه تقسیم می‌کنند. یکی در سطح فردی که در آن خصوصیات فردی را که منجر به افزایش یا کاهش خلاقیت می‌شود و دیگری در سطح سازمانی که عوامل سازمانی که بر خلاقیت تاثیر می‌گذارند را مورد مطالعه قرار می‌دهند. البته تحقیقاتی نیز وجود دارند که این دو جریان را با هم دنبال می‌کنند.

(رایس ۲۰۰۶، ص ۲۳۳)

مدیران باید بپذیرند که در عصر دانش و اطلاعات و توسعه دانایی و خلاقیت، مدیریت می‌کند و لازمه موفقیت آنان در این برهه آن است که به مقوله خلاقیت به‌عنوان یک مساله و فرصتی برای پویایی و توسعه بنگرند و از حل مساله به روش‌های سنتی و معمول بپرهیزند (روحانی ۱۳۸۴، ص ۴۰)، زیرا در بین فاکتورهایی که بر روی خلاقیت کارکنان و عملکردشان تاثیر می‌گذارد، مدیریت و رهبری می‌باشد. این مطالعات نشان داده‌اند که رهبری می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر خلاقیت کارکنان اثر بگذارد. در مورد تاثیر مستقیم، رهبر می‌تواند با بالا بردن و حمایت از انگیزه درونی کارکنان و جلب توجه آنان به سطوح بالاتر نیازها که به‌عنوان منابع اصلی و مهم خلاقیت شناخته شده‌اند، خلاقیت را افزایش دهند. علاوه بر این رهبران می‌توانند با ایجاد محیطی که در آن کارکنان می‌توانند دیدگاه‌های مختلف را بدون نگرانی در مورد مجازات شدن در خصوص عواقب آن اتخاذ نمایند، تشویق کنند و بدین طریق به‌طور غیرمستقیم بر خلاقیت تاثیر بگذارند (جونگک و دیگران ۲۰۰۳، ص ۵۲۶)

ارنست دیل براین باور است که داشتن مدیران خلاق و نوآور، شاید بهترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه جدید و بکر باشد. (عامری و دیگران ۱۳۸۱، ص ۱۲۶) مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند یا رفتار و عملکردی داشته باشد که مانع نوآوری کارکنان شود مدیران باید بدانند که سازمان آنها مجموعه زنده انسانی است که در تعامل با ابراز، تجهیزات و مواد می‌باشد. آنها باید برای انطباق و رشد در محیط و بهبود توانایی یادگیری خود و دیگر عناصر انسانی سازمان، تمایل ایجاد کنند و واکنش-های انطباقی را در پیکره سازمان تقویت کنند تا استعداد و توانایی نوآوری را بهبود دهند. مدیران برای پرورش افراد خلاق باید موارد زیر را امکان‌پذیر سازند: تحمل مخاطره، کاهش کنترل بیرونی، کاهش تقسیم کار زیاد، قبول ابهام، تحمل راه‌های غیرعملی، تحمل تضاد، تمرکز بر نتایج همه‌جانبه، ارتباط همه‌جانبه، ایجاد نظام مشارکت جوانه، گسترش گروه‌های کاری (سیدجوادین ۱۳۸۲، ص ۲۲۷) همچنین بر طبق نظریه استرنبرگ و لوبارت بروز خلاقیت مستلزم ترکیب و تعامل شش عامل است که از جمله این عوامل می‌توان به حمایت اجتماعی، محیط تسهیل‌کننده و پاداش

دهنده اشاره کرد. خلاقیت در محیط باز و آزاد سازمان بارور می‌شود یعنی محیطی که کشف نظریات جدید و ارائه راه‌های تازه را تقویت می‌کند.

دمیرچلی (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی دانشگاه شهید بهشتی بر اساس اصول سازمان یادگیرنده (پیترسنگه) از دیدگاه اعضای هیات علمی" به انجام رسانده است، دانشگاه مورد نظر را از لحاظ دارا بودن اصول سازمان یادگیرنده مورد مطالعه قرار داده است که این پنج اصل عبارتند از: قابلیت فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی. هدف اصلی محقق از انجام این پژوهش بررسی میزان برخورداری دانشگاه شهید بهشتی از ابعاد سازمان یادگیرنده است. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که قابلیت‌های فردی و الگوهای ذهنی در همه‌ی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی نسبت به اصول دیگر در سطح بالاتری قرار دارند و مشکل دانشکده‌ها در تفکر سیستمی، آرمان مشترک و یادگیری تیمی می‌باشد.

میرقاسمی (۱۳۸۵) پژوهشی را تحت عنوان "ارزیابی عملکرد مجتمع آموزشی مفید به‌عنوان سازمان یادگیرنده" به انجام رسانده است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی مقایسه بین وضعیت موجود مجتمع آموزشی مفید و وضعیت مطلوب آن از نظر برخورداری از ابعاد سازمان یادگیرنده می‌باشد. در این تحقیق ویژگی‌های مورد مطالعه بر مبنای مدل ویک و لئون و براساس پنج مولفه‌ی کلیدی رهبری، برنامه و ارزیابی، اطلاعات، نوآوری و ابتکار و اجرا انتخاب شده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود مجتمع آموزشی مفید به‌عنوان سازمان یادگیرنده (از نظر هر پنج بعد) و وضعیت مطلوب آن تفاوت معناداری وجود ندارد و این مجتمع آموزشی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار می‌باشد.

یافته‌های پژوهش **نوری (۱۳۸۶)** تحت عنوان "بررسی و مقایسه‌ی وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده (ویک و لئون) از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در تمام ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب دانشگاه ارومیه از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه در ابعاد رهبری، نوآوری و ابتکار، اجرا، برنامه / ارزیابی و اطلاعات تفاوت معناداری وجود دارد.

رنجبر (۱۳۸۷) پژوهشی را تحت عنوان "آشنایی با مولفه‌های پنجگانه‌ی سازمان یادگیرنده در

مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان بر اساس مدل سنگه "انجام داده است. هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی وضعیت برخورداری مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان از ابعاد سازمان یادگیرنده‌ی مدل (پیتر سنگه) می‌باشد که این ابعاد عبارتند از: یادگیری تیمی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، مهارت‌های فردی و تفکر سیستمی. نتایج بدست آمده از پژوهش در مورد مولفه‌های سازمان یادگیرنده نشان داد که میانگین محاسبه شده برای تک تک مولفه‌های مذکور از میانگین جامعه بالاتر است. لذا چنین استنتاج گردیده که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده برخوردار می‌باشند.

میرآقاپور اقدم (۱۳۸۸) پژوهشی را با موضوع مطالعه‌ی اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده (مبادله‌ی اطلاعات، رهبر متفکر، آرمان مشترک، فرهنگ قوی و قابلیت فردی) انجام داده است. یافته‌های جانبی پژوهش نشان می‌دهد که بین پاسخ اعضای نمونه به سوال‌های پرسشنامه (در مورد میزان برخورداری اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر از ابعاد سازمان یادگیرنده) و متغیرهای پژوهش که مشکل از میزان تحصیلات، سابقه‌ی خدمت، شاخه‌ی اداری، جنسیت و سن می‌باشند، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بلکمن و هندرسون (۲۰۰۵) پژوهشی را تحت عنوان "چرا سازمان‌های یادگیرنده تغییر نمی‌کنند" به صورت مطالعه‌ی موردی بر روی دو شرکت انجام داده‌اند. برای انجام این پژوهش از مدل شری و ستاوا استفاده گردید. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که دلیل اینکه سازمان‌های یادگیرنده تغییر نمی‌کنند این است که:

- ۱- دانش آنها بیشتر از نوع دانش عملی می‌باشد که به صورت تدریجی برای رسیدن به هدف خاص شکل گرفته است.
- ۲- وقایع خاص در این سازمان منجر به احساس نیاز برای رفتار خاص و معین شده می‌شود.
- ۳- خط مشی‌ها و سیاست‌هایی که مدیران سازمان تعیین می‌کنند، از فعالیت سازمان حمایت می‌کنند.

دبورا (۲۰۰۵) پژوهشی را تحت عنوان "سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به عنوان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد" در دانشگاه ویس کانسی ایالت میلوکی آمریکا انجام داده است. هدف از

انجام این پژوهش بررسی میزان تاثیر گذاری ابعاد و عوامل سازمان یادگیرنده بر بهبود عملکرد سازمانی افراد و کارکنان بود. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان دهنده‌ی این بود که سازمان‌های یادگیری محور، غالباً به صورت اثربخش آنچه را که مشتریان و رقبای خود می‌آموزند را به کار می‌برند. همچنین مشخص شد که تفاوت معناداری بین سطوح نمرات سازمان یادگیرنده و دانش عملی و خود گرایی مالی وجود دارد.

راتنا (۲۰۰۶) از دانشگاه آدلاید استرالیا پژوهشی را جهت سنجش ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و میزان آمادگی برای تغییرات در دو شرکت تولید کننده‌ی موبایل انجام داد و از طریق توزیع دو پرسشنامه اطلاعاتی را جمع‌آوری نمود. هدف از انجام این پژوهش بررسی این موضوع بود که آیا سازمان‌هایی که درجه‌ی بالایی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را دارا هستند، آمادگی زیادی نیز برای تغییر دارند. به علاوه این پژوهش می‌کوشید تا رابطه‌ی بین مراحل یا بخش‌های سه گانه‌ی کسب، تسهیم و کاربرد دانش را ثابت کند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های مثل تفویض اختیار، ارزش‌های فرهنگی، تعهد رهبری، ارتباطات، انتقال و مبادله‌ی دانش، توانمندی کارکنان، عملکرد در سطح بالا و آمادگی برای پذیرش تغییرات همبستگی وجود دارد. به این معنی که اگر سازمانی دارای ویژگی‌های سازمان یادگیرنده باشد، این سازمان از درجه‌ی بالایی از آمادگی برای تغییرات برخوردار است.

کریشنا و همکارانش (۲۰۰۷) تحقیقی را با عنوان "پویایی‌های بخش بیمه در راستای حرکت به سوی سازمان یادگیرنده" در مورد صنعت بیمه در بردفورد انجام داده‌اند. هدف این تحقیق مطالعه‌ی نفوذ پنج فاکتور اساسی شامل: تجربیات گذشته، نیازهای شخصی، مشتریان فعال، حرف-های دهان به دهان مشتریان و ارتباط خارجی بر روی کیفیت خدمات در بخش بیمه به منظور بدست آوردن یک راه حل کلی برای بالا بردن کیفیت خدمات از طریق ایجاد سازمان یادگیرنده می‌باشد.

پیتروز (۲۰۰۸) تحقیقی را با عنوان "خط مشی مدیریت دانش برای سازمان یادگیرنده" انجام داده است. هدف این تحقیق بررسی سیستم‌های مدیریت دانش و مهندسی سیستم‌ها و بهترین اقدامات برای یادگیری سازمانی است. تأکید این تحقیق بر تعیین خط‌مشی به منظور هدایت مدیریت دانش و فراهم کردن زمینه و روش‌هایی برای ایجاد فرهنگ یادگیری می‌باشد که به

کارکنان در کسب دانش به منظور انجام مسئولیت‌ها و وظایف خود با کیفیت بالا کمک کند. با توجه به موارد مطرح شده و همچنین ضرورت تحقیق موضوع، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان می‌باشد. براین اساس پرسش‌هایی بدین شرح مطرح گردیده است:

- ۱) آیا بین مولفه فرهنگ قوی و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲) آیا بین مولفه رهبر متفکر و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳) آیا بین مولفه بینش مشترک و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴) آیا بین مولفه تسلط فردی (شایستگی شخصی) و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵) آیا بین مولفه مبادله اطلاعات و خلاقیت مدیران مقطع متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز توصیفی از نوع پیمایشی است و بر مبنای هدف، پژوهش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مقطع متوسطه استان سمنان که مشتمل بر ۱۷۰ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهند، نمونه تحقیق براساس جدول مورگان ۱۱۸ نفر تعیین گردید که نمونه‌گیری براساس طبقه‌ای تصادفی انجام پذیرفته است.

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این کار پژوهشی کتابخانه‌ای و میدانی است. به این صورت که برای دستیابی به پیشینه‌ی تحقیق و مبانی نظری آن با مراجعه به کتابخانه‌ها و مطالعه‌ی کتب و مقالات مرتبط، اطلاعاتی گردآوری شد. در مرحله‌ی میدانی با استفاده از دو پرسشنامه یکی پرسشنامه سازمان یادگیرنده (محقق ساخته) و دیگری از آزمون خلاقیت رندسیپ استفاده شده است که این آزمون در مقایسه با سایر آزمون‌های خلاقیت دارای اجرا و نمره‌گذاری ساده-

تری است و تأکید مؤلف آن بر سنجش خلاقیت فرد در سازمان است.

از روایی محتوایی برای تعیین روایی ابزارها استفاده شده است. بدین منظور از متخصصان آشنا با موضوع تحقیق درخواست گردید تا درباره‌ی روایی محتوایی پرسشنامه قضاوت کنند و در کل به این نتیجه رسیدند که پرسشنامه مورد نظر، از لحاظ روایی محتوایی دارای روایی قابل قبولی است. جهت سنجش پایایی ابزار مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۸۷ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۶ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA، و رگرسیون چند متغیره) استفاده گردید.

یافته‌ها

برای بررسی سوالات اول تا پنجم تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، جدول نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۱. همبستگی بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان

مولفه‌ها	خلاقیت
فرهنگ	.۲۳۰**
مبادله اطلاعات	-۰/۰۵۲
آرمان	.۲۵۲**
رهبر	-۰/۱۱۱
قابلیت	.۳۴۱**

** P < ۰/۰۱

با توجه به جدول فوق، ضرایب همبستگی پیرسون برای مولفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت از ۰/۰۵۲- الی ۰/۳۴۱ بود که چون برای فرهنگ، آرمان و قابلیت سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد نشان از همبستگی مستقیم و معنادار بین این متغیرها با خلاقیت است ولی دو متغیر مبادله اطلاعات و رهبر همبستگی ارتباط معناداری با خلاقیت ندارد. مطابق با جداول زیر هر کدام از مولفه‌ها به صورت جداگانه بررسی می‌گردد.

سوال اول آیا بین مولفه فرهنگ قوی و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری

وجود دارد؟

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط بین فرهنگ قوی و اخلاقیت

فرهنگ / اخلاقیت	تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
	۱۱۸	۰.۲۳۰	۰.۰۰۲

با توجه به جدول شماره ۲ و با توجه بر میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($r=0.230$) با ۹۹ درصد اطمینان می توان ادعا کرد که بین مولفه فرهنگ قوی و اخلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی:

$$\text{Sin}(2\text{-tailed}).=p\text{-value}=0.002 < 0.01$$

سوال دوم آیا بین مولفه رهبر متفکر و اخلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری

وجود دارد؟

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط بین رهبر متفکر و اخلاقیت

رهبری / اخلاقیت	تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
	۱۱۸	-۰.۱۱۱	۰.۲۳۶

با توجه به جدول شماره ۳ و با توجه بر میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($r=-0.111$) بین مولفه رهبر متفکر و اخلاقیت مدیران رابطه معناداری وجود ندارد یعنی:

$$\text{Sin}(2\text{-tailed}).=p\text{-value}=0.236 > 0.01$$

سوال سوم آیا بین مولفه آرمان (بیشتر) مشترک و اخلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه

معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط بین آرمان (بیشتر) مشترک و اخلاقیت

آرمان / اخلاقیت	تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
	۱۱۸	۰.۲۵۲	۰.۰۰۴

با توجه به جدول شماره ۴ و با توجه بر میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($r=0.252$) با ۹۹ درصد اطمینان می توان ادعا کرد که بین مولفه آرمان (بیشتر) مشترک و اخلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی

$$\text{Sin}(2\text{-tailed}).=p\text{-value}=0.004 < 0.01$$

سوال چهارم آیا بین مولفه تسلط فردی (شایستگی شخصی) و اخلاقیت مدیران متوسطه استان

سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط بین تسلط فردی (شایستگی شخصی) و خلاقیت

آرمان/خلاقیت	تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
	۱۱۸	۰.۳۴۱	۰.۰۰۶

با توجه به جدول شماره ۵ و با توجه بر میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($r=0.341$) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که بین مولفه تسلط فردی (شایستگی شخصی) و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی

$$\text{Sin}(2\text{-tailed}).=p\text{-value}=0.006 < 0.01$$

سوال پنجم آیا بین مولفه مبادله اطلاعات و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط بین مبادله اطلاعات و خلاقیت

آرمان/خلاقیت	تعداد	میزان همبستگی	سطح معنی داری
	۱۱۸	-۰.۰۵۲	۰.۶۷۲

با توجه به جدول شماره ۶ و با توجه بر میزان ضریب همبستگی به دست آمده ($r=-0.052$) بین مولفه مبادله اطلاعات و خلاقیت مدیران رابطه معناداری وجود ندارد یعنی:

$$\text{Sin}(2\text{-tailed}).=p\text{-value}=0.672 > 0.01$$

جدول ۷. همبستگی بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده با یکدیگر در مدیران متوسطه استان سمنان

فرهنگ	مبادله اطلاعات	آرمان	رهبر	قابلیت
فرهنگ	۰.۵۳۸**	۰.۲۸۳**	۰.۲۹۹**	۰.۳۴۷**
مبادله اطلاعات		-۰.۰۷۵	۰.۲۵۳**	-۰.۰۷۱
آرمان			۰.۲۹۱**	۰.۴۱۵**
رهبر				۰.۵۴۷**

**P < ۰/۰۱

با توجه به جدول فوق ضرایب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده از ۰/۰۷۱- الی ۰/۵۳۸ بود که مبادله اطلاعات با آرمان و قابلیت همبستگی معنادار نداشت. ولی ضرایب همبستگی پیرسون برای بقیه مولفه‌ها مستقیم و معنادار بود.

بحث و نتیجه گیری

در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد تغییرات محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند؛ بنابراین، یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار تاکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. از سوی دیگر امروزه موفقیت در محیط‌های رقابتی که شاهد آنها هستیم، به یادگیری و انطباق نیازمند است، زیرا که علوم با سرعتی بسیار در حال گسترش و تحول است و سرعت پردازش و انتقال آن نیز بگونه‌ای تصاعدی افزایش یافته است، بنابراین سازمان‌هایی که توان استفاده از این مزایا را داشته باشند، ضریب موفقیت خود را افزایش می‌دهند و برتری در عرصه‌ی مورد نظر را از آن خود می‌سازند. همان‌گونه که در مبانی نظری و پیشینه تحقیق بیان گردید، مطالعات و بررسی‌های پیترز (۲۰۰۸)، ساها راتنا (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که یکی از ابعاد سازمان یادگیرنده وجود فرهنگ قوی است که یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که به نظر مدیران متوسطه استان سمنان برای رسیدن به وضعیت مطلوب لازم است که این بعد را در زیاد و خیلی زیاد کسب کنند تا بستری مناسب برای خلاقیت و نوآوری فراهم شود. در رابطه با این بعد باید گفت که سازمان یا اداره‌ای که می‌خواهد به سازمان یادگیرنده تبدیل شود و فرهنگ قوی داشته باشد بایستی این ارزش‌ها را القاء کند که اولاً؛ ارزش کل بیشتر از ارزش جزء است و مرزها باید به حداقل ممکن برسند و دوماً؛ فرهنگ برای عواطف و احساسات افراد سازمان ارزش قائل است و افراد و کارکنان نیز باید برای یکدیگر ارزش قائل شوند. چرا که فرهنگ موجب حذف مرزها می‌شود و حذف مرزها باعث می‌گردد که عقاید، اطلاعات و افراد، به راحتی به درون سازمان راه یابند و سازمان می‌تواند بدان وسیله دست به اقدامات موزون و هماهنگ بزند تا از یک سو نوآوری و خلاقیت داشته باشد و از سوی دیگر خویش را با عوامل نامطمئن و در حال تغییر محیطی سازگار کند.

بررسی‌های میرقاسمی (۱۳۸۵)، بلکمن و هندرسون (۲۰۰۵) حاکی از آن است یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده وجود یک «رهبر فرابین» است و یافته‌های پژوهش، حاکی از آن است که بعد رهبر نمی‌تواند در خلاقیت مدیران استان سمنان نقش موثری داشته باشد. علت آن امر این

است که مدیران ما هنوز نتوانسته‌اند واژه‌ی رهبری را جایگزین مدیریت نمایند. زیرا مفهوم رهبری از نظر ماهیت وسیع‌تر و متنوع‌تر از مدیریت می‌باشد. به‌طور کلی مدیریت در سازمان‌ها بیشتر به دنبال تحقق اهداف سازمانی و تأکید و توجه به رعایت قوانین و مقررات هستند و خود را تنها تصمیم‌گیرنده‌ی جذبه‌دار می‌دانند، در حالی که در سازمان یادگیرنده مدیران باید به‌عنوان یک طراح، مربی، هادی و مباشر تغییر شناخته شوند. نگرش این چنینی به جایگاه مدیریت، روابط میان مدیران و کارکنان را تسهیل نموده و تصمیم‌گیری مشارکتی را توسعه می‌دهد.

مطالعات و بررسی‌های رنجبر (۱۳۸۷)، سنگه (۱۳۸۰) بیانگر این است که داشتن آرمان (بینش) مشترک یکی از زمینه‌های سازمان یادگیرنده است که یافته‌های پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که داشتن بینش مشترک در حد خیلی زیاد، زمینه‌ساز خلاقیت است چرا که آرمان مشترک در ساده‌ترین سطح، پاسخ به این سوال می‌باشد که سازمان می‌خواهد به کجا برسد و ما چه چیزهایی را می‌خواهیم خلق کنیم؟ داشتن چشم‌انداز و آرمان مشترک برای افراد همانند ستاره‌های آسمان برای یافتن مسیر است. دقیقاً مانند آرمان مشخصی که تصویری است از آنچه که مطلوب و منتهای آرزوهاست. آرمان مشترک نیز تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انسان‌ها وجود دارد و برای آنکه ایده جدیدی خلق شده و توسعه یابد، باید نیروهای پیش‌برنده بر نیروهای بازدارنده غلبه کنند و شرایط به گونه‌ای باشد که نیروهای پیش‌برنده ما را به سوی نظر و شیوه جدید رهنمون گردد.

مطالعات و بررسی‌های رنجبر (۱۳۸۷)، سنگه (۱۳۸۰)، ساها راتنا (۲۰۰۶)، دمیرچلی (۱۳۸۱) بیانگر آن است که سازمان یادگیرنده بدون قابلیت و توانمندی فردی به‌وجود نخواهد آمد که این امر با یافته‌های پژوهش حاضر صادق است چرا که طبق این پژوهش داشتن قابلیت و شایستگی فردی یکی از عوامل مهم در بروز خلاقیت است. افراد خلاق تازگی و بدیع بودن را ترجیح می‌دهند. پیچیدگی مسایل توجه آنان را جلب می‌کند و به قضاوت‌های مستقل می‌پردازند و توانایی اتمام، تکمیل و یکی کردن افکار گوناگون افراد را دارند. افراد خلاق بیشتر به‌وسیله علائق درونی خود نسبت به کارهای خلاق برانگیخته می‌شوند تا عوامل بیرونی. پس می‌توان گفت که افراد، به‌عنوان اصلی‌ترین عناصر سازمان یادگیرنده چنانچه از توانایی‌های شخصی بالایی برخوردار باشند و تغییرات را درک کرده و با آنها همسو شوند، موجب ارتقاء اعتلای خود و سازمانشان

می‌شوند. چراکه چنین افرادی از سطح توانایی خود آگاهند. و کسانی که دارای سطح تسلط فردی بالایی هستند به ابتکار بیشتر دست زده، در کارشان احساس مسئولیت وسیع‌تر و عمیق‌تری داشته و سریع‌تر یاد می‌گیرند.

مطالعات و بررسی‌های میرقاسمی (۱۳۸۵)، نوری (۱۳۸۶)، میرآقاپور اقدم (۱۳۸۸) بیانگر این است که یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده داشتن اطلاعات است اما با توجه به یافته‌های پژوهش بعد اطلاعات نمی‌تواند در افزایش خلاقیت مدیران استان سمنان تاثیرگذار باشد که این امر می‌تواند به دلیل ساختار و نظام اداری خشک و غیر منعطفی که در سازمان‌های آموزشی وجود دارد باشد چراکه درون‌گرایی و انعطاف ناپذیری بر آن‌ها حاکم است. ساختار بوروکراتیک و قواعد و مقررات کهنه و فاقد اثربخشی، باعث شده است که اطلاعات فقط از همین مجرای قانونی و سلسله مراتب رد و بدل شود و سازمان غیررسمی نقش چندانی در تبادل اطلاعات نداشته باشد به همین منظور بعد مبادله اطلاعات نمی‌تواند در چنین محیطی، بستری مناسب برای رشد خلاقیت و نوآوری باشد و این امر نه تنها فرصت‌هایی را برای خلاقیت فراهم نمی‌کند بلکه برای ایده‌ها و افکار نو نیز بهای چندانی قائل نخواهد شد.

و سخن آخر اینکه آموزش و پرورش در ایران مانند بسیاری دیگر از سازمان‌ها، سازمان خلاق نیست و به جای آنکه زمینه بروز و ارتقای خلاقیت را در کارکنان خود فراهم سازد غالباً آنها را سرکوب می‌کند. در حقیقت سرکوبی خلاقیت در سازمان‌ها نظام‌مند بوده و به قدری رایج است که کمتر مورد سوال قرار می‌گیرد. اما مدیران عمدتاً ندانسته خلاقیت را سرکوب می‌کنند و زمانی که خلاقیت سرکوب می‌شود، سازمان سلاح رقابتی قدرتمند یعنی تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه را از دست می‌دهد و حتی ممکن است توان و تعهد کارکنان خود را نابود سازد. سازمان‌های آموزشی و ادارات آموزش و پرورش اگر بخواهند پویا و اثربخش باشند باید به سمت و سوی سازمان‌های یادگیرنده حرکت کنند و لازمه‌ی این امر تغییرات اساسی است که در ساختار این سازمان‌ها و شیوه‌ی نگرش مدیران آنها باید صورت گیرد. و باید توجه داشت که سازمان یادگیرنده یک شبه به وجود نمی‌آید. بلکه سازمان‌ها برای رسیدن به این هدف نیاز به پذیرش اعتقادات و فرایندهایی دارند که در طول زمان و به آرامی کسب می‌شوند. (نوری، ۱۳۸۶، ص ۳) بنابراین با توجه به اهمیت مدیران و رفتارشان در مراکز آموزشی که می‌تواند زمینه‌ساز اثربخشی و خلاقیت

کارکنان باشد، توجه بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری آنان در انتخاب و انتصاب مدیران ضروری به نظر می‌رسد.

منابع

- استوارت، جیم. (۱۳۸۵). **پرورش منابع انسانی و سازمان‌های یادگیرنده در اروپا**. (ترجمه داریوش غلام‌زاده و بهروز قلیچ‌لی). تهران: انتشارات فراز اندیش سبز. چاپ اول.
- اسمی، کرامت. (۱۳۸۵). **بررسی تحلیلی رابطه‌ی نوع ساختار و خلاقیت سازمانی مدارس متوسطه شهر شیراز**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز
- ایران‌نژاد، مهدی. (۱۳۸۱). **تواناسازی کارکنان سرمایه‌ی جایگزین**. مجله‌ی تدبیر: شماره ۱۲۹.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۲). **مدیریت عمومی**. تهران: نشرنی. چاپ نوزدهم.
- پرداختچی، محمد حسن. (۱۳۸۳). **دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده: میزگرد بررسی ارتقاء کیفیت آموزشهای دانشگاهی**. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- دفت، ریچارد. ال. (۱۳۸۶). **مبانی طراحی و تئوری سازمان**. (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- دمیرچلی، فریبا. (۱۳۸۱). **بررسی دانشگاه شهید بهشتی براساس اصول سازمان یادگیرنده (پیترسنج) از دیدگاه اعضای هیئت علمی**. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- رنجبر، حامد. (۱۳۸۷). **آشنایی با مولفه‌های پنجگانه‌ی سازمان یادگیرنده در مراکز فنی و حرفه‌ای استان سمنان براساس مدل سنج**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- روحانی، شهلا. (۱۳۸۴). **نقش مدیران در پرورش خلاقیت، مجله راهبران**، شماره اول
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۰). **دوازده ویژگی سازمانهای یادگیرنده**. **مجله‌ی مجتمع آموزش عالی قم**، شماره‌ی ۱۰.
- زالی، محمد رضا. (۱۳۷۸). **شناخت نظام اداری و چگونگی تحول آن**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- سنگه، پیترا. ام. (۱۳۸۰). **پنجمین فرمان**. (ترجمه کمال هدایت و محمد روشن). تهران: سازمان مدیریت صنعتی
- سیدجوادین، سید رضا. (۱۳۸۲). **مدیریت منابع انسانی وامور کارکنان**. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۸). **تحقیق و پژوهش در علوم رفتاری**، تهران: انتشارات کوهسار

شیخ الاسلامی، راضیه - رضویه، اصغر. (۱۳۸۴) پیش بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت، **مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز**، شماره ۴

صمدانی، مریم. (۱۳۸۵) **بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت با خلاقیت در مدیران ناحیه ۱ آموزش و پرورش کرمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کرمان
 محبی، حمیده. (۱۳۷۷). **بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران و بروز خلاقیت دبیران در دبیرستان های استان سمنان**، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه الزهرا (س)

میرآقاپور اقدام، سید اصغر (۱۳۸۸) **مطالعه اداره آموزش و پرورش شهرستان اسلام شهر براساس ابعاد سازمان یادگیرنده**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار
 میرقاسمی، سیدرضا. (۱۳۸۵). **ارزیابی مجتمع آموزشی مفید به عنوان سازمان یادگیرنده**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

نوری، ایمان. (۱۳۸۶). **بررسی دانشگاه ارومیه براساس ابعاد سازمان یادگیرنده (ویک ولتون) از دید اعضای هیئت علمی دانشگاه**. پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

Blackman. D and Hendersson. S (2005) **why organizations do not transform**. journal of learning organhzation. vol 15. no 1.

Deborah. D (2005) **The learning organhzation and its dimensions as key factors in firm performant**. dissertation phd the university of wisconsin. milwaukee .

Drew.S and Smith (1995) **The learning organization:Change profiliung and strategy**. voll.

Eikenmeyer. L. B (2003) **an examination of a small family business evolving to e learning organhzation**. shicago. usa.

Esterby. M (1999) **Organizational learning and the learning organization**. Http: www.Infed.com.

Harris. L (2003) **The learning organhzation: myther reality? Examples from the uk retail banking industry**. university of brunel.

Krishna. G, Barkur. K.V & Rodrigues. L. R (2007) **Insurance sectordynamics: towards transformation into learning organiza tion**. bradford.

Lu. X. A (2004) Surveying the concept of the learning organization. **jornal of organizational learning and leadership**, vol 3, n 2.

Maany. K and benton.C (1992) **Rapid team learning**. uni. auekland. newzealand.

- Pavloesky. P (2000) **Management science and organizational learning.**
Http: www.Tu-chemnitz.com.
- Pitzer. P. S (2008) **A knowledge management policy for a learning organization.** uml proquest digital dissertation full citation & abstract.
- sudharatna. y (2006) **Toward a stage model of learning organization development.** University of adelaide.
- Tsang. W. K (1997) **Organizational learning and learning organization: a ichotomy between descriptive and perspective.** Research, human relation, vol 50.