

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۴/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۸/۲۶

بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس دوره متوسطه شهرستان سنندج

سیروس قنبری^۱

محمد رضا اردلان^۲

بهرام محمدی^۳

چکیده

زمینه: اثربخشی سازمانی را میزان تحقق اهداف سازمانی، میزان نزدیکی سازمان به اهداف مورد انتظارش و نیز میزان کسب اهداف کوتاه مدت و بلندمدت سازمان با توجه به انتظارات ذینفع‌ها، ارزیابی و مرحله زندگی سازمانی تعریف کرده‌اند. اثربخشی سازمانی از مهم‌ترین مشخصه‌های سازمان‌های پیشرو است که با مؤلفه‌های درون‌سازمانی از جمله کارایی، خلاقیت، هوش و استعداد کارکنان ارتباط معناداری دارد.

هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس دوره متوسطه شهرستان سنندج بوده است.

روش: روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران مدارس دوره متوسطه شهرستان سنندج در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۸۶۹ نفر بوده است. حجم نمونه ۲۵۰ نفر با روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای و استفاده از فرمول کوکران تعیین شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه هوش هیجانی، آزمون خلاقیت و پرسشنامه اثربخشی سازمانی بوده است.

۱. دانشگاه بوعلی سینا، دانشیار و هیئت علمی گروه علوم تربیتی، همدان، ایران siroosghanbari@yahoo.com

۲. دانشگاه بوعلی سینا، استادیار و هیئت علمی گروه علوم تربیتی، همدان، ایران ardalanmr@yahoo.com

۳. دانشگاه بوعلی سینا، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی همدان، ایران (نویسنده مسئول) bhm_bb85@yahoo.com

یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، مبین وجود رابطه معنادار میان مؤلفه‌های خودآگاهی، مهارت‌های اجتماعی و خود انگیزی از مؤلفه‌های هوش هیجانی و تمامی مؤلفه‌های خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است. نتایج تحلیل رگرسیونی داده‌ها نشان داد که متغیر انعطاف‌پذیری در دبیران و سیالی به ترتیب بیشترین و کمترین میزان همبستگی را با اثربخشی سازمانی مدارس دارند. همچنین نتایج آماره‌های تحلیلی رگرسیونی چندمتغیره نشان داد که متغیرهای هوش هیجانی و خلاقیت در دبیران به‌طور خالص ۰/۵۶۵ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی مدارس را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: مهم‌ترین نتیجه پژوهش حاضر این است که با تقویت هوش هیجانی و خلاقیت در دبیران، اثربخشی سازمانی مدارس ارتقا خواهد یافت.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، خلاقیت، اثربخشی سازمانی.

مقدمه

هوش هیجانی نوعی توانایی است که به‌عنوان ادراک، ابراز، شناخت، کاربرد و اداره هیجانات در خود و همکاران، تعریف شده است (مایر و سالوی ۱۹۹۷؛ به نقل از بشارت ۱۳۸۴). هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی مثل برانگیختن خود، مقاومت در مواجه شدن با ناکامی‌ها، کنترل تکانه‌ها و به تأخیر انداختن خوشی‌ها، تنظیم خلق خود، همدلی کردن و امیدوار بودن است هوش هیجانی ظرفیت بازشناسی احساسات خود و دیگران، برانگیختن خود و مدیریت صحیح هیجانات خود در روابط مختلف با سایر افراد است (Ford, 2010). یکی از ابعاد هوش هیجانی، توانایی استفاده از هیجان‌ها برای تسهیل فرایندهای شناختی از جمله خلاقیت است. خلاقیت یکی از مهم‌ترین فرایندهای شناختی انسان و توانایی خلق افکار و آفرینش چیزهای بدیع و مفید است (Sternberg & Lubart, 2010). ویژگی بدیع و مفید بودن خلاقیت، به‌عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی خلاقیت موردپذیرش قرار گرفته است

(Mumford, 2003; Barron, 2005; Czernecka, & Szymura, 2008). سالوی و همکاران^۱ (2008) معتقدند که هیجان‌ها بر نظام شناختی فرد تأثیر می‌گذارند و آن‌ها را تغییر می‌دهند. هنگامی که شخصی خوشحال است، شناخت‌ها مثبت و هنگامی که غمگین است، شناخت‌ها منفی می‌شوند. این تغییرات، نظام شناختی را وامی‌دارند تا مسائل را از جنبه‌های مختلف واری می‌کند و در مورد یک مسئله عمیق‌تر و خلاقانه‌تر بیندیشد.

همچنین، هوش هیجانی باعث می‌شود، فرد خلق مثبت را حفظ کند و آن را افزایش دهد و از آنجا که خلاقیت در خلق بالا افزایش می‌یابد، به نظر می‌رسد هوش هیجانی می‌تواند به‌طور مستقیم باعث افزایش تفکر خلاق شود (Icvevic et al, 2007). تورنس معتقد است که عوامل هیجانی نه تنها باعث تسهیل فرایندهای شناختی می‌شوند، بلکه برای رسیدن به دستاوردهای مهم تفکر مانند خلاقیت، توانایی درک و ابراز هیجان ضروری است. تسهیل هیجانی تفکر، بر این موضع متمرکز است که چگونه هیجان بر سیستم تفکر اثر می‌گذارد و به این ترتیب چگونه می‌تواند برای حل مسئله، استدلال، تصمیم‌گیری و کارهای خلاقانه به نحو مؤثر به کار رود؛ بنابراین، کارایی و اثربخشی فرد افزایش می‌یابد و به تبع آن اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد (Sternberg, & Lubart, 2010: 58). برای رسیدن به تعریفی جامع از خلاقیت می‌توان گفت: خلاقیت به میزان توانایی افراد در سیالی، بسط، انعطاف‌پذیری و ابتکار عمل در مسائل جاری و پیش رو گفته می‌شود؛ افرادی که این توانایی‌ها را در خود داشته باشند از خلاقیت بیشتری برخوردارند. تورنس^۲ در تعریفی که از خلاقیت داشته است، مدل خود را با چهار مؤلفه خلاقیت به شرح زیر تشریح می‌کند:

۱. سیالی: استعداد فرد در تولید ایده‌های فراوان است.
۲. بسط: استعداد فرد در توجه به جزئیات یک امر است.
۳. انعطاف‌پذیری: استعداد فرد در تولید روش‌ها و ایده‌های گوناگون است.

1. Salovy et al
2. Torrans

۴. ابتکار: استعداد فرد در تولید ایده‌های بدیع و تازه است.

اثربخشی سازمانی عبارت است از میزانی که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (Thibodeaux, & Favilla, 2009: 21). در واقع، اثربخشی سازمانی درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، اثربخشی سازمانی اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد که با مؤلفه‌های درون‌سازمانی از جمله کارایی، خلاقیت و استعداد کارکنان ارتباط معناداری دارد (Zheng et al, 2010: 22-25).

رابینز (1990) اثربخشی سازمان را میزان کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت با توجه به انتظارات ذینفع‌ها، ارزیابی و مرحله زندگی سازمانی تعریف می‌کند. مایزاتول و همکاران^۱ (2013) در مطالعه خود به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر موفقیت تحصیلی و تحقق اهداف سازمانی مدارس پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری میان سطح هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و تحقق اهداف سازمانی مدارس وجود دارد.

باتاستینی^۲ (2012) در پژوهش خود میان هوش هیجانی و خلاقیت و اثربخشی در مدارس ارتباط مثبت قوی به دست آورد. در این پژوهش، او پیشنهاد کرد که هوش هیجانی برای خلق افکار و عملکردهای نو می‌تواند فرایند تفکر خلاق را تسهیل کند. در پژوهشی که توسط والفرادت و کاستر^۳ (2002) انجام شد، ارتباط بین هوش هیجانی که با مقیاس خود-گزارش‌دهی هوش هیجانی شاته^۴ سنجیده شده بود با ویژگی‌های خصیصه خلاق و تکالیف عملکرد خلاق بررسی شد. نتایج نشان داد تمام ابعاد هوش هیجانی ارتباط مثبت و معناداری با

1. Maizatul et al

2. Batastini

3. Wolfradt & Kostler

4. The shutte self Report Emotional Intelligence

تکالیف عملکرد خلاق دارد. سوان چین و همکاران^۱ (2012) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوی در پرورش خلاقیت و نوآوری در میان کارآفرینان موفق پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار میان تمامی ابعاد هوش هیجانی و هوش معنوی با ارتقای خلاقیت و نوآوری کارآفرینان بوده است.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی به این نتیجه رسیدند که میان هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد. صبری، البرزی و بهرامی (۱۳۹۲) در پژوهش خود معناداری رابطه میان الگوهای ارتباطی خانواده، هوش هیجانی و خلاقیت هیجانی در دانش آموزان دبیرستانی را تأیید کردند. ابراهیمی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه میان تاب‌آوری و هوش هیجانی با سازگاری (عاطفی، اجتماعی و آموزشی) دانش‌آموزان پسر دبیرستان‌های تهران پرداخت که نتایج حاکی از وجود رابطه معکوس و معنادار هوش هیجانی با نمره‌های سازگاری (عاطفی، اجتماعی و آموزشی) بود. بیشترین ضریب همبستگی به شکل مستقیم بین نمره‌های سازگاری کل و سازگاری آموزشی به دست آمد. همچنین بیشترین ضریب همبستگی به شکل معکوس بین نمره‌های هوش هیجانی و سازگاری کل به مقدار ۰/۷۴۲ به دست آمد.

ناصری (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان فدراسیون ورزشی پرداخت. نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بود. همچنین نتایج نشان داد که هوش هیجانی و تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده خوبی برای رفتار شهروند سازمانی است. نوفرستی و معین‌الغرابایی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان هوش هیجانی و خلاقیت در دانشجویان به این نتیجه رسیدند که میان هر سه جنبه هوش هیجانی و خلاقیت دانشجویان در هر دو جنس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بیرامی (۱۳۸۷) در پژوهشی نیمه آزمایشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر ابراز

1. Suan chin et al

وجود، خودکارآمدی و سلامت روان دانش‌آموزان پرداخت. در این پژوهش با حضور گروه کنترل به تعداد بیست نفر از دانش‌آموزان دارای معدل پایین‌تر از ۱۲ طی ده جلسه مهارت‌های هوش هیجانی آموزش داده شد که نتایج بیانگر تأثیر هوش هیجانی بر ابراز وجود خودکارآمدی و سلامت‌روان دانش‌آموزان بود. رهنما و عبدالملکی (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی دانشجویان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و مستقیمی میان تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شاهد وجود دارد؛ از میان این مؤلفه‌ها سیالی، انعطاف‌پذیری و بسط بیشترین سهم را در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانشجویان داشته است. احمدی و سترگ (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و فرهنگ و خلاقیت سازمانی می‌توانند اثربخشی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

پهلوانی و شاهنازیان (۱۳۸۹) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با اثربخشی سازمانی به این نتیجه رسیدند که خلاقیت کارکنان با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری دارد و کارکنان خلاق از مهم‌ترین عوامل وصول آن سازمان به اثربخشی می‌باشند. داوری (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه خلاقیت و هوش هیجانی با سبک‌های کنار آمدن با استرس در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به این نتیجه رسید که هوش هیجانی با استفاده از سبک کنار آمدن مسئله‌مدار، با استرس رابطه دارد. میان خلاقیت و دو سبک کنار آمدن مسئله‌مدار و هیجان‌مدار، رابطه معناداری مشاهده نشد. اثربخشی سازمانی از مهم‌ترین مشخصه‌های سازمان‌های پیشرو است که با مؤلفه‌های درون‌سازمانی از جمله کارایی، خلاقیت، هوش و استعداد کارکنان ارتباط معناداری دارد. با توجه به مطالب ذکر شده و پیشینه پژوهشی، گرچه به نظر می‌رسد که بین هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد اما تحقیقاتی در ایران که این رابطه را به صورت

مستقیم نشان دهند، انجام نشده است. به ویژه، تاکنون تحقیقی در این زمینه در حوزه آموزش و پرورش انجام نشده است؛ بنابراین، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت در معلمان دوره متوسطه با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است. سؤالات اصلی برای انجام این پژوهش عبارت‌اند از: ۱- چه رابطه‌ای میان هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی مدارس وجود دارد؟ ۲- چه رابطه‌ای میان خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدارس وجود دارد؟ ۳- همبستگی هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس چه میزان است؟

روش پژوهش

به دلیل این که هدف از انجام این تحقیق، توصیف شرایط و وضعیت پدیده مورد نظر است و محقق سعی می‌کند آنچه را که هست بدون دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش کند، از روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران دوره متوسطه شهرستان سنندج در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۸۶۹ نفر بوده است. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با فرمول کوکران تعداد ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات، پرسشنامه هوش هیجانی شاته و همکاران (1998)، آزمون خلاقیت گیلفورد (1950) و نیز پرسشنامه اثربخشی سازمانی بوده است. پرسشنامه هوش هیجانی شامل ۳۳ سؤال از مؤلفه‌های خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی است. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. سؤالات این پرسشنامه در جهت مثبت تنظیم شده است. امتیاز درجه‌های خیلی کم، تا حدی کم، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب از ۱ تا ۵ است. برای تعیین اعتبار محتوا، پس از بررسی گویه‌های لازم و تناسب سازی آن با جامعه مطالعه، برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش پرسشنامه توسط پنج نفر از متخصصان و کارشناسان ارشد رشته علوم تربیتی بررسی شد و پس از مطابقت سؤال‌ها با متغیرهای اندازه‌گیری شده اعتبار صوری

وسیله اندازه‌گیری تأیید شد. در پژوهش حاضر اعتبار وسیله اندازه‌گیری با مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۳۵ نفر و با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱۱ تأیید شد. به‌منظور سنجش میزان خلاقیت دبیران از آزمون خلاقیت گیلفورد که شامل چهار مؤلفه سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط می‌شود، استفاده شده است.

به‌منظور سنجش میزان اثربخشی سازمانی، از پرسشنامه اثربخشی سازمانی^۱ همسو استفاده شد. پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال در قالب مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، ارتباطات کارکنان و رضایت شغلی است که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. سؤالات این پرسشنامه در جهت مثبت تنظیم شده است. امتیاز درجه‌های خیلی کم، تا حدی کم، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب از ۱ تا ۵ است. پایایی پرسشنامه در مقاله هریس و تجاری (۱۳۹۲) به میزان ۰/۸۶ گزارش شده است و در پژوهش حاضر با مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۳۵ نفر و با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹۱ تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

به‌منظور بررسی رابطه متغیرهای هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج تحلیل همبستگی متغیرهای خلاقیت و هوش هیجانی با متغیر اثربخشی سازمانی مدارس در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی مدارس

متغیرهای پیش‌بین	خودآگاهی	خودکنترلی	خودانگیزی	هوشیاری اجتماعی	مهارت‌های اجتماعی
ضریب همبستگی	۰/۱۷۶	۰/۰۳۰	۰/۲۱۱	۰/۰۵۶	۰/۱۰۹
معناداری	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱

1. Organizational Effectiveness Questionnaire (OEQ)

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، برای آزمون این فرضیه‌ها، پس از ویرایش‌های لازم بر روی گویه‌های متغیر مربوط از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است. نتایج به دست آمده از این آزمون بیانگر رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با اثربخشی سازمانی مدارس است که میزان رابطه آن‌ها شدت همبستگی را نشان می‌دهد و چون در مؤلفه‌های خودآگاهی، خود انگیزی و مهارت‌های اجتماعی از مؤلفه‌های هوش هیجانی، نوع همبستگی با اثربخشی سازمانی، از نوع مستقیم (مثبت) بوده است و سطح معناداری محاسبه شده نیز (معناداری= ۰/۰۱) کمتر از آلفای تحقیق (۰/۰۵) است، بیانگر معنادار بودن رابطه بین این مؤلفه‌ها با اثربخشی سازمانی مدارس است؛ بنابراین، در فرضیه‌های مربوط به رابطه مؤلفه‌های خودآگاهی، خود انگیزی و مهارت‌های اجتماعی با اثربخشی سازمانی، مدارک کافی برای تأیید موقتی فرضیه اصلی و رد فرض صفر در این مطالعه وجود دارد. در نتیجه، مطابق با این نتایج می‌توان گفت که «میزان خودآگاهی، خود انگیزی و مهارت‌های اجتماعی دیران»، اثربخشی سازمانی مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر چه میزان این مؤلفه‌ها بیشتر باشد، اثربخشی سازمانی مدارس بیشتر خواهد بود. همچنین نتایج به دست آمده از این آزمون بیانگر نبود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های هوشیاری اجتماعی و خودکنترلی با اثربخشی سازمانی مدارس است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای خلاقیت و اثربخشی سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	سیالی	انعطاف‌پذیری	بسط	ابتکار
ضریب همبستگی	۰/۲۰۶	۰/۲۷۵	۰/۱۹۷	۰/۳۱۱
معناداری	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، نتایج به دست آمده از این آزمون بیانگر رابطه معنادار میان تمام مؤلفه‌های خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس است که میزان رابطه آن‌ها شدت همبستگی را نشان می‌دهد و چون در تمام مؤلفه‌های خلاقیت، نوع همبستگی با اثربخشی سازمانی مدارس، از نوع مستقیم (مثبت) بوده است و سطح معناداری محاسبه شده نیز

(معناداری=۰/۰۱) کمتر از آلفای تحقیق (۰/۰۵) است، بیانگر معنادار بودن رابطه بین تمام این مؤلفه‌ها با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است؛ بنابراین، در تمام فرضیه‌های مربوط به رابطه مؤلفه‌های خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس، مدارک کافی برای تأیید موقتی فرضیه اصلی و رد فرض صفر در این مطالعه وجود دارد. در نتیجه، مطابق با این نتایج می‌توان گفت که «میزان سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط در دبیران»، اثربخشی سازمانی مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر چه میزان این مؤلفه‌ها بیشتر باشد، اثربخشی سازمانی مدارس بیشتر خواهد بود. بیشترین میزان همبستگی مربوط به متغیر ابتکار و کمترین همبستگی مربوط به متغیر بسط بوده است.

برازش مدل تحلیل رگرسیون چند متغیره

هدف از کاربرد تحلیل رگرسیون چند متغیره، مشخص کردن سهم و تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق در تبیین و پیش‌بینی تغییرهای متغیر وابسته است. به عبارتی، رگرسیون چند متغیره به تبیین و پیش‌بینی واریانس متغیر وابسته بر اساس چند متغیر به ما کمک می‌کند که این امر با استفاده از برآورد میزان و نقش متغیرهای مستقل در ایجاد واریانس‌های متغیر وابسته صورت می‌پذیرد؛ از این رو، این امکان فراهم می‌شود که از رگرسیون چند متغیره برای به دست آوردن میزان درجه روابط میان یک متغیر با هر تعداد از متغیرهای مستقل استفاده شود.

برای برازش مدل تبیین‌کننده اثربخشی سازمانی مدارس، یک نوع مدل رگرسیونی به روش گام‌به‌گام اجرا شده است. در روش رگرسیونی به روش گام‌به‌گام، متغیرهای مستقلی که در رگرسیون دارای سطح معناداری نزدیک به صفر باشند، برای مدل‌های بعدی انتخاب می‌شوند، سرانجام بعد از چندین مرحله دو مدل استخراج می‌شود:

۱- مدلی از متغیرها که می‌توانند در تبیین واریانس متغیر وابسته نقش داشته باشند؛

۲- مدل دیگر شامل متغیرهای حذف شده از مدل نهایی را به نمایش می گذارند، متغیرهای استخراج شده از مدل نهایی تأثیر معناداری در تبیین تغییرهای متغیر وابسته ایفا می کنند.

برازش مدل تبیین کننده اثربخشی سازمانی مدارس

برای برازش مدل مذکور از میان کلیه متغیرهای پژوهش حاضر متغیرهای خودآگاهی، خود انگیزی، مهارت های اجتماعی و نیز متغیرهای سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط در دبیران که در سطح سنجش فاصله ای اندازه گیری شده بودند، به منزله متغیرهای مستقل وارد معادله شدند. همان طور که قبلاً ذکر شد در این تحقیق، تحلیل رگرسیون چند متغیره، با استفاده از روش گام به گام انجام شد. در این روش متغیرها به ترتیب شدت همبستگی با متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی مدارس) وارد تحلیل رگرسیونی می شوند و در پایان متغیرهایی که با بیشترین ضریب تبیین با هم در تعامل اند، در مدل باقی می مانند.

نتایج تحلیل رگرسیونی عوامل تبیین کننده اثربخشی سازمانی مدارس نشان می دهد که از میان متغیرهای پیش بین وارد شده، در مدل رگرسیونی در مدل نهایی، همه متغیرها وارد معادله رگرسیونی شدند و تقریباً ۰/۵۶۵ درصد از تغییرهای متغیر ملاک تحقیق را تبیین می کنند.

جدول ۳. آماره های تحلیلی چند متغیره اثربخشی سازمانی مدارس

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تصحیح شده	خطای معیار	آزمون دورین-واتسون
۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۵۶۵	۴/۳۱	۱/۶۱

با توجه به آماره های جدول ۳ می توان چنین بیان کرد که ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۷۵۹ است ($M.R=0.759$) و مجذور آن یعنی ضریب تعیین برابر با ۰/۵۷۶ است؛ بنابراین، متغیرهای خودآگاهی، خود انگیزی، مهارت های اجتماعی و نیز متغیرهای سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط در دبیران، به طور خالص ۰/۵۶۵ درصد از واریانس اثربخشی

سازمانی مدارس در معادله را تبیین می‌کنند و بقیه واریانس‌ها از سوی عوامل خارجی و ناشناخته که در این تحقیق نیامده است، تبیین شدنی است. در این مدل، متغیر ابتکار و انعطاف‌پذیری دبیران مهم‌ترین عاملی است که تأثیر آن تعیین‌کننده‌تر از سایر عامل‌هاست. آماره‌های مربوط به متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی به شرح جدول زیر است.

جدول ۴. آماره‌های مربوط به متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی (متغیرهایی که در مدل باقی مانده‌اند)

نام متغیر	ضریب بتا	انحراف معیار	بتا	آزمون تی	معناداری	همبستگی بخشی
عرض‌ازمبدأ	۶۲/۵۸۶	۴/۱۳۱	-	۱۵/۱۴۹	۰/۰۱	-
انعطاف‌پذیری	۳/۷۷۸	۰/۴۲۴	۰/۴۸۱	۸/۹۱۸	۰/۰۱	۰/۲۷۳
ابتکار	۳/۱۹۸	۰/۴۲۷	۰/۵۳۴	۷/۴۸۵	۰/۰۱	۰/۲۰۶
سیالی	۲/۱۶	۰/۳۹۵	-۰/۳۴۱	-۵/۴۶۷	۰/۰۱	۰/۱۸۰
بسط	-۲/۳۷۹	۰/۵۲	-۰/۲۹۱	-۴/۵۷۷	۰/۰۱	-۰/۱۴۳
خودآگاهی	-۱/۹۶۴	۰/۴۳۷	-۰/۲۳۴	-۴/۴۹۷	۰/۰۱	-۰/۱۴۱
مهارت‌های اجتماعی	۱/۱۹۱	۰/۳۸۹	۰/۱۴۵	۳/۰۶۳	۰/۰۱	۰/۱۵۱
خودانگیزی	-۲/۶۳۱	۰/۵۴۲	-۰/۱۸۱	-۴/۸۵۸	۰/۰۱	-۰/۱۹

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، مبین رابطه معنادار میان متغیرهای هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است. متغیر انعطاف‌پذیری در دبیران و سیالی (برخورداری از قدرت تخیل ذهنی و تصویرسازی ذهنی) به ترتیب بیشترین و کمترین میزان همبستگی را با اثربخشی سازمانی مدارس دارند. همچنین نتایج به دست آمده از این آزمون بیانگر نبود رابطه معنادار میان مؤلفه‌های هوشیاری اجتماعی و خودکنترلی با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است. با توجه به نتایج مدل رگرسیونی در جدول ۴، در پژوهش حاضر تحلیل مسیر عوامل مرتبط با اثربخشی سازمانی مدارس به شرح زیر است:

۱- متغیر میزان انعطاف‌پذیری دبیران تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی مدارس در جامعه این پژوهش است. این عامل به میزان ۰/۲۷ درصد از تغییرهای متغیر ملاک را تبیین می‌کند؛

۲- متغیر میزان ابتکار عمل دبیران، به شکل مستقیم و مثبت حدود ۰/۲۰ درصد از تغییرهای متغیر ملاک را تبیین می‌کند؛

۳- متغیر سیالی به میزان ۰/۱۸ درصد، یکی از عوامل اثرگذاری است به‌طور مستقیم بر تمایلات جامعه تحقیق به اثربخشی سازمانی مدارس بوده است؛

۴- متغیرهای بسط و خودآگاهی هر کدام به میزان ۰/۱۴ و ۰/۱۴ از عوامل اثرگذار به شکل مستقیم بر تمایلات جامعه تحقیق به اثربخشی سازمانی مدارس بوده است؛

۵- متغیرهای مهارت‌های اجتماعی با اثرگذاری مستقیم ۰/۱۵ درصد بر روی اثربخشی سازمانی مدارس بوده است؛

۶- متغیر خود انگیزی به شکل مستقیم حدود ۰/۱۹ درصد از تغییرهای متغیر ملاک را تبیین می‌کند.

نتایج حاصل از داده‌های تحقیق در خصوص رابطه بین خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدارس، وجود رابطه معنادار در میان تمامی مؤلفه‌های خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدارس را تأیید می‌کند. در نتیجه، مطابق با این نتایج می‌توان گفت که «میزان سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط در دبیران»، اثربخشی سازمانی مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر چه میزان این مؤلفه‌ها بیشتر باشد، اثربخشی سازمانی مدارس بیشتر خواهد بود. بیشترین میزان همبستگی مربوط به متغیر ابتکار و کمترین همبستگی مربوط به متغیر بسط بوده است. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که با پرورش روحیه ابتکار و نوآوری در دبیران تا حد بسیاری می‌توان به تحقق اثربخشی سازمانی مدارس کمک کرد. این بخش از نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های باتستینی (2012)، احمدی و سترگ (۱۳۸۸)، ناصری (۱۳۸۸) و بهلوانی و شاهنازیان (۱۳۸۹)

همخوانی دارد که دلایل این امر را می‌توان تأثیر خلاقیت در پویایی سازمانی، افزایش انگیزه در میان کارکنان، بهبود فرایندهای کاری و افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی دانست. نتایج حاصل از داده‌های تحقیق در خصوص رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی مدارس، وجود رابطه معنادار میان مؤلفه‌های خودآگاهی، خود انگیزی و مهارت‌های اجتماعی دبیران با اثربخشی سازمانی مدارس را نشان می‌دهد و هر چه میزان این مؤلفه‌ها بیشتر باشد، اثربخشی سازمانی مدارس بیشتر خواهد بود. این بخش از نتایج پژوهش به صورت مستقیم با نتایج پژوهش‌های مایزاتول و همکاران^۱ (2013)، سوان چین و همکاران^۲ (2012)، استرنبرگ^۳ (2010) و باتاستینی (2012) به صورت غیرمستقیم همخوانی دارد و با نتیجه پژوهش‌های رهنما و عبدالملکی (۱۳۸۸) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. همچنین نتایج به دست آمده از این آزمون بیانگر نبود رابطه معنادار میان مؤلفه‌های هوشیاری اجتماعی و خودکنترلی با اثربخشی سازمانی مدارس بوده است. به طور کلی، نتیجه این پژوهش حاکی از آن است که خلاقیت و هوش هیجانی در تعامل با هم تأثیر مثبت و قابل توجهی در ارتقای میزان اثربخشی سازمانی مدارس دارند. مدارس برای رقابت در دنیای پرتلاطم کنونی و حفظ موجودیت و امید به پیشرفت در آینده، به معلمانی خلاق نیاز دارد و با داشتن این گنجینه با ارزش است که می‌توانند خود را با شرایط جدید وفق دهند و همگام با دگرگونی‌ها به پیش روند. نظر به اینکه آموزش و پرورش در نظام تحول بنیادین، آموزش و پرورش اثربخش و پیشرو معرفی شده است، برای همگامی با تغییرهای محیطی به تحقق اثربخشی در مدارس نیاز دارد. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش حاضر در خصوص وجود رابطه معنادار میان تمامی مؤلفه‌های خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس، توجه به مؤلفه‌های خلاقیت در معلمان به خصوص انعطاف‌پذیری در حوزه کاری و تحصیلی آنان می‌تواند در تحقق اثربخشی مدارس کمک بسزایی کند. همچنین با ارتقای مؤلفه‌های تأثیرگذار هوش هیجانی که شامل

1. Maizatul et al
2. Suan Chin et al
3. Sternberg



خود آگاهی، خود انگیزی و مهارت‌های اجتماعی دبیران است، می‌توان تا میزان قابل توجهی در جهت اثربخشی مدارس تلاش کرد؛ بنابراین، توسعه آموزش‌های ضمن خدمت معلمان به تناسب نیازهای شغلی آنان، تسهیل ارتقای شغلی معلمان و انعطاف‌پذیری در فعالیت‌های آنان، توجه ویژه به معلمان خلاق و مبتکر و لحاظ نمودن این امر در ارتقای شغلی آنان، تفویض اختیار به معلمان در زمینه کاربرد روش‌های نو و خلاقانه تدریس، تمرکززدایی و اهمیت به کار گروهی و تصمیم‌گیری مشارکتی در مدارس و تسهیل زمینه‌های بروز خلاقیت در نظام آموزشی از موارد تأثیرگذاری است که با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان در جهت اثربخشی مدارس ذکر کرد.

منابع

- ابراهیمی، انیسه (۱۳۹۰). بررسی رابطه تاب‌آوری و هوش هیجانی با سازگاری (عاطفی، اجتماعی و آموزشی) دانش آموزان متوسطه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- احمدی عبدالله؛ سترگ، طاهره (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم. شماره ۴. ۳۳-۵۳.
- اکبر زاده، نسرين (۱۳۸۳). هوش هیجانی: دیدگاه سالوی و همکاران. انتشارات فارابی.
- بشارت، محمدعلی؛ حبیبی، م (۱۳۸۴). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی در مرحله انتقال از دبیرستان به دانشگاه. مجله علوم روان‌شناختی، ۲۳-۳۱.
- بهلولی، نادر. شاهنازیان، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی ستاد بانک تجارت استان آذربایجان شرقی). اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، شیراز.
- بیرامی، منصور (۱۳۸۷). اثربخشی هوش هیجانی بر ابراز وجود، خود کارآمدی و سلامت روان دانش آموزان. فصل‌نامه روانشناسی دانشگاه تبریز، (۱۱) ۱۱-۱۶.

- داوری، رحیم (۱۳۸۶). رابطه خلاقیت و هوش هیجانی با سبک‌های کنار آمدن با استرس. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، دوره دوم (۶) ۱۷-۲۴.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۵). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، انتشارات صفا، چاپ دوازدهم.
- رحیمی غلامرضا، نوروزی، محمدرضا و سریع القلم، نرگس (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی. پژوهشگر (فصلنامه مدیریت). سال نهم، (۲۵). ۲۱-۳۴.
- رهنما، اکبر و عبدالملکی، جمال (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شاهد. *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۵، (۲) ۵۵-۷۸.
- صبری مصطفی، البرزی محبوبه و بهرامی محمود (۱۳۹۲). بررسی رابطه الگوهای ارتباطی خانواده، هوش هیجانی و خلاقیت هیجانی در دانش آموزان دبیرستانی. *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*. دوره نهم، (۲). ۳۵-۶۲.
- کاظمی، راضیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارمندان سازمان هلال احمر. تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- مظاهری، سارا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین خلاقیت و سبک‌های یادگیری شناختی دانش آموزان دختر مقطع راهنمایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- ناصری، ولی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان فدراسیون ورزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- نوفرستی، اعظم و معین‌الغرابی، فاطمه (۱۳۸۹). هوش هیجانی و خلاقیت در دانشجویان. *فصلنامه روانشناسی تحولی روانشناسان ایرانی*، سال هفتم، (۲۶). ۱۷۵-۱۸۹.
- هوی و میسکل (۱۳۸۳). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میر محمد سید عباس‌زاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

Batastini, S. D. (2012). The relationship among student's emotional intelligence, creativity and leadership. *Dissertation Abstract International Section A: Humanities and Social Science*, 62. (UMI No AAI 3006440)

- Barron, F. X. (2005). The disposition toward originality. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 55, 478-48.
- Czernecka, K. & Szymura, B. (2008). Alexithymia-imagination- creativity. *Personality. Personality and Individual differences*, 45(6), 445-450.
- Ford, sam, A, (2010). Factor Leading to innovation: a study of managers perspective about factor creativity reaserch. *Journal of creativity*,No23,pp:34-87.
- Golman, D, (1995). Emotional intelligence, New York Bantam books.
- Guilford, J,P, (1988). Some chages in structure of intelligence model. *Journal of educational psychology measurement*, No 481, pp:1-40.
- Icvevic, Z. Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2007). Emotional intelligence and emotional creativity. *Journal of Personality*, 75(2), 199-220.
- Maizatul Akmal Mohd Mohzan, Norhaslinda Hassan, Norhafizah Abd Halil (2013). The Influence of Emotional Intelligence on Academic Achievement. *Social and Behavioral Sciences*, 90 (2013) 303 – 312.
- Mumford, M. D. (2003). Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research. *Creativity Research Journal*, 15, 107-120.
- Sternberg, R, & Lubart, T. L. (2010). *The concept of creativity: Prospects and paradigms*. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity*. Cambridg: Cambridg university press.
- Salovy, Mayer J,D & Caruso, D,R, (2008). *The positive psychology of emotional intelligence*. The handbool of positive psychology York, and London oxford university press.
- Schutte, N. S., Maluff, J. M. Hall, L E. Hagerty, D. J, & Dornheim, L. (2011). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Difference*, 25, 168-177.
- Tee Suan Chin Susan, Ramanb Kavitha, Yeowc Jian Ai, Cyril Ezed Uchenna (2012). Relationship Between Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence In Nurturing Creativity And Innovation Among Successful Entrepreneurs: A Conceptual Framework. *Social and Behavioral Sciences*, 57 (2012) 261 – 267.
- Thibodeaux, M.S. and Favilla, E; (2009). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. *Industrial Management & Data Systems*, 2009, Vol. 96, p. 21.
- Wolfradt, U. Felf, J. & Kostler, T. (2002). Self-perceived emotional intelligence and creative personality. *Imagination, Cognition and Personality*, 21(4), 293-300.
- Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N; (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, (2010), Vol. 63, p. 20-34.