



دارای رتبه علمی تخصصی
از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
شاپا الکترونیکی: 2980-891X

فصلنامه علمی تخصصی

رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

دوره ۲، شماره ۲ (پیاپی ۵)، تابستان ۱۴۰۲، صفحه ۸۳ - ۱

مدیر مسئول و صاحب امتیاز:

دکتر رضا فراشبندی

سردبیر:

دکتر رضا غلامیان

نشانی دفتر فصلنامه:

بوشهر، خیابان شهید نواب صفوی، کوچه نواب صفوی ۲۰، پلاک ۱۴



www.esbam.ir

esbam.journal@gmail.com

Tell: 09337935915

داری رتبه علمی تخصصی
از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
ISSN: 29880-891 X



فصلنامه علمی تخصصی رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

دوره 2، شماره 2 - شماره پیاپی 5، تابستان 1402

(1) بررسی اثربخشی کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی (مورد مطالعه: دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان)..... 1 تا 12

فاطمه ترکان چرخ، دکتر محمد بهروزی

(2) تأثیر آموزش به روش مونتهسوری بر تفکر خلاق کودکان کار شهر تهران..... 13 تا 27

دکتر مرتضی عدلیب کورایم؛ مانده رفیع زاده؛ فرزانه جعفری سربیزی؛ پریسا لاریجانی؛ هادی طیبی؛ سمیرا رودگر

(3) پیش بینی اشتیاق تحصیلی بر اساس فرهنگ مدرسه در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی..... 28 تا 41

فاطمه حیدری واحد؛ دکتر سید محسن محمدی؛ زیور زائری

(4) تأثیر برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان مطالعه موردی (مدارس ابتدایی منطقه خمینی شهر استان اصفهان)..... 42 تا 52

دکتر الناز مظاهری فروشانی؛ دکتر ماجد نجاریان

(5) بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران..... 53 تا 66

تریا کام دوست؛ سیروس نریمان پور

(6) تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان های یادگیرنده..... 67 تا 83

محمد عمو اوبالی مقدم؛ دکتر رحمت اله الهیاری

ایمیل فصلنامه: esbam.journal@gmail.com

سامانه فصلنامه: esbam.ir

Quarterly Philosophy Approach in Schools and Organizations

Volume 2, Number 2 - (consecutive 5), Summer 2023

1) Investigating the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: female students 6th grade of elementary school in Dashtestan city) 1 to 12
Fateme Turkancharkh; Dr. Mohammad Behroozi

2) Investigating the effect of Montessori education on the creative thinking of working children in Tehran 13 to 27
DR. Morteza Andalib Koraim; Maedeh Rafizadeh; Farzaneh Jafari Serizi; Parisa Larijani; Hadi Tayyibi; Samira Rodger

3) Prediction of academic enthusiasm based on school culture among sixth grade elementary school students in Kaki city..... 28 to 41
Fateme Heydari Vahed; DR. Seyyed Mohsen Mohammadi; Zaeri zivar

4) The effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr district Isfahan province)..... 42 to 52
DR. Elnaz Mazaheri Foroushani; DR. Majed najarian

5) Investigating the relationship between career motivation and emotional creativity with self-esteem of primary teachers in Gachsaran city 53 to 66
Soraya Kam Dost; Siroos Narimanpour

6) Explaining the role of organizational learning in learning organizations 67 to 83
Mohammad amo obai moghadam; DR. Rahmatollah Alahyari

Email: esbam.journal@gmail.com

website: esbam.ir

Investigating the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: 6th grade elementary school girls in Dashtestan)

Fatemeh Turkancharkh: MA of Curriculum Planning, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Mohammad Behroozi *: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Abstract

Introduction: The current research was conducted with the aim of investigating the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: 6th grade elementary school girls in Dashtestan).

Method: The research method was semi-experimental. The statistical population of the present study was made up of 1259 sixth grade female students of Dashtestan city. The sample size of the research was 40 people who were selected by random cluster sampling and were replaced in two experimental and control groups. After the pre-test, the experimental group was exposed to the brainstorming teaching method of Kerami et al.

Findings: The results of the findings showed that the application of the brainstorming teaching method has improved the critical thinking of the subjects of the experimental group compared to the control group, which shows the positive effect of the application of the brainstorming teaching method on the critical thinking of the subjects of the experimental group compared to The control group has.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the teaching method of brainstorming among students, it can help improve their critical thinking in schools.

Keywords: brainstorming teaching method, critical thinking, female students.

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Email: dr_m_behroozi@yahoo.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.400499.1024

Investigating the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: 6th grade elementary school girls in Dashtestan)

Detailed Abstract

Introduction: The current research was conducted with the aim of investigating the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: 6th grade elementary school girls in Dashtestan).

Materials and methods: The present research method was semi-experimental. The statistical population of the present study was made up of 1259 sixth grade female students of Dashtestan city. The sample size of this research included 40 people, which was obtained through random cluster sampling. For this purpose, first, 2 schools were randomly selected from among the elementary schools of Dashtestan city, and then 20 people were randomly selected from each sixth grade school, and a total of 40 people were randomly selected (20 people from the control group and 20 people from the experimental group). It was selected among the students and after coordinating with the schools and providing the necessary explanations, the questionnaires were given to them to complete. In order to collect information, Fashion's critical thinking questionnaire (1990) was used.

Results and discussion: The present study sought to investigate the effectiveness of using the brainstorming teaching method on critical thinking (case study: 6th grade elementary school girls in Dashtestan). In order to answer this hypothesis, bivariate covariance analysis was used, and the results showed that the average score of the critical thinking variable in the experimental group subjects in the post-test stage is higher than the control group subjects, therefore, it can be said that the application of brainstorming teaching method It has improved the critical thinking of the subjects of the experimental group compared to the control group.

Similar to these findings were obtained in the researches of Mirzavand (2018), Qaidi Assal (2013) and Cao (2019). Examining and explaining the hypothesis analysis showed that the application of the brainstorming teaching method is not a linear or step-by-step process, but the flexibility of critical thinking allows a person to understand the theories used, existing evidence, criteria or standards described, or the method. to judge the things used logically and in an argumentative way. In fact, by using the ability of critical thinking, a person will be able to determine the way of action and the type of belief that he should have by carefully examining complex and individual problems and issues. The cognitive principle of critical thinking is very impressive. The educational system plays an important role in strengthening the potential fields of creativity. One of the ways to build this field is to use creative teaching methods. One of the ways to strengthen the creative spirit in learners is brainstorming. Brainstorming shows useful functions in teaching and learning and facilitates

communication between solutions and ideas. In brainstorming groups, participation increases, criticism and objections decrease, social support increases, and the ability of students to transfer information to solve the determined problem increases and improves. That is, the student can easily retrieve the information stored in his long-term memory and use it to solve the problem. Brainstorming teaching method helps divergent thinking and creative problem solving in practice. This method increases the social competence of the students and makes the students achieve a positive self-confidence. Teaching students with brainstorming method will increase their creativity in problem solving. It can be safely said that without self-confidence and without having enough social sufficiency and self-knowledge and without believing in our abilities to perform a specific action, we cannot successfully perform that action, whether it is emotional or cognitive. The application of the brainstorming teaching method means using the brain to attack a problem. Brainstorming is the implementation of a meeting method in which a group tries to find a solution for a particular problem by presenting all their ideas. In this way, you can first plan the topic, then ask all the students in the class to present ideas. In fact, instead of each group presenting and reviewing the idea separately, and at the end, the groups present the results of their work. The participation of all the students in the class was done as a group and started with the writing of ideas by a secretary on the blackboard, and other stages of the work, including brainstorming, classification and evaluation of ideas, are followed by the supervision of the teacher. Brainstorming method has been introduced by both education experts and creativity education experts as a method of teaching creative problem solving. On the other hand, brainstorming teaching method can be effective on students' critical thinking. Critical thinking is the most indicative basis of a person's personality, the desire to think and the ability to think critically. Critical thinking helps teachers in solving problems, making decisions in life situations and forming a stable identity and habit in a person. The more dynamic the society, the more critical thinkers are needed. Society always needs thinkers who have good judgment about the issues of their society and know when and how to use thinking skills in their society. Having critical thinking in society helps people to be informed citizens and freedom. to experience the real, therefore, critical thinking as a person's skills in interpretation, analysis, evaluation and identification of social phenomena is considered a powerful source in civil and political life.

Therefore, considering that the brainstorming teaching method helps the students' critical thinking, it is suggested that consensus meetings and counseling should be considered in schools to improve the students' critical thinking. Also, considering that in the brainstorming teaching method, different student groups are formed, for this reason, it is easier for students to solve various problems and receive the lesson material, so it is suggested that this issue be taken into consideration by teachers.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the teaching method of brainstorming among students, it can help improve their critical thinking in schools.

Keywords: brainstorming teaching method, critical thinking, female students.

بررسی اثربخشی کاربرد روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی (مورد مطالعه): دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان

فاطمه ترکان چرخ: کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
محمد بهروزی*: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی کاربرد روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی (مورد مطالعه: دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان) انجام شده است. **روش کار:** روش پژوهش نیمه تجربی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۲۵۹ نفر از دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان تشکیل دادند. حجم نمونه پژوهش ۴۰ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند و در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. پس از اجرای پیش‌آزمون گروه آزمایش به مدت ۶ جلسه (هر هفته یک جلسه ۲ ساعته ۱۰ تا ۱۲) در معرض روش تدریس بارش مغزی کرمی و همکاران (۱۳۹۳) قرار گرفتند. **نتایج:** نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که کاربرد روش تدریس بارش مغزی موجب بهبود تفکر انتقادی آزمودنی های گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه شده است که نشان از تاثیر مثبت کاربرد روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش نسبت به گروه گواه دارد. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت روش تدریس بارش مغزی در بین دانش آموزان می توان به بهبود تفکر انتقادی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

واژگان کلیدی: روش تدریس بارش مغزی، تفکر انتقادی، دانش آموزان دختر.

*نویسنده مسؤل: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

Email: dr_m_behrozi@yahoo.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.400499.1024

مقدمه

اهمیت دوره ابتدایی در جهت رشد و شکوفایی استعداد دانش‌آموزان تا این اندازه اهمیت دارد که در تعریف نظام جدید آموزشی به دوره «اساس» نام گرفته است. از جمله کارکردهای مهم این مقطع تحصیلی رشد ارزش‌ها، رشد اجتماعی و رشد عقلانی می‌باشد. یعنی دوره کودکی به واسطه روح مستعد و آماده فراگیر برای آموختن، زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که هر فعالیتی مانند نقشی بر سنگ ماندگار باقی بماند (بختیاری، ۱۳۹۶). هم‌چنین جایگاه رشد اجتماعی در خصوصیات رفتاری قابل مشاهده است. هر رفتاری بر مبنای ارزش‌های آموخته شده و شکل جسمانی خاص خود در کودک ظاهر می‌شود. ورود کودک به دبستان آمیخته با رفتار خاصی است و این وظیفه مدرسه است که این رفتار را تعدیل یا الگوسازی کند و از این طریق است که تطابق رفتارها با ارزش‌های انسانی و الهی امکان پذیر می‌شود. از طرفی در رشد عقلانی ذهن آماده دانش‌آموز در ارتباط با روح و جسمش زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که پایه اولیه آموزش در این دوره تحصیلی می‌شود. شاید بتوان مهم‌ترین نقش مدارس ابتدایی را در عقلانی کردن و ظهور تفکر در دانش‌آموزان به حساب آورد (آقایی میبیدی، ۱۳۹۵).

روش بارش فکری یا یورش مغزی^۱ تکنیکی مبتنی بر مذاکره است؛ به این صورت که همه افراد دور هم می‌نشینند و در مورد یک موضوع، به بحث و مناظره می‌پردازند و هر فرد، موردی و یا راه حلی به ذهنش رسید به جمع مطرح می‌کند. همه می‌توانند صحبت کنند (شعبانی، ۱۳۹۸). معلم که نقش هدایتگر جمع را به عهده دارد، همه مطالب و صحبتها را یادداشت می‌کند. به این ترتیب با یک مشارکت گروهی و تلمبار کردن افکار روی هم در یک جمع می‌توان راه‌حلهایی برای مشکلات پیدا کرد. علاوه بر آن چون همه باید در بحث شرکت کنند، خود موجب افزایش خلاقیت می‌شود. لذا یک معلم در این گونه جمع‌ها، در این تکنیک بسیار حساس است. چرا که دانش‌آموزان می‌خواهند بدانند معلم بسیار با درایت عمل می‌کند (الان^۲، ۲۰۱۸). موضوعات قابل طرح در این تکنیک می‌تواند هر موضوعی که به نظر شاگردان جالب به نظر می‌رسد، حتی در مورد معضلات اجتماعی مانند دفع درست زباله، صرفه‌جویی در آب و بسیاری از مشکلات فردی و اجتماعی. اتفاقاً بسیاری از اوقات، دانش‌آموزان راهکارهایی را ارائه می‌دهند که ممکن است به فکر دیگر افراد جامعه نرسد؛ چرا که افکار ما اغلب قالب ریزی شده و یک سمت و سوی مشخصی پیدا کرده است (میرزاوند، ۱۳۹۸). از سویی کاربست روش تدریس بارش مغزی به معنی استفاده از مغز برای یورش به یک مسئله است بارش فکری عبارتست از اجرای یک روش گردهمایی که گروهی می‌کوشند برای یک مسئله بخصوص با ارائه تمامی ایده‌های خود راه حلی بیابند (آدنی^۳، ۲۰۱۶). در این شیوه می‌توان ابتدا به طرح موضوع پرداخت سپس از همه دانش‌آموزان کلاس درخواست ارائه ایده نمود در حقیقت به جای آن که هر گروه جداگانه به ارائه و بررسی ایده پرداخته و در پایان گروه‌ها حاصل کار خود را ارائه دهند (مولر^۴، ۲۰۱۹)، این کار با مشارکت همه دانش‌آموزان کلاس بعنوان یک گروه صورت گرفته و با نوشتن ایده‌ها توسط یک منشی بر روی تخته سیاه آغاز شده و سایر مراحل کار اعم از بارش ایده‌ها، طبقه‌بندی و ارزش‌گذاری ایده‌ها با نظارت معلم پیگیری می‌شود (ژانگ^۵، ۲۰۱۹). روش بارش مغزی هم از سوی متخصصان آموزش و پرورش و هم از سوی متخصصان آموزش خلاقیت به عنوان روش تدریس حل خلاق مسائل معرفی شده است (دیجکما^۶، ۲۰۱۹).

-
- 1- BrainStorming
 - 2- Allan
 - 3- Adeniyi
 - 4- Moeller
 - 5- Zhang
 - 6- Dijkema

شاخص مهمی که متاثر از روش تدریس بارش مغزی است و بر عملکرد دانش آموزان موثر است تفکر انتقادی^۱ می باشد. زندگی در جامعه پیچیده امروزی نیازمند افرادی است که قادر هستند با تکیه بر تفکر و اندیشه خود بر مسائل پیرامون خویش فائق آیند و در چارچوب و چشم انداز روشنی، اطلاعات لازم را در مورد زندگی خویش جمع آوری و ترکیب کنند و با یک داوری خوب، آنها را ارزیابی نمایند و از کارهای ناممکن بپرهیزند (نقیب زاد، ۱۳۹۸). تفکر انتقادی به عنوان یک فرآیند قضاوت خودتنظیم و هدف دار است که سبب حل مشکلات و تصمیم گیری مناسب در فرد می شود (عجم، ۱۳۹۷). این فرآیند یک فرآیند خطی یا قدم به قدم نیست، بلکه انعطاف پذیری تفکر انتقادی به فرد اجازه می دهد که تئوری های مورد استفاده، شواهد موجود، معیارها یا استانداردهای شرح داده شده و یا روش های مورد استفاده را به طور منطقی و به روش استدلالی مورد قضاوت قرار دهد (نیکفر، ۱۳۹۸). در واقع فرد با استفاده از توانایی تفکر انتقادی قادر خواهد بود با بررسی دقیق مشکلات و مسائل مرکب و منفرد، نحوه عمل و نوع باوری را که باید داشته باشد را تعیین نماید، که جهت رسیدن به چنین باور و عملکردی، نقش مداخله گرانه مهارت های اصلی شناختی تفکر انتقادی بسیار چشم گیر است (لیو^۲، ۲۰۱۹). از تفکر انتقادی شاخص ترین پایه شخصیت فرد، میل به اندیشیدن و توانایی فکر به صورت انتقادی است. تفکر انتقادی به معلمان در حل مسائل، تصمیم گیری در موقعیتهای زندگی و شکل گیری هویت و عادت با ثبات در شخص کمک می کند (قبول، ۱۳۹۸). جامعه هر چقدر پویاتر باشد، نیاز به اندیشمندان انتقادی بیشتر احساس می شود. جامعه همواره نیازمند متفکرانی است که از قضاوت خوب درباره مسائل جامعه خویش برخوردارند و می دانند که چه زمانی و چگونه مهارتهای تفکر را در جامعه خویش بکار گیرند، برخورداری از تفکر انتقادی در جامعه به افراد یاری می رساند تا شهروندانی آگاه و مطلع باشند و آزادی حقیقی را تجربه کنند (قربانی، ۱۳۹۸)، بنابراین تفکر انتقادی به عنوان مهارتهای فرد در تعبیر و تفسیر، تجزیه و تحلیل، ارزیابی و نیز شناسایی پدیده های اجتماعی، منبعی نیرومند در زندگی مدنی و سیاسی محسوب می شود (صفوی، ۱۳۹۸). با توجه به نقش اساسی تفکر انتقادی در زندگی، هدف اصلی آموزش و پرورش می بایست فراتر از کسب آسان دانش، تربیت متفکران انتقادی باشد (صادقی، ۱۳۹۴). هم چنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که در داخل کشور تحقیقی به صورت مستقیم به اثربخشی کاربرد روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی پرداخته نشده است در برخی از تحقیقات به صورت ضمنی در مقدمه به آن اشاره های شده است و در برخی دیگر با دیگر متغیرها را بررسی نموده اند و نتایج ناهمخوانی به دست آمده است از جمله اینکه: سعادت (۱۳۹۹)، میرزاوند (۱۳۹۸)، فلاح یخدانی (۱۳۹۶)، امان زاده (۱۳۹۴)، اسدیان (۱۳۹۴)، کریمی (۱۳۹۳)، قانلی اصل (۱۳۹۳)، قاسمی (۱۳۹۶)، موسوی بهبید (۱۳۹۳)، دیچکما (۲۰۱۹)، ژانگ^۳ (۲۰۱۹) و کائو^۴ (۲۰۱۹) بر اثربخشی روش تدریس بارش مغزی بر بهبود تفکر انتقادی دانش آموزان تاکید داشته اند.

در زمینه اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که نظام آموزشی در جهت تقویت زمینه های بالقوه ی خلاقیت، نقش مهمی ایفا می کند. یک از مسیرهای ساخت این زمینه، به کارگیری روش های تدریس خلاقیت زاست. یکی از روش های تقویت روحیه ی خلاق در فراگیرندگان، بارش مغزی است. بارش مغزی در تدریس و یادگیری کارکردهای مفیدی نشان می دهد و به تسهیل برقراری ارتباط بین راه حل ها و ایده ها می انجامد (بروس^۵، ۲۰۲۰). در گروههای بارش مغزی، مشارکت اعتلا می یابد، انتقاد و ایرادگیری کاهش می یابد، حمایت اجتماعی افزوده می شود و توانایی دانش آموزان برای انتقال اطلاعات

1- Critical Thinking

2- Liu

3- Zhang

4- Cao

5- Bruce

برای حل مساله تعیین شده، افزایش و بهبود می یابد (بود، ۲۰۲۰). یعنی دانش آموز به راحتی می تواند اطلاعات ذخیره شده در حافظه بلند مدت خود را بازیابی کرده و برای حل مساله به کار گیرد. روش تدریس بارش مغزی در عمل به تفکر واگرا و حل مساله خلاق یاری می رساند (حقیقی، ۱۳۹۸). این روش کفایت اجتماعی فراگیران را افزایش داده و باعث می شود تا فراگیران به یک خودباوری مثبتی نایل شوند. آموزش دادن دانش آموزان با روش بارش مغزی حل مساله را به نحو خلاقانه ای در آنان بالا می برد (دینانی، ۱۳۹۹). روش بارش مغزی می تواند به عنوان وسیله ای برای یادآوری مفاهیم و اصول مورد نیاز برای حل مساله به یادگیرندگان کمک می کند خودباوری و کفایت اجتماعی احتمالاً اثرگذارترین حالت بر تمام رفتارهای دانش آموزان است. با اطمینان می توان گفت بدون خودباوری و بدون داشتن کفایت اجتماعی و شناخت کافی از خود و بدون باور کردن توانایی هایمان برای انجام عملی خاص نمی توانیم آن عمل را چه عملکرد عاطفی باشد و چه شناختی، با موفقیت به انجام برسانیم (موسوی بهبید، ۱۳۹۸). بنابراین سوال اصلی تحقیق بدین صورت است که آیا کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان تاثیر معناداری دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر نیمه تجربی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۲۵۹ نفر از دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان تشکیل دادند. حجم نمونه این پژوهش شامل ۴۰ نفر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای بدست آمد. برای این منظور ابتدا از بین مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان به صورت تصادفی تعداد ۲ مدرسه انتخاب و سپس از هر مدرسه پایه ششم و از هر مدرسه ۲۰ نفر و در مجموع ۴۰ نفر به صورت تصادفی (۲۰ نفر گروه گواه و ۲۰ نفر گروه آزمایش) از بین دانش آموزان انتخاب شد و پس از هماهنگی با مدارس و ارائه توضیحات لازم پرسشنامه ها جهت تکمیل در اختیار آن ها قرار گرفت. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه تفکر انتقادی فاشیون (۱۹۹۰) استفاده شد.

۱) پرسشنامه تفکر انتقادی فاشیون (۱۹۸۹): پرسشنامه مهارت تفکر انتقادی مشتمل بر ۳۴ سوال و در طیف ۵ درجه ای لیکرت از (کاملاً موافقم ۵ تا کاملاً مخالفم ۱) می باشد و مهارت های تفسیری شامل: طبقه بندی، رمزگشایی جملات، روشننگری معنا، بررسی ایده ها و تحلیل ایده ها؛ مهارت های استنباطی شامل: جستجو برای شواهد، گمانه زنی در مورد جایگزین ها و استخراج نتایج؛ مهارت های ارزشیابی شامل: ارزشیابی ادعاها؛ ارزشیابی بحث ها، بیان نتایج، توجیه رویه ها، و ارائه استدلال، استدلال قیاسی شامل: استدلال منطقی در ریاضیات، استدلال استقرایی شامل: نتیجه گیری از بحث به دنبال رویارویی با حقایق مربوط به پیش فرض ها، را اندازه می گیرد. روایی پرسشنامه تفکر انتقادی توسط فاشیون (۱۹۸۹) به کمک تحلیل عاملی ۰/۸۸ گزارش نمود. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. پایایی پرسشنامه تفکر انتقادی توسط فاشیون (۱۹۸۹) به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر و به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شد.

۲) پروتکل روش تدریس بارش مغزی کرمی و همکاران (۱۳۹۳): در این تحقیق پروتکل روش تدریس بارش مغزی طی ۶ جلسه (هر هفته یک جلسه ۲ ساعته ۱۰ تا ۱۲) به دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی ارائه شد. شایان ذکر است؛ که پس از مطالعه مبانی نظری و متناسب سازی با شرایط فرهنگی، فرمت جلسات و روایی محتوایی نیز، با نظرخواهی از متخصصین روان شناسی آشنا به روش تدریس بارش مغزی (استاد راهنما) بسته آموزشی را تایید، تدوین و آماده، و بر روی گروه آزمایش، اجراء گردید. دانش آموزان در مورد هر یک از مفاهیم در هر جلسه نکاتی را متذکر شدند. هر کدام از دانش آموزان نظر خود را

بدون ترس از اینکه درست یا غلط است بیان می کردند. مربی به دانش آموزان می گفت تا دانش آموزان هر طور دوست دارند به پرسش ها پاسخ دهند ولی تا جایی که امکان دارد پاسخ هایشان کوتاه باشد. یکی از دانش آموزان نظرات گوناگون را روی وایت بورد یادداشت می کرد و در هنگامی که پاسخی داده نمی شد مربی نظر یکی از دانش آموزان را می پرسید تا بحث دوباره به جریان بیفتد.

جدول ۱ خلاصه محتوای جلسات پروتکل روش تدریس بارش مغزی کرمی و همکاران (۱۳۹۳)

جلسه	محتوای آموزشی
اول	<p>- اجرای پیش آزمون ها (پرسشنامه ها)، - آشنایی اعضای گروه با یکدیگر، - آشنایی اعضا با هدف ها و قوانین گروه و تشریح فعالیت های هر جلسه.</p> <p>فصل اول کتاب:</p> <p>دوستی و دوست یابی: آیا تاکنون به موضوع دوستی فکر کرده اید؟ صمیمی ترین دوستان شما چه کسانی هستند؟ در یک هفته ی گذشته درباره ی چه چیزهایی با دوستانتان گفت و گو کرده اید؟ در چه موضوعاتی همفکری و یا در چه کارهایی به هم کمک کرده اید؟ آیا تاکنون از خود پرسیده اید که چرا ما دوستانی برای خود انتخاب می کنیم؟ دوست خوب چه ویژگی هایی دارد و چگونه می توانیم دوستان خوب را حفظ کنیم؟</p> <p>تکلیف: نام یک یا چند نفر از بهترین دوستانی را که تا به حال داشته اید، روی یک ورق کاغذ بنویسید؛ بعد در مقابل نام هر کدام بنویسید که چرا دوستی با این افراد برای شما مهم بوده است یا چرا می خواستید با آنها دوست باشید؟ نتیجه را در کلاس بخوانید.</p> <p>فصل دوم کتاب:</p> <p>تصمیم گیری: آیا تاکنون دقت کرده اید که ما هر روز تصمیم های زیادی می گیریم؟ مثلاً صبح وقتی می خواهیم به مدرسه برویم، ممکن است تصمیم بگیریم به جای پیاده رفتن از اتوبوس استفاده کنیم یا وقتی از مدرسه به خانه برمی گردیم، تصمیم بگیریم اول تکالیف درسی مان را انجام دهیم و بعد بازی کنیم. در عصر یک روز تعطیل تصمیم می گیریم که به اتفاق خانواده سری به فامیل بزنیم یا در خانه تلویزیون تماشا کنیم.</p> <p>تکلیف: همفکری کنید و بگویید به نظر شما هر کدام از این تصمیم ها مثبت است یا منفی؟ چرا؟ هر تصمیم چه نتیجه ای دارد و بر چه چیزهایی اثر می گذارد؟ خاطره ای کوتاه درباره ی یکی از تصمیم های خودتان و آثار خوب یا بد آن تعریف کنید یا بنویسید.</p> <p>فصل هفتم کتاب:</p> <p>اوقات فراغت: آیا تاکنون به برنامه ی روزانه ی زندگی خودتان فکر کرده اید؟ شما چند ساعت در شبانه روز می خوابید؟ چند ساعت را در مدرسه می گذرانید؟ چه مدت در روز تلویزیون تماشا و یا بازی می کنید؟ چه مدت از وقت خودتان را به عبادت و خواندن قرآن اختصاص می دهید؟ راستی وقتی از تکالیف درسی و وظایف روزانه فارغ می شوید، دوست دارید چه کار هایی انجام بدهید؟ به نظر شما آیا بهتر نیست که برای فعالیت های روزانه و اوقات فراغت خودمان برنامه ریزی داشته باشیم؟ شما برای روزهای تعطیل سال یا تعطیلات تابستان خود چه برنامه ای در نظر گرفته اید؟</p> <p>تکلیف: روی یک کاغذ، کارها و فعالیت هایی را که تاکنون برای پر کردن روزهای تعطیل انجام داده اید، فهرست کنید.</p> <p>فصل یازدهم کتاب:</p> <p>ایستادگی در برابر بیگانگان: تا قبل از پیروزی انقلاب اسلامی، استعمارگران به شیوه های مختلف در کشور ما نفوذ کرده بودند. انقلاب اسلامی دست بیگانگان را از کشور کوتاه کرد. بیشتر نفوذ و دخالت بیگانگان در کشور ما در دور هی حکوم تهای قاجاریه و پهلوی بوده است. کلمه ی استعمار به معنی آباد کردن است؛ اما اگر کشوری به بهانه ی آباد کردن در کشورهای دیگر دخالت و نفوذ کند تا منابع و ثروت آن کشور را غارت کند به آن کشور استعمارگر می گویند.</p> <p>تکلیف: روی یک کاغذ بنویسید، به نظر شما چرا میرزا کوچک خان جنگلی قیام کرد؟</p>
دوم	
سوم	
چهارم	
پنجم	
ششم	<p>پس از بررسی تکلیف، دانش آموزان مروری مختصر بر جلسات داشتند و در این جهت به یکدیگر بازخوردهایی می دادند. - اجرای پس آزمون ها (پرسشنامه ها)</p>

یافته ها

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲ و ۳ به بحث و بررسی پیرامون شاخص های توصیفی تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش و کنترل به تفکیک مراحل پیش و پس از آزمون پرداخته شد.

جدول ۲ شاخص های توصیفی مربوط به تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش به تفکیک مراحل پیش و پس از آزمون

متغیرها	پیش آزمون		پس آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
گروه آزمایش	۱۵/۲	۲/۶۷	۱۹/۴	۳/۳۹

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود میانگین نمره تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون ۱۵/۲ و در مرحله پس آزمون ۱۹/۴ می باشد.

جدول ۳ شاخص های توصیفی مربوط به تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه کنترل به تفکیک مراحل پیش و پس از آزمون

متغیرها	پیش آزمون		پس آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
گروه گواه	۱۹/۲۶	۴/۲۶	۲۰/۶۶	۵/۰۶

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود میانگین نمره تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه گواه در مرحله پیش آزمون ۱۹/۲۶ و در مرحله پس آزمون ۲۰/۶۶ می باشد. در ادامه با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ به بحث و بررسی پیرامون نرمال بودن داده ها و در ادامه در جدول ۵ به نتایج آزمون لوین برای بررسی همگونی واریانس ها پرداخته شد.

جدول ۴ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی فرض توزیع نرمال

متغیرها	گروه	آماره	سطح معناداری
تفکر انتقادی	گروه آزمایش	۰/۱۵۴	۰/۲
	گروه گواه	۰/۱۸۵	۰/۱۷۸

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف در جدول ۴ نشان داد که سطح معناداری برای متغیر جرات‌ورزی بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف-اسمیرنف در خصوص متغیر تفکر انتقادی در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیر نرمال می باشد.

جدول ۵ نتایج آزمون لوین برای بررسی همگونی واریانس ها

متغیرها	مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
تفکر انتقادی	۰/۳۶۶	۱	۳۹	۰/۵۵

نتایج آزمون لوین مندرج در جدول ۵ نشان داد که سطح معنی داری بدست آمده برای متغیر تفکر انتقادی ($F=0/366$) و $P=0/55$) معنادار نیست زیرا از $0/05$ بزرگتر هستند بنابراین، مفروضه همگنی واریانس ها نیز تایید شد. با توجه برقراری مفروضه های تحلیل کواریانس مجاز به استفاده از تحلیل کواریانس دومتغیری هستیم.

جدول ۶ شاخص های برآورد شده مربوط به متغیر تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش و گواه در مرحله پس آزمون

مراحل		گروه آزمایش		گروه گواه
متغیرها		خطای استاندارد	میانگین	خطای استاندارد
تفکر انتقادی		۱/۱۸	۴۱/۷۲	۱/۱۸

نتایج نشان داد که میانگین نمره برآورد شده متغیر تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بیشتر از آزمودنی های گروه کنترل است.

جدول ۷ نتایج تحلیل کواریانس یکطرفه اثر کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری	مجذورات انا
پیش آزمون	۶۰۲/۲۳	۱	۶۰۲/۲۳	۲۸/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱۷
گروه	۱۹۳/۰۸	۱	۱۹۳/۰۸	۹/۵۲	۰/۰۰۵	۰/۲۵۵
خطا	۵۶۳/۵	۳۷	۲۰/۸۷	-	-	-
کل	۶۰۲۱۰	۴۰	-	-	-	-

نتایج نشان داد که پس از کنترل اثر پیش آزمون بر تفکر انتقادی آزمودنی ها به روش تحلیل کواریانس، F محاسبه شده برای گروه های آزمایش و گواه برابر با $9/52$ در سطح $(P < 0/11)$ معنادار است. بنابراین، می توان گفت که کاربست روش تدریس بارش مغزی موجب افزایش تفکر انتقادی آزمودنی های گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه شده است. برای درک بهتر این تفاوت، میانگین نمره برآورد شده متغیر تفکر انتقادی را در مرحله پس آزمون بین گروه آزمایش و گواه با یکدیگر مقایسه نمودیم. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۷، میانگین نمره برآورد شده متغیر تفکر انتقادی آزمودنی های گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بطور معناداری بیشتر از آزمودنی های گروه کنترل است که نشان از تاثیر مثبت کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش نسبت به گروه گواه دارد. با توجه به مقدار مجذورات انا می توان گفت که میزان کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی برابر با $0/255$ است به این معنا که کاربست روش تدریس بارش مغزی $25/5$ درصد از واریانس تفکر انتقادی را تبیین می نماید.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی اثربخشی کاربست روش تدریس بارش مغزی بر تفکر انتقادی (مورد مطالعه: دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهرستان دشتستان) بود. به منظور پاسخگویی به این فرضیه از تحلیل کواریانس دومتغیری استفاده شد که نتایج نشان داد میانگین نمره برآورد شده متغیر تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بیشتر از

آزمودنی های گروه کنترل است بنابراین، می توان گفت که کاربرست روش تدریس بارش مغزی موجب بهبود تفکر انتقادی آزمودنی های گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه شده است.

مشابه با این یافته ها در تحقیقات میرزاوند (۱۳۹۸)، قائدی اصل (۱۳۹۳) و کائو (۲۰۱۹) به دست آمده است. بررسی و تبیین تحلیل فرضیه نشان داد که کاربرست روش تدریس بارش مغزی یک فرآیند خطی یا قدم به قدم نیست، بلکه انعطاف پذیری تفکر انتقادی به فرد اجازه می دهد که تئوری های مورد استفاده، شواهد موجود، معیارها یا استانداردهای شرح داده شده و یا روش های مورد استفاده را به طور منطقی و به روش استدلالی مورد قضاوت قرار دهد. در واقع فرد با استفاده از توانایی تفکر انتقادی قادر خواهد بود با بررسی دقیق مشکلات و مسائل مرکب و منفرد، نحوه عمل و نوع باوری را که باید داشته باشد را تعیین نماید، که جهت رسیدن به چنین باور و عملکردی، نقش مداخله گرانه مهارت های اصلی شناختی تفکر انتقادی بسیار چشم گیر است. نظام آموزشی در جهت تقویت زمینه های بالقوه ی خلاقیت، نقش مهمی ایفا می کند. یک از مسیرهای ساخت این زمینه، به کارگیری روش های تدریس خلاقیت زاست. یکی از روش های تقویت روحیه ی خلاق در فراگیرندگان، بارش مغزی است. بارش مغزی در تدریس و یادگیری کارکردهای مفیدی نشان می دهد و به تسهیل برقراری ارتباط بین راه حل ها و ایده ها می انجامد. در گروههای بارش مغزی، مشارکت اعتلا می یابد، انتقاد و ایرادگیری کاهش می یابد، حمایت اجتماعی افزوده می شود و توانایی دانش آموزان برای انتقال اطلاعات برای حل مساله تعیین شده، افزایش و بهبود می یابد. یعنی دانش آموز به راحتی می تواند اطلاعات ذخیره شده در حافظه بلند مدت خود را بازیابی کرده و برای حل مساله به کار گیرد. روش تدریس بارش مغزی در عمل به تفکر واگرا و حل مساله خلاق یاری می رساند. این روش کفایت اجتماعی فراگیران را افزایش داده و باعث می شود تا فراگیران به یک خودباوری مثبتی نایل شوند. آموزش دادن دانش آموزان با روش بارش مغزی حل مساله را به نحو خلاقانه ای در آنان بالا می برد. با اطمینان می توان گفت بدون خودباوری و بدون داشتن کفایت اجتماعی و شناخت کافی از خود و بدون باور کردن توانایی هایمان برای انجام عملی خاص نمی توانیم آن عمل را چه عملکرد عاطفی باشد و چه شناختی، با موفقیت به انجام برسانیم. کاربرست روش تدریس بارش مغزی به معنی استفاده از مغز برای پرورش به یک مسئله است بارش فکری عبارتست از اجرای یک روش گردهمایی که گروهی می کوشند برای یک مسئله بخصوص با ارائه تمامی ایده های خود راه حلی بیابند. در این شیوه می توان ابتدا به طرح موضوع پرداخت سپس از همه دانش آموزان کلاس درخواست ارائه ایده نمود در حقیقت به جای آن که هر گروه جداگانه به ارائه و بررسی ایده پرداخته و در پایان گروه ها حاصل کار خود را ارائه دهند، این کار با مشارکت همه دانش آموزان کلاس بعنوان یک گروه صورت گرفته و با نوشتن ایده ها توسط یک منشی بر روی تخته سیاه آغاز شده و سایر مراحل کار اعم از بارش ایده ها، طبقه بندی و ارزش گذاری ایده ها با نظارت معلم پیگیری می شود. روش بارش مغزی هم از سوی متخصصان آموزش و پرورش و هم از سوی متخصصان آموزش خلاقیت به عنوان روش تدریس حل خلاق مسائل معرفی شده است. از سویی روش تدریس بارش مغزی می تواند بر تفکر انتقادی دانش آموزان موثر باشد. تفکر انتقادی شاخص ترین پایه شخصیت فرد، میل به اندیشیدن و توانایی فکر به صورت انتقادی است. تفکر انتقادی به معلمان در حل مسائل، تصمیم گیری در موقعیتهای زندگی و شکل گیری هویت و عادت با ثبات در شخص کمک می کند. جامعه هر چقدر پویاتر باشد، نیاز به اندیشمندان انتقادی بیشتر احساس می شود. جامعه همواره نیازمند متفکرانی است که از قضاوت خوب درباره مسائل جامعه خویش برخوردارند و می دانند که چه زمانی و چگونه مهارتهای تفکر را در جامعه خویش بکار گیرند، برخورداری از تفکر انتقادی در جامعه به افراد یاری می رساند تا شهروندانی آگاه و مطلع باشند و آزادی حقیقی را تجربه کنند، بنابراین تفکر انتقادی به عنوان مهارتهای فرد در تعبیر و تفسیر، تجزیه و تحلیل، ارزیابی و نیز شناسایی پدیده های اجتماعی، منبعی نیرومند در زندگی مدنی و سیاسی محسوب می شود.

از این رو با توجه به اینکه روش تدریس بارش مغزی به تفکر انتقادی دانش آموزان کمک می نماید، بنابراین پیشنهاد می شود جلسات همفکری و مشاوره در مدارس جهت بهبود تفکر انتقادی دانش آموزان مدنظر قرار گیرد. همچنین با توجه به اینکه در روش تدریس بارش مغزی گروه های دانش آموزی مختلفی تشکیل می شوند به همین دلیل حل مسائل مختلف و دریافت مطلب درسی برای دانش آموزان راحت تر است که پیشنهاد می شود این مساله مدنظر معلمان قرار گیرد.

References

- Aghaei Meibdi, Shaukat Al-Sadat, (2015), investigating the effects of teaching cognitive behavioral strategies in increasing the dimensions of effective coping style with an emphasis on shy students, the second international humanities conference with a native-Islamic approach and with an emphasis on new researches [In Persian].
- Amanzadeh, Ameneh., Noman F., Mansour., (2014), Investigating the effectiveness of web-based education, computer and mobile learning on the critical thinking skills and creative thinking of university students in Mazandaran province, Journal of Research in Educational and Virtual Learning, third year , number 9 [In Persian].
- Asadian, Cyrus; Piri, Moses; Hassan Reihani, Laleh (2014). Comparison between the effectiveness of collaborative and individual teaching methods in the academic progress of first secondary school students in English. Education Technology, pp. 37-44.
- Ajam, Ali Akbar., Yaqoubi, Azra., (2017), Investigating the impact of teachers' media literacy with their tendency towards critical thinking, a case example: middle school teachers of girls' high schools in district 6 of Tehran, the second scientific research conference on new approaches in Iranian humanities [In Persian].
- Allan, C., Dezuanni, M., & Mallan, K. (2018). Digital Storytelling for Community Participation: The Storyelling Social Living Lab. In Digital Participation through Social Living Labs (pp. 245-262). Chandos Publishing.
- Adeniyi, Y. C., & Omigbodun, O. O. (2016). Effect of a classroom -based intervention on the social skills of pupils with intellectual disability in Southwest Nigeria. Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 10(1), 29. doi: 10.1186/s13034 -016 -0118 - 3.
- Bakhtiari, Nasim., Ahmadi-Qozlojeh, Ahmad., (2016), The effectiveness of Adlerian play therapy on reducing anxiety and increasing children's concentration, the third international conference on applied research in educational sciences and behavioral studies and social harms in Iran [In Persian].
- Bruce, Joyce and Will, Marsha. (2020). Teaching patterns. Translated by Dr. Mohammad Reza Behrangi, Kamal Tarbiat Publications.
- Bood, Francis., (2020), Human Relations, Mohammad Hossein Sarvari, Tehran: Ebad Publishing.
- Cao, Y., Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Toom, A. (2019). Teacher educators' approaches to teaching and connections with their perceptions of the closeness of their research and teaching. Teaching and Teacher Education, 85, 125-136.

- Dijkema, S., Doolaard, S., Ritzema, E. S., & Bosker, R. J. (2019). Ready for take-off? The relation between teaching behavior and teaching experience of Dutch beginning primary school teachers with different educational backgrounds. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102914.
- Dinani, Ali., (2018), *An Introduction to the Meaning, Necessity and Application of Critical Thinking in Education*, Tehran: Faravan Publishing [In Persian].
- Falah Yakhdani, Ahmed Reza, Moazzami Gudarzi, Azam, Abuyi, Azadeh., (2016), the effect of teaching problem solving skills based on brainstorming in the brainstorming method on the development of social skills of fifth grade girls in Yazd city, the first national lifestyle conference and health [In Persian].
- Ghasemi, Mahmoud., Nainian, Ali Mohammad., Qadri, Mojtabi., (2014), the effect of brainstorming teaching method on creativity and academic progress of the third virtual conference of educational leaders focusing on improvement and development through education [In Persian].
- Gubol, Ehsan., (2018), *Critical Thinking*, Science Production Congress, Tehran [In Persian].
- Ghorbani, Nima., (2018), *communication styles and skills*, Tehran: Tablor Publishing [In Persian].
- Haghighi, Mohammad Ali., (2018), *Thought Engineering Technology*, Tehran, Farawan Publishing [In Persian].
- Karmi, Ebrahim., Aflaki, Hossein., (2014), Investigating the effect of games and toys on the development of social skills and creativity of elementary school children, the first national conference of educational sciences and psychology [In Persian].
- Liu, N. Y., Hsu, W. Y., Hung, C. A., Wu, P. L., & Pai, H. C. (2019). The effect of gender role orientation on student nurses' caring behaviour and critical thinking. *International journal of nursing studies*, 89, 18-23.
- Moeller, R. W., & Seehuus, M. (2019). Loneliness as a mediator for college students' social skills and experiences of depression and anxiety. *Journal of Adolescence*, 73, 1-13.
- Perry, A., & Karpova, E. (2017). Efficacy of teaching creative thinking skills: A comparison of multiple creativity assessments. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 118-126.
- Mirzavand, Ahmadreza., Baharond, Fatemeh., Mirzavand, Narges., Nizeh, Bahman., (2018), Review of brainstorming teaching method, 4th international conference of modern researches in the field of educational sciences, psychology and social studies of Iran [In Persian].
- Mousavi Behbid, Seyyed Behrouz., Darvishi, Shahnaz., (2013), Comparison of the effectiveness of brainstorming teaching method and group discussion in the academic progress of fifth grade elementary school students in the social studies course studied by female elementary school students in Ahvaz city. The first national conference of psychology and educational sciences [In Persian].
- Naqibzadeh, Abdul Hossein, (2018), *A Look at the Philosophy of Education*, Tehran: Tahori Publishing [In Persian].
- Nikfar, Mohammad Reza., (2018), *Analytical thinking, Critical thinking*, Tehran: Ney Publishing [In Persian].

- Qaidi Asal, Zahra., Ojinejad, Ahmedreza., Salehi, Muslim., (2013), the effect of brainstorming teaching method on the citizenship skills of sixth grade students, the first national conference of educational sciences and psychology, Maruvasht [In Persian].
- Saadati, Majid., (2018), Communication and Critical Theories, Tehran: Tehran University Press [In Persian].
- Shabani, Hassan., (2018), educational and educational skills, Tehran, Samt Publications [In Persian].
- Safavi, Aman Elah. (2018). General methods and techniques of teaching. Research and Planning Office, Tehran [In Persian].
- Zhang, F., Zhao, L., Zeng, Y., Xu, K., & Wen, X. (2019). A comparison of inquiry-oriented teaching and lecture-based approach in nursing ethics education. Nurse education today, 79, 86-91.

Investigating the effect of Montessori education on the creative thinking of working children in Tehran

Morteza Andalib Koraim*: Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva Branch, Varamin, Iran.

Maedeh Rafizadeh: Master's student in the Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch, Varamin, Iran.

Farzaneh Jafari Serizi: Master's student in the Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch, Varamin, Iran.

Parisa Larijani: Master's student in the Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch, Varamin, Iran.

Hadi Tayibi: Master's student in the Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch, Varamin, Iran.

Samira Rodger: Master's student in the Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch, Varamin, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the effect of Montessori education on the creative thinking of working children in Tehran.

Method: This research is in the category of quasi-experimental intervention researches, pre-test, post-test with control group. The statistical population of this research was made up of working children in one of the charity centers supporting children in the 12th district of Tehran in 1402. The statistical sample includes 40 working children who were selected based on the available random method from the statistical population and were divided into 2 experimental and control groups of 20 people. The data collection tool in this research was Torrance Visual Creativity Test Form "B" and the Montessori educational program was used to teach children. In order to analyze the data, the covariance analysis method was used.

Findings: The findings showed that Montessori education had an effect on the scales of fluidity ($p \leq 0.01$), flexibility ($p \leq 0.01$) and expansion ($p \leq 0.01$), but the effectiveness of the intervention was not observed. In order to analyze the data, the covariance analysis method was used.

Conclusion: In order to increase the creativity of working children in Tehran, instead of using lecture methods and theoretical discussions, they should rely more on working with necessary and sufficient tools, facilities and equipment and provide the necessary opportunities for children to use them.

Keywords: Montessori education, creative thinking, working children.

*Corresponding author: Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Varamin-Pishva Branch, Varamin, Iran.

Email: mortezaandalib65@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2023.401731.1025](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.401731.1025)

Investigating the effect of Montessori education on the creative thinking of working children in Tehran

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the effect of Montessori education on the creative thinking of working children in Tehran.

Materials and methods: This research is in the category of quasi-experimental intervention researches, pre-test, post-test with control group. The statistical population of this research was made up of working children in one of the charity centers supporting children in the 12th district of Tehran in 1402. The statistical sample includes 40 working children who were selected based on the available random method from the statistical population and were divided into 2 experimental and control groups of 20 people. The data collection tool in this research was Torrance Visual Creativity Test Form "B" and the Montessori educational program was used to teach children.

Results and discussion: According to the results obtained from the average creative thinking test of children trained in the Montessori method in the fluid scales, the flexibility and development of the scores in the experimental group was evident, and no significant difference was observed in the initiative scale between the two groups. The obtained result is consistent with the results of Milgram (1981), Patamaei (2006), Lillard (2012), Erwin et al. (2010) and Adair (1995). Also, the result of the current research with the results of Ganji et al. (2014), Shahni Yilaq et al. And they confirm the flourishing of creativity of students and novices, it is aligned.

In the meaningful explanation of the results in terms of flexibility, it should be said that according to Montessori, if a child feels that the level of his activities is in harmony with his inner needs, he will naturally be able to reveal himself, and this characteristic will expand in him so much that even from The requirements of its growth also go beyond. Gilford also points out that flexibility allows for the design of new patterns of thinking and emphasizes the diversity of ideas. According to the conducted research and the ready results in terms of flexibility, it can be said that using the Montessori educational method develops the ability of working children to change their way of thinking when problems change shape or are raised from another dimension. data and face issues and problems. As a result, the child searches for compatibility, harmony and agreement with human beings of the same type and level and succeeds in this task (Montessori, 2007).

In explaining the results of the absence of a significant difference in the dimension of innovation, it can be said that creativity exists innately in all people, and its emergence in a proper way requires proper cultivation. This happens in Montessori classes for children. Due to his excessive attention to children, Montessori provided equipment to increase creativity in children, because the level of creativity decreases with age, so in childhood, by teaching methods to activate creativity, it can be

done in the years to come. There were more creative adults in the community. But on the other hand, only the presence of children in the control group in the experiment created motivation in the aspect of creativity, and this caused the creative thinking of the children to be encouraged, and this made the children enjoy doing their work and feel better. In all the components of creativity, the point that is noticeable is presenting ideas in a new, unique and non-repetitive way, in a way, allowing the mind to break the rules and from an angle so that children understand and receive themselves with an open mind and no framework. from class exercises and expression environment and to see and learn everything from an unusual angle. In terms of the significance of the difference in the expansion dimension, it should be said that Guilford considers expansion as the ability to pay attention to details while performing an activity. In his opinion, the expanded thought deals with all the necessary details for a plan and does not miss anything. Thinking increases students' sensitivity to all the details necessary to solve a problem or idea. Similarly, Montessori believes that it is this sensitivity that forces the child to communicate with the outside world in a special way.

In explaining the results in the fluidity dimension, it should be said that according to Montessori's organized theory in the field of sensory education, by regularly presenting sensory effects to children, light to dark shadows, low to high notes, hard to smooth boards, etc. Hand suggests that sudden impressions of real-world stimuli have an organized neural system in which they can be recorded, and given the hierarchical nature of neural organization, it is possible that organization at lower sensory levels feeds organization at higher levels. (Lillard, 2012) and considering that fluid intelligence is the ability to understand relationships, independent of previous experience or instructions regarding it (Lillard, 2019), therefore, the interventional training of this research has shown its positive effects on working children.

Due to the fact that the statistical population of the current research is the working children of Tehran city, caution should be exercised in generalizing the findings to children in other age groups. Therefore, it is suggested: in order to increase the creativity of working children in Tehran, instead of using lecture methods and theoretical discussions, they should rely more on working with the necessary and sufficient tools, facilities and equipment and also provide the children with the necessary opportunities to use them. Educators and assistants of support organizations should make children the main focus of their learning and teaching in order to increase students' creativity (child-centered). Any kind of education without the active participation of children is fruitless. Also, support centers such as welfare and charities should be equipped with tools and equipment of appropriate sizes and in harmony with the physical structure of children, so that they become the basis for the increase of creative motivation in them.

Conclusion: In order to increase the creativity of working children in Tehran, instead of using lecture methods and theoretical discussions, they should rely more on working with necessary and sufficient tools, facilities and equipment and provide the necessary opportunities for children to use them.

Keywords: Montessori education, creative thinking, working children.

بررسی تأثیر آموزش به روش مونته‌سوری بر تفکر خلاق کودکان کار شهر تهران

مرتضی عندلیب کورایم*: استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

ماتده رفیع زاده: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

فرزانه جعفری سریزی: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

پریسا لاریجانی: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

هادی طیبی: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

سمیرا رودگر: دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر آموزش به روش مونته‌سوری بر تفکر خلاق کودکان کار شهر تهران بود. **روش کار:** این پژوهش در طبقه پژوهش‌های مداخله‌ای شبه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش را کودکان کار در یکی از مراکز نیکوکاری حامی کودکان در منطقه ۱۲ شهر تهران در سال ۱۴۰۲ تشکیل دادند. نمونه آماری شامل ۴۰ کودک کار است که بر اساس روش تصادفی در دسترس از جامعه آماری انتخاب شده و به ۲ گروه آزمایش و کنترل ۲۰ نفری تقسیم شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش آزمون سنجش خلاقیت تورنس تصویری فرم "ب" بود و جهت آموزش کودکان از برنامه آموزشی مونته‌سوری استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل کوواریانس استفاده شد. **نتایج:** یافته‌ها نشان داد آموزش به روش مونته‌سوری بر مقیاس‌های سیالی ($p \leq 0/01$)، انعطاف‌پذیری ($p \leq 0/01$) و بسط ($p \leq 0/01$) تأثیر داشته اما بر مولفه ابتکار اثربخشی مداخله مشاهده نشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل کوواریانس استفاده شد. **نتیجه‌گیری:** جهت افزایش خلاقیت کودکان کار شهر تهران به جای به کارگیری روش‌های سخنرانی و بحث‌های نظری، بیشتر متکی بر کارکردن با ابزارها، امکانات و وسایل لازم و کافی شوند و نیز فرصت‌های لازم را برای استفاده از آن‌ها را برای کودکان فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: آموزش به روش مونته‌سوری، تفکر خلاق، کودکان کار.

***نویسنده مسؤل:** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین- پیشوا، ورامین، ایران.

Email: mortezaandalib65@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.401731.1025

مقدمه

پدیده کودکان کار یکی از معضلات جوامع در حال توسعه است. کودکان کار خیابانی به افراد زیر ۱۸ سال اطلاق می شود که برای ادامه بقا خود مجبور به کار و یا زندگی در خیابان هستند. این کودکان با هدف کسب درآمد برای کمک به خانواده و یا تأمین مخارج شخصی و گذران زندگی مجبور به کار کردن می باشند. در ایران آمار درباره ی تعداد کودکان کار خیابانی نامعتبر و متفاوت است به طوری که در برخی از آمارها حدود ۲۰ هزار کودک کار خیابانی، تنها در شهر تهران گزارش شده است. اجبار کودکان به کار موجب آسیب به سلامت فیزیکی، جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی آنها می شود. این کودکان برای تغییر در شرایط زندگی شان توانایی و شناخت لازم را نداشته و سلامت آنان به دلیل سبک زندگیشان به خطری افتد. مشکلات فراوانی برای این کودکان ذکر شده است. اعتماد به نفس پایین، انزوای اجتماعی، عدم درک و کنترل مشکلات محیطی از جمله این مشکلات است. همچنین اختلالات اضطرابی، خلقی، جسمی و اجتماعی در کودکان کار شایع است. آنچه از این نتایج مشخص می شود آن است که مسائل و مشکلات جسمی و روحی در کودکان کار شیوع بیشتری نسبت به سایر کودکان دارد. در عصر حاضر تعلیم و تربیت انسان به طور اعم تعلیم و تربیت کودک به طور اخذ جایگاه و مرتبه ویژه ای را در حیطه علوم تربیتی به خود اختصاص داده است. براین مبنا عده ای از برنامه ریزان آموزشی بر این باورند سرنوشت هر جامعه را انسان ها می سازند و زیر بنای حیاط مادی و معنوی انسانها در گرو ساختار کودکی آنان است و ساختار مزبور نیز با تعلیم و تربیت خاص این دوره رابطه تنگاتنگ دارد (مونتسوری، ۱۳۷۸). فلسفه دیدگاهها و روش هایی که در مدارس مورد استفاده قرار می گیرند و همچنین جو و شرایطی که بر آنها حاکم است تاثیر زیادی بر تفکر خلاق دارد. اعتقاد و آمادگی معلمان برای پذیرش مطالب و مسائل جدید نقش بسیار مهمی در پرورش تفکر خلاق دارد. ترویج تفکر خلاق روشی قدرتمند برای درگیر کردن بچه ها با امر یادگیری است. بچه هایی که به تفکر خلاق تشویق می شوند روز به روز انگیزه و اعتماد به نفس بیشتری از خود نشان می دهد کودکان خلاق به معلمان خلاق نیاز دارند ولی موانع زیادی ممکن است جلوی خلاقیت را بگیرد یکی از این موانع شاید تدریس تدافعی باشد وقتی شاگردان برای مدت های طولانی با توقع اندک و فعالیت ناچیز کار کنند، وقتی ثمره کارشان نظارت شده فرمایشی باشد و وقتی مقوله های پیچیده درس روش سطحی تدریس شوند فرصت چندانی برای بروز خلاقیت دست نمی دهد. خلاقیت وقتی رونق می گیرد که فرصت برای کشف و بررسی آزمایش و بازی کردن با فکرهای گوناگون کافی باشد کودکان برای شکوفاسازی خلاقیت خود به شرایط مناسب نیاز دارند. تفکر خلاق هنگامی ابراز می شود که کودکان خود تولیدکننده دست آورد ها باشند، تفکر و ابتکار نشان بدهند و بتوانند در مورد ارزش کارشان قضاوت کنند. این ضرورت مریبان مدارس را به تجدید نظر در به کارگیری روش های آموزشی وا می دارد زیرا که ارائه، مطالب ارزیابی و در نهایت تصحیح غلط ها دیگر نمی توانند جوابگوی نیاز زمان حال باشند (فیشر، ۱۳۸۸). مونتسوری (۱۳۷۰_۱۹۵۲) تعلیم و تربیت اوایل دروران کودکی را به شدت تحت تاثیر قرار داده و تدریس خود را بر ۵ اصل اساسی بنا نهاده: احترام به کودکان، اندیشه جاذب، دوره های حساس، محیط های آماده، خودتعلیمی (یور و فال کونر، ۱۳۸۸). همچنین همه وسایل موجود در کلاس مونتسوری بر اساس ۵ موضوع سازمان دهی شدند: مهارت زندگی، مهارتهای حسی، مهارتهای محاسبه کردن، فرهنگ، زبان، وسایل مونتسوری را به گونه ای با دقت رده بندی شدند که فعالیت روند منطقی و منظمی را دنبال کند. راه بندی و ترتیب موجود در بعضی از وسایل به کودکان سازمان دهی افکار خود را می دهد و به آموزش مهارت حل مسائل به روشی واضح و روشن، از طریق حواس می پردازند (محدودی، ۱۳۸۴).

در روش مونتسوری در حالی که کودک مشغول فعالیت ارائه شده است او را مشاهده و در صورت نیاز به صورت غیرمستقیم در فعالیت او مداخله می کند. این بخش از نظریه مونتسوری بر گرفته از نظریه دیویی است. آنچه که در نظریه مونتسوری قابل توجه به نظر می رسد همخوانی بخشی از آن با نظریه داروین می باشد. داروین معتقد است که رشد و تحول هر فرد مدل

کوچک تکامل کل آنگونه در طی تاریخ است. به باور مونته‌سوری نیز هر کودک در مسیر آموزشی خود باید از مراحل تغییر و تکامل جامعه بشری به شکای ساده شده و ممکن عبور کند (بری تون، ۱۹۹۲). نتایج مطالعات تعدادی از پژوهشگران تأثیر روش آموزش مونته‌سوری را در اعتماد به نفس، مهارت‌های اجتماعی، رفتارهای خشونت آمیز، خودکارآمدی، پیشرفت تحصیلی، عبارت حل مسئله و تفکر خلاق را تایید کرده است (لیلارد، ۲۰۱۲: آوروین همکاران ۲۰۱۰، هریس، ۲۰۰۸، کیلی و آری، ۲۰۱۱، کاستا لانوس، ۲۰۰۳، منر ۲۰۰۰). با توجه به ادبیات پژوهش می‌توان گفت تفکر خلاق قابلیت آموزش‌پذیری و ارتقاء را دارد. همینطور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون اثربخشی روش آموزش مونته‌سوری بر تفکر خلاق مورد بررسی قرار نگرفته است، لذا لزوم ایجاد شرایط برابر آموزشی و همین‌طور به منظور تربیت نسلی پویا، مبتکر، خوداصلاح‌گر و خلاق. بنابراین این پژوهش با هدف تعیین میزان اثربخشی آموزش به روش مونته‌سوری بر تفکر خلاق کودکان کار شهر تهران انجام شده است.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی و از نظر امکان کنترل متغیرها، در طبقه پژوهش‌های مداخله‌ای شبه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد. بدین صورت که آموزش به روش مونته‌سوری بر روی نوآموزان گروه آزمایش اجرا شد و گروه کنترل در معرض آموزش رایج و سنتی قرار گرفتند. آن‌گاه آزمایشگر پس از مداخله، به بررسی تغییرات رخ داده در گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل پرداخت و تأثیرات مداخله را مشخص نمود. جامعه آماری این پژوهش را کودکان کار در یکی از مراکز نیکوکاری حامی کودکان در شهر تهران در منطقه سرچشمه در سال ۱۴۰۲ تشکیل دادند. نمونه آماری شامل ۴۰ کودک کار است که بر اساس روش در دسترس از جامعه آماری انتخاب شده و به ۲ گروه آزمایش و کنترل ۲۰ نفری تقسیم شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش آزمون سنجش خلاقیت تورنس تصویری^۱ فرم "ب" می‌باشد و جهت آموزش کودکان از برنامه آموزشی مونته‌سوری استفاده شده است. ابزار سنجش در این پژوهش شامل:

آزمون تفکر خلاق تورنس فرم تصویری "ب": تست سنجش خلاقیت تورنس مبتنی بر مدل ساختار عقل گیلفورد^۲ بوده و دارای دو شکل کلامی (تفکر خلاقانه به وسیله کلمات) و تصویری (تفکر خلاقانه به وسیله تصاویر) و دو فرم موازی (آ و ب) برای هر تست است که دو فرم آ و ب می‌توانند به جای هم مورد استفاده قرار بگیرند. این آزمون از دسته آزمون‌های عملکردی است و تعدادی تکالیف بازپاسخ را در اختیار فرد می‌گذارد و از او می‌خواهد که هر چقدر می‌تواند به تکالیف موردنظر پاسخ دهد. آزمونی که برای بیان اندیشه‌ها و افکار تازه و جالب در قالب تصاویر شکل گرفته و شامل سه فعالیت تصویرسازی، تکمیل تصاویر و دایره‌ها است و اجرای آن ۳۰ دقیقه به طول می‌انجامد. این آزمون بر این فرض استوار است که توانایی آفرینندگی و خلاقیت چهار عامل جداگانه یعنی ابتکار^۳، بسط^۴، سیالی^۵ و انعطاف‌پذیری^۶ است. در فعالیت تصویرسازی فرد لازم است درباره تصویری که به شکل یک تکه کاغذ رنگی ارائه شده، فکر کند. در این فعالیت تولید بر مبنای ابتکار و بسط دادن ارزیابی می‌شود. فعالیت تکمیل تصاویر شامل ۱۰ تصویر ناقص است که در محدوده زمانی ۱۰ دقیقه‌ای توسط آزمودنی کامل

- 1- NTorrance Test of Creativity Thinking Form B (TTCT)
- 2- Guilford
- 3- Initiative
- 4- Elaboration
- 5- Fluency
- 6- Flexibility

می‌شود. تولید در این فعالیت بر مبنای سیالی، انعطاف‌پذیری، ابتکار و بسط دادن برای هر تصویر ارزیابی می‌شود. فعالیت دایره‌ها شامل ۳۶ دایره است که آزمودنی‌ها می‌توانند با استفاده از دایره‌ها اشکال متفاوت ترسیم نمایند. تولیدات این فعالیت نیز بر مبنای انعطاف‌پذیری، ابتکار، بسط و سیالی برای هر تصویر کامل شده است (پیرخائفی، ۱۳۸۸). نمره‌گذاری این آزمون بر اساس چهار مؤلفه سیالی (یعنی استعداد تولید ایده‌های فراوان یا تعداد پاسخ‌های مرتبط)، انعطاف‌پذیری (یعنی استعداد تولید ایده‌ها یا روش‌های بسیار گوناگون یا دسته‌بندی‌های متفاوت پاسخ‌ها) و بسط (یعنی استعداد توجه به جزئیات یا میزان جزئیات پاسخ‌ها) و ابتکار (یعنی منحصر به فرد بودن ایده‌ها و فراوانی پاسخ‌ها) انجام می‌شود؛ و نمره خلاقیت از مجموع این چهار نمره به دست می‌آید. هرچه نمره خلاقیت بیشتر باشد، نشان‌دهنده بالاتر بودن خلاقیت فرد است (تورنس، ۱۹۷۴). چگونگی نمره‌گذاری مؤلفه‌های خلاقیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱ نمره‌گذاری مؤلفه‌های خلاقیت

مؤلفه	تعریف	نمره‌گذاری
سیالی	کمیت یا تعداد ایده‌ها در فعالیت ۲ و ۳	نمره سیالی به وسیله محاسبه تعداد اشکال کامل شده توسط فرد به دست می‌آید
انعطاف‌پذیری	تنوع و گوناگونی ایده‌ها در فعالیت ۲ و ۳	مقولاتی را که تکراری انجام شده اند؛ را حذف کرده و تعداد مابقی پاسخ‌ها را حساب می‌کنیم
بسط	جزئیات مربوط به ایده‌ها در هر ۳ فعالیت	هر ایده‌ای که در تصویر قرار گیرد یک امتیاز بسط می‌گیرد: رنگ، سایه زنی آگاهانه، تزئین، هر تغییر مهم و هر بسط در عنوان
ابتکار	منحصر به فرد بودن و غیرمعمول بودن ایده‌ها در هر ۳ فعالیت	نمره‌گذاری ابتکار در فعالیت ۲ بر اساس پاسخ‌های صفر و یک امتیازی به انضمام نمونه‌هایی از پاسخ‌های دو امتیازی در فهرست دفترچه‌ی راهنمایی نمره‌گذاری سنجش خلاقیت تورنس آمده است. به تمام پاسخ‌هایی که نشانگر تخیل پردازی و خلاقیت باشد دو امتیاز تعلق می‌گیرد.
		نمره ابتکار در فعالیت ۳ براساس جدول راهنمای نمره‌گذاری دفترچه آزمون تورنس می‌باشد که پاسخ‌های صفر تا ۳ امتیازی را در بر می‌گیرد و تمامی پاسخ‌های دیگری که نشانه تخیل پردازی و توان خلاقانه باشد سه امتیاز دریافت میکنند

مطالعات مربوط به بررسی اعتبار آزمون بالای ۰/۹۰ را گزارش کرده‌اند. ضرایب اعتبار برای این آزمون در پنج مطالعه انجام شده، در دامنه بین ۰/۷۸ تا ۱ بوده است. روایی محتوا و سازه آزمون با به‌کارگیری روش تحلیل عاملی موردبررسی قرارگرفته است (تورنس، ۱۹۸۴). در نمونه ایرانی ضریب پایایی ۰/۸۰ در فاصله زمانی دو هفته‌ای به شیوه بازآزمایی بر روی ۴۸ دانش‌آموز در عناصر سیالی ۰/۷۸، در ابتکار ۰/۷۴، در انعطاف‌پذیری ۰/۸۱ و در بسط ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند؛ همچنین روایی محتوایی پرسشنامه فوق به تأیید متخصصان روانسنجی و روانشناسی رسیده است (پیرخائفی، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر،

پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۶۳ محاسبه شد. همچنین روایی صوری و محتوای ابزار آزمون، بر اساس نظر استاد مربوطه ارزیابی شد.

برنامه مداخله: در این پژوهش از روش آموزش مونته‌سوری که برگرفته از کتاب روش مونته‌سوری بوده، استفاده شده است. برنامه آموزشی مونته‌سوری در ۵ بخش (مهارت‌های زندگی روزمره، مهارت‌های حسی، مهارت‌های محاسبه کردن، فرهنگ، زبان) سازماندهی شده و در طی ۳ هفته بر روی نوآموزان اجرا شد. کلیه جلسات آموزشی با استفاده از وسایل کمک‌آموزشی مختص شیوه مونته‌سوری برگزار شد و همچنین تفاوت‌های فردی در نظر گرفته شد.

جدول ۲ مراحل و محتوای برنامه مداخله

مهارت	هفته اول
مهارت‌های زندگی	نحوه سلام و خداحافظی کردن روزانه، مراقبت از محیط داخل کلاس، تشکر و درخواست کردن، روش قرار دادن صندلی، تمیز کردن میز کار، روش شستن دست‌ها، روش چیدن میز غذاخوری، روش مسواک زدن به طور صحیح، نحوه پوشیدن لباس، جارو کردن زمین، نحوه بستن دکمه معمولی و دکمه فشاری، نحوه باز و بستن زیپ، نحوه گره زدن بند کفش، راه رفتن روی خط با حفظ تعادل
مهارت‌های حسی	حس بینایی (قالب‌های استوانه‌ای)، برج رنگی (مکعب صورتی)، پله‌های رنگی (پله‌های قهوه‌ای)، میله‌های رنگی، استوانه‌های بدون دسته، آموزش اسامی، تشخیص رنگ‌ها
مهارت‌های محاسبه کردن	مفهوم اعداد ۰ تا ۳ با میله اعداد و مهره‌ها، مفهوم پهن و نازک، مفهوم چاق و لاغر، شکل گردی، مفهوم اعداد ۴ تا ۷ با میله اعداد و مهره‌ها، مفهوم دور و نزدیک، مفهوم عقب و جلو، شکل سه گوش، مفهوم اعداد ۸ تا ۱۰ با میله اعداد و مهره‌ها، مفهوم سبک و سنگین
زبان	آشنایی با شعر پاییز، تکمیل نقاشی نیمه تمام، آشنایی با سرود ملی، مهارت ترسیم (وصل نقطه‌ها)، انشاء شفاهی، مهارت چاپ، مهارت ترسیم اشکال هندسی با شابلون، سخنرانی عمومی (نشان دادن و گفتن)
فرهنگ	پازل نقشه ایران، معرفی شناخت حیوانات، تقویم روزانه، آشنایی با میوه‌های فصل پاییز، پازل نقشه نیم کره‌ها، معرفی حیوانات جهان، ارزش و اهمیت خورشید، فصل‌ها، پازل نقشه قاره‌ای که کودک در آن زندگی می‌کند، قسمت‌های مختلف حیوانات و توصیف آنها، تعریف قسمت‌های مختلف درخت
مهارت	هفته دوم
مهارت‌های زندگی	روش تراشیدن مداد، روش شماره‌گیری پلیس (۱۱۰)، روش شماره‌گیری اورژانس (۱۱۵)، روش شماره‌گیری آتش نشانی (۱۲۵)، روش جواب دادن به تلفن، حمل و جمع کردن گلیم یا قالیچه، روش سرفه و عطسه کردن، آب دادن به گیاهان، نحوه کادو پیچی هدیه، روش تقسیم بندی زباله‌ها، تمرین ریختن مایعات، نحوه آویختن لباس، نحوه جفت کردن دمپایی و کفش
مهارت‌های حسی	تشخیص بعد و رنگ، بطری‌های بویایی، حس چشایی (بطری‌های چشایی)، مکعب‌های دوتایی، مکعب‌های سه تایی، آشنایی با اشکال هندسی، کارت‌های اشکال هندسی
مهارت‌های محاسبه کردن	مفهوم کمتر و بیشتر، شکل چهار گوش، اعداد ۱ تا ۱۰ با میله اعداد با کارت‌های عدد(ترکیب و جداسازی)، مفهوم عقب و جلو، مفهوم بالا و پایین، مفهوم زیر و رو، مفهوم کنار، مفهوم داخل و خارج، مفهوم بلند و کوتاه، مفهوم بلندتر و کوتاه‌تر
زبان	آشنایی با حروف الفبا (حروف سمباده‌ای)، اشیای صدادار (سازهای مختلف مانند سازهای عرف)، آمادگی برای نوشتن روی تخته سیاه یا وایت برد انفرادی، سخنرانی عمومی (گفتن قصه درباره یک عکس)، آموزش با حروف الفبایی بزرگ متحرک، نوشتن با دست در جعبه شن، نوشتن با دست روی تخته
فرهنگ	معرفی سه عنصر، آشنایی با پرچم‌های کشورهای همسایه، مراسم تولد، آشنایی با بدن انسان، اشکال مربوط به

خشکی و آب، ساعت (وقت و زمان)، استفاده از ذره بین، تولید مثل حیوانات، آشنایی با میوه‌های فصل زمستان، اتمسفر، چرخه آب	مهارت
هفته سوم	مهارت‌های زندگی
استفاده از پیچ گوشتی، پیچ و مهره، تمرین ریختن مایعات، واکس زدن کفش، باز و بسته کردن در بطری و قوطی، تمیز کردن تخته گچی، شستن زمین، میز و شیشه، گردگیری، غذا دادن به حیوانات اهلی، شستن، تا کردن و برس کشیدن لباس، با ابر شستن، استفاده صحیح از قاشق و چنگال، فعالیت‌های مربوط به پیمانه کردن، سابیدن چوب و فلز.	مهارت‌های حسی
قالب‌های کوچک هندسی، جعبه‌های مختلف هندسی در اندازه‌های مختلف اول کوچک بعد بزرگ، اجسام هندسی (آبی)، تخته‌های توزین برای شناسایی و تفکیک وزن‌های مختلف، حس لامسه (سردی، گرمی و غیره)، جعبه‌های شنوایی، لمس تخته‌های تماس (با بافت‌های مختلف)	مهارت‌های محاسبه کردن
مفهوم بزرگ و کوچک، مفهوم بزرگتر و کوچکتر، مفهوم سمت راست و چپ، مفهوم اول و آخر، مفهوم وسط، عبور از ماز، خط ایستاده و خوابیده، خط کج و خمیده، مفهوم شب و روز	زبان
آموزش با حروف الفبایی کوچک متحرک، فهرست لغات آوانگار، کتابچه‌های آوانگار، کارت‌های جملات آوانگار، پوشه آوانگار و کلمات هم خانواده، کتاب داستان آوانگار، کلمات بی‌قاعده و جورچین	فرهنگ
آشنایی با برگ، گل، ریشه و حاشیه برگ‌ها و غیره، جشن‌ها و مناسبت‌ها، فرو رفتن در آب (شناور و غیرشناور)، مخلوط جادویی (تهیه نان)، بالا بردن سطح آب با قرار دادن یک شیء سنگین، جمع‌آوری دانه‌ها، ساعت (وقت و زمان)، استفاده از آهنربا، آب و هوا، میوه‌های فصل‌های بهار و تابستان.	

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی، فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای تعیین تفاوت نمرات پیش آزمون و پس آزمون از تحلیل کوواریانس استفاده شده است. داده‌پردازی و محاسبات این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌ها

در جدول (۳) مؤلفه‌های آمار توصیفی مربوط به پیش‌آزمون، پس‌آزمون گزارش شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود میانگین نمرات گروه آزمایش در هر چهار مولفه (ابتکار، بسط، سیالی و انعطاف‌پذیری) افزایش یافته است. همچنین، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول (۳) و نیز از آنجایی که مقدار کلیه مولفه‌ها در پیش آزمون و پس‌آزمون بین ۲ و ۲- به‌دست آمده، فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفته و می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها از روش‌های پارامتری استفاده کرد که در اینجا از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شده است.

میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	
۳۷,۸	۹,۲۰۸	۰,۲۳۳	-۱,۰۴۱	ابتکار (پیش‌آزمون)
۵۶,۹۸	۱۰,۸۹۹	-۰,۱۳۱	-۰,۷۲۳	بسط (پیش‌آزمون)
۲۶,۲۰	۴,۷۸۹	-۰,۳۰۱	-۰,۴۲۱	سیالی (پیش‌آزمون)
۱۵,۹۳	۳,۴۲۲	۰,۵۱۶	-۰,۲۸۱	انعطاف‌پذیری (پیش‌آزمون)
۳۹,۲۸	۹,۲۰۱	۰,۲۲۰	-۰,۹۳۴	ابتکار (پیش‌آزمون)
۵۹,۵۸	۱۲,۲۴۳	-۰,۰۹۵	-۰,۹۲۶	بسط (پیش‌آزمون)
۳۰,۹۳	۵,۹۱۶	-۰,۶۵۳	-۰,۱۳۸	سیالی (پیش‌آزمون)
۲۲,۸۲	۸,۰۹۸	۰,۳۱۱	-۱,۱۵۹	انعطاف‌پذیری (پیش‌آزمون)

سطح معناداری آزمون شاپیرو ویلک برای توزیع متغیرها در پیش‌آزمون، پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل طبق جدول شماره (۴) بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده، لذا مفروضه نرمال بودن برقرار می‌باشد. همچنین، با توجه به اینکه اثر تقابلی (گروه* پیش‌آزمون) در مرحله پس‌آزمون معنی‌دار نیست لذا مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون نیز برقرار است و اجرای آزمون کوواریانس صحیح می‌باشد. مقدار آماره آزمون لون برای مفروضه همگنی ماتریس‌های واریانس کوواریانس نشان داد چون سطح معنی‌داری آن بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده، لذا از این مفروضه تخطی نشده است. حال که کلیه پیش‌فرض‌ها برقرار هستند جهت آزمون فرضیه فوق تحلیل کوواریانس چندمتغیری را اجرا خواهیم نمود. در ادامه به بررسی این موضوع می‌پردازیم که آیا هر کدام از متغیرهای وابسته، به طور جداگانه از متغیر مستقل اثر پذیرفته است یا خیر. به عبارتی دیگر چون بیش از یک متغیر وابسته داریم باید با تحلیل کوواریانس ساده برای هر کدام از این متغیرهای وابسته بررسی بیشتری به عمل آورد که تفاوت مشاهده شده در ترکیب خطی به واقع کجا است. به منظور مقایسه میانگین نمرات پس‌آزمون بعد از کنترل اثر پیش‌آزمون در دو گروه از آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴ نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون متغیرها در آزمودنی‌های گروه آزمایش و کنترل

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
ابتکار (پس‌آزمون)	۲۸.۱۵۴	۱	۲۸.۱۵۴	۱.۲۶۵	.۲۶۹	.۰۳۹
بسط (پس‌آزمون)	۴۳۸.۰۹۶	۱	۴۳۸.۰۹۶	۱۱.۵۸۰	.۰۰۲	.۲۶۶
سیالی (پس‌آزمون)	۱۰۱.۰۷۷	۲	۱۰۱.۰۷۷	۱۳.۹۵۲	.۰۰۱	.۳۰۴
انعطاف‌پذیری (پس‌آزمون)	۹۰۱.۴۷۴	۲	۹۰۱.۴۷۴	۷۱.۷۱۱	.۰۰۰	.۶۹۱

چنانچه از جدول فوق مشاهده می‌شود بین میانگین نمرات پس‌آزمون بسط، سیالی و انعطاف‌پذیری بعد از حذف اثر پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین میانگین نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش به طور معنی‌داری در بسط، سیالی و انعطاف‌پذیری بیشتر از گروه گواه است. ولی بین میانگین ابتکار در دو گروه آزمایش و کنترل بعد از مداخله در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون میانگین تفکر خلاق تفکر کودکان آموزش دیده به روش مونته‌سوری در مقیاس‌های سیالی، انعطاف‌پذیری و بسط رشد نمرات در گروه آزمایشی مشهود بود و در مقیاس ابتکار نیز تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نگردید. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های میلگرام (۱۹۸۱)، پاتامایی (۲۰۰۶)، لیلارد (۲۰۱۲)، اروین و همکاران (۲۰۱۰) و آدیر (۱۹۹۵) همسو است. همچنین نتیجه تحقیق حاضر با نتایج گنجی و همکاران (۱۳۸۴)، شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۴)، حسابی (۱۳۹۰) و شکوهی‌نژاد (۱۳۸۰) که تأثیر به کارگیری روش‌ها و تکنیک‌های خلاقیت و نیز شیوه آموزشی مونته‌سوری در جریان آموزش، در رشد و شکوفایی خلاقیت دانش‌آموزان و نوآموزان را تأیید می‌کنند، همسو می‌باشد. در تبیین معناداری نتایج در بعد انعطاف‌پذیری باید گفت به عقیده مونته‌سوری در صورتی که کودک احساس کند سطح فعالیت‌های او با نیازهای درونی‌اش در سازگاری و توافق است بالطبع قادر به آشکار ساختن خویشتن خویش خواهد شد و این ویژگی آنقدر در او گسترش می‌یابد که حتی از مقتضیات رشدش هم فراتر می‌رود. گیلفورد نیز اشاره می‌کند که انعطاف‌پذیری

باعث طراحی الگوهای جدید برای اندیشیدن می‌شود و به متنوع بودن ایده‌ها تأکید می‌کند. با توجه به تحقیقات انجام شده و نتایج به دست آمده در بعد انعطاف پذیری می‌توان گفت بهره‌گیری از روش آموزشی مونته سوری این توانمندی را در کودکان کار رشد می‌دهد که وقتی مسایل تغییر شکل می‌دهند و یا از بعد دیگری مطرح می‌شوند، جهت فکر خود را تغییر داده و با مسایل و مشکلات روبرو شوند. در نتیجه، کودک در جستجوی کسب سازگاری، هماهنگی و توافق با موجودات انسانی هم‌نوع و هم سطح خود بر می‌آید و در این کار موفق می‌شود (مونته سوری، ۱۳۸۷).

در تبیین نتایج وجود عدم تفاوت معنادار در بعد ابتکار می‌توان گفت خلاقیت به صورت ذاتی در تمامی افراد وجود دارد و بروز و ظهور آن به شیوه مناسب مستلزم پرورش درست است. این اتفاق در کلاسهای مونته سوری برای کودکان می‌افتد. مونته سوری به سبب توجه بیش از اندازه خود به کودکان لوازمی را مهیا کرد به منظور افزایش بروز خلاقیت در کودکان، چرا که با افزایش سن سطح خلاقیت کاهش پیدا می‌کند لذا در سنین کودکی با آموزش روش‌هایی برای فعال نمودن خلاقیت می‌توان در سال‌های آینده بزرگسالانی خلاق تر در اجتماع داشت. اما از طرفی صرفاً حضور کودکان گروه کنترل در آزمایش باعث ایجاد انگیزه در بعد خلاقیت گردید و این امر باعث گردید خود سبب تشویق تفکر خلاق کودکان گردیده و این موضوع باعث می‌شود کودکان از انجام کارهای خود لذت برده و احساس بهتری داشته باشند. در تمامی مؤلفه‌های خلاقیت نکته ای که به چشم می‌خورد ارائه ی ایده هاست به شکلی جدید، بی بدیل و غیر تکراری به نوعی اجازه دادن به ذهن که قواعد را بشکند و از زاویه ای می‌شود تا کودکان با ذهنی باز و بی چهارچوب درک و دریافت خود را از تمرین‌های کلاسی و محیط بیان و همه چیز را از زاویه ای غیر متداول ببیند و یاد بگیرند. از لحاظ معناداری تفاوت در بعد بسط باید گفت گیلفورد بسط را، توانایی توجه به جزئیات در حین انجام یک فعالیت می‌داند. به نظر او اندیشه بسط یافته به کلیه جزئیات لازم برای یک طرح می‌پردازد و چیزی را از قلم نمی‌اندازد. تفکر باعث افزایش حساسیت دانش‌آموزان نسبت به کلیه جزئیات لازم برای حل مسأله یا ایده می‌شود. همین طور مونته سوری اعتقاد دارد این حساسیت است که کودک را وادار می‌سازد تا با جهان خارج به گونه‌ای خاص ارتباط پیدا کند.

در تبیین نتایج در بعد سیالی باید گفت طبق نظریه سازمان یافته مونته سوری در زمینه آموزش حسی با ارائه منظم و مرتب‌سازی طبقه بندی شده اثرات حسی به بچه‌ها سایه‌های روشن به سایه‌های تیره، نت‌های پایین تا بالاتر، تخته‌های سخت تا صاف و مواردی از این دست نشان دهد که برداشت‌های ناگهانی از محرک‌های دنیای واقعی دارای سیستم عصبی سازمان یافته‌ای است که در آن می‌توانند ثبت شود و با توجه به ماهیت سلسله مراتبی سازمان عصبی، این امکان وجود دارد که سازماندهی در سطوح حسی پایین‌تر، سازماندهی در سطوح بالاتر را تغذیه کنند (لیلارد، ۲۰۱۲) و با توجه به اینکه هوش سیال توانایی درک روابط، مستقل از تجربه یا دستورالعمل قبلی در رابطه با آن می‌باشد (لیلارد، ۲۰۱۹) لذا آموزش مداخله‌ای این پژوهش تأثیرات مثبت خود را بر کودکان کار نشان داده است.

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر کودکان کار شهر تهران می‌باشند در تعمیم یافته‌ها به کودکان در گروه‌های سنی دیگر باید احتیاط نمود. بنابراین پیشنهاد می‌شود: جهت افزایش خلاقیت کودکان کار شهر تهران به جای به کارگیری روش‌های سخنرانی و بحث‌های نظری، بیشتر متکی بر کارکردن با ابزارها، امکانات و وسایل لازم و کافی شوند و نیز فرصت‌های لازم را برای استفاده از آن‌ها را برای کودکان فراهم کنند و مربیان و مددکاران سازمان‌های حمایتی برای افزایش خلاقیت دانش‌آموزان محور اصلی یادگیری و یاددهی خود را کودکان قرار دهند (کودک محور). هر نوع آموزشی بدون مشارکت فعال کودکان، کار بی ثمری است. هم چنین مراکز حمایتی مانند بهزیستی و خیریه‌ها مجهز به وسایل و ابزارهایی با اندازه‌های مناسب و هماهنگ با بنیهِ جسمانی کودکان باشد تا زمینه بروز افزایش هر چه بیشتر انگیزه‌های خلاقانه در آنها شوند.

References

- Aghaei Meibdi, Shaukat Al-Sadat. (2015). investigating the effects of teaching cognitive behavioral strategies in increasing the dimensions of effective coping style with an emphasis on shy students, the second international humanities conference with a native-Islamic approach and with an emphasis on new researches [In Persian].
- Adair, j. (1995).the art of creative thinking. England: Tal bot Adair press.
- Amabile, T., & Scrysdiewiezss, U. (1989). Creativity in the RD Laboratory. Technical report number 30 gerensboro. Nc.
- Azad, Hossein. (2017). Psychopathology. Tehran: Baath Publication [In Persian].
- Bodo, Alan .(1979). Creativity in school. Translated by Ali Khanzadeh, Tehran, Mehr Publications [In Persian].
- Britton, L. (1992). Montessori Play and Learn. New York: Crown.
- Bryant goertz, Donna. (2013). Owners manual for a child. Published by frog books, an imprint of north atlantic books.
- Bou do A. 1979 Creativity in school, translated by Ali Khanzadeh, Tehran: Cheher Piaget, 1990 Where does education lead? Translated by Mahmoud Mansour and Perirokh Dasan of Tehran University [In Persian].
- Bakhtiari, Nasim., Ahmadi-Qozlojeh, Ahmad. (2016). The effectiveness of Adlerian play therapy on reducing anxiety and increasing children's concentration, the third international conference on applied research in educational sciences and behavioral studies and social harms in Iran [In Persian].
- Barzegar, Majid., Rezaei, Marjan. (2017). The effect of play therapy on daring and aggressiveness of children with fear from elementary school in Shiraz, National conference of learning disorders and psychological issues of students [In Persian].
- Bellinson, J. (2013). Games children play: Board games in psychodynamic psychotherapy. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 22(2), 283-293.
- Cokley, K., Stone, S., Krueger, N., Bailey, M., Garba, R., & Hurst, A. (2018). Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 135, 292-297.
- Castallanos. A. G. (2003). A comparison of traditionalvs Montessori education in relation to childirens self-esteem, self-efficacy and prosocial behavior. Unpublished doctoral disstation carlos albizu university.

- Coşkuntürk, A. E., & Gözen, D. (2018). The Effect of Interactive Therapeutic Play Education Program on Anxiety Levels of Children Undergoing Cardiac Surgery and Their Mothers. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*.
- DaSilva, R. D. M., Austregésilo, S. C., Ithamar, L., & de Lima, L. S. (2017). Therapeutic play to prepare children for invasive procedures: a systematic review. *Jornal de Pediatria (Versão Em Português)*, 93(1), 6-16.
- Doh, H. S., Kim, M. J., Shin, N., Song, S. M., Lee, W. K., & Kim, S. (2016). The effectiveness of a parenting education program based on respected parents & respected children for mothers of preschool-aged children. *Children and Youth Services Review*, 68, 115-124.
- Fisher, Robert and Williams, Mary . (2008). Blooming creativity translated by Natalie Chubineh (1943) Tehran Pik Bahar [In Persian].
- Hashemi Moghadam Shamsuddin and Nazari Abbas .(2008). Investigating the effect of the idea generation method on the creativity development of secondary school students in the 2nd district of Arak. Research project of Central Province Education Organization [In Persian].
- Kuosmanen, T., Fleming, T. M., Newell, J., & Barry, M. M. (2017). A pilot evaluation of the SPARX-R gaming intervention for preventing depression and improving wellbeing among adolescents in alternative education. *Internet interventions*, 8, 40-47.
- Khazaei K, Jalilian N. (2015). The effect of educational computer games on primary school students achievement and creativity. *Information and Communication Technology in Educational Sciences* 2015; 5(2): 23-39. [In Persian].
- Kerfoot M, Koshyl V, Roganov O, Mikhailichenko K, Gorbova I, Pottage D. (2007). The health and well-being of neglected, abused and exploited children: The Kyiv Street Children Project. *Child Abuse Negl.* 2007;31(1):27-37. 5.
- Landreth, G. L. (2012). *Play therapy: The art of the relationship*. Routledge.
- Li, H. C. W., & Lopez, V. (2008). Effectiveness and appropriateness of therapeutic play intervention in preparing children for surgery: a randomized controlled trial study. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 13(2), 63-73.
- Lillard, Angeline S. (2019). Shunned and Admired: Montessori, SelfDetermination, and a Case for Radical School Reform. *Educational Psychology Review*, 31: 939–965.<https://doi.org/10.1007/s10648-019-09483-3>.

- Lillard, Angeline S. (2012). Preschool children's development in classic Montessori, supplemented Montessori, and conventional programs. *Journal of School Psychology*, 50: 379–401. doi:10.1016/j.jsp.2012.01.001.
- Mamun R, Mondal NI, Islam R, Kabir M. (2008). Impact of Some Key Factors on Health Complication of the Child Laborers during Work: A Study on Rangpur, Bangladesh. *Pakistan Journal of Social Sciences*. 2008;5(3):262-7.
- Niec, L. N., Egan, R., Schoonover, C., & Brodd, I. (2020). Selection and training of paraprofessionals in core parent-child interaction therapy skills. *Children and Youth Services Review*, 111, 104818.
- Pir Khaefi AR, Borjali A, Delavar A, Eskandari H. (2009). Investigating the effect of creativity instruction on met cognition components of creative thinking among university students. *Journal of Educational Leadership and Administration* 2009; 3(2): 51-61. [In Persian].
- Parsamanesh F, Sobhi Gharamaleki N. (2013). Players' lyrics simulative effect on the development of children's creativity. *Innovation and Creativity in Human Science* 2013; 2(4): 141-57. [In Persian].
- Ray, D. C., Armstrong, S. A., Balkin, R. S., & Jayne, K. M. (2015). Child- centered play therapy in the schools: Review and meta- analysis. *Psychology in the Schools*, 52(2), 107-123.
- Rashidi A, Sharifi Alonabadi M. (2016). The impact of computer games on creative thinking and perceived social support among family high school students in Isfahan. *Proceedings of the 3rd International Conference on Modern Research in Humanities*, 2016 Jul 10-11; Rome, Italy.
- Ramezankhani A, Yazdkhasti m, Abdi f. (2016). [Policy on Health of Street Children: Challenges and Solutions]. *Razi Journal of Medical Sciences (RJMS)* .2016; 23(145): 88-98. Persian
- Shahni Yilaq, Manijeh, Sohrabi, Fariba and Shekarkan Hossein . (2004). The effect of brainstorming training on the morale of female students of Shahid Chamran University of Ahvaz with intelligence control. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Volume 12, Number 4, Page 1-26[In Persian].
- Shakoori A. (2015). [The Role of Ngos in the Empowerment of Street Labor Children in Tehran]. *Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies (SCDS)*. 2015; 3(3): p 33-60. Persian

- Sturrock S, Hodes M. (2016). Child labour in low-and middle-income countries and its consequences for mental health: a systematic literature review of epidemiologic studies. *Eur Child Adolesc Psychiatry*. 2016;25(12):1273-86.
- Seif, Ali Akbar. (2017). *Educational Psychology*, Tehran: Payam Noor University Publishing [In Persian].
- Squire K. (2006). From content to context: videogames as designed experience. *Educational Researcher* 2006; 35(8): 19-29.
- Samadi, Ali . (2007). *Maria Montessori (new educational system for children)* Tehran: Danje Publishing [In Persian].
- Shahidi, Rehane. (2012). The effectiveness of Gestalt therapy in a group way on increasing assertiveness and reducing depression in female students, Master's thesis of Allameh Tabatabai University [In Persian].
- Sidan .A. (1996). preliminary standardization of Torrance test of creative thinking in action and movement for 6-7 year old boys of Tarbiat Heydarieh city, Master's final of Tarbiat Moalem University, Faculty of Psychology and Educational Sciences [In Persian].

Prediction of academic enthusiasm based on school culture among sixth grade elementary school students in Kaki city

Fatemeh Heydari Vahed: MA of Curriculum Planning, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Seyyed Mohsen Mohammadi *: Ph.D. Department of Educational Management, Farhangian University, Bushehr, Iran.

Zaeri zivar: Bachelor of Education Department, Payam Noor University, Bushehr, Iran.

Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of predicting academic enthusiasm based on school culture among the sixth grade students of Kaki city in the academic year of 2018-2019.

Method: The type of this research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the present study was made up of 371 sixth grade students of Kaki city. The sample size of this research included 189 people, which was obtained through random cluster sampling. In order to collect information, Wang et al.'s (2011) academic enthusiasm questionnaires, Alexander and Sade's (1988) school culture questionnaires were used.

Findings: The results of the findings showed that school culture is able to predict each of the components of academic enthusiasm, i.e. behavioral, emotional and cognitive among the sixth grade students of Kaki city.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the school culture among students, it is possible to improve the academic enthusiasm of students in schools.

Keywords: academic enthusiasm, school culture, students.

*Corresponding author: Ph.D. Department of Educational Management, Farhangian University, Bushehr, Iran.

Email: Sayedmohsen447@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.404052.1027

Prediction of academic enthusiasm based on school culture among sixth grade elementary school students in Kaki city

Detailed Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of predicting academic enthusiasm based on school culture among the sixth grade students of Kaki city in the academic year of 2018-2019.

Materials and methods: The type of this research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the present study was made up of 371 sixth grade students of Kaki city. The sample size of this research included 189 people, which was obtained through random cluster sampling. In order to collect information, Wang et al.'s (2011) academic enthusiasm questionnaires, Alexander and Sade's (1988) school culture questionnaires were used.

Results and discussion: The present study sought to predict academic enthusiasm based on school culture among sixth grade elementary school students in Kaki city. The results of the findings showed that the school culture is able to predict each of the components of academic enthusiasm, i.e. behavioral, emotional and cognitive among sixth grade students of Kaki city.

The results of the researches of Shaykh al-Islami (2017), Javadi Elmi (2017), Jalilian (2017), Nasiri (2016), Jafari Nadushan (2015), Zahidbablan (2013), Ghorbani (2013), Aschenk (2017), Moi (2016), Shoshani (2016), Yura (2015), Kadima (2015), Gunge (2015) and Gadis (2013) is aligned. Examining and explaining the above hypothesis showed that academic enthusiasm is closely related to the school culture of students. Academic enthusiasm is considered to be an intrapersonal state of mind that engages a person in school activities. Also, research on enthusiasm for school started when teachers and educators were worried about students dropping out, weak motivation, and students' lack of involvement in school activities. Recently, there has been great interest in studying enthusiasm for school and its relationship with students' feelings about their surroundings. In fact, the educational environment makes learners move towards valuable educational goals and participate more in academic activities and enjoy high academic performance and well-being. Academic enthusiasm is essential in education studies and is a durable state within the individual that causes engagement and well-being in school activities. On the other hand, in recent years, a lot of attention has been paid to the phenomenon of passion for education, because this issue is placed in the field of positive psychology, which focuses on the description and development of humans, and it should be noted that passion in any field causes the growth and excellence of people. Learning is the most basic process, as a result of which a disabled being is transformed during his interactions and his cognitive abilities increase. Similarly, it should be considered that the growth of any society owes to the education of that

society. In fact, one of the effective factors in the tendency of people to study and learn is the motivation to progress, which originates from the motivation of academic enthusiasm. Students who have academic passion, pay more attention and focus in their work, and as a result, they will have better academic performance and avoid incompatible behaviors. Another important concept related to enthusiasm for school, which can have an effective role on the academic life of elementary school students, is school culture. School culture includes the attitudes, views, and beliefs of school members (both teachers and students) in different fields. It can be said that the culture of the military school consists of values, symbols, rituals, ceremonies, customs, norms and beliefs of common meanings. Schools have their own unique culture, which is formed around the specific values, beliefs and feelings of that school.

On the other hand, the culture of a school emphasizes the issue of what is the most important goal for the development of knowledge in that school and which direction should the main efforts of different components of the school be. The formation of a school culture begins with the close interactions of administrators and educational leaders with teachers as the main elements of decision-making and implementation. A positive and purposeful behavior of the educational manager first affects the performance of the teachers and will affect the students in the next stage. An assistant manager should know how much each of the positive and negative interactions affects the students so that he can build his communication structure based on this information as much as possible.

Therefore, in the discussion of suggestions, social, cultural and educational situation in different levels of schools can be analyzed in order to improve academic enthusiasm. The use of all school factors to strengthen and fulfill academic, religious and moral goals in order to increase students' academic enthusiasm.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the school culture among students, it is possible to improve the academic enthusiasm of students in schools.

Keywords: academic enthusiasm, school culture, students.

پیش بینی اشتیاق تحصیلی بر اساس فرهنگ مدرسه در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی

فاطمه حیدری واحد: کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
سید محسن محمدی*: دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.
زیور زائری: کارشناسی گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، بوشهر، ایران

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش بینی اشتیاق تحصیلی بر اساس فرهنگ مدرسه در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی انجام شده است در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام شده است. **روش کار:** نوع این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۳۷۱ نفر از دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی تشکیل دادند. حجم نمونه این پژوهش شامل ۱۸۹ نفر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای بدست آمد. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های اشتیاق تحصیلی وانگ و همکاران (۲۰۱۱) و فرهنگ مدرسه الساندر و ساد (۱۹۸۸) استفاده شد. **نتایج:** نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که فرهنگ مدرسه قادر به پیش بینی هر یک از مولفه های اشتیاق تحصیلی یعنی رفتاری، هیجانی و شناختی در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی می باشد. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت فرهنگ مدرسه در بین دانش آموزان می توان به بهبود اشتیاق تحصیلی دانش آموزان در مدارس کمک فراوانی نمود.

واژگان کلیدی: اشتیاق تحصیلی، فرهنگ مدرسه، دانش آموزان.

***نویسنده مسؤول:** دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.

Email: Sayedmohsen447@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2023.404052.1027](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.404052.1027)

مقدمه

دوره ابتدایی دوره ای است که به لحاظ عاطفی جسمانی روانی دانش آموزان در مرحله رشد قرار دارند. لازم است معلم و والدین با شناخت ویژگی های مختلف دانش آموزان در این دوره سنی در صدد رفع هر چه بهتر نیازهای مختلف آن ها باشند. از طرفی اهمیت دوره ابتدایی در جهت رشد و شکوفایی استعداد دانش آموزان بسیار بااهمیت است. یکی از دلایل عمده بسیاری از مشکلات رفتاری و شخصیتی در دانش آموزان، ضعف در اشتیاق به مدرسه است، بنابراین امروزه در اصلاح بسیاری از این مشکلات، جو کلاس، فرهنگ مدرسه نقش بسزایی ایفا می کند (حسنی، ۱۳۹۶). اهمیت دوره ابتدایی در جهت رشد و شکوفایی استعداد دانش آموزان تا این اندازه اهمیت دارد که در تعریف نظام جدید آموزشی به دوره «اساس» نام گرفته است (ویس کرمی، ۱۳۹۸). از جمله کارکردهای مهم این مقطع تحصیلی رشد ارزشها، رشد اجتماعی و رشد عقلانی می باشد. یعنی دوره کودکی به واسطه روح مستعد و آماده فراگیر برای آموختن، زمینه ای را ایجاد می کند که هر فعالیتی مانند نقشی بر سنگ ماندگار باقی بماند. همچنین جایگاه رشد اجتماعی در خصوصیات رفتاری قابل مشاهده است. هر رفتاری بر مبنای ارزشهای آموخته شده و شکل جسمانی خاص خود در کودک ظاهر می شود. ورود کودک به دبستان آمیخته با رفتار خاصی است و این وظیفه مدرسه است که این رفتار را تعدیل یا الگوسازی کند و از این طریق است که تطابق رفتارها با ارزشهای انسانی و الهی امکان پذیر می شود. از طرفی در رشد عقلانی ذهن آماده دانش آموز در ارتباط با روح و جسمش زمینه ای را ایجاد می کند که پایه اولیه آموزش در این دوره تحصیلی می شود. شاید بتوان مهم ترین نقش مدارس ابتدایی را در عقلانی کردن و ظهور تفکر در دانش آموزان به حساب آورد (خدارحمی، ۱۳۹۸).

یکی دیگر از مفاهیم پراهمیت و مرتبط با اشتیاق به مدرسه که می تواند نقش مؤثری بر زندگی تحصیلی دانش آموزان ابتدایی داشته باشد، فرهنگ مدرسه^۱ است. همانند بسیاری از مفاهیم علوم انسانی و اجتماعی، تعریفی واضح، همه پسند و هماهنگ از فرهنگ مدرسه، وجود ندارد. تعریف هایی که در متون پژوهشی مربوطه ارائه شده است، متأثر از تعریف کلی واژه فرهنگ است. گیرتز^۲ (۱۹۷۳) فرهنگ را الگوی معنایی و منتقل شده در طول تاریخ، تعریف کرده است (گرنرت^۳، ۲۰۱۵). این الگو می تواند صریح و یا به شکل ضمنی باشد. نمادهای مختلف اجتماعی، عقاید مقبول عامه، رسم ها، عادت ها، باورها، آیین ها، هنجارها، ارزش ها و پدیده هایی از این دست که در قالب یک مجموعه درهم تنیده در جامعه ای خاص، قابل اشاره باشند، در متون علمی معاصر، تحت عنوان فرهنگ مطرح می شوند. ونگلر^۴ (۱۹۸۶) فرهنگ مدرسه را مشتمل بر نگرشها، دیدگاه ها، و باورهای اعضای مدرسه (اعم از معلم و دانش آموز) در زمینه های مختلف تلقی می کند (ونگلر، ۱۹۸۶؛ به نقل از وانگ^۵، ۲۰۱۱). یکی دیگر از مفاهیم پراهمیت و مرتبط با اشتیاق تحصیلی که می تواند نقش مؤثری بر زندگی تحصیلی دانش آموزان داشته باشد، فرهنگ مدرسه است (کامرفورد^۶، ۲۰۱۵). فرهنگ مدرسه مجموعه ارزشها، باورها، هنجارها، معانی مشترک درون مدرسه است. شاید بتوان گفت فرهنگ مدرسه نظامی از ارزشها، نمادها، تشریفات، مراسم، آداب و رسوم، هنجارها و اعتقادات معانی مشترک است (گروسمنس^۷، ۲۰۱۵). مدارس فرهنگ منحصر به فرد خود را دارند که این فرهنگ حول محور ارزشها، عقاید و احساسات خاص آن مدرسه شکل می گیرد. فرهنگ یک مدرسه بر این موضوع تاکید دارد که مهم ترین هدف مورد نظر برای پرورش دانش در آن مدرسه چیست و جهت اصلی تلاش اجزای مختلف مدرسه باید به کدام سمت باشد. شکل گیری یک

- 1- School culture
- 2- Geertz
- 3- Gruenert
- 4- Wengler
- 5- Wang
- 6- Comerford
- 7- Grosemans

فرهنگ در مدرسه از تعاملات نزدیک مدیران و رهبران آموزشی با معلمان به عنوان اصلی ترین عناصر تصمیم گیری و اجرا آغاز می شود. یک رفتار مثبت و هدفمند مدیر آموزشی ابتدا بر عملکرد معلمان تاثیر می گذارد و در مرحله ی بعد دانش آموزان را متاثر خواهد کرد. یک مدیر کاردان باید بداند از میان انواع تعاملات مثبت و منفی، هر کدام به چه اندازه بر دانش آموزان تاثیر می گذارد که تا حد ممکن ساختار ارتباطی خود را بر پایه ی این اطلاعات بنا کند (مویی^۱، ۲۰۱۶).

از طرفی اشتیاق تحصیلی^۲ تا حدی ارتباط نزدیکی با فرهنگ مدرسه دانش آموزان دارد. اشتیاق تحصیلی یک حالت ذهنی درون فردی می داند که فرد را درگیر فعالیت های مدرسه می کند. همچنین پژوهش در مورد اشتیاق به مدرسه از زمانی شروع شد که معلمان و مربیان نگران ترک تحصیل دانش آموزان، انگیزه ضعیف و عدم درگیری دانش آموزان در فعالیت های مدرسه بودند. اخیراً علاقه زیادی به مطالعه اشتیاق به مدرسه و رابطه آن با احساسات دانش آموزان در ارتباط با محیط اطراف خود وجود دارد. در واقع محیط آموزشی باعث می شود یادگیرندگان به سمت اهداف ارزشمند آموزشی حرکت کنند و در فعالیت های تحصیلی مشارکت بیشتری داشته باشند و از بهزیستی و عملکرد تحصیلی بالایی برخوردار باشند. اشتیاق تحصیلی، یکی از انواع اشتیاق است که به میزان انرژی که یک یادگیرنده برای انجام کارهای تحصیلی خود صرف می کند و نیز به میزان اثربخشی و کارایی حاصل شده، اطلاق می شود. اشتیاق تحصیلی در مطالعات آموزش و پرورش ضروری است و حالتی بادوام در درون فرد است که باعث درگیری و بهزیستی در فعالیت های مدرسه می شود (ارثنر^۳، ۲۰۱۳). اشتیاق تحصیلی تمایل دانش آموزان به مشارکت در فعالیت های روزانه مدرسه از قبیل شرکت در کلاس ها، انجام تکالیف کلاسی و دنبال کردن دستورات معلم در کلاس است که عدم آن از جمله عوامل مؤثر در ترک تحصیل محسوب می شود. اشتیاق تحصیلی متغیر مهمی است که برای یادگیری حیاتی است تا جایی که از آن به عنوان یک منادی مهم یادگیری یاد می شود. این متغیر همچنین به عنوان نقطه محوری اکثر نظریات مربوط به افت تحصیلی به حساب می آید. دو منبع در اشتیاق تحصیلی موثر است: منبع اجتماعی و منبع شخصی. از جمله عوامل اجتماعی می توان به عملکرد تحصیلی حمایت شده، روابط حمایتی با همسالان و حمایت خانواده اشاره کرد و از جمله عوامل شخصی می توان به خودکارآمدی، عزت نفس و خوش بینی اشاره کرد که در صورت محیا بودن شرایط باعث بهبود عملکرد فرد و رشد او می شود اما باید به این نکته توجه شود که اگر دانش آموز نسبت به انجام کاری اشتیاق نداشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که فرد به عارضه ی فرسودگی شغلی تحصیلی مبتلا شود. بی شک هر چه اشتیاق در کاری بیشتر باشد احتمال موفق شدن فرد در آن کار بیشتر است و هر چه درصد علاقه به کاری کم شود، به تبع آن احتمال بروز فرسودگی نیز بیشتر خواهد بود (ارثنر، ۲۰۱۳). همچنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که تاکنون پژوهشی جامع در مورد تاثیر آموزش مسئولیت پذیری بر اساس رویکرد گلاسر بر خودکارآمدی دانش آموزان صورت نگرفته است و صرفاً موضوعاتی نسبتاً نزدیک در این حوزه انجام شده از جمله اینکه: شیخ الاسلامی (۱۳۹۷)، جوادی علمی (۱۳۹۷)، جلیلیان (۱۳۹۷)، نصیری (۱۳۹۶)، جعفری ندوشن (۱۳۹۵)، زاهدباپلان (۱۳۹۳)، قربانی (۱۳۹۳)، اسپنک^۴ (۲۰۱۷)، مویی (۲۰۱۶)، شوشانی^۵ (۲۰۱۶)، یوراء^۶ (۲۰۱۵)، کادیم^۷ (۲۰۱۵).

1- Moe

2- Academic enthusiasm

3- Orthner

4- Schenke

5- Shoshani

6- Iurea

7- Cadima

گونز^۱ (۲۰۱۵) و گادیس (۲۰۱۳) در پژوهش های خود به بررسی رابطه فرهنگ مدرسه با اشتیاق تحصیلی دانش آموزان تاکید داشته اند.

در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که با نگاهی به مدارس و توجه بیشتر به روش عمل آنها خواهید دید که با وجود تفاوت های بسیار اندک در ساختار و شکل مدارس و نیز یکسان بودن مواد و کتب درسی، تفاوت های زیادی بین مدارس و سطح درسی و نتایج دانش آموزان آنها مشاهده می شود. پس با اندکی تأمل می توان فهمید که عاملی دیگر وجود دارد که موجب می شود سطح درسی، حال و هوای مدرسه و روابط بین فردی در این مراکز آموزشی متفاوت شود. در سال های اخیر تحقیقاتی انجام شده است که تأثیر برخی ابعاد غیردرسی را بر رشد جنبه های آموزشی و شخصیتی دانش آموزان اثبات کرده است. اموری همچون رابطه بین فردی دانش آموزان، رابطه میان آنها و معلمان و مدیران، وضعیت اقتصادی- اجتماعی و بسیاری مسائل دیگر در تحصیل و موفقیت دانش آموزان بسیار مؤثرند. بدون تردید مدیران و معلمان بیش از هر عامل دیگر در به وجود آوردن اشتیاق به مدرسه، فرهنگ مدرسه و رشد همه جانبه شخصیت دانش آموزان مؤثرند. از طرفی در چند سال اخیر، به پدیده ی اشتیاق به تحصیل توجه زیادی شده است، زیرا این موضوع در حوزه روانشناسی مثبت نگر قرار می گیرد که در زمینه توصیف و رشد انسان ها تمرکز دارد و باید توجه داشت که اشتیاق در هر زمینه ای باعث رشد و تعالی افراد می شود. یادگیری مبنایی ترین فرایندی است که در نتیجه آن موجودی ناتوان در طی تعاملات خود، تحول یافته و توانایی های شناختی اش افزایش میابد. همین طور باید در نظر گرفت که رشد هر جامعه ای مدیون آموزش آن جامعه است. در واقع یکی از عوامل موثر در گرایش افراد به مطالعه و یادگیری، انگیزه پیشرفت کردن است که از انگیزه ی اشتیاق تحصیلی نشأت می گیرد. دانش آموزانی که اشتیاق تحصیلی داشته باشند، توجه و تمرکز بیشتری در کارها دارند و به تبع آن عملکرد تحصیلی بهتری خواهند داشت و از رفتارهای ناسازگارانه اجتناب می کنند (ابراهیم زاده، ۱۳۹۶). در همین راستا و بنابر آنچه بالا گفته شد سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا فرهنگ مدرسه قادر به پیش بینی اشتیاق تحصیلی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی می باشد؟

روش شناسی

نوع این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۳۷۱ نفر از دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکلی تشکیل دادند. حجم نمونه این پژوهش شامل ۱۸۹ نفر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای بدست آمد. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های اشتیاق تحصیلی وانگ و همکاران (۲۰۱۱) و فرهنگ مدرسه الساندر و ساد (۱۹۸۸) استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو قسمت می باشد:

۱) پرسشنامه اشتیاق تحصیلی وانگ و همکاران (۲۰۱۱): پرسشنامه اشتیاق تحصیلی توسط وانگ و همکاران (۲۰۱۱) معرفی شد. این پرسشنامه ۲۳ سوال دارد و سه جنبه رفتاری، هیجانی و شناختی اشتیاق به مدرسه را در بر می گیرد. اشتیاق رفتاری در دو خرده مقیاس (توجه ۱ تا ۳ و تمکین ۴ تا ۷)، اشتیاق هیجانی در دو خرده مقیاس (تعلق به مدرسه ۸ تا ۱۰ و ارزش گذاشتن به آموزش مدرسه ای ۱۱ تا ۱۵) و اشتیاق شناختی نیز به وسیله دو خرده مقیاس (خودتنظیمی ۱۶ تا ۱۹ و کاربرد راهبردشناختی ۲۰ تا ۲۳)، در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از تقریباً هرگز (۱) تا تقریباً همیشه (۵) اندازه گرفته می شوند. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۳ تا ۱۱۵ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر اشتیاق به مدرسه خواهد بود و بالعکس. حداقل امتیاز ممکن ۲۳ و حداکثر ۱۱۵ خواهد بود. نمره بین ۲۳ تا ۳۸ میزان اشتیاق به مدرسه در حد پایینی می باشد. نمره بین ۳۸ تا ۷۶ میزان اشتیاق به مدرسه در حد متوسطی

می باشد. نمره بالاتر از ۷۶ میزان اشتیاق به مدرسه در حد بالایی می باشد. وانگ و همکاران (۲۰۱۱) پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمود. وانگ و همکاران (۲۰۱۱) روایی پرسشنامه را در پژوهش خود به کمک تحلیل عاملی ۰/۸۲ گزارش نمود. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

۲) پرسشنامه فرهنگ مدرسه الساندر و ساد (۱۹۸۸): پرسشنامه فرهنگ مدرسه توسط الساندر و ساد (۱۹۸۸) به منظور سنجش فرهنگ مدرسه طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه داری ۱۸ سوال و ۳ مولفه (روابط دانش آموزان سوالات ۱ تا ۴، روابط دانش آموزان سوالات ۵ تا ۱۰ و معلمان و فرصت های آموزشی سوالات ۱۱ تا ۱۸) تقلیل یافته است و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با سوالاتی مانند به سنجش فرهنگ مدرسه می پردازد. حداقل امتیاز ممکن ۱۸ و حداکثر ۹۰ خواهد بود. نمره بین ۱۸ تا ۳۰ میزان مناسب بودن فرهنگ مدرسه در حد پایینی می باشد. نمره بین ۳۰ تا ۶۰ میزان مناسب بودن فرهنگ مدرسه در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۹۰ میزان مناسب بودن فرهنگ مدرسه در حد بالایی می باشد. الساندر و ساد (۱۹۸۸) پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش نمود. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

یافته ها

جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای فرض توزیع نرمال

متغیرها	آماره	سطح معناداری
اشتیاق رفتاری	۰/۰۳۸	۰/۱۳۱
اشتیاق هیجانی	۰/۰۴۳	۰/۱۲۴
اشتیاق شناختی	۰/۰۴۹	۰/۱۱۵
اشتیاق تحصیلی	۰/۰۰۶	۰/۰۹۹
فرهنگ مدرسه	۰/۰۶۸	۰/۰۸۲

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف در جدول ۱ نشان می دهد که سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف-اسمیرنف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیرها نرمال می باشد. لذا در این بخش هر یک از فرضیه های تحقیق را با استفاده از روش های آمار استنباطی مانند رگرسیون چندمتغیری به روش همزمان مورد بررسی قرار می دهیم.

جدول ۲ خلاصه مدل تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق رفتاری

خطای بر آورد	R^2 تنظیم شده	R^2	R
۲/۷	۰/۰۷۸	۰/۰۸۲	۰/۲۸۷

جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق رفتاری

مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۲۲/۵۴	۱	۱۲۲/۵۴		
باقیمانده	۱۳۶۴/۲۵	۱۸۷	۷/۲۹	۱۶/۷۹	۰/۰۰۰۱
کل	۱۴۸۶/۸	۱۸۸	-		

همانطور که در جداول فوق مشاهده می شود فرهنگ مدرسه بر اشتیاق رفتاری $F=16/79$ در سطح $(P<0/0001)$ تاثیر معناداری دارد با توجه به مقدار $R^2 = 0/082$ نیز می توان گفت که فرهنگ مدرسه ۸/۲ درصد از واریانس اشتیاق رفتاری دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي را تبیین می نمایند.

جدول ۴ ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

مدل	ضریب استاندارد شده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۱۷/۳۳	۱/۷۳	-	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰۱
فرهنگ مدرسه	۰/۱۱۵	۰/۰۲۸	۰/۲۸۷	۴/۰۹	۰/۰۰۰۱

همانطور که نتایج ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) در جدول فوق نشان می دهد متغیر فرهنگ مدرسه دارای اثر مثبت و معنی داری در سطح $(P<0/0001)$ بر اشتیاق رفتاری دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي می باشد. در جداول زیر نتایج رگرسیون دو متغیره بین فرهنگ مدرسه با مولفه ی اشتیاق هیجانی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي ارائه شده است.

جدول ۵ خلاصه مدل تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق هیجانی

R	R^2	R^2 تنظیم شده	خطای برآورد
۰/۲۵۴	۰/۰۶۵	۰/۰۶	۳/۵۸

جدول ۶ نتایج تحلیل واریانس تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق هیجانی

مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۶۵/۵۷	۱	۱۶۵/۵۷	۱۲/۸۹	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۲۴۰۱/۳۷	۱۸۷	۱۲/۸۴		
کل	۲۵۶۶/۹۵	۱۸۸	-		

همانطور که در جداول فوق مشاهده می شود فرهنگ مدرسه بر اشتیاق هیجانی $F=12/89$ در سطح $(P<0/0001)$ تاثیر معناداری دارد با توجه به مقدار $R^2=0/065$ نیز می توان گفت که فرهنگ مدرسه ۶/۵ درصد از واریانس اشتیاق هیجانی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي را تبیین می نمایند.

جدول ۷ ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

مدل	ضریب استاندارد شده		ضریب استاندارد نشده	t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۲۰/۲۶	۲/۲۹	-	۸/۸۲	۰/۰۰۰۱
فرهنگ مدرسه	۰/۱۳۳	۰/۰۳۷	۰/۲۵۴	۳/۵۹	۰/۰۰۰۱

نتایج ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) مندرج در جدول ۷ بیانگر تاثیر مستقیم و معنی دار متغیر فرهنگ مدرسه بر اشتیاق هیجانی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي در سطح $(P<0/0001)$ می باشد. در جداول زیر نتایج رگرسیون دو متغیره بین فرهنگ مدرسه با مولفه ی اشتیاق شناختی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي ارائه شده است.

جدول ۸ خلاصه مدل تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق شناختی

R	R^2	R^2 تنظیم شده	خطای بر آورد
۰/۲۵۳	۰/۰۶۴	۰/۰۵۹	۴/۰۱

جدول ۹ نتایج تحلیل واریانس تاثیر فرهنگ مدرسه بر مولفه ی اشتیاق شناختی

مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۰۷/۰۴	۱	۲۰۷/۰۴	۱۲/۸۲	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۳۰۱۹/۵۴	۱۸۷	۱۶/۱۴		
کل	۳۲۲۶/۵۸	۱۸۸	-		

همانطور که در جداول فوق مشاهده می شود فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شناختی $F=12/82$ در سطح $(P<0/0001)$ تاثیر معناداری دارد با توجه به مقدار $R^2=0/064$ نیز می توان گفت که فرهنگ مدرسه ۶/۴ درصد از واریانس اشتیاق شناختی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي را تبیین می نمایند.

جدول ۱۰ ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معنی داری	t	ضریب استاندارد شده Beta	ضریب استاندارد شده		مدل
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰۱	۶/۰۳	-	۲/۵۷	۱۵/۵۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۳/۵۸	۰/۲۵۳	۰/۰۴۲	۰/۱۴۹	فرهنگ مدرسه

نتایج ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) مندرج در جدول ۱۰ بیانگر تاثیر مستقیم و معنی دار متغیر فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شناختی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي در سطح ($P < 0/0001$) می باشد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال پیش بینی اشتیاق تحصیلی بر اساس فرهنگ مدرسه در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي بود. نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که فرهنگ مدرسه قادر به پیش بینی هر یک از مولفه های اشتیاق تحصیلی یعنی رفتاری، هیجانی و شناختی در بین دانش آموزان پایه ششم ابتدایی شهر کاکي می باشد.

نتایج پژوهش های شیخ الاسلامی (۱۳۹۷)، جوادی علمی (۱۳۹۷)، جلیلیان (۱۳۹۷)، نصیری (۱۳۹۶)، جعفری ندوشن (۱۳۹۵)، زاهدبابلان (۱۳۹۳)، قربانی (۱۳۹۳)، اسچنک (۲۰۱۷)، مویی (۲۰۱۶)، شوشانی (۲۰۱۶)، یورا (۲۰۱۵)، کادیم (۲۰۱۵)، گونژ (۲۰۱۵) و گادیس (۲۰۱۳) همسو است. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان داد که اشتیاق تحصیلی ارتباط نزدیکی با فرهنگ مدرسه دانش آموزان دارد. اشتیاق تحصیلی یک حالت ذهنی درون فردی می دانند که فرد را درگیر فعالیت های مدرسه می کند. همچنین پژوهش در مورد اشتیاق به مدرسه از زمانی شروع شد که معلمان و مربیان نگران ترک تحصیل دانش آموزان، انگیزه ضعیف و عدم درگیری دانش آموزان در فعالیت های مدرسه بودند. اخیراً علاقه زیادی به مطالعه اشتیاق به مدرسه و رابطه آن با احساسات دانش آموزان در ارتباط با محیط اطراف خود وجود دارد. در واقع محیط آموزشی باعث می شود یادگیرندگان به سمت اهداف ارزشمند آموزشی حرکت کنند و در فعالیت های تحصیلی مشارکت بیشتری داشته باشند و از بهزیستی و عملکرد تحصیلی بالایی برخوردار باشند. اشتیاق تحصیلی در مطالعات آموزش و پرورش ضروری است و حالتی بادوام در درون فرد است که باعث درگیری و بهزیستی در فعالیت های مدرسه می شود. از طرفی در چند سال اخیر، به پدیده ی اشتیاق به تحصیل توجه زیادی شده است، زیرا این موضوع در حوزه روانشناسی مثبت نگر قرار می گیرد که در زمینه توصیف و رشد انسان ها تمرکز دارد و باید توجه داشت که اشتیاق در هر زمینه ای باعث رشد و تعالی افراد می شود. یادگیری مبنایی ترین فرایندی است که در نتیجه آن موجودی ناتوان در طی تعاملات خود، تحول یافته و توانایی های شناختی اش افزایش میابد. همین طور باید در نظر گرفت که رشد هر جامعه ای مدیون آموزش آن جامعه است. در واقع یکی از عوامل موثر در گرایش افراد به مطالعه و یادگیری، انگیزه پیشرفت کردن است که از انگیزه ی اشتیاق تحصیلی نشات می گیرد. دانش آموزانی که اشتیاق تحصیلی داشته باشند، توجه و تمرکز بیشتری در کارها دارند و به تبع آن عملکرد تحصیلی بهتری خواهند داشت و از رفتار های ناسازگارانه اجتناب می کنند. یکی دیگر از مفاهیم پراهمیت و مرتبط با اشتیاق به مدرسه که می تواند نقش مؤثری بر زندگی تحصیلی دانش آموزان ابتدایی داشته باشد، فرهنگ مدرسه است. فرهنگ مدرسه مشتمل بر نگرشها، دیدگاه ها، و باورهای اعضای مدرسه (اعم از معلم و دانش آموز) در زمینه های مختلف تلقی می کند. شاید بتوان گفت فرهنگ مدرسه نظامی از ارزشها، نمادها، تشریفات، مراسم، آداب و رسوم، هنجارها و اعتقادات معانی مشترک است. مدارس فرهنگ منحصر به فرد خود را دارند که این فرهنگ حول محور ارزشها، عقاید و احساسات خاص آن مدرسه شکل می گیرد.

از سویی فرهنگ یک مدرسه بر این موضوع تاکید دارد که مهم‌ترین هدف مورد نظر برای پرورش دانش در آن مدرسه چیست و جهت اصلی تلاش اجزای مختلف مدرسه باید به کدام سمت باشد. شکل‌گیری یک فرهنگ در مدرسه از تعاملات نزدیک مدیران و رهبران آموزشی با معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین عناصر تصمیم‌گیری و اجرا آغاز می‌شود. یک رفتار مثبت و هدفمند مدیر آموزشی ابتدا بر عملکرد معلمان تاثیر می‌گذارد و در مرحله ی بعد دانش‌آموزان را متاثر خواهد کرد. یک مدیر کاردان باید بداند از میان انواع تعاملات مثبت و منفی، هر کدام به چه اندازه بر دانش‌آموزان تاثیر می‌گذارد که تا حد ممکن ساختار ارتباطی خود را بر پایه ی این اطلاعات بنا کند.

از این رو در بحث پیشنهادات می‌شود جهت ارتقای اشتیاق تحصیلی، وضعیت اجتماعی، فرهنگی و آموزشی در سطوح مختلف مدارس تجزیه و تحلیل گردد. استفاده از کلیه عوامل آموزشگاه در جهت تقویت و تحقق اهداف تحصیلی، اعتقادی و اخلاقی جهت افزایش اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان فراهم گردد.

References

- Cadima, J., Doumen, S., Verschueren, K., & Buyse, E. (2015). Child engagement in the transition to school: Contributions of self-regulation, teacher-child relationships and classroom climate. *Early Childhood Research Quarterly*, 32, 1-12.
- Comerford, J., Batteson, T., & Tormey, R. (2015). Academic buoyancy in second level schools: insights from Ireland. *J Soc Behav Sci*, 197, 98-103.
- Ebrahimzadeh, Arash., Badri, Morteza., Khoshrovia, Nasrallah., (2016), predicting students' academic enthusiasm based on the perception of the classroom learning environment, the fourth international conference on recent innovations in psychology, counseling and behavioral sciences. [In Persian].
- Grosemans, I., Boon, A., Verclairen, C., Dochy, F., & Kyndt, E. (2015). Informal learning of primary school teachers: Considering the role of teaching experience and school culture. *Teaching and Teacher Education*, 47, 151-161.
- Gunuc, S., & Kuzu, A. (2015). Confirmation of campus-class-technology model in student engagement: A path analysis. *Computers in Human Behavior*, 48, 114-125.
- Gruenert, S. & Whitaker, T. (2015). School culture rewired: How to define, assess, and transform it. ASCD.
- Ghorbani, Fatima. , (2013), the relationship between academic motivation, academic self-concept and enthusiasm for school with academic achievement in homeless adolescents, M.A. thesis of Mohaghegh Ardabili University. [In Persian].
- Ikiz, F. E. , & Cakar, F. S. (2010). Perceived social support and self-esteem in adolescence. *Social and Behavioral Sciences*, .5, 2338-2342.
- Iurea, C. (2015). Classroom environment between stimulation and discouragement. teacher's contribution to creating a new socio-affective environment favoring the teacher-student communication. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 203, 367-373.
- Hosni, Fershte Al-Sadat., (2016), investigating the effects of cognitive behavioral therapy on the treatment of depression and anxiety from the perspective of female students of schools in Yazd city, the third international conference of new horizons in educational sciences, psychology and social harms. [In Persian].

- Javadi Elmi, Leila., Javadi Elmi, Hassan., Asadzadeh, Hassan., Delavar, Ali., Dartaj, Fariborz., (2017), A causal model of academic enthusiasm based on self-efficacy and help-seeking with the mediation of academic vitality, *Research Journal Behavioral Sciences*, No. 2, pp. 56-70. [In Persian].
- Jalilian, Soheila., Azimpour, Ehsan., Qolizadeh, Nemat Elah., (2017), predicting academic vitality based on academic enthusiasm and psychological toughness in secondary school students, *Journal of Educational and Educational Studies*, No. 18, pp. 22-39. [In Persian].
- Jafari Nadushan, Samieh, Karimianpour, Ghafar., (2015), predicting academic enthusiasm based on academic self-concept and its components among students, the first national conference on educational innovations in Iran's educational system. [In Persian].
- Khodarahmi, Samieh, Gholami, Kulthum., (2018), the effect of group academic counseling training on increasing academic skills and academic progress of secondary school female students in Ilam city, *New Achievements in Humanities Studies*, No. 12, p. 10- 21. [In Persian].
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431-437.
- Nasiri, Mohammad Hassan., (2016), Dynamic Interactions of School Atmosphere and Culture during Education, *Third National Conference of the Third Millennium and Human Sciences*. [In Persian].
- Orthner, D. K., Jones-sanpei, H., Akos, P., & Rose, R, A. (2013). Improving middle school student engagement Through career-relevant instruction in the core curriculum. *The Journal Of Educational Research*, 106, 27-38.
- Sheikhul-Islami, Ali., Karimianpour, Ghafar., Mohammadi, Yasri., (2017), predicting students' connection with school based on academic support and academic self-concept, *Journal of Educational Psychology Studies*, No. 30, pp. 187-206. [In Persian].
- Schenke, K., Ruzek, E., Lam, A. C., Karabenick, S. A., Eccles, J. S. (2017). "Heterogeneity of student perceptions of the classroom climate: a latent profile approach".
- Shoshani, A., Steinmetz, S., & Kanat-Maymon, Y. (2016). Effects of the Maytiv positive psychology school program on early adolescents' well-being, engagement, and achievement. *Journal of school psychology*, 57, 73-92.
- Sha, schunn, c. , bathgate, m. , ben-elياهو, a. (2015), families support their children's success in science learning by influencing interest and self-efficacy. *journal of research in science teaching*. 51(4), pp. 1-25.
- Veis Karmi, Hassan Ali., Khalili Gashnigani, Zahra., Aalipour, Kobri, Alavi, Zainab., (2018), the mediating role of academic enthusiasm in predicting students' academic well-being based on the psycho-social climate of students' classrooms. *Journal of Cognitive Strategies in Learning*, No. 12, pp. 149-168. [In Persian].
- Wang, M. T., Willett, J. B., & Eccles, J. S. (2011). The assessment of school engagement: Examining dimensionality and measurement invariance by gender and race/ethnicity. *Journal of School Psychology*, 49, 465-480.

Zahidbablan, Adel., Karimianpour, Ghaffar., Dashti, Idris., (2013), the relationship between the quality of life at school and students' academic enthusiasm according to the mediating role of academic self-concept, Educational and Educational Studies Quarterly, Volume 3, No. 4, pp. 31-48. [In Persian].

The effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr district Isfahan province)

Elnaz Mazaheri Foroushani: PhD Student, Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.

Majed najarian*: Assistant Professor, Department of Arabic language and literature, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to investigate the effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr district Isfahan province).

Method: The research method was descriptive-survey. The statistical population of this research included all the teachers working in the elementary schools of Khomeinishahr district of Isfahan, whose number was 1200, and according to krejcie and Morgan's table, 291 people were selected from the schools of the district as a staged cluster sampling. The research tool used was Hosseini's Hidden Curriculum Questionnaire (1389). One-sample t-test was used to analyze the research questions.

Findings: The results of this research showed that the factor of social atmosphere, organizational structure and mutual interaction between teacher and student has an effect on religious education from the point of view of primary school teachers.

Conclusion: According to the findings of the research and the effect of the hidden curriculum on the religious education of students, it is necessary for planners, administrators and teachers not to ignore the capacity of the hidden curriculum for the religious education of students.

Keywords: hidden curriculum, religious education, elementary teachers.

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Arabic language and literature, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

Email: majednajarian@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2023.403954.1026](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.403954.1026)

The effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr district Isfahan province)

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this research was to investigate the effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr district Isfahan province).

Materials and methods: The research method was descriptive-survey. The statistical population of this research included all the teachers working in the elementary schools of Khomeinishahr district of Isfahan, whose number was 1200, and according to krejcie and Morgan's table, 291 people were selected from the schools of the district as a staged cluster sampling. The research tool used was Hosseini's Hidden Curriculum Questionnaire (1389). One-sample t-test was used to analyze the research questions.

Results and discussion: The purpose of this research was to investigate the effect of hidden curriculum on students' religious education from the point of view of case study teachers (primary schools in Khomeinishahr region, Isfahan province). The findings showed that the social atmosphere of the school has an effect on the religious education of students from the teachers' point of view. From the moment students are placed in the text of the education system, they face three aspects of the school environment, i.e. the cognitive environment, the physical environment, and the social environment, and each of these three aspects is associated with a hidden curriculum. But the social atmosphere is the most penetrating and important aspect of the school environment, which leads to the formation of many positive and negative hidden consequences in students. The results of the present research are consistent with those of Barzem Ara (2016), Bayatzadeh (2016), Azar Shab (2016), Heydari (2016) and Alikhani's research (2016). Alikhani in his research under the title of investigating the consequences of the hidden curriculum caused by the social environment of Isfahan secondary schools shows that the closedness of the social atmosphere of the school has adverse consequences for the students. Also, the results showed that the organizational structure of the school has an effect on the religious education of students from the teachers' point of view. Each school has a special administrative structure that has different educational effects depending on its type, such as whether it is open or closed. In an open educational structure, it is possible for students' talents and creativity to emerge, and in this way, it also affects religious education. Menesh and Nozari (1400), Heydari (1391) and Bayatzadeh (1392) are consistent. Bayatzadeh showed in his research titled the role of hidden curriculum in the religious education of students that the organizational structure of the school plays a role in the religious education of students from the teachers' point of view. The findings showed that

the interaction between the teacher and the student has a role in the religious education of the students from the teachers' point of view. Today, experts believe that many values and attitudes are transferred to students through the implicit behavior of teachers. Since the hidden curriculum deals with values and attitudes more than any other field, the learning experiences that are made special by the hidden curriculum are mainly crystallized in the form of a set of expectations and values and are less related to the field of knowledge and cognition. According to some experts, the indirect and side effects of all effective factors in a person's education and training, from the socio-economic system and the nature of the educational system to the atmosphere of the classroom and school, the personality and attitude of the teacher, etc., can be called a hidden curriculum that all and all valuable and individual attitudes are related. Due to the fact that the hidden curriculum supports some values and weakens others, so the hidden curriculum can naturally strengthen or weaken ethics. Students in school age tend to choose the behavior, gestures, tone of speech, type of clothing, and in a word, the personality and behavior of their teachers as models because the teacher is one of the most important implementers of the curriculum. His logical, strategic or psychological and moral actions form the three main elements of teaching. The results of the present research are consistent with those of Barzem Ara (2016), Bayatzadeh (2016), Azar Shab (2016), Heydari (2016) and Alikhani's research (2016).

Therefore, considering that the hidden curriculum can affect various aspects of religious education of students, it is suggested that consensus meetings and consultations between school officials and students in schools should be considered to improve religious education.

Conclusion: According to the findings of the research and the effect of the hidden curriculum on the religious education of students, it is necessary for planners, administrators and teachers not to ignore the capacity of the hidden curriculum for the religious education of students.

Keywords: hidden curriculum, religious education, elementary teachers.

تأثیر برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش‌آموزان از دیدگاه معلمان مطالعه موردی (مدارس ابتدایی منطقه خمینی‌شهر استان اصفهان)

الناز مطهری فروشانی: دانشجوی دکتری گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
ماجد نجاریان*: استادیار گروه زبان و ادبیات عرب، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش‌آموزان از دیدگاه معلمان مطالعه موردی (مدارس ابتدایی منطقه خمینی‌شهر- استان اصفهان) بود.
روش کار: روش انجام پژوهش، توصیفی- پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس ابتدایی منطقه خمینی‌شهر اصفهان بوده است که تعداد آن‌ها ۱۲۰۰ نفر بود و بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۱ نفر به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای از مدارس منطقه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مورد استفاده پرسشنامه برنامه درسی پنهان حسینی (۱۳۸۹) بود. جهت تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد.
نتایج: نتایج این پژوهش نشان داد که عامل جو اجتماعی، ساختار سازمانی و تعامل متقابل معلم و دانش‌آموز بر تربیت دینی از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی تأثیر دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های تحقیق و تأثیر برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش‌آموز لازم است برنامه ریزان و مجریان و معلمان از ظرفیت برنامه درسی پنهان برای تربیت دینی دانش‌آموزان غافل نباشند.
واژگان کلیدی: برنامه درسی پنهان، تربیت دینی، معلمان ابتدایی.

***نویسنده مسؤل:** استادیار گروه زبان و ادبیات عرب، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

Email: majednajarian@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2023.403954.1026](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.403954.1026)

مقدمه

آموزش پرورش نهادی است که بر رویکرد اخلاقی و فرهنگی جامعه اثر دارد، زیرا بیشتر افراد جامعه نیز با هر زبان و فرهنگ حداقل یک دوره تحصیلی را در مدرسه می‌گذرانند و آموزه‌های کودکی و نوجوانی در وجود آدمی نهادینه شده و تربیت صحیح شکل می‌گیرد. برای نظام‌های آموزشی جهان به‌طور عام و برای نظام‌های آموزشی هر کشور به‌طور خاص رسالت‌ها و اهدافی ترسیم می‌شود. از وظایف اصلی نظام آموزش و پرورش کشور ما فراهم کردن سازوکارهای انواع تربیت به‌ویژه تربیت دینی است (رضایی، ملکی، عباس پور و خسروی، ۱۴۰۰). هدف آموزش‌های دینی ایجاد پرورش باورها، ارزش‌ها و نگرش‌ها، طرز تلقی‌های مطلوب و از نظر دین است که در این میان اهداف حیطة ارزشی مهم‌ترین اهداف این‌گونه آموزش‌ها می‌باشند زیرا در صورت به وجود آمدن باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های مطلوب است که اعمال صالح و اخلاق پسندیده به وجود خواهد آمد در غیر این صورت، آموزش‌ها جنبه سطحی می‌یابند و نمی‌توانند اسباب تحقق اهداف تربیت دینی را فراهم کنند (حیدری، ۱۳۹۱). با توجه به مطرح بودن دین به‌عنوان یک نیاز روانی و گرایش درونی انسان‌ها، از مهم‌ترین وظایف آموزش و پرورش و متصدیان آن، در نظر داشتن این نیاز و فراهم آوردن شرایط مناسب جهت هدایت کودکان، نوجوانان در راستای انتخاب نظام دینی و اعتقادی سازنده است. چراکه فلسفه آموزشی و پرورشی هر نظام تربیتی، تعیین‌کننده هدف‌های غایی تعلیم و تربیت جامعه است و از همین هدف‌ها و یا هماهنگ با آن است که دیگر هدف‌های آموزشی و پرورشی تعیین و انتخاب می‌گردد (عابدی، ۱۳۹۵). تربیت دینی نه تنها انسان را در این دنیا به‌صورت فردی کمال‌جو، دانش‌دوست و باتقوا درمی‌آورد بلکه با ارتباط به مبدأ هستی، سعادت دائمی او را تأمین می‌کند تربیت دینی فرآیندی است که آدمی را برای شیوه خاصی از زندگی معقول آماده می‌سازد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). از نظر آیزنر برنامه درسی عبارت است از یک سلسله وقایع آموزشی طراحی شده که به‌قصد تحقق نتایج آموزشی برای یک یا چند دانش‌آموز پیش‌بینی شده است و برنامه درسی پنهان را گذشتن موفقیت‌آمیز از مانع برنامه درسی رسمی یا طرح‌ریزی شده دانسته است. به بیان آیزنر سه نوع برنامه درسی در مدارس دیده می‌شود ۱- برنامه آشکار ۲- برنامه ضمنی ۳- برنامه پوچ برنامه آشکار به برنامه‌ای اطلاق می‌شود که مستقیماً در مدارس آموزش داده می‌شود. ادبیات، هنر، ریاضیات و... این برنامه صریحاً در برنامه آموزشی مدرسه آموزش داده می‌شود (آیزنر، ۲۰۱۴). صاحب‌نظران مختلف برنامه درسی پنهان معتقدند که دانش‌آموز صرفاً آنچه را که در برنامه درسی آشکار به آن تصریح شده است یاد نمی‌گیرد بلکه چیزهای متنوع و متعدد دیگری ضمن تحصیل در مدرسه یاد می‌گیرند. دبی برنامه درسی پنهان را دربردارنده آنچه در مدرسه توسط اعمال معلمان، تعامل دانش‌آموزان و تعامل با محیط آموزشی آموخته می‌شود، می‌داند (عرب بافراتی، مصدق و رفیعی، ۱۴۰۰). برنامه درسی پنهان اشاره به اثرات پنهان فضای آموزشی نیز دارد. برنامه درسی پنهان آن چیزی است که دانش‌آموز در واقع از حضور در مدرسه، و رای محتوای اصلی دروس می‌آموزد. محتوای برنامه درسی پنهان بیشتر غیرکلامی است و از جنس رفتاری است و از قضا ماندگاری اثبات آن در ذهن دانش‌آموزان، مرهون همین ویژگی است. برنامه درسی آشکار با هر ظرافتی که طراحی شود نمی‌تواند تعیین‌کننده آموخته‌های واقعی دانش‌آموزان باشد بلکه همیشه مقدار عمده‌ای از آموخته‌های دانش‌آموزان توسط برنامه درسی پنهان تعیین می‌شود. برنامه درسی پنهان منابع متعددی دارد از جمله فضای فیزیکی مدرسه، ساختار قدرت موجود در مدرسه، فرهنگ، ویژگی‌ها و خصلت‌های اخلاقی معلم (عرب بافراتی و همکاران، ۱۴۰۰). یادگیری عمدتاً ناشی از جو اجتماعی مدرسه یا کلاس درس است به‌زعم استیفن برنامه درسی پنهان اشاره به فشارهایی دارد که به‌طور ضمنی در هر موسسه‌ای یافت می‌شوند و دانش‌آموزان باید آن‌ها را تشخیص داده و به آن‌ها واکنش نشان دهند تا بتوانند در آن موسسه باقی بمانند. عدم توجه به آثار منفی برنامه درسی پنهان می‌تواند تحقق اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه کند (میر عرب رضی و اکبری، ۱۳۹۶).

سوسیلواتی^۱، آپریلانتی^۲ و اسبری^۳ (۲۰۲۲) نقش تعلیم و تربیت اسلامی در شکل‌گیری شخصیت دینی دانش آموزان خلاصه تعلیم و تربیت اسلامی موضوعی است که در شکل‌گیری شخصیت دانش آموزان به‌ویژه شخصیت دینی مؤثر تلقی می‌شود. جایی که این شخصیت دینی تأثیر زیادی در زندگی دنیوی و اخروی دانش آموزان دارد. هیلمن معتقد است که آموزش‌های دینی که در مدارس و توسط معلمان داده می‌شود، از اهمیت بالایی برخوردارند، چراکه اگر آنچه معلم می‌گوید، با آنچه در خانواده حاکم است، متناقض باشد، دانش‌آموز دچار تناقض شده و یک تجربه دینی منفی کسب می‌کند (افشار منش و نوذری، ۱۴۰۰). نتایج حاصل از پژوهش بیعت زاده (۱۳۹۲) نشان داد که عامل جو اجتماعی، ساختار سازمانی مدرسه و تعامل متقابل معلم و دانش‌آموز بر تربیت دینی از دیدگاه معلمان مدرسه تأثیر دارد. حیدری (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان داد که از نظر مدیران به ترتیب عوامل کنش متقابل معلم و شاگرد، ساختار سازمانی و جو اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تربیت دینی دانش آموزان دارد. غفاری (۱۳۸۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید: بین سه مؤلفه ساختار سازمانی جو اجتماعی مدرسه - روابط موجود در مدرسه با رفتار انضباطی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش جوکو و جوکو (۲۰۱۵) نشان داد که روش درست آموزش مفاهیم دینی مهم‌ترین چالش در اجرای برنامه درسی تربیت دینی در مدارس است. در پژوهشی که کوکوناراس (۲۰۱۵) با موضوع «آموزش و پرورش مذهبی در یونان: موضوعی قدیمی با یک برنامه آموزشی جدید» انجام داد، دو روش تدریس سنتی و روش پرسشگر-انتقادی در آموزش مسائل دینی با یکدیگر مقایسه شدند. مقایسه بین مدارس شرکت‌کننده در طرح جدید آموزشی و مدارس سنتی در یونان بود. نتایج پژوهش نشان داد که روش جدید تأثیر چشمگیری در یادگیری مسائل دینی داشته است. یافته‌های هاشمی پور (۲۰۱۲) نشان داد که بین برنامه درسی پنهان با رشد اعتقادی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نظام تعلیم و تربیت دارای کارکردهای پنهان و آشکار است که ظاهراً کارکردهای پنهان آن مورد غفلت واقع شده است. کارکردهای آشکار در قالب برنامه‌های درسی رسمی و چارچوب‌های آموزشی تعریف شده هستند درحالی‌که کارکردهای پنهان تصویب شده نیستند. کارکردهای پنهان دارای تأثیرات عمیقی می‌باشند که می‌تواند در نحوه‌ی پرورش فراگیران بسیار تأثیرگذار است و باوجود اینکه نقش آفرینی برنامه‌های درسی پنهان در ایجاد ارزش‌ها و نگرش‌ها ارتباط برنامه درسی پنهان و تربیت دینی امری غیرقابل‌انکار است. همچنین برای پر بار ساختن برنامه‌های درسی و تأثیر آن بر تربیت دینی دانش آموزان نیایستی تنها به بررسی اظهارنظرهای کارشناسان و مؤلفان بسنده شود چراکه کیفیت آموزش و پرورش در فرایند اجرا و تدریس آن در کلاس درس معلم می‌گردد؛ بنابراین باید از نظرات معلمان هم استفاده نمود، زیرا معلمان اساسی‌ترین و حساس‌ترین نقش را در فرایند آموزش دارند. با توجه به موارد یادشده از آنجایی که تحقیقات متعددی درباره برنامه درسی پنهان انجام گرفته اما تحقیقی اندکی در رابطه برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش آموزان صورت گرفته است و با توجه به اهمیت برنامه درسی پنهان که به مواردی از آن اشاره شد و نقش آن در فرآیند تعلیم و تربیت به‌خصوص تربیت دینی، از نظر پژوهشگر انجام این تحقیق ضروری است و یافته‌های این پژوهش می‌تواند موجب ارتقاء آگاهی معلمان، مدیران، والدین و نیز برنامه ریزان درسی در این زمینه گردد تا با سرمایه‌گذاری لازم در این زمینه فرزندان متعهد، منضبط، دین‌دار، در عرصه‌های زندگی اجتماعی، تربیت گردند. و لذا سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که برنامه درسی پنهان چه تأثیری بر تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی استان اصفهان منطقه خمینی‌شهر دارد؟

1- Susilawati

2 -Aprilianti

3 -Asbari

روش پژوهش

این پژوهش لحاظ هدف کاربردی بوده از نظر روش، توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در کلیه مدارس ابتدایی منطقه خمینی شهر اصفهان به تعداد ۱۲۰۰ نفر که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر از معلمان از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای از مدارس انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه برنامه درسی پنهان حسینی (۱۳۸۹) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال و ۳ مؤلفه جوسازمانی (شامل سؤالات ۱ تا ۱۰) ساختار سازمانی (شامل سؤالات ۱۱ تا ۲۰) و تعامل متقابل معلم و شاگرد (شامل سؤالات ۲۱ تا ۳۰) را در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در پژوهش حسینی (۱۳۸۹) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش حسینی (۱۳۸۶) برای این پرسشنامه (۰/۸۰) برآورد شد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱. داده‌های توصیفی پاسخگویان از نظر جنسیت، تحصیلات و سن

درصد	فرآوانی		
۵۳/۳	۱۵۵	مرد	جنسیت
۴۶/۷	۱۳۶	زن	
۱۰۰	۲۹۱	جمع	
۶/۲	۱۸	دیپلم	تحصیلات
۹/۶	۲۸	فوق‌دیپلم	
۵۶	۱۶۳	لیسانس	
۲۸/۲	۸۲	فوق‌لیسانس و بالاتر	
۱۰۰	۲۹۱	جمع	
۳۰/۹	۹۰	۳۰ سال و کمتر	سن
۵۱/۵	۱۵۰	۳۱ تا ۴۰ سال	
۹/۳	۲۷	۴۱ تا ۵۰ سال	
۸/۲	۲۴	۵۱ سال و بالاتر	
۱۰۰	۲۹۱	جمع	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ۵۳/۳ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۶/۷ درصد زن هستند. همچنین افراد با تحصیلات لیسانس و دیپلم به ترتیب بیشترین (۵۶ درصد) و کمترین (۶/۲ درصد) میزان حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین بیشترین تعداد افراد نمونه (۵۱/۵) درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین تعداد (۸/۲ درصد) در گروه سنی ۵۱ سال و بالاتر قرار دارند.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد جو اجتماعی، ساختار سازمانی مدرسه و کنش متقابل میان معلم و دانش آموز در تربیت دینی دانش آموزان

متغیر تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان	۲۹۰	۳/۱۷	۰/۳۸
ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان	۲۹۱	۳/۶۶	۰/۷۳
کنش متقابل میان معلم و دانش آموز در تربیت دینی	۲۹۱	۳/۶۷	۰/۶۱

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معنی داری	مقدار آماره	جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان
۰/۰۹	۱/۲۳	ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان
۰/۰۶	۱/۳۰	کنش متقابل میان معلم و دانش آموز در تربیت دینی
۰/۱۵	۱/۱۳	

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، به عبارتی در سطح اطمینان ۰/۹۵ توزیع متغیرهای پژوهش نرمال می باشد

جدول ۴. آزمون t نقش جو اجتماعی مدرسه، ساختار سازمانی و کنش متقابل میان معلم و دانش آموز در تربیت دینی دانش آموزان

میانگین متوسط = ۳					متغیر پژوهش
t	درجه آزادی	سطح معناداری sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵	
			حد پایین	حد بالا	
۷/۵۵	۲۸۹	۰/۰۰۰	۰/۱۷	۰/۱۲	جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی
۱۵/۲۸	۲۹۰	۰/۰۰۰	۰/۶۶	۰/۵۷	ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان
۱۸/۵۳	۲۹۰	۰/۰۰۰	۰/۶۷	۰/۵۹	کنش متقابل میان معلم و دانش آموز در تربیت دینی

اطلاعات جدول ۴ بیانگر نتایج آزمون t تک نمونه درزمینه تأثیر جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان نشان می‌دهد که مقدار t برابر ۷/۵۵ با و سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان تأثیر دارد. همچنین نتیجه آزمون t درزمینه تأثیر ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان نشان می‌دهد که مقدار t برابر ۱۵/۲۸ با و سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان تأثیر دارد؛ و درنهایت نتیجه آزمون t درزمینه تأثیر کنش متقابل میان معلم و دانش‌آموز در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان نشان می‌دهد که مقدار t برابر با ۱۸/۵۳ و سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین کنش متقابل میان معلم مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر برنامه درسی پنهان بر تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان مطالعه موردی (مدارس ابتدایی منطقه خمینی‌شهر - استان اصفهان) بود. یافته‌ها نشان داد جو اجتماعی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان تأثیر دارد. از هنگامی که دانش آموزان در متن نظام آموزش قرار می‌گیرند با سه جنبه از محیط مدرسه یعنی محیط شناختی، محیط فیزیکی و محیط اجتماعی مواجه می‌شوند که هر کدام از این سه جنبه با یک برنامه درسی پنهان همراه هست. لیکن جو اجتماعی به‌عنوان نافذترین و مهم‌ترین جنبه از محیط مدرسه است که منجر به شکل‌گیری پیامدهای پنهان مثبت و منفی فراوانی در دانش آموزان می‌گردد. نتایج تحقیق حاضر بارزوم آرا (۱۳۹۹)، بیعت زاده (۱۳۹۲)، آذر شب (۱۳۹۲) حیدری (۱۳۹۱) و تحقیق علیخانی (۱۳۸۲) همخوانی دارد. علیخانی در پژوهش خود تحت عنوان بررسی پیامدهای برنامه درسی پنهان ناشی از محیط اجتماعی مدارس دوره متوسطه شهر اصفهان نشان می‌دهد که بسته بودن جو اجتماعی مدرسه پیامدهای نامطلوبی را بردانش آموزان دارد. همچنین نتایج بیانگر این بود که ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان تأثیر دارد. هر مدرسه ساختار اداری خاصی دارد که برحسب نوع آن مانند باز یا بسته بودن، آثار تربیتی متفاوت دارد در ساختار تربیتی باز امکان بروز استعدادها و خلاقیت در دانش آموزان فراهم می‌آید و از این طریق بر تربیت دینی نیز تأثیر می‌گذارد نتایج تحقیق حاضر با تحقیق افشار منش و نوذری (۱۴۰۰)، حیدری (۱۳۹۱) و بیعت زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد. بیعت زاده در پژوهش خود با عنوان نقش برنامه درسی پنهان در تربیت دینی دانش آموزان نشان داد که ساختار سازمانی مدرسه در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان نقش دارد. یافته‌ها نشان داد که کنش متقابل میان معلم و دانش‌آموز در تربیت دینی دانش آموزان از دیدگاه معلمان دارد. امروزه صاحب‌نظران بر این باورند که بسیاری از ارزش‌ها و نگرش‌ها از طریق رفتار ضمنی معلمان به دانش آموزان منتقل می‌شوند. از آنجاکه برنامه درسی پنهان، بیش از هر حیطه دیگری با حیطه ارزش‌ها و نگرش‌ها سروکار دارد، تجارب یادگیری که به‌وسیله برنامه درسی پنهان خاص می‌شود، عمدتاً در قالب مجموعه‌ای از انتظارات و ارزش‌ها تبلور می‌یابد و کمتر به حوزه دانستنی‌ها و شناخت مربوط می‌شود لذا به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، تأثیرات ضمنی و جانبی تمام عوامل مؤثر در تعلیم و تربیت فرد، از نظام اجتماعی - اقتصادی و ماهیت نظام آموزشی گرفته تا فضای کلاس و مدرسه، شخصیت و نگرش معلم و غیره را می‌توان برنامه درسی پنهان اطلاق نمود که همه و همه با ارزش‌ها و نگرش‌های فرد در ارتباط هستند. با توجه به اینکه از هر لحاظی برنامه درسی پنهان، مؤید برخی ارزش‌ها و تضعیف‌کننده برخی دیگر است، پس درواقع برنامه درسی پنهان به‌طور طبیعی می‌تواند اخلاقیات را تقویت و یا تضعیف نماید. دانش آموزان در سنین مدرسه تمایل دارند که رفتار، حرکات، لحن صحبت کردن، نوع پوشش و در یک کلام شخصیت و رفتار معلمان خود را به‌عنوان الگو انتخاب کنند زیرا معلم یکی از مهم‌ترین مجریان برنامه درسی است. کنش‌های منطقی، راهبردی یا

روانشناسان و اخلاقی او سه عنصر اصلی تدریس را شکل می‌دهند. نتایج تحقیق حاضر بارزم آرا (۱۳۹۹)، بیعت زاده (۱۳۹۲)، آذر شب (۱۳۹۲) حیدری (۱۳۹۱) و تحقیق علیخانی (۱۳۸۲) همخوانی دارد.
از این رو با توجه به اینکه برنامه درسی پنهان می‌تواند بر ابعاد مختلف تربیت دینی دانش آموزان تأثیرگذار، پیشنهاد می‌شود جلسات همفکری و مشاوره بین عوامل مدرسه و دانش آموزان در مدارس جهت بهبود تربیت دینی مدنظر قرار گیرد.

References

- Azar Shab. (2013). AD. Investigating the effect of curriculum and educational activities on the religious education of middle school students in Gonbadkavos city from the point of view of teachers and educators, Master's Thesis, Payam Noor University, South Tehran Branch[in persian].
- Afshar Menesh, Mu Nozari, AD . (2022). Strategies of home and school cooperation in order to strengthen the religion of primary school students, Research in Islamic education and education, first period, number 4[in persian].
- Abedi.F. (2015). Evaluation of the curriculum of religious education: review of textbooks, opinions of teachers, administrators and educational coaches and secondary school students, Master's thesis, Al-Zahra University (S) [in persian].
- Arab Bafrazi, F; Mossadegh, H; Rafii, AD . (2022). Investigating the role of the hidden curriculum in strengthening the moral intelligence of students, management on education of organizations, 10th year, number 4[in persian].
- Alam al-Hadi, vol. Rezaei Dige Saraei, M.; Yari, b. (2016). The effect of hidden curriculum components on the religious education of secondary school girls, Quarterly Journal of Qualitative Curriculum Research, second year, number 7 262. [in persian].
- Bayatzadeh, K. (2012). The role of the hidden curriculum in the religious education of students from the teachers' point of view, Master's thesis, Islamic Azad University, Marodasht.
- Eisner, E, W. (2014). Concerns and aspirations for qualitative research in the new millennium. Qualitative Research, 1(2), 135–145.
- Ghafari. H.(2010). Investigating the role of hidden curriculum in students' disciplinary behavior from the point of view of managers and teachers of middle schools for girls in Khalkhal city, Journal of Educational Sciences, second year, number 7[in persian].
- Hashemipour, M. (2012). The Relationship between Hidden Curriculum and Belief Development and Academic Performance of High School Students of Hajiabad, 91-92. Master of Science Degree in Faculty of Education and Psychology. Islamic Azad University of Marvdasht. [in persian].
- Heydari. M. (2013). Investigating the role of the effective organizational factors of the hidden curriculum on the religious education of primary school students from the point of view of administrators and teachers in Kahnuj city, Master's thesis, Shahid Rajaei University of Education[in persian].
- Koukounaras Liagkis, M. (2015). Religious Education in Greece: A New Curriculum, an Old Issue, British Journal of Religious Education, 37 (2), 153-169.

- Mohsenpour, B. (2007). The necessity of developing a curriculum theory for the education of the Islamic Republic of Iran, *Educational Innovations Quarterly*, No. 7, year 70[in persian].
- Mir Arab, R.; Akbari, M. (2016). Investigating the effects of the hidden curriculum of schools and providing solutions to reduce the negative effects and increase the positive effects, *Scientific Quarterly Journal of Educational Research*, Year 12, Number 51[in persian].
- Njoku, N.C. Njoku, D. I. (2015). Challenges to Effective Implementation of Christian Religious Studies Curriculum: A Study of Secondary School Pupils in Ebonyi State of Nigeria, *Journal of Education and Practice*, 6 (18), 176-183.
- Razmazma, Reza. (2019). The role of hidden curriculum as a mediator in the relationship between school culture and teachers' curriculum, Master's thesis, Faculty of Humanities, Mashhad Center. [in persian].
- Rezaei, M.; Maleki, H; Abbaspour, A. and Khosravi, M. (2022). Design and Validation of the Religious Education Curriculum Model in Primary School, *Curriculum Research*, Year 2018, Volume 2, No. 42[in persian].
- Susilawati, S. Aprilianti, D. & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Religious Education in Forming the Religious Character of Students. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(1), 1-5.

Investigating the relationship between career motivation and emotional creativity with self-esteem of primary teachers in Gachsaran city

Soraya Kam Dost *: MA in general psychology.

Sirous Narimanpour: MA in physical education.

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to investigate the relationship between job motivation and emotional creativity with self-esteem of primary teachers in Gachsaran city Was. **Methodology:** The current research method is a correlational description, and the population studied in this research was 1253 primary teachers of Gachsaran city. The sample size in this research was 330 people based on the table of Karjesi and Morgan. In order to collect information, Herzberg's (2015) career motivation questionnaires, Avril and Thomas Knowles' (1991) emotional creativity, and Rosenberg's (2010) self-esteem questionnaires were used. Correlation matrix and regression analysis were used to analyze the obtained data. **Results:** The results show that there is a correlation between job motivation and emotional creativity with self-esteem and this correlation is significant because it is less than 0.05. The results of the step-by-step regression analysis of the table showed that job motivation explained more than 0.659% of the variance of emotional creativity and the variable of emotional creativity explained 0.841% of the common variance of self-esteem, in other words, the predictor variables (job motivation on emotional creativity) are able to predict the variable of self-esteem. **Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by strengthening job motivation and emotional creativity among teachers, it is possible to help improve their self-esteem in schools.

Keywords: career motivation, emotional creativity, self-esteem.

*Corresponding author: MA in general psychology.

Email: msarkaout@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.405073.1028

Investigating the relationship between career motivation and emotional creativity with self-esteem of primary teachers in Gachsaran city

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this research is to investigate the relationship between job motivation and emotional creativity with self-esteem of primary teachers in Gachsaran city Was. In discussing the importance and necessity of the research, it should be stated that the motivation of human resources has a decisive role in various dimensions of the organization and organizations are obliged to create motivation in the people of the organization in order to achieve long-term goals and sustainability in today's competitive business world. The main challenge of an organization in motivating teachers is the balance between the goals of that organization and the personal values of teachers. Motivation in organizations plays a significant role in achieving goals and gaining a competitive advantage in such a way that the importance of this issue doubles with changes in the existing situation and business styles and the unpredictability of the prevailing environment. Motivation consists of three main factors: needs, sudden motivations, and incentives. Each of the theorists and thinkers of management science have presented different theories by focusing and examining these factors. It is obvious that one of the main skills of a leader or manager of an organization is creating motivation and maintaining satisfaction. And the desire to improve among the people of that organization, because the excellence of the organization and the realization of the strategic goals of the organization depend on motivated human resources as the most important capital of the organization, and all these components are dependent on the skill of senior managers and understanding the category of motivation and creating it in the organization. Therefore, the most important factors of increasing motivation can be summarized in cases such as meritocracy, creation of creativity and innovation, increasing the role of teachers in making big decisions of the organization, beauty and diversity of the workplace, use of appropriate reward system. According to the research that the researcher has done about this issue in the information sources, no research has been done with regard to the above variables, so the researcher is trying to answer this research question that there is a relationship between job motivation and emotional creativity with the self-esteem of primary teachers in Gachsaran city. To what extent is there a relationship?

Materials and methods: The current research method is a correlational description, and the population studied in this research was 1253 primary teachers of Gachsaran city. The sample size in this research was 330 people based on the table of Karjesi and Morgan. In order to collect information, Herzberg's (2015) career motivation questionnaires, Avril and Thomas Knowles' (1991) emotional creativity, and Rosenberg's (2010) self-esteem questionnaires were used. Correlation matrix and regression analysis were used to analyze the obtained data.

Results and discussion: The purpose of this study was to investigate the relationship between job motivation, emotional creativity and self-esteem of primary teachers in Gachsaran city. The results show that there is a correlation between job motivation and emotional creativity with self-esteem and this correlation is significant because it is less than 0.05. The results of the step-by-step regression analysis of the table showed that job motivation explained more than 0.659% of the variance of emotional creativity and the variable of emotional creativity explained 0.841% of the common variance of self-esteem, in other words, the predictor variables (job motivation on emotional creativity) are able to predict the variable of self-esteem.

The results of the researches of Hosseinai (2018), Meshki et al. (2018) and Mirkamali (2018) are consistent. Examining and explaining the results showed that teachers are one of the most influential strata of any society, and the way they look at their job and their satisfaction with it is very effective on their work and professional performance. The economic support of the teacher will make him more interested in his work and he will try to study more and organize his work better. With the passage of time, the social, economic and political situation changes and people's needs change; Therefore, the educational methods should meet the needs of the society according to the social requirements. A group that has an educational role in the society (teachers) if they feel dissatisfied with their job for various reasons, it will cause an irreparable blow to the society and endanger the future of the society, one of the reasons for the success of the employees and consequently In those organizations, the presence of motivational factors is high in that organization, to justify the difference between employees who have the same talent, ability and opportunity to work in the environment of the same organization and under equal job conditions and facilities, but have different performance, use the concept of job motivation It is possible, job motivation means the factors, conditions and circumstances that cause to arouse, direct and continue the behavior of a person in a desirable way in relation to his job situations, searching in the problem of motivation is the answer to the reasons of human behavior. People do different things according to different motivations, even if people's motivations are the same, the intensity of motivation is different in them, which is due to individual differences (Hashmi, 2019). Career motivation shows a person's desire and interest in doing a job, arranging his material, spiritual and social environment, overcoming obstacles, surpassing others and competing with them through great effort to do things better. . Employees who have high job motivation are constantly trying to get more promotions and because they are always looking for better ways to do their assigned tasks and duties, they are promoted faster. They create a state where relatively more effort is needed and they can try to fulfill the role that has been asked of them. Usually, a motivated person performs his job duties with more interest, energy and efficiency compared to his colleagues who are not motivated. does (Madanipour, 2019).

Therefore, in the discussion of suggestions, in order to improve the self-esteem of teachers, the social, cultural and educational situation at different levels of schools can be analyzed. To provide the use of all school factors in order to strengthen and realize the self-esteem of teachers . Also, it is very important to increase the knowledge and wisdom of managers in terms of creating motivation and ways to increase motivation through organizational excellence training courses among teachers.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening job motivation and emotional creativity among teachers, it is possible to help improve their self-esteem in schools.

Keywords: career motivation, emotional creativity, self-esteem.

بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران

ثریا کام دوست*: کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی عمومی.

سیروس نریمان پور: کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران بود. **روش کار:** روش تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه ی مورد مطالعه ی این پژوهش ۱۲۵۳ نفر از معلمان ابتدایی شهر گچساران بود. حجم نمونه در این پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۳۰ نفر بود. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های انگیزش شغلی هرزبرگ (۲۰۱۵)، خلاقیت هیجانی آوریل و توماس نولز (۱۹۹۱) و عزت نفس روزنبرگ (۲۰۱۰) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از ماتریس همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. **نتایج:** نتایج نشان می دهد که بین متغیر انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس همبستگی وجود دارد و این همبستگی معنادار است چرا که از ۰/۰۵ کمتر است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول نشان داد که انگیزش شغلی بیش از ۰/۶۵۹ درصد از واریانس خلاقیت هیجانی و متغیر خلاقیت هیجانی ۰/۸۴۱ درصد از واریانس مشترک عزت نفس را تبیین می کند، به عبارتی متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی بر خلاقیت هیجانی) قادر به پیش بینی متغیر عزت نفس می باشند. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی در بین معلمان می توان به بهبود و عزت نفس آنان در مدارس کمک فراوانی نمود. **واژگان کلیدی:** انگیزش شغلی، خلاقیت هیجانی، عزت نفس.

*نویسنده مسؤل: کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی عمومی.

Email: msarkaout@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.405073.1028

نیروی انسانی مهم‌ترین رکن یک سازمان است و موفقیت یا عدم موفقیت سازمان، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان آن دارد. در سال‌های اخیر سازمان‌ها سعی کرده‌اند از طریق ایجاد انگیزش^۱ در نیروی انسانی و بالا بردن عزت نفس^۲ آنان را به مشارکت مفید و سازنده در طرح‌هایی که به وسیله سازمان رو به گسترش است، وا دارند (رحیمی نیک، ۱۳۹۷). هر قدر معلمی از انگیزه کاری بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی بیشتری برخوردار گردد. یافته‌های پژوهشی بیانگر این مطلب است که معلمانی که دارای عزت‌نفس و انگیزه بالاتری هستند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و دانش‌آموزان شان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار می‌شوند (حسینایی، ۱۳۹۸). در تعریفی که از بهداشت روانی ارائه شده است عواملی همچون سطح بالای عزت نفس، رضایت از زندگی و پرتوان بودن، پایین بودن سطح افسردگی که شامل درماندگی روانی، تنش، ناامیدی، خستگی است به عنوان عوامل مؤثر در بهداشت روانی تعریف شدند که بی‌ارتباط با رضایت از شغل نیستند و در حقیقت ارتباط تنگاتنگی با رضایت و انگیزه شغلی^۳ دارند، نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک کشور می‌باشد و همه کشورهای پیشرفته که در بهسازی نیروی انسانی تلاش نموده‌اند، بر نقش بی‌همتای «نیروی انسانی» تاکید نموده‌اند تا جایی که گفته‌اند: «امروز دیگر کارکنان به سازمان وابسته نیستند بلکه در واقع سازمان‌ها هستند که به کارکنان خود وابسته هستند و نود درصد از توسعه در کشورهای صنعتی به دلیل افزایش سرمایه نبوده است بلکه به سبب زمینه‌های انسانی، مهارت، کاردانی، مدیریت و... بوده است. ظرفیت‌های انسانی به عوض سرمایه، عامل نخست در فرایند توسعه بوده است. امروزه سازمان‌های هوشمند نیازمند کارکنان هوشمند هستند» (حسینایی، ۱۳۹۸). معلمان از تأثیرگذارترین اقشار هر جامعه‌ای هستند که نوع نگاه آنها به شغل‌شان و رضایت از آن، بر عملکرد کاری و حرفه‌ای آنان بسیار مؤثر است. تامین اقتصادی معلم باعث علاقه‌ی بیشتر به کارش می‌شود و تلاش خواهد کرد تا مطالعه‌ی بیشتر و تنظیم کار بهتری داشته باشد. با گذشت زمان اوضاع اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دگرگون می‌شود و نیازهای مردم تغییر می‌کند؛ بنابراین روش‌های آموزشی هم با توجه به مقتضیات اجتماعی باید جوابگوی نیازهای جامعه باشد. گروهی که نقش آموزشی در جامعه را بر عهده دارند (معلمان) چنانچه به علل گوناگونی نسبت به شغل‌شان احساس عدم رضایت نمایند ضربه جبران‌ناپذیری بر جامعه وارد می‌شود و آینده جامعه را به خطر می‌اندازد (نادری، ۱۳۹۷). یکی از دلایل موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان‌ها وجود عوامل انگیزشی در حد بالا در آن سازمان می‌باشد، برای توجیه اختلاف بین کارکنان که استعداد، توانایی و فرصت یکسانی برای کار در محیط یک سازمان و تحت شرایط و امکانات مساوی شغلی بوده اما عملکرد متفاوتی دارند، از مفهوم انگیزش شغلی استفاده می‌شود، منظور از انگیزش شغلی، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی‌اش می‌گردد، جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. افراد با توجه به انگیزه‌های مختلف، کارهای متفاوتی را انجام می‌دهند، حتی در صورت یکسان بودن انگیزه‌های افراد، شدت انگیزه در آن‌ها متفاوت است که این امر به تفاوت‌های فردی برمی‌گردد (هاشمی، ۱۳۹۹). انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آن‌ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش‌اند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند، این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و بتوانند

1- Motivation

2 -Self-esteem

3- Job motivation

برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند معمولاً یک فرد برانگیخته در مقایسه با همکارانش که برانگیخته نیستند وظایف شغلی اش را با علاقه، نیرو و کارایی بیشتری انجام می دهد. (مدنی پور، ۱۳۹۹). از سوی دیگر سازمان‌های آموزشی، به عنوان مهمترین، موثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تامین‌کننده‌ی منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. در این راستا، آموزشگاه و مدرسه، به منزله‌ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، در تحقق هدف های آموزش و پرورش کوشش می‌کنند. سازمان‌های آموزشی هر جامعه و آموزشگاه‌ها، همانند سازمان‌های دیگر، توجه خاص به آن دارند تا بتوانند اهداف سازمان‌های خود را محقق سازند و این موضوع، زمینه‌ی بررسی و مطالعه را فراهم می‌کند (عاشوری، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه معلمان طلایه داران امر تعلیم و تربیت می‌باشند و بخش عمده‌ی از رسالت خطیر پرورش نسل نو و آینده سازان این مملکت به دست آنان می‌باشد، پس تعهد کاری ایده آل در آنان می‌تواند افق روشنی در سایر عرصه‌ها و نهادها بروز دهد و این مسئله در دراز مدت سبب تولید جریان علم آموزی و تربیت متخصصان آگاه و فهیم می‌گردد، چرا که انگیزش مهمترین موضوع در مباحث مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار کاری است، علیرغم نظرات و دیدگاه‌های مختلفی که درباره انگیزش وجود دارد جایگاه و اهمیت آن در مدیریت و روانشناسی به طور اعم و مدیریت منابع انسانی و رفتار کاری به طور اخص غیر قابل اغماض است. مطالعه انگیزش و رفتار نیازمند جستجو برای یافتن پاسخ به سوالاتی در ارتباط با انسان می‌باشد (عبدوس، ۱۳۹۵). اگر انگیزش را بخواهیم به صورت تئوریک و علمی تعریف نماییم انگیزش یعنی نیرویی که به فرد این فشار را وارد می آورد که وظیفه‌اش را بخوبی و با دقت و علاقه انجام دهد. انگیزش در حقیقت نیرویی است که به کمک مدیران می‌آید تا آنها قادر باشند وظایف شان را به نحو بهتری انجام دهند، آگاهی از نگرش دبیران آموزش و پرورش از این نظر که رفتار کاری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد برای مدیریت منابع انسانی سازمان اهمیت زیادی دارد. امروزه خلاقیت هیجانی، انگیزه شغلی و تعهد کاری از موضوعات اساسی و مورد توجه مدیریت منابع انسانی هستند که مرکز پژوهش محققان بسیاری بوده است. در این میان وابستگی و ارتباط انگیزش شغلی با خلاقیت هیجانی و عزت‌نفس معلمان ابتدایی به یکدیگر، این آگاهی را می‌دهد که نه تنها انگیزش شغلی در ایجاد رفتارهای بهنجار مؤثر بوده، بلکه در بهبود و تقویت خلاقیت هیجانی^۱ و عزت نفس معلمان نیز مؤثر بوده است. در میان سازمانهای مختلف، به دلیل نقش حساسی که سازمان‌های آموزشی، خصوصاً آموزش و پرورش در تحقق اهداف کلی جامعه دارد از مقام بالاتری برخوردار است. بی تردید افزایش انگیزش شغلی معلمان در بالا بردن کمیت و کیفیت کار و نیل به اهداف کاری تأثیر به‌سزایی دارد (ستیررز و همکاران^۲، ۲۰۱۸). انگیزه شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین ویژگی‌های کیفی کارکنان است که می‌تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایف شان گردد ضمن آنکه خود در افزایش بهره‌وری سازمان نقش اساسی دارد. وجود انگیزه کاری خود می‌تواند عاملی جهت افزایش رضایتمندی شغلی کارکنان نیز باشد. اما نکته اساسی در بحث انگیزه کاری مقوله‌ای موسوم به انگیزش است که فصل وسیع و گسترده‌ای را در بحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی به خود اختصاص داده است. انگیزش کارکنان با مقوله‌ها و مفاهیم دیگری چون احساسات، اعتقادات، باورها و نیازهای کارکنان در ارتباط می‌باشد. اما آنچه که در تمام نظریات و تئوری‌های انگیزش مورد اتفاق نظر همگان است همانا نقش مدیر راهبر در ارتقاء انگیزه کاری کارکنان است و در این باب مفاهیمی چون باور مدیر، پیش فرض های مدیر، نگرش مدیریت، شیوه مدیریت مدیر و نوع نگاه مدیریت به انسان و جایگاه وی در درون سازمان می‌تواند در ارتقاء سطح انگیزه‌های کاری کارکنان نقش اساسی داشته باشد (میرکمالی، ۱۳۹۸). آمادگی و آگاهی هیجانی در ارائه

پاسخ های موثر و کارآمد به موقعیت ها و مقابله با شرایط جدید، نقش دارد. از نظر آوریل انسان در طول زندگی خود از والدین، معلمان و همسالان خود می آموزد که چگونه هیجان های خود را ابراز کند (میر کمالی، ۱۳۹۷). خلاقیت هیجانی توانایی تجربه و بیان بدیع، موثر و اصیل، ترکیبی از هیجانات است، افراد مستعد بروز هیجانات خلاقانه، بیش از سایرین برای شناخت هیجانات زمان می گذارند، تلاش می کنند و توجه و دقت بیشتری به هیجانات خود و دیگران دارند (پارسا، ۱۳۹۷). عزت نفس یکی از عوامل تعیین کننده رفتار در انسان به شمار می رود در حقیقت برداشت و قضاوتی که افراد از خود دارند تعیین کننده چگونگی برخورد آن ها با مسائل مختلف است. فردی که عزت نفس پایین دارد و برای خود ارزش و احترامی قابل نیست ممکن است دچار انزوا، گوشه گیری یا پرخاشگری و رفتارهای ضداجتماعی شود. عزت نفس را می توان مجموعه ای از افکار، احساسات، عواطف و تجربه ها تصور کرد که در فرایند زندگی اجتماعی شکل می گیرند. مجموعه هزاران برداشت، ارزیابی و تجربه ای که فرد از خود دارد، باعث می شود که نسبت به خود احساس خوشایند، ارزشمند بودن یا برعکس آن را داشته باشد (مشکی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که تاکنون پژوهشی جامع در مورد بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس معلمان ابتدایی صورت نگرفته است و صرفاً موضوعاتی نسبتاً نزدیک در این حوزه انجام شده از جمله اینک: حسینی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تعیین ارتباط انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهر مشهد پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که ۶۰/۱ درصد واحدهای پژوهش، انگیزش شغلی متوسط داشته اند. مشکی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های علوم پزشکی مشهد پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که ۶۰/۱ درصد واحدهای پژوهش عزت نفس متوسط داشته اند. میرکمالی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش حمایت های اجتماعی در فرسودگی شغلی مدیران مدارس پرداخت. نشان داد که بین حمایت های اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد و با بالا رفتن حمایت های سازمان، سرپرستان و حمایت های همکاران با فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد.

در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که انگیزش نیروی انسانی نقش تعیین کننده ای در ابعاد مختلف سازمان دارد و سازمان ها برای نیل به اهداف بلندمدت و دوام در دنیای رقابتی تجارت امروزی موظف به ایجاد انگیزش در افراد سازمان هستند. چالش اصلی یک سازمان در ایجاد انگیزه معلمان، تعادل میان اهداف آن سازمان و ارزش های شخصی معلمان است. انگیزش در سازمان ها نقش بسزایی در نیل به اهداف و به دست آوردن مزیت رقابتی دارد به گونه ای که با تغییرات در وضعیت موجود و سبک های کسب و کار و غیرقابل پیش بینی شدن فضای حاکم بر آن اهمیت این موضوع دو چندان می شود. انگیزش از سه عامل اصلی نیازها، انگیزه های ناگهانی و مشوق تشکیل شده است که هر یک از نظریه پردازان و اندیشمندان علم مدیریت با تمرکز و بررسی این عوامل نظریه های مختلفی را ارائه کرده اند بدیهی است یکی از مهارت های اصلی رهبر یا مدیر سازمان ایجاد انگیزش و حفظ رضایتمندی و میل به ارتقا در میان افراد آن سازمان است چرا که تعالی سازمان و تحقق اهداف استراتژیک سازمان در گروی نیروی انسانی با انگیزه به عنوان مهمترین سرمایه سازمان است و تمامی این مولفه ها، مرهون مهارت مدیران ارشد و درک مقوله انگیزش و ایجاد آن در سازمان است لذا مهمترین عوامل افزایش انگیزش را می توان در مواردی چون شایسته سالاری، ایجاد زمینه خلاقیت و نوآوری، افزایش نقش معلمان در اتخاذ تصمیمات کلان سازمان، زیبایی و ایجاد تنوع محل کار، استفاده از نظام پاداش مناسب خلاصه کرد. با توجه به بررسی هایی که پژوهشگر درباره ی این موضوع در منابع اطلاعاتی انجام داده است پژوهشی با توجه به متغیر های فوق انجام نشده است بنابراین پژوهشگر درصدد پاسخگویی به این سوال پژوهشی است که بین انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران به چه میزان رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه ی مورد مطالعه ی این پژوهش ۱۲۵۳ نفر از معلمان ابتدایی شهر گچساران بود. حجم نمونه در این پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۳۰ نفر بود. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های انگیزش شغلی هرزبرگ (۲۰۱۵)، خلاقیت هیجانی آوریل و توماس نولز (۱۹۹۱) و عزت نفس روزنبرگ (۲۰۱۰) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از ماتریس همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. در ضمن کلیه ی عملیات اجرایی پردازش داده ها با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۳ صورت می گیرد.

یافته ها

جدول ۱ نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

انگیزش شغلی	Z کالموگروف - اسمیرنف	P	کجی	کشیدگی	نرمال یا غیرنرمال
انگیزش شغلی	۰/۶۸۵	۰/۱۰۲	۰/۶۱۳	۰/۲۷۵	نرمال
خلاقیت هیجانی	۰/۹۸۴	۰/۵۶۲	۰/۱۹۸	-۰/۹۵۷	نرمال
عزت نفس	۱/۰۲۴	۰/۰۹۸	-۰/۳۵۰	-۰/۸۵۹	نرمال

نتایج جدول فوق نشان می دهد که داده های این تحقیق نرمال می باشد چرا که هم سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است و هم مقدار کجی و کشیدگی در تمامی متغیرها بین ۲ تا -۲ می باشد که نشان از نرمال بودن داده ها می باشد.

جدول ۲ نتایج آزمون هم خطی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	Tolerance	VIF
انگیزش شغلی	خلاقیت هیجانی	۰/۶۵۱	۱/۰۱۴
	عزت نفس	۰/۷۱۲	۱/۰۱۶

همانطور که در جدول ۲ آمده است، مقدار اغماض در متغیرهای پیش بین کمتر از ۰/۰۱ نمی باشد و مقدار VIF (تورم واریانس) نیز از ۱۰ بیشتر نمی باشد، که نشان دهنده ارتباط خطی بین متغیرهاست.

جدول ۳ مربوط به آزمون دوربین - واتسون جهت تعیین استقلال خطاها

آماره دوربین - واتسون	۱/۷۸۵
-----------------------	-------

آماره دوربین واتسون، آزمون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) را انجام داده و چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد چون این فرض یکی از فرضیات انجام رگرسیون است. برای تشخیص یکسانی واریانسها از آزمون لون استفاده شد که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۴ آزمون لون برای یکسانی واریانس‌ها

سطح معناداری	درجه آزادی مخرج	درجه آزادی صورت	مقدار لونز	
۰/۵۴۴	۲۶۶	۲	۰/۶۱۱	انگیزش شغلی
۰/۹۴۱	۲۶۶	۲	۰/۰۶۱	خلاقیت هیجانی
۰/۵۰۷	۲۶۶	۲	۰/۶۸۰	عزت نفس

چون سطح معناداری آزمون لون در متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا واریانس‌ها (ماتریس واریانس - کوواریانس) با یکدیگر برابر می‌باشند. با توجه به نتایج مفروضات رگرسیون و رعایت آنها، می‌توان برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش رگرسیون چند متغیره استفاده کرد. برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون چندمتغیره گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۵ ماتریس همبستگی انگیزش شغلی، خلاقیت هیجانی و عزت نفس معلمان

Correlations				
عزت نفس	خلاقیت هیجانی	انگیزش شغلی		
۰/۱۹۶ **	۰/۹۱۷ **	۱	ضریب همبستگی	انگیزش شغلی
۰/۱۹۳ **	۱	۰/۹۱۷ **	ضریب همبستگی	خلاقیت هیجانی
۰/۰۰۱		۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱	۰/۱۹۳ **	۰/۱۹۶ **	ضریب همبستگی	عزت نفس
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	

نتایج جدول ۵ ماتریس همبستگی بین انگیزش شغلی، خلاقیت هیجانی و عزت نفس را نشان می‌دهد که بین متغیر بین انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس همبستگی وجود دارد و این همبستگی معنادار است چرا که از ۰/۰۵ کمتر است. ($p < 0/05$)

جدول ۶ خلاصه مدل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی R	R ²	معدور ضریب همبستگی جامعه	خطای استاندارد رگرسیون
انگیزش شغلی	۰/۸۱۲	۰/۶۵۹	۰/۶۵۱	۴/۴۵
خلاقیت هیجانی	۰/۹۱۷	۰/۸۴۱	۰/۸۳۷	۶/۴۶

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول ۶ نشان داد که متغیر انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح تغییرات عزت نفس را دارا می باشند. نتایج فوق بیانگر آن است که انگیزش شغلی بیش از ۰/۶۵۹ درصد از واریانس خلاقیت هیجانی را تبیین می کند. متغیر خلاقیت هیجانی ۰/۸۴۱ درصد از واریانس مشترک عزت نفس را تبیین می کند.

جدول ۷ تحلیل واریانس یک طرفه آزمون رگرسیون برای انگیزش شغلی بر خلاقیت هیجانی و عزت نفس

منابع تغییر	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری
رگرسیون (انگیزش شغلی)	۴۲۵۱۰/۱۲۴	۲	۵۸۹۰۷/۲۱۶		
باقیمانده	۱۱۱۲۸/۶۲۱	۲	۴۰/۶۸۰	۱۴۱۳/۳۱۳	۰/۰۰۰
کل	۶۸۵۱۲/۳۴۱	۲			
رگرسیون (خلاقیت هیجانی)	۵۸۹۲۰/۳۱۹	۲	۲۹۴۶۰/۱۶۰		
باقیمانده	۱۱۱۱۵/۵۱۷	۲	۴۱/۷۸۸	۷۰۴/۹۹۷	۰/۰۰۰
کل	۷۰۰۳۵/۸۳۶	۲			

نتایج جدول فوق نشان می دهد، F محاسبه شده در سطح $p < ۰/۰۰۵$ معنی دار است. به عبارتی متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی بر خلاقیت هیجانی) قادر به پیش بینی متغیر عزت نفس می باشند.

جدول ۸ ضرایب متغیرها در رگرسیون چندمتغیره گام به گام

مدل	ضرایب استاندارد نشده		خطای استاندارد	t	سطح معنی داری
	ضرایب استاندارد شده	Beta			
۱	عرض از مبدا	۲۵/۳	۳/۴۱۸	۷/۵	۰/۰۰۰
	انگیزش شغلی	۰/۸۳۹	۰/۰۴۸	۱۷/۴	۰/۰۰۰
۲	عرض از مبدا	۱۵/۷	۳/۴۶۶	۴/۵	۰/۰۰۰
	انگیزش شغلی	۰/۶۰۷	۰/۰۵۸	۱۰/۴	۰/۰۰۰
	عزت نفس	۰/۴۷۹	۰/۰۸۱	۵/۹	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه انگیزش شغلی با خلاقیت هیجانی و عزت نفس معلمان ابتدایی شهر گچساران بود. نتایج نشان می دهد که بین متغیر انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس همبستگی وجود دارد و این همبستگی معنادار است چرا

که از ۰/۰۵ کمتر است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول نشان داد که انگیزش شغلی بیش از ۰/۶۵۹ درصد از واریانس خلاقیت هیجانی و متغیر خلاقیت هیجانی ۰/۸۴۱ درصد از واریانس مشترک عزت نفس را تبیین می‌کند، به عبارتی متغیرهای پیش بین (انگیزش شغلی بر خلاقیت هیجانی) قادر به پیش بینی متغیر عزت نفس می باشند.

نتایج پژوهش های حسینیایی (۱۳۹۸)، مشکی و همکاران (۱۳۹۸) و میرکمالی (۱۳۹۸) همسو است. بررسی و تبیین نتایج نشان داد که معلمان از تأثیرگذارترین اقشار هر جامعه ای هستند که نوع نگاه آنها به شغلشان و رضایت از آن، بر عملکرد کاری و حرفه‌ای آنان بسیار مؤثر است. تامین اقتصادی معلم باعث علاقه‌ی بیشتر به کارش می‌شود و تلاش خواهد کرد تا مطالعه‌ی بیشتر و تنظیم کار بهتری داشته باشد. با گذشت زمان اوضاع اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دگرگون می‌شود و نیازهای مردم تغییر می‌کند؛ بنابراین روش‌های آموزشی هم با توجه به مقتضیات اجتماعی باید جوابگوی نیازهای جامعه باشد. گروهی که نقش آموزشی در جامعه را بر عهده دارند (معلمان) چنانچه به علل گوناگونی نسبت به شغلشان احساس عدم رضایت نمایند ضربه جبران‌ناپذیری بر جامعه وارد می‌شود و آینده جامعه را به خطر می‌اندازد، یکی از دلایل موفقیت کارکنان و به تبع آن سازمان ها وجود عوامل انگیزشی در حد بالا در آن سازمان می‌باشد، برای توجیه اختلاف بین کارکنان که استعداد، توانایی و فرصت یکسانی برای کار در محیط یک سازمان و تحت شرایط و امکانات مساوی شغلی بوده اما عملکرد متفاوتی دارند، از مفهوم انگیزش شغلی استفاده می‌شود، منظور از انگیزش شغلی، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت های شغلی اش می‌گردد، جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. افراد با توجه به انگیزه های مختلف، کارهای متفاوتی را انجام می‌دهند، حتی در صورت یکسان بودن انگیزه های افراد، شدت انگیزه در آن ها متفاوت است که این امر به تفاوت های فردی برمی‌گردد (هاشمی، ۱۳۹۹). انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آن ها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست. کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش اند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع تر ارتقاء می‌یابند، این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و بتوانند برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند معمولاً یک فرد برانگیخته در مقایسه با همکارانش که برانگیخته نیستند وظایف شغلی اش را با علاقه، نیرو و کارایی بیشتری انجام می‌دهد (مدنی پور، ۱۳۹۹).

از این رو در بحث پیشنهادات می‌شود جهت ارتقای عزت نفس معلمان، وضعیت اجتماعی، فرهنگی و آموزشی در سطوح مختلف مدارس تجزیه و تحلیل گردد. استفاده از کلیه عوامل آموزشگاه در جهت تقویت و تحقق عزت نفس معلمان فراهم گردد. همچنین افزایش دانش و خرد مدیران نسبت به ایجاد انگیزش و راهکارهای افزایش انگیزش از طریق دوره‌های آموزش تعالی سازمانی در بین معلمان اهمیت فراوانی دارد.

References

- Al Barzi, Parviz .(2016). The role of principals' distributive leadership style on the job performance of secondary school teachers in Mehran city: presenting a model, *New Approach in Educational Management Journal* (series 13), 2016, number 1 [In Persian].
- Amiri .(2015). The study of the relationship between organizational change strategies and teachers' professional performance, *leadership and educational management research journal*, second year, fifth issue [In Persian].
- Ashuri, Seyyed Ghazaleh. (2018). The relationship between work emotional creativity and job satisfaction of employees of public hospitals in Rasht city. *Zahedan Medical Sciences Research Journal*, year 14, number 2[In Persian].
- Abdos, Zahra. (2015). Teaching Ali's model to explain the structure of creativity based on the underlying variables of intelligence, information processing speed and openness to experiences in Tehran students. Master's thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University [In Persian].
- Abbaspour, Davoud .(2019). The effect of virtue-oriented leadership on teachers' self-development through the mediation of organizational learning, *management on training organizations*, 6th year, number 1: pp. 73-102[In Persian].
- Adams, T. M. (2016). How to Kill Creativity. *Harvard Business Review*, 76 (5): 76-87.
- Aschenbrenner, A. (2008). Analysis of Creative and Effective teaching behaviors of university instruction. UN published dissertation university of Missouri.
- Beaufort and Lindner et al & Mol Eric & Bart Visser, Monique Frings Dresen (۲۰۱۸). Risk of Health Complaints and Disabilities Among Dutch Firefighters. *Int Arch Occup Environ Health*.
- Behrangi, Mohammadreza .(2016). Educational management "application of theories of education management and supervision". Tehran: Author's Publications. First Edition [In Persian].
- Biabanagard, Ismail .(2014). Methods of increasing self-esteem. Tehran: Publications of the Parents and Teachers Association of the country [In Persian].
- Criterion, P & Honokker, P. (2017). Job characteristic and quality of working life in the IT workforce: The role of gender. *ACM SIGMIS CPR Conference*. Edited by E. Trauth, April 10-12, 2003, Philadelphia, Pennsylvania, pp.58-63
- Cheng -pingchang .(2013). Relationship between playfulness and Creativity among students Gifted in Mathematicscience. *Creative Education*. Vol14 no 2.
- Czernecka, K. & Szymura, B. (2008). Alexithymia –imagination- creativity, Personality and individual differences. 45 (6) 445-450.
- Cordon, jodith. R. (1993). A "Diagnostic approach to organizational Behaviour", Forth Edition, Allyn and Bacon.
- Dorin, A. & Kevin, K. B. (2009). Improbable creativity. *Dagstuhl Seminar Proceeding Computational Creativity. An Interdisciplinary Approach*.
- Eggen, P. & Kauchak, D. (2012). *Educational psychology: windows on classroom* (8th, ed) prentice-hall. (Lincoln, NE, U.S.A).

- Eisner, E.W. (2001). *The Educational Imagination* (3rd edition). Merrill Prentice hall.
- Furnham, A. & Bachtiar, V. (2008). *Personality and intelligence as predictors of Creativity*.
- Farahbakhsh, Ahmed .(2019). Investigating the relationship between quantum thinking approach and organizational creativity and productivity (case study, selected non-profit institutions of Mashhad metropolis), the third international conference on entrepreneurship, creativity and innovation, Shiraz [In Persian].
- Hosseini, Ali (2018). Investigating the level and factors of job burnout among the employees of the Martyrs' Foundation and Veteran Affairs and providing solutions. Bureau of Research Studies
- Hosseini, Afzal Al Sadat. (2002). Creativity in management. *Approach magazine*. Number 29[In Persian].
- Hashemi, Arash .(2019). Comparison of the effect of exploratory teaching methods, group discussion and lecture on the creativity of male and female middle school students in Malair city in the academic year 2010-2011. Master's thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University[In Persian].
- Irz and Blanchard, J. & Halusic, M. (2018). “How K-12 Teachers Can Put Self - Determination Theory Principles into Practice. *Theory and Research in Education*, 7 (2): 145-154.
- Kumar and Porter, SA. & Virakul, B. (2017). Fthic institutionalization, Quality of work life and employee job related, *Journal Business Resoures*, 4(63), Pp. 20-26.
- Lynch, M. F., Guardia, J. G. & Ryan, R. M. (2009). On being yourself in different culture: Ideal and actual self-concept. Autonomy support and well-being in China, Russia, and the United State. *Journal of Positive Psychology*, 4 (4): 290-304.
- Latham, A. (2007). Teacher Satisfaction. *Educational Leadership*, 55(5):82-83.
- Morehead and Griffin. (2018). "Commitment in the work place, Theory, research and application ", sage publications.
- Malik, M. E., and Naeem, B. (2010). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- Minnesota, C. P. & Ryan, R. M. (2001). Autonomy Competence, and Relatedness in the Classroom: Applying Self-Determination Theory to Educational Practice” *Theory and Research in Education*, 7 (2): 133-144
- Mozafari, Valyeh .(2017). Examining job burnout in employees of children's and adolescent homes of Tehran Province Welfare Organization. Master's Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Rodhan Branch.
- Mirzaei, Abdul Hadi. (2022). Descriptive study of career motivation and teaching styles in primary school teachers during the outbreak of the Corona virus, *Scientific-Research Quarterly Journal of Human Sciences Methodology*, Year 19, Number 76[In Persian].
- Mirkamali, Seyyed Mohammad .(2018). Psychological pressures in organization and management. *Danesh Management Journal*, Year 11, Number 39[In Persian].
- Nakpodia, E. D. (2010). Culture and curriculum development in Nigerian schools. *African Journal of History and Culture*; 2(1), pp: 001-009.

- Naderi, Saeed. (2017). Presenting the relationship model of organizational justice, organizational commitment and job attachment among the experts of the Ministry of Sports and Youth. *Sports Management Studies*, No. 23, Pages 115-130 [In Persian].
- Parsa, Mohammad .(2018). *Psychology of motivation and excitement*. Tehran: Khahart Publications, first edition [In Persian].
- Parsa, Mohammad (2018). *Psychology of motivation and excitement*. Tehran: Khahart Publications, first edition [In Persian].
- Paki, Freeborz. (2017). Investigating the relationship between irrational thinking and job burnout among teachers in Isfahan city. Master's thesis in psychology. Faculty of Educational Sciences, University of Isfahan [In Persian].
- Pour Ibrahim, Behrouz .(2021). Determining the effectiveness of group training based on positive psychology on job enthusiasm and job motivation of employees, Tehran, Public Management Training Center [In Persian].
- Rahmani, Hamed, Partui Shayan. (2022). The effect of knowledge management on the motivation and job performance of physical education teachers in Shiraz, *Laboratory and Diagnosis Quarterly*, No. 31: pp. 29-45 [In Persian].
- Santrock, J. W. (2013). *Educational psychology* (2nd ed). New York. McGraw Hill.
- Talebzadeh, Mohammad Javad .(2017). Determining the priority of factors affecting the work commitment of employees. *Iranian Journal of Sociology*, 6th period [In Persian].

Explaining the role of organizational learning in learning organizations

Mohammad amo obaii moghadam*: MA of student in educational management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Rahmatollah Alahyari: Assistant professor and faculty member of University of Tehran, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to explain the role of organizational learning in learning organizations. **Methodology:** The working method in this research was written using library resources and descriptive method. **Results:** The discussion begins with the definition of the concept of organizational learning and ends with types of organizational learning, levels and perspectives of organizational learning, the place and importance of using knowledge management in organizational learning, and the goals and benefits of organizational learning. In the past, organizations were designed in such a way that they could use their technologies and achieve their goals for a long time without any modification, change or transformation. But the importance of organizational learning plays a prominent role in current knowledge-based organizations that are designed to apply new ideas and updated information, because we have long since left the age of technology and entered the age of knowledge. In fact, each of the staff members of today's organizations must have skills and expertise in several specialized activities and be continuously learning. **Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by explaining the role of organizational learning in organizations, employees are able to clearly express the issues and problems related to their field of activity and provide appropriate solutions for them, and sometimes even the issues that are still bothering the organization. design and solve the problem so that when it happens, they have enough time to make the best decisions.

Keywords: organizational learning, learning organization, employees.

***Corresponding author:** MA of student in educational management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Email: Mo76mo98@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.405252.1030

Explaining the role of organizational learning in learning organizations

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this research is to explain the role of organizational learning in learning organizations.

Materials and methods: The working method in this research was written using library resources and descriptive method.

Results and discussion: According to all the views presented, it can be said that due to the nature of the era in which we live, there is a lot of difference between the organizations of today and the past. One of the basic characteristics of new organizations is their formation based on learning. In the learning organization; Learning is considered a constant need of all employees and in it, while emphasizing on learning, how to learn, absorb and distribute new knowledge, the creation and production of new and needed information and knowledge is addressed, and all these knowledge are reflected in the behavior and performance of the employees of that organization. They manifest. Therefore, managers and employees are always learning and gaining new skills because the strength of any organization is proportional to the amount of permanent training of its managers and employees. A learning organization is an organization that can recognize environmental needs well and provide the necessary tools to adapt to it, thereby continuing its existence and through rapid creation and development. The capabilities needed to achieve future success should be continuously developed. Many experts consider the learning organization as an organization that is constantly evolving and is a living system that focuses on acquiring knowledge and developing learning skills and improves its performance based on that. On the one hand, this allows organizations to make favorable organizational changes in order to respond to environmental changes, and on the other hand, practicing processes and strengthening them leads to the creation of new organizational knowledge. The most important pillar of the learning organization is problem solving, and all people are involved in identifying and solving problems, and in this way, the organization can learn new experiences, improve things, and increase its abilities. Nowadays, a new concept that has attracted a lot of attention due to the complexity of organizations is the concept of learning organization. Organizations in which people do not show resistance to changes unlike traditional organizations, but always try to change and adapt to the environment. Organizations where one of the important things is learning. The kind of learning in which people's behavior and attitudes change and people learn a new way of thinking and learn how to learn together, how to bring ideas, opinions and mental concepts closer together, therefore, the organization is a learning organization. who learns to change and transform. The learning organization is constantly evolving, focusing on acquiring knowledge and developing learning skills and improving its performance accordingly. This characteristic of the learning organization makes it able to make the desired organizational changes to respond to environmental changes and to gain new organizational knowledge from practicing processes and strengthening them. In the dynamic environment of today's world, only organizations are successful that increase their learning rate compared to competitors and create a competitive advantage for themselves. In learning organizations, managers and employees are always learning and acquiring new skills, because the strength of any organization is proportional to the level of permanent training of its managers and employees.

In the context of the importance and necessity of the research, it should be stated that such organizations, conditions, theories and changes in the organizational environments were before the mentioned decade in such a way that all the organizations had started an extensive effort to maintain their survival and in order to be able to maintain in the turbulent environment around them, they should change from the non-dynamic forms and towards the learning organization. It means to make deep changes in their structure and basis. In comparison, the concept of learning organization is a practical application of organizational learning theory. Learning organizations use the theoretical findings of organizational learning to identify methods for continuous improvement of production, creation and development of organizational knowledge. Today there is a huge difference between current and old organizations. Today's organizations are based on learning and learning that emerge

and develop. Their formation is based on learning. Therefore, managers and employees are always learning and acquiring new skills in order to experience more capability and maintain the competitive advantage of their organization. Because the creativity, flexibility, and authority of any organization is proportional to the amount of training it provides to its managers and employees. In this discussion, an effort is made to provide practical concepts and definitions of organizational learning and the learning organization. Finally, a review of domestic and foreign studies has been done so that these concepts are examined more deeply and simply. In this regard, the main question of the research is raised as follows: How to explain the role of organizational learning in learning organizations?

Therefore, today, organizations are placed in a turbulent and changing environment, and the multitude of changes has made organizations face many problems; Facing successive waves of change, in the form of new technologies, is evident in the organization's social relations. In such an era, efforts should be made to lead organizations to innovation and benefit from human scientific and technical achievements, and to pave the way for innovation and presentation of appropriate plans in these organizations. The higher the environmental uncertainty, the more organizations need extensive knowledge and awareness of environmental factors in order to adapt themselves to environmental changes and developments. In such a situation, the only solution for future organizations is to transform themselves into a permanent learning system so that they can recognize the environmental needs and provide the necessary tools to adapt to the environment and thus continue their lives.

Therefore, today, organizations are placed in a turbulent and changing environment, and the multitude of changes has made organizations face many problems; Facing successive waves of change, in the form of new technologies, is evident in the organization's social relations. In such an era, efforts should be made to lead organizations to innovation and benefit from human scientific and technical achievements, and to pave the way for innovation and presentation of appropriate plans in these organizations. The higher the environmental uncertainty, the more organizations need extensive knowledge and awareness of environmental factors in order to adapt themselves to environmental changes and developments. In such a situation, the only solution for future organizations is to transform themselves into a permanent learning system so that they can recognize the environmental needs and provide the necessary tools to adapt to the environment and thus continue their lives.

The discussion begins with the definition of the concept of organizational learning and ends with types of organizational learning, levels and perspectives of organizational learning, the place and importance of using knowledge management in organizational learning, and the goals and benefits of organizational learning. In the past, organizations were designed in such a way that they could use their technologies and achieve their goals for a long time without any modification, change or transformation. But the importance of organizational learning plays a prominent role in current knowledge-based organizations that are designed to apply new ideas and updated information, because we have long since left the age of technology and entered the age of knowledge. In fact, each of the staff members of today's organizations must have skills and expertise in several specialized activities and be continuously learning.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by explaining the role of organizational learning in organizations, employees are able to clearly express the issues and problems related to their field of activity and provide appropriate solutions for them, and sometimes even the issues that are still bothering the organization. design and solve the problem so that when it happens, they have enough time to make the best decisions.

Keywords: organizational learning, learning organization, employees.

تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده

محمد عموآوبائی مقدم*: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
رحمت‌اله اللهیاری: استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده است.
روش کار: روش کار در این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و به روش توصیفی به رشته تحریر درآمده است.
نتایج: بحث با تعریف مفهوم یادگیری سازمانی آغاز می‌شود و با انواع یادگیری سازمانی، سطوح و دیدگاه‌های یادگیری سازمانی، جایگاه و اهمیت بکارگیری مدیریت دانش در یادگیری سازمانی و اهداف و مزایای یادگیری سازمانی به پایان می‌رسد. در گذشته سازمان‌ها به شکلی طراحی می‌شدند که تا مدت زمان زیادی بدون هیچ اصلاح، تغییر و تحولی بتوانند از تکنولوژی‌های خود استفاده کنند و اهداف خود را محقق کنند. اما اهمیت یادگیری سازمانی در سازمان‌های دانش محور کنونی که برای به کارگیری فکری جدید و اطلاعات بروز طراحی شده‌اند نقش پررنگی دارد، زیرا دیگر مدتهاست که ما از عصر تکنولوژی خارج و وارد عصر دانشی شده ایم. در واقع هر کدام از کارمندان سازمان‌های امروزی باید در چند فعالیت تخصصی مهارت و تبحر داشته باشند و مستمر در حال یادگیری باشند. **نتیجه‌گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان‌ها کارمندان قادرند مسائل و مشکلات مربوط به حوزه فعالیت خود را شفاف بیان کرده و برای آن‌ها راه حل مناسب ارائه دهند و حتی گاهاً مسائلی که هنوز دست و پاگیر سازمان نشده است را طراحی و حل نمایند تا در زمان وقوع آن زمان کافی برای گرفتن بهترین تصمیمات را داشته باشند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، کارکنان.

***نویسنده مسؤو:** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Email: Mo76mo98@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.405252.1030

با رشد تغییر و تحولات در دنیای متکثر و متنوع امروزی و روزآمد شدن دانش بشری، سازمان‌ها باید بتوانند هر چه بهتر و سریع‌تر با تغییرات پیرامونی خود هماهنگ شده و خود را با بر این تغییرات منطبق کنند و فعالیت خود را گسترش دهند. مفهوم یادگیری سازمانی به لحاظ زمانی قبل از سازمان یادگیرنده توسعه یافته است و کار جدی محققین پیرامون یادگیری سازمانی زمینه شکل‌گیری نظریه سازمان یادگیرنده بوده است. یادگیری سازمانی به طور فزاینده‌ای در میان سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقمند هستند مورد توجه قرار گرفته است. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده مفاهیم مترادفی نیستند، یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به عنوان یک کل است. در مقام مقایسه، مفهوم سازمان یادگیرنده کاربرد عملی تئوری یادگیری سازمانی است که در این معنی، یادگیری سازمانی تنها یک بعد از سازمان یادگیرنده است. در آغاز سنگه با انتشار کتاب پنجمین فرمان، سازمان‌های یادگیرنده را مطرح ساخت (دعایی، ۱۳۹۸). سازمان‌های یادگیرنده^۱ پدیده نوظهوری بودند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. سازمان‌های یادگیرنده و افرادی که در آن کار می‌کنند به طور مداوم از هر کاری که انجام می‌دهند یاد می‌گیرند. آنها از تجربیات خود و دیگران برای بهبود عملکرد خود استفاده می‌کنند. آنها از موفقیت‌های خود و همچنین از شکست‌های خود درس می‌گیرند. سازمان یادگیرنده از این جهت مهم است که ساختارها، سیاست‌ها و ارزش‌های آن از آموزش و یادگیری کارکنان حمایت کرده و آن را تسریع می‌کند. وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است که برای آموزش و توسعه نیروهای سازمان وقت بگذارد. در سازمان‌های یادگیرنده اختیارات به میزان زیادی به کارکنان واگذار می‌شود و به آن‌ها احترام گذاشته می‌شود. همچنین فضایی برای پیشرفت آن‌ها فراهم شده و بر اساس توانایی و استعداد افراد به آن‌ها آموزش داده می‌شود. این سازمان‌ها برای آموزش منابع انسانی خود بودجه زیادی اختصاص می‌دهند. سازمان یادگیرنده موجب می‌شود که مسئولیت فرد در برابر سازمان افزایش یابد و از نظر عواطف و احساسات در وضعی قرار گیرد که جهت تأمین هدف‌های مورد نظر از هیچ کوششی فروگذار نکند و با هر مشکلی دست و پنجه نرم کند (رضائیان، ۱۳۹۸).

هم‌چنین با بررسی پژوهش‌ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که در داخل کشور تحقیقی به صورت مستقیم به تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده پرداخته نشده است در برخی از تحقیقات به صورت ضمنی در مقدمه به آن اشاره‌های شده است و در برخی دیگر با دیگر متغیرها را بررسی نموده‌اند و نتایج ناهمخوانی به دست آمده است از جمله اینکه: ملکی‌نیا و بجانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده پرداخت. نتایج نشان داد که بر اساس این مطالعه دانش، موتور محرکه توسعه دانایی محور بوده، توجه به آن نقش فزاینده‌ای در رشد سازمانها و جوامع خواهد داشت. سازمان یادگیرنده یا فراگیر یک الگوی تغییر یافته برای سازمانها و راهی نوین برای اندیشیدن درباره سازمان، در عصر دانش است. یک سازمان یادگیرنده دارای کمترین سلسله مراتب اختیارها، پاداشی برابر در برابر عملکرد یکسان، فرهنگ مشترک و ساختاری انعطاف‌پذیر و سازشکار است که می‌توان بدان وسیله از فرصتها استفاده کرد و بحرانها را از بین برد. سازمان یادگیرنده، الگوی منحصر به فردی ندارد و به واقع نوعی نگرش یا فلسفه جدید درباره سازمانهاست که نقشهای اصلی را به عهده اعضای سازمان می‌گذارد. ابراهیم زاده (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده پرداخت. نتایج نشان داد که در آغاز هزاره سوم نسل جدیدی از سازمان یادگیرنده پا به عرصه وجود نهاده‌اند. این سازمان‌ها ابزارهای جدیدی را برای یادگیری به کار گرفته‌اند و از ابزارهای نسل پیشین خود نیز با کارایی بهره‌جسته‌اند. سازمان‌های یادگیرنده جدید در دنیای رقابتی امکان توفیق بسیار داشته و قادرند به خوبی ماموریت‌های خود را محقق سازند. یکی از ابزارهای کارآمد به منظور انتقال و سهیم دانش در سازمان یادگیرنده؛ مدیریت دانش می‌باشد. ساعدی و یزدانی (۱۳۹۴) در

پژوهشی به بررسی ارائه مدل فرآیندی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش مبتنی بر یادگیری سازمانی در ایران خودرو: نظریه برخاسته از داده‌ها پرداخت. نتایج نشان داد که سازمان‌ها علی‌رغم سرمایه‌گذاری‌های سرسام‌آور سخت‌افزاری و نرم‌افزاری که برای استقرار مدیریت دانش انجام داده‌اند به نتیجه مورد انتظارشان دست نیافته‌اند.

در زمینه اهمیت و ضرورت پژوهش می‌بایست بیان نمود که چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است به گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای حفظ بقای خود آغاز کرده بودند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خود حفظ کنند، باید از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند. یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات ژرفی ایجاد کنند. در مقام مقایسه، مفهوم سازمان یادگیرنده کاربرد عملی تئوری یادگیری سازمانی است. سازمان‌های یادگیرنده یافته‌های تئوریک یادگیری سازمانی را جهت شناسائی روش‌های بهبود مستمر تولید، خلق و توسعه دانش سازمانی مورد استفاده قرار می‌دهند. امروزه تفاوت بسیار زیادی میان سازمان‌های کنونی و قدیمی وجود دارد. سازمان‌های امروزی بر مبنای یادگیری و آموختن است که ظهور و بروز می‌کنند. شکل‌گیری آنها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند تا توانمندی بیشتری را تجربه کرده و مزیت رقابتی سازمان خود را حفظ نمایند. چرا که خلاقیت و انعطاف پذیری و اقتدار هر سازمان متناسب با میزان آموزش آن به مدیران و کارکنان خود است. در این بحث تلاش بر آن است تا مفاهیم و تعاریفی کاربردی از یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده ارائه شود. در نهایت نیز مروری بر مطالعات انجام شده داخلی و خارجی صورت گرفته است تا این مفاهیم عمیق‌تر و بسیط‌تر بررسی شده باشند. در همین راستا سوال اصلی پژوهش بدین صورت مطرح می‌گردد که تبیین نقش یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده چگونه است؟

مبانی نظری

مفهوم یادگیری سازمانی

تغییر رفتار به عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد می‌شود. در حوزه سازمانی یادگیری را می‌توان بصورت افزایش قابلیت یا ظرفیت فردی و یا سازمانی تعبیر کرد که به عملکرد موثر می‌انجامد (رهنورد، ۱۳۹۸). دانشمندان و صاحب‌نظران تعاریف مختلف و متنوعی از یادگیری سازمانی را بیان نموده‌اند، که به تعدادی از آنها اشاره می‌نماییم: آرجریس و شون^۱ (۱۹۷۸) که دو تن از پژوهشگران اولیه در این زمینه هستند، یادگیری سازمانی را به عنوان " کشف و اصلاح خطا " تعریف نموده‌اند (گاروین، ۲۰۱۷). فایول و لایلز^۲ (۱۹۸۵) معتقدند که یادگیری سازمانی، فرآیند بهبود اقدامات سازمان از طریق دانش و شناخت بهتر است (فایول و لایلز، ۱۹۸۵). لویت و مارچ^۳ (۲۰۱۱) یادگیری سازمانی را اینگونه تعریف می‌کنند که، یک سازمان هنگامی یاد می‌گیرد که نتایج تجربیات خود از گذشته را به رمز درآورده و در کارهای روزمره خود به عنوان راهنما از آنها استفاده کند (گاروین، ۲۰۱۷). با ملاحظه این تعاریف استنباط می‌شود که یادگیری سازمانی فرآیندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد سازمان در طول زمان رخ می‌دهد. به این معنی که سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهایش متحول می‌شوند و سازمان از طریق فرآیند یادگیری دامنه رفتارهای بالقوه اش را تغییر داده و بهبود می‌بخشد (الوانی، ۱۳۹۸).

1- Argyris & Schon

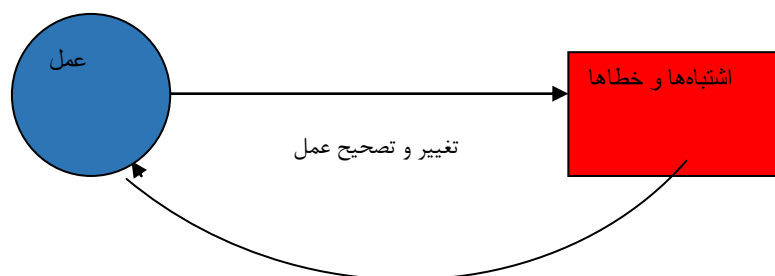
2- Fiol & Lyles

3- Levitt & March

انواع یادگیری سازمانی

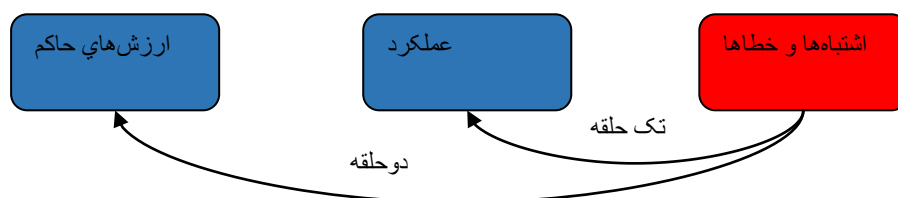
نظریه فایول و لایلز

فایول و لایلز^۱ انواع یادگیری را در قالب دو سطح بیان می‌کنند که عبارتند از: یادگیری سطح پایین و یادگیری سطح بالا. یادگیری سطح پایین: این یادگیری در داخل یک ساختار سازمانی و یا مجموعه‌ای از قواعد اتفاق می‌افتد. یادگیری سطح پایین منجر به توسعه روابط پایه‌ای میان رفتار و نتایج می‌شود و اغلب در دوره کوتاهی اتفاق می‌افتد و تنها بخشی از آنچه سازمان انجام می‌دهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به نظر فایول و لایلز یادگیری سازمانی نتیجه تکرار رویه معمول است و شامل ایجاد روابط بین رفتارها و نتایج مربوط به آنها می‌باشد. در نتیجه، این یادگیری بیشتر در زمینه سازمانی اتفاق می‌افتد که به خوبی درک شده و مدیریت به توانایی خود در کنترل موفقیتها باور داشته باشد (فایول و لایلز، ۱۹۸۵). آرجریس و شون این نوع یادگیری را یادگیری تک حلقه‌ای نامیده‌اند، یادگیری تک حلقه‌ای زمانی اتفاق می‌افتد که در بستر هدفها و سیاستهای جاری سازمان خطاها کشف و اصلاح شوند (آرجریس و شون، ۱۹۷۸).



شکل ۱. یادگیری یک حلقه ای فایول و لایلز

یادگیری سطح بالا: نوع یا سطح دیگر یادگیری از نظر فایول و لایلز سطح بالای یادگیری است که هدف آن تنظیم قواعد و هنجارهای کلی به جای فعالیتهای و رفتارهای بخصوص است. روابطی که در نتیجه یادگیری سطح بالا ایجاد می‌شود، اثرات بلند مدتی بر روی سازمان به عنوان یک کل دارد. این نوع از یادگیری با استفاده از کاوش خلاق^۲، توسعه مهارت و بینش اتفاق می‌افتد. بنابر این، یادگیری سطح بالا بیش از یادگیری سطح پایین فرآیندی شناختی است (فایول و لایلز، ۱۹۸۵). آرجریس و شون این نوع یادگیری را یادگیری دو حلقه‌ای می‌نامند. یادگیری دو حلقه‌ای زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان، خطاها را کشف و اصلاح می‌کند و هنجارها، رویه‌ها، سیاستها و هدفهای موجود را زیر سوال می‌برد و به تعدیل و اصلاح آنها می‌پردازد.

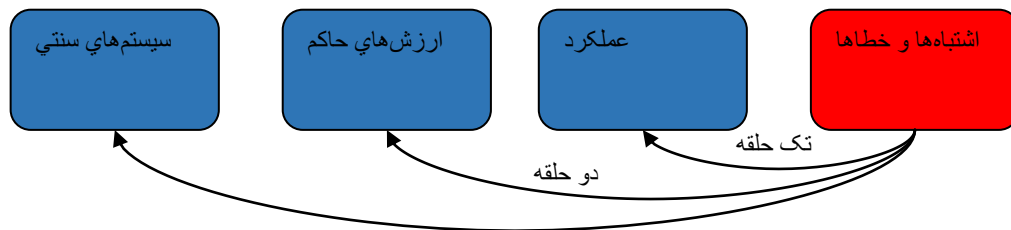


شکل ۲. یادگیری دو حلقه ای فایول و لایلز

^۱ - Fiol & Lyles

^۲ - Heuristics

همچنین آرجریس و شون نوع سومی از یادگیری را تحت عنوان یادگیری سه حلقه‌ای معرفی می‌کنند. این یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها یاد بگیرند که چگونه یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای را اجرا کنند. به عبارت دیگر، یادگیری سه حلقه‌ای، توانایی یادگرفتن درباره یادگیری است. در صورتی که سازمان‌ها آگاه نباشند که یادگیری باید اتفاق بیفتد، هرگز دو فرم یادگیری اولیه صورت نخواهد گرفت. این بدان معنی است که آگاهی از سبکها و فرآیندها و ساختارهای یادگیری پیش نیاز ارتقای یادگیری است.



شکل ۳. یادگیری سه حلقه‌ای، بهنامی (۱۳۹۴)

نظریه ادگار شاین

شاین^۱ (۲۰۱۷) معتقد است سازمان‌ها و یا افراد برای اینکه بتوانند به طور شایسته یاد بگیرند، ابتدا باید بدانند که یادگیری انواع مشخصی داشته و هر یک در چهارچوب زمانی متفاوتی تاثیرگذار بوده و برای مراحل مختلف تغییر و یادگیری دارای کاربرد می‌باشند. انواع یادگیری از نظر شاین عبارتند از :

یادگیری مهارت و عادت^۲ : این نوع یادگیری بطئی و تدریجی بوده و مربوط به عمل و اجرا می‌باشد و یادگیرندگان باید به بهبود قابلیت‌های خود تمایل داشته باشند.

شرطی سازی احساسی و اضطراب اکتسابی^۳ : این نوع یادگیری بر اساس شرطی شدن شکل می‌گیرد و اگر این نوع یادگیری برای یک بار رخ دهد (در صورت تکمیل فرآیند یادگیری) حتی در صورت حذف محرکهای واقعی نیز ادامه خواهد یافت.

کسب دانش : این نوع یادگیری شامل کسب دانش و اطلاعات از طریق انواع فعالیتهای شناختی می‌باشد. در حالیکه مطابق نظر سنگه، یادگیری، فرآیند افزایش قابلیت‌ها می‌باشد و ارتباط خیلی کمی با کسب اطلاعات دارد. به عبارت دیگر، یادگیری به مفهوم قابلیت و توانایی انجام کارها و یا خلق چیزهایی است که در گذشته فرد قادر به انجام آن نبوده است.

بنابراین، یادگیری در عمل بروز می‌نماید و نه در کسب اطلاعات و بنابراین هنگامی که افراد مهارت انجام کار را بدست آورده باشند، فرآیند یادگیری کامل شده است (مارکوات، ۱۳۸۵).

1- Shein

2- Habit & skill learning

3- Emotional conditioning & learning anxiety

سطوح یادگیری سازمانی

به عقیده مایکل مارکوات در سازمان‌های یادگیرنده، یادگیری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی صورت می‌گیرد و سازمان‌های یادگیرنده یادگیری را در هر سه سطح توسعه می‌دهند (پیرن، ۲۰۱۷). در یک تقسیم بندی دیگر مایکل پیرن سطوح یادگیری را در شش سطح تقسیم نموده است که عبارتند از:



شکل ۴. سطوح یادگیری در یک سازمان یادگیرنده مایکل مارکوات

- **یادگیری فردی:** یادگیری فردی اشاره به تغییر مهارت‌ها، دانش، بینش، گرایشها و ارزشها دارد و از طریق مطالعه شخصی، آموزشهای مبتنی بر فناوری و مشاهده صورت می‌گیرد. پیتز سنگه تاکید می‌کند: " سازمان‌ها از طریق افراد یاد می‌گیرند، البته یادگیری افراد، یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند، اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی‌شود ". به عبارت دیگر یادگیری فردی شرط لازم برای یادگیری سازمانی است ولی شرط کافی برای آن نمی‌باشد. روشهای یادگیری فردی عبارتند از: کتابها و سایر مستندات، مربیگری توسط دیگران، دوره‌های آموزشی، کلاس‌ها و سمینارها، تفسیر تجربه و یادگیری از آن، خود یادگیری^۱، یادگیری از همکاران، یادگیری از طریق کامپیوتر، برنامه توسعه شخصی^۲. سایر فرصت‌های یادگیری فردی شامل یادگیری خود مدیریتی، یادگیری وظایف تخصصی و بصیرت شخصی می‌باشد (مارکوات، ۲۰۱۹).

- **یادگیری گروهی یا تیمی:** افراد سازمان علاوه بر نیاز به یادگیری فردی، به عنوان یک عضو از گروه یا واحد تولید و خدمت، به یادگیری تیمی که فراتر از یادگیری فردی می‌باشد نیاز دارند. یادگیری تیمی به این معناست که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند (پیرن، ۲۰۱۷). یادگیری تیمی بر یک قاعده و اصل اساسی استوار است و آن چشم انداز مشترک است، اما در عین حال قابلیت‌های شخصی، رکن اساسی است چرا که تیم‌های توانا از افراد توانا تشکیل شده اند. چشم انداز مشترک به هم سو شدن منجر می‌شود که مسئله اصلی این نوع یادگیری است. تیم‌ها یاد می‌گیرند که از تجارب خود بیاموزند، به رویکردهای جدید برسند و دانش خود را در سراسر سازمان به سرعت انتشار دهند. یادگیری عملی بهترین و اثربخش ترین روش ایجاد یادگیری تیمی است (مارکوات، ۲۰۱۹).

مارکوات معتقد است که یادگیری تیمی نیاز به سه عنصر زیر دارد:

1- Self learning
2- Self development plan



شکل ۵. یادگیری تیمی از نظر مارکوات

یادگیری چندوظیفه‌ای

در این سطح یادگیری چگونگی همکاری موثر با سایر واحدها مورد نظر می‌باشد. مایکل پیرن معتقد است که پیشرفتهای بوجود آمده در فناوری اطلاعات، گروهها و بخشهای سازمانی را به یکدیگر نزدیک نموده و در این شرایط یادگیری کار کردن با هم، درک یکدیگر و تلاش در چهارچوب یک دورنمای مشترک سطح مهمی از یادگیری برای سازمان به شمار می‌رود. در این سطح آنچه اهمیت دارد توانایی تیم‌های کاری در یک سازمان برای همکاری با یکدیگر در راستای اهداف مشترک سازمانی است (پیرن، ۲۰۱۷).

یادگیری سازمانی درونی: در این سطح از همه فرصت‌ها برای یادگیری و سازگاری مستمر در راه خلاقیت، کیفیت و مزیت رقابتی تاکید می‌شود و این سطح از یادگیری کل سازمان را در بر می‌گیرد و افراد و گروهها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می‌شود.

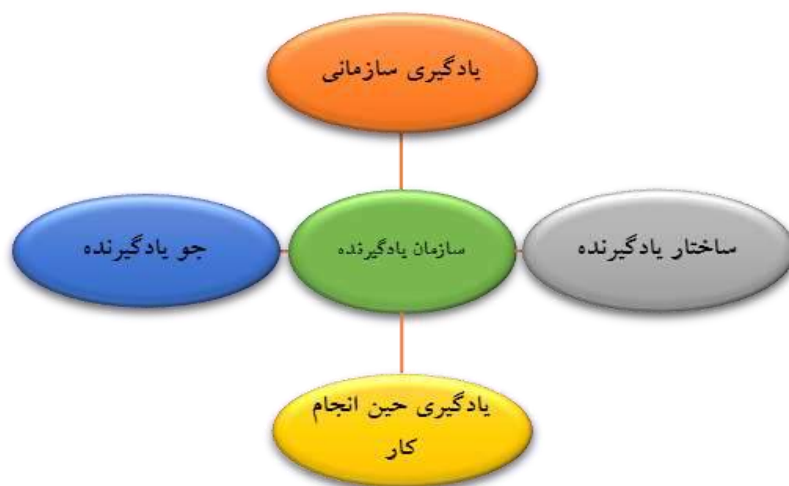
یادگیری سازمانی بیرونی: در این سطح لازم است سازمان از محیطی که در حال حاضر در آن کار می‌کند و محیط آینده خود همواره یاد بگیرد. سازمان باید این توانایی را داشته باشد تا بتواند تغییرات محیطی را در زمان مناسب تشخیص داده و به صورت مناسب و با ابتکار عمل به آنها پاسخ دهد.

یادگیری سازمانی آینده‌نگر: در این سطح سازمان باید یک دیدگاه بلند مدت نسبت به خود و محیط داشته باشد. در این نوع یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان برای آینده می‌آموزد. یعنی تعریف بهترین فرصت‌های آینده و کشف راههایی برای دستیابی به آن سطح ششم یادگیری اغلب توسط مدیران ارشد و رهبران سازمان‌ها اجرا می‌شود و آنان به نمایندگی از سازمان یادگرفته و نتیجه این یادگیری در قالب اهداف بلند مدت سازمانی و راهبردهای تحول و توسعه سازمانی نمود عینی پیدا می‌کند. (مارکوات، ۲۰۱۹)

دیدگاه‌های یادگیری سازمانی

مدل یادگیری ارتن بلد

ارتن بلد^۱ در راستای مفهوم سازی سازمان یادگیرنده، چهار بعد اصلی را در این رابطه شناسایی و مدلی برای آن ارائه نموده است، که این چهار بعد عبارتند از :



شکل ۶. مدل یادگیری ارتن بلد

یادگیری سازمانی بر دو چیز دلالت دارد: آگاهی از نیاز به سطوح مختلف یادگیری و ذخیره دانش در سازمان. افراد به عنوان عوامل سازمان یاد می‌گیرند و هر آنچه هر فرد یاد می‌گیرد در حافظه سازمان ذخیره می‌شود. ساختار یادگیرنده: افراد سازمان، نیازمند یادگیری مستمر، ساختار غیر متمرکز و انعطاف پذیر هستند تا بتوانند سریعاً به نیازهای دائماً در حال تغییر مشتریان پاسخ دهند.

یادگیری حین انجام کار: ارتن بلد یکی دیگر از جنبه‌ها را یادگیری حین انجام کار نامیده است. کارکنان به جای یادگیری از طریق دوره‌های رسمی، در حین انجام شغلشان یاد می‌گیرند. این جنبه سازمان یادگیرنده، یادگیری و دانش را به عنوان زمینه تلقی می‌کند.

جو یادگیرنده: سومین جنبه سازمان یادگیرنده این است که سازمان تسهیلاتی را برای یادگیری افراد بوجود آورد. این جوی است که یادگیری را راحت تر و طبیعی تر می‌سازد. به عبارت دیگر سازمان جوی را برای یادگیری و نه برای کنترل بوجود می‌آورد. به نظر ارتن بلد اگر سازمانی داری هر چهار جنبه مورد بحث باشد، می‌توان آن را سازمان یادگیرنده نامید و اگر بخشی از آنها را داشته باشد به آن سازمان نیمه یادگیرنده اطلاق می‌گردد.

مدل یادگیری راهبردی گاروین

بر طبق رویکرد راهبردی به سازمان یادگیرنده، سازمان یادگیرنده نیازمند درک محرکهای درونی راهبردی لازم برای ایجاد قابلیت یادگیری است. گاروین (۲۰۱۷) سازمان یادگیرنده را به عنوان "سازمانی ماهر در خلق، کسب و انتقال دانش و تغییر رفتار خود جهت ارائه دانش و بینش جدید" معرفی می‌نماید (یانگ، ۱۹۹۹). به نظر وی، پنج فعالیت موثر در ایجاد سازمان یادگیرنده عبارتند از:



شکل ۷. مدل یادگیری راهبردی گاروین

مدل راهبردی گاه

گاه (۱۹۹۸) نیز مانند گاروین، دیدگاه راهبردی را برای تبیین سازمان یادگیرنده مبنا قرار می‌دهد. به نظر وی سازمان یادگیرنده دارای بلوکهای ساختاری راهبردی به شرح زیر است :

روشنگری و تسهیل مأموریت و دیدگاه : درک روشن از فعالیتهای اصلی سازمان منجر به دستیابی به اهداف و مأموریت سازمان می‌شود و در کارکنان برای دستیابی به آن اهداف، تعهد ایجاد می‌کند.

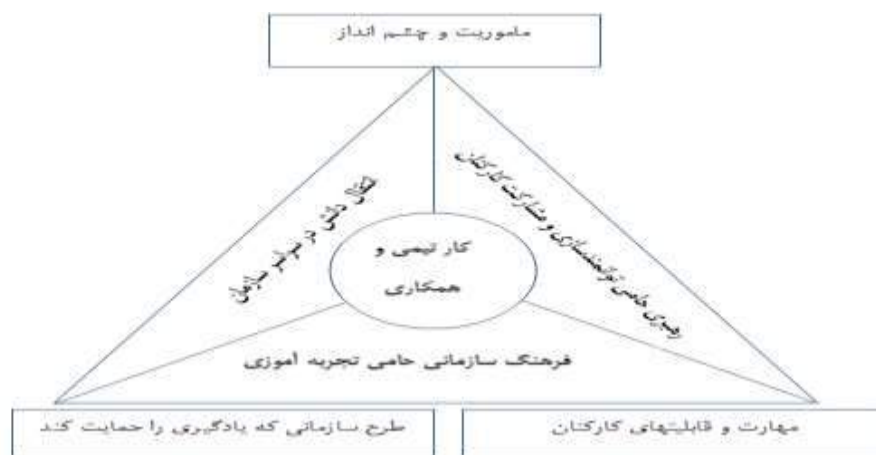
رهبری: در محیط رقابتی، کارکنان برای رفتن به طرف خطر پذیری، برای مواجه شدن با محیط غیر قابل پیش بینی و برای ایجاد نوآوری تشویق می‌شوند. چنین محیطی به سبک رهبری مشارکتی در سازمان غیر سلسله مراتبی نیاز دارد.

فرهنگ سازمانی که مشوق تجربه نمودن است : یک سیستم برای یادگیری سازمانی باید دارای فرهنگ سازمانی مناسب بوده و به نیروی انسانی اهمیت داده و به ایده‌ها و فکرهای نو در کار پاداش بدهد. یک فرهنگ قوی، پاداش دادن و حمایت کردن در تمامی سطوح سازمانی را تجربه می‌کند.

انتقال دانش: به مفهوم توانایی سازمان برای انتقال دانش در داخل سازمان و از بیرون به درون سازمان و یادگیری از شکست‌ها می‌باشد.

کار گروهی و همکاری: تاکید بر کار گروهی و حل مشکلات به صورت گروهی به عنوان عملیات اساسی برای توسعه ایده‌های نو است (نژاد حاجی علی ایرانی، ۱۳۹۹).

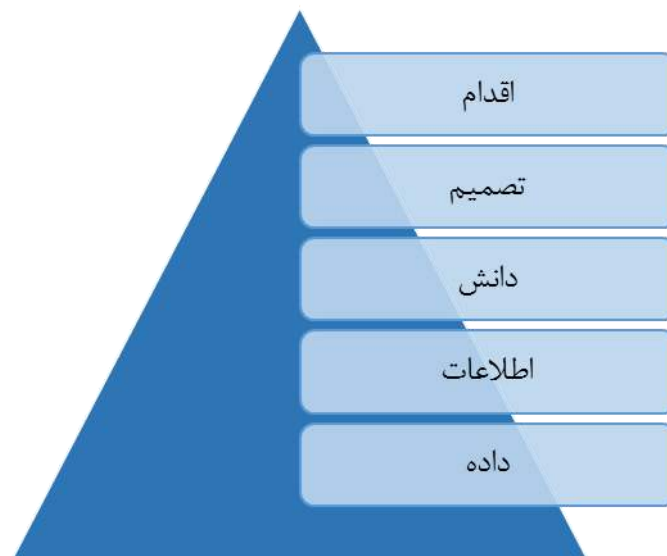
فرض دیدگاه راهبردی سازمان یادگیرنده بر این است که برخی از عملکردهای مدیریتی با بلوکهای ساختاری راهبردی، لازمه تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده هستند. این بلوکهای ساختاری راهبردی را می‌توان به عنوان رهنمودهای عملی برای عملکرد مدیریتی بکار برد. به هر حال، دیدگاه راهبردی، بر سطح کلان تاکید می‌کند و بنابر این برخی از عوامل عادی یک سازمان یادگیرنده، مثل یادگیری فردی یا مستمر را نادیده می‌گیرد. علاوه بر این پنج بلوک ساختاری پیشنهادی گاه، از نظر مفهوم مشابه نیستند، چرا که برخی از آنها به توانایی سازمانی اشاره دارند (از جمله انتقال دانش)، در حالیکه دیگران، فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهند (از جمله آزمایش، کار گروهی و همکاری). در نتیجه این دیدگاه را برای گسترش مجموعه‌ای از معیارهای ثابت در یک ساختار سازمانی ویژه، یعنی سازمان یادگیرنده، به عنوان راهنمای نظری نمی‌توان انتخاب کرد.



شکل ۸. مدل دیدگاه راهبردی گاه

جایگاه دانش در یادگیری سازمانی

از دیدگاه سوکنان^۱ جایگاه دانش در سطحی بالاتر از داده^۲ و اطلاعات^۳ و پایین تر از تصمیم و اقدام می‌باشد. وی اعتقاد دارد که دانش نزدیکترین لایه به تصمیم‌گیری می‌باشد و از این جهت دارای اهمیت زیادی است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۹۸). از نظر داوونپورت و پورساک دانش نه داده است و نه اطلاعات، درک این سه واژه و چگونگی رسیدن از یکی به دیگری، اهمیت زیادی در کارهای علمی دارد. داده‌ها رشته واقعیت‌هایی عینی و مجرد در مورد رویدادها هستند (مانند حجم فروش و مقدار پول پرداخت شده) در حالی که اطلاعات، داده‌های هدفدار است، دانش در واقع از اطلاعات ریشه می‌گیرد و این کار از طریق چهار عمل مقایسه، تعیین پیامدها، ایجاد ارتباط و گفتگو و جدل منطقی حاصل می‌شود (داوونپورت و پورساک، ۱۳۹۹).



شکل ۹. جایگاه داده، اطلاعات، دانش، تصمیم و اقدام سوکانا (۲۰۲۱)

دولانگ^۴ و فاهی^۵ یک چارچوب مناسب را برای طبقه‌بندی دانش ایجاد نموده‌اند: دانش انسانی: دانشی که انسان از آن آگاهی دارد یا می‌داند چگونه از آن استفاده بعمل آورد. چنین دانشی می‌تواند بر مبنای تجربیات و آموخته‌های گذشته فرد باشد. دانش اجتماعی: معمولاً دانش ضمنی است که در آن افراد احساسات، تجارب و مدل‌های ذهنی خود را به اشتراک می‌گذارند. چنین دانشی از روابط متقابل اجتماعی بین افراد حاصل می‌آید. دانش ساختار یافته: این دانش نشأت گرفته از سیستمها، فرایندها، قوانین و مسیرهای حرکت سازمان می‌باشد و معمولاً تحت عنوان دانش صریح خوانده می‌شود (حسینی، ۱۳۸۵).

- 1- Sooknan
- 2- Data
- 3- Information
- 4- Doolang
- 5- Fahi

اهمیت و ضرورت بکارگیری دانش در سازمان یادگیرنده

راکز^۱ (۱۹۹۷) اظهار می‌دارد، مدیریت دانش به این دلیل حایز اهمیت است که روشی برای درکی جامع و روشن از ابتکارات مدیریت و رویه‌ها ارائه می‌دهد. امروزه موفقیت در بازار رقابتی، وابسته به کیفیت دانش و فرایندهای دانشی است که سازمان‌ها برای انجام فعالیت‌های کلیدی بکار می‌گیرند. دلایل اهمیت مدیریت دانش را می‌توان به صورت فهرست وار چنین بیان کرد: محیط بازار رقابتی شده و سرعت نوآوری افزایش یافته است. بنابر این دانش باید رشد یافته و به سرعت به روز شود. زمان برای کسب دانش و تجربه بسار کوتاه شده است. گرایش به بازنشستگی زود هنگام و افزایش نقل انتقال نیروی کار منجر به هدر رفتن دانش شده است. مبنای بسیاری از کارهای امروزی بر پایه دانش است. محصولات و خدمات به طور فزاینده‌ای پیچیده بوده و از دانش مناسب در آنها استفاده می‌شود.

اهداف و مزایای یادگیری سازمانی

سازمان‌های یادگیرنده از کاربرد یادگیری سازمانی اهداف زیر را دنبال می‌کنند (بورک، ۲۰۲۱). هدف یادگیری سازمانی، نه مدیریت بر کل دانش موجود در سازمان، بلکه مدیریت آن بخش از دانش که دارای بالاترین درجه اهمیت برای سازمان می‌باشد، است. این هدف از طریق به کار گیری دانش جمع آوری شده و توانا سازی کلیه نیروهای موجود در سازمان برای دسترسی به آن و استفاده در جهت اهداف سازمانی محقق می‌گردد. هدف دیگر یادگیری سازمانی، ترکیب کردن اطلاعات با تجارب و دانش موجود است تا به ایجاد یک پایگاه دانش قابل مدیریت منجر شود. یکی دیگر از اهداف مدیریت دانش، شناسایی، جمع آوری، دسته بندی و سازماندهی، ذخیره، اشتراک، اشاعه و در دسترس قرار دادن دانش در سطح سازمان می‌باشد. یکی دیگر از اهداف یادگیری سازمانی در سطح سازمان، استفاده بهینه از عوامل موجود است تا هزینه‌های هنگفتی که صرف اشتراک و خرید منابع اطلاعاتی شده است، سرمایه گذاری مرده محسوب نگردد. دیجیتالی سازی منابع به عنوان یکی از مهمترین گام‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها عنوان می‌شود که امکان استفاده از منابع را فارغ از محدودیتهای زمانی و مکانی فراهم می‌آورد (بورک، ۲۰۲۱). مزایای بکار گیری یادگیری سازمانی، از سطح فنی تا سطح کاربردی، بر فرهنگ و بهره وری کل سازمان موثر خواهد بود برخی از مزایای آن عبارت است از:

بهبود پاسخ رقابتی: توانمند ساختن سازمان برای پاسخ گویی به تغییرات بازار و تسریع زمان ارائه محصولات به بازار. کاهش هزینه‌ها و اجتناب از هدر رفتن سرمایه‌های ذهنی: در اختیار گرفتن دانش ضمنی این اجازه را به سازمان می‌دهد که این دانش را به کار ببرد تا فرایندها را برای کاربردهای آتی حفظ کند و هزینه‌های آموزش مجدد کارکنان و متخصصان را از میان بردارد.

برطرف کردن نیاز برای جهانی عمل کردن: عملیات هایی که از نظر جغرافیایی پراکنده اند، چالشهای خاصی را در زمینه فرهنگی و مدیریت دانش می‌طلبند. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ اثر بخش در زمینه مدیریت دانش هستند، می‌توانند به روحیه آنها و ما خاتمه دهند، هر آنچه که هست ما شود و استفاده کارآمد از منابع پراکنده را حد اکثر سازد.

اثربخشی شغل: به کارگیری زیر ساخت مدیریت دانش، محدودیت‌های سنتی را از میان بر می‌دارد، تسهیم دانش را در میان کارکنان افزایش می‌دهد و در نتیجه اثربخشی را ارتقا می‌بخشد.

اثربخشی سازمان: ابزارها، الگوها و بهترین کاربرد مدیریت دانش که با فرهنگ تسهیم دانش همراه است، محیط کاری را شکل می‌دهد و بر اثربخشی سازمان می‌افزاید.

تعیین جهات راهبردی: استفاده از فرهنگ دانش، خلاقیت و نوآوری را ارتقا می‌دهد و در نتیجه بر جهت راهبردی تاثیر می‌گذارد (سیوان، ۲۰۲۰).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تمام دیدگاه‌های ارائه شده می‌توان چنین گفت به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم تفاوت بسیاری میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آنها بر مبنای یادگیری است. در سازمان یادگیرنده؛ یادگیری نیاز همیشگی کلیه کارکنان تلقی می‌شود و در آن، ضمن تأکید بر آموختن، چگونه آموختن، جذب و توزیع دانش نو، به خلق، تولید اطلاعات و دانش جدید و مورد نیاز پرداخته می‌شود و تمامی این دانش‌ها در رفتار و عملکرد کارکنان آن سازمان، متجلی می‌گردند. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. سازمان یادگیرنده^۱ سازمانی است که می‌تواند نیازهای محیطی را بخوبی تشخیص داده و ابزارهای لازم را جهت تطبیق خود با آن فراهم آورد، بدین وسیله به حیات خود ادامه دهد و از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت‌های مورد نیاز جهت دستیابی به موفقیت‌های آتی مستمراً توسعه یابد. بسیاری از متخصصین، سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌دانند که پیوسته در حال تکامل است و سیستم زنده‌ای است که بر کسب دانش و توسعه مهارت‌های یادگیری تمرکز کرده و بر اساس آن عملکرد خود را بهبود می‌بخشد. این امر از یک سو باعث می‌شود سازمان‌ها برای پاسخ به تغییر و تحولات محیطی، بتوانند تغییرات سازمانی مطلوب در خود ایجاد کنند و از سوی دیگر، تمرین فرآیندها و تقویت آن‌ها به ایجاد دانش جدید سازمانی منجر شود. مهم‌ترین رکن سازمان یادگیرنده حل مسئله^۲ است و همه افراد درگیر شناسایی و حل مسائل هستند و بدین وسیله سازمان می‌تواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد، امور را بهبود بخشد و بر توانایی‌های خود بیافزاید. امروزه مفهوم جدیدی که با پیچیده شدن سازمانها توجه زیادی را به خود جلب کرده است مفهوم سازمان یادگیرنده است. سازمانهایی که در آن افراد در مقابل تغییرات بر خلاف سازمانهای سنتی مقاومت نشان نمی‌دهند بلکه همواره سعی دارند در حال تغییر و تحول باشند و محیط را با خود سازگار و همراه کنند. سازمانهایی که یکی از موارد مهم آن یادگیری است. آن گونه یادگیری که در آن رفتار و نگرش‌های افراد تغییر می‌یابد و افراد شکل جدید اندیشیدن را می‌آموزند و یاد می‌گیرند که چگونه با هم یاد بگیرند چگونه ایده‌ها و نظرات و تصورات ذهنی را به هم نزدیک کنند بنابراین سازمان یادگیرنده سازمانی است که می‌آموزد تغییر کند و متحول شود. سازمان یادگیرنده پیوسته در حال تکامل است، بر کسب دانش و توسعه مهارت‌های یادگیری تمرکز کرده و بر اساس آن عملکرد خود را بهبود می‌بخشد. این ویژگی سازمان یادگیرنده باعث می‌شود که برای پاسخ به تغییرات محیطی، توانایی تغییرات سازمانی مطلوب را داشته باشد و از تمرین فرآیندها و تقویت آن‌ها به دانش جدید سازمانی دست یابد. در محیط‌های پویای دنیای امروز، تنها سازمان‌هایی موفق هستند که میزان یادگیری خود را نسبت به رقبای بالا برده و مزیت رقابتی برای خود ایجاد کنند. در سازمان‌های یادگیرنده مدیران و کارمندان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند، چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است.

1 -Learning organization

2 -Problem solving

بنابراین امروزه سازمان‌ها در فضایی متلاطم و متغیر قرار گرفته‌اند و انبوه تحولات، سازمان‌ها را با اشکالات زیادی روبرو نموده است؛ رویارویی با امواج پیاپی تغییر، به شکل فناوری‌های نوین در روابط اجتماعی سازمان مشهود است. در چنین عصری باید برای اداره سازمان‌ها به نوآوری و بهره‌گیری از دستاوردهای علمی و فنی بشر همت گماشت و راه را برای نوآوری و ارائه طرح‌های مناسب در این سازمان‌ها هموار کرد. هر قدر عدم اطمینان محیطی بالا باشد، سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییرات و تحولات محیطی منطبق کنند. در چنین شرایطی تنها راه چاره‌ی سازمان‌های آینده تبدیل خود به یک سیستم یادگیرنده دائمی است تا بتوانند نیازهای محیطی را تشخیص داده و ابزار لازم را جهت تطبیق خود با محیط فراهم آورند و بدین وسیله به حیات خود ادامه دهند.

References

- Argyris, C. & Schon, D. A. (1978). *Organization learning: A theory of action Perspective*. Reading, Mass: Adisson Wesley.
- Alwani, Seyyed Mehdi. (2018). *Management theories, today's successful organizations, learning and knowledge-creating organizations, third collection*, Tehran, Public Management Education Center. [In Persian].
- Abtahi, Hossein, Salavati, Adel. (2018). *Knowledge Management in Organization*, Tehran: New Link Publications. [In Persian].
- Burk, Mike. (2021). *The Role of intelligent resources in Knowledge management*, journal of Knowledge management.
- Davenport, T., De Long, D. and Beers, M. (1998). "Successful Knowledge Management Projects", *Sloan Management Review*, Vol. 39 No. 2, pp. 43-57.
- Davenport, T. and Prusak, L. (1999). *Working Knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. (1999). *The age of social transformation*. The atlantic monthly. November Issue.
- Ebrahimzadeh, Reza. (2014). *Investigating the effect of knowledge management on the learning organization*, the third international management conference. [In Persian].
- Fiol, C. Marlene and Lyles, Marjorie A. (1985). "Organization Learning". *Academy of Management Review*, vol. 10, No. 4, pp. 803-813.
- Garvin, David A. (2017). "Building a Learning Organization". *Harvard Business Review*. July-August 2017. Pp 78-91.
- Marquardt, Michael. (2002). *Building the Learning Organization*, Davies-Black publishing.
- Marquette, Michael. (2019). *Creating a learning organization: developing five elements for organizational learning*, translated by Mohammad Reza Zali, Tehran: University of Tehran.
- Maliknia, Emad., Bejani, Hossein. (2009). *Knowledge management in learning organizations*. Tadbir magazine, number 203. [In Persian].
- Nejad Haji Ali Irani, Farhad. (2019). *Towards learning organizations*, Tadbir Magazine, No. 109. [In Persian].
- Ortenblad, Anders, *On Differences Between Organizational Learning and Organization*, the learning organization, vol. 8, No. 3.

- Perrin, Michael. (2017). *learning organizations in practice*; Translated by Abol-Fath Al-Yamali; Urmia: Shahid and Itsargan publishing cultural institute.
- Rahnavard, Faraj A. (2018). *Organizational learning and the learning organization*, Journal of Public Administration, No. 43, Publications of the Public Administration Education Center. [In Persian].
- Ruggels, Rudy. (1997). *The phenomenon of Knowledge management: What does it mean to the information profession?*
- Senge, Peter M. (1990). *The Leader's New work: Building Learning Organization*". Sloan Management Review, pp.724-749.
- Senge, Peter M. (1990). *The Leader's New work: Building Learning Organization*". Sloan Management Review. Fall, v. 32, pp. 7-22.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. And Smith, B. (2018). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and tools for Building a Learning Organization*, Doubleday, New York, NY. TLO12, 4388.
- Shih, H; Ching, H. (2005). *Strategy alignment between Knowledge management, HRM and corporate development*. International journal of Manpower. 26 (6): 584-587.
- Sivan, Yesha .(2020). *Knowledge processes: driving organizational practice knowledge*, web in net journal.
- Saedi, Mehdi, Yazdani, Hamid Reza. (2009). *Presenting a process model for the implementation of knowledge management based on organizational learning in Iran Khodro: theory derived from data*, University of Tehran Electronic Publications Database, Information Technology Management Quarterly, Volume: 1, Number: 3. [In Persian].
- Senge, Peter M. (2017). *The Fifth Command*, translators: Hafez Kamal Hedayat and Mohammad Roshan, Tehran: Industrial Management Organization.
- Senge, Peter M. (2018). *Dance of Change*, translated by Hossein Akbari and Masoud Soltani, Tehran: Ariana Industrial Research Group.
- Yeung, Arthur K. et al. (1999). *Organizational Learning Capability*", New York, Oxford University Press.

امام خمینی (ره):

اگر بخواهید عزیز و سربلند باشید باید از سرمایه های عمر و استعداد جوانی استفاده کنید. با اراده و عزم راسخ خود به طرف علم و عمل و کسب دانش و بینش حرکت نمائید که زندگی زیر چتر علم و آگاهی آنقدر شیرین و انس با کتاب و قلم و اندوخته ها آنقدر خاطره آفرین و پایدار است که همه تلخی ها و ناکامی های دیگر را از بین می برد.