

جوسازمانی مدارس ابتدایی و نقش آن بر خلاقیت و نوآوری معلمان

حجت الله درفش^۱، نوشین جویداوی^۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

نویسنده مسئول:

حجت الله درفش

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی جوسازمانی مدارس و رابطه آن با خلاقیت و نوآوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان حمیدیه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان حمیدیه (۳۱۵ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۲۰ نفر از آنها انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه توصیف جوسازمانی مدارس ابتدایی هال پین و کرافت (۱۹۶۳)، پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و پرسشنامه نوآوری سازمانی جرفی و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های جوسازمانی با خلاقیت معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ همچنین رابطه مثبت معناداری بین تمامی مؤلفه‌های جوسازمانی با نوآوری معلمان مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که متغیر نوآوری معلمان با مقدار بتای ۰/۲۹۶، پراهمیت ترین متغیر تأثیرگذار بر جوسازمانی مدارس می‌باشد و در اولویت‌های بعدی متغیر خلاقیت با مقدار بتای ۰/۲۲۱ قرار دارد. متغیرهای خلاقیت و نوآوری در مجموع حدود ۰/۳۳۲ درصد از واریانس مربوط به جوسازمانی مدارس شهرستان حمیدیه را تبیین نمودند.

کلیدواژه‌ها: جوسازمانی مدارس، خلاقیت، نوآوری.

بیان مسأله

یکی از مسائل مهمی که از دیرباز ذهن دانشمندان علوم رفتاری را به خود مشغول کرده چگونگی رشد و پرورش خلاقیت و ابتکار عمل نیروی انسانی سازمان‌ها می‌باشد. در طول تاریخ جوامعی بتدریج توانستند از رقیبان خود پیشی بگیرند که کنجکاوی، سخت کوشی و خلاقیت را مشخصه بارز خود ساختند، و برعکس تنبلی در همه زمینه‌ها جزو صفات جوامع عقب مانده محسوب می‌شود.

در جوه‌های سازمانی استبدادی که در آن‌ها همه اختیارات در دسترس مدیران ارشد است و کارکنان فقط مجری اوامر بالادستی‌ها هستند، بهره‌وری، رضایت شغلی و خلاقیت به حداقل ممکن کاهش پیدا کرده و بجای آن فرسودگی شغلی و بتدریج سکوت سازمانی افزایش می‌یابد. یافته‌های تحقیقات برنز و استاکر^۱ نشانگر آن است که جو سازمانی نرمش‌ناپذیر و قانون‌گرا، در کاهش نوآوری در کارکرد کارکنان مؤثر است (ناظم، ۱۳۸۴: ۴۱). پژوهش بنت نیز، نشان می‌دهد که میان محیط پرنشاط و صمیمی با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه‌ی مثبت وجود دارد (صمدی، ۱۳۸۶: ۱۷۲).

پرداختن به مسأله مهم نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها، مستلزم بررسی و مطالعه جو موجود در آن‌ها می‌باشد. به همین سبب به زعم صاحب‌نظران، عوامل گوناگونی بر توان نوآوری و خلاقیت افراد در درون یک سازمان می‌توانند مؤثر باشند، در همین زمینه ولف^۲ (۱۹۹۵) در تحقیقی نشان داد متغیرهای شخصی و متغیرهای سازمانی از قبیل تکنولوژی، ساختار، استراتژی، فرهنگ و همچنین متغیرهای پی در پی محیطی بر نوآوری سازمان تأثیر می‌گذارند که از این سه دسته، متغیرهای سازمانی نظیر جو سازمانی بیشترین نقش را دارا هستند و اصلی‌ترین عامل تأثیرگذار بر نوآوری سازمان‌ها شمرده می‌شوند. بنابراین، نوآوری در درون یک سازمان در خلاء به وجود نمی‌آید، بلکه جو سازمانی به عنوان بستر، زمینه را برای ظهور آن آماده می‌کند (خسروی‌ان، گل‌پرور و آتش‌پور، ۱۳۸۸).

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت راه اصلی برای دستیابی به نوآوری و خلاقیت در سازمان میزان توانایی در تقویت جو سازمانی و محیطی برای تسهیل نوآوری و خلاقیت است. به عبارت دیگر، با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری درمی‌آید که این امر نیاز به فکر خلاق و ارتقاء سطح خلاقیت و نوآوری در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد (تبریزی، ۱۳۸۴: ۲). لذا در محیط پویا و متغیر امروزی که سرمنشأ آن رقابت‌های فزاینده، جهانی‌سازی و ظهور تکنولوژی‌های جدید است، راه رشد، رسیدن به عملکرد بالا و بقاء در سطوح بالای پیشرفت‌های جهانی، نوآوری و خلاقیت کارکنان است که مستلزم فراهم نمودن جو و فضای مناسب سازمانی برای رشد کارکنان است (همایون‌زاده بائی و حاج علیان، ۱۳۹۳).

نگاه تئوری‌های جدید رفتار سازمانی به نوآوری به‌عنوان چیزی که از خلاقیت فردی شروع می‌گردد، ولی از شرایط کاری تأثیر می‌پذیرد، از طرفی، وجود یک بستر فرهنگی در دو مفهوم نوآوری و جو سازمانی، جای تحقیقات زیادی برای شناسایی عوامل محیطی و سازمانی محرک نوآوری را باز کرده است. جو سازمانی، یک نگرش سازمانی و ترکیبی از نگرش‌ها، احساسات و رفتارهایی است که زندگی در سازمان را شکل می‌دهد. از آنجا که جو سازمانی، رفتار افراد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌تواند خواستن و توانایی سازمان را در اقتباس نوآوری تقویت کند (شاگری، طحاری مهرجردی، دهنوی و کاوندی، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر، آموزش و پرورش شهرستان حمیدیه دارای مشکلات فراوانی نظیر کمبود امکانات آموزشی نبود آب و هوای مناسب، مرزی بودن آن با کشور عراق، وجود مشکلات دوزبانه، اصرار معلمان به خروج از حمیدیه، کمبود معلم در دروس علوم پایه و ... از عقب ماندگی‌هایی نسبت به دیگر مناطق برخوردار است. به همین سبب برای شناسایی بخشی از مشکلات دوره ابتدایی در شهرستان حمیدیه، نگارنده در پی آن است که نخست جو سازمانی مدارس ابتدایی شهرستان حمیدیه را شناسایی نموده سپس به بررسی رابطه ساده و درنهایت رابطه چندگانه جو سازمانی آن مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان شهرستان حمیدیه بپردازد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از پایه‌های اساسی رشد هر جامعه انسانی کنجکاوی و کنکاش برای رسیدن به دانش است. دانش‌اندوزی و بکارگیری آن برای ایجاد تحول در نظام زیستی ضمن آنکه مسیر حیات فردی و اجتماعی را مشخص می‌نماید. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند. نقاط ضعف را ترمیم و به نقاط قوت بپردازند و مسائل و مشکلات

^۱ . Branse & Stocer

^۲ . Wolf

در سازمان‌ها آنچنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این امر را مضاعف نموده است. با چنین اوصافی سازمان‌ها نبایستی در انتظار موج باشند بلکه باید خود، منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (همایون‌زاده بائی و حاج علیان، ۱۳۹۳). مدارس به ویژه مدارس مقطع ابتدایی که سرآغاز مهم‌ترین شناخت‌ها، تحولات و پایه‌ریزی‌های رفتاری و اخلاقی برای کودکان است، به شدت تحت تأثیر چگونگی شیوه‌های رفتاری و تعاملی اولیای تربیتی خویش از جمله معلمان می‌باشند.

معلم مقطع ابتدایی می‌بایست ذهنی پویا و اطلاعات علمی به روز و کاربردی داشته باشد به خصوص اگر مایل باشد خلاقیت را در دانش آموزان خود پرورش دهد، جدیدترین اطلاعات و دستاوردهای علمی در زمینه نو اندیشی، نوآوری، ابداع و خلاقیت را مطالعه و بررسی کند، از تازه‌ترین یافته‌های علمی در قلمرو روش تدریس، شیوه‌های برقراری ارتباط عاطفی و شیوه‌های ارزیابی کیفی اطلاع داشته باشد به این اصل معتقد باشد که هر چه دانش و بینش علمی معلم ابتدایی بیشتر باشد، احتمال دست یابی به الگوهای تازه و خلاقانه در ذهن او بیشتر است و روش علمی‌اش در کلاس افزایش می‌یابد. بنابراین، دانش افزایی معلم در دوره ابتدایی باید بیشتر از هر دوره دیگر باشد زیرا در کلاس معلمی که اطلاعات، دانسته‌ها و دست آوردهای علمی‌اش کهنه و قدیمی باشد کمتر احتمال دارد که نوآوری و خلاقیت صورت گیرد و این امر به ویژه برای دانش‌آموزانی که شرایط سنی، ویژگی‌های عاطفی و حساسیت ارتباطی آنان، تازه بودن دانش را ضروری‌تر می‌کند محسوس‌تر می‌کند. صاحب نظران برای باورند که وجود انعطاف و تغییرناپذیری همراه با احساس امنیت در کلاس درس، از عواملی هستند که به شدت خلاقیت و آفرینندگی دانش‌آموز را تحریک می‌کنند و آن را پرورش می‌دهند و به علاوه، احساس درونی خود معلم از چنین تسلط روانی و امنیتی زمینه مهم و مؤثری در رشد و افزایش خلاقیت و نواندیشی اوست.

در نتیجه با توجه به اینکه تاکنون تحقیقاتی اندکی در زمینه ارتباط بین جو سازمانی مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان صورت گرفته و کمتر پژوهشی توأمان این سه متغیر را به ویژه در بین معلمان مقطع ابتدایی مورد توجه قرار داده‌اند. بنابراین، یافته‌های این تحقیق به لحاظ نظری، می‌تواند به افزایش دانش موجود در زمینه متغیرهای تحقیق بیفزاید و از نظر کاربردی، می‌توان پیشنهادات اجرایی و راهبردی مستخرج از نتایج تحقیق مطرح نمود و از آنجایی که این پیشنهادات با توجه به واقعیات موجود و دیدگاه پاسخگویان بوده است، به زعم محقق، با سهولت بیشتری امکان اجرای آنها توسط مدیران وجود دارد.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین جوسازمانی مدارس و ابعاد آن با خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین جو سازمانی مدارس و ابعاد آن با نوآوری معلمان شهرستان حمیدیه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین جوسازمانی مدارس و نوآوری و خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه رابطه چندگانه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود و کلیه معلمان مقطع ابتدایی مدارس شهرستان حمیدیه در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ جامعه آماری آن را تشکیل دادند. به روش تصادفی ساده تعداد ۱۲۰ نفر از معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان حمیدیه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه توصیف جو سازمانی مدارس ابتدایی هال پین و کرافت (۱۹۶۳)، پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹)، پرسشنامه جرفی، فیضی و علیپور (۲۰۱۳) بودند که روایی آنها توسط صاحب‌نظران تایید و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ بصورت کلی ۸۲/۸ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین روابط ساده بین متغیرها، تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای تعیین روابط چندگانه استفاده شده است.

(۱) یافته‌های تحقیق

- یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق:

این یافته‌ها به صورت میانگین، انحراف معیار، و حداقل و حداکثر نمره در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۷: میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات، متغیرهای جو سازمانی و مؤلفه‌های آن، خلاقیت و نوآوری معلمان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین نمره	بیشترین نمره	تعداد
جو سازمانی	۱۰۳/۱۴۱	۱۷/۳۰۳	۲۹۹/۴۰۰	۶۰	۱۵۲	۱۲۰
مؤلفه روحیه گروهی	۱۱/۷۲	۲/۳۸	۵/۶۸	۶	۲۰	۱۲۰
مؤلفه مزاحمت	۱۱/۷۱	۲/۷۶	۷/۶۶	۴	۱۹	۱۲۰
مؤلفه صمیمیت	۱۲/۸۲	۲/۹۲	۸/۵۳	۴	۲۰	۱۲۰
مؤلفه علاقمندی	۱۳/۳۰	۴/۰۰	۱۶/۰۴	۵	۴۲	۱۲۰
مؤلفه ملاحظه‌گری	۱۳/۵۰	۲/۸۸	۸/۳۰	۵	۲۰	۱۲۰
مؤلفه فاصله‌گیری	۱۲/۸۱	۳/۲۰	۱۰/۲۸	۵	۲۰	۱۲۰
مؤلفه نفوذ و پویایی	۱۳/۹۴	۳/۰۵	۹/۳۱	۷	۲۰	۱۲۰
مؤلفه تأکید بر تولید	۱۳/۳۰	۳/۰۱	۹/۱۰	۶	۲۰	۱۲۰
خلاقیت	۸۹/۰۳	۱۷/۰۲۰	۲۸۹/۷۱۳	۴۵	۱۵۰	۱۲۰
نوآوری	۳۱/۱۶	۶/۶۶	۴۴/۴۵۹	۱۵	۵۰	۱۲۰

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد، برای متغیر جو سازمانی مدارس میانگین، انحراف معیار، واریانس، کمترین و بیشترین نمره به ترتیب ۱۰۳/۱۴۱، ۱۷/۳۰۳، ۲۹۹/۴۰۰، ۶۰، ۱۵۲ می‌باشد و همچنین میانگین، انحراف معیار، واریانس، کمترین و بیشترین نمره برای هریک از مؤلفه‌های متغیر جو سازمانی نیز به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است. به گونه‌ای که بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه نفوذ و پویایی و سپس مربوط به تأکید بر تولید و کمترین میانگین بدست آمده مربوط به مؤلفه مزاحمت می‌باشد.

برای متغیر خلاقیت معلمان نیز به ترتیب، میانگین، انحراف معیار، واریانس، کمترین و بیشترین نمره، ۸۹/۰۳، ۱۷/۰۲۰، ۲۸۹/۷۱۳، ۴۵، ۱۵۰ و در متغیر نوآوری معلمان ۳۱/۱۶، ۶/۶۶، ۴۴/۴۵۹، ۱۵، ۵۰ می‌باشد.

یافته‌های تحلیل استنباطی

یافته‌های تحلیل استنباطی به آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازد. در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان شهرستان حمیدیه پرداخته می‌شود

فرضیه ۱:

« بین جو سازمانی مدارس و ابعاد آن با خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه رابطه معناداری وجود دارد.»

جدول شماره ۹: نتیجه ضرایب همبستگی بین متغیر جو سازمانی مدارس با خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد
رابطه بین مؤلفه‌های جو سازمانی مدارس با خلاقیت معلمان	۰/۷۴۸**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه روحیه گروهی با خلاقیت	۰/۲۵۷**	۰/۰۰۵	۱۲۰
رابطه مزاحمت با خلاقیت	۰/۴۲۷**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه صمیمیت با خلاقیت	۰/۶۳۸**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه علاقمندی با خلاقیت	۰/۵۲۴**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه ملاحظه‌گری با خلاقیت	۰/۵۷۶**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه فاصله‌گیری با خلاقیت	۰/۵۹۰**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه نفوذ و پویایی با خلاقیت	۰/۵۷۲**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه تأکید بر تولید با خلاقیت	۰/۶۲۴**	۰/۰۰۰	۱۲۰

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

همان طوری که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین جوسازمانی مدارس و خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p = 0/000$)، به عبارت دیگر، تحلیل ها حاکی از آن است که بهبود جو سازمانی مدارس، موجبات تمایل معلمان به ایجاد خلاقیت در محیط کار را افزایش می دهد.

همچنین نتایج جدول نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های جو سازمانی با خلاقیت معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. مطابق با داده‌های مندرج در جدول مذکور، بیشترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه صمیمیت و کمترین مقدار ضریب همبستگی مربوط به روحیه گروهی می‌باشد.

فرضیه ۲:

«بین جو سازمانی مدارس و ابعاد آن با نوآوری معلمان شهرستان حمیدیه رابطه معناداری وجود دارد.»

جدول شماره ۱۰: نتیجه ضرایب همبستگی بین متغیر جوسازمانی مدارس با نوآوری معلمان

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد
رابطه بین مؤلفه های جوسازمانی مدارس و نوآوری معلمان	۰/۸۱۲**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه روحیه گروهی با نوآوری	۰/۲۱۴**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه مزاحمت با نوآوری	۰/۴۵۹**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه صمیمیت با نوآوری	۰/۶۶۹**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه علاقمندی با نوآوری	۰/۶۰۳**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه ملاحظه گری با نوآوری	۰/۵۹۱**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه فاصله گیری با نوآوری	۰/۶۱۱**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه نفوذ و پویایی با نوآوری	۰/۶۶۴**	۰/۰۰۰	۱۲۰
رابطه تأکید بر تولید با نوآوری	۰/۷۳۳**	۰/۰۰۰	۱۲۰

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

همان طوری که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین جو سازمانی مدارس با نوآوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p = 0/000$)، به عبارت دیگر، بهبود جو سازمانی مدارس، منجر به افزایش تمایل معلمان به نوآوری می گردد. همچنین تحلیل های فوق نشان دادند که بین تمامی مؤلفه‌های جو سازمانی مدارس با نوآوری معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. مطابق با داده‌های مندرج در جدول مذکور، بیشترین ضریب همبستگی مربوط به مؤلفه تأکید بر تولید و کمترین مقدار ضریب همبستگی مربوط به روحیه گروهی می‌باشد.

فرضیه ۳:

«بین جوسازمانی مدارس با نوآوری و خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه رابطه چندگانه معناداری وجود دارد.»
برای آزمودن فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون با روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است..

جدول شماره ۱۱: بررسی عوامل موثر بر جوسازمانی مدارس شهرستان حمیدیه با مقادیر ضرایب

گام	متغیر	R	R ²	R ² Adj	F	sig
۱	نوآوری	۰/۸۱۲	۰/۶۵۹	۱۰/۱۴۷۴۳	۲۲۸/۰۰۸	۰/۰۰۰
۲	خلاقیت	۸۱۹۰۰	۰/۶۷۱	۱۰/۰۰۵۷۳	۱۱۹/۴۳۹	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده در جدول فوق نشان می‌دهد که در اولین گام متغیر نوآوری سازمانی وارد تحلیل گردید. میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) برای این متغیر ۰/۸۱۲ و میزان ضریب تعیین (R²) برابر ۰/۶۵۹ بدست آمد، در گام دوم متغیر خلاقیت معلمان وارد تحلیل گردید. میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) برای این متغیر ۰/۸۱۹ و میزان ضریب تعیین (R²) به ۰/۶۷۱ ارتقاء یافت

جدول شماره ۱۲: مقدار تاثیر متغیرهای تاثیرگذار در جو سازمانی مدارس شهرستان حمیدیه

متغیرهای مستقل	B	Beta	t	Sig
ضریب ثابت	۳۲/۹۰۸	-	۶/۷۱۵	۰/۰۰۰
نوآوری	۱/۶۴۵	۰/۶۳۴	۶/۳۱۶	۰/۰۰۰
خلاقیت	۰/۲۱۳	۰/۲۱۰	۲/۰۹۰	۰/۰۳۹

باتوجه به ضریب رگرسیون و مقدار ثابت بدست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام، معادله رگرسیون تحقیق به شکل

زیر بدست آمد:

$$Y = 32 / 908 + 0.634x_1 + 0.210x_2$$

براساس نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۲ و براساس میزان ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (که در فرمول بالا نیز آورده شده است) می توان گفت که متغیر نوآوری معلمان با مقدار بتای ۰/۲۹۶ پراهمیت ترین متغیر تاثیرگذار بر جو سازمانی می باشد و در اولویت بعدی متغیر خلاقیت با مقدار بتای ۰/۲۲۱ قرار دارد. دو متغیر در مجموع حدود ۰/۳۳۲ درصد از واریانس مربوط به جو سازمانی مدارس شهرستان حمیدیه را تبیین نمودند.

بحث و نتیجه گیری

در بررسی فرضیه اول نتایج حاصل نشان داد که بین جو سازمانی مدارس با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تأیید گردید. در تبیین این یافته می توان استدلال کرد که محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت مؤثر هستند، در سطحی گسترده تر، عوامل اجتماعی- فرهنگی می تواند در تحول خلاقیت مؤثر باشد. از میان عوامل اجتماعی- فرهنگی که بر خلاقیت تأثیر تخریب کننده دارند، محیط نامن و پراشوب اجتماعی تأثیر زیادی دارد. بدین صورت که زندگی کردن در محیط های اجتماعی پراشوب و متشنج همراه با کشتار و کودتا، با رشد خلاقیت سازگاری ندارد. از سوی دیگر، زندگی کردن در محیط توأم با آرامش که گروه های مختلف با مسالمت در کنار هم زندگی کنند، می تواند منجر به شکوفایی خلاقیت در افراد آن اجتماع شود. همچنین سازمان ها و جوامعی که آغوش خود را برای پذیرش افکار جدید و متنوع باز می کنند و افراد اجازه دارند، انتخاب های متنوعی داشته باشند و آن ها را در تصمیم گیری های سازمان و جامعه شرکت دهند، زمینه را برای بروز خلاقیت کارکنان فراهم می کنند (زارع، فیضی و محبوبی، ۱۳۸۹).

یافته دیگری که در راستای نتایج فرضیه اول می باشد تحقیق لیتوین و استرینجر می باشد. آنها در مطالعات خود دریافتند که در جوامع سازمانی استبدادی، بهره وری، رضایت شغلی و خلاقیت کاهش و نگرش منفی نسبت به گروه کاری افزایش می یابد (ناظم، ۱۳۷۹: ۳۷). در مطالعه دیگری، هنسی و آمابیل (۲۰۰۰) نشان دادند که همانند مهارت های مربوط به تفکر خلاق، محیط اجتماعی فرد و نیز شرایطی که او در آن کار می کند، می تواند به طور معناداری سطح خلاقیت را افزایش یا کاهش دهد (رایش، ۲۰۰۳: ۴۶۲).

بر اساس پیشینه ی تحقیقاتی این نتیجه دور از انتظار نیست. به طور مثال پارکینسون (۱۳۶۹) جو سازمانی مطلوب را مسئولیت مدیر و مبنای خلاقیت و ابتکار جمعی می داند. محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت مؤثر هستند. علاقه بند (۱۳۷۷) نوع جو (باز و بسته بودن) را بسته به مدیریت با ویژگی های اعتماد به نفس، نشاط، روحیه بالا و حامی بودن می داند که ویژگی های مدیر خلاق است که با نتیجه فوق همخوانی دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات ماوندا اوفارل (۲۰۰۳)، ماریتن و ترپلنچ (۲۰۰۳)، سالمون و ترپیش (۲۰۰۲)، استرینگر (۲۰۰۲) و علوی و همکاران (۱۳۸۲)، کرامول (۱۹۹۳)، یغمایی (۱۳۷۵)، بوید (۱۹۹۷)، اکوال (۱۹۹۹)، کنتنر (۱۹۸۳) و مک کینون (۱۹۶۲) و کواوین (۱۹۸۵) که تحقیقاتی در رابطه با خلاقیت و جو سازمانی انجام داده اند و نیز تحقیقات زارع، فیضی و محبوبی (۱۳۸۹)، رضایی (۱۳۸۲)، خضری و همکاران (۱۳۸۱)، سجادی و همکاران (۱۳۹۰)، زارع و همکاران (۱۳۸۹)، بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، اولدهام و کومینز (۱۹۹۶)، جوانا (۲۰۰۶) مطابقت دارد.

مطابق با نتایج بدست آمده از تحلیل های آماری، فرضیه دوم "بین جو سازمانی مدارس با نوآوری معلمان شهرستان حمیدیه رابطه وجود دارد" تأیید شده است. در همین زمینه، نتایج تحقیق مقیمی نیز نشان داد که محیط کار سازمانها که در برگیرنده جوامع بر آنها می باشد بر کارایی، اثربخشی و نوآوری کارکنان آن تأثیرگذار است. نظریات جانسن (۲۰۰۴) نیز این فرضیه را تأیید کرده که تعارض و تضاد در سازمانها بر نوآوری کارکنان آن ها تأثیری منفی خواهد داشت. از نظر جانسن، تضاد میان کارکنان و مدیران سازمان، باعث می شود که رابطه ی مثبت میان تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان یافت نشده و در نتیجه نوآوری در سازمان از بین برود.

نتیجه این یافته از تحقیق حاضر با نتایج پژوهش های خسرویان، گل پرور و آتش پور (۱۳۸۹)، صفری و همکاران (۱۳۹۰)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۱)، مظلومی و همکاران (۱۳۹۲)، همایون زاده بائی و حاج علیان (۱۳۹۳)، سونه (۲۰۰۹)، جوانا (۲۰۰۶)، پاول و همکاران (۲۰۰۲) مطابقت دارد.

مطابق با نتایج بدست آمده از تحلیل های آماری فرضیه "بین جو سازمانی مدارس با نوآوری و خلاقیت معلمان شهرستان حمیدیه رابطه چندگانه معناداری وجود دارد" و بر اساس میزان ضرایب رگرسیونی استاندارد شده می توان گفت که متغیر نوآوری معلمان ۰ پراهمیت ترین متغیر تأثیرگذار بر جو سازمانی می باشد و در اولویت بعدی متغیر خلاقیت قرار دارد. سه متغیر در مجموع حدود سی و سه درصد از واریانس مربوط به جو سازمانی مدارس شهرستان حمیدیه را تبیین نمودند.

در تطبیق این یافته با پژوهش های پیشین ذکر این نکته حائز اهمیت است که به دلیل اینکه تاکنون هیچ تحقیق مبسوطی با چنین ترکیبی از متغیرها توسط محقق یافت نشده است، امکان مقایسه با مطالعات گذشته وجود نداشت به همین سبب، می توان صرفاً به نتایج مطالعات خسرویان، گل پرور و آتش پور (۱۳۸۹)، صفری و همکاران (۱۳۹۰)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۱)، مظلومی و همکاران (۱۳۹۲)، همایون- زاده بائی و حاج علیان (۱۳۹۳)، سونه (۲۰۰۹)، جوانا (۲۰۰۶)، پاول و همکاران (۲۰۰۲) در بیان اهمیت متغیر نوآوری سازمانی اشاره نمود.

منابع فارسی

- اعرابیان، اقدس (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- امیر شیانی، ابوالقاسم (۱۳۸۰). رابطه بین جو سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- امین بیدختی، علی اکبر، حمزئیان، عظیم و صباغیان، زهرا (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین ابعاد جو سازمانی و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره‌ی پنجم، سال شانزدهم، شماره‌ی ۱، صص ۴۳-۶۸.
- بهنام، جمشید (۱۳۸۵). ساخت‌های خانواده و خویشاوندی در ایران، تهران، خوارزمی.
- پروین، لارنس (۱۳۸۱). روانشناسی شخصیت نظریه و تحقیق، ترجمه پروین کدیور و محمدجعفر جواد، تهران، خدمات فرهنگی رسا. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۳).
- پورافکاری، نصرالله (۱۳۶۸). خلاصه روان‌پزشکی، تبریز، انتشارات ذوقی، چاپ اول.
- ترک، مسعود (۱۳۹۲). بررسی رابطه میزان کاربرد فناوری‌های مجتمع توسط معلمان پایه ششم ابتدایی ناحیه یک شهر اراک با خودکارآمدی آن‌ها در سال تحصیلی ۹۲-۹۱، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اراک.
- توکلی طباطبائی، هاید (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت تهران.
- جمالی، مکيه، نوروزی، آریتا، طهماسبی، رحیم (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر خودکارآمدی تحصیلی و ارتباط آن با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر سال ۹۲-۱۳۹۱، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، صص ۶۴۱-۶۲۹.
- جمشیدیان، مهدی؛ خوش‌اخلاق، رحمان؛ قیاسیان، مرتضی (۱۳۷۶). کاربرد مدل شش‌وجهی در ارزیابی جو سازمانی، مجله دانش مدیریت، شماره ۳۶.
- چهرمی، امین شایان، احمدی، عبدالله، پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت
- حیدری، زهرا، عسگریان، مصطفی، دواپی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران خانی جزئی، ج (۱۳۸۷) تأثیر آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور، فصلنامه اقتصاد و تجارت، شماره ۱۰ و ۱۱، پاییز و زمستان، صص ۲۴۲-۲۶۵.
- خدمتی، توسل (۱۳۷۹). بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- خسروی، امین، گل‌پرور، محسن و آتش‌پور، سید حمید (۱۳۸۸). رابطه مؤلفه‌های جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی واد خوارسگان اصفهان، شماره چهل و یک، صص ۱۱۸-۱۰۳.
- زارع، حسین، فیضی، آوات و محبوبی، طاهر (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی با خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، تحقیقات علوم رفتاری، دوره‌ی ۸، شماره ۲.
- سیداد، سیدعلی، یارمدمزاده، پیمان، پرتوی، محمد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال نوزدهم، شماره ۲.
- شاکری، فاطمه و طحاری مهرجردی، محمدحسین، دهقان دهنوی، حسن و کاوندی، رضا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط جو سازمانی و نوآوری بودن در فرآیند، مجله علمی پژوهشی مدیریت تولید و عملیات، دوره دوم، پیاپی (۲)، شماره (۱)، صص ۴۶-۲۹.
- صفری، سمیه، تندنویس، فریدون و هادوی، فریده (۱۳۹۰). ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و حرکتی، سال اول (نهم پیاپی)، شماره ۱۷ (پیاپی).
- صمدی، پروین؛ شیرزادی اصفهانی، هما (۱۳۸۶). بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان دختر پایه دوم و سوم مقطع متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه نوآوری آموزشی، شماره ۱۶، سال پنجم.

- عابد زاده، حمید (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان دختر دبیرستان‌های شهر کرمان، مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه کارآفرینی، دوره چهارم، شماره ۱.
- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). کیفیت و کارآفرینی، مجله مدیریت، شماره ۸۹-۹۰.
- فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶). بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهرستان ایلام، مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه ایلام، دوره پانزدهم، شماره اول.
- قاسمی نژاد، افسر، سیادت، سید علی (۱۳۸۳). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه، ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال یازدهم، دوره جدید، شماره ۸.
- قائدی، یحیی (۱۳۸۸). طراحی نظام جامع ارزشیابی عملکرد آموزشی (دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای)، مرکز تربیت مربی کرج.
- کدیور، پروین. ۱۳۸۰. بررسی سهم باورهای خودکارآمدی- خودگردانی- هوش- پیشرفت درسی دانشجویان به‌منظور ارائه الگویی برای یادگیری بهینه، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- کاظمی، رضا محمدی، جعفری مقدم، سعید و سهیلی، سارا (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، صص ۶۷-۸۶.
- کلانتری، صمد؛ ریانی، رسول، هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۳). بررسی میزان کارآفرینی دانش‌آموختگان در عرصه نشریات و مطبوعات، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۳.
- گودرزی، اکرم؛ کمینیان، وجیهه (۱۳۸۱). اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- مزدارانی، کامران (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین جو سازمانی و تعارض معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، مظلومی، نادر، ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۱، شماره مسلسل ۱۰۹، صص ۳۳-۵۶.
- موسوی، ستاره، شریف، مصطفی و رجایی پور، سعید (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین ابعاد جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی، پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال دهم، دوره دوم، شماره ۱۲ (پیاپی ۲۹)، صص ۷۳-۱۱.
- ناظم، فتاح؛ طوسی، محمدعلی (۱۳۷۹). رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه (در دبیرستان‌های شهر تهران) به‌منظور ارائه الگوی مدیریت مناسب آموزشی، نشریه فصلنامه تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۲ انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت وزارت آموزش و پرورش: ص ۵۰ - ۲۳.
- همایون‌زاده بائی، رضا، حاج علیان، فرشاد (۱۳۹۳). شناسایی ارتباط میان جو سازمانی و نوآوری کارکنان سازمان، کنفرانس تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت.
- هوی و میسکل (۱۳۷۶). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، جلد اول ترجمه میر محمد سید عباس زاده، ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه.

- Akgun A, Ekeskin H. , Byrne J. 2009. Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*. 26(3), 103-130.
- Akgun AE, Keskin H. , Byrne J. 2009. Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*. 26(3), 103-130.
- Alegre J ,Chiva,R. 2008. Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: an empirical test, *Technovation* 28, 315–326.
- Amabile T. M ,Conti R, Coon H, Lazenby J, Herron, M. .1996. Assessing the work environment for creativity: *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile TM. 1988. A model of creativity and innovation in organization. in: *Staw, B.M. and Cummings, L.L., Editors. 1988. Research in Organizational Behavior*. Vol.10, IAI. Press, Greenwich, CT, PP. 123 -167.
- Bandura A. 1996. "The Empowerment process: Integrating theory and practice". *Academy of Management Review*. V13,N3, pp471-482
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman
- 2004 . Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". *Handbook of . Bandura A principles of organization behavior*. Oxford, UK:
- Baum J. Wally S. 2003. Strategic decision speed and firm performance. *Strategic Management Journal* 24, 1107–1129.
- Becker H . 2001. How are teachers using computers in instruction? Paper presented at the 2001 meetings of the American educational research association, Seattle, WA. Retrieved Nov.2,2011, http://www.crito.uci.edu/tlc/findings/conferencespdf/how_are_teachers_using.pdf
- Brockhaus R. 1982. Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23:509-520
- Clegg C, Unsworth K, Epitropaki O, Parker, G. 2002. Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75:409-22.
- Davis K., Newstrom, J. 1985. «Human Behavior at Work Organizational Behavior», 7nd, New York.
- Dweck C.S. 2000. *Self theory: their role in motivation, personality and development*. Philadelphia. Taylor and Francis
- Ekvall, G.L. Ryhammar.. 1999. the creative climate: It's determinants and effects at Swedish university. *creativity Research Journal* – 12 (4): 303-310
- Fry F. 1993. *Entrepreneurship: A Planning Approach*, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall
- Gerwin D. Moffat L. 1997 . Withdrawal of team autonomy during concurrent engineering. *Management Science* 43 (9), 1275–1287.
- Glick W. (1985). conceptualizing and measuring organizational and psychological climate. *Pittsall's multilevel research. Academy of management review*, vol 10, (P.601-616).
1. Entrepreneurship characteristics amongst university students, *Education + Training*, 2006, Gurol Y, Astan, N. 28- 25pp.
- Howard S. 2004., "Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education and Venture Creation," *University of South Florida Report*, pp 3-17.
- Jingsong Z, McCormick J, Katherine H. 2008. "Idiocentrism – allocentrism and academics self-efficacy for research in Beijing universities", *international Journal of Educational Management*, Vol. 22 Iss: pp.168 – 183.
- Jones, C, English, J. 2005, "A contemporary approach to entrepreneurship."
- Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. 1993. The discipline of teams". *Harvard business review*, (1), 111-20.
- Klein H J, Kim JS. 1998. "A field study of the influence of situational constraints, leader-member exchange, and goal commitment on performance", *Academy of Management Journal*, (41). 1, 88-95.
- Klein Hessling, J, Matthias J .2009. " Mental health promotion in school by strengthening self-efficacy", *Journal of Health Education*, Vol.109 Iss:4, pp.329-34
- Knowles C. Hansen E, Shook, S. 2007. Assessing innovativeness in the North American softwood sawmilling industry using three methods. *Canadian Journal of Forest Research* (in review).

Kurbanoglu S, Buket A, Aysun U. 2006. "Developing the information literacy self-efficacy scale", Journal of Documentation, Vol. 62 Iss: 6, pp.730 – 743.

Lipham J, Rahkine M, James H. 1985. The principalship, London, Harper publishers

Lovelace K, Shapiro L. Weingart, R. 2001. "Maximizing cross-functional new product teams innovativeness and constraint adherence: a conflict communications perspective", Academy of Management Journal, (44) 4, 779-93.

McKeran D, Flannigan, E. 1996. Shaping the Entrepreneurial Company, Chalford:Management Books 2000 Ltd.

Moi Y. (2002). The Readiness of commerce teachers toward teachingentrepreneurial. Unpublished master's thesis, <<http://www.usasbe.org/knowledge> >

Movahed, Norhaatta . 2003. Knowledge, skills and attitude towards Business and entrepreneurship among studentsfrom secondary schools in the Klang. Unpublished master's thesis<
<http://www.usasbe.org/knowledge>>

Murni, I . 2003. Entrepreneurial values among the cooperative managers: a Study at the cooperative ofsecondary Sumatera- Indonesia, schools in district of Padang. West Sumatera- Indonesia, Unpublished master's thesis .University <http://www.usasbe.org/knowledge>

Owen s R.G. 1981. Organizational behavior in education (2nd ed). Englewood cliffs: prentice Hall.

Panayides PM. , Venus L,Y.H. 2009. The impact of trust on innovativeness and supply chain performance..journal of enjineering and technology management. 33(5), 429-438.

Express," No. 4. Varma, P. 2000. "Technical and Vocational Education and Development. Development

Zerbinati, S, Souitaris, V.2004. Entrepreneurship in the public sector: A framework of analysis in European local governments, Faculty of Management, Uk.