

## نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل

زاهد عادل بابلان<sup>۱</sup>

مهدی معینی کیا<sup>۲</sup>

سهیلا صاحبدل<sup>۳</sup>

فردین فروغی<sup>۴\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل می باشد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد که جامعه آماری آن را ۱۲۶۰ نفر از معلمان شاغل به تدریس در مدارس ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ تشکیل می دهند. از بین جامعه آماری پیش گفته، براساس جدول مورگان تعداد ۳۷۴ نفر (۲۳۷ نفر زن و ۱۳۷ نفر مرد) به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت (۱۹۹۷)، پرسشنامه خلاقیت سازمانی تورنس (۱۹۷۹)، پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا (۲۰۰۴) استفاده شد. برای تعیین نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و روش های آمار استنباطی استفاده شده و استخراج خروجی ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که میانگین نمرات فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی بالاتر از حد متوسط قرار دارد؛ و بین فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان روابط مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد در فرهنگ مدرسه به غیر از بعد توسعه حرفه ای بقیه ابعاد توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند. در خلاقیت سازمانی نیز به غیر از بعد ابتکار بقیه ابعاد توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند.

### کلمات کلیدی

فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی، اشتیاق شغلی

۱. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علو تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (zahed@uma.ac.ir)
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علو تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (m\_moeinikia@uma.ac.ir)
۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (soheila.sahebdel.1397@gmail.com)
۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول: fardin.foroghi.2018@gmail.com)

## مقدمه

سازمان آموزش و پرورش از مهمترین سازمان ها می باشد و در آن معلمان به عنوان نقطه شروع هر گونه تحول آموزشی بیشترین نقش را در یادگیری دانش آموزان عهده دار هستند. مهمترین عامل پیشرفت آموزشی در یک جامعه وجود معلمان مشتاق و اثربخش است. معلمانی که اصلی ترین عنصر فرآیند یادگیری می توانند با داشتن سطح بالایی از اشتیاق و علاقه کارایی سیستم آموزشی کشور را تضمین نمایند (حاجلو، قراملکی و هوشمند، ۱۳۹۴). به همین دلیل در طی سال های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روان شناسی مثبت رویکردی بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورد. این رویکرد به جای تأکید بر نشانه های غم و اندیشه های منفی بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت تمرکز دارد. اشتیاق شغلی یک مفهوم نسبتاً جدید در زمینه روان شناسی و مدیریت منابع انسانی است. توجه به اشتیاق شغلی در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی ایجاد شد. اشتیاق شغلی نه تنها در درک رفتارهای مثبت سازمانی نقش اساسی را دارد، بلکه در هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهمی دارد (سالوناوا و شوفلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی به حالت ذهنی نافذ، پایدار و مثبت مرتبط با کار بوده که با احساس نیرومندی، تعهد و جذب همراه می باشد. سازمان آموزشی به دلیل ماهیت وظایف جدی و مهم خود به معلمان اثربخش نیاز دارند؛ که یکی از عوامل مهم سازمانی تأثیرگذار بر اثربخشی کارکنان فرهنگ مدرسه می باشد (سید نور، حیاتی، عگبھی و عبدالخانی، ۱۳۹۲). فرهنگ مدرسه در واقع همان ارزش ها، باورها و هنجارهایی است که بر فضای آن مدرسه حاکم است. فرهنگ مدرسه، مجموعه ای از ادراک های ضمنی است که دیدگاه معلمان را درباره واقعیت، تدریس، ایده ها و ابتکارات مختلف حفظ، پشتیبانی و یا مانع می کند. فرهنگ اغلب بوسیله نمادها پدیدار می شود و به سازمان هویت می بخشد. ارزش های فرهنگی بر فرآیند رهبری و اقدامات اجتماعی و سازمانی تأثیر می گذارد و به صورت فرهنگ مدرسه به ظهور می رسند (آرلستیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

یکی دیگر از عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر میزان اشتیاق شغلی کارکنان آموزشی خلاقیت است. کارکنان خلاق و دارای ایده های نو به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان از جایگاهی والا برخوردارند. در واقع راز و رمز پایداری جوامع انسانی را باید در خلاقیت و نوآوری آنها جستجو کرده و آنها را در ذهن انسان ها فراهم کرد. خلاقیت سازمانی به معنای ارائه ایده ها و برنامه های جدید برای توسعه و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان از جمله: افزایش سود، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش مخارج، تولیدات یا خدمات به روشی مؤثرتر، تولیدات یا خدمات تازه و سایر می باشد (سعادت و صادقی، ۱۳۹۰). خلاقیت زمانی تحقق پیدا می کند که سازمان ها از فرهنگ سازمانی به عنوان اثرگذارترین عامل در جهت نوآوری و خلاقیت کارکنان استفاده نمایند؛ بنابراین صاحب نظران به این باور رسیدند موفقیت سازمان در فرهنگ سازمانی و ارزش های آنها نهفته است. ایجاد زمینه مناسب فرهنگی برای رشد خلاقیت و نوآوری در جامعه به خصوص آموزش و پرورش حیاتی است.

سازمان آموزش و پرورش در دنیای امروز، وظایف و کارکردهای زیادی را به طور آشکار و پنهانی بر عهده داشته و وسیله ای برای دستیابی به اهداف و مقاصد اجتماعی است. کارکردهای آن به حدی است که کشورهای مختلف انتظار دارند، این سازمان بتواند پاسخگوی نیازهای معنوی و مادی آنها باشد و به عنوان یک عامل، تحقق نیازهای فردی و

<sup>1</sup> Salanov&Schaufeli

<sup>2</sup> Arlestig

اجتماعی، رشد و توسعه جامعه فرهنگی - سیاسی و اقتصادی جامعه را ممکن کند. اشتیاق شغلی یک جنبه مهم و مثبت در سلامت کارکنان بشمار می رود. مساله مهم پیش روی سازمان ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانش می باشد. با ایجاد اشتیاق شغلی یک انسجام و اتحاد بین کارکنان سازمان پدید می آید و این معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (میرحیدری، ۱۳۹۵). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل بخشی جامع و تأثیرگذار در رفاه بشمار می رود که نه فقط بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روحی و جسمی آنها نیز تأثیرگذار است. اکثر مردم مجبورند برای تأمین زندگی خود کار کنند این کار باعث می شود که کار به جای یک انتخاب اجباری شود؛ اما با وجود این عدم انتخاب آشکار، تجربیات افراد به کار بسیار متفاوت است؛ و از کار به عنوان یک فرآیند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه ای از هویت فردی یاد شده است (پورعباس و خالوندی، ۱۳۹۶). مهمترین سرمایه‌های سازمان‌ها افرادی هستند که در آن مشغول به کارند. اگر این افراد به اندازه کافی دارای اشتیاق باشند، استعدادها و مهارت خود را در خدمت به سازمان بکار می برند. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد مطلوب و تجربیات کاری مثبت در کار توجه می کند. براساس این جنبش نه فقط پیامدهای منفی مانند فرسودگی، بدکاری و ضعف بلکه بر پدیده‌های مثبت در محیط کار شایستگی توجه و بررسی را دارند. افرادی که در سطح مطلوبی از اشتیاق کاری قرار دارند از ارزش‌ها، اهداف و راهبردهای سازمان به خوبی آگاهی داشته و خود را با آنها همسو می کنند. آنها برای دستیابی به اهداف سازمانی، فراتر از مسئولیت‌های شغلی خود یک تلاش داوطلبانه انجام می دهند و از نظر جسمی، عاطفی و شناختی با کار خود عجین هستند (خردمند و ناظم، ۱۳۹۵). با وجود دیدگاه‌ها و تعاریف متفاوتی در مورد اشتیاق شغلی، ممکن است عوامل مختلفی مرتبط با اشتیاق شغلی باشد. اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکت کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن است. کارکنان مشتاق با علاقه، انگیزه کار می کنند و به کارکردن در سازمان افتخار می کنند.

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند ایده‌ها و نظریه‌های جدید هستند. افکار و اندیشه‌های جدید همچون روحی در کالبد دمیده می شود و آن را از نیستی و نابودی نجات می دهد. در عصر ما، برای بقا و ترقی و حتی حفظ وضع موجود، جریان نوآوری در سازمان را برای جلوگیری از رکود و نابودی باید تداوم بخشید برای آن که بتوان در دنیای آشفته و متغیر به حیات خود ادامه داد، باید به خلاقیت روی آورد. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط مدیران و دبیران آموزش و پرورش از اهمیت مهمی برخوردار است. امروزه سازمان‌هایی پیشرفت می کنند و می توانند در دنیای رقابتی زنده بمانند که دائماً زمینه مناسب برای ایده‌ها و افکار تازه را در سازمان به وجود آورند و این کار بوسیله مدیران و دبیران خلاق امکان پذیر می شود (نیر و جوکار، ۱۳۹۰). یکی از بهترین راهها برای خلاقیت بیشتر در سازمانها، سرمایه‌گذاری در جهت بهبود توانایی کارکنان برای خلاق تر شدن است. سازمانی که فقط براساس برنامه‌های رفتارهای مشخص و ثابت کار کند، یک سیستم اجتماعی بسیار آسیب پذیر می‌باشد. در این زمینه، کارکنان می توانند از طریق توانایی در ایجاد ایده‌های جدید استفاده از این ایده‌ها به منظور تولید محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری جدیدتر و بهتر، در جهت بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. بسیاری از کارشناسان و صاحب‌نظران بر این توافق دارند که ابتکارات و نوآوری‌های فردی در موفقیت‌های سازمانی بسیار مؤثر می باشد (ارغوانی، ۱۳۹۴).

نعامی و پیریایی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی و خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق بدست آمد حاکی از وجود

رابطه مثبت و معنی دار بین سه بعد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی (انگیزش درونی، خودپذیر و درون فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه منفی دار بین ابعادی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی انگیزگی درونی و بی انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی است. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می دهد که ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی رابطه معنی داری با اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) و نوآوری سازمانی است. به عبارتی سطح بالای انگیزش شغلی خودتعیین کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می انجامد.

فرقانی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی شهرستان بابل، به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی موجود در سطحی متوسط قرار دارد. بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و چنین استنباط کرد که سازمان ها می توانند با توافق بر سر ارزشها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، توجه به افراد، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت افراد کمک کنند و برنامه ریزان نمیتوانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را بدون توجه به فرهنگ سازمانی برنامه ریزی کنند. از آنجایی که فرهنگ حاکم بر مدرسه و نوع برقراری ارتباط معلمان با دانش آموزان خویش و بخصوص معلمان اهمیت فراوانی دارد و بر اشتیاق معلمان تاثیر گذار است محقق در نظر دارد در این تحقیق تأثیر فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دهد.

## مبانی نظری و ادبیات پژوهش

### اشتیاق شغلی

امروزه سازمان ها به کارمندان متعهد و مشتاق نیاز دارند. اگر کارکنان در سازمان با انگیزه مشغول کار شوند و متعلق به شغل و سازمان خود باشند و به طور کلی اشتیاق کافی برای شغل خود دارا باشند نه تنها سازمان در دستیابی به اهداف مشخص شده خود موفق تر خواهند شد، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار می شود. اشتیاق شغلی با تأکید بر درگیر شدن ذهن و احساسات کارکنان با مشاغل خود، سعی می کند تا محیط مساعدی را برای کارکنان فراهم کند و بدین ترتیب به دنبال بدست آوردن مزیت رقابتی برای سازمان می باشد (میرزادارایی، ۱۳۹۲). اشتیاق شغلی مفهومی که در سال های گذشته وارد بحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نگذشته است. کان (۱۹۹۰) اولین فردی بود که این ایده را در محیط های کار بکار برد. او اشتیاق شغلی را به عنوان استفاده از تمام وجود برای ایفای نقش های کاری تعریف کرده است. در اشتیاق شغلی، افراد تمام ابعاد جسمی، شناختی و عاطفی خود را در ایفای نقش ها بکار می گیرند. اشتیاق شغلی موجب می گردد که کارکنان دارای روحیه و شجاعت در کار خود باشند. اغلب اشتیاق شغلی را نقطه مقابل فرسودگی شغلی معرفی می کنند. فرسودگی شغلی باعث از بین رفتن احساسات، افت کیفیت کم شدن برتری کارکنان می شود (عسگری، ۱۳۹۰). درحقیقت طیف مقابل اشتیاق شغلی کارکنان بیکار و بی بند و باری نسبت به کار می باشد که مربوط به اصطلاح فرسودگی است. برعکس کارکنانی که دچار فرسودگی شغلی می شوند، کارکنان مشتاق، احساس علاقه، انرژی و ارتباط مؤثر با فعالیتهای کاری و سازمانی خود دارند و خود را در مقابل تقاضاهای شغلیشان توانمند می بینند. اشتیاق شغلی کارکنان از سه جنبه ی شناختی، عاطفی و رفتاری تشکیل شده است جنبه ی شناختی اشتیاق شغلی با اعتقاد کارکنان در مورد سازمان، رهبران و شرایط کار مرتبط است. جنبه ی عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها در مورد سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. سرانجام، جنبه ی رفتاری اشتیاق شغلی

کارکنان عواملی است که ارزش افزوده ای را برای سازمان ایجاد می کند و شامل تلاش های آگاهانه و داوطلبانه ی کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی آنها می شود که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه ی بیشتر می گردد.

### پیامد های اشتیاق شغلی

با ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان هم افزایی مثبتی بین فرد و سازمان اتفاق می افتد که فواید بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم برای فرد و سازمان دارد. برخی فواید تنها در محیط درونی سازمانی آشکار می شود؛ درحالی که برخی از فواید اثر مستقیمی بر ذینفعان خارجی سازمان دارد. مزیت درونی اشتیاق شغلی کارکنان مانند توسعه مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، افزایش انگیزه کارکنان، بالابردن امنیت، توانایی استفاده از شرکت کنندگان داخلی بوسیله برنامه های جانشینی، کم کردن جابجایی کارکنان و افزایش اشتیاق آنان نسبت به کار است (عسگری، ۱۳۹۰). مزیت بیرونی اشتیاق شغلی کارکنان مانند افزایش بهره وری، افزایش سود و درآمد، بیشتر شدن میزان وفاداری مشتریان و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد در خارج از سازمان با تکیه بر کارفرمای انتخاب می شوند (گیبونز، ۲۰۰۶).

تأثیرات اشتیاق شغلی کارکنان نه فقط به سود سازمان بلکه در جهت منافع هر کارمند است. این مزیت شامل افزایش بهره وری کارکنان، افزایش نرخ دستمزد، افزایش احترام و بهبود سلامت کارکنان است. علاوه بر توافق با مزیت های بیان شده برای بالابردن اشتیاق شغلی کارکنان، درمورد ترویج اشتباه این استراتژی تذکر داده و اظهار داشته اند که اگر اشتیاق شغلی کارکنان به طور نادرست و ناقص اجرا شود، بدبینی و شک مثل بیماری فراگیر در سراسر سازمان پخش می شود (عسگری، ۱۳۹۰).

### ابعاد اشتیاق شغلی

شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) اشتیاق شغلی را به عنوان یک وضعیت رضایت بخش و مثبت مربوط به کار است؛ که با انرژی، فداکاری و شیفتگی حرفه ای همراه مشخص می شوند.

اشتیاق شغلی دارای سه بعد به شرح ذیل می باشد:

**جذب:** دقت زیاد شخص نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذر سریع زمان، از یاد بردن همه چیز اطراف خود حین انجام کار است. برخی از نویسندگان اظهار نمودند که تجربه جذب شدن به کار شبیه تجربه اشتیاق می باشد. اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی که در آن فرد به شدت در شغلش مشغول شده و هرچیز دیگر، جز انجام کار برای او با اهمیت نمی باشد.

**نیرومندی:** با سطح بالایی از قدرت و انعطاف پذیری ذهنی حین کار کردن، شوق به کوشش زیاد در کار و پایداری در مواجهه با مسائل کاری است. کارکنانی که اشتیاق بسیاری نسبت به کار دارند نسبت به شغل خود بسیار انگیزه داشته و در زمان روبرو شدن با مشکلات شغلی دارای مقاومت بیشتری هستند. این مؤلفه از نظر مفهومی شبیه به واژه انگیزش درونی می باشد. انگیزش درونی به نیاز یک فرد برای انجام یک فعالیت ویژه اشاره می کند به این دلیل این فعالیت به او رضایت درونی می بخشد و این امتیاز دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر ندارد.

**وقف خود:** به تجربه حس معنی دار بودن انجام کار، داشتن حس اشتیاق و تفاخر در انجام کار است. این بعد اشتیاق شغلی با درگیری شدید روانشناختی کارکنان در محل کار می باشد و به عنوان ترکیبی از احساس چالش بر انگیز بودن

کار توصیف شده، از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی است؛ که به عنوان میزان ارتباط فرد از نظر روانشناختی با کار خود رابطه دارد تعریف می شود (ضیاء الدینی و رمضان قوام آبادی، ۱۳۹۲).

### مفهوم فرهنگ

فرهنگ اصطلاحی است که توسط جامعه شناسان و پژوهشگران رشته مردم شناسی به کار برده می شد و این واژه کاربرد گسترده ای دارد. فرهنگ به شکل تخصصی خود در حدود اواسط قرن نوزدهم در نوشته های علمای مردم شناسی ظاهر گشت و کاربرد علمی کلمه فرهنگ در اواخر قرن مذکور توسط تایلر (۱۸۳۲-۱۹۱۷) مردم شناس انگلیسی انجام شد. مفهوم فرهنگ، کیفیت زندگی گروهی از انسانهاست که از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود. در واقع فرهنگ مجموعه ای از باورها، اعتقادات، عقاید، آداب و رسوم، سنت، هنر، افکار، گفتار، اندیشه و کلیه آیین ها و روش های زندگی، قوانین و مقرراتی که به طور صریح و جمعی توسط یک گروه خاص در یک زمان معین پذیرفته و انجام می شود؛ و براساس این نظام، گروه به انجام یا تولید و مبادله آن می پردازد و همه با اکثر اعضای گروه، آن را به عنوان عضوی از یک جامعه پذیرفته و می آموزند (عابدینی، ۱۳۹۳).

### ویژگیهای فرهنگ

مطالعات بسیاری در مورد فرهنگ های مختلف انجام شده اما با وجود تفاوت ها، به نظر می رسد که همه فرهنگها دارای ویژگیهایی می باشند که برخی از آنها را به شرح زیر است:

- فرهنگ آموختنی است: فرهنگ یک صفت غریزی و ذاتی نمی باشد. فرهنگ نظامی است که انسان پس از به دنیا آمدن در طول زندگی یاد می گیرد.
- فرهنگ آموخته می شود: انسان می تواند عاداتی فراگرفته خود را به دیگران انتقال دهد.
- فرهنگ اجتماعی است: عادات فرهنگی، ریشه های اجتماعی دارد و توسط تعدادی از افراد که در گروهها و جوامع زندگی می کنند مشترک است.
- فرهنگ پدیده ای ذهنی و خیالی است: عادات گروهی که فرهنگ از آنها پدیدار می شود به صورت قوانین یا الگوهای رفتاری، اندیشه ذهنی تبدیل شده یا در کلام می آورند.
- فرهنگ خشنودی بخش است: هر فرهنگی که نتواند هدف والای زندگی را تحقق بخشد، قادر به تحقق آرمانهای بلند زندگی نیست. عناصر فرهنگی تا وقتی که بر افراد یک جامعه رضایت نهایی می بخشد می توانند پایدار باشند.
- فرهنگ سازگار است: فرهنگ تغییر می کند و روند تحول آن همراه با سازگاری می باشد.
- فرهنگ یگانه ساز دارد: عناصر هر فرهنگی تمایل به ایجاد پیکری منسجم و پایدار دارند و این پایداری به زمان نیاز است (رابینز، ۱۳۸۶).

### خلاقیت سازمانی

تحولات سریع جهانی در زمینه علم و فناوری باعث شده است که جوامع بشری رویکردی جدید در مورد دارایی های غیر عینی در نظر بگیرند و توانایی های خود را برای همگام با این تغییرات افزایش دهند. در حقیقت رکود و بی حرکتی در دنیای درحال تغییر امروزه، چه برای یک سازمان و چه برای یک کشور با هر اندازه، نتیجه ای جز نابودی نخواهد داشت. امروزه خلاقیت و نوآوری به عنوان یک نیاز تلقی نمی شود بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه است و تأکید زیادی بر آموزش و کسب مهارت های لازم در استفاده از این استعداد ویژه انسانی شده است. اساسی ترین مساله

در جامعه ما و تمام جوامع در حال پیشرفت، خلاقیت می باشد؛ یعنی مساله ای که با آن به درستی برخورد نکردند. خلاقیت نه ژنتیکی بوده و نه مربوط به نژادی خاص، بلکه اکتسابی می باشد. حتی در کشورهای توسعه یافته اگر سیستم های خلاقانه شکست بخورد، از رقابت ها عقب افتاده و از بین می روند؛ بنابراین تنها راه نجات کشورهای در حال توسعه خلاقیت بوده و راه دیگری نیست (نیر و جوکار، ۱۳۹۳).

واضح است برای همگام شدن با این تحولات، ارائه ایده ها و تئورهای جدید و بازننگری علوم مختلف امری اجتناب ناپذیر باشد و خلاقیت (با وجود سابقه تاریخی آن) به عنوان یک شاخه ی جدید در علوم انسانی به معنای مجموعه ای از توانایی ها و خصوصیت هایی که منجر به معرفی نظریه ها، مفاهیم و معانی جدید شده و منشاء ابتکارات و نوآوری ها است. خلاقیت از نوعی تفکر بوده و یک توانایی محسوب می شود؛ بنابراین می توان آن پرورش داد و یا اگر به آن توجه نشد محکوم به از بین رفتن است. هدف از آموزش خلاقیت این است که افراد ذاتاً متوجه آن شده ضمن تأثیرپذیری شگرف آن از محیط اطراف و امکان پرورش آن در همه انسان ها صرف نظر از سن، جنس، تحصیلات و یا کار وجود دارد (صمد آقایی، ۱۳۹۵).

ضرورت و اهمیت خلاقیت و نوآوری

الف: نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری فردی

- خلاقیت و نوآوری باعث رشد و شکوفایی استعدادها بوده و منجر به تحقق خود می شود.
- خلاقیت و نوآوری باعث موفقیت شخصی، حرفه ای و اجتماعی است.
- ب: نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری سازمانی
- خلاقیت و نوآوری منشأ پیدایی سازمان، محصولات و خدمات
- خلاقیت و نوآوری باعث افزایش کمیت و کیفیت محصولات و خدمات، تنوع محصولات و خدمات می شود.
- خلاقیت و نوآوری عامل کم شدن هزینه ها، اتلاف و هدر رفتن منابع می شود.
- خلاقیت و نوآوری عامل ایجاد انگیزه و تشویق حس رقابت جویی در بین افراد است.
- خلاقیت و نوآوری بوروکراسی اداری را کاهش می دهد (بوروکراسی را کاهش داده و عمل گرایی را تشویق می کند)
- خلاقیت و نوآوری عامل افزایش انگیزه شغلی کارکنان سازمان، ارتقای سطح بهداشت روان و رضایت شغلی را در کارکنان سازمان ایجاد می کند.
- خلاقیت و نوآوری کلید موفقیت مدیریت و کارکنان سازمان، بهبود بهره وری سازمان، رشد و پیشرفت سازمان است (میر میران، ۱۳۹۴).

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره ی ابتدایی سال تحصیلی ۹۸-۹۹ ناحیه دو آموزش و پرورش استان اردبیل به تعداد ۱۲۶۰ نفر می باشند. روش نمونه گیری به کار گرفته شده، روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۳۷۴ نفر (۲۳۷ نفر زن، ۱۳۷ نفر مرد)

انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و از آماراستنباطی (T تک نمونه ای) ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه های کتبی جمع آوری می شود که مشخصات پرسشنامه های بکار برده شده به شرح ذیل می باشد:

پرسشنامه اشتیاق شغلی: به منظور سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه با ۱۷ گویه به بررسی اشتیاق شغلی معلمان در قالب سه مؤلفه نیرومندی (۶ گویه)، وقف خود (۵ گویه)، جذب (۶ گویه) می پردازد. پاسخ ها در تمام سوالات طبق مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، بی نظر ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) تنظیم شده اند و روایی این پرسشنامه در پژوهش بابائی و همکاران (۱۳۹۵) مورد تایید قرار گرفته و میزان پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۶ بدست آمده است.

پرسشنامه فرهنگ مدرسه: به منظور سنجش فرهنگ مدرسه از پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت (۱۹۹۷) استفاده شده است که مشتمل بر ۳۵ گویه در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافق ۵، موافق ۴، متوسط ۳، مخالف ۲، کاملاً مخالف ۱) در ۶ مؤلفه ی رهبری همیارانه (۱۱ گویه)، حمایت همکاران (۴ گویه)، اشتراک یادگیری (۴ گویه)، توسعه حرفه ای (۵ گویه)، مشارکت معلمان (۶ گویه)، وحدت هدف (۵ گویه) تنظیم شده است؛ و روایی این پرسشنامه در پژوهش کولایی و همکاران (۱۳۹۷) مورد تایید قرار گرفته و میزان پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بدست آمده است.

پرسشنامه خلاقیت سازمانی: به منظور سنجش خلاقیت سازمانی از پرسشنامه خلاقیت سازمانی تورنس (۱۹۷۹) استفاده شده است که دارای ۶۰ سؤال با طیف لیکرت ۳ درجه ای (الف ۰، ب ۱، ج ۲) که الف کمترین و ج بیشترین خلاقیت است؛ و دارای چهار مؤلفه ی (سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط با جزئیات) می باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش آقایی فیشانی (۱۳۹۴) مورد تایید قرار گرفته و میزان پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمده است.

## یافته های تحقیق

### آمار توصیفی

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۲۳۷ نفر (۶۳/۴ درصد) از پاسخگویان زن و ۱۳۷ نفر (۳۶/۶ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۴۳ نفر (۱۱/۵ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۲۶۴ نفر (۶۵/۸ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۸۱ نفر (۲۱/۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۴ نفر (۱/۱ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن نشان داد که ۳۰ نفر (۸/۰ درصد) در رده سنی ۲۰ الی ۲۹ سال، ۱۲۸ نفر (۳۴/۲ درصد) در رده سنی ۳۰ الی ۳۹ سال، ۱۶۷ نفر (۴۴/۷ درصد) در رده سنی ۴۰ الی ۴۹ سال و ۴۹ نفر (۱۳/۱ درصد) ۵۰ سال و بیشتر بودند.



جدول (۱): شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر فرهنگ مدرسه و ابعاد آن

متغیر	فرهنگ مدرسه	رهبری همیارانه	حمایت همکاران	اشتراک یادگیری	توسعه حرفه ای	مشارکت معلمان	وحدت هدف
میانگین	۱۴۲/۵۲	۴۲/۹۹	۱۵/۷۰	۱۴/۶۷	۲۰/۳۱	۲۴/۵۰	۲۰/۲۱
انحراف معیار	۲۰/۳۴	۶/۶۹	۲/۹۴	۳/۳۷	۳/۵۶	۴/۰۵	۳/۴۸

جدول (۲): شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر اشتیاق شغلی و ابعاد آن

متغیر	اشتیاق شغلی	نیرومندی	جذب	وقف خود
میانگین	۶۸/۳۱	۲۳/۵۲	۲۵/۰۱	۱۹/۷۶
انحراف معیار	۱۶/۳۰	۶/۳۵	۶/۰۲	۵/۱۶

جدول (۳): شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر خلاقیت سازمانی و ابعاد آن

متغیر	خلاقیت سازمانی	خلاقیت سیالی	انعطاف پذیری	ابتکار	بسط جزئیات
میانگین	۷۷/۴۰	۲۰/۲۷	۱۹/۵۶	۱۸/۰۲	۱۹/۵۳
انحراف معیار	۱۵/۲۴	۴/۴۲	۴/۵۷	۴/۷۵	۴/۴۳

## یافته های استنباطی (تحلیل فرضیات)

## آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

پس از بررسی معمولی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده تا از نرمال بودن داده‌ها مطمئن شد. زمان بررسی نرمال بودن داده‌ها با فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰/۰۵ تست می‌کنیم؛ بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت.

جدول (۴): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیر	اشتیاق شغلی	فرهنگ مدرسه	خلاقیت سازمانی
میانگین	۶۸/۳۱	۱۴۲/۵۲	۷۷/۴۰
انحراف معیار	۱۶/۳۰	۲۰/۳۴	۱۵/۲۴
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۳۶۱	۰/۷۱۴	۰/۳۰۳
سطح معنی داری	۰/۱۴۰	۰/۰۹۶	۰/۱۶۷

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که توزیع متغیرهای اشتیاق شغلی، فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون پارامتریک (پیرسون، رگرسیون و تی تک نمونه‌ای) استفاده کرد.

**سوال اصلی اول:** وضعیت فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل چگونه است؟

**جدول (۵): نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو**

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار مقایسه = ۳		
			اختلاف میانگین	t	درجه آزادی
فرهنگ مدرسه	۴/۰۷	۰/۵۸	۱/۰۷	۳۵/۵۲۲	۳۷۲
اشتیاق شغلی	۴/۰۱	۰/۹۵	۱/۰۱	۲۰/۵۳۷	۳۷۳

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به میانگین و میزان معنی داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که این سوال مورد تایید قرار گرفته و میزان وضعیت فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از میانگین (بالاتر از حد متوسط) قرار دارد و متغیر در وضعیت مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری به ترتیب برابر ۴/۰۷ و ۴/۰۱ و میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین به ترتیب برابر ۱/۰۷ و ۱/۰۱ می‌باشد.

**جدول (۶): نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت خلاقیت سازمانی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل**

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار مقایسه = ۱		
			اختلاف میانگین	t	درجه آزادی
خلاقیت سازمانی	۱/۲۹	۰/۲۵	۰/۲۹	۲۱/۹۹۰	۳۷۳

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به میانگین و میزان معنی داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که این سوال مورد تایید قرار گرفته و میزان وضعیت خلاقیت سازمانی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از میانگین قرار دارد و متغیر بالاتر از حد متوسط می‌باشد همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری به ترتیب برابر ۱/۲۹ و میانگین معیار مقایسه ۱ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین برابر ۰/۲۹ می‌باشد.

**سوال اصلی دوم:** آیا فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل رابطه دارد؟

با توجه به فرضیه ارائه شده که رابطه بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی را مطرح کرده است که برای تحلیل این فرضیه به علت این که می خواهیم رابطه بین دو متغیر با سطح مقیاس فاصله ای را بسنجیم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**جدول (۷): نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی**

متغیرها	اشتیاق شغلی	فرهنگ مدرسه	خلاقیت سازمانی
اشتیاق شغلی	۱		
فرهنگ مدرسه	** ۰/۱۶۷	۱	
خلاقیت سازمانی	** ۰/۱۵۴	** ۰/۲۵۶	۱

\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

\*\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۷ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی با فرهنگ مدرسه ۰/۱۶ و خلاقیت سازمانی ۰/۱۵ است.

**سوال اصلی سوم:** سهم فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل چقدر است؟

**جدول (۸): خلاصه مدل رگرسیون بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی**

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۰۴

طبق نتایج جدول (۸) ضریب همبستگی بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی برابر ۰/۲۲ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۴ است و ۰/۰۴ ضریب تعیین نشان می دهد که متغیر وابسته اشتیاق شغلی را تعیین می کند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می باشد.

**جدول (۹): نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی**

مؤلفه ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	.Sig
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۳۸/۱۹۲	۷/۰۶۰		۵/۴۰۹	۰/۰۰۰
فرهنگ مدرسه	۰/۱۲۶	۰/۰۴۱	۰/۱۵	۳/۰۸۴	۰/۰۰۲
خلاقیت سازمانی	۰/۱۵۸	۰/۰۵۵	۰/۱۴	۲/۸۸۱	۰/۰۰۴

برای تعیین تاثیر متغیرهای فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۹) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر فرهنگ مدرسه با بیشترین میزان تاثیر با

بتای (BETA=۰/۱۵) و خلاقیت سازمانی با کمترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۱۴) متغیر اشتیاق شغلی را پیش بینی می کنند.

**سوال فرعی اول:** وضعیت ابعاد فرهنگ مدرسه معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل چگونه است؟

**جدول (۱۰): نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت ابعاد فرهنگ مدرسه معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل**

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار مقایسه = ۳		
			اختلاف میانگین	t	درجه آزادی
رهبری همیارانه	۴/۲۹	۰/۶۶	۱/۲۹	۳۷/۴۶	۳۷۳
حمایت همکاران	۳/۹۲	۰/۷۳	۰/۹۲	۲۴/۳۴۰	۳۷۳
اشتراک یادگیری	۳/۶۶	۰/۸۴	۰/۶۶	۱۵/۳۰۴	۳۷۳
توسعه حرفه ای	۴/۰۶	۰/۷۱	۱/۰۶	۲۸/۸۱۷	۳۷۳
مشارکت معلمان	۴/۰۸	۰/۶۷	۱/۰۸	۳۰/۹۱۰	۳۷۳
وحدت هدف	۴/۰۴	۰/۶۹	۱/۰۴	۲۸/۸۹۹	۳۷۳

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به میانگین و میزان معنا داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می باشد. می توان نتیجه گرفت که این سوال مورد تایید قرار گرفته و میزان وضعیت ابعاد فرهنگ مدرسه (رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری، توسعه حرفه ای، مشارکت معلمان و وحدت هدف) معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از میانگین (بالاتر از حد متوسط) قرار دارد همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری به ترتیب برابر ۴/۲۹، ۳/۹۲، ۳/۶۶، ۴/۰۶، ۴/۰۸ و ۴/۰۴ میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین به ترتیب برابر ۱/۲۹، ۰/۹۲، ۰/۶۶، ۱/۰۶، ۱/۰۸ و ۱/۰۴ می باشد.

**سوال فرعی دوم:** وضعیت ابعاد خلاقیت سازمانی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل چگونه است؟

**جدول (۱۰): نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت ابعاد خلاقیت سازمانی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل**

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار مقایسه = ۱		
			اختلاف میانگین	t	درجه آزادی
خلاقیت سیالی	۱/۳۵	۰/۲۹	۰/۳۵	۲۳/۰۰	۳۷۳
انعطاف پذیری	۱/۴۰	۰/۳۲	۰/۴۰	۲۳/۹۲	۳۷۳
ابتکار	۱/۲۰	۰/۳۱	۰/۲۰	۱۲/۳۱	۳۷۳
بسط با جزئیات	۱/۳۰	۰/۲۹	۰/۳۰	۱۹/۷۶	۳۷۳

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به میانگین و میزان معنا داری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می باشد. می توان نتیجه گرفت که این سوال مورد تایید قرار گرفته و میزان وضعیت ابعاد خلاقیت سازمانی (خلاقیت سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط با جزئیات) معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از میانگین (بالاتر از حد متوسط) قرار دارد و همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری به ترتیب برابر ۱/۳۵، ۱/۴۰، ۱/۲۰ و ۱/۳۰ میانگین معیار مقایسه ۱ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین به ترتیب برابر ۰/۳۵، ۰/۴۰، ۰/۲۰ و ۰/۳۰ می باشد.

**سوال فرعی سوم:** وضعیت ابعاد اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل چگونه است؟

**جدول (۱۱): نتایج آزمون t تک نمونه ای وضعیت ابعاد اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل**

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار مقایسه = ۳		
			اختلاف میانگین	t	درجه آزادی
نیرومندی	۲/۹۹	۰/۷۷	-۰/۰۰	-۰/۱۱۱	۳۷۳
جذب	۳/۹۷	۱/۰۷	۰/۹۷	۱۷/۵۰۴	۳۷۳
وقف خود	۳/۹۹	۰/۷۲	۰/۹۹	۲۶/۵۶۸	۳۷۳

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به میانگین و میزان معناداری بدست آمده که کمتر از ۰/۰۵ می باشد. می توان نتیجه گرفت که این سوال مورد تایید قرار گرفته و میزان وضعیت ابعاد اشتیاق شغلی (نیرومندی، جذب و وقف خود) معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از میانگین (بالاتر از حد متوسط) و بعد نیرومندی در حد متوسط قرار دارد همچنین با توجه به میانگین نمونه آماری به ترتیب برابر ۲/۹۹، ۳/۹۷ و ۳/۹۹ میانگین معیار مقایسه ۳ که همان میانگین جامعه آماری ماست، اختلاف میانگین به ترتیب برابر ۰/۰۰، ۰/۹۷، ۰/۹۹ می باشد.

**سوال فرعی چهارم:** آیا فرهنگ مدرسه و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل رابطه دارد؟

**جدول (۱۲): نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین فرهنگ مدرسه و ابعاد آن با اشتیاق شغلی**

متغیرها	اشتیاق شغلی	رهبری همیارانه	حمایت همکاران	اشتراک یادگیری	توسعه حرفه ای	مشارکت معلمان	وحدت هدف
اشتیاق شغلی	۱						
رهبری همیارانه	۰/۰۹۴	۱					
حمایت همکاران	۰/۱۲۸*	۰/۶۰۷**	۱				
اشتراک یادگیری	۰/۰۹۶	۰/۵۱۲**	۰/۷۲۱**	۱			
توسعه حرفه ای	۰/۱۶۲**	۰/۵۷۴**	۰/۶۴۱**	۰/۶۸۹**	۱		
مشارکت معلمان	۰/۱۸۳**	۰/۵۸۲**	۰/۵۶۱**	۰/۵۶۶**	۰/۷۱۶**	۱	
وحدت هدف	۰/۱۹۶**	۰/۵۰۹**	۰/۵۳۹**	۰/۵۵۵**	۰/۶۴۹**	۰/۷۲۸**	۱

\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

\*\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که بین فرهنگ مدرسه و ابعاد آن با اشتیاق شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی با حمایت همکاران ۰/۱۲، توسعه حرفه ای ۰/۱۶، مشارکت معلمان ۰/۱۸ و وحدت هدف ۰/۱۹ است.

**فرعی پنجم:** آیا خلاقیت سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل رابطه دارد؟  
**جدول (۱۳): نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین خلاقیت سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق**

**شغلی**

متغیرها	اشتیاق شغلی	خلاقیت سیالی	انعطاف پذیری	ابتکار	بسط با جزئیات
اشتیاق شغلی	۱				
خلاقیت سیالی	۰/۱۹۴**	۱			
انعطاف پذیری	۰/۱۴۸**	۰/۶۳۷**	۱		
ابتکار	۰/۱۸۷**	۰/۵۱۱**	۰/۶۵۹**	۱	
بسط با جزئیات	۰/۱۷۷**	۰/۵۲۶**	۰/۵۷۶**	۰/۶۷۲**	۱

\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

\*\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۱۳ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که بین خلاقیت سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی با خلاقیت سیالی ۰/۱۹، و انعطاف پذیری ۰/۱۴، ابتکار ۰/۱۸ و بسط با جزئیات ۰/۱۷ است.

**سوال فرعی ششم:** سهم فرهنگ مدرسه در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل چقدر است؟

**جدول (۱۴): خلاصه مدل رگرسیون ابعاد فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی**

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۳

طبق نتایج جدول (۱۴) ضریب همبستگی بین ابعاد فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی برابر ۰/۲۱ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۴ است یعنی ۰/۰۴ ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر وابسته اشتیاق شغلی توسط ابعاد فرهنگ مدرسه تعیین می‌شود و بقیه ۰/۹۶ مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

**بحث و نتیجه گیری**

سازمان‌ها به کارکنان با انگیزه و مشتاق نیاز دارند. آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، تعلیم و تربیت دانش آموزان توسط معلمان است. تحقق این هدف مستلزم داشتن معلمانی با انگیزه و مشتاق در مدارس است (واندبرگ و هابرم، ۱۹۹۹). با ایجاد اشتیاق در کارکنان هم افزایی مثبتی بین فرد و سازمان اتفاق می‌افتد که منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم برای فرد و سازمان دارد. اشتیاق شغلی کارکنان باعث کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کاری، افزایش انگیزه‌ی آنان می‌شود. کارکنانی که اشتیاق زیادی نسبت به کار دارند در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و احساس معناداری از انجام کار دارد و فرد از نظر روانشناسی به طرز مناسبی با کارش مرتبط می‌شود و اثرات اشتیاق شغلی نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می‌باشد (عسگری، ۱۳۹۰). در مدرسه بهبود عملکرد مستلزم رواج نظامی از هنجارها، ارزش‌ها و سنت‌هاست. چنین بستری به سازمان شور،

هیجان و روح زندگی می دهد. در واقع مدارس بدون فرهنگی قوی و مثبت قادر به ادامه حیات نیستند رمز و موفقیت مدارس به فرهنگ آن وابسته است بطوری که در مقابل تأثیرات وارده از محیط بسیار مقاوم بوده و به ندرت تغییر می کند (هافستد و همکاران، ۲۰۱۰). یکی از عوامل اصلی شکل گیری فرهنگ مدرسه احساس اعتماد معلمان نسبت به مدیران است و شکل گیری اعتماد نیازمند اطلاع رسانی و ارتباطات شفاف و دوستانه از طرف مدیران است که پیامد آن ارتقا اشتیاق شغلی خواهد بود. در واقع اعتماد به مدیریت پایه اساسی فرهنگ اشتیاق محسوب می شود. در اینصورت کارکنان در انجام کارهایی که فراتر از وظایف رسمی آنان است احساس امنیت می کنند، در انجام کارهای دشوار اصرار می ورزند و در موارد لزوم خطر می پذیرند (میسسی و همکاران، ۲۰۰۹)؛ و از طرفی عامل اثرگذاری که باعث نوآوری و ابتکار در مدارس می باشد فرهنگ مسلط بر آن است. برای اینکه افراد در سازمان بتوانند به خلاقیت بپردازند مدیران باید در سازمان جوی ایجاد کنند که در آن به ایده ها و نظریه ها اجازه بیان داده شوند (طالبی، ۱۳۹۳).

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که وضعیت فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل به صورت معناداری بالاتر از حد متوسط است و در شرایط مناسبی می باشد. همچنین با توجه سوال دوم مبنی بر اینکه آیا فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل رابطه دارد؟ نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ و با یافته های بابائی و همکاران (۱۳۹۵)، خردمند و ناظم (۱۳۹۵) اشتیاق شغلی و مؤلفه های آن بر خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری دارد و با یافته های فرقانی (۱۳۹۴)، خسروی (۱۳۹۴)، عارفی و همکاران (۱۳۸۹)، ترابیان (۱۳۸۸)، ساکیت (۲۰۱۴)، مک نیا (۲۰۰۵)، رید بال همسو هست. می توان اینگونه تبیین کرد که بر ای افزایش میزان اشتیاق معلمان توجه به فرهنگ مدرسه و خلاقیت آنها یک امر ضروری است. براساس یافته تحقیق که نشان می دهد بین فرهنگ مدرسه و خلاقیت با اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد، از طریق تنظیم فرهنگ در یک مدرسه می توان خلاقیت معلمان را افزایش و یا کاهش داد که باعث افزایش و کاهش اشتیاق در آنها می شود یک فرهنگ قوی تأثیر بسزایی در تمامی زمینه ها دارد بنابراین مدیران آموزشی که دارای فرهنگ مشارکتی هستند به ابتکار و نوآوری در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می دهند که این امر می تواند در خلاقیت و اشتیاق شغلی معلمان تأثیر گذار باشد.

نتایج حاصل از بررسی سوال سوم مبنی بر اینکه سهم فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل چقدر است؟ تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد فرهنگ مدرسه با بیشترین میزان تأثیر با بتای ۱۵ درصد و خلاقیت سازمانی با کمترین میزان تأثیر با بتای ۱۴ درصد متغیر اشتیاق شغلی را پیش بینی می کنند. این با یافته های الماسوندی و امیری (۱۳۹۷) اشتیاق شغلی براساس فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق سازمانی در معلمان پیش بینی می شود؛ و محمدی و همکاران (۱۳۹۰) فرهنگ مدرسه پیش بینی کننده معنادار نوآورانه معلمان برای تدریس دارد. عارفی و همکاران (۱۳۸۹) فرهنگ مدرسه توانایی پیش بینی شوق موفقیت را می باشد.

## منابع

۱. پور عباس، علی و خالوندی، فاطمه. (۱۳۹۶). ویژگی های شغل و توانمندسازی روان شناختی کارکنان. دوره ۳، شماره ۱۰، ۲۹-۴۴.

۲. حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). پیش بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۲۲، ۶۱-۷۵.
۳. خردمند، ابراهیم و ناظم، فتاح. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی با شایستگی و خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. مجله فراسوی مدیریت، سال ۳، شماره ۱۲: ۱۵۹-۱۸۱.
۴. صادقی، منصور. (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
۵. صمد آقایی، جلیل. (۱۳۹۵). خلاقیت جوهره ی کارآفرینی. انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۶. صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۰). تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی (ویرایش اول). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۷. ضیاء الدینی، محمد؛ رمضان قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، ۱۹۹-۱۷۷.
۸. عابدینی، احمد. (۱۳۹۳). واژه نامه تخصصی ترمینولوژی. آموزش و پرورش، تهران؛ انتشارات سادس.
۹. عسگری باجگرانی، محبوبه. (۱۳۹۰). تعیین تأثیر استراتژی مدیریت استعداد بر درگیری عاطفی ذهنی کارکنان شهرداری شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۱۰. فرقانی اوزرودی، محمدباقر. (۱۳۹۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی شهرستان بابل. ورزش و ارزش، شماره ۲، ۱۷۶.
۱۱. میر حیدری، اشرف. (۱۳۹۵). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۲، ۱۲۰-۱۴۰.
۱۲. میرزادارانی، حمیده. (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی دریچه ای پیش به سوی نشاط اجتماعی. کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۶۲، ۶۲-۷۰.
۱۳. میرمیران، سید جلیل. (۱۳۹۴). خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی، سازمانی). تهران: انتشارات گوهر، چاپ اول.
۱۴. نعمی، عبدالزهر؛ پیریایی، صالحه. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. مجله مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۳، شماره ۹: ۱۲۰-۱۵۰.
۱۵. نیر، نجمه؛ جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۳). رابطه‌ی مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر شیراز. مجله ی مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۹، شماره ۲، (شماره پیاپی ۲۴)، ۲۳۸-۲۲۴.
16. Schaufeli, W.B, Bakker, A.B. and Salanova, M, 2016. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement. 66(25): 101-116.
17. Arlething, H. 2008. Communication between and teachers in successful schools.
18. Robbins, P, S. 2007 Basics of Organizational Behaviour. Translated by Ali Parsaiyan and Mohammad A'rabi. Cultural Research center. (In Persian).



## The role of school culture and organizational Creativity on the job motivation of primary school teachers in the second district of Ardabil

Adil Zahid Babela<sup>1</sup>

Mehdi Moeini Kia<sup>2</sup>

Soheila Sahebdel<sup>3</sup>

Fardin Foroghi<sup>\*4</sup>

Date of Receipt: 2021/05/15 Date of Issue: 2021/05/26

### Abstract

The purpose of this study is to investigate the role of school culture and organizational creativity on the job motivation of primary school teachers in the second district of Ardabil. The present study is a descriptive correlational study whose statistical population consists of 1260 teachers working in primary schools in the second district of Ardabil in the academic year of 1998-99. From the aforementioned statistical population, according to Morgan table, 374 people (237 females and 137 males) were selected as a sample by multi-stage cluster sampling. Gronert School Culture Questionnaire (1997), Torrance Organizational Creativity Questionnaire (1979), Shuffle and Salanova (2004) Job Enthusiasm Questionnaire were used to collect data. To determine the normality of the data, the Kolmogorov-Smirnov test was used, and to analyze the data, descriptive statistical methods and inferential statistical methods were used, and the output was extracted using SPSS software. Findings showed that the average scores of school culture, organizational creativity and job motivation are above average. And there is a significant positive relationship between school culture, organizational creativity and teachers' job motivation. Also, the result of multiple regression analysis showed that in school culture, except for professional development, other dimensions can predict job motivation. In organizational creativity, except for the initiative dimension, other dimensions can predict job motivation.

### Keywords

School culture, organizational creativity, job passion

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran [zahed@uma.ac.ir](mailto:zahed@uma.ac.ir)
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Higher Education and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran ([m\\_moeinikia@uma.ac.ir](mailto:m_moeinikia@uma.ac.ir))
3. Master of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran ([soheila.sahebdel.1397@gmail.com](mailto:soheila.sahebdel.1397@gmail.com))
4. Master of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran (\*Corresponding Author: [fardin.foroghi.2018@gmail.com](mailto:fardin.foroghi.2018@gmail.com))