

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

Soraya Kam Dost \*: MA in general psychology.

Sirous Narimanpour: MA in physical education.

### Abstract

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

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

\*Corresponding author: MA in general psychology.

Email: [msarkaout@gmail.com](mailto:msarkaout@gmail.com)

DOI: 10.22034/esbam.2023.405073.1028

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

### Detailed Abstract

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

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

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

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

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

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

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

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

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

سیروس نریمان پور: کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی.

### چکیده

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

\*نویسنده مسؤل: کارشناسی ارشد رشته ی روانشناسی عمومی.

Email: msarkaout@gmail.com

DOI: 10.22034/esbam.2023.405073.1028

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

1- Motivation

2 -Self-esteem

3- Job motivation

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

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

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



## روش پژوهش

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

## یافته ها

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

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

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

جدول ۲ نتایج آزمون هم خطی

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

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

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

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

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



جدول ۴ آزمون لون برای یکسانی واریانس‌ها

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

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

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

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

نتایج جدول ۵ ماتریس همبستگی بین انگیزش شغلی، خلاقیت هیجانی و عزت نفس را نشان می‌دهد که بین متغیر بین انگیزش شغلی و خلاقیت هیجانی با عزت نفس همبستگی وجود دارد و این همبستگی معنادار است چرا که از ۰/۰۵ کمتر است. ( $p < 0.05$ )

جدول ۶ خلاصه مدل رگرسیونی

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

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

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

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

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

جدول ۸ ضرایب متغیرها در رگرسیون چندمتغیره گام به گام

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

### بحث و نتیجه گیری

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

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

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

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

## References

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

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

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

