

تأثیر ساختار سازمانی مدارس بر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان با میانجی‌گری نقش کیفیت زندگی کاری

محمد رضا پراز^۱، رضا حیدری فرد^{۲*}

Received: 23/05/2020
Accepted: 29/09/2020

صفحات: ۲۹۷-۳۱۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۳
پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۰۸

چکیده

امروزه نوآوری و حرکت به سوی نوآور شدن و تغییر در ساختارها به منظور نوآور کردن سازمان‌ها یکی از اهداف مهم سازمانی از جمله مدارس است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. حجم کل جامعه آماری معلمان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ برابر با ۱۹۶ نفر بوده که به شیوه تمام شماری بررسی شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۱۸۵ نفر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد ساختار سازمانی مدرسه با آلفای کل ۰/۹۲ و پرسش‌نامه فعالیت‌های نوآورانه معلم با آلفای کرونباخ ۰/۸۹۹، همچنین پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری با آلفای کرونباخ ۰/۹۶۸ استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر استادان راهنما و مشاور و نظر خواهی از صاحب نظران این حوزه و تنی چند از معلمان و مدیران مدارس بررسی و تأیید شد. ورود داده‌ها، تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²⁰ و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS²⁰ و به شیوه معادلات ساختاری به انجام رسید. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی مدرسه با فعالیت‌های نوآورانه معلمان و با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه معناداری دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری معلمان با فعالیت‌های نوآورانه آنان مرتبط است. بین معلمان زن و مرد از نظر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین کیفیت زندگی کاری در رابطه بین ساختار سازمانی و فعالیت‌های نوآورانه معلمان در شهرستان ملکشاهی نقش میانجی دارد.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی مدرسه، فعالیت نوآورانه معلمان، کیفیت زندگی کاری، شهرستان ملکشاهی.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایلام، ایران.

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایلام، ایران.

Email: heydarifard.reza@gmail.com

* نویسنده مسؤول:

مقدمه

امروزه تغییر و تحول در سازمان‌ها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است چراکه جوامع و سازمان‌ها همه در حال تغییر و تحول هستند. نظام آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیست که اگر از این تغییرات و دگرگونی‌ها تبعیت نکند و با محیط بیرونی خود هماهنگی نداشته باشد محکوم به فنا می‌شود و اثربخشی خود را از دست می‌دهد. در محیط متغیر و متحول امروز مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. دورانی که مدیران ساختاری را برای سازمان طراحی می‌کردند و این ساختار مدت‌ها پاسخگوی نیازها بود سپری شده است و مدیران امروز باید به طور دائم در صدد اصلاح و بهبود سازمان و طراحی مجدد آن باشند (Alwani, 2008: 97). ساختار سازمانی حاصل فراگرد سازماندهی و طراحی سازمان است که مشتمل بر مجموعه روابط، مقررات و قوانینی است که حتی اگر به صورت غیر رسمی شکل گرفته باشد به طور رسمی تصویب می‌شود و فعالیت افراد را برای کسب اهداف مشترک سازمانی شکل می‌دهد. ساختار هر سازمان تعیین‌کننده میزان توان آن در پاسخ به چالش‌های محیطی است و فراگردهای عملی ساختن راهبردها و تحقق اهداف سازمان را تقویت می‌کند و شیوه‌های انجام کار و نحوه گزارش‌دهی و گزارش‌گیری و مجاری ارتباط را مشخص می‌کند و کارکنان سازمان‌ها را به منصب‌های موجود در آن پیوند می‌دهد (Rezaian, 2008: 247). ساختار سازمانی به عنوان بستر، زمینه را برای بروز نوآوری آماده می‌کند. همچنین نمایانگر روابط واحدها و نشان دهنده میزان انعطاف‌پذیری آنهاست (Mirkamali & Rezaeian, 2015)

مدارس از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که وظیفه حساس و خطیر تعلیم و تربیت و رسالت رشد و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان یعنی آینده‌سازان کشور را بر عهده دارند. از این رو کارکنان مدارس به ویژه معلمان از نقش و جایگاه حیاتی در بین سایر سازمان‌های جامعه برخوردارند (Ghanbari & Soltani, 2020). به عقیده Hovi & SoWitland (2001) ساختار مدارس اگر توانمند شود باعث رضایت کارکنان و نوآوری می‌شود. دو جنبه مهم سازمان بروکراتیک مدرسه، رسمی‌سازی (قواعد و رویه‌های رسمی) و تمرکزگرایی (سلسله مراتب اختیار) هستند که با توانمندسازی این دو جنبه می‌توان باعث بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان شد و مدرسه را نوآور کرد. بی‌تردید سازمان‌های مختلف، ساختارهای متفاوتی دارند. هر ساختار به الگوی روابط بین پست‌های سازمانی و شاغلین آن مربوط می‌شود. ساختار هر سازمان وظایف و مسئولیت‌ها، روابط و مجراهای ارتباط را معین می‌کند. ساختار، چهارچوب نظم و اقتدار را فراهم ساخته به طوری که فعالیت‌های سازمان طرح‌ریزی، سازماندهی و کنترل می‌شوند. به عبارت

دیگر ساختار سازمان تا اندازه زیادی چگونگی اداره آن را معین می‌کند (Atashpour, nadi & rahimpor, 2008: 37-38). طرح‌های ساختاری را می‌توان به دو دسته نظری و عملی تقسیم کرد. طرح‌های نظری کلی و انتزاعی بوده و به دو صورت ارگانیک و مکانیک تقسیم می‌شوند. متغیرهای محتوایی (اهداف، استراتژی، محیط، تکنولوژی و اندازه) تعیین کننده نوع ساختار ارگانیکی و مکانیکی هستند (Arabi, 2006: 17). به عقیده Mintezberg (2018) هر سازمان از پنج بخش اصلی تشکیل شده است: ۱- هسته عملیاتی ۲- مدیریت عالی ۳- مدیریت رده میانی ۴- متخصصان فنی ۵- نیروهای ستادی. هر یک از این ارکان پنج‌گانه می‌تواند سازمان را تحت سلطه خود درآورد. به علاوه این که با توجه به رکنی که سازمان را تحت کنترل خود می‌گیرد، ساختار سازمان به گونه‌ای خاص، مرتبط با این رکن طراحی خواهد شد. بنابراین با توجه به دیدگاه میتنز برگ پنج نوع ساختار سازمانی وجود دارد و هر یک از آن‌ها به رکنی تعلق دارد که بر سازمان حاکم است (Arabi, 2006: 20). در این جا به هر یک از پنج ساختار به صورت مختصر اشاره می‌شود:

- ۱- ساختار ساده: ساختاری که در آن هیچ مهارت و تخصصی به کار نرفته و تخصصی وجود ندارد. چنین سازمانی فاقد هر نوع پیچیده‌گی است؛ فعالیت‌های آن رسمی نیست، کارها معیار استاندارد ندارد و همه اختیارات و تصمیمات در دست یک نفر است.
- ۲- ساختار دیوان سالاری مکانیکی: در این نوع ساختار کارها بسیار یکنواخت استاندارد شده است و هر واحد وظیفه‌ای خاص دارد. اختیارات متمرکز بوده و در عرضه تصمیم‌گیری یک زنجیره فرماندهی وجود دارد. سلسله مراتب اختیارات رعایت می‌شود. نیروهای صف و ستاد از هم تفکیک شده‌اند و سازمان دارای ساختاری است که از روی آگاهی و تدبیر تنظیم شده است.
- ۳- ساختار دیوان سالاری حرفه‌ای: انفجار اطلاعات موجب شده است که طبقه‌ای کامل از سازمان به وجود آید که تنها افراد متخصص و حرفه‌ای می‌توانند در آن کار کنند و در نتیجه سازمان از نظر ماهیت کاری، هسته عملیاتی خود را از میان متخصصان بسیار آزموده برمی‌گزیند. در چنین حالتی فعالیت‌های سازمان رسمی، کارها استاندارد و سیستم تصمیم‌گیری غیر متمرکز است.
- ۴- ساختار مبتنی بر واحدهای مستقل: در سازمان‌هایی که ساختار آن‌ها مبتنی بر واحدهای مستقل است. قدرت در دست مدیران رده میانی سازمان است. ساختار مبتنی بر واحدهای مستقل در واقع چیزی نیست جز مجموعه‌ای از واحدهای مستقل که ساختار هر یک، از نوع دیوان سالاری مکانیکی است و فعالیت‌های همه آن‌ها را دفاتر مرکزی هماهنگ می‌کنند. از آنجا

که هر بخشی دارای استقلال است، بنابراین مدیران رده میانی که مسؤول آن بخش‌ها هستند می‌توانند کنترل خود را به میزان قابل توجهی اعمال کنند.

۵- ساختار متخصص‌سالاری: این نوع ساختار سطح افقی گسترده و بسیار وسیع دارد و سطوح مدیریت در آن اندک است. فعالیت‌ها و کارها در آن استاندارد نیست. سیستم تصمیم‌گیری غیر متمرکز و از انعطاف‌پذیری در سطح بالایی برخوردار است (Arabi, 2006).

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما می‌توان برای بقا و پیشرفت، حتی حفظ وضع موجود، جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغییر به حیات ادامه داد، باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تحولات محیط برای رویارویی، پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید همچنین همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آن‌ها تأثیر گذاشت و به آن‌ها شکل داد. در کشورهای پیشرفته، نسبت زیادی از جمعیت به کار ابداع، فرآوری و تولید دانش مشغول هستند. در چنین روزگاری اگر نتوانیم خود را با سیر شتابان تحولات سازگار سازیم و اگر دانش، محصول و یا خدمت جدیدی را برای عرضه نداشته باشیم، دیرزمانی نخواهد گذشت که شاهد از بین رفتن فرهنگ، دلبستگی‌ها و منابع خود خواهیم بود (Mir Miran, 1394: 4). امروزه به علت تأثیر اقتصادهای دانش‌محور تمام کشورها تلاش می‌کنند تا آموزش و پرورش خلاق را پرورش دهند. در کشورهای دانش‌محور بسیاری از دولت‌های با قدرت از فعالیت‌های آموزشی نوآورانه با هدف افزایش قدرت آینده کشور حمایت می‌کنند. بنابراین نظام آموزشی و به تبع آن مدارس برای نوآور بودن و ایفای نقش کارآمد خود نیازمند تغییر و تحول در همه ابعاد هستند (Heidari Fard, 2015)). از این رو پرورش کارکنان خلاق و نوآور مستلزم تعیین و شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری آنان و راهکارهایی جهت تقویت و بهبود وظایف شغلی است (Sadeghi & Sadeghi, 2015). به عقیده Pitter Druke (1954) نوآوری یکی از دو بال اصلی یک سازمان برای موفقیت است. همچنین سازمان‌ها، نوآوری را ابزاری برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی استراتژیک در فضای پرتلاطم و کسب و کار می‌دانند (Sadeghi et al, 2015). Zhank (1999) عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری را در دو دسته کلی عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه‌بندی کرده است: عوامل مؤثر فردی به ویژگی‌های شخصی فرد بستگی دارد؛ سن، جنسیت، تحصیلات و اعتقادات شخصی از این دسته هستند (Sadeghi et al, 2015). تعریف روشنی از نوآوری به دلیل رویکردهای چندبعدی محققان که منعکس‌کننده

ماهیت پیچیده این پدیده است، مشاهده نمی‌شود. (Barton 1999) نوآوری را به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های پرسنلی مانند باز بودن، کارآفرینی، تمایل به تغییر و توانایی نوآوری و خلاقیت ارائه می‌دهد (Anajan (Sezik, 2015).

به بیان (Rekardez 1990) در محیط‌های فقیر از حیث خلاقیت، تمایل به ریسک، بروز تفکر انتقادی میل به تغییر، کاهش قابل توجهی دارد. علت پدید آمدن این حالت را باید عمدتاً در رفتارهای کلیشه‌ای و مملو از محدودیت‌ها، ارزیابی ناکام‌کننده‌ها، روح محافظه‌کاری، مقررات دست‌وپاگیر، ناامنی شغلی، ابهام در اهداف و بی‌توجهی به افراد خلاق در سازمان‌ها جستجو کرد (Mirkamali et al, 2011). (Kengel 1995) آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق مکانی آموزشی و پایه کارآمدن آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید می‌توان پیش‌بینی کرد که در دهه‌های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمانی را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. بنابراین طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورشی باید با آموزش‌های سنتی تفاوت‌هایی داشته باشد (Ghafouri, 2008). (ganjavi, dehghan & hoseani, 2008). به عقیده (Sharma 2005) هر نوع نوآوری در مدرسه، محصول یا فرایندی است که اولاً از طریق تعامل معلم دانش‌آموز ابراز می‌شود. ثانیاً تأثیر نوآوری در مدارس فوراً و بی‌درنگ قابل تشخیص نیست. ثالثاً برخلاف تجارت و صنعت نوآوری‌ها در مدارس عموماً با انگیزه سود و درآمد یا نیروی بازار رقابتی ایجاد نمی‌شوند (HeidariFard, 2015). تغییر در نظام یا فرایند آموزش و پرورش یک کشور در صورتی نوآوری تلقی خواهد شد که برای پاسخ‌گویی به نیازهای جدیدی باشد و نه صرفاً نتیجه خواست یک نفر یا یک گروه. نوآوری باید برای ارضای نیاز یا نیازهای پیش‌بینی شده انجام گیرد و کم‌وکیف آن در ارتباط با همین نیازها پیوسته مورد ارزیابی قرار گیرد (Turani & Manteghi, 2012). گستره نوآوری‌ها در سازمان‌ها و واحدهای آموزشی بی‌کران است. از آنجا که نیازها و ضرورت‌های جدید همواره شکل می‌گیرد، اساس فعالیت‌های آموزش مدارس، بر پایه آماده‌سازی دانش‌آموزان و تقویت خودآموزی آنان استوار است و فلسفه آموزش برای زندگی بر فراز تمامی اهداف قرار دارد. بر اساس این فلسفه می‌توان به تغییرات بنیادی اندیشید که متضمن یادگرفتن برای زندگی بهتر باشد. پس می‌توان حیطه‌های تغییر را مشخص کرد و اولویت‌های آن‌ها را تعیین کرد. در سازمان‌های آموزشی، ایجاد تغییرات بنیادی متعدد امکان دارد که برجسته‌ترین آن‌ها تغییر در شیوه کار معلم، سهم کردن معلمان و کارکنان در مدیریت مدرسه، گسترش کارافزارهای آموزشی و ایجاد عادت به مطالعه در دانش‌آموزان است (Turani et al, 2012). به عقیده (Morais & Azvido 2011) معلم خلاق و نوآور فردی است که ریسک‌کردن‌های معقول و موقعیت‌های

غیرقابل‌پیش‌بینی را ترغیب می‌کند و در همان حال فعالیت‌های خلاق را تقویت می‌کند. او رابطه نزدیکی با دانش‌آموزان دارد و محیط کلاس درس را برمی‌انگیزد تا با زمینه‌های عملی هماهنگ و با توانایی دانش‌آموز در سطح شناختی چالشی باشد. همچنین برای ترغیب اعتماد به نفس و خود تنظیمی دانش‌آموزان و تنوع ایده‌ها و نقش خلاق آن‌ها در روشن کردن و توضیح مجدد موضوعات پیچیده نقش مهمی دارد (Heidari Fard, 2015). به بیان (Torrance, 1998)، معلمان خلاق و نوآور به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا احساس آرامش و بی‌نظیر بودن کنند. این معلمان تجارب و فعالیت‌هایی را فراهم می‌کنند تا دانش‌آموزان را قادر سازند مهارت‌های خلاق را تمرین کنند و در شکوفایی خلاقیت دانش‌آموزان شریک می‌شوند. همچنین تجارب را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کنند تا تصورات شغلی آینده را وسعت بخشند؛ همکاری‌های خلاقانه را به رسمیت می‌شناسند و اعتماد، حمایت و علاقه‌مندی به ایده‌ها و خلاقیت دانش‌آموزان نشان می‌دهند. آن‌ها به تفاوت‌های دانش‌آموزان در کلاس درس ارزش می‌گذارند و به سبک تدریس و آموزشی که مشارکت، سؤال پرسیدن و پذیرش همه جواب‌ها را ترغیب می‌کند به کار می‌برند (Heidari Fard, 2015).

در پژوهش کیفی (Anderson Paytoon 1998) که متمرکز بر ویژگی‌های رفتار شش معلم خلاق در تعاملات با دانش‌آموزان است؛ دریافتند معلمان ویژگی‌های مشترک زیر را داشتند: ۱- ایجاد در روابط مثبت نزدیک از طریق کار کردن در مجاورت با دانش‌آموزان ۲- تعاملات شفاهی با کیفیت بالای متعدد بین دانش‌آموز و معلم که الگوی انگیزشی شفاهی از قبیل ترغیب، برانگیختن، شوخ‌طبعی متقابل و سطح بالاتر پرسش‌گری را در بر می‌گیرد. ۳- استفاده انعطاف‌پذیر از زمان و جدول زمانی با دانش‌آموزان بر طبق نیاز آنان ۴- کارکردن با رویکردی فرایندمحور و با هدف‌نمایی تولید خلاق دانش‌آموزان ۵- فراهم کردن منابع انسانی و مادی برای کمک به دانش‌آموزان و شناسایی و تشخیص تولید خلاقیت آن‌ها (Heidari Fard, 2015). برای ایجاد و تشویق خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی متغیرهای سازمانی چندی تأثیرگذارند که هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری از جمله آن‌ها است. این متغیرها هم در نقش بازدارنده، هم در نقش تسهیل‌کننده خلاقیت و نوآوری می‌توانند ظاهر شوند (Moradi Aidisheh et al, 2012). کیفیت زندگی کاری عبارت است از: مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مشتری‌مداری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و.. (Salmani, 2005: 19) کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، مشارکت، تعهد و مسئولیت‌پذیری

کارکنان در محیط اشاره دارد و از شاخص‌های مهم در زندگی کاری است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی عالی‌مرتبه خود را در هنگام کار و در محیط سازمان، همانند وقتی که در خانه یا در جامعه به سر می‌برند برآورده سازند. هرچه خواسته‌ها و نیازهای متفاوت افراد برآورده شود احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دلبسته‌تر شوند، از کارشان، سرپرستان و سایر همکاران خشنودتر باشند، به فشارهای عصبی کمتری گرفتار شوند، دچار حادثه ناگوار نشده و در نهایت از تندرستی جسم و روان برخوردار گردند (Haddadi & Hashemi, 2017). Cole, , Robson, Lemieux-Charles, McGuire, Sicotte & Champagne (2005) معتقد هستند که کیفیت زندگی شغلی جنبه‌های گسترده‌ای از محیط شغلی است که بر روی سلامتی و عملکرد کارگر تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب کیفیت زندگی شغلی به عنوان راهبردها، عملیات و محیط محل کار تعریف می‌شود که رضایت کارکنان را با هدف بهبود شرایط کار برای کارکنان و اثر بخشی سازمان برای کارفرمایان حفظ و افزایش می‌دهد.

به عقیده Mel hem (2004) سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان مهم در اجرای رسالت خطیر تعلیم و تربیت سازمانی است که بررسی سطح کیفیت زندگی کاری معلمان در آن ضروری است، چراکه کشور ما نیز مانند بسیاری از کشورهای جهان دوران جدیدی از روابط مدیریت و منابع انسانی را طی می‌کند، بنابراین توجه به سطح کیفیت زندگی کاری معلمان برای معلمان فرصت می‌آفریند و برای سازمان مزیت راهبردی ایجاد می‌کند. به نظر Doaei et al (2014) توجه به کیفیت زندگی معلمان، روحیه آن‌ها را افزایش می‌دهد و به دنبال آن دانش‌آموزان انگیزه بیشتری به دست می‌آورند و به دستاوردهای بهتری در آینده می‌رسند. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری در سازمان موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش میزان غیبت از کار، افزایش نگرش مثبت کارکنان، بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان و افزایش مشارکت آن‌ها در برنامه‌های نظام پیشنهادها شده است. معلم به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر در پیشرفت اهداف آموزش و پرورش اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. لذا کیفیت زندگی کاری شاغلان حوزه آموزش می‌تواند تأثیر مهمی روی چگونگی انجام وظایف این افراد که وظیفه تربیت و پرورش آیندگان جامعه را بر عهده دارند، داشته باشند. بنابراین لازم است کیفیت زندگی کارکنان آموزش و پرورش در تمامی سطوح به ویژه در سطح مدارس مورد بررسی و توجه قرار گرفته و تمهیدات لازم برای افزایش کیفیت زندگی کاری این قشر صورت پذیرد (Naderloo , yaghmaee, mehrabi, 2016).

در پژوهش (Mafakheri & Mozaffari, 2015) نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری قابلیت پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارد. در پژوهش (Mashhadi, faghhih aram & saadati, 2016) که با عنوان «رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری» مر بیان فنی و حرفه‌ای شهر تهران انجام داده‌اند، دریافته‌اند که بین نوآوری و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. پژوهش (Salim Bahrami, ahmadi, zabohi & mahmodi, 2017) با عنوان «بررسی ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان» نشان داده است که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، سلسله‌مراتب اختیارات و تمرکز) پیش‌بینی کننده معناداری برای کیفیت زندگی کاری بوده‌اند. در پژوهش (Karimpour et al, 2016) با عنوان «تأثیر ابعاد ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان مرزبانی شهرستان بندر عباس» به این نتیجه رسیدند که میان ابعاد ساختار سازمانی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در مرزبانی شهر بندر عباس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. (Mirkamali & Rezaeian, 2015) در پژوهشی با عنوان «تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های پیام نور، غیر انتفاعی، علمی کاربردی و دانشگاه تهران» به نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین ساختار سازمانی و نوآوری در این دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان دهنده آن است که ساختار سازمانی به طور مستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر نداشته است اما تأثیر خود را از طریق فرهنگ سازمانی، بر این متغیر اعمال کرده، لذا نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این پژوهش معنادار بوده است.

پژوهش (Norouzi, kharazmi & Rahim abadi, 2014) تحت عنوان «رابطه ساختار سازمانی و انگیزه نوآوری دبیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه» انجام گرفت که یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی و نوآوری دبیران رابطه معناداری وجود دارد، بدین معنا که اگر ساختار سازمانی مدارس نیمه‌متمرکز و دارای جو مدارس مطلوب (باز) باشد میزان نوآوری نیز افزایش می‌یابد. (Hassan, anvar & rafique, 2014) در مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر ساختار سازمانی بر خلاقیت کارکنان» نتایج زیر به دست آمد: تمرکز، فرمولاسیون و تخصص کاری در سه متغیر انتخابی تأثیر بسیار خوبی بر خلاقیت کارکنان دارد و ۶۴٪ از این متغیرها بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (Vang Kim, 2012)، در پژوهشی با عنوان «ایجاد جو نوآوری در آموزش و پرورش: بازسازی ساختار، فرهنگ مدرسه و فعالیت‌های رهبری تحول‌گرا»

به این نتیجه رسیدند که برای موفقیت و شروع مدیریت تغییر و نوآوری در مدرسه باید سه جنبه ساختار مدرسه، فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه و فعالیت‌های رهبری تحول‌گرا با همدیگر هم‌سو باشند. (Nasuruddin, janat & fadzil (2004 در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر ناشی از نوآوری سازمانی با نقش محوری ساختار» که در کشور مالزی انجام گرفت، نتیجه می‌گیرند که ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر می‌گذارد و به طور خاص هر دو ابعاد ساختاری (رسمی سازی و تمرکز) به تنهایی تأثیر مثبتی بر نوآوری اداری داشتند.

با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته ضرورت انجام تحقیق روشن می‌شود، به عبارتی اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر از آن جهت است که اولاً مشخص کند تأثیر ساختار سازمانی مدرسه بر کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان ملکشاهی چقدر است؟ و این تأثیر چه نقشی در عملکرد معلمان دارد؟ ثانیاً نقش میانجی‌گر کیفیت زندگی کاری در رابطه با ساختار سازمانی مدرسه و بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان شهرستان ملکشاهی تا چه میزان بر روی بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان تأثیر دارد تا از این طریق بتوان رهنمودهایی برای بهبود ساختار سازمانی مدارس، ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری آنان و در نتیجه بهبود عملکرد آنان و بروز فعالیت‌های نوآورانه ارائه داد. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده و تبیین اهمیت و تأثیر ساختار سازمانی مدرسه بر بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان و خلاء پژوهش در این زمینه مسئله اصلی پژوهش این است که آیا ساختار سازمانی مدرسه با میانجی‌گری نقش کیفیت زندگی کاری، بر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان تأثیر دارد؟ در نهایت به دنبال دست یافتن به فرضیه‌های زیر هستیم:

- ۱) بین ساختار سازمانی مدرسه با بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین ساختار سازمانی مدرسه با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) بین کیفیت زندگی کاری با بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) بین معلمان مرد و زن از نظر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان تفاوت معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با تکیه بر اسناد و مطالعات کتابخانه‌ای و با روش توصیفی پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهرستان ملکشاهی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۹۶ نفر است که شامل ۱۱۵ نفر زن و ۸۱ نفر مرد است. با توجه به در دسترس بودن آنان نیز حجم کم، جامعه نمونه با جامعه برابر در نظر گرفته شد و از شیوه تمام شماری استفاده شد. تمام ۱۹۶ نفر در پژوهش مشارکت داده شدند که در نهایت داده‌های مربوط به ۱۸۵ نفر از معلمان مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استفاده شد. ۱. پرسش‌نامه ساختار سازمانی مدرسه با ۸ سؤال و ۲ مؤلفه و طیف لیکرت (Heidari Fard, 2015) طراحی شده است. آلفای کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ است. ۲. پرسش‌نامه سنجش فعالیت‌های نوآورانه معلم با ۷ مؤلفه و ۳۸ سؤال براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (Heidari Fard, 2015) طراحی شده است. آلفای کلی پرسش‌نامه ۰/۹۶۸ به دست آمده است. ۳. پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری معلمان Ilga et al. (2008)، با ۲۴ گویه و ۵ مؤلفه و با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۹۹ به دست آمده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر استادان راهنما و مشاور و نظرخواهی از صاحب‌نظران این حوزه و تنی چند از معلمان و مدیران مدارس بررسی و تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی استفاده شد. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط متغیرها، مدل معادلات ساختاری برای بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها، آزمون t گروه‌های مستقل برای بیان تفاوت بین معلمان مدارس مرد و زن استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی: بر اساس یافته‌های تحقیق که ۸۰/۹ درصد از پاسخگویان متأهل و مابقی مجرد بوده‌اند. همچنین ۵۸/۴ درصد از آنان را زنان و مابقی را مردان تشکیل داده‌اند. سطح تحصیلات ۵۴/۵ درصد از آنان لیسانس بوده است. ۴۸/۷ درصد گروه‌های سنی در بین آنها در سنین ۳۰ تا ۴۰ سال بوده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش

متغیر	سطح مشارکت‌کنندگان	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
وضعیت تأهل	مجرد	۳۵	۱۹/۱	-----
	متأهل	۱۵۰	۸۰/۹	-----
جنسیت	زن	۱۰۸	۵۸/۴	
	مرد	۷۷	۴۱/۶	
سطح تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۶	۸/۹	-----
	لیسانس	۱۰۱	۵۴/۵	-----
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۸	۳۶/۶	-----
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۵	۷/۹	۷/۹
	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۰	۴۸/۷	۵۶/۶
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۶	۱۹/۴	۷۶
	۵۰ سال و بالاتر	۴۴	۲۴	۱۰۰

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها: آزمون کلموگروف-اسمیرنف نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مربوط به هرکدام از متغیرهای پژوهش در سطح نمونه نرمال است لذا می‌توان از نرم‌افزار Amos برای آزمون فرضیات در این پژوهش استفاده کرد.

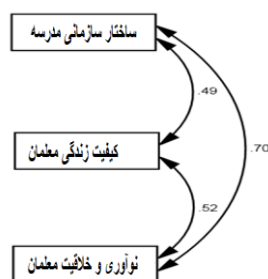
جدول ۲. بررسی وضعیت نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	کولموگروف - اسمیرنوف Z	سطح معناداری
ساختار سازمانی مدرسه	۱۸۵	۳/۹۳	۱/۲۰۲	۰/۰۶۷
کیفیت زندگی	۱۸۵	۳/۳۱	۱/۳۴۸	۰/۰۵۳
نوآوری معلمان	۱۸۵	۳/۸۳	۰/۸۰۷	۰/۵۳۳

سه فرضیه از چهار فرضیه مذکور بر اساس روابط متغیرهای پژوهش و طبق مدل اندازه‌گیری (شکل) آزمون شده است. در این راستا و با توجه به زیاد بودن مؤلفه‌های منتسب به هر متغیر، پس از اصلاح مدل مربوط به هر متغیر اقدام به جای‌گذاری کردن (Data Imputation) متغیرها با خروجی نرم‌افزار شد و همبستگی آن‌ها مورد سنجش قرار

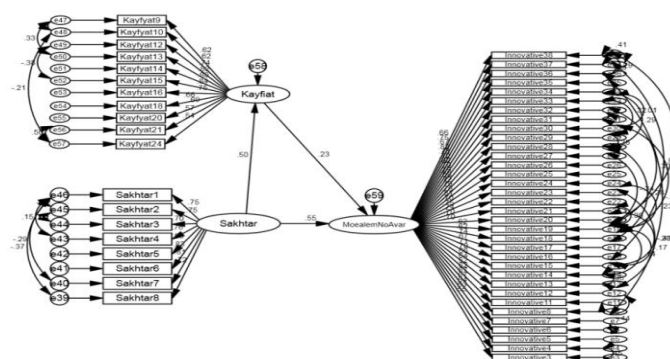
گرفت. فرضیه اول: بین ساختار سازمانی و نوآور بودن معلمان در شهرستان ملکشاهی رابطه معنادار وجود دارد. ساختار سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ و خطای ۱٪ با نوآور بودن معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد ($\text{Sig} = 0/000, r = 0/7$).

فرضیه دوم: ساختار سازمانی مدرسه با کیفیت زندگی کاری معلمان در شهرستان ملکشاهی رابطه معنادار دارد. ساختار سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ و خطای ۱٪ با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد ($\text{Sig} = 0/000, r = 0/492$).



فرضیه سوم: کیفیت زندگی کاری با بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان ابتدایی در شهرستان ملکشاهی رابطه معنادار دارد. کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹٪ و خطای ۱٪ با نوآور بودن معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد ($\text{Sig} = 0/000, r = 0/522$).

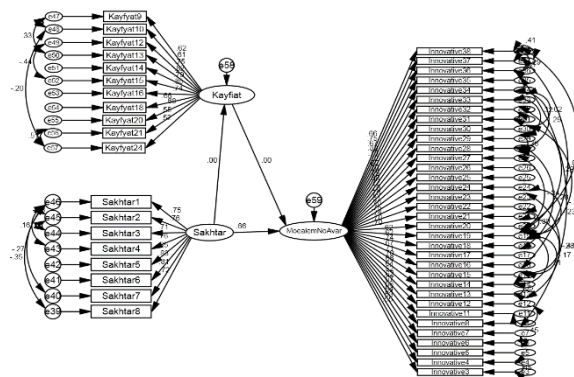
مدل پژوهش در حالت هم‌زمانی متغیرهای مستقل و متغیر میانجی: تأثیر ساختار سازمانی بر فعالیت‌های نوآورانه معلم در سطح ۱٪ ($t = 6/05$; $\text{Sig} = 0/000$)، ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی در سطح ۱٪ ($t = 6/018$; $\text{Sig} = 0/000$) و تأثیر کیفیت زندگی بر فعالیت‌های نوآورانه معلم در سطح ۱٪ ($t = 7/068$; $\text{Sig} = 0/010$) معنادار شده است.



جدول ۳. ضرایب رگرسیونی مدل ساختاری بر مبنای روابط متغیرها در حالت اعمال هم‌زمان تمام متغیرها

روابط در حالت هم‌زمانی تأثیر تمام متغیرها	مقادیر غیراستاندارد	خطای استاندارد	مقادیر استاندارد	مقادیر t	سطح معنی‌داری
ساختار سازمانی ---> فعالیت معلم نوآور	۰/۴۰۶	۰/۰۶۷	۰/۵۵۰	۶/۰۵۰	۰/۰۰۰**
ساختار سازمانی ---> کیفیت زندگی	۰/۵۲۱	۰/۰۸۷	۰/۵۰	۶/۰۱۸	۰/۰۰۰**
کیفیت زندگی ---> فعالیت معلم نوآور	۰/۱۵۹	۰/۰۵۰	۰/۲۲۶	۷/۰۶۸	۰/۰۰۲**

مدل ساختاری پژوهش در حالت تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل (بدون حضور متغیر میانجی): در این قسمت به بررسی تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته پرداخته شد که در آن متغیر میانجی به صورت کنترل شده در جریان محاسبه قرار نگرفت.

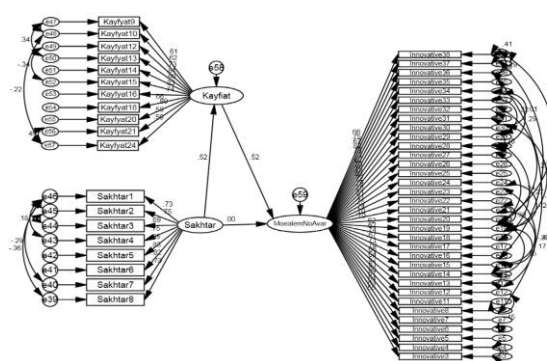


در جدول ۴ مشخص است در حالت مستقیم و بدون حضور متغیر میانجی، ساختار سازمانی در سطح ۱٪ ($t = ۶/۶۹۰$ ؛ $Sig = ۰/۰۰۰$) بر فعالیت معلم نوآور تأثیر معنادار داشته‌اند.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی در مدل ساختاری مبتنی بر روابط متغیرها در حالت مستقیم

روابط در حالت هم‌زمانی تأثیر تمام متغیرها	مقادیر غیراستاندارد	خطای استاندارد	مقادیر استاندارد	مقادیر t	سطح معنی‌داری
ساختار سازمانی ---> فعالیت معلم نوآور	۰/۴۹۵	۰/۰۷۱	۰/۶۶۳	۶/۶۹۰	۰/۰۰۰**

مدل ساختاری پژوهش در حالت تأثیر غیرمستقیم متغیرهای مستقل (با حضور متغیر میانجی): در این قسمت به بررسی تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته پرداخته شد که در آن اثر مستقیم متغیر مستقل به صورت کنترل شده در جریان محاسبه قرار نگرفت. همان‌گونه که در جدول ۵ مشخص است در حالت غیرمستقیم و با حضور متغیر میانجی، تأثیر ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی در سطح ۱٪ ($\text{Sig} = 0/000$)؛ $t = 6/351$ ، کیفیت زندگی بر فعالیت معلم نوآور در سطح ۱٪ ($\text{Sig} = 0/000$)؛ $t = 6/183$ (= معنادار شده است).



جدول ۵. ضرایب رگرسیونی در مدل ساختاری مبتنی بر روابط متغیرها در حالت اعمال غیر مستقیم

روابط در حالت هم‌زمانی تأثیر تمام متغیرها	مقادیر غیراستاندارد	خطای استاندارد	مقادیر استاندارد	مقادیر t	سطح معنی‌داری
ساختار سازمانی <--- کیفیت زندگی	۰/۵۴۰	۰/۰۸۵	۰/۵۲۴	۶/۳۵۱	۰/۰۰۰**
کیفیت زندگی <--- فعالیت معلم نوآور	۰/۳۶۹	۰/۰۶۰	۰/۵۲۴	۶/۱۸۳	۰/۰۰۰**

جدول ۶. تفسیر نتایج میانجی‌گری با استفاده از قاعدهٔ بارون و کنی (۱۹۸۶).

نتیجه	'c	b	c	a	متغیر
تأثیر معنادار بر کیفیت زندگی کاری و نوآور بودن معلمان	sig	-	sig	sig	ساختار سازمانی
تأثیر معنادار بر نوآور بودن معلمان	-	sig	-	-	کیفیت زندگی کاری
معنادار بودن تأثیر متغیر مستقل و میانجی بر این متغیر	sig	sig	sig	sig	نوآور بودن معلمان
a: اثر متغیر مستقل بر متغیر میانجی					
c: اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته به صورت مستقیم بدون حضور متغیر میانجی					
b: اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته					
c': اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته هم‌زمان با حضور متغیر میانجی					

بررسی مدل ساختاری متغیرهای تحقیق در حالت مستقیم و غیر مستقیم، همچنین در حالت همزمانی، نشان داد که ساختار سازمانی در حالت مستقیم و بدون حضور متغیر میانجی بر نوآور بودن معلمان تأثیر معنادار داشته است. در حالت غیر مستقیم نیز ضرایب مورد نظر در بین متغیرهای ساختار سازمانی و کیفیت زندگی کاری و نوآور بودن معلمان معنادار بوده است. بر اساس قاعده (Bowen and Kenny 1986) می توان گفت متغیر میانجی در این تحقیق نقش میانجی گری جزئی^۱ داشته است. از این رو فرض تحقیق پذیرفته و فرض صفر رد شده است. می توان گفت متغیر کیفیت زندگی کاری نتوانسته است بطور کامل رابطه این دو متغیر را میانجی گری کند.

فرضیه آخر: بین معلمان مرد و زن از نظر میزان بروز فعالیت های نوآورانه معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. به منظور مقایسه میزان نوآور بودن معلمان زن و مرد شهرستان ملکشاهی آزمون t دو گروهی مستقل به عمل آمد که نتایج آن همان گونه که در جدول (۷)، آمده است، معلمان زن و مرد در این شهرستان از نظر میزان نوآور بودن تفاوت معناداری با هم ندارند و تقریباً از فعالیت های نوآورانه یکسانی برخوردارند. لذا فرض پژوهش رد شده است ($t = 1/762$ ، Sig = 0/080).

جدول ۷. نتایج آزمون t برای مقایسه بروز فعالیت های نوآورانه معلمان در دو جنس

متغیر وابسته	متغیر گروه بندی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	سطح معنی داری
بروز فعالیت های نوآورانه معلمان	زن	۱۰۸	۳/۷۶۵	۰/۶۷۷	ns	۰/۰۸۰
	مرد	۷۷	۳/۹۳۹	۰/۶۳۹	۱/۷۶۲	

ns: معنی داری در سطح یک درصد * معناداری در سطح پنج درصد ** : عدم معناداری

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری در رابطه بین ساختار سازمانی و بروز فعالیت های نوآورانه معلمان ابتدایی در شهرستان ملکشاهی نقش میانجی دارد. بر اساس قاعده (Bowen and Kenny 1986)، کیفیت زندگی کاری در رابطه بین ساختار سازمانی مدرسه و فعالیت های نوآورانه معلمان نقش میانجی گری به صورت جزئی (و نه کامل) دارد. جزئی بودن نقش میانجی گری این متغیر نشان می دهد که زمانی که رویه های سازمانی و قوانین حاکم بر آن به صورتی منعطف و سازگار با شرایط مدرسه و شرایط معلمان اجرا شوند می توان تا حدود زیادی

انتظار بروز فعالیت‌های خلاقانه از سوی آنان را داشت. این یافته با بخشی از نتایج پژوهش Wang Kim (2012)، Mafakheri and Mozaffari (2015)، Mashhadi et al (2018)، Salim Bahrami et al (2017)، مطابقت دارد. در این پژوهش‌ها نشان داده شده است که میان کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی با ساختار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی وجود کیفیت زندگی کاری می‌تواند تا حدی و نه به طور کامل، رابطه ساختار سازمانی مدرسه و فعالیت‌های نوآورانه معلمان را تحت تأثیر قرار دهد. از طرفی ساختار سازمانی، خود به تنهایی بر فعالیت‌های خلاقانه معلمان تأثیرگذار بوده است. پس در صورتی که کیفیت زندگی کاری به شکل عینی و ذهنی در مدرسه برای معلم فراهم باشد، معلم با انگیزه و اشتیاق عمل کرده و خود به دنبال افکار نو و استفاده از ایده‌هایی می‌رود که ممکن است تاکنون مورد توجه قرار نگرفته باشند. همچنین نتایج نشان داد بین ساختار سازمانی مدرسه با بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش Moradi Rahimzadeh et al (2014)، Jaoon Rey et al (2017)، Nasour al-Garmort (2012)، Din et al (2004)، Hassan et al (2014)، Mirkamali and Rezaeian (2015) مطابقت ندارد. همگی این محققان ابعاد و مؤلفه‌های ساختار سازمانی را دارای تأثیر مثبت و معنادار با نوآوری سازمانی در نهادها و ارگان‌های غیر آموزشی یافته‌اند. بنابراین رابط زمانی که قواعد و رویه‌های حامی نوآوری در مدرسه به نحوی باشد که از معلم و ایده‌های او حمایت کند، معلم در ارائه و بروز افکار خود احساس راحتی کرده چراکه جو پیش روی خود را از نظر قانونی مساعد می‌بیند. همچنین زمانی که فرد در ساختار اداری سازمان خود و در اینجا مدرسه از اختیارات کافی برای اعمال نظرات خود برخوردار باشد، و در راستای ترویج فعالیت‌های تخصصی و نشر نوآوری بین خود و همکارانش آزادی داشته باشد می‌تواند به عنوان یک معلم نوآور اقدام کند. همچنین نتایج حاکی از آن است بین ساختار سازمانی مدرسه با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Salim Bahrami et al (2017) و Karimpour et al (2016) مطابقت دارد.

کیفیت زندگی کاری از مؤلفه‌هایی است که خود می‌تواند بر انگیزش، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد نسبت به سازمان تأثیرگذار باشد. بدیهی است که ساختار سازمانی‌ای مسئولیت‌پذیری بیشتری در پی دارد که در آن کارکنان در شغل خود آزادی عمل داشته باشند، سلسله مراتب را حامی خود بدانند و قوانین و مقررات را در حدی منعطف بیابند که نوآور بودن آنان را تسهیل و تسریع کند و در کل سازمان را از نظر فیزیکی و روانی برای کار کردن مناسب یابند.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Moradi, Mashhadi et al (2018) و Garmoot et al (2012) مطابقت دارد. آزمون این فرضیه در مدل اندازه‌گیری پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹٪ و خطای ۱٪ در کیفیت زندگی کاری است که در دو بعد عینی و ذهنی تعریف می‌شود. بدیهی است حتی در صورت فراهم بودن امکانات اگر جو حاکم بر یک سازمان مناسب نباشد و کارکنان برداشتی بدبینانه از آن داشته باشند بعد ذهنی کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. از دیگر سو بعد عینی کیفیت زندگی کاری بر وضعیتی از انگیزش فرد به واسطه مشوق‌ها اشاره دارد که این خود در سطوح بالای نیازهای مازلو می‌تواند طبقه‌بندی شود که بر اساس آن افراد بعد از برآورده شدن نیازهای اولیه در صدد ارضای این سطح هستند و هر دو این ابعاد در تئوری انگیزش بهداشت (Herzberg (1975، منعکس شده اند.

نتایج نشان داد بین معلمان مرد و زن از نظر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه آخر تحقیق رد شد. با توجه به اینکه زنان و مردان اصولاً از ویژگی‌های جسمی، روحی و روانی متفاوتی نسبت به یکدیگر برخوردارند که این ویژگی‌ها می‌تواند فعالیت‌های فردی، گروهی و اجتماعی آنها را تحت تأثیر قرار دهد. بدیهی است مهارت‌های تدریس، هدایت فرایند تدریس و بکاربردن نوآوری در تدریس همگی از ویژگی‌های هستند که در افراد مختلف متفاوت است اما در پژوهش حاضر اینگونه نبوده است لذا می‌توان نتیجه گرفت سیستم اداری و آموزشی که این معلمان در آن فعالیت دارند به گونه‌ای عمل می‌کند که افراد در ارائه شیوه‌های تدریس خود آزادی عمل ندارند و ملزم به اجرای روش‌ها و برنامه‌های از پیش تعیین شده هستند لذا هیچ وجه به تفاوت‌های جنسیتی و اختصاصات زنان و مردان معلم توجه ندارد و یا اگر دارد در سطحی نیست که ملموس باشد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به رغبت پایین برخی از پاسخگویان برای مشارکت در کارهای پژوهشی، تعداد زیاد سؤالات پرسش‌نامه، خستگی احتمالی پاسخ دهندگان، دسترسی دشوار به پژوهش‌ها مشابه و کافی و کمبود مطالعات مرتبط با فعالیت‌های نوآورانه معلمان، اشاره کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران و مسؤولان مدارس، در اجرای قوانین و مقررات حتی الامکان و تا جایی که موجب بی‌نظمی در مدرسه نشود، انعطاف‌پذیری به خرج دهند و با فراهم آوردن شرایط روانی و فیزیکی مناسب و توجه به امکانات رفاهی که معلم در مدرسه نیاز دارد، کیفیت زندگی کاری او را تأمین کنند. به این ترتیب که با تلطیف جو حاکم بر مدرسه در تقویت بعد ذهنی کیفیت زندگی کاری و با استفاده از اختیارات

خود در زمینه تأمین وسایل آموزشی، کمک آموزشی و نیز رفاهی معلمان و دانش‌آموزان در مدارس، همچنین توجه به شایستگی‌ها و قابلیت‌های خاص هر معلم در تقویت بعد عینی کیفیت زندگی کاری توجه داشته باشند. این دو همان‌طور که ذکر شد زمینه‌ساز خلاقیت و نوآوری در معلمان می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس برای توانمندسازی در مدرسه و ایجاد یک جو مبتنی بر نوآوری و خلاقیت سازمانی، باید در زمینه رهبری، روابط انسانی و روابط گروهی و ارزشیابی مهارت‌های لازم را کسب کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس را با راهبردهای بهبود ساختار سازمانی و کیفیت زندگی کاری آشنا سازند تا از این طریق بهبود ساختار سازمانی مدارس افزایش انگیزه و در نتیجه ارتقای عملکرد آنان را فراهم آورد و بستر لازم برای بروز فعالیت نوآورانه از سوی معلمان ایجاد گردد.

منابع

- Ahmad, S., Babak, R. M., Massoud, M., Sasan, G. K., Morteza, M., & Hamid, H. (2015). Effective Factors in Staff Creativity and Innovation from the Perspective of Personnel Working in Shahid Hasheminejad Hospital. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 7, 81-91. [In Persian].
- Rezaeean. A. (2008). *System Analysis and Design*, Tehran: Samt. [In Persian].
- Anderson-Patton, V. M. (1999). Creative catalysts: A study of creative teachers from their own perspectives and experiences.
- Cole, D. C., Robson, L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W., Sicotte, C., & Champagne, F. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? *Occupational medicine*, 55(1): 54-59.
- Davood, S. (2009). Quality of Work Life and Improving Organizational Behavior. Tehran: *Faculty of Management, University of Tehran*, [In Persian].
- Drucker, P. F. (2002). The discipline of innovation. *Harvard business review*, 80, 95-104.
- Fahima, M., & Roghayeh, M. (2015). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Innovation of Semnan University Staff, *National Conference on Key Topics in Management and Accounting Sciences, Conference of Golestan Red Crescent Scientific-Applied Training Center*. [In Persian].
- Faride, Y., Masome, N., & Yadaleh, M. (2016). Design and Psychometrics Quality of Work Life Scale of School Teachers for Students with Special Needs. *Journal of Health Promotion Management*, 6(1). [In Persian].
- Farshad, M.G., Ali Akbar, A. B., & Reza, S. (2012). The relationship between quality of work life and organizational innovation of Semnan University staff, *the first national conference on management and entrepreneurship in Khansar*. [In Persian].
- Farzad, G., Farideh, A. G., Ayatollah, D., & Mahsa, H. (2008). The relationship between managers' leadership style and the creativity of physical education teachers, *Sports Management*, 2, 215-224. [In Persian].
- Ghanbari, S., & Soltani, F. (2020). Role of spiritual leadership of Principals at work engagement of teacher with the mediation of social capital. *Journal of school Administration (JSA)*, 8(3): 215-248. [In Persian].
- Hamid, T., Amir, A., & Morteza, M. (2012). Global experiences in the field of educational innovations from the perspective of production methods, acceptance and implementation of innovation in public education in Iran, *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 43(11). [In Persian].
- Hamideh, S. B., Hussein, A., Fatemeh, Z. H. K., & Hassan, M. S (2017). Study of the relationship between organizational structure and quality of work life

- of employees, *Journal of Process Engineering, Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services*, 8(4): 67-84. [In Persian].
- Hassan, M., Anwar, M. A., Rafique, Z., & Saeed, A. (2014). The Impact of Organizational Structure on Employees' Creativity: A Sector Based Study. *Iiste Journal*, 4(8).
- Heydarifard, R., Zeinabadi, -. H. R., Behrangi, -. M., & Abdollahi, B. (2016). Innovative Organizational Atmosphere and School Culture: a Qualitative Study. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(26): 53-75. [In Persian].
- Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational administration quarterly*, 37(3): 296-321.
- Jończyk, J. A. (2015). The impact of human resource management on the innovativeness of public hospitals in Poland. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 1000-1007.
- Majid, k., Mohammad, M., & Alireza, F. Z. (2016). Study of the effect of organizational structure on the quality of work life of border guards in Bandar Abbas, *the second national general conference on modern management and socio-cultural planning in Iran*, Tehran. [In Persian].
- Masoumeh, M., Batool, F. A., & Aboutaleb, S. S. (2018). The relationship between talent development and organizational innovation and the mediating role of quality of work life, *Quarterly Journal of Education, Counseling and Psychotherapy*, 7, 1-18. [In Persian].
- Melhem, Y. (2004). The antecedents of customer-contact employees' empowerment. *Employee relations*.
- Mohammad, A. (2006). Organizational Structure Design, Tehran: *Cultural Research Office*. [In Persian].
- Mohammad, M., & Sehba, R. (2015). The Impact of Organizational Structure and Culture on Innovation: A Comparative Study in the Central Organization of Payame Noor, Scientific-Applied, Islamic Azad and Tehran Universities, *Journal of Innovation Management*, Fourth Year, 1, 109-121. [In Persian].
- Mohammad, M., Ali Asghar, H., & Keramat, A. (2011). The Relationship between Organizational Creativity and the Organic and Mechanical Structure of Schools: A Case Study of Secondary Schools, *Bi-Quarterly and Planning in Educational Systems*, 4(7): 49-28. [In Persian].
- Mohammad, N. (2013). Study of the nature, approaches and strategies to improve the quality of work life in the organization. *Journal of Culture and Administrative Behavior*, 5, 17-21. [In Persian].
- Mohammad, S., & Amir, S., (2017). The Impact of Development-Oriented Organizational Culture on Innovation (The Role of Transformational Leadership and Job Satisfaction), *Proceedings of the National Conference*,

- Organizational Culture or Development Approach, *Journal of Management, Research and Information*, 190, [In Persian].
- Muhamad, J., Nasurdin, A., & Ahmed Fadzil, N. F. (2008). Organisational innovation: does structure, culture, and country of origin matter? *J. for Global Business Advancement*, 1. doi: 10.1504/jgba.2008.018385
- Rahmatullah, M., Nasrallah, N., & Mohammad Esmaeil, N. (2013). Study of the quality of work life of teachers in exceptional schools in Bushehr province, *Exceptional Education*, 13(4): [In Persian].
- Reza, H. (2015). Innovative School, PhD Thesis, Educational Management, *Faculty of Educational Sciences*, Kharazmi University. [In Persian].
- Seyed Hamid, A .P., Mohammad Ali, N., & Seyed Payman, R. N. (2008). Management of organizations with the sociological approach of the organization, Tehran: *Elm*. [In Persian].
- Seyed Jalal, m. (2005). *Creativity and Innovation (individual, group and organizational)*, Tehran: *Gohar*. [In Persian].
- Seyed Mohammad, A. (2008). General Management. Tehran: *Ney*. [In Persian].
- Seyed Mustafa, H., & Mohammad Reza, H. (2017), "Study of the effect of quality of work life on organizational culture Case study: staff of Lorestan Islamic Azad University, Article 8, 12(8): 77-89. [In Persian].
- Shaban, M. A., Abdullah, V. N., Shahpour, A. M., & Ahmad, A. (2012). Explaining and presenting a comprehensive cultural model of innovation, *Quarterly Journal of Human Resource Studies*, First Year, Vol. [In Persian].
- Sharma, R. (2005). Identifying a framework for initiating, sustaining and managing innovations in schools. *Psychology and Developing Societies*, 17(1): 51-80.
- Torrance, E. P., & Goff, K. (1990). Fostering Academic Creativity in Gifted Students. ERIC Digest# E484.
- Wong-Kam, J.W.N. (2012). Creating a climate for innovation in education: reframing structure, culture, and leadership practices. unpublished doctoral dissertation. *The university of California*.
- Zhuang, L., Williamson, D., & Carter, M. (1999). Innovate or liquidate-are all organizations convinced? A two-phased study into the innovation process. *Management Decision*.