

رابطهٔ خلاقیت مدیران با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان اراک

سیروس قنبری^۱، محمدرضا اردلان^۲، ایمان کریمی^۳، امیر میری^۴

چکیده

آموزش و پرورش نهادی است که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و موسسات جلوتر باشد، بنابراین نیازمند مدرسی است که نه تنها از طریق ترویج و غنی‌سازی یادگیری، توانایی‌های سازگاری انسان با محیط را افزایش دهد، بلکه فرصت‌هایی برای توسعه خلاقیت و نوآوری انسان فراهم کند. پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطهٔ بین خلاقیت مدیران با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ بود. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۱۴۴ مدیر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامهٔ خلاقیت با ۲۹ سؤال و پرسشنامهٔ کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با ۳۷ سؤال بود. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۷ و ۰/۹۳ محاسبه و قابل قبول بوده است. داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون t ، تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون ساده) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که وضعیت خلاقیت مدیران مدارس بالاتر از حد متوسط قرار دارد و همچنین میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط می‌باشد. بین میزان خلاقیت مدیران و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنادار ($r = 0/224$) در سطح $\alpha = 0/01$ وجود دارد. میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از طریق خلاقیت آنها، قابل پیش‌بینی می‌باشد. اما بین خلاقیت مدیران با دو مؤلفهٔ دیگر سازمان یادگیرنده (قابلیت شخصی و الگوهای ذهنی) رابطه معنادار مشاهده نشد.

کلید واژه‌ها: خلاقیت، مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مدارس، مدیران

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۹

^۱ - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان. Siroosghanbari@yahoo.com

^۲ - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان. ardalanmr@yahoo.com

^۳ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول). i.karimi66@yahoo.com

^۴ - کارشناس ارشد آموزش پزشکی، مرکز توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج).

Amir.miri86@yahoo.com

مقدمه

تغییر به عنوان تنها عنصر ثابت زمان، از ویژگی‌های جهان با تحولات پرشتاب امروز است. به همان نسبت که نیاز به تغییر در جوامع بیشتر ظاهر می‌شود، افراد و سازمان‌ها به این نکته پی می‌برند که حرکت در ورای وضعیت فعلی یا قبلی مستلزم یادگیری است. یادگیری به معنای انباشتن، اندیشیدن و استفاده از دانش و مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است، به گونه‌ای که فرد یا گروه بتواند سازگاری فعالی با محیط‌های در حال تغییر خود داشته باشد (ثرون^۱، ۲۰۰۲: ۳). سازمان‌ها برای افزایش قابلیت سازمانی شان باید یادگیرند که در محیط پر از ادغام‌های دائمی، پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده، به طور موفق عمل کنند. برای سازگاری با تغییرات جدید، باید سازمانی متناسب با شرایط جدید، پدید آید و زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم سازد که از جمله موفق‌ترین این سازمان‌ها از دهه ۹۰ به بعد «سازمان‌های یادگیرنده» بوده‌اند (عطافر و بهرامی سامانی، ۱۳۸۸: ۶۳). سازمان یادگیرنده، سازمانی است که به طور مستمر در حال افزایش ظرفیت خلاقیت خود برای ساختن آینده‌ای بهتر است. این سازمان دائم در حال رشد و توسعه است. از آنجا که آموزش و پرورش و مراکز آموزشی نهادهایی هستند که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و موسسات جلوتر باشند، و نظر به نقش آموزش و پرورش در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی، ایجاب می‌کند، که نهاد آموزش و پرورش به طور مداوم کیفیت فرایندها و فعالیت‌های خود را بهبود بخشد. برای دستیابی به این روند، نهاد آموزش و پرورش نیازمند مداری است، که نه تنها از طریق ترویج و غنی‌سازی یادگیری، توانایی‌های سازگاری انسان با محیط را افزایش دهد، بلکه فرصت‌هایی برای توسعه خلاقیت و نوآوری انسان فراهم کند (قهرمانی، ۱۳۸۰: ۸۱). خلاقیت به خودی خود در این مدارس بروز نمی‌کند بلکه نیاز به برنامه ریزی، انگیزش و به طور کلی مدیریت دارد. مدیران برای ایجاد و رشد خلاقیت در مدارس باید علاوه بر شناخت خلاقیت، نسبت به عواملی که در رشد و شکوفایی خلاقیت مؤثرند توجه داشته و آگاهی لازم را کسب نمایند زیرا نگرش و اعتقاد مدیران مدارس به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان، می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد (سام خانیان، ۱۳۸۴: ۱۱۵). مدیران مدارس با برخورداری از این توانمندی‌ها

^۱ - Theron

می‌توانند زمینه لازم به منظور انجام اثربخش وظایف نیروی انسانی به ویژه معلمان در مدارس را فراهم سازند. لذا با عنایت به نقش محوری آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت جوامع امروزی و تأثیر مدیران مدارس در چگونگی کیفیت انجام آن، مطالعه ویژگی‌های مختلف مدیران مدارس بسیار با اهمیت و ضروری می‌باشد در این راستا پژوهش حاضر به مطالعه رابطه بین خلاقیت مدیران با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه خواهد پرداخت.

خلاقیت فرآیند تکامل بخشیدن به دیدگاه‌های بدیع و تخیلی درباره‌ی موقعیت‌های گوناگون نیز تعریف شده است (مورهد به نقل از محبوبی و توره، ۱۳۸۷). مدنیک^۱، میگوید: خلاقیت عبارت است از شکل دادن به عناصر متداعی به صورت ترکیبات تازه است که یا با الزامات خاصی مطابقت، یا باشکلی مفید می‌باشد. ورنون^۲، معتقد است خلاقیت توانایی شخص در ایجاد ایده‌ها، نظریه‌ها، بینش‌ها، اشیای جدید، و بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه‌ها است که از نظر محققان، ابتکاری و از لحاظ علمی، زیباشناسی، فن آوری و اجتماعی، با ارزش قلمداد گردد (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷: ۱۷). با توجه به اهمیت و نقش مدیریت در سازمانها، مدیران بایستی با بهره‌گیری از قوه خلاقه خویش به ایجاد سازمانهایی اقدام نمایند که در آن شرایط یادگیری و عملکرد بهتر برای کارکنان و حتی خود سازمان فراهم باشد. سازمانهایی که علم مدیریت، امروزه، آنها را سازمانهای یادگیرنده می‌نامد، و کارآمدی شان نیازمند خلاقیت در روشها و نظامهای مدیریتی است. از جمله مباحث به روز و علمی در زمینه مدیریت، امروزه بحث از سازمانهای یادگیرنده است. علت پدیدار شدن چنین سازمانهایی شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحولات در محیطهای سازمانی قبل از دهه اخیر بوده است، و لازمه غلبه بر این موارد را نگرش جدید به نقشهای رهبران و فعالیت‌های سازمانی می‌دانند که تحقق شان خلاقیت مدیران را می‌طلبد (سیکزنتمی هالی و ولف^۳، ۲۰۰۲: ۲۵).

سازمان یادگیرنده، پدیده‌ای است که با شروع دهه‌ی ۹۰ میلادی مطرح شد. علت پدیدار شدن چنین سازمانهایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیطهای سازمانی پیش از این دهه بوده است؛ به گونه‌ای که تمام سازمانها تلاشی گسترده را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آن که بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خویش حفظ کنند، می‌بایست از چارچوب‌های

^۱ - Mednick

^۲ - Vernon

^۳ - Csikzentmihalyi & Wolf

ناپویا، خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند، یعنی در ساختار و اساس خود دگرگونی‌هایی ژرف ایجاد کنند (شفی و شفی، ۱۳۸۵: ۳۲). تعاریف متعددی از سازمان یادگیرنده توسط نظریه پردازان مختلف بیان شده است: پیترسنگه^۱ سازمان یادگیرنده را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که در آن، افراد به طور مستمر توانایی‌ها خود را ارتقاء می‌بخشند تا به نتایجی که مدنظر است، دست یابند و بدین ترتیب الگوهای جدید تفکر، رشد یافته و اندیشه‌های جمعی و گروهی گسترش یابند (سنگه، ۱۹۹۰: ۴۳۴). سازمان یادگیرنده سازمانی است که نه تنها از انگیزه‌های اعضای سازمان برای یادگیری و خلاقیت حمایت می‌کند، بلکه راهها و روشهایی را نیز برای تقویت، متناسب سازی و انتقال یادگیری و خلاقیت میان اعضای سازمان ترویج می‌دهد (لاندولیک و گایسپ^۲، ۲۰۰۷: ۳۲۴). سازمان یادگیرنده، سازمانی است که به طور مستمر در حال افزایش ظرفیت خلاقیت خود برای ساختن آینده ای بهتر است. این سازمان دائم در حال رشد و توسعه است: افزایش در اندازه (به معنی رشد)، و افزایش ظرفیت و توانایی در دانش، خرد و انگیزش (به معنی توسعه). با توجه به اینکه یادگیری نیز نیازمند تحول و حرکتی اساسی در ذهن و فکر است، در سازمان یادگیرنده کارکنان و مدیران به کمک فرایند یادگیری قادر به انجام کارهایی می‌شوند که پیش از آن هیچ‌گاه برای شان عملی نبوده است. روشن است نقش رهبران و مدیران در سازمان‌های یادگیرنده مانند نقش مدیران سنت گرا و سلسله مراتبی نیست. در این سازمان‌ها مدیران در وهله ی نخست طراحان سازمانی، آموزگاران، پیشکاران، و هماهنگ کنندگان گروههای حرفه ای هستند. ایفای این نقش‌ها مستلزم مهارت‌های نو، دانش، تجربه، توانایی و قدرت سازندگی با دیدگاه مشترک در سازمان است. مدیران در سازمان‌های یادگیرنده باید بتوانند نقش معماری و مهندسی دانایی را به بهترین گونه ایفا کنند (آبکنار، ۱۳۸۶: ۲۲). سنگه ضابطه‌های اصلی زیر را برای سازمان‌های یادگیرنده در نظر گرفته است:

۱- قابلیت شخصی^۳: تصویری منطقی است از نتایجی که افراد انتظار دارند به عنوان فرد کسب کنند. قابلیت‌های فردی چیزی فراتر از مهارتهای اکتسابی و قدرت رقابت است گرچه این توانایی

^۱ - P.M.Senge

^۲ - LandoliC & Guisepp

^۳ - Personal competence

را می‌توان بر این دو بنا نهاد. معنای توانا بودن، داشتن نگرش خلاق به زندگی و خلاق و فعال زیستن و نه منفعل بودن است (سنگه و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۸).

۲- الگوهای ذهنی^۱: شامل انعکاس مستمر و روشن تصاویر ذهنی ما از جهان و تلاش برای درک و بهبود این برداشت‌های ذهنی که تصمیمات و اقدامات ما را تحت تاثیر قرار می‌دهد (پروگسماتز، ۲۰۱۰: ۲۴۶). وبه عبارتی هر عضو سازمان شیوهٔ قدیمی تفکر را کنار می‌گذارد (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۱۷۵).

۳- آرمان مشترک^۲: یعنی بنا شدن حس تعهد در گروه و ایجاد تصویر مطلوب از آینده با ویژگی پاسخ‌گویی فردی، که منجر به احساس تعهد و مسئولیت در تمامی اعضای گروه می‌شود، هم‌خوانی دارد. به این معنا که تک‌تک اعضا نسبت به یادگیری خود و دیگران مسئول و متعهدند (کرامتی، ۱۳۸۵: ۲۳).

۴- یادگیری تیمی^۳: به موضوع یادگیری جمعی پرداخته و موجب متحول کردن تیم‌ها گشته و به آنها می‌آموزاند که انرژی و توان خود را برای کسب اهداف مشترک بسیج کنند و به توانایی و بصیرتی بیش از استعداد اعضا دست یابند (بنی‌سی و ملک‌شاهی، ۱۳۸۹: ۱۵۴). این تیمها نیز پرسشگری و یادگیری را ترغیب نموده و از یک رویکرد سیستمی برای حل مساله حمایت می‌کنند (گاه^۴، ۲۰۰۳: ۳).

۵- تفکر سیستمی^۵: توانایی دیدن سازمان به عنوان یک کل و به ما می‌آموزد که چیزی در بیرون سیستم که سبب بروز مشکلات باشد وجود ندارد. باید دانست که تمامی اسباب و علل مسائل در درون سیستم نهفته است و جزئی از آن است (تونگس کال و همکاران^۶، ۲۰۱۰: ۸۴).

باتوجه به مطالب گفته شده می‌توان گفت که سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های مناسب عصر حاضرند. زیرا با بهره‌گیری از فضایل، هنرها، ارزش‌ها و توانایی‌های افراد خود و براساس درس‌هایی که با تجربه می‌آموزند، به طور مستمر تغییر می‌کنند و عملکرد خود را بهبود می‌بخشند. بنابراین سازمان‌های یادگیرنده از آن جایی که به طور مداوم به دنبال یادگیری و توسعه روش‌های

¹ - Mental models

² - Shared vision

³ - Team learning

⁴ -Goh

⁵ - Systems Thinking

نوین کار و کسب اطلاعات هستند، مروج خلاقیت و نوآوری هستند. عوامل عمده برای تبدیل شدن یک سازمان به سازمان یادگیرنده اینها هستند: ۱- رهبری توانمند و بصیر؛ ۲- طرح روشن و معیارهای قابل اندازه‌گیری اثر بخش فرایندها؛ ۳- جریان آزاد اطلاعات؛ ۴- خلاقیت و ابتکار؛ ۵- توان اجرایی سرپرستان؛ ۶- مدیریت خلاق و نوآور خلاقیت و نوآوری اغلب به اشتباه به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند، در حالی که هر یک از آنها معنی مشخص دارند. خلاقیت: عبارت است از توانایی تلفیق ایده‌ها و مشاهده پدیده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد به طوری که برای افراد عادی آن ایده‌ها و پدیده‌ها غیر معمول باشد. نوآوری: عبارت است از توانایی به کارگیری و تبدیل کردن ایده‌های خلاق به محصول یا خدمات جدید (حاتمی، ۱۳۸۵: ۷۶).

در این زمینه، پژوهشی با عنوان "بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان آمل" توسط بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۸) انجام گرفت. نتایج نشان داد تمامی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده که شامل مهارت شخصی، الگوهای ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری سیستمی، تفکر سیستمی می‌باشند؛ در وضع موجود سازمان یادگیرنده در حد متوسط یا کمی بالاتر از متوسط می‌باشد و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج پژوهش‌های آوارسین و قلنجی تبریزی (۱۳۸۹)، شریعتمداری و توانگر (۱۳۹۰)، محمودزاده (۱۳۸۴)، رنجبر (۱۳۸۷)، ساها راتنا^۱ (۲۰۰۶) و چی و اروان قروج^۲ (۲۰۰۸) نشان داد که در وضع موجود سازمان‌های مورد مطالعه توجه به مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در حد متوسط یا بالا می‌باشد. قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۳) در "بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده دیدگاه پیترسنگه" نشان دادند که میان وضعیت موجود مدارس از نظر یادگیرنده بودن با وضعیت آرمانی در پنج اصل تئوری سنگه فاصله وجود دارد. نتایج پژوهش‌های سلگی (۱۳۸۷)، زیبایی (۱۳۸۶)، هویدا و همکاران (۱۳۸۵)، فلاح رضوی و همکاران (۱۳۸۷)، مهتری آرانی و شهبواری (۱۳۸۵) بیانگر این است در وضع موجود سازمان‌های مورد مطالعه توجه به مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در حد کمتر از متوسط می‌باشد. یارمحمدزاده (۱۳۸۵) در "بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران و معاونان و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهر

^۱ - Sudharatna

^۲ - Cheewaruengroj

ارومیه" نشان داد، بین خلاقیت مدیران و معاونان با میزان کاربرد همه‌ی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده رابطه‌ی مثبتی وجود دارد.

مصطفوی (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان " بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه" انجام داده است یافته‌های تحقیق نشان داد که وضعیت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه در حد پایین قرار دارد و وضعیت خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه در حد متوسط می باشد. در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مؤلفه قابلیت شخصی بیشترین رابطه را با خلاقیت دبیران نشان می‌دهد علاوه بر این بین مؤلفه‌های قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی و تفکر سیستمی با خلاقیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ولی بین مؤلفه‌های آرمان مشترک و یادگیری تیمی با خلاقیت دبیران رابطه‌ای مشاهده نشده است. بهروزی و همکاران (۱۳۸۸) در " بررسی عوامل مؤثر بر تمایل اعضای سازمان‌های فرهنگی - آموزشی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده" نشان دادند که عامل‌هایی چون: داشتن رهبران آگاه در سازمان، ساختار پویا، تشویق به خلاقیت و نوآوری، بینش مشترک، کارگروهی و تعاون، واگذاری اختیار، ارتباط مستمر با محیط پیرامون و میزان تمایل کارکنان برای تبدیل سازمان خود به سازمانی یادگیرنده، رابطه معنادار وجود دارد. نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) در " طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزش شهر تهران" نشان دادند؛ وضعیت خلاقیت و نوآوری در مدیران مدارس شهر تهران در حد متوسط است. تحقیقی با عنوان " ارزیابی پروفایل سازمان یادگیرنده در جهت توسعه دانشگاه اوهایو با استفاده از مدل سازمانی مرتبط با سیستم‌ها" توسط آنجل بریو^۱ (۲۰۰۶) انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده باید سطح پروفایل یادگیری کارمندان سازمان افزایش یابد. تغییراتی که برای تبدیل شدن سازمان به سازمان یادگیرنده باید صورت گیرد شامل گسترش بینش مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، خلق یک راهکار قدرتمند برای ساختن سازمان یادگیرنده و ساختار قادر به اجرای آن راهکار و سرانجام گسترش یک روش رهبری قابل تغییر در موارد تصمیم‌گیری برای رسیدن به سطوح بالاتر رفتاری، انگیزه دهی و عملکرد می باشد. ریس^۲ (۲۰۰۴) تحقیقی با عنوان "دانشگاهها به عنوان سازمان یادگیرنده" انجام داد. یافته‌ها نشان

^۱ - Angel Berrio

^۲ Reece

داد ایجاد ۱۰ بعد اساسی برای تبدیل دانشگاهها استرالیا به سازمان یادگیرنده ضرورت دارد، این ۱۰ بعد عبارت از: رهبری، بینش، نوآوری، فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ سازمانی، مدیریت نیروی انسانی، نقش دانشگاه در جامعه و دسترسی جهانی. در تحقیق کرافورد^۱ (۲۰۰۴) مدیران دبیرستانها به پنج اصل: الگوهای ذهن، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، قابلیت های فردی و تفکر سیستمی برای توسعه و نگهداری مدارس معتقد بودند و برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده، تشکیل تیم رهبری و برای دستیابی به تغییرات، خلاقیت و داشتن بینش مشترک را ضروری می دانستند. باتوجه به تحقیقات انجام شده پژوهش حاضر ضمن بررسی میزان خلاقیت مدیران همچنین میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در بین مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر می باشد:

سوال های پژوهش

- ۱- وضعیت خلاقیت مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک چگونه است؟
- ۲- وضعیت مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک چگونه است؟
- ۳- آیا بین میزان خلاقیت مدیران و مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا خلاقیت می تواند مؤلفه های سازمان یادگیرنده را پیش بینی کند؟
- ۵- سهم تبیینی خلاقیت مدیران در پیش بینی هر یک از مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک به چه میزان است؟

روش

باتوجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک می باشد، که بر اساس آمارنامه سال ۹۰-۹۱ سازمان آموزش و پرورش استان مرکزی تعداد آنها عبارت است از ۲۲۷ مدیر، که از این تعداد ۱۱۴ نفر مدیر زن و ۱۱۳ نفر مدیر مرد می باشند. براساس جدول برآورد حجم نمونه از جامعه کرجسی و مورگان (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۹) حجم

^۱ Crawford

نمونه این پژوهش عبارت از ۱۴۴ مدیر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، سهم ناحیه یک ۸۸ مدیر (۴۶ مدیر زن + ۴۲ مدیر مرد) و ناحیه دو ۵۶ مدیر (۲۷ مدیر زن + ۲۹ مدیر مرد) تعیین شد. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از ۲ پرسشنامه استفاده شده است: ۱- پرسشنامه خلاقیت مدیران که توسط سیف هاشمی (۱۳۸۲) ساخته شده است شامل ۲۹ سؤال است که سیف هاشمی این پرسشنامه را از تلفیق پرسشنامه‌های راودسپ^۱ (۱۹۹۹) و انجمن خلاق امریکا تهیه کرده است. این پرسشنامه به صورت ۵ درجه‌ای مقیاس لیکرت ساخته شده و ارزش گذاری آن به صورت ۱ تا ۵ است. ۲- پرسشنامه سازمان یادگیرنده که از روی مدل پرسشنامه سازمان یادگیرنده^۲ بنچمارک^۳ جهت سنجش پنج اصل این سازمان‌ها توسط یارمحمدزاده در سال ۱۳۸۵ تهیه و تنظیم گردیده است. به طور کلی این پرسشنامه شامل ۳۷ سؤال در برگیرنده اصول پنج‌گانه سازمان یادگیرنده یعنی قابلیت شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی است. که به اندازه‌گیری میزان به کارگیری این اصول در مدارس می‌پردازد. پرسشنامه به صورت ۵ درجه‌ای مقیاس لیکرت ساخته شده و ارزش گذاری آن به صورت ۱ تا ۵ است. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روش روایی محتوا با استفاده از دیدگاه صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفت، و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرانباخ تعیین شد که میزان ضریب آلفای کرانباخ پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۷ و پرسشنامه کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از شاخصهای آمار توصیفی همچون جدول، فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در روش‌های آمار استنباطی از آزمون t تک گروهی و آزمون t برای گروه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده گردید.

یافته‌ها

از ۱۴۴ پرسشنامه توزیع شده ۱۳۹ (۹۷٪) پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، که ۶۷ نفر (۴۸/۲٪) آنها زن و ۷۲ نفر (۵۱/۸٪) مرد هستند. از لحاظ سن، ۸۰ نفر (۵۷/۶٪) از مدیران بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۷ نفر (۵٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۶ نفر (۲۵/۹٪) بین ۳۱ تا ۴۰ و ۱۶ نفر

^۱-Raudsep

^۲- Learning Organization Questionnaire

^۳-Benchmark

(۱۱/۵٪) ۵۰ سال و بالاتر سن دارند. به لحاظ مدرک تحصیلی ۹۷ نفر (۶۹/۸٪) از مدیران مدرک تحصیلی لیسانس، ۹ نفر (۶/۵٪) دارای مدرک فوق دیپلم و ۳۳ نفر (۲۳/۷٪) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند. به لحاظ دوره تحصیلی خدمتی ۵۸ نفر (۴۱/۷٪) مدیران در دوره راهنمایی تحصیلی مشغول به خدمت هستند و ۸۱ نفر (۵۸/۳٪) مدیران در دوره متوسطه تحصیلی خدمت می کنند. به لحاظ سنوات خدمت ۸۱ نفر (۵۸/۳٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۱۱ نفر (۷/۹٪) بین ۱ تا ۱۰ سال و ۴۷ نفر (۳۳/۸٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

سؤال ۱) وضعیت خلاقیت مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک چگونه است؟

جدول ۱. وضعیت مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه در مقیاس خلاقیت

آزمون t تک گروهی	پارامتر تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین آماري	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
	۱۳۹	۳/۹۳	۳	۰/۳۸	۲۸/۷۹	۱۳۸	۰/۰۰۰

میانگین مشاهده شده خلاقیت مدیران ۳/۹۳ و انحراف معیار بدست آمده ۰/۳۸ می باشد. براساس داده های جدول چون مقدار t محاسبه شده ۲۸/۷۹ از مقدار t بحرانی در سطح $\alpha=0/01$ بزرگتر است ($t=2/57$)، بنابراین بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری خلاقیت مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد می توان نتیجه گرفت که میزان خلاقیت مدیران بالاتر از حد متوسط است.

سؤال ۲) وضعیت مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک چگونه است؟

جدول ۲. وضعیت مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه در میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده

پارامترها	میانگین مشاهده شده	انحراف معیار	دامنه تغییرات	حداقل نمره	حداکثر نمره
سازمان یادگیرنده	۳/۷۰	۰/۵۱	۳/۱۸	۱/۸۲	۵
قابلیت شخصی	۳/۳۷	۰/۶۸	۳/۶۰	۱/۴۰	۵
الگوهای ذهنی	۳/۵۸	۰/۷۰	۳/۴۳	۱/۵۷	۵
آرمان مشترک	۳/۹۰	۰/۶۱	۳/۷۰	۱/۳۰	۵
یادگیری تیمی	۳/۷۵	۰/۶۵	۳/۶۰	۱/۴۰	۵
تفکر سیستمی	۳/۹۱	۰/۶۳	۲/۸۰	۲/۲۰	۵

با توجه به اطلاعات جدول (۲) میانگین مشاهده شده سازمان یادگیرنده مدیران ۳/۷۰ و انحراف معیار ۰/۵۱ می باشد. میانگین و انحراف معیار مؤلفه های سازمان یادگیرنده به ترتیب برای قابلیت

۱- میانگین آماری هر گویه در مقیاس خلاقیت ۳ است زیرا $1+2+3+4+5 \div 5 = 3$

شخصی ۳/۳۷ و ۰/۶۸، برای الگوهای ذهنی ۳/۵۸ و ۰/۷۰، برای آرمان مشترک ۳/۹۰ و ۰/۶۱، برای یادگیری تیمی ۳/۷۵ و ۰/۶۵ است و میانگین و انحراف معیار تفکر سیستمی ۳/۹۱ و ۰/۶۳ است. جهت مقایسه میانگین مشاهده میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با میانگین آماری با میانگین آماری از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد.

جدول ۳. مقایسه میانگین مشاهده شده میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مدیران با میانگین آماری

پارامتر	تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین آماری	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
سازمان یادگیرنده	۱۳۹	۳/۷۰	۳	۰/۵۱	۱۶/۲۲	۱۳۸	۰/۰۰۰

بر اساس داده‌های جدول (۳) چون مقدار t محاسبه شده ۱۶/۲۲ از مقدار t بحرانی در سطح $\alpha=0/01$ بزرگتر است ($t_p=2/57$)، بنابراین بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بالاتر از حد متوسط است.

سؤال (۳) آیا بین میزان خلاقیت مدیران و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در

مدارس راهنمایی و متوسطه رابطه وجود دارد؟

جدول ۴. ضریب همبستگی بین میزان خلاقیت مدیران و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه خلاقیت مدیران و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده	۱۳۹	۰/۲۲۴	۰/۰۰۸
رابطه خلاقیت مدیران و قابلیت شخصی آنها	۱۳۹	۰/۰۶۱	۰/۴۷۶
رابطه خلاقیت مدیران و الگوهای ذهنی آنها	۱۳۹	۰/۱۱۳	۰/۱۸۶
رابطه خلاقیت مدیران و آرمان مشترک آنها	۱۳۹	۰/۲۲۹	۰/۰۰۷
رابطه خلاقیت مدیران و یادگیری تیمی آنها	۱۳۹	۰/۱۷	۰/۰۴۵
رابطه خلاقیت مدیران و تفکر سیستمی آنها	۱۳۹	۰/۳۱۸	۰/۰۰۰

به منظور سنجش این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس داده‌های جدول (۴) بین میزان خلاقیت مدیران و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنادار ($r=0/224$) در سطح $\alpha=0/1$ وجود دارد. بدین معنی که با افزایش میزان خلاقیت مدیران، میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده افزایش پیدا می‌کند. نتایج همبستگی بین میزان خلاقیت مدیران و میزان کاربست هر یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بدین شرح است: بین میزان خلاقیت مدیران و قابلیت شخصی آنها رابطه معنادار وجود ندارد؛ زیرا ($p > 0/05$) و $p > 0/061$ ($r =$ بین میزان خلاقیت مدیران و الگوهای ذهنی آنها رابطه معنادار وجود ندارد؛ زیرا ($p > 0/05$)).

و $r = 0/186$). اما بین میزان خلاقیت مدیران و آرمان مشترک آنها همبستگی مثبت و معنادار ($r = 0/229$) در سطح $a = 0/1$ وجود دارد، بین میزان خلاقیت مدیران و یادگیری تیمی آنها همبستگی مثبت و معنادار ($r = 0/17$) در سطح $a = 0/05$ وجود دارد و همچنین بین میزان خلاقیت مدیران و تفکر سیستمی آنها همبستگی مثبت و معنادار ($r = 0/318$) در سطح $a = 0/01$ وجود دارد. به عبارتی مدیرانی که خلاقیت بالاتری دارند، میزان گرایش شان به آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بیشتر است.

سؤال ۴) آیا خلاقیت مدیران می تواند مؤلفه های سازمان یادگیرنده را پیش بینی کند؟

جدول ۵. خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش بینی میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده

براساس خلاقیت مدیران مدارس راهنمایی و متوسطه				
مدل	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی مجذور شده	خطای معیار	خطای معیار برآورد
۱	۰/۲۲۴	۰/۵۰	۰/۵۰۲۷۷	۰/۴۳

جهت بررسی رابطه ی متغیر پیش بین خلاقیت با متغیر ملاک سازمان یادگیرنده از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد.

نتایج جدول فوق نشان می دهد که خلاقیت مدیران $0/43$ میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده را تبیین می کند.

جدول ۶. خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس خلاقیت مدیران برای پیش بینی مؤلفه های سازمان یادگیرنده

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱/۸۲۷	۱	۱/۸۲۷	۷/۲۲۷	۰/۰۰۸
باقیمانده	۳۴/۶۳۱	۱۳۷	۰/۲۵۳		
کل	۳۶/۴۵۸	۱۳۸			

نتایج جدول فوق نشان می دهد که خلاقیت مدیران به طور معناداری توانایی پیش بینی میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده را دارد ($P < 0/01$ و $F(1,137) = 7/227$).

جدول ۷. ضرایب رگرسیون برای متغیر پیش بینی کننده مؤلفه های سازمان یادگیرنده در تحلیل رگرسیون

مدل	B	خطای معیار	بتا	T	سطح معناداری
ضریب ثابت	۲/۵۲۰	۰/۴۴۴	-----	۵/۶۸۳	۰/۰۰۰
خلاقیت	۰/۳۰۲	۰/۱۱۲	۰/۲۲۴	۲/۶۸۸	۰/۰۰۸

نتایج جدول فوق با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در خلاقیت مدیران، باعث تغییر $0/224$ انحراف معیار در نمره میزان کاربست مؤلفه های سازمان

یادگیرنده مدارس راهنمایی و متوسطه می‌شود. بنابراین می‌توان معادله پیش بینی کننده میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را با توجه به خلاقیت مدیران به صورت زیر نوشت:

$$\text{(نمره خلاقیت مدیران} \times 0/302) + 0/520 = \text{میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده}$$

نتیجه می‌گیریم که میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از طریق خلاقیت مدیران، قابل پیش بینی است.

سؤال ۵) سهم تبیینی خلاقیت مدیران در پیش بینی هریک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده به چه میزان است؟

همانطور که در جداول همبستگی پیرسون ملاحظه شد، نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیان می‌کند، که بین خلاقیت مدیران با سه مؤلفه سازمان یادگیرنده (آرمان مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین خلاقیت مدیران با دو مؤلفه دیگر سازمان یادگیرنده (قابلیت شخصی و الگوهای ذهنی) رابطه معنادار نیست.

جدول ۸. خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش بینی میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری

تیمی و تفکر سیستمی براساس خلاقیت آنها				
مدل	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی مجذور شده	خطای معیار برآورد	
۱	۰/۲۲۹	۰/۵۲	۰/۵۹۷۸۷	
۲	۰/۱۷۰	۰/۲۹	۰/۶۴۶۴۸	
۳	۰/۳۱۸	۰/۱۰۱	۰/۶۰۵۶۷	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که خلاقیت مدیران به ترتیب ۰/۰۴۵، ۰/۰۲۲ و ۰/۰۹۵ تغییرات آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را تبیین می‌کند.

جدول ۹. خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس خلاقیت مدیران برای پیش بینی میزان گرایش آنها به آرمان

مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی					
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱	۲/۷۰۷	۷/۵۷۴	۰/۰۰۷
	باقیمانده	۱۳۷	۰/۳۵۷		
	کل	۱۳۸			
۲	رگرسیون	۱	۱/۷۰۶	۴/۰۸۲	۰/۰۴۵
	باقیمانده	۱۳۷	۰/۴۱۸		
	کل	۱۳۸			
۳	رگرسیون	۱	۵/۶۶۲	۱۵/۴۳۶	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۳۷	۰/۳۶۷		
	کل	۱۳۸			

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که خلاقیت مدیران به طور معناداری توانایی پیش بینی میزان گرایش آنها به آرمان مشترک ($P < ۰/۰۱$ و $F_{(۱,۱۳۷)}=۷/۵۷۴$)، یادگیری تیمی ($P < ۰/۰۵$) و تفکر سیستمی ($F_{(۱,۱۳۷)}=۴/۰۸۲$ و $P < ۰/۰۱$) را دارد.

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون برای متغیر پیش بینی کننده میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری

تیمی و تفکر سیستمی در تحلیل رگرسیون

مدل	B	خطای معیار	بتا	T	سطح معناداری
۱ ضریب ثابت	۲/۴۶۵	۰/۵۲۷	-----	۴/۶۷۳	۰/۰۰۰
خلاقیت	۰/۳۶۸	۰/۱۳۴	۰/۲۲۹	۲/۷۵۲	۰/۰۰۷
۲ ضریب ثابت	۲/۶۰۹	۰/۵۷۰	-----	۴/۵۷۴	۰/۰۰۰
خلاقیت	۰/۲۹۲	۰/۱۴۴	۰/۱۷۰	۲/۰۲۰	۰/۰۴۵
۳ ضریب ثابت	۱/۸۲۶	۰/۵۳۴	-----	۳/۴۱۷	۰/۰۰۱
خلاقیت	۰/۵۳۲	۰/۱۳۵	۰/۳۱۸	۳/۹۲۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول فوق با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در خلاقیت مدیران، باعث تغییر ۰/۲۲۹ انحراف معیار در نمره آرمان مشترک مدیران، ۰/۱۷۰ انحراف معیار در یادگیری تیمی و ۰/۳۱۸ انحراف معیار در تفکر سیستمی می‌شود. بنابراین می‌توان معادله پیش بینی میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را بطور جداگانه با توجه به سهم خلاقیت اینگونه نوشت:

$$\text{(نمره خلاقیت مدیران} \times ۰/۳۶۸) + ۲/۴۶۵ = \text{میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک}$$

$$\text{(نمره خلاقیت مدیران} \times ۰/۲۹۲) + ۲/۶۰۹ = \text{میزان گرایش مدیران به یادگیری تیمی}$$

$$\text{(نمره خلاقیت مدیران} \times ۰/۵۳۲) + ۱/۸۲۶ = \text{میزان گرایش مدیران به تفکر سیستمی}$$

نتیجه می‌گیریم که میزان گرایش مدیران به آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از طریق خلاقیت آنها، قابل پیش بینی است.

بحث و نتیجه گیری

در مقاله حاضر، رابطه بین خلاقیت مدیران با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک بررسی شد و سهم خلاقیت مدیران بر میزان کاربست هر یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مطالعه و تعیین شد. در رابطه با سؤال ۱، نتایج حاصل براساس اطلاعات بدست آمده حاکی از این است که در این تحقیق میانگین مشاهده شده خلاقیت مدیران ۳/۹۳ و انحراف معیار بدست آمده ۰/۳۸ می‌باشد، و با توجه به نتایج آزمون t تک گروهی بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری خلاقیت مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به

اینکه میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که میزان خلاقیت مدیران بالاتر از حد متوسط است. نتایج این پژوهش با نتایج مصطفوی (۱۳۸۸)، نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) از نظر بالا بودن میزان خلاقیت مدیران همخوانی دارد. اما با یافته‌های شریعتمداری و توانگر (۱۳۹۰) از نظر میزان خلاقیت مدیران مغایرت دارد. مدیریت‌های سنتی، دیگر جوابگوی سازمان‌ها با توجه به تحولات شرایط محیطی نیستند، بلکه سازمان‌ها باید روی نوآوری و خلاقیت تأکید داشته باشند. خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان آموزشی می‌باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، موثر و اثرگذار است. زیرا نگرش و اعتقاد مدیران مدارس به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد.

در رابطه با سؤال ۲، نتایج حاصل براساس اطلاعات بدست آمده حاکی از این است که در این تحقیق میانگین مشاهده شده سازمان یادگیرنده مدیران ۳/۷۰ و انحراف معیار ۰/۵۱ می‌باشد، و با توجه به نتایج آزمون t تک گروهی بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مدیران تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مدیران بالاتر از حد متوسط است. نتایج این پژوهش با نتایج محمودزاده (۱۳۸۴)، بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۸)، ملکی آورسین و قلنجی تبریزی (۱۳۸۹)، کرافور (۲۰۰۴) و چی و اروان قرج (۲۰۰۸) همخوانی دارد. اما یافته‌های قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۳)، هویدا و همکاران (۱۳۸۵)، مهتری آرانی و شهسواری (۱۳۸۵)، زیبایی (۱۳۸۶)، سلگی (۱۳۸۷)، مصطفوی (۱۳۸۸) و ترساو همکاران^۱ (۲۰۱۰) مغایرت دارد. با عنایت به تعاریف و توضیحاتی که صاحب نظران علم سازمان و مدیریت درباره «سازمان یادگیرنده» ارائه داده اند، می‌توان گفت «مدرسه یادگیرنده»، مدرسه ای است که یادگیری همه اعضایش را، اعم از کادر مدیریتی، آموزشی، اداری و پشتیبانی، شاگردان و والدین تسهیل می‌کند و خود را به طور مستمر دگرگون می‌سازد.

¹ - Teresa & te

در رابطه با سؤال ۳، نتایج حاصل براساس اطلاعات بدست آمده حاکی از این است که در این تحقیق بین میزان خلاقیت مدیران و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنادار ($r = 0/224$) در سطح $a = 0/1$ وجود دارد. با توجه به این که $(p < 0/01)$ ، لذا با اطمینان ۹۹٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین میزان خلاقیت مدیران و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده رابطه وجود دارد و جهت رابطه مثبت می‌باشد بدین معنی که با افزایش میزان خلاقیت مدیران، میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده افزایش پیدا می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج شریعتمداری و توانگر (۱۳۹۰)، مصطفوی (۱۳۸۸)، نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸)، فلاح رضوی و همکاران (۱۳۸۷)، یارمحمدزاده (۱۳۸۵)، کرافورد (۲۰۰۴) همخوانی دارد. مدرسه یادگیرنده، مدرسه‌ای است که در زمینه خلاقیت، دست یابی به دگرگون سازی دانش و تغییر رفتار برای انعکاس دانش و بینش‌های نو مهارت یافته است. با توجه به مطالب گفته شده، می‌توان گفت مدرسه یادگیرنده مدرسه‌ای است که با تاکید بر توسعه ظرفیت‌های یادگیری به گونه‌ای مستمر، خلاقیت و نو آوری را در مدرسه ترویج و تقویت می‌نماید (ترک زاده، ۱۳۷۸). در رابطه با همبستگی خلاقیت مدیران با هر یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده نتایج پژوهش حاکی از آن است که، بین میزان خلاقیت مدیران و قابلیت شخصی آنها رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های شریعتمداری و توانگر (۱۳۹۰)، مصطفوی (۱۳۸۸)، یارمحمدزاده (۱۳۸۵) و ساها راتنا (۲۰۰۶) مغایرت دارد. در باب قابلیت شخصی با توجه به این که افراد تشکیل دهنده گروه‌های کاری سازمانند، لازم است با بهره‌گیری از خلاقیت خویش در یک زمینه و یا زمینه‌های گوناگون مهارت داشته باشند. بین میزان خلاقیت مدیران و الگوهای ذهنی آنها رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج یارمحمدزاده (۱۳۸۵) همخوانی دارد. اما با یافته‌های مصطفوی (۱۳۸۸) مغایرت دارد. در مورد الگوهای ذهنی، افراد معمولاً در جهت برداشتشان از اهداف سازمان حرکت می‌نمایند بنابراین آگاهی‌شان از داشتن الگوهای ذهنی مثبت تلاش آنها را در جهت تعالی سازمان متمرکز می‌نماید. بین میزان خلاقیت مدیران و آرمان مشترک آنها همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج شریعتمداری و توانگر (۱۳۹۰)، بهروزی و همکاران (۱۳۸۸)، رنجبر (۱۳۸۷)، یارمحمدزاده (۱۳۸۵)، ریس (۲۰۰۴) و کرافورد (۲۰۰۴) همخوانی دارد. اما با یافته‌های مصطفوی (۱۳۸۸) مغایرت دارد. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است داشتن بینش مشترک در حد زیادی، زمینه ساز خلاقیت است چرا که

آرمان مشترک در ساده‌ترین سطح، پاسخ به این سؤال می‌باشد که سازمان می‌خواهد به کجا برسد و ما چه چیزهایی را می‌خواهیم خلق کنیم؟ 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.

بین میزان خلاقیت مدیران و یادگیری تیمی آنها همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج یارمحمدزاده (۱۳۸۵)، بهروزی و همکاران (۱۳۸۸)، آنجل و بریو (۲۰۰۶) همخوانی دارد. اما با یافته‌های مصطفوی (۱۳۸۸) مغایرت دارد. در سازمان‌های پیشرفته امروزی هم تصمیم‌گیری به صورت تیمی است و هم اینکه تیم تصمیم‌گیرنده بایستی آن را به اجرا بگذارند بنابراین خلاقیت در قالب یادگیری تیمی، می‌تواند عملکرد تیمی افراد را بهبود بخشد. یادگیری تیمی به این معنا است که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. بین میزان خلاقیت مدیران و تفکر سیستمی آنها همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج مصطفوی (۱۳۸۸)، یارمحمدزاده (۱۳۸۵) و کرافورد (۲۰۰۴) همخوانی دارد. اصل تفکر سیستمی است که منظور از آن دیدن روابط بین اجزا به جای دیدن چیزها و فرآیندها به صورت جداگانه است کل دیدن ارایه راه حل‌های اساسی را، که به نفع کل مجموعه سازمانی باشد راحت تر می‌نماید. تفکر سیستمی چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن تر ارایه نموده و تعیین می‌کند که چگونه آنها به طور اثر بخش تغییر می‌کنند. در رابطه با سؤال‌های ۴ و ۵، نتایج حاصل براساس اطلاعات بدست آمده حاکی از این است که در این تحقیق، خلاقیت مدیران ۰/۰۴۳ میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را تبیین می‌کند. به عبارتی خلاقیت مدیران به طور معناداری توانایی پیش‌بینی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را دارد ($F_{(1,137)} = 7/227$ و $P < 0/01$). و سهم تبیینی خلاقیت مدیران در پیش‌بینی مؤلفه‌های آرمان مشترک، یادگیری تیمی، و تفکر سیستمی به ترتیب ۰/۰۴۵، ۰/۰۲۲ و ۰/۰۹۵ می‌باشد. به عبارتی خلاقیت مدیران به طور معناداری به ترتیب توانایی پیش‌بینی تفکر سیستمی، آرمان مشترک و یادگیری تیمی را دارد.

منابع

- آبکنار، مهدی نبی (۱۳۸۶). «سازمان‌های یادگیرنده، پیش‌تاز خردگرایی» **مجله تدبیر**، شماره ۱۸۵، صص ۲۴-۲۰.
- آقایی فیشانی، تیمور، (۱۳۷۷). **خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها**. انتشارات ترمه.
- بنی سی، نازپری و ملک شاهی، علیرضا. (۱۳۸۸). «بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان آمل». **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره ۲.
- بهروزی، محمد و همکاران، (۱۳۸۸). «بررسی عوامل موثر بر تمایل اعضای سازمان‌های فرهنگی - آموزشی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده». **فصلنامه رهیا فنی نو در مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره ۳.
- ترک زاده، جعفر. (۱۳۷۸). مدرسه یادگیرنده. **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**، شماره ۲۴-۲۳ (سایت گروه آموزشی حرفه و فن کردستان).
- حاتمی، عباس، (۱۳۸۵). «مدیریت خلاق و نوآور». **ماهنامه شهر داربها**، شماره ۴۲.
- رنجبر، حامد (۱۳۸۷). «آشنایی با مؤلفه‌های پنجگانه سازمان یادگیرنده در مراکز فنی و حرفه ای استان سمنان بر اساس مدل سنج». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- زیبایی، سعیده. (۱۳۸۶). «بررسی وضعیت مدارس شهر شیروان بر اساس شاخص‌های رفتاری سازمان یادگیرنده (دیدگاه پیترسنگه)». **مجله پژوهش‌های تربیتی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۱۲.
- سام خانیان، محمدربیع، (۱۳۸۷). **خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی (مفاهیم، نظریه‌ها، تکنیک‌ها و سنجش)**. تهران انتشارات رسانه تخصصی.
- سلگی، حمیدالله (۱۳۸۷). «بررسی عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان بر اساس اصول سازمان یادگیرنده». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی.
- سنگه، پیتر؛ کلاینر، آرت؛ زرابرتز، شارلوت؛ راس، ریچارد؛ زروت، جورج و اسمیت، برایان، (۱۳۸۵). **رقص تغییر: چالش‌های تغییر پایدار در سازمان‌های یادگیرنده**، ترجمه علینقی مشایخی، حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران: گروه پژوهشی صنعتی آریا.
- سیف‌هاشمی، فخرالسادات و رجایی پور، سعید. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. **فصلنامه تعلیم و تربیت**، (۷۷): ۶۴-۳۱.
- شریعتمداری، مهدی و توانگر، علی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه ی ابعاد سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان». **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال پنجم، شماره ۱.
- شفی، کوروش و شفی، آرزو (۱۳۸۵) «مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های یادگیرنده» **مجله تدبیر** شماره ۱۷۶، صص ۳۴-۳۰.
- عطافر، علی و بهرامی سامانی، مژگان. (۱۳۸۸). «میزان استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهر کرد». **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، سال دوم، شماره ۱.

علاقه بند، علی (۱۳۸۵). **مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی**، تهران: نشر روان.
 فلاح رضوی، مریم و مهram و بهروز، بذرافشان، مجتبی و صالحی فدردی، جواد. (۱۳۸۷). «تاثیر ویژگیهای
 شخصیتی کارآفرینان مدیران آموزشی بر یادگیرنده بودن سازمان مدارس». **فصلنامه تعلیم و تربیت**، شماره
 ۱۰۲.

قدمگاهی، سیدمحمد و آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۸۳). «بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد براساس ویژگی‌های
 سازمان یادگیرنده (دیدگاه پیتز سنگه)». **فصلنامه نوآوری‌های آموزشی**، شماره ۱۴.
 قهرمانی، محمد. (۱۳۸۰). «سازمان یادگیری فرآیند نیم قرن تحولات سازمانی». **فصلنامه مدیریت و توسعه**،
موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، شماره ۹.

کرامتی، محمد. (۱۳۸۵). «سازماندهی گروههای مشارکتی در سازمانهای یادگیرنده». **ماهنامه تدبیر**، سال
 هفدهم، شماره ۱۷۸.

محمودزاده، مجتبی. (۱۳۸۴). «بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های
کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
 مصطفوی، بهکام، (۱۳۸۸) «بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن
با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی
 واحد تبریز.

ملکی آوارسین، صادق و قلنجی تبریزی، نیر. (۱۳۸۹). «مقایسه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی
 نمونه، غیرانتفاعی و دولتی دخترانه شهر تبریز». **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال چهارم،
 شماره ۲.

مهرتری آرانی، محمد و شهسواری، مهدی (۱۳۸۵). «بررسی میزان تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده در آموزش و
 پرورش شهر اصفهان». **پیک نور**. سال هفتم، شماره ۴.

نادری، عزت الله، سیف نراقی، مریم (۱۳۸۹). **روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم
 انسانی (با تاکید بر علوم تربیتی)**. تهران، نشر ارسباران.

نیکنامی، مصطفی و تقی پورظهیر، علی و دلاور، علی و غفاری مجلج، محمد. (۱۳۸۸). «طراحی و ارزیابی مدت
 علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران». **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال
 دوم، شماره ۵.

هویدا، رضا و سیادت، سیدعلی و شائمی برزکی، علی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و
 بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌های استان اصفهان. **مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان** (۲۳): ۱۱۹.

یارمحمدزاده، بیمان (۱۳۸۵). «بررسی رابطه بین خلاقیت مدیران و معاونان و میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهر ارومیه». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.

- Berrio, Angel (2006). **Assessing the learning organization profile of Ohio state university extension using the systems-linked organizational model.** vol.III, no.1 (30-46).
- Cheewaruengroj, W.(2008). **A study of factors correlating with the learning organization of schools under the congregation of the sisters of the sacred heart of Jesus of Bangkok.** journals.iau-garmsar.ac.ir/edu/library/upload
- Crawford Lorrin Mace.(2004). **High School Principal Leadership: Practices and Beliefs Within the Learning Organization.** University of Virginia.
- Csikzentmihalyi, M .Wolf , R(2002). **New conception and research Approaches to creativity: Implications of systems perspective for creativity in Education.**
- Goh, Swee. C. (2003). **Improbing organizational Learning capability, The Learning Organization** MCB UP Ltd, 10,(4). 216-227..
- Landoli Luca &Guiseppe Zollo.(2007). **Organizational cognition and building systems for the learning organization,** DUMI Prroquest Digital Dissertation full citation & Abstract.
- Prugsamatz, Raphaella.(2010). **Factors that influence organization learning sustainability in non-profit organizations.. The Learning Organization** Vol. 17 No. 3, 2010 - pp. 243-2670
- Reece, P.D. (2004). **Universities as a learning organizations: How universities become learning Organizations?** Murdoch WA, Murdoch University, xxiii,368p.www. <http://trove.nla.gov.au/work/.com>.
- Senge, P.(1990). **The fifth discipline.** New York: Doubleday.
- sudharatna. Y (2006). **Toward a stage model of learning organization development.** University of Adelaide.
- Teresa G. Weldy and William E. Gillis.(2010). **The learning organization: variations at different organizational levels. The Learning Organization** Vol. 17 No. 5, pp.455-470
- Theron, A.(2002). **The creation of learning organization in rapidly changing environment,** University of Pretoria, South Africa.
- Tongsakul ,Anuvat and Jitgarun, Kalayanee and Chaokamneard, Weerachai.(2010). **Web-based training on learning organization for electrical undergraduate students in Thailand. US-China Education Review,** ISSN 1548-6613, USA. Volume 7, No.6 (Serial No.67).