

اثربخشی برنامه آموزش خلاقیت پرینز بر تاب آوری و تعاملات اجتماعی در دوران کرونا

اکرم جعفرزاده قدیمی | دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
پرویز عبدالتاجدینی | استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب
ریاب جعفرزاده قدیمی | دکتری مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش شهرستان شبستر

چکیده: برنامه‌های آموزشی و تربیتی برای توسعه مهارت‌های منابع انسانی، با هدف بهبود عملکرد سازمانی و تقلیل هزینه‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری، به منظور بقا و تعادل زیستی و روانی ضروری است. ارتقاء توانمندی‌های مقابله کارآمد با بحران‌ها و افزایش سلامت روانی کارکنان با برنامه‌های آموزشی محقق می‌شود. در شرایط اضطرار، برنامه‌های آموزشی مجازی برای امنیت بخشی و تعادل پس از بحران، ابزاری مهم برای مریبان است. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی برنامه آموزش خلاقیت پرینز^۱ بر تاب آوری و تعاملات اجتماعی با رویکرد آینده‌نگری در بحران کرونا انجام شده است. روش انجام پژوهش، شبه آزمایشی و به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه تعاملات اجتماعی صادق پور و رمضان‌نژاد و تاب آوری خانواده سیکسی^۲ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره و نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد میانگین تعاملات اجتماعی و تاب آوری در گروه آزمایش، پس از آموزش به طور معناداری افزایش یافته است و در نمرات پس‌آزمون نسبت به گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت برنامه آموزش خلاقیت پرینز به طور کلی می‌تواند منجر به تغییر و بهبود تعاملات اجتماعی و تاب آوری در شرایط بحران شود.

کلمات کلیدی: برنامه آموزش خلاقیت پرینز، تاب آوری، تعاملات اجتماعی، آینده‌نگری، نظام اداری

مقدمه

آینده‌نگری و انجام کارها به شکل مجازی، نیازمند طراحی خلاقانه برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها و ادارات در ابعاد و اندازه‌های بزرگ و کوچک می‌باشد. در این نظام آموزشی، ایجاد ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و بهره‌مندی از فکر، اندیشه و خلاقیت آنان در شرایط بحران، با بهبود و توسعه تعاملات بهینه کارکنان میسر می‌شود. به نظر عبدالتاجدینی (۱۳۹۵)، برنامه آموزش خلاقیت پرینز در این زمینه کارگشا بوده و با به‌کارگیری منابع مختلف مالی، انسانی، فناوری و اطلاعاتی می‌تواند به فرد کمک کند تا با کسب مهارت حل بحران، توانمندی و انگیزش لازم در برخورد با موقعیت‌های دشوار فعلی و آینده را داشته باشد. آموزش کارآمد به منظور مقابله موثر با بحران، باعث ارتقاء کیفیت زندگی، تاب آوری، تعاملات اجتماعی و برخورد موثر و تقلیل آثار و تبعات زیان‌بار آن، به منظور دستیابی به سلامت جسمانی، روانی و تعادل

تقابل انسان با بحران‌های موجود و پیش‌رو که ابعاد مختلفی از زندگی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، نیازمند طراحی برنامه‌های مختلف متناسب با عمق بحران، به منظور برخورد و مداخله اثربخش و سالم‌سازی پس از وقوع بحران می‌باشد. به دلیل نبود زیرساخت‌های مناسب مقابله با بحران کرونا و با توجه به گستردگی تاثیر آن بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی، پیامدهای آن در جامعه به صورت ترس و نگرانی و آسیب‌های اجتماعی و اختلالات روحی و روانی می‌باشد. تقویت مدیریت و توان کارشناسی کشور و همچنین ارتقاء روحیه خودکنترلی در کارها، با اصلاح ساختار دستگاه‌های اجرایی و اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار ایجاد می‌شود. استانداردهای خدمات آموزشی به شکل نوین، به منظور ارتقاء کیفیت خدمات و بارویکرد

نارسایی‌های نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان با اهداف مهارت‌افزایی و آماده‌سازی آنان برای پذیرش مسئولیت‌های آتی می‌باشد (اسدی و ذاکری، ۱۳۹۹).

تاب‌آوری^۵، سازگاری مثبت با بحران، یک موضوع روان‌شناختی بوده و به پاسخ مناسب به تنش آسیب‌زا و موقعیت‌های مشکل‌آفرین زندگی گفته می‌شود. در این رویکرد، تاب‌آوری به‌عنوان یک سبک مقابله‌ای پایدار در نظر گرفته می‌شود (لاموند و همکاران^۶، ۲۰۰۸). تاب‌آوری به اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای غلبه بر تنش، داشتن توانایی‌های مقابله‌ای، حرمت، ثبات عاطفی و ویژگی‌های فردی که حمایت اجتماعی از طرف دیگران را افزایش می‌دهد، تعریف شده است. این سازه از جمله عواملی است که از بروز مشکلات روانی در میان جوانان و نوجوانان جلوگیری می‌کند و آنها را از بروز اثرات روانی رویدادهای مشکل‌زا در امان نگاه می‌دارد (پینگوارت^۷، ۲۰۰۸). از سوی دیگر به تاب‌آوری به‌عنوان یکی از عوامل حفاظت در مقابل عوامل خطر ساز آینده توجه شده است. در روان‌شناسی، ظرفیت مثبت افراد برای سازگاری با استرس و فجایع را تاب‌آوری نامیده‌اند (خباز و همکاران، ۱۳۹۰). یک فرد تاب‌آور، موقعیت ناگوار را به شیوه مثبت‌تری پردازش می‌کند و خود را برای رویارویی با آن توانمند می‌داند. البته تاب‌آوری تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در مقابله با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی-روانی در شرایط بحرانی است (کانر و دیویدسون^۸، ۲۰۰۳).

کیلگوری و همکاران^۹ (۲۰۲۰) در نتیجه پژوهشی نشان دادند از نظر روان‌شناختی، مقاومت و تاب‌آوری برخی از افراد در برابر ناسازگاری بیشتر از دیگران است. این مسئله هنگام بروز مشکلات روانی مرتبط با بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین به نقش عواملی مانند تفریح، ورزش، حمایت اجتماعی، خواب و معنویت در تاب‌آوری، انعطاف‌پذیری و تعادل روانی در شرایط بحران اشاره نموده‌اند.

به نظر مه‌یر^{۱۰} (۱۹۸۲)، در سازگاری با تکانه‌ها، شناسایی

پویا می‌باشد (جعفرزاده قدیمی و همکاران، ۲۰۲۰). برای اداره یک بیماری همه‌گیر، دولت‌ها به توانایی‌ها و ظرفیت‌های پویا مانند ظرفیت سازگاری و یادگیری نیاز دارند. در این زمینه همسویی خدمات عمومی با نیازهای شهروندان، سیستم‌های انعطاف‌پذیر و مدیریت داده‌ها ضرورت دارد. تمرکز نابجا بر خصوصی‌سازی، برون‌سپاری و کارایی ایستا باعث شده است بسیاری از دولت‌ها با کاهش هزینه‌ها و ظرفیت‌ها در برابر بحران مواجه شوند. دولت‌ها به انتخاب توانایی بروز واکنش‌های انعطاف‌پذیر و مطلوب نیاز دارند. آموزه‌های حاصل از پاسخ‌های موفق به کووید-۱۹^{۱۱} نشان می‌دهد بهبود آمادگی برای بحران‌های آینده، به معنای سرمایه‌گذاری در ظرفیت‌ها و توانایی‌های اصلی بخش عمومی، از جمله توانایی تعامل با دیگر ارزش‌آفرینان در جامعه است (مازوکاتو و کتل^۴، ۲۰۲۰).

هر موضوع آموزشی که بتواند پاسخ‌گوی نیازهای حال و آینده کارکنان در ارتباط با وظایف سازمانی و اجرای ماموریت‌های سازمان باشد مطلوب است. تهیه برنامه و اتخاذ تصمیمات متناسب با توان و ظرفیت سازمان برای آینده با بررسی ظرفیت‌های فعلی سازمان انجام می‌شود. هر سازمانی، اگر با محدودیت‌ها، موانع و چالش‌ها مواجه شود، لازم است تا حد امکان آنها را شناسایی کرده و پیشگیری‌های لازم را به‌عمل آورد. برای داشتن نیروی انسانی توانمند باید درک درستی از آینده سازمان وجود داشته و آموزش‌های متناسب طراحی شود. به منظور مقابله با چالش‌های آینده، تصمیمات سازمانی در حوزه برنامه‌ریزی‌ها به‌ویژه برنامه‌ریزی آموزشی ضروری به نظر می‌رسد. اگر قرار باشد محصولات برنامه‌های آموزشی بر موقعیت‌های جدید منطبق یا مسلط شوند، باید چالش‌ها و چشم‌انداز آینده سازمان در مرحله نیازسنجی آموزشی تا حد امکان روشن و تبیین شود (حمیدزاده و فتیحی و اجارگاه، ۱۳۸۸).

منابع سازمان مانند منابع انسانی باید با سیاست‌ها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی هم‌سو شوند و سازمان را در مسیر نیل به ماموریت‌ها و اهداف سازمانی همراهی و کمک‌کنند (سبحانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸).

یکی از چالش‌های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران،



یکی از راه‌کارهای مهم در زمینه تاب‌آوری و تعاملات اجتماعی و بهبود و ارتقاء آنها، پرداختن به خلاقیت در افراد است. خلاقیت از قابلیت‌ها و ویژگی‌های مطلوب انسانی است که به عنوان نیروی محرک و پیش‌برنده به منظور دستیابی به سطوح بالایی از زندگی مطلوب اجتماعی عمل می‌کند. از این رو یکی از اهداف اساسی و شناخته‌شده تعلیم و تربیت، آموزش خلاقیت و یا تربیت تفکر خلاق است. خلاقیت به عنوان خلق ایده‌های نو و تولیدات ابتکاری که می‌تواند منجر به حل مسئله در موقعیت‌های مبهم و پیچیده، تولید فکر نو، نظریه پردازی و محصولات بدیع و بی‌نظیر شود، تعریف می‌گردد. اگرچه به نظر بعضی از صاحب‌نظران، خلاقیت ویژگی ذاتی افراد می‌باشد، اما می‌توان آن را با کاربرد اصول و فنون معین و ایجاد بستر مناسب، پرورش داد.

به نظر گلاونو^{۱۴} (۲۰۱۵) فرآیند خلاق به عنوان شکلی از کنش تصور می‌شود که توسط آن، بازیگران به تنهایی و در همکاری با دیگران، بین موقعیت‌های مختلف حرکت می‌کنند و در این فرآیند، با تخیل، چشم‌اندازهای جدیدی از روند عمل خود می‌سازند و با تازگی و بازتاب بیشتری ظهور می‌کند. خلاقیت توزیع شده^{۱۵} به تفاوت اجتماعی، مادی و زمانی بستگی دارد. تعامل با محیط‌های غنی و تقویت‌کننده، امکان رشد کمی و کیفی با استفاده از فرصت‌های موجود در سازمان را فراهم کرده و محرک خلاقیت و نوآوری می‌باشد (جعفرزاده قدیمی، ۱۳۹۷).

تکنیک‌های مختلفی برای آموزش خلاقیت وجود دارد یکی از جدیدترین و کاربردی‌ترین روش‌ها، روش آموزش خلاقیت پرریز است. روش پرریز یک روش جدید آموزش مهارت خلاقیت است که بر اساس خواص کوانتومی مولکول‌های آب طراحی شده و ابزار قدرتمندی برای رشد ایده‌های جدید در جریان حل مسئله و مسئله‌سازی است (هم تفکر همگرا و هم تفکر واگرا). واژه پرریز برگرفته از حروف اول کلمات عبارت روسی و با مخفف پیپس^{۱۶} است و به معنای نظریه حل مسئله پرویزی می‌باشد. در این روش، پس از شناسایی و فرمول‌بندی مسئله، روابط بین اجزاء تجزیه و تحلیل شده و ترکیب مناسب و جدیدی برای آن به عنوان راه‌حل نهایی ارائه می‌شود. راه‌حل پرریز در برابر مسئله ارائه‌شده، عبارت از شناسایی و فرمول‌بندی یک مشکل عمومی، تجزیه مناسب آن

شکست‌های قبلی و آمادگی برای برخورد موثر با بحران‌های فعلی میسر بوده و استراتژی‌های زائد با برنامه‌ریزی به موقع حذف می‌شود. این استراتژی‌های زائد، نتیجه عدم آگاهی و برنامه‌ریزی در شناسایی تهدیدات و ضعف‌ها می‌باشد. در این زمینه آمادگی عمومی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی مطابق با قانون کمک می‌کند تا بتوانیم در برابر تهدیدهای همه‌گیر خود را محافظت کنیم (بریس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش وینکرز و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری و سازگاری برای مقابله با استرس در حفظ تعادل، حیاتی است. افزایش سلامت روان در بیماری کرونا، نیاز فوری به انعطاف‌پذیری و استراتژی‌های بهبود و توسعه دارد.

از مفاهیم مرتبط با تاب‌آوری می‌توان به تعاملات اجتماعی اشاره نمود. تعامل اجتماعی، لازمه رفع نیازهای انسان و پایه‌ای‌ترین و فراگیرترین عنصر سازنده زندگی اجتماعی است و ویژگی آن، تعیین‌کننده ویژگی جامعه بوده و سایر واقعیت‌های اجتماعی محصول آن است. تعاملات مستمر، لازمه شکل‌گیری جامعه و تعاملات توأم با عواطف مثبت، لازمه سلامت جامعه است. مشکلات تعاملی، عامل بنیادین انواع عدم تعادل‌های اجتماعی است (باقری و همکاران، ۱۳۹۸). انسان موجودی اجتماعی و در تعامل با دیگر انسان‌ها است که می‌تواند نیازهای فردی و اجتماعی خود را برآورده و به حیات اجتماعی ادامه دهد. تعامل بین انسان‌ها برای کسب منابع جدید و تقویت جامعه‌پذیری او با تغییر نگرش نسبت به حیات اجتماعی امکان‌پذیر می‌شود. افراد در اثر تعامل و کنش اجتماعی، به صورت خودکار، منش‌ها و عادت‌هایی را تولید و بازتولید می‌کنند.

تعاملات اجتماعی عبارت است از توسعه مهارت‌های مربوط به تفسیر و استفاده از زبان بدن و سایر ارتباطات غیرکلامی، توسعه دوستی و روابط، الگوهای گفتگو و تعامل، راهبردهای مناسب ارتباط اجتماعی و نظارت بر رفتار اجتماعی شخص (لوپس و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۴). شیوه ارتباط انسان با سایرین و شناخت کافی از چگونگی آن می‌تواند در ایجاد محیطی برای تعامل بیشتر، موثر باشد. سطح مطلوب تعامل از موضع‌گیری نسبت به زندگی خوب به دست می‌آید.

در دنیا، جوامع نیاز به توسعه شیوه‌های خود از طریق تعامل و ارتباط با افراد جوامع دیگر دارند و از طریق تعامل، به شیوه‌های خلاقانه، کارآمد و دیدگاه مشترک برای ارضای نیازها می‌رسند. بوروفسکی^{۱۹} (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که اعتماد، تعامل و همکاری را افزایش داده و بر افزایش سطح اطمینان تاثیر می‌گذارد. فردی که اعتماد ندارد در زندگی خصوصی و اجتماعی، عملکرد خوبی ندارد. یافته‌های پژوهش انگلس و همکاران^{۲۰} (۲۰۰۸) گواه آن است که آموزش مهارت‌های اجتماعی، موجب افزایش سازگاری فردی و اجتماعی در نوجوانان و بهبود تعامل و روابط با دوستان و هم‌سالان می‌باشد.

از آنجایی که ارتباط و تعامل مطلوب و مناسب با دیگران، یکی از عناصر حفظ سلامت جسمانی و روانی افراد می‌باشد، داشتن سازگاری و روابط صحیح بین فردی و اجتماعی و تعامل با دیگران، موجب رضایت مندی فرد از زندگی و بهره‌مندی از قابلیت‌ها و توانمندی‌های مقابله با مشکلات و سختی‌ها می‌شود. فرد باید با دیگران ارتباط و تعامل اثربخشی برقرار کند تا بتواند از این رهگذر به سلامت جسمی و روانی نائل آید. از سوی دیگر، امروزه جامعه برای بهبود و توسعه انسانی، نیازمند پرورش انسان‌هایی خلاق و نوآور است که بتوانند همگام با پیشرفت و توسعه علم و فناوری در جامعه، توانایی برخورد خلاق و مبتکرانه برای حل مشکلات را داشته باشند. با توجه به اهمیت این مسائل، با آموزش خلاقیت به کارکنان در راستای ارتقاء سطح تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری، گام مثبتی در جهت توسعه و پیشرفت کشور برداشته می‌شود و آنها به افراد خلاق تبدیل می‌شوند که می‌توانند مشکلات را به خوبی شناسایی کرده و به تحلیل و ارزیابی روش‌های حل مشکل بپردازند؛ همچنین با ذهنی آفریننده به سوی پیشرفت حرکت کنند و سبب تغییرات و دگرگونی‌های مثبت در تمام سطوح جامعه و ارتقاء و بهبود سطح زندگی بالاتری برای خود و تمامی افراد جامعه شوند. به همین دلیل، این پژوهش به دنبال بررسی اثربخشی برنامه آموزش خلاقیت مبتنی بر تکنیک پرریز بر تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری می‌باشد؛ بنابراین مسئله اصلی این است که آیا برنامه آموزش خلاقیت پرریز می‌تواند سطح تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری کارکنان را در دوره کرونا ارتقاء

برای تحلیل و تعیین روابط بین اجزاء و در نهایت، ایجاد ترکیب مناسب و جدید برای تعیین راه‌حل اختصاصی است. بر اساس این روش، خلاقیت به معنای توان بخشی به توانمندی‌ها و قابلیت‌های بالقوه و بالفعل است. به عبارت دیگر، پرریز تلاش می‌کند زوایای پیدا و پنهان موضوع مورد مطالعه را فعال ساخته و در ترکیبی جدید مورد بهره‌برداری بهینه قرار دهد (عبدالتاج‌دینی، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهش عبدالتاج‌دینی و حیدری (۱۳۹۸) نشان داد روش آموزش خلاقیت پرریز بر افزایش کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان موثر بوده است. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) در نتیجه پژوهشی نشان دادند تفاوت آماری معناداری در میانگین تاب‌آوری و رفتارهای پرخطر بر اساس ساختار انگیزشی وجود دارد. با توجه به ویژگی‌های مشترکی که بین افراد تاب‌آور و ساختار انگیزشی انطباقی و افراد درگیر رفتارهای پرخطر و ساختار انگیزشی غیر انطباقی وجود دارد، این تفاوت قابل تبیین است. آموزش مهارت‌های زندگی می‌تواند بر افزایش تاب‌آوری خانواده‌های معتادان مؤثر باشد. آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت عمومی، سازگاری اجتماعی و تاب‌آوری در گروه هدف تاثیرگذار بوده و به این ترتیب می‌توان از آن به عنوان یک روش اثربخش استفاده نمود (جوادی و حسین‌زاده، ۱۳۹۵). امامی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند گروه درمانی شناختی-رفتاری مدیریت استرس، سبب افزایش میزان تاب‌آوری و امیدواری شده است و تاثیر آموزش مداخله با افزایش تاب‌آوری و امیدواری زنان مبتلا به سرطان پستان، با به کارگیری فنون شناختی-رفتاری در کنار درمان‌های پزشکی می‌تواند موثر باشد. نتایج مطالعه عسکری‌زاد و صفری (۲۰۲۰) نشان می‌دهد تعاملات اجتماعی، تاثیر عمیقی بر نحوه رفتار مردم در فضاهای شهری دارد؛ بنابراین تاثیر رفتاری که از کیفیت محیط ساخته شده حاصل می‌شود، به افراد منتقل شده و بر نحوه رفتار آنها در زندگی شخصی خود تاثیر می‌گذارد. شل و همکاران^{۱۷} (۲۰۲۰) نشان دادند تعامل اجتماعی برای بقا در اکثر گونه‌های اجتماعی از جمله انسان بسیار مهم است. پاداش تعامل اجتماعی، رسیدن به سطح مطلوبی از فعالیت‌های اجتماعی است. نتایج پژوهش زور و سیگاد^{۱۸} (۲۰۲۰) نشان داد با افزایش سرعت تغییر

دهد و نیروی انسانی توانمند برای حل تعارضات و بحران‌های آینده را داشته باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نوع مطالعات شبه آزمایشی با طرح پیش-پس آزمون و با گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شبستر در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ به تعداد ۱۰۳۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای هدفمند برای انتخاب کارکنان مورد نظر بر اساس ملاک ورود که کسب پایین‌ترین نمره در پرسشنامه تعاملات اجتماعی صادق‌پور و رمضان‌نژاد و پرسشنامه تاب‌آوری خانواده سیکسی بود و در ابتدا به عنوان پیش‌آزمون برای کارکنان ارسال شد. ملاک‌های خروج، نداشتن انگیزه، علاقه و عدم رضایت برای ادامه شرکت در پژوهش و غیبت بیش از دو جلسه در جلسات آزمایشی در نظر گرفته شد. تعداد ۳۰ نفر از کارکنان به این شیوه انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (هر یک از گروه‌ها ۱۵ نفر) تقسیم شدند. گروه آزمایش طی ۸ جلسه (هر جلسه ۲ ساعت) مورد آموزش برنامه خلاقیت پرین قرار گرفتند. با توجه به شرایط بحران کرونا، آموزش به صورت مجازی انجام گرفته است. ابزار پژوهش شامل مقیاس ۵۴ سنجش برای سنجش تاب‌آوری خانواده توسط سیکسی که مبتنی بر مدل تاب‌آوری خانواده والش^{۲۱} است. این مقیاس میزان تاب‌آوری خانواده را در شش زیر مقیاس و یک مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. ارتباط و حل مسئله^{۲۲}، منابع اقتصادی و اجتماعی^{۲۳}، چشم‌انداز مثبت^{۲۴}، تماس^{۲۵}، تعالی و معنویت^{۲۶}، معنایابی برای سختی‌ها^{۲۷}؛ که در آن، ۱ به منزله مخالفت شدید و ۴ به منزله موافقت زیاد است. نمرات این مقیاس در طیفی بین ۵۴ تا ۲۱۶ قرار می‌گیرند. نمرات بالا نشان‌دهنده سطح بالایی از تاب‌آوری در خانواده است در حالی که نمرات پایین نشان‌دهنده این است که خانواده سطح پایینی از تاب‌آوری را دارا می‌باشد. پایایی این مقیاس بالا بوده و آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۶ شده است. مقیاس سنجش تاب‌آوری خانواده از اعتبار خوبی برخوردار است. با این حال بیشتر عامل‌های این مقیاس، با توجه به ضرایب پایایی زیر مقیاس‌ها که بین ۰/۷۵ تا

۰/۹۵ است می‌تواند به عنوان ابزاری مثبت و قابل اعتماد برای اندازه‌گیری تاب‌آوری خانواده، محسوب شود (حسینی و حسین چاری، ۱۳۹۲). در این پژوهش، پایایی پرسشنامه با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف بررسی شده و به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به دست آمده و روایی پرسشنامه تاب‌آوری معنی‌دار شده است.

ابزار دیگر پرسشنامه استاندارد، تعامل اجتماعی صادق‌پور و رمضان‌نژاد است که بر اساس پرسشنامه‌های بردی و کرونین جونیور^{۲۸} و لیندکوئیست^{۲۹} بنا شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه و با یک مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای (خیلی خیلی کم تا خیلی خیلی زیاد) تعامل اجتماعی را می‌سنجد و شامل ۴ بعد احترام (سوال‌های ۱ تا ۳)، نگرش (سوال‌های ۴ تا ۶)، توجه (سوال‌های ۷ تا ۹) و کنشگرانه (سوال‌های ۱۰ تا ۱۲) می‌باشد. روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تایید شده است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. (صادق‌پور و رمضان‌نژاد، ۱۳۹۵). در این پژوهش، پایایی پرسشنامه با روش ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی عالی می‌باشد. با توجه به اینکه اندازه آلفای کرونباخ از میزان ۰/۷ بیشتر می‌باشد این پرسشنامه قابل اتکا و ابزاری مناسب برای سنجش تعاملات اجتماعی است. همچنین روایی پرسشنامه معنادار شده است.

یافته‌های توصیفی

در این بخش، اطلاعات یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه به تفکیک گروه (گروه آزمایش و گروه کنترل) و زمان آزمون (پیش‌آزمون و پس‌آزمون) ارائه شده است. تعداد آزمودنی‌های هر گروه ۱۵ نفر است. جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون را در مولفه‌های تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری در گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۱، نمرات میانگین مولفه‌های تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری در گروه آزمایش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون تغییرات محسوسی داشته و نشان می‌دهد برنامه آموزش خلاقیت پرین در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل (بدون

آموزش) تاثیرات مثبت و معنی داری داشته است.

یافته‌های استنباطی

فرضیه ۱: برنامه آموزش خلاقیت پرریز بر ارتقاء سطح تاب‌آوری

کارکنان تاثیر دارد

با توجه به اینکه آزمون آماری به کار برده شده در این پژوهش تحلیل کوواریانس چند متغیره^{۲۰} است، قبل از انجام آزمون، فرض‌های استفاده از این آزمون که شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها، برابری واریانس‌ها، خطی بودن رابطه می‌باشند در فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه ۲: برنامه آموزش خلاقیت پرریز بر ارتقاء سطح تعاملات

اجتماعی کارکنان تاثیر دارد

۱. نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع نمره‌ها از آزمون کولموگوروف-

اسمیرنوف^{۳۱} استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول ۲ نشان

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه

متغیر	نوبت آزمون	گروه آزمایش					گروه کنترل				
		میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	تعداد
احترام	پیش‌آزمون	۱۴/۵۴	۲/۳۹	۱۲	۲۰	۱۵	۱۴/۴۰	۱/۴۵	۱۲	۱۸	۱۵
	پس‌آزمون	۱۸/۱۴	۲/۶۲	۱۴	۲۱	۱۵	۱۴/۴۰	۱/۴۵	۱۲	۱۸	۱۵
نگرش	پیش‌آزمون	۱۳/۱۴	۱/۸۵	۸	۱۵	۱۵	۱۳/۲۷	۱/۳۹	۱۱	۱۵	۱۵
	پس‌آزمون	۱۶/۶۷	۲/۰۳	۱۳	۲۰	۱۵	۱۳/۲۷	۱/۳۹	۱۱	۱۵	۱۵
توجه	پیش‌آزمون	۱۰/۳۳	۳/۴۵	۵	۱۷	۱۵	۱۲/۲۰	۱/۰۹	۹	۱۳	۱۵
	پس‌آزمون	۱۴/۶۷	۳/۳۶	۱۰	۱۹	۱۵	۱۲/۲۰	۱/۰۹	۹	۱۳	۱۵
کنشگرانه	پیش‌آزمون	۱۰/۶۷	۱/۷۲	۷	۱۳	۱۵	۱۴/۰۷	۲/۳۸	۱۱	۲۰	۱۵
	پس‌آزمون	۱۵/۴۷	۲/۵۹	۱۰	۱۹	۱۵	۱۴/۰۷	۲/۳۸	۱۱	۲۰	۱۵
تعاملات اجتماعی	پیش‌آزمون	۴۸/۶۷	۳/۵۲	۳۹	۵۲	۱۵	۵۳/۹۴	۲/۲۹	۴۹	۵۸	۱۵
	پس‌آزمون	۶۴/۹۴	۸/۳۵	۴۹	۷۸	۱۵	۵۳/۹۴	۲/۲۹	۴۹	۵۸	۱۵
ارتباط و حل مسئله	پیش‌آزمون	۶۳	۲/۲۵	۴۰	۷۸	۱۵	۵۰	۱/۴۵	۳۰	۶۰	۱۵
	پس‌آزمون	۹۳/۷۵	۱/۱۲	۷۵	۱۰۰	۱۵	۵۰	۱/۴۵	۳۰	۶۰	۱۵
منابع اقتصادی و اجتماعی	پیش‌آزمون	۱۶	۲/۲۳	۱۱	۲۰	۱۵	۱۲	۱/۳۶	۹/۵۰	۱۳	۱۵
	پس‌آزمون	۲۸	۱/۳۵	۲۰	۳۱	۱۵	۱۲	۱/۳۶	۹/۵۰	۱۳	۱۵
چشم‌انداز مثبت	پیش‌آزمون	۱۲	۲/۱۸	۸	۱۹	۱۵	۱۰/۵۰	۱/۷۵	۹	۱۲	۱۵
	پس‌آزمون	۲۰	۱/۷۵	۱۹/۵۰	۲۳	۱۵	۱۰/۵۰	۱/۷۵	۹	۱۲	۱۵
تماس و ارتباط	پیش‌آزمون	۱۰/۵۰	۲/۰۰	۸/۵۰	۱۶/۴۵	۱۵	۷/۵۰	۱/۲۶	۶	۹	۱۵
	پس‌آزمون	۲۱	۲/۰۱	۱۹	۲۳	۱۵	۷/۵۰	۱/۲۶	۶	۹	۱۵
معنویت	پیش‌آزمون	۱۲	۲/۲۰	۱۰	۱۵	۱۵	۸	۱/۹۷	۶	۸/۵۰	۱۵
	پس‌آزمون	۱۴	۲/۱۰	۱۲	۱۶	۱۵	۸	۱/۹۷	۶	۸/۵۰	۱۵
معنایابی برای سختی‌ها	پیش‌آزمون	۹	۱/۹۵	۸	۱۱	۱۵	۶/۳۰	۱/۷۸	۴/۵۰	۸/۰۰	۱۵
	پس‌آزمون	۱۰/۹۵	۱/۸۷	۹/۵۰	۱۲	۱۵	۶/۳۰	۱/۷۸	۴/۵۰	۸/۰۰	۱۵
تاب‌آوری	پیش‌آزمون	۱۲۲/۵	۱۲/۸۱	۸۵/۵	۱۵۹/۴۵	۱۵	۹۴/۳	۹/۵۷	۶۵	۱۱۰/۵	۱۵
	پس‌آزمون	۱۸۷/۷	۱۰/۲	۱۵۵	۲۰۵	۱۵	۹۴/۳	۹/۵۷	۶۵	۱۱۰/۵	۱۵



داده شده است.

تمامی مولفه‌های تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری دارای واریانس همگن و یکنواخت می‌باشند و فروض همگنی واریانس برقرار است ($P < 0/05$).

۳. بررسی فرض خطی بودن

بررسی فرض خطی بودن متغیر تاب‌آوری و تعاملات اجتماعی نشان می‌دهد رابطه به‌طور مشخص خطی است، بنابراین از مفروضه رابطه خطی (خط مستقیم) تخطی نشده است در نتیجه این مفروضه برقرار می‌باشد. پس از انجام پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس چند متغیره و برقراری پیش‌فرض‌ها، از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود سطح معناداری برای مولفه‌های متغیر تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین تمام مولفه‌های مورد بررسی نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک (تحلیل کواریانس چند متغیره) برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده نمود.

۲. بررسی همگنی واریانس

برای بررسی همگنی واریانس مولفه‌ها از آزمون لون^{۳۲} استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۳ برای تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری ارائه شده است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری حاصل،

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری

نتیجه	معناداری	Z کولموگروف - اسمیرنوف	نوبت آزمون	متغیر		
نرمال	۰/۰۹	۰/۸۵	پیش‌آزمون	احترام	تعاملات اجتماعی	
نرمال	۰/۰۸	۰/۹۰	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۰۹	۰/۶۸	پیش‌آزمون	نگرش		
نرمال	۰/۱۰	۰/۸۷	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۱۱	۰/۷۰	پیش‌آزمون	توجه		
نرمال	۰/۸۰	۰/۷۹	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۱۰	۰/۶۹	پیش‌آزمون	کنشگرانه		
نرمال	۰/۰۹	۰/۷۳	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۳۶	۰/۹۹	پیش‌آزمون	ارتباط و حل مسئله		تاب‌آوری
نرمال	۰/۲۳	۱/۵۹	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۶۰	۰/۹۰	پیش‌آزمون	منابع اقتصادی و اجتماعی		
نرمال	۰/۲۹	۰/۷۸	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۱۸	۲/۰۷	پیش‌آزمون	چشم‌انداز مثبت		
نرمال	۰/۱۳	۱/۷۹	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۳۱	۲/۵۸	پیش‌آزمون	تماس و ارتباط		
نرمال	۰/۲۰	۳/۲۴	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۱۱	۲/۱۲	پیش‌آزمون	معنویت		
نرمال	۰/۰۹	۱/۷۶	پس‌آزمون			
نرمال	۰/۱۲	۱/۰۰	پیش‌آزمون	معنایابی برای سختی‌ها		
نرمال	۰/۷۰	۱/۱۰	پس‌آزمون			

جدول ۳. نتایج بررسی همگنی واریانس‌ها از طریق آزمون لون مولفه‌های تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری

متغیر	مؤلفه	نوبت آزمون	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری	
تعاملات اجتماعی	احترام	پیش‌آزمون	۰/۷۲	۸	۲۱	۰/۶۸	
		پس‌آزمون	۱/۸۷	۱۲	۱۷	۰/۱۱	
	نگرش	پیش‌آزمون	۰/۹۵	۸	۲۱	۰/۵۱	
		پس‌آزمون	۲/۰۱	۱۲	۱۷	۰/۰۸	
	توجه	پیش‌آزمون	۲/۱۲	۸	۲۱	۰/۰۹	
		پس‌آزمون	۱/۵۰	۱۲	۱۷	۰/۰۵	
	کنشگرانه	پیش‌آزمون	۱/۰۷	۸	۲۱	۰/۴۳	
		پس‌آزمون	۱/۰۲	۱۲	۱۷	۰/۴۸	
	تاب‌آوری	ارتباط و حل مسئله	پیش‌آزمون	۲/۰۵	۲۹	۳۰	۰/۰۶
			پس‌آزمون	۲/۰۰	۲۹	۳۰	۰/۰۸
		منابع اقتصادی و اجتماعی	پیش‌آزمون	۱/۹۰	۲۹	۳۰	۱/۰۰
			پس‌آزمون	۲/۰۶	۲۹	۳۰	۱/۰۵
چشم‌انداز مثبت		پیش‌آزمون	۱/۰۶	۲۹	۳۰	۱/۰۶	
		پس‌آزمون	۱/۰۹	۲۹	۳۰	۱/۰۲	
تماس و ارتباط		پس‌آزمون	۱/۸۵	۲۹	۳۰	۱/۰۱	
		پیش‌آزمون	۱/۸۰	۲۹	۳۰	۱/۱۰	
معنویت		پس‌آزمون	۱/۵۶	۲۹	۳۰	۱/۲۱	
		پیش‌آزمون	۱/۷۵	۲۹	۳۰	۱/۲۹	
معنایابی برای سختی‌ها		پس‌آزمون	۱/۲۶	۲۹	۳۰	۱/۳۰	
		پس‌آزمون	۱/۳۰	۲۹	۳۰	۱/۳۳	

معناداری وجود دارد؛ بنابراین برنامه آموزش خلاقیت پرین بر مولفه‌های تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری کارکنان تاثیر داشته است.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی برنامه آموزش خلاقیت پرین بر تاب‌آوری و تعاملات اجتماعی با رویکرد آینده‌نگری در دوران کرونا می‌باشد. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه اول نشان داد برنامه آموزش خلاقیت پرین بر ارتقاء سطح تاب‌آوری کارکنان تاثیر داشته است که با نتایج پژوهش علیزاده فرد و صفاری‌نیا (۱۳۹۸)، بهمنی و همکاران (۱۳۹۷)، اسدی گندمانی و همکاران (۱۳۹۶)، عسگریان و همکاران (۱۳۹۲)

اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد هر چهار شاخص آماره ملاک آزمون در مورد تفاوت گروه‌ها از لحاظ متغیرهای مورد مطالعه معنادار شده است. آزمون پیگیری برای تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری در جدول ۵ آمده است.

با توجه به نتایج جدول ۵ و کنترل اثر پیش‌آزمون، F به‌دست آمده برای مولفه‌های چهارگانه تعاملات اجتماعی یعنی احترام، نگرش، توجه و کنشگرانه و مولفه‌های شش‌گانه تاب‌آوری یعنی ارتباط و حل مسئله، منابع اقتصادی و اجتماعی، چشم‌انداز مثبت، تماس و ارتباط، معنویت و معنایابی برای سختی‌ها، همه مولفه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند. به‌عبارت‌دیگر در نمرات پس‌آزمون تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری گروه آزمایش با گروه کنترل تفاوت



مقابل آسیب‌های خشونت در مدرسه، در ایجاد فرهنگ شاد به مدرسه کمک کند. از آنجایی که بعضی از نظریه‌ها، تاب‌آوری را موضوعی چند بعدی متشکل از متغیرهایی چون طبیعت و شخصیت همراه با مهارت‌های خاص مانند خلاقیت و حل مسئله می‌دانند، با توجه به نتایج پژوهش حاضر، استفاده از آموزش مهارت‌های زندگی، از جمله مدیریت استرس، همدلی، مدیریت هیجان، مهارت حل مسئله در کنار مهارت تفکر خلاق می‌تواند به افراد اجازه دهد به خوبی با بحران‌ها و وقایع تنش‌زای زندگی مقابله کنند. همچنین می‌تواند آرامش و اطمینان روانی را به جامعه بازگرداند. نتایج پژوهش هرات^{۳۴} (۲۰۲۰) نشان داد تاثیر انزوای بیماری کرونا بر سلامت روان در کشور انگلیس و سریلانکا با استفاده از جمع‌آوری اطلاعات از شبکه‌های اجتماعی، عدم اطمینان، ترس و نگرانی مردم از ناشناخته‌ها در نظرات شخصی آنها مشهود بود. در انگلیس انزوای اقتصادی و در سریلانکا نبود آموزش و اقدامات پیشگیرانه اجتماعی از دلایل عمده عدم اطمینان و اعتماد است. به نظر هرات، بیان احساسات مثبت و منفی، تعامل و ارتباط با دیگران، تمایل به کمک و مراقبت از افراد، بهترین راه‌کار برای کاهش اثرات مخرب بحران کرونا است. استفاده از فرآیندهای شناختی و ویژگی‌های شخصی نیز، از اقدامات مهم در دستیابی به بینش در سلامت روان می‌باشد. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت برنامه آموزش خلاقیت پریز باعث تقویت مهارت تاب‌آوری می‌شود. تاب‌آوری از طریق افزایش

همسو بوده و همچنین با پژوهش افشار و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر اینکه اجرای برنامه آموزش خلاقیت و انجام مداخلات روان‌شناختی، تفاوت معناداری را با ویژگی تاب‌آوری روان‌شناختی نشان نمی‌دهد، ناهمسو می‌باشد.

بشارت و عباس‌پور دوپلانی (۱۳۸۹) در نتیجه پژوهشی نشان دادند فراشناخت و خلاقیت پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای متغیر تاب‌آوری هستند. همچنین خلاقیت نقش مهمی در ارتقاء تاب‌آوری داشته و افراد خلاق با جهت‌دهی به خود و مدیریت منابع، از عهده مشکل برمی‌آیند و با تفکر خلاق، نه تنها از مشکلات رهایی می‌یابند بلکه با تاب‌آوری شکل گرفته برای رویارویی با رخداد‌های بعدی آماده‌تر می‌شوند. نتایج پژوهش عیسی‌زاده و نجات (۱۳۹۵) نشان داد اساساً فرد تاب‌آور خلاق است و با بهره‌گیری از ویژگی‌های خود به رشد سالم‌تری می‌رسد. در پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نقش میانجی‌گری توانمندسازی در رابطه میان تاب‌آوری و عملکرد نوآورانه مورد تایید قرار گرفت؛ تاب‌آوری تاثیر مستقیم بر عملکرد نوآورانه نشان نداد ولی می‌تواند از طریق توانمندسازی بر عملکرد نوآورانه تاثیرگذار باشد و مدیران ارشد سازمان و کارکنان در جهت ارتقاء عملکرد نوآورانه به نقش تاب‌آوری توجه داشته باشند.

پژوهش کیم^{۳۳} (۲۰۱۵) نشان داد پروژه‌های هنری، خلاقیت را ارتقاء داده و باعث تقویت تاب‌آوری می‌شوند. توسعه آموزش از طریق هنر می‌تواند با ایجاد خلاقیت و تقویت تاب‌آوری در

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تفاوت کلی گروه‌ها در پس‌آزمون متغیر وابسته تعاملات و تاب‌آوری

متغیر/شاخص‌ها	آماره ملاک	ارزش آماره	F	df فرضیه	df خطا	سطح معناداری
تعاملات اجتماعی	اثر پیلایی	۰/۵۵	۳/۹۲	۴	۱۴	۰/۰۳
	لامبدای ویلکز	۰/۴۸	۳/۹۲	۴	۱۴	۰/۰۳
	اثر هاتلینگ	۱/۱۲	۳/۹۲	۴	۱۴	۰/۰۳
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۱۳	۳/۹۲	۴	۱۴	۰/۰۳
تاب‌آوری	اثر پیلایی	۰/۴۹	۱/۶۵	۶	۲۳	۰/۰۴
	لامبدای ویلکز	۰/۸۰	۱/۶۵	۶	۲۳	۰/۰۳
	اثر هاتلینگ	۰/۳۵	۱/۶۵	۶	۲۳	۰/۰۳
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۳۵	۱/۶۵	۶	۲۳	۰/۰۳

جدول ۵. نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری تفاوت متغیرها در گروه‌ها برای تعاملات اجتماعی و تاب‌آوری

منبع تغییر	متغیر	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
تعاملات اجتماعی	گروه	احترام	۱	۱۲/۵۰	۲۷/۹۰	۰/۰۰
		نگرش	۱	۹/۶۴	۲۸/۸۱	۰/۰۰
		توجه	۱	۵/۰۷	۷/۳۶	۰/۰۱
		کنشگرانه	۱	۳/۰۸	۴/۱۰	۰/۰۳
	خطا	احترام	۲۸	۱۲/۵۰	۰/۴۵	
		نگرش	۲۸	۹/۳۶	۰/۳۴	
		توجه	۲۸	۱۹/۳۰	۰/۶۹	
		کنشگرانه	۲۸	۲۰/۷۸	۰/۷۴	
	کل	احترام	۲۹	۹۴/۲۲		
		نگرش	۲۹	۷۵/۶۶		
		توجه	۲۹	۶۵/۸۹		
		کنشگرانه	۲۹	۷۱/۸۸		
تاب‌آوری	گروه	ارتباط و حل مسئله	۱	۱۰/۵۰	۱۹/۸۲	۰/۰۴
		منابع اقتصادی و اجتماعی	۱	۹/۸۵	۲۴/۰۲	۰/۰۲
		چشم‌انداز مثبت	۱	۴/۷۳	۲۱/۵۰	۰/۰۲
		تماس و ارتباط	۱	۶/۲۵	۲۴/۰۳	۰/۰۱
		معنویت	۱	۱/۷۴	۱۰/۸۹	۰/۰۰
		معنایابی برای سختی‌ها	۱	۱/۰۲	۱۲/۷۵	۰/۰۱
	خطا	ارتباط و حل مسئله	۲۸	۱۴/۷۵	۰/۵۳	
		منابع اقتصادی و اجتماعی	۲۸	۱۱/۲۳	۰/۴۱	
		چشم‌انداز مثبت	۲۸	۶/۰۰	۰/۲۲	
		تماس و ارتباط	۲۸	۷/۰۶	۰/۲۶	
		معنویت	۲۸	۴/۲۹	۰/۱۶	
		معنایابی برای سختی‌ها	۲۸	۲/۳۰	۰/۰۸	
کل	ارتباط و حل مسئله	۲۹	۲۶/۵۰			
	منابع اقتصادی و اجتماعی	۲۹	۴۰/۳۰			
	چشم‌انداز مثبت	۲۹	۱۴/۲۶			
	تماس و ارتباط	۲۹	۲۴/۳۶			
	معنویت	۲۹	۶۵/۴۷			
	معنایابی برای سختی‌ها	۲۹	۴۳/۵۵			

آموزشی و اداری می‌دانند. در شرایط بحران، تدوین سیاست‌های آموزشی اقتضایی در جهت رسیدن به تعامل اثربخش، به منظور پاسخگویی مناسب به چالش‌ها و بحران‌های موجود و آینده ضرورت دارد. نتایج پژوهش پری اسمیت^{۳۷} (۲۰۰۶) نشان می‌دهد روابط ضعیف‌تر به طور کلی برای خلاقیت مفید است، در حالی که روابط قوی‌تر اثرات خنثی دارند و با نتایج پژوهش حاضر همسو نیست.

یک بیماری همه‌گیر و یک بحران، حداقل یک چالش است. به دلایل شناخته و ناشناخته در دوران سختی زندگی می‌کنیم؛ نه فقط به این دلیل که راهی برای شناختن زنده ماندن نداریم، بلکه به دلیل تاثیری که همه‌گیری در افراد جامعه ایجاد می‌کند و نحوه تعامل با یکدیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به احتمال زیاد در حال ورود به دوره جدیدی از وجود انسان هستیم. به طور کلی برنامه آموزش خلاقیت پرزیز از طریق تقویت مهارت‌هایی مانند ابتکار، نگرش مثبت ذهنی، اعتماد به توانایی‌ها و بهبود کیفیت ارتباط و کنش متقابل، می‌تواند به افراد کمک کند تا با آشنایی و تقویت قابلیت‌های تعامل مطلوب با دیگران، بهبود نگرش خویش و تمرکز بر نقاط قوت، به شخصیت‌هایی خلاق و مبتکر تبدیل شوند تا بتوانند از قدرت خلاقیت خود در حل مسائل و مشکلات بهره‌مند شوند. با بحران‌ها و چالش‌های زندگی روزمره مقابله کرده، ارتباط صحیح اجتماعی و بین فردی را شکل دهند و به سلامت جسمی و روانی نائل آیند.

محدودیت‌ها و مشکلات مطرح در این تحقیق عبارت‌اند از: عدم کنترل تاثیر برخی از متغیرهای مداخله‌گر مانند ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها، وضعیت اجتماعی و اقتصادی آنها، عدم امکان دسترسی حضوری به افراد نمونه به جهت شرایط بحران کرونا، دشواری تعمیم نتایج به دلیل محدودیت نمونه. بنابراین پیشنهادهای زیر با توجه به نتایج پژوهش حاضر ارائه می‌شود.

۱. برنامه‌ریزی برای گزینش و به‌کارگیری کارکنان دارای استعدادهای خلاق در ادارات و سازمان‌ها، در شرایط بحران
۲. الزام سازمان‌ها به برنامه‌ریزی‌های نوین برای آموزش خلاقیت به کارکنان سازمان‌ها و ادارات در بحران کرونا
۳. تعامل دستگاه‌های اجرایی کشور، به منظور تدوین برنامه

سطوح عواطف مثبت باعث تقویت احترام به خود و مقابله موفق با شرایط استرس‌زا و تجربه‌های منفی شده، رشد و بالندگی فردی، تعاملات و روابط مثبت با دیگران، رضایت از زندگی، سازگاری، بهزیستی روانی-اجتماعی و جسمی تامین می‌شود. افراد خلاقانه به مشکلات و بحران‌های زندگی نگرسته و برای حل آنها طراحی و برنامه‌ریزی می‌کنند و از منابع مناسب برای مواجهه و مقابله با مشکلات استفاده می‌کنند.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه دوم نشان داد برنامه آموزش خلاقیت پرزیز بر ارتقاء سطح تعاملات اجتماعی کارکنان تاثیر داشته است. یافته‌های آدلی و جویس^{۳۵} (۲۰۲۰) نشان می‌دهد اگرچه جامعه‌پذیری از نظر معلمان، دانش‌آموزان و کلیه ذی‌نفعان دارای ارزش‌های متفاوتی است اما تعامل اجتماعی مطلوب و رسیدن به مولفه‌های آن مانند احترام، از طریق سلسله‌مراتب افقی می‌باشد. میزان آگاهی اجتماعی، شناختی و فراشناختی منعکس‌کننده تفاوت نگرش‌ها در طیف گسترده‌ای از افراد می‌باشد؛ اگرچه ارتباط، شرط لازم برای رشد اجتماعی است ولی شرط کافی نیست. رسیدن به توسعه اجتماعی، نیازمند تقابل اثربخش افراد و انتقال اطلاعات در بستر فرهنگی مناسب است. آموزش خلاقیت پرزیز افراد را در موقعیت تعامل اثربخش قرار می‌دهد تا بتوانند با تقویت رشد اجتماعی، شیوه مناسب مقابله با بحران‌ها را کسب کنند و یک موقعیت پر مخاطره را یک فرصت در نظر بگیرند نه یک تهدید و در دشواری‌ها به جای اضطراب، موفقیت را تجربه کنند تا آسیب‌های مادی و معنوی به حداقل رسیده و جامعه هزینه کمتری بپردازد. دام براوسکی و همکاران^{۳۶} (۲۰۰۷) در نتیجه پژوهشی نشان دادند در سیستمی که موانع ارتباط وجود ندارد و اعضای یک سازمان به آسانی با یکدیگر تعامل و ارتباط برقرار کرده و در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل مشارکت می‌کنند برای خلاقیت و نوآوری انگیزه بیشتری دارند. در این صورت بدون توجه به جایگاه خود در سازمان، آزادانه ایده‌های خود را به اشتراک گذاشته و محرک نوآوری هستند. اگرچه اندیشمندان مختلف به تعامل و ارتباط برای رسیدن به رشد اجتماعی تاکید دارند و آموزش را ابزار مناسبی برای ارتقاء شایستگی‌های کارکنان سطوح مختلف در نظام‌های

23. communication/problem-solving
24. social & economic resources
25. positive outlook
26. connectedness
27. transcendence & spirituality
28. making meaning of adversity
29. Brady and Cronin junior
30. Lindquist
31. MANCOVA
32. Kolmogorov-Smirnov-Test
33. Levene
34. Kim
35. Herat
36. Audley & Jović
37. Dombrowski et al.
38. Perry-Smith

منابع

۱. اسدی، اسماعیل؛ ذاکری، محمد (۱۳۹۹). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران. فصلنامه تحول اداری، سازمان اداری و استخدامی کشور، (۸)، پیاپی ۶۲، صص ۴۶-۵۷.
۲. اسدی گندمانی، رقیه؛ نسائیان، عباس؛ نصیری ورگ، سمانه (۱۳۹۶). تاثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر تاب‌آوری و سازگاری نوجوانان با معلولیت جسمی. نشریه پرستاری کودکان؛ ۳(۳)، صص ۲۰-۲۵.
۳. افشار، علی؛ فتحی آشتیانی، علی؛ سلیمی، سید حسین؛ احمدی طهور، محسن؛ ضرغامی، محمد حسین (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر ارتقاء تاب‌آوری روان‌شناختی نیروهای عملیاتی ناجا. فصلنامه انتظام اجتماعی، سال هفتم، شماره چهارم، صص ۳۵-۶۲.
۴. امامی، مریم؛ عسکری زاده، قاسم؛ فضیلت پور، مسعود (۱۳۹۶). اثربخشی درمان گروهی مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری بر تاب‌آوری و امیدواری زنان مبتلا به سرطان پستان. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، سال سوم، (۴)، پیاپی ۱۲، صص ۱-۱۴.
۵. باقری، مهدیه؛ صدیق اورعی، غلامرضا؛ یوسفی، علی (۱۳۹۸). مسئله

مشترک آموزش خلاقیت پرز

۴. توجه به مولفه‌های دیگر به جز تاب‌آوری و تعاملات اجتماعی به منظور جمع‌آوری داده‌های جامع
۵. اجرای پژوهش در دیگر مناطق جغرافیایی با بافت فرهنگی متفاوت و حوزه‌های دیگر به غیر از آموزش و پرورش و مقایسه نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر
۶. تخصیص بودجه مناسب برای انجام پژوهش‌های خلاقانه در شرایط بحران
۷. استقرار بستر قانونی مناسب به منظور نهادینه‌سازی خلاقیت در کارکنان و سازمان‌ها

پی‌نوشت‌ها

1. PRIZ (Parviz's Metode of Resheniya Izobrototelskikh Zadatch): نظریه حل مسئله پرویزی
2. Sixby
4. COVID-19
5. Mazzucato & Kattel
6. resilience
7. Lamond et al
8. Pinquart
9. Conner & Davidson
10. Killgore et al
11. Meyer
12. Bryce et al
13. Vinkers et al
14. Lewis et al
15. Glăveanu
16. Distributed creativity
17. Parviz's of Innovative Problem Solving (PIPS)
18. Schele et al
19. Zur & Sigad
20. Borowski
21. Engels et al
22. walsh

۱۵. صادق پور، ابوالفضل؛ رمضان نژاد، زهره (۱۳۹۵). تعامل اجتماعی، راحتی و رضایت مشتری: تاثیر تعدیل کننده تجربه مشتری. اولین همایش مدیریت علوم انسانی در ایران.
۱۶. عبدالتاجدینی، پرویز؛ حیدری، محمد (۱۳۹۸). طراحی برنامه آموزش خلاقیت پرلز و ارزیابی اثربخشی آن بر کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان شهرستان خواجه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد سراب.
۱۷. عبدالتاجدینی، پرویز (۱۳۹۵). روش آموزش خلاقیت پرلز و ارزیابی اثر آن بر تفکر خلاق در مقایسه با روش های آموزش خلاقیت پرلز و بارش مغزی. رساله دکتری گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.
۱۸. عسگریان، سمیه؛ اصغری، محمد جواد؛ حسن زاده، محمد حسن (۱۳۹۲). تاثیر آموزش مهارت های مقابله دینی بر تاب آوری، انطباق پذیری و مدیریت فشار روانی همسران جانبازان. علمی - پژوهشی طب جانباز، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۶۰-۶۷.
۱۹. علیزاده فرد، سوسن؛ صفاری نیا، مجید (۱۳۹۸). پیش بینی سلامت روان بر اساس اضطراب و همبستگی اجتماعی ناشی از بیماری کرونا. فصلنامه پژوهش های روانشناسی اجتماعی، دوره ۹، شماره ۳۶، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱۲۹-۱۴۱.
۲۰. عیسی زاده، آیدا؛ نجات، حمید (۱۳۹۵). رابطه بین تاب آوری و هوش معنوی با خلاقیت دانشجویان. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان.
۲۱. منطقی، منوچهر؛ توکلی، غلامرضا؛ نظری، یونس؛ کاملی، علیرضا (۱۳۹۵). نقش میانجی گری تاب آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه. مطالعات رفتار سازمانی، سال ۵ (۱)، پیاپی ۱۷، صص ۲۲۱-۲۴۷.
22. Askarizad, R., & Safari, H. (2020). The influence of social interactions on the behavioral patterns of the people in urban spaces (case study: The pedestrian zone of Rasht Municipality Square, Iran). *Cities*, 101, 102687.
23. Audley, S., & Jović, S. (2020). Making meaning of children's social interactions: The value tensions among school, classroom, and peer culture. *Learning, Culture and Social Interaction*, (24), 100357.
24. Borowski, A. (2014). Social interactions in the public
- تعامل اجتماعی در جامعه ایران، بازگویی مشکلات تعامل در مجموعه مقالات گزارش وضعیت اجتماعی کشور. مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)، ۱۰(۱)، صص ۵۳-۸۰.
۶. بشارت، محمد علی؛ عباس پوردولانی، طاهره (۱۳۸۹). رابطه راهبردهای فراشناختی و خلاقیت با تاب آوری در دانشجویان. یافته های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی)، ۵(۱۴)، صص ۱۱۱-۱۲۴.
۷. بهمنی، بهمن؛ جوادی، محمد حسین؛ خلیل زاده، نورالله؛ شفیق، مهربان (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش مهارت های تاب آوری بر سلامت روان سربازان. مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت، ۵(۴)، صص ۷۸-۸۶.
۸. جعفرزاده قدیمی، رباب (۱۳۹۷). شناسایی ابعاد دانشگاه نوآور به منظور ارائه مدل. رساله دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۹. جوادی، فرزانه؛ حسین زاده، داوود (۱۳۹۵). تاثیر آموزش مهارت های زندگی بر سازگاری اجتماعی، تاب آوری و سلامت عمومی خانواده های معتمدان شهر تهران. فصلنامه اطلاع رسانی نواندیش سبز، سال دهم، بهار و تابستان، ش ۳۷ و ۳۸.
۱۰. حسینی، فریده سادات؛ حسین چاری، حسین (۱۳۹۲). بررسی شواهد مرتبط با روایی و پایایی مقیاس تاب آوری خانواده. فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده، سال سوم، (۲)، پیاپی ۱۰، صص ۱-۲۸.
۱۱. حمیدزاده، محمد صادق؛ فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۸). آینده نگری در نظام های آموزشی با رویکرد سازمانی. مجله راهبردهای آموزش؛ سال دوم، دوره ۲، ۳(۱)، صص ۳۵-۳۹.
۱۲. خباز، محمود؛ بهجتی، زهرا؛ ناصری، محمد (۱۳۹۰). رابطه حمایت اجتماعی و سبک های مقابله با تاب آوری در پسران نوجوان. فصلنامه روان شناسی کاربردی؛ ۵(۴)، پیاپی ۲۰، زمستان ۱۳۹۰، صص ۱۰۸-۱۲۳.
۱۳. سبحانی پور، سید محمد رضا؛ زارعی متین، حسن؛ الوانی، سید مهدی (۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و نظام های مدیریت منابع انسانی اثربخش در بخش دولتی ایران. فصلنامه تحول اداری، (۵)، پیاپی ۵۹، تابستان ۹۸، صص ۲۰-۳۳.
۱۴. سلیمانیان، علی اکبر؛ گل پیچ، زینب؛ دردوی، حمید (۱۳۹۲). مقایسه تاب آوری و رفتارهای پرخطر بر اساس ساختار انگیزشی در نوجوانان. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۵(۲)، صص ۳۸۷-۳۹۴.

34. Lamond, A.L., Depp, C.A., Allison, M., Langer, R., Reichstadt, J., Moore, D.J., Goldshan, Sh., Ganiats, T.G., & Jeste, D.V. (2008). Measurement and predictors of resilience among community-dwelling older women. *Journal of Psychiatric Research*, 43(2), 148-154.
35. Lewis, S., Savaiano, M.E., Blankenship, K., & Greeley-Bennett, K. (2014). Three areas of the expanded core curriculum for students with visual impairment: Research priorities for independent living skills, self-determination, and social interaction skills. In *International Review of Research in Developmental Disabilities* (Vol. 46, pp. 207-252). Academic Press.
36. Mazzucato, M., & Kattel, R. (2020). COVID-19 and Public-sector Capacity. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement_1), S256-S269.
37. Perry-Smith, J.E. (2006). Social yet creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academy of Management Journal*, 49(1), 85-101.
38. Pinquart M. (2008). Moderating effect of dispositional resilience on association between hassles and psychological distress.
39. Sché le, E., Pfabigan, D. M., Simré n, J., Sailer, U., & Dickson, S.L. (2020). Ghrelin Induces Place Preference for Social Interaction in the Larger Peer of a Male Rat Pair. *Neuroscience*
40. Vinkers, C.H., van Amelsvoort, T., Bisson, J.I., Branchi, I., Cryan, J.F., Domschke, K., ... & van der Wee, N. (2020). Stress resilience during the coronavirus pandemic. *European Neuropsychopharmacology*.
41. Zur, A., & Sigad, L.I. (2020). Close up and distant perspectives of educational visions: Youth at risk educators designing an ideal school. *Learning, Culture and Social Interaction*, 25, 100409.
- space in the context of public confidence. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (25), 33-41.
25. Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., & Wardman, J.K. (2020). Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Risk Research*, 1-8.
26. Conner, K.M., & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), pp 76-82.
27. Dombrowski, C., Kim, J.Y., Desouza, K.C., Branagza, A., Papagari, S., Baloh, P., & Jha, S. (2007). Elements of innovative cultures. *Knowledge and Process Management*, 14(3), 190-202.
28. Engels, R., & Dekovic, M., & Meeus, W. (2008). Parenting practices, social skills and peer relationships in adolescence. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 30(1), 3-17.
29. Glăveanu, V.P. (2015). Creativity as a sociocultural act. *The Journal of Creative Behavior*, 49(3), 165-180.
30. Herat, M. (2020). "I feel like death on legs": COVID-19 isolation and mental health. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100042.
31. Jafarzadeh, G.A., Abdoltajedini, P., Hosseini Nasab, D. (2020). The Effectiveness of PRIZ Creativity Training Program on the Individual-Social Adaptation of High School Students in Shabestar, *Iranian journal of educational Sociology*. 3(1):34-42
32. Killgore, W.D., Taylor, E.C., Cloonan, S.A., & Dailley, N.S. (2020). Psychological Resilience during the COVID-19 Lockdown. *Psychiatry Research*, 113216.
33. Kim, H. (2015). Community and art: creative education fostering resilience through art. *Asia Pacific Education Review*, 16(2), 193-201.