



## تاثیر خلاقیت بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان نقده

مهران مولوی<sup>۱</sup>، مریم مهران<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد (dr-molavi1967@yahoo.com)

<sup>۲</sup> دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

نقش نیروی انسانی کارآمد و پرنگیزه مستقیم در وظایف خطیر و پراهمیت منابع انسانی اثر می‌گذارد. منابع انسانی عمده ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آید، بویژه در سازمانهای دولتی اعمال سیاستهای خط مشی گذاران و برنامه ریزان از طریق منابع انسانی انجام می‌پذیرد. منابع انسانی راضی و پر انگیزه در پیشبرد سیاستها و برنامه های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند. شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری رساند. عوامل رضایت شغلی در هر سازمانی می‌تواند به اقتضای شرایط آن سازمان متفاوت باشد. در دستگاههای دولتی که به دنبال تأمین آسایش و آرامش مردم و تحقق آرمانهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مدون می‌باشند، رضایت منابع انسانی نقش بسزایی دارد. بی شک کارمندان راضی تر، اثربخشی بیشتری دارند و بهتر می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف سازمانی یاری رسانند. هر چه کارکنان راضی تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیتهای روزمره خود می‌پردازند. از همین روست که کارایی بیشتری نیز دارند. شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند نقش مستقیمی در تحقق آرمانها، اهداف بلند مدت و وظایف روزمره داشته باشد. شناخت مهمترین عواملی که نارضایتی شغلی را در دستگاههای دولتی موجب می‌شود، با مورد کاوی وزارت کشور، هدف اصلی این پژوهش است. شناخت این عوامل باعث می‌شود تا مدیران ارشد دستگاههای دولتی درباره حذف این عوامل کوشش کنند و عواملی را که موجب جلب رضایت شغلی می‌شود، تا حد ممکن تقویت کنند. (۹)

یکی از ویژگی های اساسی و سازنده ی انسان، خلاقیت است که در رشد، تکامل و تمدن بشری نقش مؤثری دارد و زیر بنای اختراع ها و دستاوردهای علمی و هنری است. پژوهش های انجام شده در زمینه ی خلاقیت نشان می‌دهد که می‌توان با کاربرد شیوه های مناسب، تفکر خلاق را پرورش داد (۱). لوتانزفرد و اولیو (۲۰۰۶) خلاقیت را به

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر خلاقیت بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان نقده پرداخته است. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی (۱۳۸۲) و رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۹۶) استفاده شد. جامعه مورد مطالعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران مرد و زن آموزش و پرورش شهرستان نقده در سال تحصیلی ۹۵ - ۹۴ می‌باشد، که تعداد آن ها طبق آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان نقده ۹۰ نفر بود و حجم نمونه با استفاده از روش شامل همان تعداد اعضای جامعه ی مورد مطالعه بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از جهت تعیین نرمال بودن جامعه از آزمون کلمارگروف اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتیجه ی آزمون فرضیه ها نشان داد که بین خلاقیت و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد نتیجه می‌گیریم که ایجاد زمینه های پرورش خلاقیت شغلی و رضایت شغلی در هدایت تدریس بسیار موثر و از جایگاه بالایی برخوردار است و بکارگیری دبیران جوان با تحصیلات دانشگاهی برای هدایت تیم های علمی لازم می‌باشد.

واژه های کلیدی: خلاقیت شغلی، رضایت شغلی، دبیران

### مقدمه و بیان مساله

بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می‌باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می‌دهند، چنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اصلی سازمان باشد و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند. برخی دیگر به ارتباط رضایت شغلی با بهبود انگیزش کارکنان می‌اندیشند و به افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش توجه می‌کنند.