

تاثیر خلاقیت مدیران بر انگیزش کارکنان آموزش و پرورش قشم

محدثه سالاری

دکترای مدیریت دولتی

مدیر مدرسه شهدای خلیج فارس قشم، مدرس دانشگاه

چکیده:

در نظام آموزش و پرورش معاصر، خلاقیت و انگیزش کارکنان اهمیت به سزایی دارد و نظر بسیاری از محققان و نظریه پردازان در رشته ها و قلمروهای علمی مختلف را به خود جلب نموده است (البرزی، ۱۳۹۰). سازمان ها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی ایجاد خلاقیت و افزایش انگیزه منابع انسانی را داشته باشند. کاهش انگیزش کارکنان از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف دچار مشکل می کند. در تعاریف و رویکردهای مختلف به خلاقیت، انگیزش، جایگاه و اهمیت به سزایی دارد. تحقیق حاضر با هدف شناخت روابط میان ابعاد متغیر خلاقیت مدیران (سیالی، ابتکار، انعطاف و بسط) با انگیزه کارکنان می باشد. سپس پرسشنامه ای طراحی و بین مدیران و معلمان جامعه آماری توزیع و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و همچنین آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون پرداخته شد. همچنین نتایج بدست آمده نشان داده شد که بدون انگیزش، در کارکنان یا فعالیتی انجام نمی شود یا توانایی کارکنان در برخورد با مسائل و مشکلات بیرونی ضعیف می شود بنابراین مدیران با خلاقیت خود باید انگیزه کارکنان را در این سازمان بالا ببرد.

کلمات کلیدی: خلاقیت، انگیزش، مدیران خلاق

مقدمه:

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. با توجه به اینکه این نیروی انسانی دارای نگرش های شغلی متعددی هستند بررسی نگرش های کارمندان بدلیل نتایج قابل ملاحظه ای که می تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است (رابینز، استیفنز پی، ۱۳۸۷). یکی از این نگرش ها انگیزه شغلی کارکنان می باشد. موضوع انگیزش در سازمان ها طی سال های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است تا حدود دهه ۱۹۵۰ پژوهش ها در این قلمرو به کوشش های کلاسیک محدود می شد که در نظر داشتند تصمیم های نظری بر پایه های پژوهشی پراکنده ارایه نمایند. از اوایل دهه ۱۹۶۰، مسایل انگیزشی در سازمان ها به طوری که اشاره گردید، فکر اندیشمندان را هرچه بیشتر به خود جلب کرد و در دوره های دیگر این مفهوم گسترش یافت (هرسی بلانچارد، ۱۹۹۳).

انگیزش نقش مهمی در جذب افراد و سهیم کردن آنها در کارها دارد و سعی می نماید تا کارکنان نه تنها باحق و حقوق خود بلکه با مسئولیت های محوله نیز آشنا شوند و محیط مناسبی فراهم شود تا افراد از روی اعتقاد کار را دنبال کنند و پیوسته خلاقیت های خود را بروز دهند تا سازمان در دستیابی به اهداف خود سریع تر حرکت نماید؛ لذا آشنایی با کاربرد آن می تواند به مدیران کمک نماید تا کارکنان را در جهت ارضای نیازهای خود یاری دهند و نیروی کاری آگاه، فعال و خلاق پرورش دهند (پیترسون و زیمرمن، ۲۰۰۴). از مهمترین اهداف آموزش و پرورش خلاقیت می باشد و جز مهمترین رسالت های سازمان های آموزشی می باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق، موثر و اثر گذار است. زیرا نگرش و اعتقاد مدیران به خلاقیت در خود می تواند باعث ایجاد انگیزه در کارکنان شود و سازمان را به محیط آموزشی را به کانون تغییرات مبدل سازد (سامخانیان، ۲۰۰۲). مدیر خلاق کسی است که بتواند در کارکنان تاثیر بگذارد (زارعی، ۲۰۰۱). یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان خود و فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه تحقق هدف مهم و اساسی ارتقای بهره وری را نیز فراهم می کند. (دک، ۲۰۱۴۱). خلاقیت را معادل تفکر واگرا و شامل قابلیت های شناختی چون سیال بودن، مبتکر،