

دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی

سال چهارم، شماره ۷، بهار و تابستان ۱۴۰۱. صفحات: ۴۷ تا ۶۰

تبیین رابطه فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام

سمیه باقری^{۱*}، رضا غفارینا^۲، آمنه صدر^۳، سجاد طاهر زاده^۴

۱. کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، دانشگاه باختر، ایلام، ایران (نویسنده مسئول)

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان ایلام، ایران.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان ایلام، ایران.

۴. مدرس دانشگاه فرهنگیان، ایلام، ایران.

Email: sbagheri62@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام انجام شده است. روش پژوهش، از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام به تعداد ۵۷۶ نفر است، با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است. به منظور سنجش متغیرها از پرسش‌نامه مک‌دونل، پرسشنامه شوفلی و همکاران و آزمون خلاقیت شغلی استفاده شده است. در تحقیق حاضر با استفاده از دو ابزار SPSS, AMOS از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۷ دی ماه ۱۴۰۰

پذیرش: ۱۳ شهریورماه ۱۴۰۱

واژگان کلیدی:

فرح بخشی در کار، اشتیاق شغلی، خلاقیت کاری، معلمان مقطع ابتدایی

Journal of Research in Elementary Education

Volume 4, Issue 7, Spring and Summer 2022, Pages:47-60

Explaining the Frequate Relationship in Work and Career with the Creativity of Elementary Teachers of Ilam City

Somayah Bagheri^{1*}, Reza Ghafarina², Amena Sadr³, Sajjad Taherzadeh⁴

1. Corresponding author: Masters in Primary Education, Bakhtar University, Ilam, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Ilam, Iran.

3. Assistant Professor of Educational Sciences, Ilam University of Culture, Iran.

4. Teacher of Farhangian University, Ilam, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Received: 7 January 2022

Accepted: 4 Sunday 2022

Keywords:

Farah part in the work, work engagement, creative work, primary school teachers

ABSTRACT

The purpose of this study aimed to explain the relationship between the creativity and the creativity of the elementary teachers in Ilam. The research method, in terms of purpose, is a descriptive nature of the type of correlation based on the modeling of structural equation. The statistical population, all elementary teachers in the city of Ilam, are 576, using Cochran formula 230 people were selected as a simple random method. The data collection tool has been a questionnaire. In order to assess the variables, the McDuel questionnaire, the Schuffoli questionnaire etc. are used. Two types of descriptive and inferential statistics have been used to analyze the data.

مقدمه

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده‌ی اطلاعات، امروزه جامعه‌ی ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (Behiipour, Rafiei & Adib, 2021:2). امروزه ضرورت وجود خلاقیت در آموزش و پرورش تا حدی رسیده است که برخی از نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی آن در دراز مدت یکی دانسته‌اند (Azadegan & Khodamradpour, 2016:2). ژو (Zhou, 2000) خلاقیت را فرایندی می‌داند که نتیجه آن یک کار تازه باشد و توسط گروهی در یک زمان به عنوان یک چیز مفید و رضایت‌بخش مورد قبول واقع شود. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمانها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (Azadegan & Khodamradpour, 2016:2).

خلاقیت نقشی اساسی در کمک به سازمانها برای بقا و رقابت دارد (Zhou & shale, 2003). خلاقیت به عنوان تولید ایده‌ها یا راه‌حل‌های جدید و مفید تعریف می‌شود (Abramis, 2008)، یک دارایی مهم سازمانی است که مشخص شده است بر رفاه سازمان‌ها و کارکنان تاثیر می‌گذارد (Oldham & Commits, 1996). تدریس به عنوان یکی از حرفه‌های اثرگذار همواره بستر مهمی برای بروز و ظهور خلاقیت حرفه‌ای و فردی معلمان، دبیران و مدرسان علاقه‌مند و با انگیزه، بوده و هست. به باور اسکات (Scott, 2015) نوآوری و خلاقیت از جمله شایستگی‌های بسیار مهم در یک جامعه مبتنی بر دانایی است (Azizi, Hematian & Saedi, 2019). معلمان خلاق کسانی هستند که هم از ویژگی‌های شخصیتی خلاق برخوردارند و هم در فرآیند‌های تفکر خلاق تبحر دارند که از آن برای طراحی راهبردهای آموزشی برای افزایش یادگیری و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان بهره می‌گیرند (Same, 2018: 3).

خلاقیت نقطه‌ی عطفی در کار معلم است که به عوامل متعددی بستگی دارد. فرح بخشی در کار یکی از ابعاد مهم محل کار است و در نتایج کارها، در محل کار تفاوت ایجاد می‌کند. بسیاری از مدیران سازمان‌ها بر این عقیده‌اند که فرح بخشی در کار روشی آسان، مطمئن و نتیجه‌بخش برای افزایش تعلق خاطر کاری، تقویت روحیه و دلگرمی افراد و پیامدهای مثبت دیگری از جمله رضایت شغلی، کاهش استرس، افزایش تعهد کاری و کاهش فرسودگی شغلی است. با وجود فرح بخشی در کار، بهره‌وری کارکنان افزایش می‌یابد و آنان خلاق‌تر عمل می‌کنند. فرح بخشی در کار اضطراب کم‌تر و به طور کلی سطح رضایتمندی از زندگی را افزایش می‌دهد. البته پژوهشگران دریافته‌اند که فرح بخشی با توجه به سطح مهارت کارکنان، نسل‌های مختلف و نوع کار متفاوت است (Rahnema, 2016).

فلوئنگ (Fluig, 2008, 2014) نیز در پژوهش خود چهار بعد را مورد بررسی قرار داده است. این ابعاد عبارتند از: بُعد تعاملات

اجتماعی^۱، آئین و اعیاد^۲، آزادی فردی^۳، جو کلی^۴ (Rahnema, khorakeean & Nazemi, 2017). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به منزله یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او از شغلش می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. امروزه در بین دست اندرکاران تعلیم و تربیت کم تر کسی یافت می شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش توجه نداشته باشد. بررسی کیفیت آموزش در یک نظام آموزشی می تواند از اولویت بالایی برخوردار باشد. شاید بخشی از مشکلات فعلی آموزش و پرورش ناشی از بی توجهی به رضایت شغلی معلمان و در نتیجه رابطه ی آن با خلاقیت کاری معلمان باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی می باشد (Asgari et al, 2003).

اشتیاق شغلی^۵ که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می شود یک حالت روان شناختی و نقطه ی مقابل فرسودگی شغلی است و به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار اشاره می کند که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می شود (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). مشارکت بالای کارکنان، می تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (Kahan, 2010). با توجه به موارد فوق ترکیب این موارد باعث می شود تا افراد به صورت ارادی و خودکار طبق میل خود به انجام وظایف و مسئولیت های خود پرداخته و بدون نیاز به حضور سرپرست، کارهای خود را به نحو احسن انجام دهند (Mai & colleagues; Quote from Askari, 2011). اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد (Gibbons, 2006) این منافع در سطوح مختلفی از سازمان مربوطه نمودار می شوند. از جمله ی این مزایا شامل بهبود مدیریت، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از کارکنان، کاهش جابجایی و افزایش انگیزه ی آنان است. این اثرات علاوه بر اینکه به نفع سازمان مربوطه است سبب افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان و بالا بردن راندمان کاری و نیز خلاقیت کاری می شود (Asgari Bajgarani, 2011).

خلاقیت یکی از عالی ترین و پیچیده ترین فعالیت های ذهن آدمی است که تعلیم و تربیت باید به آن توجه کند. در شرایط کنونی برای دستیابی افراد به موفقیت در آینده و مقابله با مسائل فردی و اجتماعی جامعه به افرادی نیازمند است که با تکیه به نیروی اراده و تعقل خویش، بتوانند منطقی و خلاق بیاندیشند و به جای وابستگی ناسالم و استفاده ی صرف از دستاوردهای دیگران، خود نیز تولیدکننده دانش و فناوری باشند و در عصر دانایی خلاق باشند. لذا برای دسترسی به این هدف، حضور معلمان و مربیان خلاق و فعال در جامعه ضرورت میابد تا با ایجاد زمینه های خلاقیت این روند را سرعت ببخشند. تدریس به عنوان یکی از حرفه های اثرگذار همواره بستر مهمی برای بروز و ظهور خلاقیت حرفه ای و فردی معلمان، دبیران و مدرسان

1. Socializing

2. Celebrating

3. Personal Freedom

4. Global Fun

5. Jop engagement

علاقه‌مند و با انگیزه 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 حرفه ای خود با کمبودها و محدودیت‌هایی در منابع مورد نیاز خود، دست به گریبانند می تواند به منزله یک پیشران بسیار اثرگذار در نیل به اهداف آموزشی و یادگیری عمل نماید. آموزش و پرورش رکن اساسی یک کشور است و نبود معلمان خلاق یعنی مرگ تدریجی آموزش، از آنجا که معلمان ستون اصلی آموزش و پرورش هستند لذا باید تمهیداتی در نظر گرفته شود تا آموزش و پرورش معلمانی خلاق را پرورش دهد. معلمی که خلاقیت نداشته باشد کلاس سرد و بی روح را اداره می کند و دانش آموزانی که هیچ هیجانی برای یادگیری نخواهند داشت. و حتی ممکن است حضور معلم با کسلی و بی انگیزه بودن همراه باشد. اما معلم خلاق با رفتار، کردار و بار علمی که دارد باعث ایجاد شور و نشاط، بروزحس کنجکاوی، علاقه به تحصیل و فراگیری دانش در دانش آموزان، به وجود آوردن محیطی شاد و پر از انگیزه هم برای فراگیران و هم دیگر معلمان می شود. معلم خلاق انتقادپذیر است، صبر و تحمل بالایی دارد، تفاوت فردی دانش آموزان را درک می کند، از انگیزه ی قوی برخوردار است، هنر و زیبایی را دوست دارد، به دانش آموزانش آزادی عمل می دهد، در زمینه های مختلف معلومات و مهارت دارد، به دانش آموزان احترام می گذارد و خیال پردازی آنها را تشویق می کند، گاهی کودکانه فکر و عمل می کند و از اشتباهات دانش آموزان دلگیر نمی شود (Behiipour, Rafiei&Adib, 2021).

در هر نظام و سیستم آموزشی تا مدیر، معلم، برنامه ریز و طراح آموزش خلاق و نو آور نباشد دانش آموز نمی تواند خلاق، مبتکر و نو اندیش باشد (nejadfalalah& Haqqani, 2018). به نظر می رسد عوامل مختلفی هستند که می توانند خلاقیت کاری را پیش بینی کنند یکی از این عوامل فرح بخشی در کار است. با وجود فرح بخشی در کار بهره وری کارکنان افزایش می یابد و آنان خلاق تر عمل می کنند (Taheri, 2018: 5). فلونگ (Fluig, 2014) فرح بخشی در کار به هر گونه فعالیت کاری، بین فردی و اجتماعی در محل کار اشاره دارد که از ماهیت شادی بخش برخوردار باشد و سرگرمی و لذت افراد را در پی داشته باشد (Rahim Nia, rahnema, 2016). فورد و همکاران (Ford et al, 2003) سه دسته از فعالیت هایی را که در محیط کاری فرح بخش دخیل هستند بر مبنای اهمیت، اینگونه در نظر گرفته اند، به رسمیت شناختن نقاط عطف فردی (مانند تولد، سالگرد ازدواج)، رویدادهای اجتماعی (مانند پیک نیک ها و میهمانی ها و گروه های اجتماعی و جشن های عمومی موفقیت های حرفه ای (مانند ضیافت پاداش) سایر پژوهشگران نظیر مک دونل (McDelle, 2004) و کارل (Carl, 2007) مدل جامع تری از فرح بخشی ارائه داده اند (Taherian, 2018: 4). به نظر می رسد بین معلمانی که فرح بخشی در کار را تجربه می کنند و معلمانی که فرح بخشی را در محل کار تجربه نکرده اند تفاوت وجود دارد. یکی دیگر از عواملی که میتواند خلاقیت کاری را در معلمان پیش بینی کند اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموعه ذهنی خوش بینانه، که به وسیله شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار توصیف می شود (Salanova, exhaust & piero, 2005, Hayes, 2009). و برای دستیابی به موفقیت در رقابت ها و مبارزه ها، عنصر حیاتی به شمار می آید (Hayes, 2009). مشارکت بالای کارکنان، می تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (Kahan, 2010). جدا شدن این افراد از کاری که انجام می دهند، برای آنان بسیار

سخت است (Bulldoo, 2008, Lockwood, 2007). آنان فراتر از وظایف خود عمل کرده اند و به نتایج فراتر از انتظار نیز دست یافته اند (Hayes, 2009).

با توجه به مطالب فوق پژوهشگر بر آن است تا به تبیین رابطه ی فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام بپردازد و به این سوال پژوهش که آیا بین فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان رابطه ای وجود دارد؟ پاسخی قابل قبول ارائه دهد.

فرضیه های مطرح شده در پژوهش حاضر به شرح ذیل است:

فرضیه اصلی: بین فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی معلمان با میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول: بین فرح بخشی در کار و میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اشتیاق شغلی و میزان خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گرد آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است، که به طور خاص از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمام معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۵۷۶ نفر با توجه به آمار بدست آمده از اداره آموزش و پرورش شهرستان ایلام، بوده است. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۳۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش فرح بخشی از پرسش نامه مک دوئل (McDelle, 2004) بهره گیری شده است.

پرسشنامه فرح بخشی در کار توسط مک دوئل (McDelle, 2005) ساخته شده است و در ایران توسط زند کریمی ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۴ مؤلفه و ۲۴ گویه است. برای مؤلفه ارتباطات اجتماعی در کار ۶ سوال (۶-۱)، برای مؤلفه ی آئین و اعیاد در کار ۶ سوال (۷-۱۲) و برای مؤلفه آزادی های فردی ۶ سوال (۱۳-۱۸) و برای مؤلفه جو کلی کار ۶ سوال (۲۴-۱۹) در نظر گرفته شده است. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع می گردد. برای محاسبه امتیاز کل پرسشنامه، نمره کلیه ی گویه های پرسشنامه را با هم جمع می کنیم. حداقل و حداکثر امتیاز این پرسشنامه ۲۴ و ۱۲۰ است. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر فرح بخشی در شغل خواهد بود و بالعکس. در تحقیق مک دوئل، روایی صوری و محتوایی این ابزار مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و برای هر کدام از زیرمقیاس ها بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شد. پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط شوفلی و همکاران (Schuffoli et al., 2002) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب در کار است، پرسشنامه مذکور در پژوهش برونسرا (Bronsra, 2014) اعتباریابی شده است. طیف مورد استفاده

در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد). شوفلی و همکارانش (Schuffoli et al., 2008) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ گزارش کردند. آزمون خلاقیت شغلی (Jazani et al., 2003) مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه، سه گزینه‌ای (موافق، نامطمئن، و مخالف) است که نمره گذاری طبق کلید ارائه شده در پرسشنامه انجام می‌گیرد. حداقل نمره‌ای که آزمودنی می‌تواند در این پرسشنامه اخذ نماید، صفر و حداکثر نمره برابر با ۷۴ است. ضریب اعتبار این پرسشنامه، در مرحله اجرای مقدماتی و اجرای نهایی، با استفاده از شیوه آلفای کرونباخ، به ترتیب، ۰/۷۴ و ۰/۷۸ بوده است.

در پژوهش حاضر با استفاده از دو ابزار AMOS, SPSS از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، به رسم نمودارها و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و در سطح استنباطی، از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسش نامه، از آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش، از مدل نیکویی برازش برای مشخص کردن برازندگی مدل پژوهش و برای بررسی میزان تبیین متغیر توسط هر یک از سؤالات مرتبط از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول (۱): همبستگی متغیرها

Correlations			
	خلاقیت	فرح بخشی	اشتیاق
خ	Pearson Correlation	1	.633**
لا	Sig. (2-tailed)		.000
ق	N	263	263
ی			
ز			
ف	Pearson Correlation	.666**	1
ر	Sig. (2-tailed)	.000	.000
ص	N	263	263
س			
ا	Pearson Correlation	.633**	.593**
ش	Sig. (2-tailed)	.000	.000
ت	N	263	263
ث			
ج			
ق			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

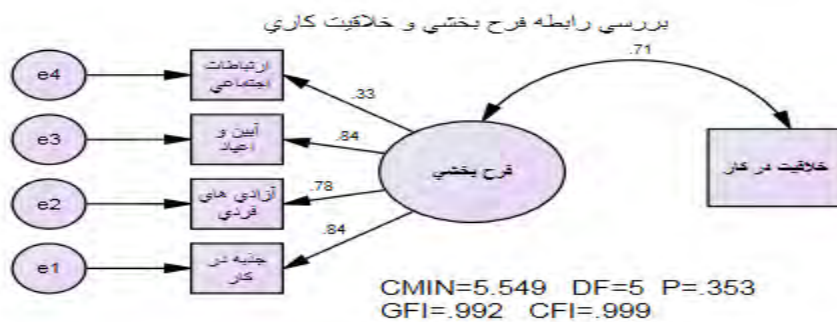
Correlations									
		erteb at	aeen	azad i	jav	shavgh	vaghf	jazabe h	khal agh
e	Pearson	1	.254**	.236	.294**	.160**	.237**	.258**	.278

r t e	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
a e n	Pearson Correlation	.254**	1	.659**	.710**	.544**	.360**	.424**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
a z a d i	Pearson Correlation	.236**	.659**	1	.630**	.537**	.274**	.312**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
j a v	Pearson Correlation	.294**	.710**	.630**	1	.530**	.481**	.446**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
s h a v g h	Pearson Correlation	.160**	.544**	.537**	.530**	1	.541**	.464**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
v a g h f	Pearson Correlation	.237**	.360**	.274**	.481**	.541**	1	.540**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
k h l a g h	Pearson Correlation	.258**	.424**	.312**	.446**	.464**	.540**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	263	263	263	263	263	263	263	263
k h l a g h	Pearson Correlation	.278**	.570**	.576**	.604**	.611**	.488**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	263	263	263	263	263	263	263	263

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه ۱: بین فرح بخشی در کار با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا دار و مثبتی وجود دارد.



جدول (۲): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه اول تحقیق

ضریب همبستگی	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه رابطه
۰/۷۱	۸/۴۹۷	۰/۰۰۰	معنا دار است.

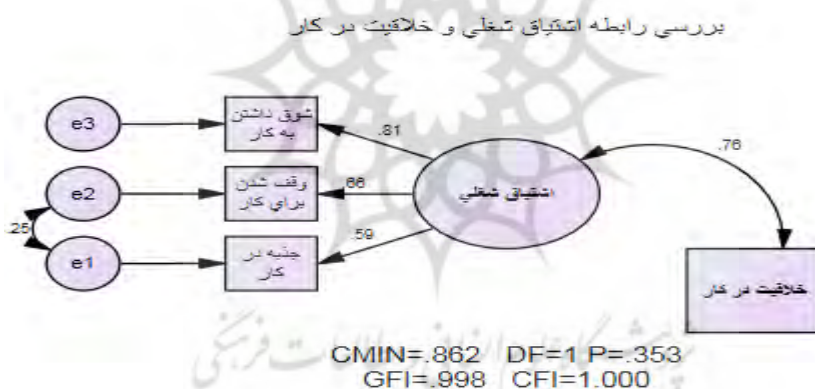
فرح بخشی ↔ خلاقیت در کار

جدول (۳): شاخص‌های مدل رابطه بین فرح بخشی و خلاقیت در کار

شاخص	CMIN/df	RMSEA	GFI	PCFI	NFI	RFI	CFI	IFI
مقادیر استاندارد شاخص	< ۵	< ۰/۰۸	> ۰/۸۰	> ۰/۵۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
مقادیر بدست آمده شاخص	۱/۱۱۰	۰/۰۲۰	۰/۹۹۲	۰/۴۹۹	۰/۹۹۰	۰/۹۷۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹

با توجه به نتایج فوق، مقدار رابطه بین دو متغیر فرح بخشی و خلاقیت در کار ۰/۷۱، سطح معناداری ۰/۰۰۰ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ (۸/۴۹۷)، معناداری است. شاخص‌های مدل نیز برازش مناسب را نشان می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت: بین فرح بخشی در کار با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری و مثبتی وجود دارد.



جدول (۴): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه دوم تحقیق

ضریب همبستگی	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه رابطه
۰/۷۶	۶/۸۳۷	۰/۰۰۰	معنا دار است.

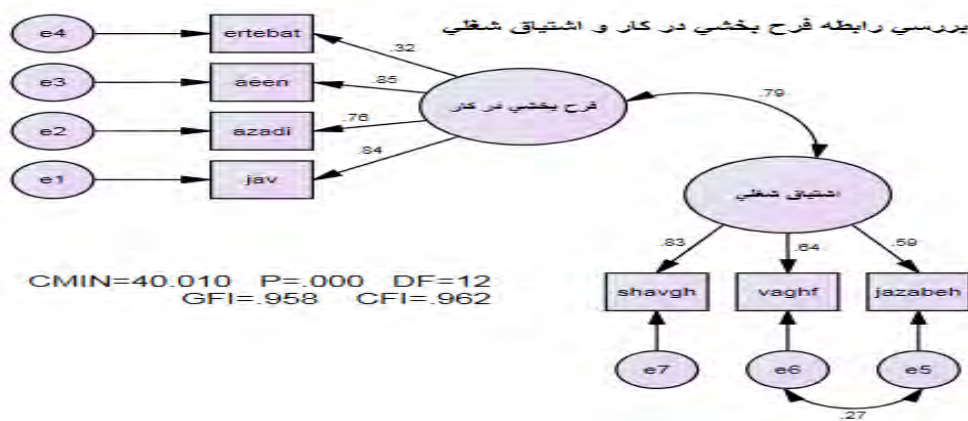
اشتیاق شغلی ↔ خلاقیت در کار

جدول (۵): شاخص‌های مدل رابطه بین اشتیاق شغلی و خلاقیت در کار

شاخص	CMIN/df	RMSEA	GFI	PCFI	NFI	RFI	CFI	IFI
مقادیر استاندارد شاخص	< ۵	< ۰/۰۸	> ۰/۸۰	> ۰/۵۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
مقادیر بدست آمده شاخص	۰/۸۶۲	۰/۰۰۰	۰/۹۹۸	۰/۱۶۷	۰/۹۹۷	۰/۹۷۹	۱	۰/۹۹۹

با توجه به نتایج فوق، مقدار رابطه بین دو متغیر اشتیاق شغلی و خلاقیت در کار ۰/۷۶، سطح معناداری ۰/۰۰۰ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ (۶/۸۳۷)، معناداری است. شاخص‌های مدل نیز برازش مناسب را نشان می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت: بین اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا دار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه ۳: بین فرح بخشی در کار با اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا دار و مثبتی وجود دارد.



جدول (۶): نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری فرضیه سوم

نتیجه رابطه	ضریب همبستگی	نسبت بحرانی	سطح معناداری
فرح بخشی در کار ↔ اشتیاق شغلی	۰/۷۹	۶/۴۵۰	۰/۰۰۰

جدول (۷): شاخص‌های مدل رابطه بین اشتیاق شغلی و خلاقیت در کار

شاخص	CFI	RFI	NFI	PCFI	GFI	RMSEA	CMIN/df
مقادیر استاندارد شاخص	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۵۰	>۰/۸۰	<۰/۰۸	<۵
مقادیر بدست آمده شاخص	۰/۹۶۲	۰/۹۶۲	۰/۹۷۹	۰/۹۴۷	۰/۹۵۸	۰/۰۹۴	۳/۳۳

با توجه به نتایج فوق، مقدار رابطه بین دو متغیر اشتیاق شغلی و خلاقیت در کار ۰/۷۹، سطح معناداری ۰/۰۰۰ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ (۶/۴۵۰)، معناداری است. شاخص‌های مدل نیز برازش مناسب را نشان می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت: بین فرح بخشی در کار با اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول (۸): شاخص‌های مدل آزمون شده تاثیر متغیرهای فرح بخشی و اشتیاق شغلی بر میزان بروز خلاقیت در کار

شاخص	CFI	RFI	NFI	PCFI	GFI	RMSEA	CMIN/DF
مقادیر استاندارد شاخص	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۵۰	>۰/۸۰	<۰/۰۸	<۵
مقادیر بدست آمده شاخص	۰/۹۵۰	۰/۹۶۷	۰/۹۱۷	۰/۹۵۰	۰/۵۸۷	۰/۰۸۳	۲/۸

جدول (۹): اثرات متغیرهای تحقیق

اثرات متغیرها	وزن رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی	معنی داری
فرح بخشی در کار → خلاقیت در کار	۰/۳۱	۲/۴۲۳	معنادار است.
اشتیاق به کار → خلاقیت در کار	۰/۵۱	۴/۲۳۶	معنادار است.

بررسی فرضیه اصلی پژوهش

فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی، بر میزان بروز خلاقیت کاری تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا دار و مثبتی ندارد.

فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا دار و مثبتی دارد.

یافته های حاصل از جدول شماره (۵) نشان می دهد ضریب بین متغیرها برابر با ۲/۴۲۳ و ۴/۲۳۶ که بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین، اثر گذاری فرح بخشی و اشتیاق شغلی تأیید می شود.

بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، فرح بخشی در کار و اشتیاق به کار، بر میزان بروز خلاقیت در کار تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به بررسی های انجام شده و خروجی های داده ها فرضیه ی اول دارای ضریب همبستگی ۰/۷۱ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ به میزان ۸/۴۹۷ و نیز سطح معناداری ۰/۰۰۰ می باشد. و در نتیجه رابطه مثبت و معنا دار است. و نیز شاخص نیکویی برازش میزان استاندارد بالای ۰/۹ را نشان می دهد. بنابراین فرضیه ی تحقیق مبتنی بر این که بین فرح بخشی در کار با خلاقیت کاری رابطه معنا داری وجود دارد تأیید می کند. در کل نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش، رحیم نیا و راهنما (Rahim Nia and Rahnama, 2016) مطابقت دارد. آزمون این فرضیه نشان داد که بین دو متغیر مذکور در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه ی مثبت و معنا داری وجود داشت. این فرض تحقیق پذیرفته و فرض صفر رد می شود. بنابراین افرادی که فرح بخشی در کار را تجربه می کنند، استرس کمتری را متحمل می شوند و ترک کار و غیبت کمتری دارند (Z Bar, 1999)، از انگیزه و انرژی بیشتری برخوردار هستند، کار خود را همراه با دیگران بهتر به انجام می رسانند، ارائه خدمات به مشتریان از سوی آنان بهتر صورت می گیرد و نسبت به شغل خود از رضایت مندی بالایی برخوردار هستند (کارل و همکاران، ۲۰۰۵). هنگامی که کار افراد مفرح نباشد، آنها حداقل کار مورد نیاز برای بقاء را انجام می دهند تا زمانی که بتوانند کار را ترک کنند و فرح بخشی را بیرون از کار تجربه کنند (Berg, 1995) و در نتیجه به گفته ی آبرامیس فرح بخشی در کار باعث افزایش خلاقیت می شود (Abramis, 1989). لذا به نظر می رسد هر اندازه در محیط کار به برنامه های اجتماعی و تعاملی و شادی بخش و مفرح بین کارکنان پرداخته شود و نیز جشن های اعیاد و مراسمات مذهبی برگزار شود، ارتباطات اجتماعی افزایش یابد، و نیز توسط مدیر مربوطه یا کادر اداری آزادی های فردی معقول فراهم شود افراد علاوه بر مسئولیت پذیری، علاقه به کار، وجدان کاری، و جذب کاری به خلاقیت و نو آوری در کار نیز منجر می شود. با توجه به ارتباط مستقیم شادی در کار و عملکرد وظیفه ای، برای اینکه کارکنان بتوانند توانایی خود را به بهترین نحو بروز دهند باید میزان آزادی آنها در انجام کارهای شان افزایش یابد.

یافته های بررسی فرضیه دوم نشان می دهد که بین اشتیاق شغلی با بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معنا داری وجود دارد. با توجه به بررسی های انجام شده و خروجی های داده ها فرضیه ی دوم دارای ضریب همبستگی ۰/۷۶ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ به میزان ۶/۸۳۷ و نیز سطح معناداری ۰/۰۰۰ می باشد. و در نتیجه رابطه معنا دار و مثبت است. و نیز شاخص نیکویی برازش میزان استاندارد بالای ۰/۹ را نشان می دهد. بنابراین این فرض تحقیق مبتنی بر این که بین اشتیاق کاری با خلاقیت کاری رابطه معنا داری وجود دارد تأیید می شود. می توان گفت نتایج این پژوهش با یافته های نتایج پژوهش تیموری مفرد و اسدی (Asadi, & Timuri Mofard, 2019) مطابقت دارد.

در تبیین یافته های این پژوهش می توان بیان کرد که افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می کنند که این امر سبب افزایش انگیزه درونی فرد و سخت کوشی و مسئولیت پذیری وی برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر در دستیابی به اهداف سازمان و خلاقیت کاری خواهد شد. کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با اشخاصی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند (Demruti, Packer, de Jong, Janssen & Shofley 2001; Shofley and Packer, 2004,).

بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می شود (Shuffley and Packer, 2001). به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان میدهد و کمتر شغل خود را ترک می کند (Kan, 1990). بین اشتیاق کاری با میزان بروز خلاقیت کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه مثبتی و معناداری وجود دارد. آزمون این فرضیه نشان داد که بین دو متغیر مذکور در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، این فرض تحقیق پذیرفته می شود. و نیز به نظر می رسد شوق به کار و علاقه مندی به انجام کار علاوه بر جذب به کار و وقف شدن در کار منجر به خلاقیت و نوآوری در افراد می شود.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می کنند، میزان غیبت یا تاخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد (Asgari, 2003, p. 35). شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می گذارد. عدم رضایت شغلی می تواند علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوء هاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد. به طور جدی تر این نارضایتی می تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشارخون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکت های مغزی و حمله ی قلبی گردد. همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون، اضطراب، افسردگی، تنش، روابط فردی آسیب دیده، خشم از موضوعات کم اهمیت، حساسیت های آزاردهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم گیری و عدم تمرکز حواس گردد (Abul Qasem Janaghi, 1380, p. 37). این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است (Salonava, Dipiro, 2005). با توجه به نتایج به دست آمده از داده های پرسشنامه به نظر می رسد که هرچقدر معلمان به شغل خود علاقه داشته باشند و خود را صرف کار کنند میزان بروز خلاقیت کاری نیز در آنها بالاتر می رود.

یافته های بررسی فرضیه سوم نشان می دهد بین فرح بخشی در کار با اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به بررسی های انجام شده و نتایج خروجی های داده ها فرضیه ی سوم دارای ضریب همبستگی ۰/۷۹ و نسبت بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ به میزان ۶/۴۵۰ و نیز سطح معناداری ۰/۰۰۰ می باشد. و در نتیجه رابطه معنادار است. بنابراین، این فرضیه ی تحقیق مبنی بر این که بین فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با میزان بروز خلاقیت کاری رابطه معناداری وجود دارد تأیید می کند. بنابراین یافته های این پژوهش با نتایج بدست آمده از پژوهش راهنما، خوراکیان و ناظمی (Rahnama, khorakeian & Nazimi, 2016) مطابقت دارد. می توان گفت: بین فرح بخشی در کار با اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آزمون این فرضیه نشان می دهد که بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، این فرض تحقیق

پذیرفته می شود. با توجه به بررسی نتایج تحلیلی و فرضیه های پژوهش و نیز اثر متغیر مهارت های حرکتی بر عملکردهای اجرایی در دو متغیر مستقل فرح بخشی در کار و اشتیاق شغلی با متغیر وابسته ی خلاقیت کاری نسبت بحرانی از ۱/۹۶ بیشتر و قابل قبول بوده و نیز وزن رگرسیونی استاندارد بین متغیرهای مستقل و وابسته برقرار بود. لذا به نظر می رسد هرچقدر فعالیت های اجتماعی، و برنامه های شادی بخش و مفرح در مدارس برای معلمان تدارک دیده شود اشتیاق به کار نیز در آنها افزایش میابد و نیز افزایش عملکرد باعث بالا رفتن میزان رضایتمندی در افراد میشود و برای کسانی که نمره بالای رضایتمندی در جنبه های مختلف زندگی شان همراه با اشتیاق را دارند، به خوبی می توان شادی را پیش بینی کرد (Peterson, Park & Siligman, 2005).

با توجه به یافته های پژوهش، به نظر می رسد که فضای مفرح و شادی بخش زمینه ی خلاقیت کاری را در معلمان مقطع ابتدایی شهر ایلام به وجود می آورد. از دیرباز برگزاری مراسم های جشن و سرور جهت شادمانی افراد و بالا بردن روحیه بسیار موثر بوده است. لذا برگزاری برنامه های دوستانه توسط مدیر جهت برگزاری جشن های مذهبی، اعیاد و حتی تولد همکاران منجر به ایجاد محیطی فرح بخش خواهد شد. برگزاری جشن های ملی با حضور معلمین و دانش آموزان و ایجاد برنامه های شادی بخش تاثیر بسیار مثبتی بر روحیه ی معلمان و دانش آموزان و نیز ایجاد رابطه نزدیک آنها با یکدیگر خواهد شد. باید برای معلمان محیطی به وجود آید که آنها را در انجام کارهای خلاق تحریک کند. لذا پیشنهاد می شود برنامه ریزان آموزش و پرورش نسبت به گنجانیدن برنامه های شاد و مفرح اقدام کنند تا شاهد خلاقیت کاری بیشتر بین معلمان باشیم.

شادی نیز باعث افزایش عملکرد بهینه در افراد می شود (Jessica, 2010). آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان گسترده، یکی از مراکزی است که مسئولین و سیاست گذاران آن همگام شدن با پیشرفت های سریع عصر جدید را وجهه همت خود قرار داده اند. در حال حاضر جامعه نیاز به معلمان و مدیرانی دارد که دارای شایستگی های فردی، اجتماعی، تخصص، علم و دانش لازم در زمینه ی آموزش و پرورش باشند. کارکنانی که برای انجام کارها انگیزه قوی تر داشته باشند مشتاقانه وظایف خود را انجام می دهند و نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. مطالعات نشان می دهد کارکنان در محیط های کاری چالشی و محیط هایی که اشتیاق آنها را افزایش می دهد بهترین عملکرد را دارد. معلمانی که اشتیاق به کار دارند ارتباطات گرم و صمیمی تری با دانش آموزان برقرار می کنند، از سلامت جسمی و روحی برخوردارند، فرسودگی کمتری تجربه می کنند و عملکرد کاری بهتری دارند. در واقع اشتیاق معلم حکایت از تلاش او در کارش می باشد که با عملکرد او رابطه مستقیمی دارد. به طور کلی افرادی که در محیطی فرح بخش هستند دارای اشتیاق کاری بالا هستند و نیز رضایت بیشتری از کار خود را تجربه می کنند که این امر باعث افزایش انگیزه درونی فرد و احساس مسئولیت بیشتر برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر و ایجاد خلاقیت کاری در معلمان خواهد شد.

References

- Abrams, D. J. (1990). Play in work. *Journal of American Behavioral scientist*, 33(3), 353-37.
- Andi, N. Fariaty. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters. Growing Science*, 13, 1256-1243.
- Alagheband, Ali. *Sociology of Education*. Tehran: Ba'ath, 1374. [In Persian]
- Asgari, Gita and Kaldi, Alireza. (2012). Investigating the level of job satisfaction of primary education teachers in Tehran. *Social Sciences Quarterly*, 9, 18, summer, 121-139. [In Persian]

- Askari Bajgrani, Mehbooba. (2010). Determining the management strategy of talent for emotional involvement of employees of Isfahan city municipality. *Master's thesis, University of Isfahan, Department of Management, Faculty of Humanities*. University of Esfahan. [In Persian]
- Azadegan, Parvin and Khodamoradpour, Mozghan. (2016). The relationship between occupational alienation and work creativity of physical education teachers in Kermanshah. *The third international conference on modern researches in management, economics and human sciences*. [In Persian]
- Azizi, Nemat Elah, Boland Hemtian, Kivan and Saedi, Peyman. (2018). Fields and factors of creativity in teaching creative teachers in primary and secondary schools in rural areas. *Scientific Research Quarterly of Teaching and Research*, 7, 2, 114-88. [In Persian]
- Behipour, Saeeda and Rafiei, Mohsen and Adib, Elham. (1400). The role of systemic thinking in teachers' work creativity. *The 9th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology*. Social and Cultural Studies, Tehran. . [In Persian]
- Berg, D. H. (1995). The power of a playful spirit at work. *Journal for Quality and participation*, 18, 32-38.
- Bledow. (2008). work engagement as a dynamic process: Events, emotions, and Resources. San feancisco. *paper presented at the Annual convention for the society of I/o psychology*.
- Hayase, L.K. (2009). internal communication in organizations and Employee Engagement. A thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements for the master of Arts Degree in Journalism and Media a Studies Graduate college university of Nevada. Las Vegas.
- Kahan, S. (2010). Getting change right. How leaders Transform organizations from the Inside out. San Francisco. Jossey-Bass.
- Karl, K.A., Peluchette, j. Hall, L., & Harland, L. (2005). Attitudes toward workplace fun: A their sector comp arson. *Journal of leadership and organizational studies*, 12(1), 1-17.
- Karl, K.A., Peluchette, J.V. and Harland, L. (2007). Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers attitudes toward fun, *Journal of Health and Human Services Administration*, Vol. 29 No. 4, pp. 409-447.
- Lockwood, N.R. (2007) leveraging employee engagement for competitive advantage: H Rstrategic role. *HR Magazine*. Vol. 52, NO. 3, pp. 1-111.
- Nejadfalah, Zahra and Haqqani, Marjan. (2017). Investigating the effect of teacher characteristics on the creativity of elementary school students. *The first international psychology conference. Educational sciences and social studies*. Hamadan. . [In Persian]
- Rahnama, Seyedeh Narges. (2015). Joy in work: its nature and essence. *The 5th international accounting and management conference with the approach of modern research sciences*, Tehran. . [In Persian]
- Rahnama, Seyyedeh Narges, Khodavian, Alireza and Nazimi, Shamsuddin. (2016). Investigating the effect of fun at work on job satisfaction and job satisfaction of employees with the mediating role of innovative behavior in Mashhad Municipality. *Transformation Management Research*, 9, 18, 116-90. [In Persian]
- Rahim Nia, Fariborz and Mahla, Seyedeh Narges. (2016). The mediating role of employee happiness in the relationship between Farah Bakshi at work and organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 26, 88, 1-32
- Salanova, M; Agut, S & Peiro, j.M., 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty. the mediation of service climate. *Journal of Applied psychology*. Vol. 90, NO. 6, pp. 1217-1227.
- Shahbandarzadeh, Hamid, Karimi, Samira. (2015). Examining factors driving organizational creativity based on the perception of academics (case study: Persian Gulf University). *Organizational Culture Management Quarterly*, 14, 2, 368-345. [In Persian]

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Taherian, Mohammad. (2017). Investigating the effect of having fun at work on the entrepreneurial creativity of employees of the General Post Office of Ilam Province. *Senior thesis. management Group. Faculty of Humanities. Azad University of Ilam.* . [In Persian]

