



مقایسه رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره ابتدایی شهرستان ساری در دوران اپیدمی کووید-۱۹

حسن سلیمانی

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره ابتدایی شهرستان ساری در دوران اپیدمی کووید-۱۹، بود. روش تحقیق از نوع پس رویدادی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ که تعداد ۱۱۰ نفر از معلمان مدارس دخترانه و تعداد ۱۱۰ نفر از معلمان مدارس پسرانه و در مجموع، تعداد دویست و بیست نفر به شیوه نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های رضایت شغلی گریکسون (۱۹۸۷) و خلاقیت سازمانی رند سیپ (۱۹۷۹) بود. آزمون پارامتری t مستقل در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) نشان داد در دوران همه‌گیری کووید-۱۹، بین میانگین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما، بین میانگین خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، خلاقیت سازمانی، دوره ابتدایی، معلمان، کووید ۱۹

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

با شروع اپیدمی کووید-۱۹ در سراسر جهان، پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی تأکید کردند (ساجد و امگاین^۱)، در بسیاری از کشورها، برای کاهش شیوع ویروس کرونا آموزش‌های حضوری در مدارس و دانشگاه‌ها تعطیل شد. برای این که آموزش دانش آموزان و دانشجویان در طول دوره فاصله‌گذاری اجتماعی دچار وقفه نشود و برنامه‌های درسی طبق برنامه از قبل مشخص شده، تداوم داشته باشد راه کارهای مختلفی از جمله آموزش مجازی ارائه شد (وینر و همکاران^۲، ۲۰۲۰). تغییر رویکردهای حال حاضر آموزشی از منظر مقابله با کرونا و از منظر تغییرات نظام آموزشی به سمت کارایی بالاتر در جهت پیشگیری و مقابله با تهدیدات و بحران‌های جهانی نظیر کرونا قابل توجه است. در حقیقت، کووید-۱۹ با تعطیلی در سراسر جهان، اقتصاد، فرهنگ، آموزش، ورزش و غیره را با چالشی جدی مواجه کرد و سبک زندگی جدیدی را پیش روی مردم نقاط مختلف جهان قرار داد. تحولی که این خانه نشینی در حوزه آموزش ایجاد کرد، قابل توجه بوده به طوری که در آن، توجه به فضای مجازی، استفاده از زیرساخت‌های اینترنتی و ابزارهای مناسب برای برخورداری از این ظرفیت، حرف اول را می‌زند. به عبارت دیگر، کرونا، ادامه آموزش‌ها را با اختلال مواجه کرد و آموزش مجازی به عنوان راهکاری برای عدم توقف آموزش در مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی مختلف انتخاب شد، راهکاری که گرچه برای عدم توقف آموزش اتخاذ شد، اما مدرسه، معلمان و دانش آموزان را با چالشی نو و پیچیدگی‌های خاصی رو به رو کرد. تعداد زیادی از مدارس در کنار معلمان مقاطع تحصیلی، فعالیت‌های حضوری را تعطیل و با تغییر شیوه‌های آموزش از نظام آموزش حضوری به نظام آموزش مبتنی بر یادگیری الکترونیکی به ویژه آموزش آنلاین همگام شدند (حاجی زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

امروزه، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دست یابی به اهداف فردی خواهد شد. لذا، هر سازمانی که در صدد بالابردن بهره‌وری و کارایی خود باشد، اهمیت ویژه‌ای برای رضایت شغلی کارکنان خود قائل است (اسچوفلی و همکاران^۳، ۲۰۰۸). رضایت شغلی، عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). یعنی، دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. اصلی که حاکم بر همه بررسی‌های رضایت شغلی است این است که کارمند، انسانی است با نیازهای بی‌شمار، چنان‌چه قرار است او خوشحال و تولیدکننده و مفید باشد، می‌بایست در کارش ارضاء گردد (مقیم، ۱۳۹۱). رضایت شغلی شامل ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری و عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد می‌باشد. از سویی، رضایت شغلی از رضایت از سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا و رضایت از ترفیع و ارتقا تشکیل می‌گردد. اگر چه رضایت شغلی، زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و تأثیر عوامل فرهنگی نیز می‌باشد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). بطورکلی، کار، هویت فرد را در جامعه مشخص می‌کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهند که خوشنودی

1. Sajed & Amgain

2. Viner et al.

3. Schaufeli et al.

بیشتری را به دنبال خواهد داشت. در این میان، تحقیقات نشان می‌دهد که علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان نسبت به شغل خود ارتباط معنی‌داری با موفقیت آنان در تدریس دارد. به عبارت دیگر، اگر آن‌ها حرفه معلمی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند، عملاً موفق‌تر از دیگران هستند. عوامل مذکور موجب می‌شود تا معلمان از شغل خود رضایت شغلی بیشتری کسب کنند که آن هم به نوبه خود باعث می‌شود تا میزان تلاش شان افزایش یافته و تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و هستند. آن‌ها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می‌خواهند. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). از سویی، عوامل متعددی وجود دارند که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها یک عامل از مجموعه این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. از طرفی دیگر، نتیجه رضایت شغلی معلمان در تربیت نیروهای انسانی کار آمد مشاهده می‌شود. زیرا، رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در دستیابی به موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌گردد. به همین دلیل افراد در هنگام اشتغال به کار خوشحال‌تر هستند و از لحاظ سلامت جسمی و روانی در وضع بهتری قرار دارند و خطر فرسودگی شغلی کمتر آن‌ها را تهدید می‌کند. با توجه به اهمیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان به عنوان پشتوانه‌های اجرایی و فرهنگی آینده کشور با وجود معلمان دارای رضایت شغلی می‌توان به این مهم دست یافت (رهبر کرباسدهی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین، رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. عاملی است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌گردد. به همین سبب، در سازمان‌های امروزی راضی و خشنود نگه‌داشتن کارکنان از دغدغه‌های عمده مدیران می‌باشد. کارکنان راضی، بهتر کار می‌کنند، تولید و خدمات زیاد و با کیفیت بالا ارائه می‌دهند و در نهایت، موجب بهره‌وری سازمان می‌گردند (مقیمی، ۱۳۹۱). تدریس به عنوان یکی از حرفه‌های اثرگذار همواره بستر مهمی برای بروز و ظهور خلاقیت حرفه‌ای و فردی معلمان و دبیران علاقمند و بانگیزه بوده و هست. بی تردید، خلاقیت در تدریس به ویژه در شرایطی که امکانات و ابزارهای مناسب آموزشی در دسترس نیست و معلمان در انجام تکالیف حرفه‌ای خود با کمبودها و محدودیت‌های در منابع مورد نیاز خود، دست به گریبانند، می‌تواند به منزله یک پیشران بسیار اثرگذار در نیل به اهداف آموزشی و یادگیری عمل نماید. از طرف دیگر، در همه حوزه‌های شغلی، داشتن مهارت خلاقیت و خلاق بودن در انجام وظایف حرفه‌ای در کنار سایر صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی، در قرن بیست و یکم به منزله یک عامل مهم در موفقیت تلقی می‌گردد (هنریکسن و میشر، ۲۰۱۳). بنابراین، نوآوری و خلاقیت از جمله شایستگی‌های بسیار مهم در جامعه مبتنی بر دانایی است. تنها معلمان مبتکر و خلاق، از شجاعت کافی برای نادیده گرفتن سیکل روتین آموزش برخوردار هستند و می‌توانند دانش‌آموزان را به تأمل و تفکر عمیق‌تر و خلاقه نسبت به مسائل جهت دهند. از همین رو، در شرایط نوین اقتصادی، نوآوری در پرتو تلاش هم‌افزایانه تیم‌های پیشرو از نیروهای خلاق حاصل می‌گردد (ساویر، ۲۰۰۶). پس، خلاقیت پدیده‌ای عمیقاً اجتماعی است و عمده‌ترین ایده‌های خلاقه از طریق حلقه‌های خلاقه و مبتنی بر همکاری پدید می‌آید. گرچه هدف غایی آموزش و یادگیری برانگیختن پتانسیل‌های یادگیرندگان برای خلق و تولید ایده‌ها، مفاهیم و دانش است، با این حال تعداد کمی از مدارس هستند که به دانش‌آموزان یاد می‌دهند تا به خلق ایده و دانش بپردازند (مک لولین و لی، ۲۰۰۸). برای نیل به این مقصود لازم است معلمان مجموعه تجارب یادگیری معنی-

1. Henriksen & Mishra
2. Sawyer
3. McLoughlin & Lee

داری را تدارک ببینند که از طریق آنها خلاقیت دانش آموزان شکوفا گردد (رابینسون^۱، ۲۰۰۶). از سویی، امروزه خلاقیت یک مسئله‌ی جهانی است و به عنوان یک توانایی اصلی و محوری در انسان تلقی می‌شود. با تکوین تحولات علمی و گسترش سیر تغییرات از اقتصاد صنعتی به سوی اقتصاد دانش بنیان، انواع جدیدی از مهارت‌ها برای ایفای مسؤلیت‌های شغلی و حرفه‌ای موضوعیت یافتند. بر این اساس در یک نظام اقتصادی مبتنی بر دانش و نوآوری از مدارس انتظار می‌رود در امر آموزش به جای تأکید بر تسلط دانش آموزان در مهارت‌ها و اطلاعات غیر ضروری و کم اهمیت، بر فهم عمیق تر آنها از مطالب درسی تأکید نمایند. در همین راستا ایجاد متحول ساختن سبک تدریس و رویه آموزش معلمان در کلاس‌ها نیز موضوعیت خواهد یافت و این انتظار که معلمان نیز باید از رویکردهای خلاقه در فرایندهای یاددهی-یادگیری بهره بگیرند، وجاهت و اعتبار می‌یابد. از این رو، اگر فعالیت‌های جاری در کلاس‌های درس، روتین بوده و بر اساس برنامه از قبل پیش‌بینی شده، پیش بروند و معلمان در این فرایند نقش محوری و داشته باشند، انفعال دانش آموزان در این فرایند دور از انتظار نبوده و در نتیجه رشد و پیشرفت هر دو جانب یعنی معلم و دانش آموزان در فرایند یادگیری متوقف می‌گردد. بنابراین، در امر تدریس، بهره‌گیری از معلمان خلاق، به عنوان یک مزیت رقابتی مهم ارزیابی می‌گردد (ریلی و همکاران^۲، ۲۰۱۱). جان دیویی^۳ (۱۹۱۶) بر این باور بود که هنر خلاقیت با تمام حوزه‌های دانش بشر مرتبط است. شاید اولین و مهم‌ترین بعد تدریس و یادگیری باشد. در آموزش پرورش فعال، نقش معلم تشنه‌کننده است نه سیراب‌کننده. معلم خلاق، ذهن دانش آموز را از تعادل و سکون و رضایت از وضع موجود خارج می‌کند تا خود فرد از طریق قانون و اصل تعادل جویی به تعادل دست یابد (سام خانیان، ۱۳۸۷). معلمین خلاق افرادی با سواد، پرانرژی با یک شیوه حمایت‌گرا، روشن و بارز هستند. ویژگی قابل انتظار از چنین معلمانی، پیچیدگی و تنوع تدریس آنان است. آنها از امور معمولی زیادی برای ساده‌سازی زندگی کلاس و حفظ وقت برای یادگیری استفاده می‌کنند. در خلال زمان آموزش، تمایل دارند تا کنترل کلاس را از خودشان به دانش آموز انتقال دهند. با دریافت داده‌های حاصل ارزیابی‌های تکوینی از یادگیری دانش آموزان، روش و متدولوژی آموزش خود را تغییر می‌دهند. برای یادگیری دانش آموزان خود زمینه وسیعی از قبیل تکرار و تمرین، ارائه مثال‌ها، ارائه علائم اضافی و روش‌های جایگزینی را جهت ادراک مسایل موضوع محور فراهم می‌کنند (ریلی و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع، معلمان خلاق کسانی هستند که شایستگی دارند و در تداوم رشد خود می‌کوشند، قادرند که بطور انترزاعی و ادراکی استدلال نمایند، در هر دو سطح متوسط یا پیشرفته از مهارت‌های تدریس کار کنند و در رابطه با نقش خود بعنوان معلم انگیزه بالایی دارند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۸). سوژه‌هایی نظیر خلاقیت در تدریس و معلمان خلاق از ابعاد مختلف مورد توجه محققان این حوزه قرار گرفته است. به طوری که، در ارزیابی گرایش به تفکر خلاق در میان معلمان آینده بر حسب متغیرهای مختلف، پیشنهاد شده است که نخست بایستی محیط مناسب برای توسعه سطوح تفکر خلاق معلمان مهیا گردد. دوم، معلمان آینده می‌بایست روش‌های تدریس خود را به شیوه‌ای تنظیم نمایند که بر گرایش تفکر خلاق دانش آموزان تأثیر بگذارد. سوم، اهمیت تفکر خلاق می‌بایست به معلمان آینده آموخته شود. چهارم، به معلمان آینده کمک شود تا حداقل به یکی از هنرها ورود نمایند. سطح آگاهی آنها از این موضوع که آموزش هنر سبب می‌شود تا افراد به شکلی خلاق تفکر کنند را افزایش می‌دهد و پنجم باید از شدت و محوریت برنامه درسی کاسته شود و سطح خلاقیت معلمان با فراهم کردن فرصت فکر کردن برای آنها توسعه یابد (گاس و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

با توجه به اهمیت نقش معلمان به عنوان عوامل مؤثر و کارآمد در تربیت نسل آینده و این که می‌توانند با تشویق، شناسایی و تقویت خلاقیت یادگیرندگان، نقش مهمی در تربیت نسلی مبتکر، منعطف، خلاق و نوآور ایفاء نمایند. هم چنین، در کشور ما حدود ۴۳ میلیون

1. Robinson
2. Reilly et al.
3. Dewey
4. Goss et al.

نفر دانش آموز وجود دارد که در دوران شیوع و همه گیری کووید-۱۹، سلامت جسمی و روانی و جلوگیری از آسیب دیدن این بخش بزرگ جامعه در نظر سیاستگذاران در اولویت بوده است و با شعار «مدارس و دانشگاه ها تعطیل است، اما آموزش تعطیل نیست»، آموزش مجازی توانست به عنوان یک نقطه عطف در آموزش این روزهای ایران تلقی شود و یادگیری و آموزش به صورت مجازی پاسخی مثبت به تعطیلی مدارس در زمان شیوع کرونا ویروس در نظر گرفته شود، بی تردید، مهم ترین و اصلی ترین راه حل در نظام آموزشی رویکرد آموزش مجازی بوده که تا این لحظه به عنوان یک راه حل کوتاه مدت و گذرا مورد استفاده قرار گرفته است، اما بر کسی پوشیده نیست که این راه حل ارزشمند با بازوی قدرتمند شبکه انسانی معلمان خدمتگزار در جای جای میهن عزیزمان راه خود را به پیش برده است. اگرچه یکی از ارکان تعالی هر جامعه، نظام آموزش و پرورش آن است، معلمان راضی و خلاق، عنصر اصلی این رکن بوده و نقش محوری در آن ایفا می کند. با این وصف، به نظر می رسد یک نظام آموزشی سالم، پویا و سازنده باید معلمانی داشته باشد که با دبستگی و تعلق خاطر از عهده وظایف خود برآیند و بر مشکلات و موانع پیشرو غلبه نمایند و این حاصل نمی شود مگر این که او به میزان قابل توجهی از شغل خود رضایت داشته باشد. از این رو، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان، هم چنین، خلاقیت سازمانی خصوصا در دوره ابتدایی که مهم ترین مقطع تحصیلی به شمار می آید، می تواند نقش بسیار مهم و بسزایی در شناسایی و درک مشکلات احتمالی و رفع آن ها، در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش، داشته باشد. به نظر می رسد از جمله برخی مشکلات فعلی نظام آموزش و پرورش، ریشه در بی توجهی به این مهم دارد. مخصوصا شرایط کرونایی حال حاضر که به عنوان یک عامل تعیین کننده، این روزها سطح رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی را به صورت معنی داری تحت تاثیر قرار داده است. با عنایت به موارد مطرح شده و از آنجا که مهمان ناخوانده این روزها (کووید-۱۹)، تغییرات گسترده ای در ساختارها و روابط شغلی و مسیرهای کاری در همه مشاغل ایجاد نموده و به خصوص آموزش و پرورش را به سمت الکترونیکی و مجازی شدن هدایت نموده است و شواهد امر نیز حاکی از آن است که این ویروس قصد ماندن دارد و پیوسته جهش یافته و مدل های پیشرفته تری از خود را عیان می سازد. فلذا، رعایت پروتکل های بهداشتی به ویژه رعایت فاصله گذاری اجتماعی را حائز اهمیت دوچندان می سازد تا ارائه خدمات مختلف دچار نقصان نگردد و در این میان، خدمات آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین خدمت به نوع بشر هرگز توقف ناپذیر نیست، و از آن جا که محیط کار هر انسان، خانه دوم اوست، بسادگی پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آن ها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقاء دانش حرفه ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. از همین رو، نگاه نو به نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی و تقویت بنیان های رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی، علاوه بر افزایش کارایی و اثربخشی معلمان و در نتیجه بهره وری مدارس، رضایتمندی دانش آموزان و خانواده های آنان را در پی خواهد داشت. بر این اساس، این پژوهش در پی آن است که به این سوال پاسخ دهد که آیا بین رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره ابتدایی شهرستان ساری در دوران اپیدمی کووید-۱۹ تفاوت وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر، کاربردی، توصیفی از نوع پس رویدادی یا علی-مقایسه ای است. جامعه آماری عبارت است از کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ساری در دوران اپیدمی کووید-۱۹ در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ که به سبب شرایط فاصله گذاری اجتماعی در شرایط اپیدمی کووید-۱۹، تعداد ۱۱۰ نفر از معلمان مدارس دخترانه و تعداد ۱۱۰ نفر از معلمان مدارس پسرانه و در مجموع، تعداد دویست و بیست نفر به شیوه نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت اندازه گیری متغیرهای مورد بررسی از پرسشنامه های بسته پاسخ به شرح ذیل استفاده شد:

پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی، اقتباسی از پرسشنامه اسمیت، کندل و هیولین^۱ (۱۹۶۹) است. این پرسشنامه شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۱-۲۲)، سرپرست (گویه های ۲۳-۳۶)، همکار (گویه های ۳۷-۴۷)، ارتقاء (یا فرصت های رشد) (گویه های ۴۸-۵۴)، حقوق و مزایا (یا پرداخت ها) (گویه های ۵۵-۶۳) و شرایط محل کار (گویه های ۶۴-۷۰) را در قالب ۷۰ سوال می سنجد. به دلیل طولانی بودن پرسشنامه، پژوهشی توسط گریکسون (۱۹۸۷) به منظور کاهش سوالات انجام گرفت و تعداد سوالات به ۳۰ پرسش کاهش یافت، یعنی نسخه کوتاه شده هر یک از شش مولفه ماهیت کار (گویه های ۱-۶)، سرپرست (گویه های ۷-۱۲)، همکار (گویه های ۱۳-۱۸)، ارتقاء (گویه های ۱۹-۲۴)، حقوق و مزایا (گویه های ۲۵-۳۰) و شرایط محل کار (گویه های ۳۱-۴۰)، را اندازه گیری می کند. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی (فرم کوتاه) بر اساس مقیاس اندازه گیری فاصله ای و طیف نگرش سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم، ۵ امتیاز کسب می نماید. در حالی که نمره دهی به گزینه های ۳، ۴، ۹، ۱۸، ۲۱ و ۳۰ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز؛ بی نظرم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز کسب می نماید. امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) برای تایید روایی از روش تایید روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و صاحب نظران بهره جست. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی و از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای کل پرسشنامه و مولفه های آن در بازه ۰/۹۲-۰/۸۷، محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه است (امانی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴).

پرسشنامه خلاقیت سازمانی: پرسشنامه خلاقیت سازمانی توسط رند سیپ (۱۹۷۹) طراحی و ارائه شد. این پرسشنامه شامل ۵۰ سوال است که خرده مقیاس های تحمل شکست (گویه های ۱-۸)، پذیرش ابهام (گویه های ۹-۱۵)، تشویق نظریه های جدید (گویه های ۱۶-۲۳)، پذیرش تغییر (گویه های ۲۴-۳۴)، تحمل تضاد (گویه های ۳۵-۴۳) و کنترل بیرونی کم (گویه های ۴۴-۵۰) را می سنجد. هر سوال بر اساس مقیاس پنج لیکرت درجه بندی شده است، به طوری که آزمودنی برای انتخاب گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به ترتیب +۲، +۱، صفر، -۱ و -۲ امتیاز کسب می کند. در این پرسشنامه محدوده امتیازات حاصله بر اساس شیوه امتیازدهی رند سیپ، بین ۱۰۰ تا ۱۰۰- تعیین شده است که امتیاز بالاتر بیانگر خلاقیت بالاتر می باشد. رده بندی امتیاز ها نیز به این صورت است که نمره بین ۱۰۰- الی ۱۹ (غیر خلاق)، ۲۰ الی ۳۹ (خلاقیت کمتر از متوسط)، ۴۰ الی ۵۹ (خلاقیت متوسط)، ۶۰ الی ۷۹ (خلاقیت بالای متوسط) و ۸۰ الی ۱۰۰ (خیلی خلاق). بر اساس مطالعات امامی و ناظم (۱۳۹۶)، پایایی این پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ محاسبه شد.

تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار SPSS23 و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) با استفاده از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t برای گروه های مستقل) انجام پذیرفت. نخست، آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف، جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش اجرا و مشخص گردید متغیرها از یک توزیع نرمال تبعیت می کنند. سپس، آزمون لون جهت بررسی همسانی واریانس متغیرها در دو گروه مورد مطالعه به اجرا در آمد و مشخص شد که همسانی (برابری) واریانس ها مورد تایید داده ها است.

¹. Smith, Kendall & Hulin

یافته‌ها

در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، متغیر رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی از یک توزیع نرمال پیروی می‌کنند. چرا که مقدار سطح معنی‌داری (Sig.) از مقدار $0/05 = \alpha$ ، بزرگتر است. همچنین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرض همگنی واریانس‌ها نیز مورد تایید داده‌ها است، چرا که مقدار سطح معنی‌داری (Sig.) از مقدار $0/05 = \alpha$ ، بزرگتر است. لذا برابری واریانس‌ها در بین متغیر رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی نشان می‌دهد که توزیع نمرات پاسخگویان در دو گروه معلمان مدارس دخترانه و پسرانه، یکنواخت بوده و تغییرات قابل ملاحظه‌ای ندارد.

جدول ۱ نتایج آزمون t برای گروه‌های مستقل، برای مقایسه متغیرهای رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی در دو گروه معلمان مدارس دخترانه و پسرانه نشان می‌دهد.

جدول ۱: آزمون t مستقل؛ مقایسه رضایت شغلی و خلاقیت سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (Sig.)
رضایت شغلی	دخترانه	۱۱۰	۳/۶۱	۰/۶۹	۳/۰۶	۲۱۸	۰/۰۰۲
	پسرانه	۱۱۰	۳/۸۹	۰/۶۷			
خلاقیت سازمانی	دخترانه	۱۱۰	۳/۵۵	۰/۸۶	۱/۱۹	۲۱۸	۰/۲۳۶
	پسرانه	۱۱۰	۳/۶۷	۰/۶۸			

جدول ۱ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، از لحاظ آماری بین میانگین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه در دوران همه‌گیری کووید-۱۹، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، چرا که مقدار سطح معنی‌داری (Sig.) از مقدار $0/05 = \alpha$ ، کوچک‌تر است. از آن‌جا که میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان مدارس پسرانه (۳/۸۹) بیشتر از رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه (۳/۶۱) است، بنابراین، در دوران همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹، میزان رضایت شغلی معلمان مدارس پسرانه بیشتر از رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه است. همچنین، جدول ۱ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، از لحاظ آماری بین میانگین خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه در دوران همه‌گیری کووید-۱۹، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، چرا که مقدار سطح معنی‌داری (Sig.) از مقدار $0/05 = \alpha$ ، بزرگتر است. بنابراین، در دوران همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹، میزان خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه برابر است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد در دوران همه‌گیری کووید-۱۹، بین میانگین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما، بین میانگین خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، میزان رضایت شغلی معلمان مدارس پسرانه بیشتر از رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه است. اما، میزان خلاقیت سازمانی معلمان مدارس دخترانه و معلمان مدارس پسرانه برابر است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های حاجی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، کمالی و همکاران (۱۳۹۹)، رهبر کرباسدهی و همکاران (۱۳۹۵)، گاس و همکاران (۲۰۱۷) و ریلی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان ادعان داشت که آموزش و پرورش علاوه بر این که در دسته بندی مشاغل در رده بالایی

قرار دارد، از نظر پیچیدگی نیز جزء پیچیده‌ترین حرفه‌های تخصصی دسته‌بندی می‌شود. اشراف معلم بر موضوعات درسی، مسائل یادگیری، الگوها، مهارت‌ها، روش‌ها، راهبردها، فنون تدریس و خلاقیت و نوآوری از عوامل عمده اثربخشی رفتار و مدیریت کلاسی بر رضایت شغلی وی تاثیرگذار است. در این میان، صرفنظر از نقش عواملی چون سن، سنوات تحصیلی و سابقه تدریس که جزء مهمترین عوامل جمعیت شناختی موثر بر رضایت شغلی هستند، عوامل ناشی از ماهیت شغل معلمی، خود کارآمدی و حرمت خود در معلمان، عوامل شغلی، موقعیت های استرس زای شغلی و تنش ناشی از زندگی و حتی شغل، مواردی هستند که می‌توانند نتیجه حاصله را تبیین نمایند. از سویی، معلمان مدارس ابتدایی دخترانه و پسرانه، علاوه بر این که افراد اثربخشی هستند، افراد خلاق هستند که متناسب با موقعیت و امکانات محیط، از تکنیک‌ها و شیوه‌های تدریس منجر به خلاقیت استفاده می‌کنند. بهره‌گیری از چنین رویه‌های خلاقه امکان اثربخشی فعالیت‌های آموزشی آنها را فراهم می‌کند. از سوی دیگر، شناسایی این معلمان و اطلاع از نوآوری‌های آموزشی آن‌ها به بهبود شیوه تدریس معلمان کم تجربه و منفعل و هم چنین به بهبود برنامه آموزش معلمان در مراکز دانشگاهی (به طور خاص، دانشگاه فرهنگیان) کمک می‌کند. از این رو برای فراهم کردن امکان بهره‌برداری گسترده‌تر از دستاوردهای آموزشی و رویه‌های خلاقه این گروه از معلمان و ایجاد بستر مناسب برای انتقال و تعمیم تجارب ارزنده آنان به دیگر معلمان، شناسایی علل و عوامل و زمینه‌های مؤثر بر خلاقیت تدریس معلمان خلاق از اهمیت بالایی برخوردار است. بی تردید، فراهم کردن امکان بهره‌برداری گسترده‌تر از دستاوردهای آموزشی و رویه‌های خلاقه این گروه از معلمان و ایجاد بستر مناسب برای انتقال و تعمیم تجارب ارزنده آنان به دیگر معلمان، نیازمند شناسایی علل و عوامل و زمینه‌های مؤثر بر خلاقیت تدریس معلمان خلاق است که توصیه می‌گردد پژوهشگران آتی به نحو شایسته به آن بپردازند، پدیده‌ای که تاکنون در نظام آموزشی ما کمتر بدان توجه نشده و مورد غفلت واقع گردیده است. هم چنین، پیشنهاد می‌گردد پژوهش حاضر بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی سن و سابقه تدریس در پایه‌ها و مقاطع مختلف تحصیلی بررسی گردد. اهتمام جدی به وضعیت معیشتی معلمان، خواسته‌ای است که سالیان دراز به آن پرداخته شده، اما کمتر مورد رسیدگی مسئولان و دست اندرکاران امر قرار گرفته است، توصیه می‌شود به این مهم بیش از پیش توجه و در صدر اولویت های برنامه ریزی های وزارتخانه و نهاد ریاست جمهوری و مجلس محترم قرار گیرد.

منابع

- امامی، هما و ناظم، فتاح. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱۲(۳)، ۸۳-۹۵.
- امانی، احمد و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رگه‌های شخصیت در پیش بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۳)، ۶۲-۴۳.
- حاجی زاده، انور؛ عزیزی، قادر و کیهان، جواد. (۱۴۰۰). تحلیل فرصت‌ها و چالش‌های آموزش مجازی در دوران روزهای تعطیل: رهیافت توسعه آموزش مجازی در پسا صنعت. مجله تدریس پژوهی، ۱۹(۱)، ۲۰۴-۱۷۴.
- دهقانی، علی؛ بهارلو، رسول؛ بن‌راضی غابش، آرمیتا؛ فرخ‌آبادی، فروغ؛ زارعی، زهرا و مهبودی، لیلا. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رضایتمندی تحصیلی؛ دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. دومانه‌ها راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۷(۳)، ۱۴۷-۱۵۴.
- رهبر کرباسدهی، فاطمه؛ حسین خانزاده، عباسعلی و رهبر کرباسدهی، ابراهیم. (۱۳۹۵). مقایسه تنبیدگی شغلی و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، ۴(۱۴۱)، ۳۱-۲۵.

سام خانیان، محمدربیع. (۱۳۸۷). خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی (مفاهیم، نظریه ها، تکنیک ها و سنجش). تهران: نشر رسانه تخصصی.

عزیزی، نعمت اله؛ بلندهمتان، کیوان و ساعدی، پیمان. (۱۳۹۶). بررسی زمینه‌ها و عوامل خلاقیت در تدریس معلمان خلاق در مدارس روستایی. مجله تدریس پژوهی، ۷(۲): ۱۱۴-۸۸.

کمالی، محمد؛ معین شاهنگیان، محدثه السادات؛ مبارکی، حسین و اکبر فهمی، ملاحظ. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۰(۱)، ۸-۱.
مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۱). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. The Macmillan Company.

Goss, P., Sonnemann, J., and Griffiths, K. (2017). *Engaging students: creating classrooms that improve learning*. Melbourne: Grattan Institute.

Henriksen, D., and Mishra, P. (2013). Learning from creative teachers. *Educational Leadership*, 70(5), 1-4.

Luugiii C a Lee J W 88888888ee eeee o eeaagogy oo eekkkkkk
society: personalization, participation, and productivity. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20(1), 10-27.

Reilly, R. C., Lilly, F., Bramwell, G., and Kronish, N. (2011). A synthesis of research concerning creative teachers in a Canadian context. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 533-542.

Robinson, K. (2006). How schools kill creativity (online video). TED Conference 2006. Monterey, Calif. www.ted.com/talks/ken_robinson_says_scholos_kill_ncreativity (Accessed 15 February 2019).

Sajed, A. N., and Amgain, K. (2020). Corona virus disease (COVID-19) outbreak and the strategy for prevention. *Europasian Journal of Medical Sciences*, 2(1), 1-3

Sawyer, R. K. (2006). Educating for innovation. *Thinking Skills and Creativity*, 1, 41-48.

Schaufeli, W.; Tavis, T. and van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or Three different kinds of Employee well-being?, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.

Viner, R. M., Russell, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., and Booy, R. (2020). *School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review*. The Lancet Child and Adolescent Health.