

رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان دوره متوسطه شهر اهواز

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۳/۱۳

سپیده جعفری*

لیلا خدا یاری**

مجید محمودی مظفر***

چکیده

مهمترین عامل برای ایجاد خلاقیت و نوآوری، توجه به فرهنگ سازمانی است، بنابراین پژوهش حاضر با هدف "پسوی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان مقطع متوسطه شهر اهواز" انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات جزء روش های توصیفی - همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ و پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۶) با پایایی ۰/۷۴ می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر اهواز به تعداد ۱۹۳۶ نفر بودند که نمونه آماری بر اساس جدول نمونه گیری مورگان، تعداد ۳۲۲ نفر به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمارتوصیفی (میانگین، انحراف معیار، همبستگی پیرسون، رگرسیون) و آمار استنباطی (آزمون t، تحلیل واریانس چند متغیری و MANOVA) استفاده گردید. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ قبیله ای و فرهنگ ادهوکرسی با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ بازار با خلاقیت رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که خلاقیت سازمانی بر اساس مولفه های فرهنگ ادهوکرسی و فرهنگ قبیله ای به صورت مستقیم و براساس مؤلفه های فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ بازار به صورت معکوس قابل پیش بینی است. نتایج آزمون (MANOVA) نیز نشان داد بین معلمان زن و مرد از لحاظ فرهنگ سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد، همچنین بین معلمان با سطح تحصیلات متفاوت از لحاظ فرهنگ سازمانی و خلاقیت تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی - خلاقیت - معلم

مقدمه

امروزه همه سازمانها برای بقا، نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند. افکار و نظرات جدید مانند

*کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، 09396154277، sepidehjafari67@yahoo.com

**دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران

***عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب گروه خانواده

روحي در کالبد سازمان دمیده می شود و آنرا از نیستی و فنا نجات می دهد. (الوانی، ۱۳۸۸، ۲۲۳). انسان کیفیت زندگی خود را مرهون ذهن وانديشه خود می باشد و ذهن نیز به نوبه خود متکی بر خلاقیت و نوآوری است. اگر انسان خلاق و نوآور نبود در چرخه حیات اسیر فرآیند تکراری و یکنواختی می شد نه تغییری روی می داد و نه بهبودی، همه اختراعات و اکتشافات بشر پیشرفت‌های گوناگون زمینه های مختلف، مرهون خلاقیت و نوآوری است (سید عباس زاده، ۱۳۸۷، ۷۷). داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه ی خلاق است. غنی سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییر پذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه های منابع انسانی و پربار نمودن کیفیت آن و توجه به ارزشهای جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی میشود، میسر خواهد شد (یوسف، ۲۰۰۹). محیط و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در خلاقیت و نواندیشی افراد شاغل در آن ایفا می کند (آماییل، ترجمه قاسم زاده و عظیمی، ۱۳۸۱). هیچ فکر با ارزشی در خلاء زاده نشده و نمی شود، بنابراین به وجود آمدن افکار و ایده های جدید، فضای فرهنگی مساعدت می طلبد. از نظر ادگار شاین، مهمترین عامل برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و پیاده کردن یک برنامه بهسازی (بهبود و تحول) توجه به فرهنگ سازمانی است (شاین، ترجمه محجوب، ۱۳۸۳). امروزه طبق نظریه های جدید سازمان و مدیریت، یکی از مهمترین عناصر و وظایف مدیریت، ایجاد زمینه لازم برای بروز خلاقیت ها و نوآوری ها به منظور ایجاد و تحول در سازمانها، جهت همگام شدن با محیط غیر قابل پیش بینی می باشد (نژاد ایرانی، ۱۳۸۱، ۱۹)، اهمیت فرهنگ سازمانی مکان های آموزشی به حدی است که در سال های اخیر محققان مدیریت آموزشی را در این صحنه به انجام تحقیقاتی سوق داده است، ستاده و بازده سازمان های آموزشی انسان است. در سازمان های آموزشی که روابط انسانی اهمیت دارد؛ مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری کسب می کند (مظفری و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۰). علی رغم اهمیت خلاقیت به دلایل مختلف، تا کنون کمتر به مطالعه و پژوهش بنیادی و برنامه ریزی برای پرورش خلاقیت در کشور ما پرداخته شده است و این در حالی است که به شدت به نسل خلاق و نوآور نیازمند بوده و هستیم (سلیمانی، ۱۳۸۱)، البته نیاز به افراد خلاق و نوآور در مراکز علمی آموزشی اهمیت دو چندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمانها و ادارات به عهده دارند (تبریزی و همکاران، ۱۳۸۴). بنابراین این پژوهش درصدد است تا به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان مقطع متوسطه شهر اهواز پرداخته و همچنین رابطه خلاقیت را با ویژگیهای فردی کارکنان (جنسیت، سن و میزان تحصیلات) مورد بررسی قرار دهد. به طور کلی این مقاله در جستجو پاسخ به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد؟

فارمر (۲۰۰۳) بیان می کند که در فرهنگ لغت روان شناسی، خلاقیت یک فرایند روانی فرض شده است که به حل کردن، ایده سازی، مفهوم سازی، اشکال هنری، نظریه ها یا تولیداتی منجر می شود که یگانه بوده و بدیع می باشند، همچنین استرنبرگ (۲۰۰۱) خلاقیت را به عنوان توانایی تولید کاری توصیف می کنند که هم جدید است و هم متناسب با شرایط. تورنس نیز خلاقیت را، "فرایند احساس کردن مشکلات، مسائل، شکاف اطلاعاتی، نبود عوامل، چیزی ناموزون، طرح کردن حدسها و شکل دادن به فرضیه هایی درباره این کاستیها ارزیابی و آزمایش این حدسها و فرضیه ها، بازنگری و آزمایش مجدد احتمالی آنها، و نه ایتاً اعلام کردن نتایج" می داند (استرنبرگ، ۱۹۸۹، ص ۴۳).

تجربه های تاریخی نشان می دهد هیچ فرهنگ، جامعه و ملتی نیست که بطور مطلق از بروز خلاقیت ناتوان باشد بالقوه همه ملت ها مستعد و توانا هستند و این فرهنگ و مجموعه شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است

که در دوره های مختلف اجازه بروز میزان معینی از خلاقیت را می دهد یا مانع از آن می شود (بیات، 1375، ص 48). فرهنگ سازمانی مجموعه ای از مفروضات، ارزش ها، اعتقادات و باورهای پذیرفته شده و به طور معمول توسط اعضای سازمان تفسیر شده است که نشان دهنده ارزش های واقعی و اعلام شده سازمان و اعضای آن می باشد (آسوکا^۵، ۲۰۰۷). فرهنگ سازمانی الگویی از هنجارها، ارزش ها، باورها و نگرش هاست که بر رفتار در درون یک سازمان تاثیر می گذارد (چین لوی و ماجتابا، ۲۰۰۷). شاین^۶ (۱۹۹۰) فرهنگ سازمانی را الگویی از پیش فرض های اساسی که گروهی خاص در مواجهه بلمشکلات برای انطباق خود با محیط بیرونی و دستیابی به یکپارچگی و انسجام درونی، خلق، کشف یا ایجاد کرده اند، می داند. الگویی که کارکردی خوب داشته، کسب اعتبار نموده است و می توان آن را به عنوان راهی درست به اعضای سازمان آموخت، تا از همان زاویه و در همان قالب ب پندیشند و احساس نمایند. هوکزینسکی و بوچانان (2001) فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه نسبتاً یکنواخت از ارزشها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت ها و شیوه های پایدار می دانند که توسط اعضای سازمان تسهیم (انتقال) می یابد. این تعریف سودمند است، زیرا ماهیت جمعی فرهنگ را مورد توجه قرار می دهد و بیان می کند که فرهنگ در هر دو سطح عقاید و رفتارها وجود دارد (سیف الهی و داوری، ۱۳۸۷، ص 35). در باب اهمیت فرهنگ سازمانی، ریبی معتقد است فرهنگ سازمانی اساسی برای بهره وری سازمان است؛ تعیین کننده عملکرد اثربخش و غیر اثربخش است؛ (ریبیر^۷، ۲۰۰۱).

سازمانی را بدین گونه تعریف کرده باورها و مفروضات که توسط است. آنها چهار نوع فرهنگ شکل زیر نشان داده شده است:

ادهوکراسی	قبیله
بازار	سلسله مراتب

کامرون و کوئین^۸ (۲۰۰۶) فرهنگ اند: مجموعه ای ماندگار از ارزش ها، سازمان ها و اعضای آنها مشخص شده سازمانی را مشخص کرده اند که در

انعطاف پذیری، صلاحدید

تمرکز داخلی و یکپارچگی

تمرکز خارجی، تمایز

ثبات و کنترل

شکل ۲: رقابت در چارچوب ارزشها، کامرون و کوئین، ۲۰۰۶

همانطور که در شکل نشان داده شده است سازمانی که فرهنگ سلسله مراتبی را نمایش می دهد به دنبال ثبات، حفظ کنترل و تمرکز داخلی است، فرهنگ بازار به دنبال کنترل و ثبات اما با تمرکز بر محیط خارجی است، فرهنگ قبیله به دنبال انعطاف پذیری و تمرکز بر محیط داخلی است و نوع چهارم از سازمان پیشنهاد شده توسط کامرون و کوئین (۲۰۰۶) فرهنگ ادهوکراسی است که به دنبال انعطاف پذیری و تمرکز بر محیط خارجی است. ارتباط بین

^۵ Asoka

^۶ Schein

^۷ Ribiere

^۸ Cameron & Quinn

فرهنگ، خلاقیت و دیگر متغیرهای سازمانی چون سبک رهبری، ساختار سازمانی، رضایت شغلی، بهره‌وری، تعهد سازمانی، جو سازمانی و اثربخشی طی قرن اخیر، کانون توجه تحقیقات بسیاری قرار گرفته است که البته چگونگی این ارتباطات در برخی موارد هنوز مورد بحث می‌باشد.

تبریزی و همکاران (۱۳۸۴)، جلیلی (۱۳۸۶)، اندرسون^۹ (۱۹۹۵)، داوودآبادی (۱۳۷۳)، آندریوپولوس^{۱۰} (۲۰۰۱)، مارتینز^{۱۱} (۲۰۰۳)، وی هوا^{۱۲} (۲۰۰۳)، موعلی و مالکی طبس (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران (۱۳۹۰) فرهنگ سازمانی را دارای رابطه معنی‌دار با خلاقیت دانسته‌اند.

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات جزء روش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر اهواز به تعداد ۱۹۳۶ نفر بودند که نمونه آماری بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان، تعداد ۳۲۲ نفر به دست آمد. در این تحقیق برای تعیین نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی و برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز نیز از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه مشخصات فردی کارکنان: شامل مشخصات فردی مشتمل بر میزان تحصیلات، سن و جنسیت است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه توسط کامرون و کوئین (۲۰۰۶) ساخته شده است و به بررسی ۴ نوع فرهنگ سازمانی (قبیله، وضعیت سالار، بازار و سلسله مراتب) در قالب ۶ مولفه ویژگی‌های حاکم، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، همبستگی سازمانی، تاکید راهبردی، معیارهای موفقیت می‌پردازد. هر مولفه از ۴ سؤال تشکیل شده که هر سؤال با نوع خاصی از فرهنگ سازمانی مطابقت می‌کند. روایی این پرسشنامه به شیوه‌های مختلف برآورد و ثابت شده است، به ویژه با استفاده از روش کمپل یا روایی چندروشی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاکی از روایی پرسشنامه است، بدین معنا که پرسشنامه در ارزیابی ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی مناسب عمل می‌کند (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعات مختلف و بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب (فرهنگ قبیله ۰/۷۴)، فرهنگ وضعیت سالار (۰/۷۹)، فرهنگ بازار (۰/۷۱) و فرهنگ سلسله مراتبی (۰/۷۳) بدست آمد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در تحقیق حاضر نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۴ بدست آمد.

پرسشنامه خلاقیت: این پرسشنامه توسط "رندسیپ" ابداع و در سال ۱۹۷۹ در مجله کارکنان به چاپ رسیده است. ایوانسیویچ و ماتسون در کتاب مدیریت و رفتار سازمانی در فصلی به نام "تصمیم‌گیری"، پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ را به عنوان ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت گزارش کرده‌اند. این پرسش‌نامه شامل ۵۰ سؤال است که هر سؤال به صورت مقیاس ۵ ارزشی لیکرت درجه بندی شده است (تبریزی، ۱۳۸۴). روایی این پرسشنامه مورد تأیید استادان صاحب نظر علم مدیریت قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و manova تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

^۹ Anderson

^{۱۰} Andriopoulos

^{۱۱} Martins

^{۱۲} Weihua

از نظر سنی ۲۴ درصد پاسخ‌گوها بین ۲۵-۳۵ سال، ۵۷ درصد بین ۳۵-۴۵ سال، ۱۲ درصد بین ۴۵-۵۵ و ۷ درصد نیز بالای ۵۵ سال بودند. ۳۳ درصد از پاسخ‌گوها زن و ۶۷ درصد نیز مرد بودند. تحصیلات پاسخ‌گوها به این صورت بود که ۵ درصد دیپلم، ۲۰ درصد فوق دیپلم، ۵۹ درصد لیسانس و ۱۶ درصد فوق لیسانس بودند.

برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن با خلاقیت از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ قبیله‌ای و فرهنگ ادوکراسی با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و فرهنگ بازار با خلاقیت رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد.

جدول (۱): میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن با خلاقیت

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
خلاقیت	۱۶۹/۶۸	۴/۸۸	۱					
فرهنگ سازمانی	۸۳/۰۵	۱۴/۰۲	***۰/۳۱	۱				
فرهنگ قبیله‌ای	۲۰/۹۱	۳/۸۵	***۰/۳۵	***۰/۷۷	۱			
فرهنگ سلسله‌مراتبی	۲۰/۲۱	۴/۳۶	*-۰/۱۳	***۰/۶۰	***۰/۴۸	۱		
فرهنگ بازار	۱۹/۸۱	۳/۷۹	*-۰/۱۱	***۰/۶۱	***۰/۴۹	***۰/۵۹	۱	
فرهنگ ادوکراسی	۲۲/۵۶	۴/۷۶	***۰/۴۷	***۰/۷۷	***۰/۵۳	***۰/۶۴	***۰/۳۴	۱

*** همبستگی در سطح $p < 0/01$ * همبستگی در سطح $p < 0/05$

آیا از طریق فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن می‌توان خلاقیت معلمان را پیش‌بینی کرد؟

جدول (۲): ضرایب همبستگی چندگانه حاصل از تحلیل رگرسیون در پیش‌بینی خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی

شاخص‌های آماری	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای معیار
میزان ضرایب	۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۳۷	۱۱/۷۶

بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره ۲، ضریب همبستگی چندگانه بین انواع فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان ۰/۶۲ می‌باشد که بیانگر همبستگی بین انواع فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان می‌باشد. اندازه R² بیانگر آن است که با ورود همزمان انواع فرهنگ سازمانی در حدود ۰/۳۸ درصد تغییرات مربوط به خلاقیت را می‌توان با آنها پیش‌بینی نمود و مابقی تغییرات (۶۲ درصد) مربوط به عوامل یا متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول شماره (۳): برآورد برازش مدل رگرسیون با استفاده از آزمون F (تحلیل واریانس)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
رگرسیون	۲۵۷۸۱/۱۰۴	۵	۵۱۵۶/۲۲۱		
خطا	۴۱۱۳۶/۱۱۱	۲۹۷	۱۳۸/۵۰۵	۳۷/۲۲۸	۰/۰۰۰
کل	۶۶۹۱۷/۲۱۵	۳۰۲			

بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره ۳، چنین استنباط می‌گردد که مدل خطی رگرسیون همزمان انواع فرهنگ سازمانی می‌تواند واریانس مربوط به خلاقیت را (به عنوان متغیر ملاک) تبیین کند به طوری که میزان F به دست

آمده برابر ۳۷/۲۲۸ در سطح $p < 0/01$ معنی دار است. همانطور که در بالا ذکر شد ۳۸ درصد از واریانس م مربوط به خلاقیت توسط فرهنگ سازمانی تبیین می شود.

جدول (۴): نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و مولفه های آن

متغیرهای پیش بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
فرهنگ ادهوکرآسی	۰/۵۱	۶/۷۷	۰/۰۰۰
فرهنگ بازار	-۰/۳۷	-۶/۰۷	۰/۰۰۰
فرهنگ سلسله مراتبی	-۰/۳۸	-۶/۴۷	۰/۰۰۰
فرهنگ قبیله ای	۰/۴۱	۵/۵۳	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول شماره ۴، مشاهده می شود که از میان انواع فرهنگ سازمانی، فرهنگ ادهوکرآسی با ضریب بتا ۰/۵۱ در سطح معنی دار $p < 0/01$ و فرهنگ قبیله ای با ضریب بتا ۰/۴۱ در سطح معنی دار $p < 0/01$ در پیش بینی متغیر خلاقیت نقش دارند. همچنین فرهنگ بازار با ضریب بتا -۰/۳۷ در سطح معنی دار $p < 0/01$ و فرهنگ سلسله مراتبی با ضریب بتا -۰/۳۸ در سطح معنی دار $p < 0/01$ ، به صورت معکوس در پیش بینی متغیر خلاقیت نقش دارند.

آیا بین میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد؟
برای پاسخ به این سوال که آیا بین میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد، آزمون MANOVA انجام شد. در این پژوهش، شاخص پیلایی تریس برابر ۰/۰۲ و معنی دار است ($F(2, 300) = 3/20, p = 0/04$) و نشان می دهد که می توان فرضیه مشابه بودن میانگین های جامعه بر اساس متغیرهای وابسته برای معلمان زن و مرد را رد کرد. مجذور اتا چند متغیره برابر ۰/۰۲ یعنی ۲ درصد از تغییرات چند متغیره متغیرهای وابسته مربوط به عامل جنسیت است. نتایج آزمون (MANOVA) نشان داد بین معلمان زن و مرد از لحاظ فرهنگ سازمانی $F(1,301) = 6/25, p = 0/01$ ، تفاوت معناداری وجود دارد یعنی می توان نتیجه گرفت که میانگین فرهنگ سازمانی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است.

آیا بین میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت بر حسب سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد؟
برای پاسخ به این سوال که آیا بین میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان بر حسب سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد، آزمون MANOVA انجام شد. در این پژوهش، شاخص پیلایی تریس برابر ۰/۰۲ و معنی دار است ($F(8, 548) = 0/16, p = 0/000$) و نشان می دهد که می توان فرضیه مشابه بودن میانگین های جامعه بر اساس متغیرهای وابسته برای معلمان با سطح تحصیلات متفاوت را رد کرد. مجذور اتا چند متغیره برابر ۰/۰۸ یعنی ۸ درصد از تغییرات چند متغیره متغیرهای وابسته مربوط به عامل سطح تحصیلات است. نتایج آزمون (MANOVA) نشان داد بین معلمان با سطح تحصیلات متفاوت از لحاظ فرهنگ سازمانی $F(4,274) = 7/36, p = 0/000$ ، و خلاقیت $F(4,274) = 7/18, p = 0/000$ تفاوت معناداری وجود دارد که در ادامه نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان داد که میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان دیپلم و فوق دیپلم بیشتر از معلمان لیسانس و فوق لیسانس می باشد.

بحث

مهمترین مرحله در هر نوع مطالعه و پژوهش، مرحله بحث و نتیجه گیری است. بدیهی است تحقیق در هر

زمینه‌ای انجام شود دارای هدف و انگیزه ای خاص است لیکن آنچه مهم است نتایج و دست آوردهای حاصل از آن است که می تواند کاربرد پیدا کند و به عرصه ظهور برسد. در تحقیقی که انجام شد بر طبق نتایج بدست آمده از سؤال یک پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با خلاقیت معلمان مقطع متوسطه شهر اهواز رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$, $r = 0/33$). این رابطه یک رابطه مثبت و معنادار می باشد به این معنی که هر چقدر فرهنگ سازمانی بالاتر باشد خلاقیت نیز بالاتر است، نتیجه این تحقیق با یافته های داوودآبادی (۱۳۷۳)، آندریوپولوس (۲۰۰۱)، فخریان (۱۳۸۱)، مارتینز (۲۰۰۳)، وی هوا (۲۰۰۳)، موغلی و مالکی طبس (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران (۱۳۹۰) همسویی دارد. در فرهنگ ادوکراسی تمرکز بر انعطاف پذیری و موقعیت بیرونی است. این فرهنگ محیطی خلاق، کارآفرین و پویا برای کار فراهم می سازد. عاملی که سازمان را منسجم نگه می دارد تعهد به نوآوری و تجربه علمی است. همچنین سازمان پیش گام بودن و آزادی عمل افراد را تشویق می کند. بنابراین در سازمان هایی که فرهنگ غالب آن ادوکراسی باشد نه تنها موانعی بر سر راه خلاقیت کارکنان وجود ندارد بلکه با ویژگی های خاصی که دارد زمینه ساز بروز خلاقیت کارکنان خواهد بود. این نتیجه با تحقیق زندیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در فرهنگ بازار عاملی که سازمان را منسجم نگه می دارد تأکید بر برنده بودن است و تمرکز بر ثبات، کنترل و موقعیت بیرونی است، بنابراین سازمانهایی که فرهنگ غالب آنها، فرهنگ بازار باشد نه تنها تسهیل کننده خلاقیت کارکنان نخواهد بود بلکه مانعی جدی بر سر راه آنها نیز خواهد بود. این نتیجه با نتایج تحقیق زندیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد. فرهنگ قبیله ای بر انعطاف پذیری و موقعیت درونی تمرکز دارد. همچنین با ایجاد محیطی دوستانه برای کار به تشویق توافق نظر و مشارکت و کار تیمی می پردازد. بنابراین سازمان هایی که فرهنگ غالب آنها، فرهنگ قبیله ای باشد این فرهنگ تسهیل کننده خلاقیت کارکنان خواهد بود. نتیجه این تحقیق با نتایج ارغوانی (۱۳۷۹) همخوانی دارد. فرهنگ سلسله مراتبی محیطی بسیار رسمی و ساختاری برای کار فراهم می کند. عامل اصلی انسجام سازمان در این فرهنگ خط مشی ها و قوانین رسمی می باشد. بنابراین سازمانهایی که فرهنگ غالب آنها، فرهنگ سلسله مراتبی باشد، این فرهنگ تسهیل کننده خلاقیت کارکنان نخواهد بود. این نتیجه با نتایج تحقیق ارغوانی (۱۳۷۹) همخوانی دارد.

طبق نتایج بدست آمده از سؤال دوم پژوهش نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون در مورد متغیرهای پیش بین نشان داد که بین خلاقیت با فرهنگ ادوکراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ قبیله ای رابطه مستقیم و با فرهنگ سلسله مراتبی رابطه معکوس وجود دارد و همچنین با توجه به اینکه در جدول تحلیل واریانس رگرسیون مقدار F معنی دار است، لذا می توان گفت خلاقیت بر اساس فرهنگ ادوکراسی و فرهنگ قبیله ای قابل پیش بینی است. در زمینه تحلیل نتایج به دست آمده از سؤال سوم و چهارم در زمینه وجود تفاوت بین میزان خلاقیت کارکنان مرد و زن و رابطه فرهنگ و خلاقیت سازمانی بر حسب سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود داشت، به این صورت که میانگین فرهنگ سازمانی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن بوده و میانگین فرهنگ سازمانی و خلاقیت معلمان دیپلم و فوق دیپلم بیشتر از معلمان لیسانس و فوق لیسانس بود. در زمینه وجود تفاوت بین میزان خلاقیت کارکنان مرد و زن و رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت بر حسب سطح تحصیلات در تحقیقات مختلف نتایج متفاوت و در برخی موارد نتایج متناقضی ارائه شده است و این موضوع به خاص بودن شرایط داخلی سازمانهای مختلف و منحصر بفرد بودن آنها مربوط می گردد.

بنابر نتایجی که به دست آمده است پیشنهاد می شود برای ایجاد و تقویت خلاقیت در سازمان های آموزشی باید فضا و فرهنگ مناسب و مطلوب یعنی فرهنگ ادوکراسی و فرهنگ قبیله ای بر سازمان ها حاکم شود که بکارگیری آنها باعث افزایش خلاقیت در سازمان خواهد شد، همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق پیشنهاد می شود

سازمانهای آموزشی و دیگر سازمانها با توافق بر سر ارزشها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند، از عدم تمرکز در تصمیم‌گیری استفاده شود، فنون خلاقیت و نوآوری به کار گرفته شود، شرایط لازم جهت مشارکت هر چه بیشتر زنان در تصمیمگیریهای مهم و زمینه حضور فعال آنان در پستهای مدیریتی فراهم گردد.

Archive of SID

منابع

- احمدی، سید علی اکبر؛ مبارکی، حسین؛ دارائی، محمدرضا و سلام زاده، یاشار (۱۳۹۰). تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، شماره ۴، ۲۸-۳۴.
- ادگار، شاین (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، تهران: فرانشور.
- ارغوانی، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی و تجزیه تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در واحدهای صنعتی قم، مجتمع آموزش عالی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- آمایل، ترزا (۱۳۸۱). شکوفایی خلاقیت، ترجمه حسن قاسم زاده و پروین عظیمی، تهران: نشر دنیای نو.
- بیات، حمیدرضا (۱۳۷۵). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمانهای دولتی استان زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت.
- جلیلی، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه نواحی ۴ گانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- جو هیچ، ماری (۱۳۸۵). تئوری سازمان، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار.
- داودآبادی، روح الله (۱۳۷۳). بررسی و تعیین عوامل موثر در تشوق، بروز و نهادی ساختن خلاقیت و نوآوری در واحد های تولیدی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- زندیان، هادی (۱۳۹۰). بررسی موانع خلاقیت کارکنان شرکت ملی گاز ایران. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی
- سلیمانی، افشین (۱۳۸۱). کلاس خلاقیت، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- سید عباس زاده، میرمحمد (۱۳۸۷). مدیریت برخورد، آذربایجان غربی: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سیف الهی، ناصر و محمدرضا داوری (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان ها، تهران: انتشارات آراد کتاب.
- قهرمان تبریزی، کوروش؛ تندنویس، فریدون؛ امیر تاش، علی محمد و کدیور، پروین (۱۳۸۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت اعضا هیأت علمی گروه های تربیت بدنی در دانشگاه های دولتی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۶، ۱۳۹-۱۵۰.
- مظفری، امین، پرداختچی، یمنی دوزی سرخابی، محمد و ذکائی، محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری در دانشگاه های ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۴، شماره ۱، ۱۳۳-۱۵۷.
- موغلی، علیرضا و مالکی طبس، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی در سازمانهای دولتی، پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره ۶، ۹۷-۱۲۳.
- نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱). مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمانها، ارومیه: انتشارات پیک سبحان.
- Anderson, constance m (1995). Organizational culture and effectiveness in community college and business partnerships, university of san Francisco.
- Andripoulos, Constantine (2001). Determinants of organizational creativity: a

literature review. *Management decision*. 39/10:834-840.

- **Asoka, a.n.(2007)**. The role of organizational culture in the environmental awareness of companies. *Journal for east European management studies*, 12,2:109-131.
- **Cameron, K., & Quinn, R., (1999)**. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison-Wesley
- **Cameron, ks. & Quinn, re(2006)**. *Diagnosing and changing organizational culture: based on the ompeting values framework*.
- **Chin-loy, c., & mujtaba, b.g(2007)**. The influence of organizational culture on the success of knowledge management practices with north American companies: *international business and economics, research journal*, 6(3), 15-28.
- **Farmer, S. M. (2003)**. *Employee creativity in Taiwan: An application of role identity*
- **Martins, e.c. & blanche,f.(2003)**. *Building organizational culture that stimulates creativity and innovation*, *European journal of innovation management*, vol:6, no:1, pg:64- 74.
- **Ribiere,Vincent.M. (2001)**. *Assesing knowledge Management Initiatives Successes as a Function of Organizational Culture*. Doctoral Dissertation.George Washington University.Bell & Howell Information and Learning Company.
- **Schein, e.h.(1990)**. *Organizational culture*, *journal of American psychologist*,vol.45,no.2.
- **Sternberg, R. J. (2001)**. *The concept of creativity: Prospects and Paradigms*. In *Handbook of Creativity*. New York, NY: Cambridge University Press.
- **Sternberg, r.j(1989)**. *The nature of creativity*, Cambridge university.
- *theory*. *Academy of Management Journal*. 46 (5), 618-630.
- **Yusuf. S(2009)**. *From creativity to innovation* *Creativity Research Journal*, Volume 31,Issue 1, Pages 1-8.
- **Weihua, niu(2003)**. *Individual and environment influences on Chinese student creativity*, phd, yale university.