

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

112395



بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه و خلاقیت دبیران مرد مدارس

راهنمایی شهرستان سلماس در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶

احمد عبدالله زاده

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

۱۳۸۷

پایان نامه : جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

۱۳۸۸ / ۲ / ۲۴

ادوات مدرسه گویا
تعمیرات

استاد راهنما:

دکتر محمد حسنی

۱۱۲۳۹۵

مورد پذیرش هیات محترم

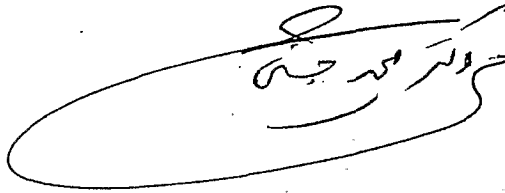
شماره

۸۷/۵/۱۵

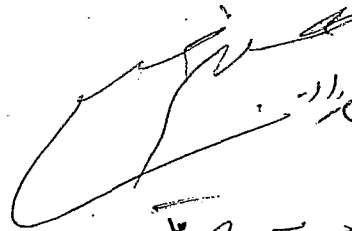
پایان نامه آقای احمد عبدالرحمن داره به تاریخ


داوران با رتبه عالی و نمره ۱۸ قرار گرفت.

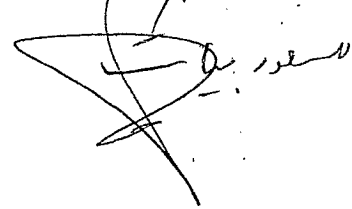
نمبر ۲۴۰

1- استاد راهنما و رئیس هیئت داوران: 

2- استاد مشاور:

3- داور خارجی:  دکتر عبدالرحمن داره

4- داور داخلی:  دکتر فرید سبزوئی

5- نماینده تحصیلات تکمیلی:  دکتر سعید

تقدیم به :

پیشگاه مقدس حضرت ولی عصر (عج):

جامع عقل و ناشر فضل و رایت فتح

حضرت حجه بن الحسن العسگری (عج)

و پدر و مادر عزیزم و همسر مهربان و فرزندان دلبندم که در جهت تحصیل علم و موفقیت من از هیچگونه تلاشی دریغ نورزیده اند و یاور صمیمی زندگی و مشوق من در طول تحصیل بوده اند .

تشکر و قدردانی:

با عنایت به کلام امیر المومنین علی (ع) در مقام و منزلت تعلیم و تعلم که فرمودند:

«مَنْ عَلَّمَنِي حَرْفًا فَقَدْ صَيَّرَنِي عَبْدًا»

بر خود واجب می دانم ضمن سپاس به درگاه ایزد منان، از زحمات بی شائبه استاد گرانقدر جناب آقای دکتر محمد حسنی که در انجام هر چه بهتر این تحقیق در تمامی مراحل مرا یاری فرمودند، تشکر کنم.

همچنین از صبر و بردباری پدر و مادر و خانواده عزیزم و مساعدت و یاری استاتید گرانقدر و همکاران فرهنگی و اداری که در طول تحصیل و تحقیق همیشه یاریگیرم بودند، تشکر و قدردانی میکنم و توفیق روز افزون این بزرگواران را در عرصه های علم و زندگی از درگاه ایزد منان مسئلت مینمایم.

چکیده پژوهش :

موضوع مورد تحقیق «بررسی رابطه جوسازمانی مدرسه و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی پسرانه شهرستان سلماس در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ می باشد.»

فرضیه های تحقیق:

۱- بین رفتار حمایتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.

۲- بین رفتار هدایتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.

۳- بین رفتار ممانعتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.

۴- بین ویژگیهای فردی دبیران (سن، تحصیلات و سابقه خدمت) و اخلاقیت آنها رابطه وجود دارد.

هدف کلی این تحقیق، بررسی دقیق و علمی رابطه سازمانی مدرسه با اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی پسرانه شهرستان سلماس بود. با توجه به موضوع و هدف و فرضیه های صورتبندی شده، روشی که در این تحقیق بکارگرفته شد، روش همبستگی می باشد که از نوع روشهای توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران رسمی مدارس راهنمایی پسرانه، شهری و روستایی در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ می باشد.

شهرستان سلماس دارای ۶۰ مدرسه راهنمایی بوده که از این تعداد در ۳۸ مدرسه تدریس توسط دبیران مرد انجام می گیرد و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ۲۵ مدرسه انتخاب گردید. تعداد دبیرانی که در این مدارس تدریس می کنند ۱۵۰ نفر هستند و از این تعداد ۱۰۶ نفر بعنوان نمونه آماری با استفاده از جدول استاندارد مورگان به روش نمونه گیری تصادفی به نسبت تعدادی دبیر از هر مدرسه انتخاب گردیدند.

برای گردآوری اطلاعات در زمینه متغیرهای جوسازمانی و اخلاقیت از دو نوع پرسشنامه ذیل پس از تعیین روائی و پایایی، استفاده شد:

الف - پرسشنامه توصیفی جوسازمانی OCDQ که توسط هالپین و کرافت ابداع گردیده و برای اندازه گیری جوسازمانی مدارس توسط دبیران مرد مدارس راهنمایی سلماس تکمیل گردید.

ب - پرسشنامه توصیفی اخلاقیت رندسیپ که برای اندازه گیری میزان اخلاقیت فرد در سازمان توسط دبیران راهنمایی تکمیل گردید.

پرسشنامه ها بین دبیران نمونه پژوهش توزیع گردیدند و پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار SPSS و روشهای آماری آزمون کای اسکوئر (خی دو)، ضریب همبستگی، اطلاعات بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایجی به شرح ذیل حاصل شد:

۱- بین رفتار حمایتی مدیران و اخلاقیت دبیران رابطه معنی داری وجود داشت.

۲- بین رفتار هدایتی مدیران و اخلاقیت دبیران رابطه معنی داری مشاهده شد.

۳- بین رفتار ممانعتی مدیران و اخلاقیت دبیران رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

۴- از میان ویژگیهای فردی (سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) فقط بین تحصیلات و اخلاقیت دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین سایر متغیرها و اخلاقیت دبیران در هیچ یک از سطوح آماری رابطه چشمگیری مشاهده نشد.

بنابراین با توجه به یافته های فوق پیشنهاد داده می شود که در انتصاب مدیران به سطح تحصیلات و رشته ی آنان توجه خاصی مبذول گردد و مدیران رفتار برانگیزاننده داشته یعنی سعی کنند رفتارهای حمایتی و هدایتی خود را تقویت نمایند. همچنین مسئولین آموزش و پرورش باید خود را متعهد به برگزاری کلاسهای آموزش شیوه های صحیح مدیریت بخصوص رفتار حمایتی بنمایند و نیز مانع مدیران در تحمیل وظایف غیرآموزشی به معلمان گردند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فهرست مطالب
۵	فهرست جدول ها
۹	فهرست نمودارها
۹	فهرست شکلها
۱	فصل اول: طرح تحقیق
۱	مقدمه
۲	تعریف و بیان مسئله
۴	تعریف موضوع
۵	اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	اهداف تحقیق
۶	فرضیه های تحقیق
۷	متغیرهای تحقیق
۷	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۰	تعریف واژه ها و اصطلاحات
۱۵	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۵	الف- مبانی نظری
۱۵	مقدمه
۱۵	دیدگاههای مختلف در مورد شکل گیری جو سازمانی
۱۷	تعاریف جو سازمانی
۱۸	جو سازمانی و جو مدرسه
۱۹	توصیف و ارزیابی جو سازمانی مدارس
۱۹	تعاریف فرهنگ از نظر گاههای مختلف
۲۰	تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۰	ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۲۱	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۲۱	فرهنگ مدرسه
۲۲	جو سازمانی و فرهنگ سازمانی
۲۲	ارتباط جو با فرهنگ

صفحه	عنوان
۲۳	انواع جو سازمانی
۲۵	رهبری و جو سازمانی
۲۶	بهبود جو سازمانی در مدارس
۲۷	تئوریهای جو سازمانی مدرسه
۲۷	سازمان غیر رسمی و جو سازمانی
۲۸	عملکرد سازمانهای غیر رسمی در مدارس
۲۸	جو سازمانی و شخصیت سازمانی
۳۰	جو سازمانی و ادراک
۳۰	مفاهیم فایول
۳۱	کیفیت زندگی کاری
۳۱	توسعه روابط انسانی
۳۲	فرآیند رهبری
۳۳	نیروهای انگیزش
۳۳	فرآیندهای ارتباطات
۳۳	روابط سازمانی
۳۵	پویاییهای سازمانی
۳۶	مفهوم سازمانهای توضیحی جو مدرسه
۳۷	رفتار مدیر مدرسه
۳۷	رفتار معلمان
۳۸	جهت گیری کنترل دانش آموز قیمی به انسانی
۳۹	فرم ایدئولوژی کنترل دانش آموز (PCI)
۳۹	سلامت سازمانی
۴۰	کاربرد های (OHI)
۴۱	ویژگیهای جو سازمانی
۴۲	خلاقیت
۴۳	تعریف خلاقیت
۴۵	جهت گیری خلاقیت در سازمانهای آموزشی
۴۶	ویژگیهای افراد خلاق
۴۶	موانع خلاقیت
۴۶	تهدید ها

صفحه	عنوان
۴۷	اهمیت اخلاقیت.....
۴۸	فراگرد اخلاقیت.....
۴۸	مراحل مختلف فرایند اخلاقیت.....
۵۰	عوامل موثر بر اخلاقیت.....
۵۱	جو سازمانی و اخلاقیت.....
۵۲	ب-تحقیقات انجام شده در رابطه با موضوع تحقیق.....
۵۲	مقدمه.....
۵۳	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۵۶	تحقیقات انجام یافته در داخل کشور.....
۶۳	جمع بندی واستنتاج از منابع و تحقیقات قبلی.....
۶۳	ارتباط تحقیقات قبلی با پژوهش حاضر.....
۶۵	فصل سوم : روش و مراحل اجرای تحقیق(متدولوژی).....
۶۵	مقدمه.....
۶۶	روش تحقیق.....
۶۶	جامعه آماری.....
۶۷	گروه نمونه و روش محاسبه آن.....
۶۷	روش نمونه گیری.....
۶۹	ابزار گردآوری اطلاعات.....
۷۱	روایی و پایایی پرسشنامه ها.....
۷۲	روشهای تجزیه و تحلیل آماری.....
۷۴	فصل چهارم : یافته های تحقیق.....
۷۴	مقدمه.....
۷۴	اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه تحقیق.....
۷۸	تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق.....
۸۴	فصل پنجم : بحث و تفسیر و نتیجه گیری.....
۸۴	مقدمه.....
۸۴	نتیجه گیری.....
۸۸	الف - پیشنهادات پژوهشی.....
۸۸	ب-پیشنهادات کاربردی.....
۸۹	محدودیتهای تحقیق.....

صفحه	عنوان
۹۱	فهرست منابع و مآخذ
۹۱	الف - منابع فارسی
۹۶	ب - منابع انگلیسی
۹۷	پیوستها
۱۰۲	چکیده پایان نامه به انگلیسی
۱۰۴	فرم داخل جلد به انگلیسی

فهرست جدولها

عنوان	صفحه
جدول شماره (۱-۲) تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور	۶۰
جدول شماره (۱-۳) مدارس راهنمایی سلماس به تفکیک مدارس دخترانه پسرانه ، شهری و روستایی	۶۶
جدول شماره (۲-۳) تعداد معلمان مرد مدارس راهنمایی سلماس به تفکیک شهری و روستایی در سال تحصیلی ۸۶-۸۷	۶۷
جدول شماره (۳-۳) توزیع مدارس راهنمایی پسرانه به تفکیک شهری و روستایی	۶۸
جدول شماره (۴-۳) توزیع فراوانی و درصد فراوانی جامعه و نمونه آماری بر حسب تعداد دبیران	۶۸
جدول شماره (۵-۳) تعداد و شماره سئوالات مربوط به ابعاد جو سازمانی	۷۰
جدول شماره (۶-۳) آماره های پایایی پرسشنامه جو سازمانی	۷۲
جدول شماره (۷-۳) آماره های پایایی پرسشنامه خلاقیت	۷۲
جدول شماره (۱-۴) توزیع فراوانی دبیران بر اساس سن آنها	۷۴
جدول شماره (۲-۴) توزیع فراوانی دبیران بر اساس سطح تحصیلات	۷۵
جدول شماره (۳-۴) توزیع فراوانی دبیران بر اساس سابقه خدمت	۷۶
جدول شماره (۴-۴) توزیع فراوانی دبیران بر اساس نوع استخدام	۷۸
جدول شماره (۵-۴) خلاصه اطلاعات داده ها	۷۹
جدول شماره (۶-۴) آزمون کای اسکوتر (خی دو) برای ارتباط رفتار حمایتی مدیران و خلاقیت دبیران ..	۷۹
جدول شماره (۷-۴) ضریب همبستگی میان رفتار حمایتی مدیر و خلاقیت دبیران	۸۰
جدول شماره (۸-۴) آزمون کای اسکوتر برای ارتباط بین رفتار هدایتی مدیران و خلاقیت دبیران	۸۰
جدول شماره (۹-۴) ضریب همبستگی بین رفتار هدایتی مدیران و خلاقیت دبیران	۸۰
جدول شماره (۱۰-۴) آزمون کای اسکوتر برای ارتباط رفتار ممانعتی و خلاقیت دبیران	۸۱
جدول شماره (۱۱-۴) ضریب همبستگی بین رفتار ممانعتی مدیر و خلاقیت دبیران	۸۱
جدول شماره (۱۲-۴) ضریب همبستگی بر اساس رابطه سن با خلاقیت دبیران	۸۲
جدول شماره (۱۳-۴) ضریب همبستگی بین سابقه خدمت دبیران با خلاقیت	۸۲
جدول شماره (۱۴-۴) ضریب همبستگی بین خلاقیت و میزان تحصیلات دبیران	۸۳

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۳۵	نمودار (۲-۱) الگوی اولویت نیاز مازلو در مقایسه با الگوی بهداشت انگیزش هرزبرگ.....
۷۵	نمودار (۴-۱) درصد توزیع سنی دبیران.....
۷۶	نمودار (۴-۲) درصد توزیع دبیران براساس سطح تحصیلات.....
۷۷	نمودار (۴-۳) درصد توزیع سابقه خدمت.....
۷۷	نمودار (۴-۴) درصد توزیع نوع استخدام.....

فهرست شکلها

صفحه	عنوان
۲۱	شکل (۲-۱) چهارچوب کارکرد فرهنگ سازمانی.....
۲۵	شکل (۲-۲) تاثیر جو سازمانی بر روحیه کارمندان.....
۲۹	شکل (۲-۳) چگونگی شکل گیری شخصیت آدمی.....

فصل اول : طرح تحقیق

مقدمه:

در جوامع امروزی ، توسعه هدف اصلی هر جامعه و محور اساسی سیاستگزاری ها و برنامه ریزی ها قرار می گیرد. کشوری توسعه یافته تلقی می شود که با بکارگیری کلیه منابع خود را تا سرحد رشد و شکوفایی برساند. بکارگیری صحیح منابع از طریق نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده صورت می گیرد که رشد و پرورش این نیروی با ارزش را آموزش و پرورش هر جامعه بر عهده دارد.

با توجه به این امر مهم است که مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش اهمیت پیدا میکند. یعنی مدیران آموزشی که از طریق هماهنگی کلیه منابع مادی و انسانی و به کارگیری صحیح آنها انسانهای خام و مستعد را به انسانهای خلاق ، متعادل و رشد یافته تبدیل می کنند و نیروی انسانی لازم برای سطوح مختلف جامعه تأمین می کنند تا هدف اصلی جامعه (توسعه) تحقق پیدا کند.

اصولاً استعدادهای خلاق در محیط های مطلوب شکوفا و متبلور می شوند بنابراین یکی از الزامات و روشهای مهم متبلور کردن خلاقیت بوجود آوردن فضای محرک مستعد و بطور کلی خلاق است. بدین گونه که مسئولان سازمان ها باید بطور مستمر آمادگی شنیدن اندیشه های بدیع و نو را داشته باشند و مشوق و ترغیب کننده کاوش برای یافتن روشهای جدید در انجام کار و نیز حوزه های نو باشند. در سازمان های آموزشی علاوه بر اینکه چنین فضایی برای معلمان و مدیران باید مهیا باشد ، معلمان نیز باید زمینه لازم را جهت ایجاد فضای مطلوب برای دانش آموزان فراهم آورند. معلمی که در چنین فضایی فعالیت می کند، می تواند محیطی بسازد که دانش آموزان با استفاده از فرصتهای موجود و آزادی عمل به کشف ، اختراع و ساختن چیزهای مختلف پردازد.

امروزه شعار «نابودی در انتظار شماست مگر اینکه خلاق و نوآور باشید» در پیش روی همه مدیران سازمانها قرار دارد. بنابراین مسئولیت سازمانهای آموزشی ، بخصوص آموزش و پرورش که وظیفه تعلیم و تربیت فرزندان و آینده سازان جامعه را بر عهده دارند صبغه ای دیگر به خود میگیرد. از این روسازمانهای آموزشی از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و همچنین استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و تواناییهای اقتصادی و اجتماعی و... در جامعه است و از سوی دیگر برای پویایی خود نیازمند پرورش و بهره مندی از خلاقیت و نوآوری در سطح سازمانی خود هستند (غلامپور، ۱۳۷۹ ، ص ۲).

در جوامعی که این سازمانها به صورت موفق و ثمربخش به فعالیت خود ادامه می دهند منابع انسانی و مادی با حداکثر کارائی در جهت رفع نیازهای حیاتی به مصرف می رسد و در غیر این صورت موجب اتلاف منابع شده و زمینه برای اضمحلال فراهم می آید (علی شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۱۵۶).

محیط وجو سازمانی نقش مهمی در خلاقیت و نواندیشی افراد شاغل در آن ایفاء می کند و موجبات توسعه و پیشرفت جامعه را فراهم می آورد و بدین دلیل باید جوی در سازمان بوجود آورد که فکر نو بتواند در آن پا بگیرد و

شکوفای شود. برای ایجاد چنین جوی مدیر آموزشی دارای نقش اساسی است و می تواند از طریق توجه به افراد، رعایت ملاحظات انسانی، الگو قرار دادن خود، مدیریت و رهبری صحیح و همچنین ایجاد صمیمیت بین افراد، ایجاد وحدت و همبستگی، مشارکت اعضاء در تصمیم گیری و ایجاد روحیه بالا که یکی از راههای ایجاد جو سازمانی مطلوب می باشد به این امر مهم کمک نماید.

بنابراین وجود چنین جوی صرفاً به رفتار مدیریت سازمان محدود نمی شود. رفتار اعضاء سازمان نیز یکی از عوامل تعیین کننده در بوجود آوردن جو سازمانی می باشد. بنابراین جو سازمانی باز در نتیجه تعامل صحیح دو دسته عوامل (رفتار مدیریت و رفتار اعضاء سازمان) بوجود می آید.

این تحقیق بر آن است تا با بررسی جو سازمانی مدارس راهنمایی شهرستان سلماس، جو مطلوب و مناسب خلایق را بشناسد. با این اعتقاد که پس از شناخت می توان بر رفع نواقص و کاستیهای موجود اقدام کرد و نقاط قوت را تقویت نمود. مسلماً جو سازمانی یکی از جنبه های مهم سازمان می باشد.

تعریف و بیان مسئله:

ثمربخش بودن کار علمی، بگونه ای محسوس بستگی به انتخاب صحیح مسئله دارد. حتی با یک نگاه مختصر به تاریخ علم، کافی است بپذیریم که موفقیت یک دانشمند، بستگی به توانایی او در انتخاب چنان مجهولات مهم علمی دارد، که برای علم مورد نظر حائز اهمیت اصولی بوده و هسته ای اصلی بوده و هسته اصلی مسائل آن را لمس نماید و در صورت پاسخ به آن، بسیاری از مسائل دیگر حل و فسخ گردند. به این ترتیب انتخاب مسئله مورد نظر نه تنها به ساختار و کفایت فکری دانشمند، بلکه بیشتر به اهمیت اصولی مسئله بستگی دارد، که با حل آن، کلید حل مسائل بیشمار دیگری را فراهم آورد (آلبرت نالچاجیان، ۱۳۸۶، ص ۶۵).

فرضیه اصلی ما این است که: بین جو سازمانی مدرسه و خلایق دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه مثبت وجود دارد.

یکی از مهمترین ارکان موجود در هر سازمانی مدیریت آن است. مدیریت در سازمان سبب انسجام در کارها و نظم در امور می گردد. در سازمانهای امروزی به دلیل پیچیده بودن کارها، مدیریت اهمیت بیشتری را داراست و برای دستیابی به یک سازمان کارآمد، مدیر موظف است متناسب با وظیفه حرفه ای در راه دستیابی به اهداف و انتظارات سازمان به کمک بهره گیری صحیح و مناسب از امکانات به گونه ای عمل نماید تا بهترین و اثر بخش ترین نتایج را به دست آورد.

بنابراین مدیر که نقش هادی در سازمان را ایفاء می کند، یکی از عوامل مؤثر در بهبود جو سازمان است. زیرا روابط افراد در سازمان براساس اعمال مدیر در سازمان شکل می گیرد. لذا چگونگی برقراری ارتباط میان افراد یکی از پویائی های سازمان است که به جو آن مرتبط است. وجود ارتباط مناسب به مدارس کمک می کند تا سازمانهایی سالم باشند. براساس تحقیقات انجام شده توجه به بهبود جو سازمانی سبب افزایش کارآیی انگیزش، روحیه و عملکرد کارکنان و نهایتاً خلایق در سازمان می گردد.

یک سازمان سالم، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز، ۱۳۶۹). مطالعات مایلز، هوی و همکارانش (۱۹۸۶، ۱۹۸۷، ۱۹۶۹) پارسونز (۱۹۵۳) آتزیونی (۱۹۹۷) بروک اور (۱۹۸۷) در زمینه ی اثر بخشی مدرسه، منجر به توجه به مفهوم سلامت جو سازمانی مدرسه و تهیه ی ابزار اندازه گیری جو سازمانی گردیده است (هوی و میسکل، تئوری تحقیق در عمل در مدیریت آموزشی، ۱۳۸۲).

جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد. بعبارت دیگر جو سازمان مجموعه ای از ویژگیهاست که به وسیله اعضای سازمان احساس شده است که:

۱- سازمان را شرح می دهد.

۲- یک سازمان را از سایر سازمانها جدا می کند.

۳- در طول زمان نسبتاً بادوام است.

۴- افراد از آن اثر می پذیرند و هدایت می شوند. (براون^۱، ۱۹۸۰، ص ۴۱۸)

جو سازمانی یک مدرسه مجموعه ای از ویژگیهای درونی یک مدرسه که از جهتی مشابه تعاریف اولیه از شخصیت است. در واقع جو یک مدرسه می تواند تقریباً شخصیت مدرسه در نظر گرفته شود. یعنی نسبت جو به سازمان مثل شخصیت به فرد است (هوی و میسکل^۲، سال ۱۳۸۲ ص ۴۲۵).

پیدا کردن راههای عملی برای بوجود آوردن محیط و جو انسانی، اعتماد، دوستی و روابط متقابل بین کلیه همکاران سازمان از مهمترین اهداف روابط انسانی است. مدیریت روابط انسانی محیط و جوی را بوجود می آورد که دانه ها و نهالهای دوستی، مودت، اعتماد، امنیت و سلامتی را نیز بارور سازد.

دانشمندان خلاقیت را به صورتهای متعدد و متنوعی تعریف کرده اند که هر کدام به نوعی روشنگر بعدی از فرایند خلاقیت است. در مجموع می توان گفت:

«خلاقیت عبارت از بکارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است» (رضائیان، ۱۳۷۳، ص ۳۱).

در تعریف فوق می توان چنین استنباط کرد که «خلاقیت در هر نوع فعالیتی صورت می گیرد و تنها به نوع خاصی از آن مربوط نیست». تداوم حیات سازمانها به بازسازی آنها بستگی دارد؛ بازسازی سازمانها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روشهای حصول این اهداف انجام می شود. بدون بازسازی، سازمان نمی تواند دوام زیادی بیاورد. خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است. در طی زمان، سازمانهای غیر خلاق از صحنه محو میشوند و اگر چه سازمانی ممکن است در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است، موفق باشد ولی سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر سیستم می گردد (رضائیان، ۱۳۷۳، ص ۳۱).

1. Brown

2. Hoy and Miskel

تأثیر عمده تغییرات محیطی بر واحد تجاری و صنعتی ضرورت ایجاد تغییر در آن را اجتناب ناپذیرمی سازد. این تغییر ممکن است در محصول ، خدمت، تکنولوژی، ساختار تجاری، روابط کارگری و یا در هر قسمت دیگری باشد؛ آنچه که در دهه های اخیر تازگی دارد سرعت تحولات شگفت انگیز در زمینه های مختلف است (همان منبع ، ص ۳۱).

آنچه که امروز بیشتر از گذشته به سازمانها آشکار گشته است ، ضرورت پیش بینی راههایی است که هر سازمانی یا باید خود را برای چنین تغییراتی آماده سازد یا اینکه خطر مواجهه با وضعیت بحران واقعی را بپذیرد. خلاقیت با ساختن و یافتن فکرهای جدید و نوآوری در کاربرد فکرها سر و کار دارد. از نظر گاه مدیریتی ، خلاقیت صرف ، کافی نیست . فکر باید به عمل نیز در آید و لازمه این امر بکارگیری فکرهای جدید برنامه های مدیریتی است هر برنامه ریزی موفق ، نیاز به صدها فکر و ایده ی کاربردی دارد. موفقیت نهایی و در بعضی موارد بقای خود سازمان به توانایی برنامه ریز و به کارگیری فکرهای جدید بستگی دارد .

هر انسان مدیر یا غیر مدیری از استعداد خلاقیت برخوردار است . بنابراین نباید خلاقیت فقط در انحصار مدیران خاصی باشد. زیرا آنچه که محکمتر از وجود استعداد خلاقیت است، جلوگیری از عوامل باز دارنده ظهور آن است که در صورت آزاد سازی ذهن ، از پیش فرضها و الگوهای زنجیره ای ذهنی، در مدت کوتاهی توان خلاقیت و به کارگیری فکری نو در عمل را می توان افزایش داد (همان منبع ، ص ۳۲).

تعریف موضوع :

تعیین موضوع تحقیق کاری خطیر و مستلزم دقت علمی است. در انتخاب موضوع باید توجه داشت نتیجه بررسی آن برای بهبود جامعه یا تکامل علم و در زندگی روزمره سودمند باشد .

هر موضوعی که برای خواننده ، جالب، آگاهی بخش و شوق انگیز باشد یا هر مطلبی که ذهن و اندیشه و احساس و توجه پژوهشگر را به خود معطوف دارد می تواند الهام بخش محقق در نگارش مقاله یا جزء آن باشد (صافی ، ۱۳۸۷ ، ص ۸۳).

موضوع تحقیق حاضر بررسی رابطه جوشنازمانی مدرسه و خلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس می باشد.

اصولاً تفاوت مدارس به ساختمان ، تعداد دانش آموزان و نوع مدیریت محدود نمی شود. هر مدرسه خصوصیت‌های مخصوص به خود را دارد به این خصوصیت منحصر به فرد که منجر به تمایز یک مدرسه از مدرسه دیگر می شود، جو مدرسه اطلاق می شود.

مجموعه ویژگیهایی که موجب تمایز مدارس از یکدیگر شده مسلماً کارکردهای آنها را متفاوت می سازد. از مهمترین این کارکردها فراهم آوردن شرایط خاصی است که رفتار خلاق در آن شکل گیرد. برای شناخت این ویژگیها و تمایزها می توان تأثیر جو سازمانی را بر خلاقیت دبیران در مدارس مورد مطالعه قرار داد.

اهمیت و ضرورت تحقیق:

از آنجایی که باید آموزش و پرورش به جهت پرورش استعدادها و سازندگی جامعه و انتقال میراث فرهنگی برای جامعه اهمیت پیدا می کند و همچنین یکی از وظایف مدیر مدرسه روابط مدرسه با اجتماع است و آموزش و پرورش نیز یکی از دلایل وجودی آن پاسخ گویی به نیازهای جامعه است بنابراین برای تحقق اهداف آموزش و پرورش در ارضای نیازهای جامعه وجود جو سازمانی باز یکی از عواملی است که مدیران می توانند انتظارات جامعه را در حد امکان بر آورده سازند و در انجام وظایف خود نسبت به جامعه توفیق حاصل نمایند. از طرف دیگر جو سازمانی برای مسئولان آموزشی و مدیران مدارس نیز اهمیت دارد.

آگاهی مدیران و مسئولان از جو سازمانی آنها را با چگونگی خصوصیات جو مدرسه آشنا کرده تا در صورت لزوم در شیوه های برقراری روابط انسانی مدیران، بالابردن روحیه اعضای آموزش که منجر به بهبود جو سازمانی مدارس می شود، اقدامات لازم به عمل آورند.

از آنجاکه مدیران در شکل گیری جو مدرسه نقش مهمی دارند، آگاهی آنها از کیفیت و چگونگی جو مدرسه منجر به شناخت آنان از ادراک معلمان نسبت به جو مدرسه می شود یعنی هم با چگونگی ابعاد رفتاری خود و هم با چگونگی ابعاد رفتاری معلمان آشنا شده و در صورت بسته بودن جو مدرسه بتوانند در شیوه های کنترل تغییرات لازم بعمل آورند.

از طرف دیگر برای بهسازی جو مدرسه می توانند در ایجاد ارتباط متقابل مؤثر انگیزش معلمان، مشارکت آنها در تصمیم گیری، احترام به عقاید و احساسات دیگران و فراهم آوردن امکانات و تجهیزات آموزشی لازم گامهای اساسی بردارند (علی شیرازی، ۱۳۷۳).

محیط خلاق و نوآور شاید مهمترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه های جدید و بکر است محیط مناسب برای بروز خلاقیت نه فقط افراد را برای تفکر جدید و خلاق ترغیب میکند بلکه سبب می شود که سازمان آسانتر بتواند افرادی را که دارای این ویژگیهای ارزشمند هستند برای تقویت کادر تخصصی خود انتخاب کند.

بدیهی است انتخاب مدیران مناسب نیز مسئله ای در خور توجه و تمهید اساسی برای خلاق کردن محیط آموزش و پرورش است چرا که سازمانهای آموزشی از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و همچنین استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و تواناییهای افراد را بعنوان امر مهم به عهده دارند و از سوی دیگر برای پویایی خود نیازمند پرورش و بهره مندی از خلاقیت و نوآوری در سطوح سازمانی خود هستند (غلامپور، ۱۳۷۹، ص ۳).

اهمیت و نقش مدیران امروز بگونه ای است که دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه خلاق می دانند نگرش و اعتماد مدیران آموزشی به نوآفرینی و نوجویی خود و سازمان می تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. نیاز به مدیریت خلاق و نوآور در همه سازمانها یک امر حساس و حیاتی است و این نیاز در آموزش و پرورش خصوصاً در مدارس بیشتر به چشم می خورد ولی متأسفانه نحوه کارکرد و رفتار مدیران در آموزشگاههای

ما اکثراً با تحولات آموزش و پرورش و به تبع آن با دنیای پیشرفته و مدرن امروزی همخوانی ندارد و علت اصلی این ناهماهنگی ، عدم انتخاب درست مدیران آموزشگاهها توسط مسئولین در ادارات آموزش و پرورش است . جامعه آموزشی ما زمانی می تواند همگام با دنیای پیشرفته و برتر در زمینه نوآوری آموزشی حرکت کند که در رأس مراکز مدیرانی خلاق و نوآور باشند. ما باید بر آموزشگاهها مدیرانی را انتخاب کنیم که دارای شرایط و ویژگیهای یک مدیر نوآور را داشته باشند تا بتوانند در این راه درست گام بردارند.

به هرحال یکی از اساسی ترین وظایف آموزش و پرورش کمک به توسعه در ابعاد مختلف است و برای رسیدن به این هدف باید به تدریج به سوی رشد و کمال گام برداشت و این نیز منتج از خلاقیت و نوآوری است . چرا که خلاقیت و نوآوری ، کلیه منابع سازمان آموزشی را فعال و شکوفا می نماید. متأسفانه یکی از علل عدم رشد کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه از جمله کشورمانشی از عدم کارآیی مؤسسات آموزشی خصوصاً "در زمینه خلاقیت است . برای شناسایی علل این ضعفها و کاستیها باید دست به تحقیقات گسترده ای زد و راهکار و روشهای لازم را برای رفع ضعفها و تقویت نقاط قوت را بدست آورد تا بتوان گامی در جهت رشد و ترقی برداشت .

اهداف تحقیق :

تحقیق حاضر مانند هر تحقیق دیگری دارای اهداف کلی و یک سری اهداف خاص می باشد. هدفهای کلی تحقیق معمولاً "بالا بردن سطح دانش، بسط و گسترش تفکر و استدلال و پیش بینی پدیده ها و دگرگونی در محیط و ایجاد محیط بهتر و پدید آمدن تفاسیر رضایت بخش برای پدیده های محتاج به تفسیر است .

هدف خاص این تحقیق بررسی دقیق و علمی رابطه جو سازمانی مدرسه و خلاقیت دبیران می باشد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به موارد زیر است:

- ۱- بررسی رابطه رفتار حمایتی مدیران و خلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس
- ۲- بررسی رابطه رفتار هدایتی مدیران و خلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس
- ۳- بررسی رابطه رفتار ممانعتی مدیران و خلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس
- ۴- بررسی رابطه ویژگیهای فردی دبیران (سن، تحصیلات و سابقه خدمت) و خلاقیت آنها.

فرضیه های تحقیق :

پژوهشگر پس از انتخاب و تعیین مسئله، اقدام به بیان فرضیه پژوهشی می کند. فرضیه در حقیقت راه حل پیشنهادی پژوهشگر برای پاسخگویی به مسئله است . به همین دلیل ، تدوین یک فرضیه ی مناسب بستگی به چگونگی بیان مسئله دارد. به عبارت دیگر، ریشه ی یک فرضیه مناسب با انتخاب و بیان مسئله در هم آمیخته است . به عبارت ساده تر فرضیه، جمله ای است که انتظارات محقق را در زمینه رابطه بین متغیرهاییان می کند. ون دالن (۱۹۷۳) معتقد است که : «فرضیه همانند نورافکن پر قدرتی است که راه را برای پژوهشگر روشن می کند» (دلاور، ۱۳۸۰، ص ۵۹-۵۸).

هدف از انجام این تحقیق، آزمون فرضیه های زیر است:

- ۱- بین رفتار حمایتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین رفتار هدایتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رفتار ممانعتی مدیران و اخلاقیت دبیران مدارس راهنمایی سلماس رابطه وجود دارد.
- ۴- بین ویژگیهای فردی دبیران سن، تحصیلات و سابقه خدمت (و اخلاقیت آنها) رابطه وجود دارد.

متغیرهای تحقیق :

در این تحقیق، جو سازمانی و ابعاد سه گانه آن شامل رفتار حمایتی مدیران، رفتار هدایتی مدیران، رفتار ممانعتی مدیران و نیز ویژگیهای فردی دبیران شامل سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، بعنوان متغیرهای مستقل و اخلاقیت دبیران بعنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شوند.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق :

تعاریف مفهومی جو سازمانی :

جو سازمانی^۱ اصطلاح وسیعی است که به ادراک معلمان از محیط های عمومی کار در مدرسه اطلاق می شود و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. بطور ساده، مجموعه ای از خصوصیات داخلی که موجب تمایز مدارس از یکدیگر شده و در رفتار اعضاء آنها تأثیر دارد. بعبارت دقیقتر جو عبارت از کیفیت نسبتاً پایدار محیط داخلی مدرسه است که معلمان آنرا تجربه کرده، بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه یا ارزشهای اعتقادی سازمان می باشد (هوی، میسکل، ۱۳۸۲، صص ۴۲۵-۴۲۴).

هالپین و کرافت^۲ (۱۹۶۳) جو سازمانی مدرسه را ناشی از روابط متقابل رهبری مدیر مدرسه و تعامل معلمان می دانند.

تعریف عملیاتی جو سازمانی :

جو سازمانی در نتیجه تعامل دودسته عوامل (رفتار مدیریت و رفتار اعضاء سازمان) بوجود می آید. جو سازمانی در این تحقیق بوسیله پرسشنامه توصیف سازمانی **OCDQ** تجدید نظر شده توسط هوی و همکارانش در دانشگاه را تجرژ که توسط دبیران مدارس تکمیل می گردد، اندازه گیری می شود.