

بررسی میزان رابطه بین حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان^۱

زهرة عالمین^۲

ضرغام یادگاری^۳

فتاح ناظم^۴

صمد کریم زاده^۵

چکیده

زمینه: امروزه، پیشرفت‌های تازه در فرهنگ سازمانی و دست‌یابی به بهره‌وری سازمان‌ها با استفاده از حل خلاق مسئله بسیار به چشم می‌خورد. تا آن‌جا که زمینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر بهره‌وری با استفاده از حل خلاق مسئله دارند در مقایسه با دیگر سازمان‌ها موفق‌ترند. هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان رابطه حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان در سال ۱۳۹۱-۱۳۹۲ است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش استان لرستان است که از میان آن‌ها تعداد ۵۶ نفر مدیر و ۱۶۳ نفر کارمند به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه

۱. این مقاله برگرفته از پژوهشی است که سال ۱۳۹۲ در آموزش و پرورش استان لرستان انجام شده است.

۲. کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تهران، ایران

zohre.alamin57@gmail.com

۳. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد واحد رودهن yadegari120@yahoo.com

۴. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی رودهن f_nazem@yahoo.com

۵. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی رودهن skarimzadeh@yahoo.com

استاندارد ۶۸ سؤالی رابینز مرکب از ۱۷ سؤال مربوط به بهره‌وری، ۲۲ سؤال مربوط به حل خلاق و ۲۹ سؤال مربوط به فرهنگ سازمانی است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون خبی دو و رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نظر به اهمیتی که حل خلاق مسئله در ارتقاء فرهنگ سازمانی دارد و از طرفی قرابتی که در اهداف بهره‌وری با اهداف مدیران آموزشی وجود دارد، سازمان‌های گوناگون به‌ویژه سازمان‌های آموزشی می‌توانند در پیشبرد اهداف خود نتایج این پژوهش را به‌کار گیرند و زمینه‌های تحقیق و توسعه آن‌ها را مهیا سازند.

کلیدواژه‌ها: حل خلاق، فرهنگ سازمانی، بهره‌وری.

مقدمه

کوشش‌های اقتصادی انسان همواره بر این امر معطوف بوده است که بیشترین نتیجه را از کمترین تلاش‌ها و امکانات به‌دست آورد. این تمایل را می‌توان اشتیاق وصول به بهره‌وری افزون‌تر نام نهاد. همه اختراعات و ابداعات بشر، از ابتدایی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده‌ترین و بغرنج‌ترین تجهیزات مکانیکی و الکترونیکی زمان حاضر، از این تمایل و اشتیاق سرچشمه می‌گیرد. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و افزایش کارایی و بهره‌وری منجر می‌شود در کارکنان انگیزش و رضایت شغلی ایجاد می‌کند.

بهره‌وری

بهبود بهره‌وری از ابتدای تاریخ بشر در کلیه نظام‌های اقتصادی و سیاسی مطرح بوده است. اما تحقیق درباره چگونگی افزایش بهره‌وری به‌طور سیستماتیک و در چارچوب مباحث علمی تحلیلی از ۲۳۰ سال پیش مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. به نقل از نیومن، سامر،

وارن (1992) بهره‌وری عبارت است از کارایی، اثربخشی و تغییر. از نظر اِدر^۱ (۱۳۹۱) بهره‌وری براساس بیانیه کنفرانس جهانی علوم بهره‌وری که در مونترال تشکیل شد در برگیرنده اشتغال به کار، اثربخشی و کارایی است. خوشبختی، سعادت و به‌روزی هر ملتی به کار و تلاش همه قشرهای جامعه وابسته است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی است. بهره‌وری دربرگیرنده اثربخشی و کارایی است. امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار، در جایگاه فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح می‌شود و بهتر کردن آن منشأ اصلی شکوفایی اقتصادی است. باید توجه داشت که بهره‌وری بالا باعث بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که هر سازمانی دارای شخصیت است و فرهنگ در هر سازمان به‌مثابه شخصیت در یک انسان است. سازمان‌ها می‌توانند در جایگاه سازمان‌هایی منعطف، خلاق، حمایت‌کننده و برعکس معرفی شوند. نظریه‌پردازان در دهه گذشته به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی روی اعضای سازمان تأکید بسیاری داشته‌اند. برخی از این صاحب‌نظران فرهنگ سازمان یا به‌طور عام‌تر جنبه انسانی سازمان را کوششی تلقی می‌کنند که جنبه‌های گوناگون مطالعات محققان سازمان و مدیریت را در یک ظرف جدیدی ارائه می‌دهد. آن‌ها کوشش‌های انجام گرفته درباره روابط انسانی^۲ را از دهه ۱۹۴۰، مدیریت بر مبنای هدف (ام بی او)^۳ از دهه ۱۹۵۰، ساختار سازمانی^۴ از دهه ۱۹۶۰، استراتژی‌های سازمانی^۵ از دهه ۱۹۷۰ و توجه به گروه‌های کاری و سازمانی^۶ را از دهه ۱۹۸۰ به منظور بهبود عملکرد و کیفیت کار به‌مثابه جنبه‌هایی از فرهنگ سازمانی معرفی می‌کنند (کریفین، ۲۰۰۲، نقل از جهانی). رهبران و مدیران هر سازمانی نخستین پایه‌گذاران فرهنگی

-
1. Eder
 2. human relations
 3. Management By Objective (MBO)
 4. organizational structure
 5. organizational strategy
 6. work groups & team work

سازمان هستند؛ زیرا، کارکنان همیشه مدیریت و رهبریت سازمان را الگوی خود قرار می‌دهند و سعی می‌کنند با درک ارزش‌ها و معیارهای مورد نظر آنان به نحوی رفتار کنند که رضایت خاطر آنان را جلب کنند؛ بنابراین، مدیران در جایگاه نخستین ترویج دهندگان فرهنگ سازمانی نقش بسیار مهمی در فرهنگ سازمان ایفاء می‌کنند. مدیران و رهبران می‌توانند فرهنگ سازمانی را شکل دهند و هنجارهای گروهی را همسو کنند و اگر رهبران سازمان افرادی خلاق و نوآور باشند به راحتی می‌توانند فرهنگ سازمانی را به ویژه در سازمان‌های جدید یا دارای عمر کوتاه- به نحوی پایه‌گذاری کنند یا تغییر دهند که هنجارها و ارزش‌ها و باورهای کارکنان و فرهنگ سازمانی با اهداف سازمانی و استراتژی‌های تعیین شده از طرف مدیریت همسو باشد. در نتیجه ابزاری برای دسترسی سریع‌تر و بهتر به این اهداف و استراتژی‌ها باشد. آنان به سازمان با آرمان‌های بلند و بزرگ می‌نگرند و دنبال ایجاد ارزش‌های واقعی هستند تا سازمان را موفق و بالنده سازند. این‌گونه مدیران اصولاً رهبران نهادی هستند و در لباس قهرمانان توده کارکنان سازمان در می‌آیند. آنان باورهای مشترک، ارزش‌های پذیرفتنی، هنجارهای گروهی و خلاقیت‌های فردی را در کارکنان پرورش می‌دهند و با حرکت‌های سازنده سازمان را سرزنده و پویا می‌سازند. فرهنگ سازمانی در این شرایط به سهولت ایجاد می‌شود و از یکپارچگی، همسویی و هم‌نوایی برخوردار می‌شود (Daft, 2006). فرهنگ سازمانی هنگامی شکل می‌گیرد که اهداف فردی، گروهی و سازمانی همسو شوند و این فرهنگ به نیازهای احساسی- اجتماعی کارکنان پاسخ مثبت داده باشد (جهانی، ۱۳۸۸). بنابراین، نمی‌توان تأثیر استفاده از روش حل خلاق مسئله را بر فرهنگ سازمان انکار کرد زیرا موجب تغییر در کیفیت و کمیت سازمان‌های آموزشی می‌شود و در نهایت به بهره‌وری منجر می‌شود.

برای ورود به بحث خلاقیت و مدیریت لازم است با ویژگی‌های خلاقیت آشنا شویم. بنابراین، به شرح کوتاهی از این ویژگی‌ها می‌پردازیم. خلاقیت بنیانی انگیزشی دارد؛ به همین دلیل حفظ خلاقیت در گروه حفظ‌انگیزه افراد است. فرد خلاق در انجام وظیفه زمانی به خلق

افکار ابتکاری مبادرت می‌کند که برای این کار محرک کافی داشته باشد. این محرک چیزی جز تحریک درونی فرد نیست. یعنی جوششی از سر میل، شوق و رغبت. این نکته‌ای است که در بحث خلاقیت و مدیریت باید به آن توجه شود. به سخن دیگر، آدمی تا زمانی که احساس مؤثر و مفید بودن نکند، رغبتی به انجام کار نخواهد داشت (پیرخانفی، ۱۳۸۴). خلاقیت مبتنی بر اراده آدمی است. در حقیقت خلاقیت حق انتخاب و قدرت تصمیم‌گیری برای انتخاب است. به اعتقاد صاحب نظران، آدمی این حق را دارد که در زندگی به انتخاب دست بزند و الگوی انتخاب خود را تعیین کند. آدمی این توان را دارد که رفتارهای فارغ از تکرار انجام دهد و خود را از قید الگوهای تحمیلی از ناحیه طبیعت و محیط اجتماعی آزاد کند؛ خلاقیت برنامه پذیر است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که افراد خلاق در کار بر روی یک اندیشه یا اثر، نظم و تعهد (کار متمرکز و هدف دار) را دنبال می‌کنند. افراد خلاق به واسطه ذهن ترکیبی خود عناصر مفقود و بی‌ارتباط را به هم پیوند می‌زنند. چنین عملی مستلزم برنامه و طراحی ذهنی است. به عبارت دیگر، تفکر خلاق از لحظه شکل‌گیری تا به ثمر رسیدن، برنامه و نقشه‌ای خاص را دنبال می‌کند (آندریوپولوس و همکاران، ترجمه طالقانی، ۱۳۹۰). خلاقیت به محیط اجتماعی وابسته است و بدون اغراق در بسترهای مناسب اجتماعی پدید می‌آید. خانواده، مدرسه، سازمان‌ها و آداب و فرهنگ هر جامعه، بسترهای اجتماعی خلاقیت را تشکیل می‌دهند. این بسترها بر خلاقیت تأثیر مثبت و منفی اعمال می‌کنند (آندریوپولوس و همکاران، ترجمه طالقانی، ۱۳۹۰).

حل مشکل، خلاقیت، نوآوری

حل مشکل مهارتی است که در هر جنبه از زندگی برای فرد لازم است. به ندرت ساعتی سپری می‌شود بدون آنکه فرد با نیاز به حل نوعی مشکل روبه‌رو نشود. شغل مدیر به‌طور ذاتی حل مشکل است. اگر در سازمان مشکلاتی نبود به مدیران هم نیازی نمی‌بود؛ بنابراین،

تصور یک حلال مشکلات فاقد صلاحیت در جایگاه یک مدیر موفق سخت است (کامرون، ترجمه جزنی، ۱۳۸۶).

«خلاقیت» یا «آفرینشگری برگردانی از واژه «کری‌ای تیویتی»^۱ و به معنای «خلق کردن» است. از دیدگاه روان‌شناختی «خلاقیت» به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگر به گونه‌ای منحصر به فرد است. به عبارت دیگر، خلاقیت به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده‌ها، اشیاء یا چیزهاست. واژه «خلاقیت» عمری طولانی ندارد. واژه نامه انگلیسی آکسفورد ظهور این کلمه را به سال ۱۸۷۵ میلادی، در کتابی راجع به ادبیات نمایشی انگلیسی، نسبت می‌دهد. «در این کتاب از قدرت خلاق شکسپیر سخن رفته است» (پیرخانفی، ۱۳۹۰). آلفرد نورت وایتهد^۲ نیز طی دهه ۲۰، واژه «خلاق» را در مورد صانع عالم وجود به کار برده است. پژوهشگران برداشت‌های متفاوتی از خلاقیت دارند و بالطبع، تعاریف متفاوتی از آن ارائه داده‌اند. وجود چنین اختلاف نظری، ناشی از نهایت بسیار پیچیده و مرکب کنش‌های مغزی ماست. برخی از نظریه پردازان، همچون گیلفورد^۳ معتقدند که خلاقیت را باید نوعی از تفکر به شمار آورد، زیرا ایده خلاق خود نوعی فکر و تصور است (الینیکف، ترجمه شیخ زاده، ۱۳۸۸). گیلفورد در ابداعی دیگر می‌گوید خلاقیت نوعی تازه از تفکر است که فارغ از قالب و روش از پیش تعیین شده است؛ بنابراین، حالتی «واگرا»^۴ دارد. با وجود این، تعریف خلاقیت فراتر از این بحث است. در برخی دیگر از تعاریف، خلاقیت معادل با «حل مسئله»^۵ تلقی شده است که در اشکال مختلف هنری، علمی و اجتماعی ظاهر می‌شود (آقایی فیشانی، ۱۳۹۰). بدین ترتیب، خلاقیت چیزی جز حل کردن مسائل، مشکلات، تعارضات یا بن‌بست‌ها نیست. اما آیا هر حل کردن یا خلق کردنی را می‌توان «پدیده‌ای خلاق» نامید؟ در این باره، باشد تا امتیاز خلاقیت را پیدا کند (بهجویا، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی یکی

1. creativity
2. Withed
3. Gilford
4. Divergent
5. problem solving

از جدیدترین موضوع‌های مطرح شده توسط علمای مدیریت در اواخر قرن بیستم است و با آنکه پیشینه درازی دارد ولی موضوعی است که به تازگی به دانش مدیریت و در مباحث رفتار سازمانی و بهبود و بازسازی سازمان راه یافته است. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که هر سازمانی دارای شخصیت است و فرهنگ در هر سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است. سازمان‌ها می‌توانند به منزله سازمان‌هایی منعطف، خلاق، حمایت‌کننده یا برعکس معرفی شوند. نظریه پردازان در دهه گذشته به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی روی اعضای سازمان تأکید بسیاری داشته‌اند. برخی از این صاحب‌نظران فرهنگ سازمانی را به طور عام‌تر جنبه انسانی سازمان را به منزله کوششی تلقی می‌کنند که جنبه‌های گوناگون مطالعات محققان سازمان و مدیریت را در ظرفی جدید ارائه می‌دهد. جورج گوردون فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از فرضیه‌ها و ارزش‌های سازمان می‌داند که به طور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (Gordon, 1999). فرهنگ به طور عام از دیدگاه‌های گوناگون تعریف شده است. یکی از محققان و جامعه‌شناسان فرهنگ را «کلیه کوشش‌های اعضای یک جامعه برای انطباق آنان با هنجارهای محیطی تعریف می‌کند» (کینگ، ترجمه همدانی، ۱۳۸۱).

نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۸۵) تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی» با هدف بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران تربیت بدنی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران همبستگی مثبت و معناداری در سطح $\alpha = 0/01$ وجود دارد. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرهادی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و جو سازمانی با حل خلاقانه مسئله اداره‌های آموزش و پرورش تهران» دریافت که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران اجرایی آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه تهران باروش حل خلاقانه مسئله رابطه وجود ندارد و بین حل خلاقانه مسائل توسط مدیران با جو سازمانی نیز رابطه‌ای وجود ندارد. سبکبار (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با حل

خلاقانه مشکل در مدیران شرکت برق منطقه‌ای تهران» به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و حل خلاقانه مشکل رابطه معناداری وجود ندارد. باغداریا (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین حل خلاقانه مسئله توسط مدیران و جو سازمانی با عملکرد کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر تهران» دریافت که بین حل خلاقانه مسئله توسط مدیران و جو سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین جلالی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی علی‌آباد کتول» به این نتایج دست یافت: بین مهارت کارکنان با بهره‌وری آنان رابطه معناداری وجود دارد. بین آموزش کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه معناداری وجود دارد. بین انگیزش کارکنان با بهره‌وری آنان رابطه معناداری وجود دارد. بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها با بهره‌وری آنان رابطه معناداری وجود دارد. بین ساخت کارکنان از شغلشان با بهره‌وری آنان رابطه معناداری وجود دارد.

حبیبی باغی (۱۳۸۱) نیز در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک مدیریت مشارکتی و خلاقیت از دیدگاه کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران» به نتایج زیر دست یافت: بین میزان مشارکت مدیران از دیدگاه کارکنان و خلاقیت آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ارتباط غیر رسمی، تبادل اطلاعات بین مدیر و کارکنان، اعتماد مدیر به توانمندی کارکنان و دادن پاداش مناسب به آنان، باخلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. ولی بین آموزش دادن به کارکنان و خلاقیت آنان رابطه معناداری مشاهده نشد. همچنین یافته‌های دیگر تحقیق نیز نشان داد که افزایش سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت در سازمان، تأثیر چندانی بر میزان خلاقیت کارکنان ندارد و بین مردان و زنان نیز تفاوت معناداری از نظر میزان خلاقیت مشاهده نمی‌شود.

هم‌چنین در تحقیقات زارعی متین (۱۳۸۴)، اسدی (۱۳۸۰)، آرگون (۱۳۸۷) و شیخ پور (۱۳۸۹)، به نقل از ناظم، (۱۳۹۰) نیز نشان داده شده است که در بررسی رابطه بین حل خلاق

مسئله و بهره‌وری سازمانی به نتایج مثبت و معناداری دست یافته‌اند. نتایج پژوهش‌های جانز^۱ (1991)، نوناکا^۲ (1995)، داوِنپورت^۳ (1995)، لاک پاتریکیا کوپ^۴ (2002)، کول و بالتازارد^۵ (2003)، به نقل از میرزایی، (۱۳۹۱) نیز حاکی از این است که اولویت دادن به منابع انسانی با توجه به اهمیت آن در سازمان موجب اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و سازمان موفق فرهنگی سازمانی دارد که از ابتکار، خلاقیت، پیشینه سازی توان کارکنان و نوآوری حمایت می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان و مدیران سازمان آموزش و پرورش استان لرستان هستند. نمونه انتخاب شده مدیرانی هستند که سه یا حداقل دو نفر زیر مجموعه دارند؛ این کارکنان نیز آزمون شدند. از افراد واجد شرایط به وسیله سه نوع پرسشنامه با موضوع حل خلاق برای مدیران و بهره‌وری و فرهنگ سازمانی کارکنان آزمون به عمل آمد.

در این تحقیق از سه پرسشنامه که به صورت منظم (بسته) طراحی شده استفاده شد که براساس گزینه‌های همیشه=۴، گاهی=۳، به ندرت=۲، هرگز=۱ به آن‌ها پاسخ داده شد. پرسشنامه شماره یک مربوط به سنجش میزان بهره‌وری است که دارای هفده سؤال و همگی عامل بهره‌وری را می‌سنجد. پرسشنامه شماره دو مربوط به حل خلاق مسئله است. این پرسشنامه شامل ۲۲ سؤال در ابعاد سه‌گانه شامل سؤالات ۱ تا ۵، «حل عقلایی مشکل» سؤالات ۶ تا ۱۵ «حل خلاق مشکل»، و سؤالات ۱۶ تا ۲۲ «پرورش و نوآوری» که بعد حل خلاق مسئله را می‌سنجد. پرسشنامه شماره سه فرهنگ سازمانی که شامل ۲۹ سؤال در ابعاد شش‌گانه است و

-
1. Jonz
 2. Nonaka
 3. Dovenport
 4. Patrikia
 5. Baltazard

بر مبنای الگوی رایینز تدوین شده است که به شرح خلاقیت و نوآوری پرداخته است. برای بررسی اعتبار علمی پرسشنامه‌های این تحقیق از روایی محتوا استفاده شد و پرسشنامه‌ها استاندارد بود و به دفعات در تحقیقات علمی از آن‌ها استفاده شده است. برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها، این پرسشنامه‌ها بر روی ۲۰ نفر از کارکنان و مدیران آموزش و پرورش استان لرستان اجرا شد و ضریب آلفای ۰/۹۱، ۰/۸۹، ۰/۹۲، به ترتیب برای پرسشنامه‌های یک تا سه به دست آمد. می‌توان ادعا کرد که پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش قابلیت بسیار مطلوبی داشته است.

یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون خی دو و رگرسیون استفاده شد که نتایج حاصله به شرح جدول‌های زیر است.

۱- آیا بین حل خلاق مسئله و بهره‌وری رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول ۱. ارتباط بین حل خلاق مسئله و بهره‌وری

فرضیه	نوع آزمون	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب کرامر	نتیجه آزمون
آیا بین حل خلاق مسئله و بهره‌وری رابطه وجود دارد؟	خی دو	۰/۰۰۳	۴	۰/۵۲	رابطه معنادار وجود دارد.

مطابق جدول ۱ با توجه به عدد ۰/۰۰۳ به دست آمده نشان می‌دهد که در آزمون فرضیه: «بین حل خلاق مسئله و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد»، از آزمون خی دو استفاده شده است. با توجه به ارزش ضریب خی دو، به دست آمده تحت درجه آزادی چهار و سطح گویای زیر ۰/۰۵ می‌توان استدلال کرد که رابطه میان دو متغیر اتفاقی نبوده و رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر وجود دارد. ضرایب کرامر ۰/۵۲ نیز مبین شدت رابطه بین این دو متغیر است که در سطح بالایی ارزیابی می‌شود.

۲- آیا بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری

فرضیه	نوع آزمون	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب کرامر	نتیجه آزمون
آیا بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد؟	خی دو	۰/۰۲۱	۴	۰/۶۷	رابطه معنادار وجود دارد.

مطابق جدول ۲ با توجه به سطح معناداری ۰/۰۲۱ نشان می‌دهد که در آزمون فرضیه: «بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد»، از آزمون خی دو، استفاده شده است. با توجه به ارزش ضریب خی دو به دست آمده تحت درجه آزادی چهار و سطح گویای زیر ۰/۰۵ می‌توان استدلال کرد که رابطه میان دو متغیر اتفاقی نبوده و رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر وجود دارد. ضرایب کرامر ۰/۶۷ نیز مبین شدت رابطه بین این دو متغیر است که در سطح بالایی ارزیابی می‌شود.

با توجه به نتیجه به دست آمده از آزمون خی دو و پاسخ دو سؤال فوق دریافتیم که بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

از روش رگرسیون نیز برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش که آیا رابطه‌ای بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری وجود دارد؟ آزمون به عمل آمده است.

جدول ۳

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۸۵۰	۰/۷۲۲	۰/۷۱۵	۵/۴۹۶۷۶

جدول ۴

سطح معناداری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورها	رگرسیون
۰/۰۰۰	۹۶/۲۷۳	۲۹۰۸/۸۳۶	۱	۲۹۰۸/۸۳۶	
		۳۰/۲۱۴	۳۷	۱۱۱۷/۹۳۳	باقی مانده
			۳۸	۴۰۲۶/۷۶۹	جمع

جدول ۵

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	
۰/۴۳۶	-۰/۷۸۸		۱۰/۹۳۳	مقدار ثابت
۰/۴۰۵	۰/۵۸۳	۰/۵۲۱	۰/۱۱۴	حل خلاق
۰/۰۰۰	۹/۶۷۹	۰/۸۵۹	۰/۰۶۳	فرهنگ سازمانی

با توجه به جدول‌های فوق همبستگی بین حل خلاق و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری ۰/۸۵ و ضریب تعیین ۰/۷۲ و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ و f که برابر ۹۶/۲۷۳ است به لحاظ آماری معنادار است؛ بنابراین، معادله رگرسیون معنادار است. به عبارت دقیق‌تر ۷۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل حل خلاق و فرهنگ سازمانی پوشش داده می‌شود. اما از این میان سهم فرهنگ سازمانی در مقام قیاس با حل خلاق بیشتر است. میزان بتای به دست آمده در رگرسیون گام به گام برای متغیر فرهنگ سازمانی ۰/۸۵ و برای متغیر حل خلاق ۰/۱۵ است.

ابعاد حل خلاق با بهره‌وری

جدول ۶

خطای معیار برآورد	مجذور	مجذور	ضریب همبستگی
	ضریب همبستگی تعدیل شده	ضریب همبستگی	
۱۰/۲۲۵۱۸	۰/۰۶۶	۰/۱۳۳	۰/۳۶۴

جدول ۷

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورها	رگرسیون
۰/۱۳۲	۱/۹۸۸	۲۰۷/۸۱۷	۳	۶۲۳/۴۵۱	
		۱۰۴/۵۵۴	۳۹	۴۰۷۷/۶۱۹	باقیمانده
			۴۲	۴۷۰۱/۰۷۰	جمع

باتوجه به جدول‌های فوق همبستگی بین ابعاد حل خلاق با بهره‌وری ۰/۳۶ و ضریب تعیین ۰/۱۳ و با توجه به سطح معناداری ۰/۱۳۲ و f که برابر ۱/۹۸۸ است، به لحاظ آماری معنادار نیست؛ بنابراین، معادله رگرسیون معنادار نیست. به عبارت دقیق‌تر ۱۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل ابعاد حل خلاق پوشش داده می‌شود که بسیار ناچیز است.

ابعاد فرهنگ سازمانی با بهره‌وری

جدول ۸

خطای معیار برآورد	مجدور	مجدور	ضریب همبستگی
	ضریب همبستگی تعدیل شده	ضریب همبستگی	
۵/۸۲۰۳۳	۰/۶۹۷	۰/۷۱۱	۰/۸۴۳

جدول ۹

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورها	رگرسیون
۰/۰۰۰	۵۱/۱۵۰	۱۷۳۲/۷۸۵	۶	۱۰۳۹۶/۷۰۹	
		۳۳/۸۷۶	۱۲۵	۴۲۳۴/۵۳۴	باقیمانده
			۱۳۱	۱۴۶۳۱/۲۴۲	جمع

جدول ۱۰

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	
۰/۵۰۲	-۰/۶۷۴		۳/۸۰۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۳۳۸	۰/۴۹۷	۰/۱۶۵	خلاقیت و نوآوری
۰/۰۷۹	۱/۷۶۸	۰/۱۲۳	۰/۴۵۰	دقت کاری
۰/۰۲۲	۲/۳۱۲	۰/۱۸۷	۰/۳۰۴	بهره‌وری
۰/۸۰۶	۰/۲۴۷	۰/۰۱۶	۰/۴۰۳	انگیزه کاری
۰/۸۱۷	۰/۲۳۲	۰/۰۱۷	۰/۳۶۱	ارزش‌گذاری به کارمند

با توجه به جدول‌های فوق همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و حل خلاق با بهره‌وری ۰/۸۴ و ضریب تعیین ۰/۷۱ و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ و f که برابر ۵۱/۱۵۰ است، به لحاظ آماری معنادار است؛ بنابراین، معادله رگرسیون معنادار است. به عبارت دقیق‌تر ۷۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط برخی از متغیرهای مستقل ابعاد فرهنگ سازمانی پوشش داده می‌شود. بُعد خلاقیت و نوآوری و بهره‌وری ابعاد فرهنگ سازمانی از سطح معناداری برخوردار است که سهم خلاقیت و نوآوری بیشتر است. میزان بتای به‌دست آمده در رگرسیون گام‌به‌گام برای متغیر خلاقیت و نوآوری ۰/۴۹ و برای متغیر بهره‌وری ۰/۱۸ است.

بحث و نتیجه گیری

اولین یافته این پژوهش نشان داد که بین حل خلاق مسئله و بهره‌وری رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با یافته‌های سبکبار (۱۳۸۴) و باغدارنیا (۱۳۸۵) باموضوعی مشابه همسویی دارد.

دومین یافته پژوهش حاضر وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری است که با یافته‌های تحقیق اسدی (۱۳۸۰) با موضوع «رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی» هم‌راستا است.

نتیجه نهائی اینکه با توجه به نتایج حاصله فوق بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران رابطه معنادار وجود دارد. دو عامل حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی به ترتیب بر میزان بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان تأثیر دارد و بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران این سازمان رابطه وجود دارد. بنابراین، ضرورت دارد مدیران به این مؤلفه‌ها توجه بیشتری داشته باشند تا زمینه بهره‌وری بالا را فراهم کنند؛ برای نیل به این هدف لازم است بهره‌وری کارکنان سازمان را افزایش داد. آنچه مطمئناً بخش اعظمی از دغدغه‌های ذهنی مدیران این سازمان و سایر سازمان‌ها و اداره‌ها را تشکیل می‌دهد، توجه کافی به نیروی انسانی به منزله بهترین و کوتاه‌ترین راه توسعه و رشد کیفی و کمی سازمان است و در نظام مقدس جمهوری اسلامی جز این انتظار نمی‌رود. معمولاً مدیران علاقه‌مندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را به کار بگیرند تا کارکنانی بهره‌ور و پویا داشته باشند. برای این کار به شناخت عواملی نیاز است که باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود و این گونه تحقیقات کمک زیادی به مدیران می‌کند. نکته مهم در این موارد این است که برای بالا بردن بهره‌وری مدیران و کارکنان هر سازمان برنامه‌های فرهنگی باید با توجه به نیاز مسئولان در فوری‌ترین زمان به اجرا در آید. در غیر این صورت خسارات وارده به سازمان کنترل شدنی نیست و نمی‌تواند آن‌ها را در مسیر مساعد اصلاح و تجدید نظر قرار دهد.

این پژوهش نشان داد که دو عامل فرهنگ سازمانی و خلاقیت به ترتیب بر میزان بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان تأثیر دارد و بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. بنابراین، ضروری است مدیران به این مؤلفه‌ها توجه بیشتری داشته باشند تا زمینه بهره‌وری بالا را فراهم سازند و برای نیل به این هدف لازم است بهره‌وری کارکنان سازمان را افزایش دهند.

بنابراین، آموزش خلاقیت و پرورش فرآیند خلاق حل مسئله و توجه به نوآوری‌های افراد می‌تواند موجب افزایش کیفیت ستاده‌های سازمان آموزشی شود و به نوبه خود این ستاده‌ها در جایگاه نهادهایی خلاق با ورود به بازار کار و سازمان‌های سازنده جامعه موجب ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان‌های ذی‌ربط شود. با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان‌ها جامعه به سمت رشد اقتصادی و توسعه یافتگی قدم برمی‌دارد و با تغییرات جهانی به صورت هماهنگ پیش خواهد رفت.

بنابر این، آموزش خلاقیت و به‌کارگیری آن در سازمان‌های آموزشی با توجه به موضوع خاص دانشی آن از نیازهای بسزای آموزش و پرورش محسوب می‌شود و باید در سیاستگذاری کلان آموزشی برنامه‌ریزی‌هایی بر اساس پژوهش میدانی درباره آن انجام گیرد و برای بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها این دوره‌های آموزشی برگزار شود.

پیشنهاد می‌شود برای ارزیابی همبستگی مثبت بین خلاقیت و نوآوری و بهره‌وری در سازمان‌ها از روش میدانی و دو گروه آزمایش و گواه استفاده کرد. معلمان را نهادهای آموزش تکنیک‌های خلاقیت، شناسایی افراد خلاق در کلاس درس و تقویت این ویژگی‌ها قرار داد و روش‌های خلاق حل مسئله به آنان آموزش داده شود. پس از دوره آموزشی دانشی که توسط این معلمان با استفاده از تکنیک‌های خلاقیت انجام شد، میزان خلاقیت ستاده‌های کلاس آنان را با پرسشنامه خلاقیت سنجید و پس از ورود این محصول به سازمان‌های مختلف بهره‌وری تولید گروه آموزش دیده و گروه گواه ارزیابی شود و تأثیر آموزش خلاقیت بر

نهادها (نیروی انسانی) و افزایش بهره‌وری را اندازه‌گیری کرد و همبستگی میان این دو به دست می‌آید.

گفتنی است، همبستگی مثبت بین نوآوری و خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی به صورت تطبیقی در طی تاریخ اثبات شده است و اختراعات و ابتکارهای بشر روزبه‌روز از هزینه‌ها کاسته است و بر سودآوری این فناوری‌ها دلالت دارد.

در این راستا پیشنهادهای دیگری بر اساس یافته‌های این تحقیق به منظور تحقق افزایش سطح بهره‌وری کارکنان و موفقیت سازمان ارائه می‌شود:

دسته اول پیشنهادهایی در خصوص نقشی است که مدیران به صورت مستقیم در بهره‌ور کردن کارکنان دارند: ۱- افزایش مشارکت کارکنان از طریق مشورت با کارکنان در تصمیم‌های مربوط به آنان و حوزه تخصصی‌شان، اجرای طرح ارائه پیشنهادها در سازمان، برگزاری جلسه‌ها و بحث‌های گروهی با مشارکت کارکنان. ۲- آموزش کارکنان از طریق اجرای دوره‌های آموزشی بدو خدمت، ضمن خدمت، کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، تشویق کارکنان برای ادامه تحصیل، مشورت در تهیه محتوای دوره‌ها با شرکت کنندگانی که هم تجربه کاری و هم دانش لازم دارند، محتوای دوره آموزش و مواد آموزشی هماهنگ و متناسب با ویژگی‌ها و خصوصیات فراگیران، تعیین مدت اجرای دوره متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمان، شرایط شرکت کنندگان، پیش بینی تسهیلات لازم و انتخاب استادان مجرب و کارآزموده. ۳- افزایش انگیزه کارکنان از طریق تدوین نظام انگیزشی بومی در حوزه‌های مختلف کاری متناسب با نیازهای کارکنان، تدوین و اصلاح آیین نامه تشویقی کارکنان، تبدیل نگرش منفی مدیران به نگرشی مثبت نسبت به کارکنان متخلف، آموزش مدیران و سرپرستان به منظور اجرای درست ارزشیابی و طرح کارانه، ارائه تسهیلات رفاهی و مادی از جمله افزایش و توسعه اردوها، اعطای وام کوتاه مدت و میان مدت، توسعه تعاونی مسکن و مصرف کارکنان، تسهیلات ورزشی، توجه به خانواده کارکنان در زندگی شغلی. ۴- افزایش شناخت شغلی کارکنان از طریق توجه بیشتر به تنظیم شرح وظایف و آموزش آن‌ها به کارمند،

توجه بیشتر به تدوین شرایط ارتقاء شغلی، مستند سازی امور و تنظیم روال انجام کارها. ۵-
افزایش مهارت کارکنان از طریق تهیه تجهیزات فنی (سخت افزار و نرم افزار) جدید و
پیشرفته، اقدامات لازم برای تقویت روحیه کار گروهی در افراد، برگزاری دوره‌های آموزشی
تخصصی، برگزاری آزمون‌های شغلی.

دسته دوم پیشنهاداتی است در زمینه مدیریت سازمان و نقش مهمی که ساختار سازمانی در
افزایش بهره‌وری کارکنان به صورت غیر مستقیم و سازمان به صورت مستقیم ایفا می‌کند.
انتخاب سبک مدیریت متناسب با وضعیت سازمان، انتخاب مدیرانی با دانش و تجربه لازم
برای اداره سازمان، اتخاذ ساختار سازمانی مناسب و سازگار با فرهنگ و رسالت سازمان،
استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، برنامه‌ریزی مناسب کارها و کنترل دقیق و علمی
برنامه‌ها.

Archive of SID

منابع

- آقای فیشانی، تیمور (۱۳۹۰). *خلافت و نوآوری: با نگرش سیستمی*. تهران: کتاب طلایی جامع.
- ادر، جان (۱۳۹۱). *آموزش مهارت‌های تفکر خلاق، ترجمه ابوذر کرمی*. تهران: سایه سخن.
- البنیکف، اندره جی (۱۳۸۸). *مگا خلافت، ترجمه مارال شیخ زاده*. تهران: رسا.
- اندریوپولوس، کنستانتین (۱۳۹۰). *مدیریت تحول، خلافت و نوآوری، ترجمه غلامرضا طالقانی*. تهران: علم و ادب.
- اسدی، محمد (۱۳۸۰). *رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، صفحه ۸۵*.
- بهجویا، ناظم (۱۳۹۲). *خلافت ما، رنسانس ما*. تهران: نسل نو اندیش.
- پیرخانی، علیرضا (۱۳۸۴). *پرورش خلافت مبانی و روش‌های پرورش*. تهران: هزاره ققنوس.
- پیرخانی، علیرضا (۱۳۹۰). *پرورش خلافت*. تهران: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان.
- جهانی، جعفر (۱۳۸۸). *پرورش خلافت: از نظریه تا عمل*. تهران: پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- جرج اف، نلر (۱۳۸۰). *هنر و علم خلافت، ترجمه علی اصغر مدد*. شیراز: دانشگاه شیراز، چاپ دوم.
- ساموئل کینگ (۱۳۸۱). *جامعه شناسی، ترجمه مشفق همدانی*. تهران: انتشارات امیر کبیر.
- کامرون، کیم. اس (۱۳۸۶). *راه گشایی خلاق در مدیریت، ترجمه نسرين جزینی*. تهران: نشر نی.
- میرزایی، بهنام (۱۳۹۱). *بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، پایگاه مقالات علمی مدیریت*.
- ناظم، فتاح (۱۳۹۰). *مدیریت بهره‌وری (فضای سازمانی و بهره‌وری)*. رودهن: معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.

- Daft, R. L. & Macintosh Norman, B., (2006). The Nature and use of Formal Control system for Management Control and Strategy Implementation. *Journal of Management*, Vol. 10, No.1: 43-66
- Gordon . J. (1999). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. fourth Edition Inc.
- Newman, William, H., Summer, Charles, E., and Warren, E. Kirby (1992). *The process of management: concepts, behavior, and practice*. Prentice-Hall, Inc..
- Moorhead, G and Griffin, R (2002). *Organizational Behavior*. Second edition,

Archive of SID