

خلاقت معلمان تربیت بدنی

www.ketab.ir

مؤلفان:

آیت اله دهقان - اصغر محبوبی

محمد مهدی ابراهیمی - مرضیه جنتی

عنوان و نام پدیدآور	: خلافت معلمان تربیت بدنی / مولفان آیت‌اله دهقان ... [و دیگران].
مشخصات نشر	: تهران: ندای کارآفرین، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۰ ص.
شابک	: 978-600-7095-67-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیما
یادداشت	: مولفان آیت‌اله دهقان، اصغر محبوبی، محمدمهدی ابراهیمی، مرضیه جنتی.
موضوع	: خلافت
موضوع	: رهبری
موضوع	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: تدریس خلاق
موضوع	: مدیریت
موضوع	: مربیان تربیت بدنی - آموزش
شناسه افزوده	: دهقان، آیت‌الله، ۱۳۵۷ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ۷۶۴/۴۰۸BF
رده بندی دیویی	: ۱۵۳/۳۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۵۴۸۷۰۷

نام کتاب	: خلافت معلمان تربیت بدنی
نویسنده	: آیت اله دهقان - اصغر محبوبی محمد مهدی ابراهیمی - مرضیه جنتی
طراح جلد	: آرش جهانی
تیراژ	: ۱۰۰۰
نوبت چاپ	: اول ۱۳۹۳
قیمت	: ۷۸۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۹۵-۶۷-۶



مرکز پخش: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، نبش کوچه انوری، پلاک ۲۹

تلفن تماس: ۶۶۴۰۲۷۲۲

WWW.NedayeKarafarin.ir

۷.....	پیشگفتار
۱۵.....	فصل اول- فرهنگ سازمانی
۱۸.....	مفهوم و تعریف سازمان
۱۹.....	تعریف و اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۰.....	سطوح فرهنگ سازمان
۲۳.....	الگوی وظایف فرهنگ سازمانی
۲۵.....	انواع فرهنگ سازمانی
۲۵.....	۱- طبقه بندی هاریسون و هندی
۲۷.....	۲- طبقه بندی جفری سانی فیلا
۲۸.....	۳- طبقه بندی اقتضایی
۲۹.....	۴- طبقه بندی کتز دوریس و میلر
۳۲.....	فرهنگ حاکم و خرده فرهنگ های سازمانی
۳۴.....	الگو های اساسی فرهنگ سازمانی
۴۴.....	فرهنگ و خلاقیت
۴۷.....	فصل دوم: سبک های رهبری
۵۰.....	تعاریف رهبری
۵۲.....	شایستگی های رهبری
۵۳.....	مکاتب رهبری
۵۵.....	مکتب صفات شخصی
۵۸.....	مکتب رفتاری

۶۶	مکتب اقتضایی
۸۱	مکتب نوین
۸۹	فصل سوم: خلاقیت
۹۳	تعریف خلاقیت
۹۶	تفاوت خلاقیت و نوآوری
۱۰۳	فرایند خلاقیت
۱۰۷	فنون توسعه خلاقیت
۱۱۰	موانع خلاقیت
۱۱۴	ویژگی های افراد خلاق
۱۱۸	نقش مدیریت در خلاقیت
	فصل چهارم: نتایج مورد پژوهی تاثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری در خلاقیت
۱۲۱	کارکنان
۱۲۵	خصوصیات و یافته های مطالعه
۱۳۹	منابع و مأخذ

پیشگفتار

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش بینی است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگی های روزافزون سازمان ها و عدم توانایی این سازمان ها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی هاست. سازمان ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت های احتمالی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. مسایل و مشکلات در سازمان ها آنچنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. با چنین اوصافی سازمان ها نهایی 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 (مقیمی، ۱۳۷۷). از طرفی با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت های انسانی در سازمان ها تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقای سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می سازد. هر چند برنامه و هدف سازمان، اساس کارایی آن را تشکیل می دهد، اما تحقیقات بسیاری به این موضوع اشاره دارند که بازده مطلوب کاری بر اثر بر آورده شدن نیازهای افراد سازمان توسط شمار دیگری از متغیر های محیط کاری، از جمله فرهنگ سازمانی و سبک رهبری می باشد (کبرگ^۱، رهاوی عزآبادی ۱۳۷۹، معرفتی ۱۳۸۳).

به دنبال رخ دادن تغییرات وسیع در جهان امروز و شدت یافتن رقابت ها، توجه بسیاری به طراحی استراتژی مناسب برای سازمان ها و اجرای سریع و موثر

آن شده است. از مهمترین عوامل موفقیت یا شکست در این حرکت، می توان به فرهنگ سازمانی و سبک رهبری اشاره کرد. گاهی اعمال یک استراتژی تغییر به دلیل مخالفت فرهنگ سازمان، که مجموعه اعتقادات و باورهای سازمان است، به تاخیر افتاده یا رد می شود و به دنبال آن سازمان رو به سقوط و از هم گسیختگی می گذارد. تاریخ رهبری سازمان ها نشان می دهد که تاکید بر روش های ثابت و عدم پذیرش تغییر در سازمان به هیچ وجه با پیشرفت و حتی موجودیت سازمان همخوانی ندارد با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و ارتباطی که اعمال استراتژی های جدید و تغییر در ساختار سازمان ها با فرهنگ سازمانی دارد، بجاست که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی داشته باشیم و ویژگی های آن و فنون و تدابیر تغییر و تقویت آن را فرا گیریم تا بهتر بتوانیم در مواقع نیاز به تغییر در سازمان یا تغییر در فرهنگ سازمانی، اعمال مدیریت صحیح نماییم (مشبکی، ۱۳۸۰).

از طرفی رفتار مدیر یا رئیس سازمان، که باید نقش رهبری را بر عهده گیرد می تواند بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارد. این افکار، احساسات و آرزوها موجب انگیزش و هدایت رفتار می گردد. بنابراین، سبک رهبری به عنوان یک عامل تسهیل کننده و بر انگیزنده کارکنان، به طور مستقیم و غیر مستقیم بر بازده کاری سازمان اثر می گذارد (بحرالعلوم، ۱۳۷۸). از طرف دیگر اگر با تامل به مجموعه دستاوردهای فرهنگی بشر و اشیاء و وسایلی که لوازم زندگی ما را تشکیل داده اند، بنگریم به آسانی متوجه می شویم که حتی ساده ترین لوازم موجود در این مجموعه نیز محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندانی بوده است که در طول سال ها با پردازش اندیشه ها، نظریه ها و ابتکارها به شکل امروزی خود در آمده است. بدین صورت که در آغاز با ابتدایی ترین شکل خود در

ذهن یک انسان خلاق به وجود آمده و سپس در مسیر گذشت زمان و پیشرفت دانش تکامل یافته است. در حال حاضر در کشورهای توسعه یافته شکوفایی و پرورش خلاقیت از عالی ترین و مهمترین اهداف سیستم آموزشی به شمار می رود. در این کشورها اهمیت پرورش خلاقیت به حدی است که در همه مقاطع مختلف تحصیلی از دوره پیش از دبستان تا سطح دانشگاه، واحدها و مواد درسی ویژه ای به این موضوع اختصاص داده شده است. این برنامه ریزی و سرمایه گذاری به دلیل نقش اساسی خلاقیت در توسعه، پیشرفت و غلبه بر تغییر و تحولات اجتناب ناپذیر زندگی می باشد. علی رغم اهمیت حیاتی این موضوع، به دلایل مختلف تاکنون کمتر به پژوهش و مطالعه بنیادی و برنامه ریزی برای پرورش خلاقیت در کشورها پرداخته شده است و این در حالی است که به شدت به نسلی خلاق و نوآور نیازمند بوده هستیم (سلیمانی، ۱۳۸۱). نیاز به افراد خلاق و نوآور در آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی، آموزشی، اهمیتی دو چندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان ها و ادارات به عهده دارند. شاتوک^۱ (۱۹۹۲) می گوید که آموزش و پرورش محل پژوهش و نوآوری است. کینگل^۲ (۱۹۹۵) نیز آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کارش تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید می توان پیش بینی کرد که در دهه های آینده آموزش و پرورش، برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. بنا بر این طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورشی باید با آموزشهای سنتی تفاوت هایی داشته باشد. حقیقت این است که در دهه های پایانی قرن بیستم، در

^۱ - shatok

^۲ - kingel

کشورهای صنعتی و حتی کشورهای در حال رشد به دلیل نیاز وسیع مردم، مکانهای آموزشی و دانشگاهی به صورت انبوه گرا ایجاد شدند، اما این تولد موجب شد تا نقش تولید علم در آموزش و پرورش و دانشگاه به توزیع علم تغییر یابد و همین مسئله امکان ابداع و نوآوری را از محیط های آموزشی و دانشگاهی سلب کرد (پیرخائفی، ۱۳۸۳).

بررسی ها نشان می دهد که در کشور ما به دو سیاست جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات، کمترین توجه شده است. به عبارتی آموزش و پرورش ما محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آنها نبوده است (پیرخائفی، ۱۳۸۳، منصوری ۱۳۸۳) از طرفی ساختار نظام آموزش و پرورش نوین را سه مقوله تولید دانش، انتقال دانش و اشاعه و نشر دانش تشکیل می دهد. با شکل گیری نظام آموزش عالی در ایران، بیشتر به مقوله دوم یعنی انتقال دانش (آموزش) توجه شد و دو مقوله دیگر یعنی تولید دانش (خلاقیت علمی) و اشاعه دانش (فناوری) به فراموشی سپرده شده است (پیرخائفی، ۱۳۸۳).

بسیاری از نخبگان علم مدیریت، دنیای کنونی را دنیایی در حال تغییر با شدتی غیر قابل تصور دانسته اند که این امر موجب می شود مدیران نیاز شدیدی در ارتباط با توانائی های لازم برای هماهنگی با این تغییرات را در خود احساس کنند (ایران زاده، ۱۳۷۴). مارتینز و بلانچ^۱ (۲۰۰۳) موفقیت سازمان های امروزی را به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع می دانند. امروزه عصر نوین مدیریت، کلیه مسئولان و دست اندر کاران سازمان ها را متوجه این واقعیت نموده است که برای دست یابی به حداکثر اثر بخشی سازمانی به فکر استفاده از اندیشه های خلاق باشند.

^۱ - Martins & Blanche

کامینگز و اولدهام^۱ (۱۹۹۷) دریافتند که حمایت مدیریت از افکار جدید با مشخصه های خلاقیت بویژه در کارکنانی که مستعد خلاقیت می باشند، ارتباط دارد. امابیل و گریسکیویز^۲ (۱۹۸۷) بر این عقیده اند که مدیران به عنوان عنصر مهمی از عوامل زمینه ای در محیط کار می باشند که بر خلاقیت تاثیر می گذارند. در مطالعات دیگری در زمینه خلاقیت در سازمان، اسبورن (۱۹۶۳) به این موضوع اشاره داشته که مدیران گروه های یورش فکری با روش تعویق داوری^۳ در مورد افکار ایجاد شده توسط افراد توانسته اند عملکرد خلاق گروه را افزایش دهند. تحقیقات اخیر توسط اولدهام و کامینگز (۱۹۹۶) نشان می دهد که سرپرستی غیر کنترلی و حمایتی به طور مثبتی با خلاقیت زیر دستان ارتباط دارد (قهرمان تبریزی، ۱۳۸۴). بیشتر مدیران اظهار می دارند که تمایل به داشتن کارمندانی با خلاقیت بیشتر دارند، اما همیشه روشن نیست که مدیران در جهت افزایش خلاقیت پیروان، چگونه باید مدیریت کنند. در حالی که برخی ویژگیهای شخصیتی در ارتباط با خلاقیت افراد مورد شناسایی قرار گرفته (امابیل، ۱۹۹۶)، نیاز های فزاینده ای جهت درک عوامل زمینه ای موجود است که ممکن است خلاقیت افراد را افزایش و یا کاهش دهد (شالی، ۲۰۰۴). مطالعات اولیه نشان می دهد که سبک های رهبری مانند تحول گرا، عملگرا، مشارکتی و دستوری ممکن است با خلاقیت پیروان ارتباط داشته باشد (بروس، ۲۰۰۳). اگبانو^۴ و همکاران (۲۰۰۷) پیرامون ارتباط و وجود شواهد ضمنی در مورد ارتباط بین سبک رهبری و اجرا و همچنین نوع فرهنگ سازمانی موجود در انگلستان تحقیقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با عملکرد اعضای

^۱ - Cummings & Oldham

^۲ - Grysiewicz

^۳ - Deferred judgement

^۴ - Ogbonna

سازمان مرتبط است. بنجامین^۱ و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند تغییر شکل رهبری در افزایش و انتخاب روشهای ارزشیابی بهینه افراد همراه با یک شیوه انتقالی نسبت به افرادی که تنها به ارزیابی مکرر میپردازند (در افرادی که قضاوت و مقایسه های خود را قبل از شروع به کار انجام میدهند) موثرتر است. بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایدار بوجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود.

تحقیقات گذشته شواهدی را در زمینه اینکه محیط ایجاد شده توسط مدیر و بویژه حمایت وی با خلاقیت کارکنان ارتباط دارد، ارائه می کند (اولدهام و کامینگز ۱۹۹۶، اسکات و بروس ۱۹۹۴). اما در ارتباط با این موضوع که این محیط های مساعد و غیر مساعد چگونه رشد پیدا می کنند، تحقیقات زیادی صورت نگرفته است. تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور، شواهدی را بر وجود سطح پایینی از خلاقیت در برخی از سازمان های کشور ارائه می کند (سید عامری ۱۳۸۲، اسلامی پور ۱۳۷۴، داود آبادی ۱۳۷۳). با توجه به موارد یاد شده و همچنین اهمیت آموزش و پرورش و به ویژه مدیران و معلمان و گروه های آموزش تربیت بدنی در بویایی و ایجاد انگیزه، نشاط، روحیه خلاق و دانش پژوه در دانش آموزان از طریق فعالیت های جسمانی که خود مستلزم خلاقیت معلمان می باشد و این حقیقت که عدم وجود خلاقیت در سازمان ها به مثابه در جازدن و عدم پیشرفت می باشد، مسأله اصلی آگاهی از میزان خلاقیت و بررسی رابطه آن با دیگر عوامل تاثیر گذار چون فرهنگ سازمانی و سبک رهبری، مشخص شود که در صورت وجود ارتباط، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری موجود در آموزش و

^۱ - Benjamin

پرورش و گروه های تربیت بدنی به عنوان عاملی در جهت رشد و توسعه خلاقیت عمل کرده و یا اینکه می تواند چون سدی مانع از بروز و شکوفایی خلاقیت گردد. از دیگر سئوالات مطرح شده می توان به موارد زیر اشاره نمود.

- بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت چه ارتباطی وجود دارد؟

- بین سبک رهبری و خلاقیت چه ارتباطی وجود دارد؟

- آیا می توان با تعیین معادله از روی فرهنگ سازمانی و زیر مجموعه های آن خلاقیت را پیش بینی کرد؟

- آیا می توان با تعیین معادله از روی سبک رهبری و زیر مجموعه های آن خلاقیت را پیش بینی کرد؟

- چه مشخصه هایی از فرهنگ سازمانی در برانگیختن و ارتقاء خلاقیت در سازمان موثر می باشد؟

- آیا مدیران بر عملکرد خلاق کارکنان تاثیر گذارند؟

پاسخ به این سئوالات برای مدیرانی که تمایل به تلاش در جهت تسریع روند ایجاد خلاقیت در افراد و نهایتاً محیط کار سازمان خود دارند ضروری بوده و می تواند انگیزه ای جهت اجرای تحقیقات جدید باشد. آنچه در این تحقیق مورد نظر است، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش با خلاقیت معلمان تربیت بدنی می باشد. بنابراین تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین دو متغیر مهم محیطی (فرهنگ سازمانی) و رفتاری (سبک رهبری) با توانایی شناختی (خلاقیت) مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش طرح

ریزی شده است. این پژوهش در نهایت به این سؤال پاسخ داد که آیا فرهنگ سازمانی و سبک رهبری در آموزش و پرورش و گروه های تربیت بدنی می توانند از اجزاء پیش بینی کننده و عوامل مرتبط با خلاقیت معلمان تربیت بدنی باشند یا خیر؟

www.ketab.ir