

رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم

عبدلرسول نوروزی^۱، مژگان امیریان زاده^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شهرستان جهرم در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند. نمونه این پژوهش ۱۵۰ نفر از این معلمان بودند که بر اساس نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون، پرسشنامه خلاقیت اسمی و پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و آلدهام بود که از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار بودند. نتایج نشان داد که از ابعاد خلاقیت، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین ابعاد تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق، قبول سوالات و تحمل تضاد با عملکرد حرفه ای وجود دارد. اما بین بعد کنترل بیرونی با عملکرد حرفه ای معلمان رابطه ای مشاهده نشده است. همچنین ابعاد قبول ابهام، تشویق و کنترل بیرونی قدرت پیش بینی عملکرد حرفه ای را داشتند. نتایج نشان داد که از ابعاد انگیزش شغلی، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین ابعاد تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد شغل با عملکرد حرفه ای وجود دارد. همچنین تنها دو بعد تنوع مهارت و بازخورد شغل قدرت پیش بینی معناداری برای عملکرد حرفه ای داشت. و در نهایت نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین انگیزش شغلی با عملکرد حرفه ای و همچنین خلاقیت شغلی با عملکرد حرفه ای وجود دارد.

کلید واژگان: انگیزش شغلی، خلاقیت، عملکرد حرفه‌ای

۱ - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران ava1388n@gmail.com

۲ - استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

بدون شک معلمان هر جامعه ای، اصلی ترین عنصر تاثیرگذار بر پیشرفت و بقا یک جامعه اند. به گونه ای که عملکرد بهینه ی آنان می تواند تضمین کننده ی موفقیت یک جامعه باشد. بنابراین به نظر می رسد پرداختن به این گروه و سازمان مربوط به آن، به معنای توجه به اصلی ترین نیروهای درگیر در بقا یک جامعه است. بقا و تداوم فعالیت سازمان ها و مؤسسات به چگونگی کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد. نیروی انسانی در هر کشوری توان تغییر در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و امثال آن را داراست. در واقع در هر سازمانی نقش نیروی کار در تمام عرصه های فعالیت مهم شناخته شده است. لذا مهمترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان ها هستند. تامین اهداف سازمان ها به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت ها و توانایی های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعدادها و در نهایت افزایش بهره وری کارکنان است (غلامی و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان آموزش و پرورش از ازمجمله سازمان هایی است که در تلاش برای استفاده صحیح از قابلیت کارکنان خود بخصوص معلمان است.

امروزه اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنها اثر می گذارد را درک و شناسایی نمایند (پلانک و رید، ۱۹۹۴). ارتقا عملکرد معلمان هدفی است که مدیران اجرایی همواره تمایل دارند به طور مشخص و قابل اطمینانی راههای دستیابی به آن را دریابند. اصلی ترین چالش نیروی انسانی سازمان ها این است که چگونه و از چه طریق بتوانند به یکایک کارکنان خود کمک کنند تا عملکرد خویش را بهبود بخشیده و تقویت نمایند. اگر سازمانی قصد دارد در آینده موفق شود باید کانون توجه خود را مجددا بر استعدادهای منحصر به فرد یکایک کارکنان خود و راه درست تبدیل این استعدادها به عملکرد پاینده معطوف سازد.

از مباحث اساسی سازمان ها و مدیری و به ویژه مدیریت آموزش و پرورش می توان به انگیزه شغلی اشاره کرد. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. این که چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می دهند و کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است. چرایی رفتار آدمی همواره از موضوعات مورد علاقه حوزه روان شناسی بوده است (داوودی و همکاران، ۱۳۹۱). درک چرایی رفتار افراد در محیط کار، نیازمند بررسی و مطالعه انگیزش شغلی است. در شرایط اقتصاد کنونی و با وجود رقابت های جهانی، نیروهای کار برانگیخته به عنوان نشانی از برتری تلقی می شوند. داشتن کارمندانی برانگیخته از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم برای سازمانی چون آموزش و پرورش است که خواهان

تداوم موفقیت در عرصه های مختلف می باشد. بررسی انگیزش کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن حائز اهمیت بسیاری است. این کار باعث می شود تا گام های مناسبی در جهت ایجاد تغییرات و پیشگیری از شکست ها برداشته شود (ارشدی، ۱۳۸۶). دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است (مقیمی، ۱۳۸۸).

در زمان حاضر که مدیران و رهبران سازمان های پژوهشی با موقعیت جدید و تغییرات فزاینده ای در امور مواجه هستند، تنها سازمان هایی به توفیق دست خواهند یافت که بتوانند با بهره گیری از انگیزه کارکنانشان، به مواجهه سریع و خلاقانه با شرایط جدید بپردازند. بررسی مطالعه های صورت گرفته نشان می دهد که خلاقیت معلمان از عوامل مؤثر در بهبود عملکرد آنها محسوب می شود و یکی از مهمترین عوامل در تحقق اهداف آموزشی و پرورشی است. خلاقیت، توانایی و قدرت پدید آوردن اندیشه های جدید است و نوآوری تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است (تیزر و تنامی، ۲۰۱۳). بررسی ها نشان می دهد که در کشور ما به سیاست جذب افراد خلاق کمتر توجه شده، به عبارتی آموزش و پرورش ما محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آنها نبوده است (پیرخائفی، ۱۳۸۳). بنابراین هدف پژوهش تبیین رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم بوده است.

معلم عامل اساسی تربیت و نوسازی اجتماعی است. با کاربرد شیوه های جدید ارتباطی و استفاده از فناوری مدرن، باز هم نقش اساسی در پیشبرد هدف های آموزشی، بر عهده معلم است. موفق شدن به عنوان یک معلم، نیاز به شناخت همه جانبه انگیزش دارد که شامل شناخت عوامل مؤثر بر آن و شیوه های افزایش انگیزش در افراد و گروه هاست. در حقیقت اغلب موارد این توانایی برانگیخته کردن مردم است که معلمان خود را از معلمان متوسط جدا می کند (وینبرگ^۱، ۱۹۹۵). انگیزش یکی از پیچیده ترین موضوعات در رفتار سازمانی است که نویسندگان تعاریف مختلفی از آن به عمل آورده اند. انگیزش به درجه ای از آمادگی یک ارگانسم اشاره دارد که برای تعقیب تعدادی از اهداف طراحی شده است (موخی^۲، ۱۹۹۵). فرایند تحریک و پشتیبانی از رفتار هدف مدار را انگیزش گویند؛ انگیزش افراد وابسته به شدت انگیزاننده هاست (موذن و همکاران، ۱۳۹۳)؛ انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت های مختلف و صرف انرژی در سطح های متفاوت وادار می کند؛ در عمل انگیزه ها نیروهای درونی فرد هستند که او را به طور آشکار به فعالیت خاصی وا می دارند؛ انگیزه از لحاظ تاثیرش در رفتار به هدفی متوجه است؛ به عبارت دیگر انگیزه، انگیزاننده های چرایی رفتار و رفتارها نیز هدف گرا هستند، علاوه بر آن، هدف ها خارج از افراد قرار دارند (مقیمی، ۱۳۸۸). در بررسی نظام آموزشی همواره شیوه هایی ایجاد شده که انگیزه را در افراد تقویت کنند تا سریع تر به آرمان های مورد نظر دست یابند (کاشف، ۱۳۶۹). از مواردی که می تواند برای یک سازمان خطرناک باشد و

1-Veinberg

2 -Mukhi

سازمان را از صحنه رقابت خارج سازد عدم نوآوری و خلاقیت است. خلاقیت یک رویداد کلی است و الزاماً یک رویداد یا کیفیت خاص را نشان نمی دهد (پیرخائفی، ۱۳۸۳). سازمان آموزش و پرورش و به ویژه معلمان به عنوان کارکنان این سازمان از بسیار در تلاشند تا دریابند چگونه سازمان های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان و معلمان شوند (عزیزی زاده، ۱۳۸۶). زیرا اگر ایده نو وارد مدارس آموزش و پرورش نشود، رو به زوال می رووند. در واقع برای معلمان امروز خلاقیت و نوآوری هر کدام به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (سلیمی، ۱۳۹۴).

آموزش و پرورش باید محل پژوهش و نوآوری باشد. به نظر باریتو و استوری (۲۰۱۱) آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه‌ی کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می توان پیش بینی کرد که در دهه های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. موفقیت سازمان های امروزی به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع است. با توجه به نیازهای موجود، سازمان ها برای ادامه حیات، به تغییر در رفتار افراد و همچنین تغییرات کارآمد در سازمان ها تشویق می شوند که به نظر می رسد انجام این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است (مارتین و لامبورن، ۲۰۱۰).

یکی از عوامل مهمی که در انگیزش نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش بخصوص معلمان و همچنین خلاقیت آنان نقش مهمی ایفا می کند بحث عملکرد حرفه‌ای معلمان می باشد که تاثیر آن بر افزایش انگیزش و عملکرد نیروی انسانی بیش از دیگر عوامل احساس می گردد. (پات و لطیفیان، ۱۳۷۸) در این راستا معلمی که به تدریس می پردازد انتظار دارد از طریق اشتغال در سازمان و سطح عملکردش، نیازها و توقعاتش برآورده شود و برای او انگیزش کافی تامین گردد تا بتواند در انجام وظیفه خطیر خود که همانا آماده کردن دانش آموزان برای زندگی آینده است موفق شوند. (پات و لطیفیان، ۱۳۷۸) اکنون در آغاز هزاره ی سوم به جزئیّت میتوان گفت خلاقیت همان چیزی است که زندگی مدرن بشر متمدن را از زندگی انسان نخستین جدا میکند. خلاقیت همواره مفهومی پیچیده بوده است و نظریه ها و تعاریف گوناگونی که تاکنون درباره ی آن ارائه شده است، غالباً هر کدام جنبه ای خاص از آن را مورد تاکید قرار داده اند. خلاقیت دارای سه بعد غیر شناختی، و انگیزشی است. ابعاد غیرشناختی خلاقیت شامل ویژگی های خلاق در امور حرکتی، هنری و توانیهای خاصی است که در سطح افراد مشابه، کمتر میتوان شاهد آن بود (غفوری، ۱۳۸۷). ابعاد شناختی خلاقیت نیز ناظر بر وجود تفکر واگرا در فرد است. فرد خلاق توانمندی تولید ی تولید ایده هایش بیشتری دارد و جریان تولید ایده ها نزد او از انعطاف پذیری بالاتری برخوردار است. او در جریان تولید ایده هایی بدیع و ابتکاری نیز تولید میکند که این ایده ها به ذهن کمتر کسی خطور میکند. ابعاد انگیزشی خلاقیت ناظر به انگیزه ی درونی فرد است و وی را به آن میدارد که بدون آن که الزاماً پاداش بیرونی وجود داشته باشد، به شکل مستمر و پیگیر به کار مورد علاقه اش بپردازد. نظریه ی شناختی بر تفکر واگرا مبتنی است.

رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان چهرم □ ۱۴۳

تفکر واگرا در عین حال، تفکری است که برای هر پرسش، پاسخ مشخصی ندارد و به پاسخهای متعدد و در جهت گوناگون میپردازد در حالی که در تفکر همگرا پاسخی معین و مشخص به پرسش داده میشود (بهاری و دیگران، ۱۳۹۳).

کارشناسان آموزشی تلاش برای افزایش عملکرد تحصیلی دانش آموزان را یکی از ضرورت‌های نظام آموزش موفق دانسته و معتقدند، همه نظام‌های آموزشی باید عوامل موثر بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان را شناسایی و آن را به گونه ای تنظیم کند تا به رشد و یادگیری بیشتر دانش آموزان بینجامد. بدین جهت، تحقیقات بسیاری در زمینه عوامل موثر بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان انجام شد و قابلیت جرفه ای معلم و رفتارهای کلاس وی به عنوان مهمترین معیارهای عملکرد تحصیل دانش آموزان شناخته شد. قابلیت حرفه ای به این معناست که فرد دانش و اطلاعات کافی، نگرش مثبت و شخصیت قوی داشته باشد، از مهارت‌های هوشی و عملی برخوردار بوده و از مهارت‌های اجتماعی بی بهره نباشد.

در واقع یکی از رویکردهای مهم در سازمانهای آموزشی خصوصا مدارس راهنمایی و دبیرستانها، موضوع ارتقا عملکرد معلمان و در نهایت افزایش کارایی و بهره وری سازمان آموزشی است. عملکرد معلمان در سطح مدارس شهرستان چهرم که موضوع این تحقیق را تشکیل می دهد از عوامل متعددی متاثر می گردد (پات و لطیفیان، ۱۳۷۸). مساله ای اساسی این است که امروزه عملکرد حرفه ای در جامعه و در تمام سازمانها اعم از آموزش و پرورش رضایت بخش نیست و بیشترین مشکلات سازمانها نیز از همین کاستی یعنی تراز پایین عملکرد، نشات می گیرد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۱). ساروقی^۱، لیبائرس^۲ و برکمپر^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری، یافتند که سطوح متوسط اجتناب از عدم قطعیت، ارتباط بین خلاقیت و نوآوری را به حداکثر می رساند. و همچنین یک رابطه مثبت و قوی بین خلاقیت و نوآوری را پیدا کردند. رکوپ‌غلو (۲۰۱۴) در بررسی موضوعی با عنوان آنالیز شغلی سطح انگیزه شغلی در معلمان دوره متوسطه در ترکیه، پژوهشی را روی معلمان دبیرستان کارابوک انجام دادند. بر طبق یافته های پژوهش معلمان بالاترین انگیزه شغلی را در بعد تعهد به کار دارند. همچنین سطح انگیزش شغلی معلمان در مدارس نشان می دهد که تفاوت معنی داری از نظر سن، تصدی دفتر و سطح آموزش، وجود دارد در حالی که انگیزه معلمان تفاوت معناداری از لحاظ جنسیت معلمان نشان نمی دهد.

تزینر^۴ و تنامی^۵ (۲۰۱۳) در بررسی موضوعی با عنوان بررسی ارتباط بین دلستگی، کمال گرایی و انگیزش شغلی با تعامل کار و اعتیاد به کار، پژوهشی را روی ۱۳۹ نفر از کارکنان انجام دادند. نتیجه گیری نهایی

1 - Sarooghi

2 - Libaers

3 - Burkemper

4 Tziner

5 Tanami

حاکمی از آن بود که مدیران باید با تلاش، انگیزه‌ی شغلی را در کارکنان تقویت کنند که بدین ترتیب بهبود تعامل کار در میان کارکنان حاصل خواهد شد. مرتضوی و منیریان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی، ۲۵۰ نفر را به عنوان نمونه جهت انجام پژوهش انتخاب کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد، ابعاد مدیریت دانش شامل تولید و اکتساب دانش، ذخیره و سازماندهی دانش، به اشتراک گذاری دانش، ارزیابی دانش، بکارگیری دانش بر خلاقیت سازمانی تاثیر گذارند. سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) در موضوعی با عنوان اثر هوش عاطفی در بهبود رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در نهادهای آموزش عالی، پژوهشی را انجام دادند. در پژوهش آنها جامعه مورد بررسی شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه بود که از طریق روش نمونه گیری طبقه‌ای و برحسب جنسیت، سابقه کاری، وضعیت استخدامی و سطح تحصیلات ۲۸۵ نفر انتخاب و مطالعه شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که هوش عاطفی کارکنان، پیش‌بینی کننده‌ی مثبت و معنادار رضایت کارکنان و همچنین پیش‌بینی کننده‌ی مثبت و معنادار عملکرد کارکنان می‌باشد. مؤذن جمشیدی و حق پرست (۱۳۹۳) در بررسی موضوعی با عنوان سنجش میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان، پژوهشی را انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با ابعاد اعتماد اجتماعی، شبکه و هنجار مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی و مشارکت و هویت جمعی تاثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد. هرچند که در زمینه ارتباط بین خلاقیت و عملکرد شغلی با پژوهش‌هایی رو به رو هستیم ولی هنوز به طور قطعی نمی‌توان بیان نمود که آیا بین خلاقیت و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. همچنین از آنجا که هیجانانگیز و عواطف به عنوان عوامل مهیج می‌توانند معلمان را برانگیزانند تا به گونه‌ای اثربخش تر تکالیف خود را انجام داده و خدمات با کیفیت با ذی‌نفعان مستقیم مدرسه یعنی دانش‌آموزان ارائه دهند، لذا در نهایت این عوامل باعث می‌شود این سوال مطرح گردد که آیا بین انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش:

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری کلیه معلمان شهرستان جهرم بودند که در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ در این شهرستان به تدریس پرداختند. از بین مراکز آموزشی ۱۵۰ نفر از معلمان بر اساس انتخاب تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان تعیین شد.

ابزار اندازه گیری پژوهش

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال از چهار درجه: بندرت -

رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم □ ۱۴۵

گاهگاهی - اغلب و همیشه تشکیل شده است. منظری و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون و روش تنصیف زوج - فرد معادل ۰/۸۴ گزارش کرده اند. امینی و نوری (۱۳۷۵) در نمونه ۸۸ نفری کارکنان تصزیه خانه اصفهان ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷ و با روش تنصیف ۰/۵۸ گزارش کرده اند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با روش تنصیف ۰/۸۵ گزارش کرده اند. خوشکا دنیسی و شکرکن (۱۳۸۶) ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش کرده اند. ارشدی (۱۳۶۹) این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا نمود و به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی آن را برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۷ گزارش کرده است.

پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه توسط هکمن و آلدهام (۱۹۷۵) به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان تهیه شده است. ریچارد هکمن و گرگ آلدهام جامع ترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده اند. ۵ مشخصه کلیدی که می تواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود عبارتند از: تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد. اعتبار آزمون توسط کاردانی (۱۳۸۶) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (پاشا شریفی، ۱۳۸۷)

پرسشنامه خلاقیت اسمی: در زمینه خلاقیت سازمانی از پرسشنامه اسمی (۱۳۸۵) استفاده شده است که این پرسشنامه مشتمل بر ۳۰ سوال و شش بعد و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای تنظیم گردیده است. خادم الحسینی (۱۳۸۶) پایایی آنرا ۰/۸۶ گزارش کرده است. ت اسمی (۱۳۸۵) پایایی آن را ۰/۸۴ و جلیلی (۱۳۸۶) ۰/۷۲ محاسبه نموده است. پایایی کل این پرسشنامه در این پژوهش با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ مورد محاسبه قرار گرفت.

یافته ها:

جدول ۴-۱- آمار توصیفی مربوط به ابعاد خلاقیت کارکنان

ابعاد خلاقیت	میانگین	انحراف استاندارد	بیشترین	کمترین
تحمل شکست	۱۵/۶۴	۳/۱۷	۶	۲۲
قبول ابهام	۱۵/۲۱	۳/۳۲	۶	۲۱
تشویق	۱۵/۶۵	۳/۲۱	۵	۲۱
قبول سوالات	۱۵/۱۰	۳/۸۸	۶	۲۲
تحمل تضاد	۱۵/۶۸	۳/۲۳	۵	۲۱
کنترل بیرونی	۱۵/۰۲	۳/۰۳	۷	۲۳

جدول ۴-۲- آمار توصیفی مربوط به انگیزش شغلی

ابعاد انگیزش شغلی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
تنوع مهارت	۱۴/۳۰	۴/۳۱	۳	۲۱
هویت شغل	۱۴/۵۸	۳/۶۴	۵	۲۱
اهمیت شغل	۱۵/۴۶	۴/۰۳	۳	۲۱
استقلال	۱۴/۹۹	۳/۹۶	۳	۲۱
بازخورد شغل	۱۵/۶۸	۳/۲۳	۵	۲۱

جدول ۴-۳- آمار توصیفی مربوط به عملکرد حرفه ای

عملکرد حرفه ای	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
عملکرد حرفه ای	۵۴/۲۸	۶/۴۸	۳۰	۶۰

بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق: « ابعاد خلاقیت با عملکرد حرفه ای رابطه معناداری دارد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در ادامه مشاهده می‌شود.

جدول ۴-۴- ضریب همبستگی بین ابعاد خلاقیت و عملکرد حرفه ای

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
تحمل شکست	۱						
قبول ابهام	۰/۲۶**	۱					
تشویق	۰/۳۲**	۰/۳۳**	۱				
قبول سوالات	۰/۴۳**	۰/۱۹**	۰/۲۲**	۱			
تحمل تضاد	۰/۲۲**	۰/۴۱**	۰/۲۹**	۰/۲۸**	۱		
کنترل بیرونی	۰/۲۰**	۰/۳۶**	۰/۲۳**	۰/۲۴**	۰/۳۹**	۱	
عملکرد حرفه ای	۰/۲۶**	۰/۲۹**	۰/۲۶**	۰/۲۲**	۰/۲۸**	۰/۱۰	۱

** $(P < 0.01)$

همان‌طور که در جدول ۴-۴ مشاهده می‌شود همبستگی مثبت و معنی‌داری بین ابعاد تحمل شکست ($p < 0.01$; $r = 0.26$)، قبول ابهام ($p < 0.01$; $r = 0.29$)، تشویق ($p < 0.01$; $r = 0.26$)، قبول سوالات ($p < 0.01$; $r = 0.22$)، تحمل تضاد ($p < 0.01$; $r = 0.28$) با عملکرد حرفه ای وجود دارد. اما بین بعد کنترل بیرونی با عملکرد حرفه ای معلمان رابطه ای مشاهده نشده است.

بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق: « ابعاد انگیزش شغلی با عملکرد حرفه ای رابطه

رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم □ ۱۴۷

معناداری دارد. جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در ادامه مشاهده می شود.

جدول ۴-۴- ضریب همبستگی بین ابعاد انگیزش شغلی و عملکرد حرفه ای

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
تنوع مهارت	۱				
هویت شغل	۰/۳۳**	۱			
اهمیت شغل	۰/۲۳**	۰/۲۳**	۱		
استقلال	۰/۲۴**	۰/۱۹**	۰/۲۱**	۱	
بازخورد شغل	۰/۲۳**	۰/۲۷**	۰/۲۸**	۰/۲۹**	۱
عملکرد حرفه ای	۰/۳۰**	۰/۳۲**	۰/۲۱**	۰/۲۷**	۰/۲۸**

همان طور که در جدول ۴-۵ مشاهده می شود همبستگی مثبت و معنی داری بین ابعاد تنوع مهارت ($p < 0/01$)؛ $r = 0/30$ ؛ $p < 0/01$)؛ $r = 0/32$ ؛ $p < 0/01$)؛ اهمیت شغل ($r = 0/21$ ؛ $p < 0/01$)؛ استقلال ($p < 0/01$)؛ $r = 0/27$ ؛ $p < 0/01$)؛ بازخورد شغل ($r = 0/28$ ؛ $p < 0/01$) با عملکرد حرفه ای وجود دارد. بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق: « ابعاد خلاقیت به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد حرفه ای می باشد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد که در ادامه مشاهده می شود.

جدول ۴-۶- آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه

متغیر ملاک	متغیرپیش بین	B	T	P	R	R2	F	P
عملکرد حرفه ای	تحمل شکست	۰/۱۱	۰/۵۴	۰/۵۵	۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۴/۶۰۳	۰/۰۰۰
	قبول ابهام	۰/۲۳	۲/۱۱	۰/۰۵				
	تشویق	۰/۴۱	۳/۳۲	۰/۰۴				
	قبول سوالات	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۵۴				
	تحمل تضاد	۰/۱۰	۰/۵۰	۰/۵۳				
	کنترل بیرونی	-۰/۴۳	-۳/۸۵	۰/۰۴				

جهت پیش بینی عملکرد معلمان بر اساس ابعاد خلاقیت طبق جدول ۴-۶ از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. همان گونه که در این جدول مشاهده می شود مقدار R برای پیش بینی عملکرد حرفه ای شرکت کنندگان از روی مولفه های خلاقیت ۰/۴۱۱ می باشد مقدار مجذور R برابر ۰/۱۶۹ می باشد که نشان می دهد ابعاد خلاقیت در کل نزدیک به ۱۷ درصد از تغییرات واریانس عملکرد حرفه ای شرکت کنندگان را تبیین می کنند و با توجه به میزان F و P به دست آمده نشان می دهد که از بین ابعاد خلاقیت، ابعاد قبول ابهام، تشویق و کنترل بیرونی قدرت پیش بینی عملکرد حرفه ای را داشتند.

بررسی فرضیه فرعی چهارم تحقیق: « ابعاد انگیزش شغلی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد حرفه ای می باشد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد که در ادامه مشاهده می شود.

جدول ۴-۷- آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه

متغیر ملاک	متغیرپیش بین	B	T	P	R	R2	F	P
عملکرد حرفه ای	تنوع مهارت	۰/۲۷	۲/۷۳۶	۰/۰۳	۰/۳۴۵	۰/۱۱۹	۳/۷۰۱	۰/۰۰۴
	هویت شغل	۰/۱۲	۰/۹۱	۰/۳۶۳				
	اهمیت شغل	۰/۰۸	۰/۶۸	۰/۴۹۳				
	استقلال	۰/۱۱	۰/۳۶	۰/۷۱۰				
	بازخورد شغل	۰/۳۳	۳/۱۱	۰/۰۰۲				

جهت پیش بینی عملکرد معلمان بر اساس ابعاد انگیزش شغلی طبق جدول ۴-۷ از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. همان گونه که در این جدول مشاهده می شود مقدار R برای پیش بینی عملکرد حرفه ای شرکت کنندگان از روی مولفه های انگیزش شغلی ۰/۳۴۵ می باشد مقدار مجذور R برابر ۰/۱۱۹ می باشد که نشان می دهد ابعاد انگیزش شغلی در کل نزدیک به ۱۲ درصد از تغییرات واریانس عملکرد حرفه ای شرکت کنندگان را تبیین می کنند و با توجه به میزان F و P به دست آمده تنها دو بعد تنوع مهارت و بازخورد شغل قدرت پیش بینی معناداری برای عملکرد حرفه ای داشت.

بررسی فرضیه اصلی تحقیق «بین انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان چهارم رابطه معناداری وجود دارد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در ادامه مشاهده می شود.

جدول ۴-۴- ضریب همبستگی بین ابعاد انگیزش شغلی و عملکرد حرفه ای

متغیرها	۱	۲	۳
انگیزش شغلی	۱		
خلاقیت شغلی	۰/۳۳**	۱	
عملکرد حرفه ای	۰/۲۳**	۰/۲۷**	۱

همان طور که در جدول ۴-۵ مشاهده می شود همبستگی مثبت و معنی داری بین انگیزش شغلی با عملکرد حرفه ای ($r = ۰/۲۳ ; p < ۰/۰۱$) و همچنین خلاقیت شغلی با عملکرد شغلی ($r = ۰/۲۷ ; p < ۰/۰۱$) با عملکرد حرفه ای وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

بحث در خصوص فرضیه فرعی اول و سوم:

فرضیه فرعی اول: « ابعاد خلاقیت با عملکرد حرفه ای رابطه معناداری دارد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین ابعاد تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق، قبول سوالات و تحمل تضاد با عملکرد حرفه ای وجود دارد. اما بین بعد کنترل بیرونی با عملکرد حرفه ای معلمان رابطه ای مشاهده نشده است.

فرضیه فرعی سوم: « ابعاد خلاقیت به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد حرفه ای می باشد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که از بین ابعاد خلاقیت، ابعاد قبول ابهام، تشویق و کنترل بیرونی قدرت پیش بینی عملکرد حرفه ای را داشتند. نتیجه این آزمون ها با نتایج تحقیقات رادان (۱۳۹۱)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، ناظم و همکاران (۱۳۸۵)، آمایل و همکاران (۲۰۰۴)، ساروقی، لیائرس و برکمپر (۲۰۱۵) همسو میباشد. تحقیقات نشان می دهد که خلاقیت و ابعاد آن نقش مهمی در عملکرد شغلی معلمان و کارکنان دارد. در تبیین این یافته ها نیز می توان در موافقت با نویل^۱ و دیگران (۲۰۱۱) و کالان^۲ و دیگران (۲۰۱۲) اذعان کرد که افراد برخوردار از ویژگی های خلاق نظیر هوش هیجانی، اقتدار اخلاقی، ظرفیت سازمانی، هوش هیجانی و قدرت مجاب سازی، می توانند مواضع، رفتارها و عملکرد های خود را متناسب با وضعیت زمانی و مکانی و موقعیت های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تنظیم کنند و بر آن اساس بهترین و بیشترین عملکرد را از خود نشان دهند. آنها یادآور می شود که از میان پنج عامل هوشمندی، اهمیت خلاقیت محیطی فزونتر از دیگر عوامل است؛ چه افراد برخوردار از این نوع هوش، هم فوریت های سازمانی را بخوبی درک و مدیریت می کنند و هم در موقعیت عادی بهتر می توانند با افراد و مدیران بالاتر از خود ارتباط برقرار کنند؛ افزون بر آن، آنان به سبب شناخت منابع قدرت و نیز آگاهی از ظرفیت های رسانه ای و ارتباطی جامعه، می توانند بحران ها و تهدیدها را به فرصت تبدیل، و از آن برای افزایش کارایی سازمان خود استفاده کنند.

در خصوص تبیین رابطه بین تحمل شکست با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که یکی از مهمترین توانایی انسان که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر میشود تاب آوری و تحمل شکست است. جرمی (۲۰۰۴) مفهوم تحمل را به معنای کنترل یا اقدام بر عوامل فشارزا قبل از این که به فرد آسیب برساند، به کار میبرد. تحمل شکست توانایی افراد در سازگاری مؤثر با محیط است، علیرغم قراردادن در معرض عوامل خطرآفرین. عوامل خطرآفرین آن دسته شرایط و موقعیتهای منفی هستند که با پیامدهای منفی و

مشکلات رفتاری مرتبط میشوند. بنابراین افرادی که تحمل شکست بالایی دارند عملکردشان موثر تر میشود در نتیجه در شغل خود حرفه ای تر عمل می نمایند.

در خصوص تبیین رابطه بین قبول ابهام با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که ابهام نقش باعث میشود که اولاً فشار روانی و نارضایتی پدید می آورد. دوماً منجر به کاهش بهره وری نیروی انسانی می شود. سوماً منجر به احساس بیپهودگی در سازگاری با محیط سازمان می گردد. اگر وظایف و مسئولیت های شغلی با قوانین و مقررات، منابع، امکانات، انتظارات و توقعات از فرد در شغلش تطابق نداشته باشد نوعی ابهام نقش ایجاد شده و موجب ناخشنودی فرد می گردد. رفتارهای نامناسب برای ایفای یک نقش ممکن است با رفتارهای مناسب برای ایفای نقشی دیگر سازگار نبوده و حتی احتمالاً با یکدیگر تعارض نقش نیز داشته باشند. تجربه ابهام نقش می تواند به واکنشهای متناقض، احساسات تنش، کاهش اعتماد به نفس و نارضایتی در فرد منجر شود اما اگر افراد ابهام را قبول یا خود را با آن وفق دهد نتیجه عکسی دارد و به بهبود عملکرد منجر میشود.

در خصوص تبیین رابطه بین تشویق با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که هنگامی که کارکنان، در کار خود تشویق شوند، تمایل بیشتری برای کار با همدیگر و به اشتراک گذاشتن دانش نشان می دهند (جانسون، ۲۰۰۰). هنگامی که در سازمان ها تشویق کارکنان در اولویت باشد کارکنان تمایل بیشتری به برقراری تعامل اجتماعی برای تبادل و به اشتراک گذاری دانش برای افکار خلاقانه دارند. به عبارتی هنگامی که افراد نقش شخصی خود را در سازمان به خوبی درک می کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه‌ی تعاملی برقرار کنند و کارکنان برای مبادله، به منظور خلق موضوع های جدید، تعامل خود را با دیگران افزایش می دهند. در نتیجه نه تنها عملکرد شخصی بلکه عملکرد کلی سازمان نیز افزایش میابد.

در خصوص تبیین رابطه بین قبول تغییر سوالات با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که افرادی که در این بعد نمره بالایی میگیرند معتقدند که اولاً در این اداره، مدیریت و اعضای سازمان نسبت به تغییر احساس نیاز می کنند. دوماً در این اداره، تعارض و تضاد پدیده ها مورد انتظار هستند. سوماً در این اداره، زمینه برای پیدایش عقاید مخالف وجود دارد. چهارماً در این اداره، انتقاد از ایده ها برای سازمان مشکل ساز نیست. و پنجم اینکه در این اداره، اعتقاد بر این است که تعارض برای سلامتی و بقای سازمان ضروری است. به همین خاطر این افراد دارای انعطاف پذیری بیشتری هستند و افراد انعطاف پذیر نیز در کار خود موفق تر عمل مینمایند.

در خصوص تبیین رابطه بین قبول تضاد با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که تضاد شغلی مستقیم یا غیر مستقیم باعث استرس شغلی میشود. همچنین تضاد شغلی ناشی از مشکلات زیاد در محیط کاری، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه جایی مداوم، اضافه کاری، ساعت کاری زیاد، بی نظمی ساعت کاری می باشد. گرینبرگ هم معتقد است که تعارض زیاد شغلی منجر به فرسودگی شغلی می شود. زمانی که فرد

استرس زیاد، مداوم و کنترل نشده در محیط کار تجربه می کند؛ تقاضای محیط کار بیش از توانایی فرد باشد و نتواند به اهداف خویش برسد و همچنین افرادی که آستانه تحمل پایینی دارند و توانایی مقابله با استرس را ندارند بیشتر در مرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند. بنابراین اینگونه هست که تعارض عملکرد کلی را پایین می آورد. اما با پذیرش تضاد در شغل افراد راحت تر با مشکلات کنار می آیند در نتیجه عملکرد آنها بهبود می یابد.

بحث درخصوص فرضیه فرعی دوم و چهارم:

فرضیه فرعی دوم: « ابعاد انگیزش شغلی با عملکرد حرفه ای رابطه معناداری دارد.»
جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین ابعاد تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد شغل با عملکرد حرفه ای وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: « ابعاد انگیزش شغلی به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد حرفه ای می باشد.»
جهت آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که از بین ابعاد انگیزش، تنها دو بعد تنوع مهارت و بازخورد شغل قدرت پیش بینی معناداری برای عملکرد حرفه ای داشت.

نتیجه این آزمون ها با نتایج تحقیقات ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷)، داوودی و همکاران (۱۳۹۱)، خلقی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، تزییر و تنامی (۲۰۱۳)، مارلین ال و همکاران (۲۰۱۰)، مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹) و ویمن (۲۰۰۹) همسو می باشد.

در خصوص تاثیر انگیزش بر عملکرد کارکنان بارباتو^۱ (۲۰۰۴) اعتقاد دارد انگیزه کارکنان می تواند از لحاظ تجربی این علل بروز این رفتارها را تبیین کند. درک صحیح انگیزش می تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان ها و پیش بینی تاثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می توان رفتارها را در سازمان ها به گونه ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تامین شود. از آنجا که انگیزه کارکنان، رفتار آنها را هدایت می کند، این انگیزه می تواند بر رفتارهای اختیاری آنها نیز تاثیرگذار باشد (بارباتو، ۲۰۰۴). آلن و راش^۲ (۱۹۹۸) نیز معتقدند که مدیران برای ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، به برداشت خود از انگیزه کارکنان تکیه می کنند؛ بنابراین انتظار می رود منابع انگیزش ارتباطی قوی با رفتارهای عملکرد حرفه ای آنها داشته باشد (آلن و راش، ۱۹۹۸).

انگیزش، خودپنداره درونی از تمایل فرد به راضی کردن و تقویت احساس خود از صفات، شایستگی ها و

1 -Barbato

2-Allen&Rash

ارزش هاست. افراد دارای چنین انگیزه ای، برای صفات، شایستگی ها و ارزش هایی که مبنای خود آرمانی هستند، استانداردهایی درونی در نظر می گیرند. این انگیزه در افرادی موثر است که به رفتارهایی تمایل نشان می دهند که این استانداردهای شخصی را تقویت می کنند و به مراحل بالاتری از شایستگی می رسند. نتیجه تحقیق جان ویمن (۲۰۰۹) نشان داد که انگیزش کاری، فاکتورهای منتخب محیطی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمین ارتباط دارد. مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان دریافتند که: انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین، رضایت شغلی پایین را منجر می شود. مارلین ال و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تاثیر انگیزش در رضایت شغلی مدیران پرستاری نشان دند که مدیرانی که سابقه طولانی در مدیریت اجرایی داشتند و با دانشگاهها و مدارس پرستاری همکاری زیادی داشتند، رابطه مستقیمی بین انگیزش و رضایت شغلی آن ها مشاهده نشد. همچنین انگیزش پیشگویی کننده مهمی از رضایت شغلی بود.

اشخاص دارای انگیزش خودپنداره ی درونی، به استانداردهای شخصی تمایل دارند و فعالیت هایی را دنبال می کنند که نیازمند مهارت های منحصر به فرد آنهاست. زمانی که افراد، در رفتارهایی مطابق با خودپنداره خود درگیر می شوند، این احتمال وجود دارد که خود را در استاندارد بالای عملکرد حفظ کنند. اگر این استانداردها منعکس کننده اخلاق قوی کار باشد، فعالیت هایی را دنبال خواهند کرد که به دیگران کمک کنند. افرادی که انگیزش خود پنداره ی درونی بالایی دارند نیز دارای این مشخصات هستند. بارباتو و شول (۱۹۹۹) شباهت های بین انگیزش خودپنداره درونی و نیاز به موفقیت را نشان می دهند (بارباتو و شول^۱، ۱۹۹۹). بارباتو و استوری^۲ (۲۰۱۱) ارتباط مثبتی بین ارزش برای موفقیت و پنج نوع رفتارهای شهروندی سازمانی شان دادند (بارباتو و استوری، ۲۰۱۱). تانگ و ابراهیم (۱۹۹۸) ارتباط مثبتی را بین رفتارهای شهروندی سازمانی و انگیزش موفقیت گزارش کردند.

هرزبرگ^۳ (۱۹۶۶) در نظریه انگیزش و بهداشت روانی اظهار می دارد نیازهایی را می توان معرفی کرد که از یک سو برای نیروی انسانی رضایت و کامیابی بوجود آورده و از سوی دیگر، فقدان رضایت، بی تفاوتی به وجود می آورد. در صورت رفع این نیازها شخص راضی می شود.

عوامل ارضا کننده این نیازها عوامل شغلی، درونی و نه محیطی، هستند و شامل کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد در کار می باشد. پایداری این رضایت، ترکیب محتویات شغلی به نحو مطلوب است. بدین سان باید به موازات بهسازی محیط شغلی، به برانگیختن انگیزه های خلاقه آدمی

1 -Baebuto&Scholl

2 -Story

3-Herzberg

پرداخت. انگیزه های خلاقه آدمی، رضایت واقعی را در ذات، کیفیت و نتیجه کار جستجو می کنند. ضمناً، طبق نظریه انگیزش، موفقیت در صدد شناخت انگیزه هایی بر می آید که باعث می شود، شخصی از شخص دیگر تلاش بیشتری کرده و خواهان توفیق در کار است و می کوشد به نحوی آن را در افرادی که چندان رغبت ندارند بوجود آورد. اشخاصی که از این انگیزه بهره مندانه در صدد پذیرش سطح متعارفی از مخاطره در کار بر آمده و به دریافت بازخورد های آن در محیط کار تمایل دارند. لذت و رضایت شغلی و اتمام کار به نحو کامل، از مشخصه این اشخاص است. (کوئلبل^۱، ۱۹۹۱).

در خصوص تبیین رابطه بین تنوع مهارت با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که تنوع مهارت به گسترش نیازهای شغلی کارمندی که از استعداد ها یا مهارت های متعدد به منظور انجام موفق شغل استفاده می کند اشاره دارد. بدون شک افراد با استعداد و دارای مهارت در کار دارای خلاقیت بالاتری نسبت به بقیه افرادی هستند که از مهارت و استعداد پایینی برخوردارند. به همین دلیل آنها از این مهارت ها جهت بهتر عمل کردن و مقابله با مشکلات استفاده میکنند. در نتیجه عملکرد حرفه ای آنها نیز افزایش میابد.

در خصوص تبیین رابطه بین هویت شغل با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که هویت شغلی منجر به شکل گیری یک گروه منسجم در سازمان می شود و سازمان را از مزیت های کار تیمی در حد عالی برخوردار می نماید. از جمله اینکه در کار تیمی، احتمال ارائه راه حل های ابتکاری و خلاقانه برای حل مسائل مبتلا به سازمان بیشتر می شود و عقل جمعی تیمی می تواند در دانش و مهارت روبه رو شدن با مسائل سازمانی را افزایش دهد که در نتیجه آن بسیاری از متغیرهای رفتارشناسی داخل سازمانی از جمله انگیزه، مشارکت، فرصت رشد فردی بالاتر می رود و در پی آن عملکرد سازمان را متأثر می سازد.

در خصوص تبیین رابطه بین اهمیت شغل با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که اهمیت شغل به تماس (برخوردی) کار یک نفر با دیگر افراد، اشاره می نماید، وقتی شغل یک نفر دارای اهمیت است که، آنچه را که او انجام می دهد، عملکرد موفقیت آمیزتری را نسبت به دیگر شغلها در شرکت به همراه داشته باشد. به همین دلیل است که در این پژوهش نیز مشخص شد عملکرد حرفه ای شرکت کنندگان متأثر از اهمیت شغل آنهاست.

در خصوص تبیین رابطه بین استقلال و بازخورد شغلی با عملکرد حرفه ای معلمان باید گفت که شغلی دارای استقلال می باشد که دارای آزادی در تصمیم گیری، استقلال از سرپرست، روش های فهرست بندی وظایف شغلی و نحوه اجرای شغل باشد. استقلال شغلی به عنوان یکی از ابعاد و مؤلفه های سرمایه اجتماعی و به مثابه عاملی نگهدارنده در زمره ارزشهایی است که باید در قشرها و گروههای کاری هر جامعه ای ایجاد، تقویت و منتشر شود. این متغیر همچنین یکی از مهمترین شاخصها و نشانگرهای مؤثر سلامت و بهزیستی

شغلی است. بسیاری از فیلسوفان اجتماعی نظیر هیس و توکویل معتقدند که استقلال، پایه اساسی نظم می باشد، استقلال تنش های شغلی را کاهش و انسجام را افزایش می دهد در نتیجه عملکرد فرد را بهبود می بخشد

بررسی فرضیه اصلی تحقیق «بین انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم رابطه معناداری وجود دارد.» جهت آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین انگیزش شغلی با عملکرد حرفه ای و همچنین خلاقیت شغلی با عملکرد حرفه ای وجود دارد. نتیجه این آزمون با نتایج تحقیقات بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، ناظم و همکاران (۱۳۸۵)، ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷)، تزینر و تنامی (۲۰۱۳)، مارلین ال و همکاران (۲۰۱۰)، مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹) و ویمن (۲۰۰۹) همسو می باشد. در تبیین یافته های فوق بایست گفت که نتایج این آزمون حاکی از آن است که خلاقیت و انگیزش شغلی دو شاخص بسیار مهم در میزان عملکرد حرفه ای می باشند. خلاقیت و انگیزش شغلی هر کدام به گونه ای باعث کاهش یا افزایش عملکرد حرفه ای می شود. انگیزش شغلی مجموعه ای از نیروهای اثر بخشی است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می کنند (پیندر^۱، ۱۹۹۸؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش های و فعالیت های فرد یا افراد است انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (بسل^۲، ۲۰۱۲) برای افزایش بهره وری در سازمان نیاز به تامین شرایط چندی احساس می شود که مهم ترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی انگیخته برای انجام وظایف خود مهم ترین عامل بهره وری است انگیزش کارکنان نیز باعث افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه شود و تنها مدیرانی می توانند موجبات ارضای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم کنند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان بوجود آورده باشد (قره خانی، ۱۳۸۵).

همچنین خلاقیت ویژگی اکتسابی است که در گذر زمان و در گامهای تدریجی و بر اثر تجارب مختلف شکل می گیرد؛ لیکن از این یافته می توان استنباط کرد که با غنی ساختن تجربه معلمان و گسترش آموزش های آنان می توان فراگیری ویژگی هوشمندی را به جلو انداخت و به آنها کمک کرد تا این ویژگی را در همان سال های آغازین ماموریت و مدیریت خود بدست آورند تا باعث بهبود عملکرد آنها شود.

در نهایت اینکه این پژوهش دارای محدودیت هایی از جمله محدودیت گروه نمونه، استفاده صرف از پرسشنامه و عدم توانایی در کنترل متغیرهای دیگر بود. لذا پیشنهاد می شود لذا برای اینکه نتایج حاصل از

1 -Pinder

2-Bessell

این پژوهش ها را بتوان با اطمینان خاطر بیشتر به جامعه تعمیم داد باید چنین موضوعاتی به کرات در جوامع دیگر و گسترده تر نیز بررسی شود تا با حذف و کنترل متغیرهای مزاحم به رابطه ی واقعیت بین دو متغیر پی برد. همچنین پیشنهاد می شود که پژوهشگران آتی به بررسی رابطه عملکرد معلمان با دیگر متغیرها نظیر ابعاد شخصیت، کیفیت زندگی کاری، طرحواره های هیجانی و نگرش های ناکارآمد، اعتماد بین فردی و غیره پردازند.

منابع:

۱. ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲. بهادری، محمدکریم؛ رعدابادی، مهدی؛ تیمورزاده، احسان و یعقوبی، مریم (۱۳۹۳). تحلیل عاملی تأییدی الگوی انگیزش شغلی هرزبرگ در سازمانهای بهداشت و درمان نظامی ایران، مجله طب نظامی، دوره ۱۷، شماره ۲، ص ۶۵-۷۱.
۳. بیدختی، علی اکبر؛ حمزئیان، عظیم؛ صباغیان، زهرا (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و خلاقیت در معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان. مجله علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۸، دوره پنجم، سال شانزدهم، شماره ۱، ص ۴۳-۶۸.
۴. پات، فریبا؛ لطیفیان، احمد (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین رضامندی شغلی و عملکرد معلمان در مدارس راهنمایی منطقه طرقله. مجله دانش و توسعه، شماره ۱۰، ص ۴۷-۶۲.
۵. پیرخانی، علیرضا (۱۳۸۳). عوامل کم توجهی به خلاقیت در دانشگاه ها و شیوه های ارتقای آن، فصلنامه خلاقیت و نوآوری، شماره ۷.
۶. داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزاجانی، سید مرتضی (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳، ص ۱۳۹-۱۲۷.
۷. ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره دوم، زمستان ۸۷، ص ۱۶۸-۱۴۷.
۸. سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی و مختاری، زینب (۱۳۹۴). اثر هوش عاطفی در بهبود رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در نهادهای آموزش عالی، مقاله ۳، دوره ۶، شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۴، صفحه ۳۹-۶۰.
۹. عزیز زاده، س (۱۳۸۶). بررسی اثربخشی آموزش خلاقیت بر افزایش نگرش کارآفرینانه بیکاران

شهر تهران. پایان نامه چاپ نشده، کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبائی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

۱۰. غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجویی، فریده؛ دهقان، آیت الله؛ حسینی، سیده مهسی (۱۳۸۷). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، پاییز ۲۰۱۵-۲۳۴ ص ۸۸.

۱۱. غلامی، خالد؛ عقابی، محبوبه؛ امیرهاشمی، حمیده؛ یداللهی، شیرین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین روحیه معلمان و عملکرد شغلی آنان در مدارس دبستان شهرستان دشتستان. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

۱۲. کاشف، مجید (۱۳۶۹). بررسی نقطه نظرات شرکت کنندگان در مرحله نهایی مسابقه علمی، فرهنگی و ورزشی در خصوص چگونگی اجرای مسابقه، تهران: واحد پژوهش و تحقیق اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۶۹.

۱۳. مرتضوی، مهدی و منیریان، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۰، ص ۳۸-۲۷.

۱۴. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. ترمه: تهران

۱۵. مؤذن جمشیدی، میرهادی و حق پرست، نرگس (۱۳۹۳). سنجش میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۱، ص ۷۴-۴۹.

16. Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). "The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment". *Journal of Applied Psychology*, 83, 247-260.
17. Barbuto, J. E. (2004). "The Motivation Sources Inventory". Lincoln, NE: Future Leadership. 1- 5.
18. Barbuto, J. E., & Story, J. S. (2011), "Work Motivation And Organizational Organizational Citizenship Behavior". *Journal of leadership studies*, 5 (1), 123-145.
19. Marlin I. lamborn R N. (2010). Motivation and job satisfaction of school of nursing. *Voll (5). Iss 1*.
20. Mukhi.H.R. Management of systems, New Dehli, Smt, Sumitra Handa, 1995, p:287.
21. Noel, s. et al. (2011). Creativity and management. oxford press.
22. Plank, R.E, & Reid, D.A. (1994). The mediating role of sales behaviors: An alternative perspective of sales performance and effectiveness. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(3), 43-56.
23. Receptoğlu., A. (2014). Analyzing Job Motivation Level of High School Teachers in Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume

رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم □ ۱۵۷

116, 21 February 2014, Pages 2220–2225.

24. Sarooghi, H., Libaers, D., Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors, *Journal of Business Venturing*, Volume 30, Issue 5, September 2015, Pages 714–731.
25. Tziner, & Tanami (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volume 29, Issue 2, August 2013, Pages 65–74.
26. Weinberg, R. G. (1995). Foundations of sport and exercise psychology. *Human Kinetics*, 1995, p:25.
27. Weyman, J. (2009). Florida Educational Research and Development Council, Inc. Research Bulletin 19, n 2 win.