



## رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج

هانیه محمدی نیک

دانشجوی کارشناسی پرستاری – دانشگاه علوم پزشکی بندر لنگه

### چکیده:

تلاش و کوشش همه سازمانها دست یافتن به کارکنانی است که از صلاحیت، شایستگی و رضایت مندی شغلی برخوردار باشند. بنابراین همه آنها تلاش دارند تا سطح رضایت مندی کارکنان خود را افزایش دهند. یکی از مولفه های موثر بر رضایت شغلی کارکنان، میزان خلاقیت و نوآوری می باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی بیمارستان های شهر یاسوج میباشد. براساس جدول مورگان تعداد ۸۹ نفر، از ۱۱۰ نفر پرستاران، براساس روش نمونه گیری دردسترس بعنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه، خلاقیت (رندسیپ)، نوآوری (مارتین پاتچن) و رضایت شغلی (مینه سوتا)، استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل از روش همبستگی، تحلیل رگرسیون و آزمون T استفاده شده است. نتایج نشان میدهد که بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه معنی داری وجود دارد. هر چه میزان خلاقیت و نوآوری افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش مییابد. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی می باشد.

واژگان کلیدی: خلاقیت<sup>۱</sup>، نوآوری<sup>۲</sup> رضایت شغلی<sup>۳</sup>، کارکنان سازمان، دانشگاه یاسوج.

<sup>1</sup> creativity

<sup>2</sup> innovation

<sup>3</sup> job satisfaction



## مقدمه

در دنیای امروز با توجه به رقابت سریع کشورها برای توسعه اقتصادی و ایجاد اشتغال و کارآفرینی سازمان ها نیازمند تدوین استراتژی های هستند که در آنها خلاقیت و نوآوری به عنوان یک استراتژی اصلی در نظر گرفته شود. ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در دنیای امروزی به خاطر رقابت؛ نیاز به رشد و توسعه اقتصادی، سودآوری و بقای سازمان می باشد. در صورتیکه به عنوان یکی از استراتژی های اصلی تدوین برنامه های استراتژیک در نظر گرفته شود می تواند نقش جدی را در کارآفرینی ایفا نماید.

تلاش و کوشش همه سازمانها دست یافتن به کارکنانی است که از صلاحیت، شایستگی و رضایت مندی شغلی برخوردار باشند. بنابراین همه آنها تلاش دارند تا سطح رضایت مندی کارکنان خود را افزایش دهند. رضایت احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست میابد (مقیم، ۱۳۸۵، به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۷).

کینزبرگ<sup>۴</sup> و همکارانش، به دو نوع رضایت شغلی (درونی - بیرونی) اشاره میکنند. رضایت درونی ناشی از احساس لذت انسان صرفاً از اشتغال، مشاهده پیشرفت، انجام مسئولیتهای اجتماعی و بظهوررساندن توانایی ها و رغبت های فردی است. و رضایت بیرونی ناشی از شرایط محیط کار، دستمزد و پاداش و نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط (یوسفی، ۱۳۸۶).

خلاقیت شیوه ای از تفکر است که ایده های جدید بوجود می آورد (لوسیر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷، به نقل از شهرآرای، ۱۳۷۶) و نوآوری فرآیند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روشهای جدید عملیات است. عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو ناشی از خلاقیت، به عبارت دیگر، در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به صورتهای گوناگون عرضه می شود (رابینز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱، به نقل از طالب بیدختی، ۱۳۸۵).

نوآوری به عنوان مسئله ای مهم برای افراد، نهادها و کلاً برای همه جوامع به دلیل ارتباط آن با انعطاف پذیری و تولید بسیار مهم است (رانکو، ۲۰۰۴)، کروگالگلیاردی (۲۰۰۳) معتقدند مهمترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه ها نوآوری و خلاقیت است. نوآوری عامل مهمی در بقای سازمانها در محیط پرقابتهای کنونی است (نیکنامی، ۱۳۸۸).

توجه به دانشگاه (که حائز اهمیت فرهنگی و علمی است) و نیاز به تحقیق در این حوزه احساس میگردد. همچنین این مرکز علمی با خلاقیت و نوآوری پیوند دیرینه دارد. اهمیت نوآوری در دانشگاه ها بالاست و توجه سایر کشورها در نوآوری در دانشگاه، قابل توجه است. بعلاوه رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مورد توجه و ارزش بحث در این حوزه و یافتن عوامل موثر در رضایت شغلی (که در این پژوهش خلاقیت و نوآوریست) مورد تاکید میباشد.

**اهداف پژوهش:** الف) هدف کلی: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی، در بیمارستان های شهر یاسوج میباشد. ب) اهداف جزئی: بررسی رابطه خلاقیت با ابعاد رضایت شغلی (شرایط کاری، سطوح مسئولیت شغلی، تنوع کاری، فرصتهایی جهت پیشرفت، شایستگی کارکنان، پاداش) در بیمارستان های شهر یاسوج. بررسی رابطه نوآوری و ابعاد رضایت شغلی در بیمارستان های شهر یاسوج. پیش بینی رضایت شغلی از طریق متغیرهای خلاقیت و نوآوری. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سابقه کاری. تعیین تفاوت رضایت شغلی در دو جنس.

**ضرورت پژوهش:** رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، تعهد کارکنان، تعلق و دلبستگی به محیط کار، بهبود کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، افزایش روحیه، عشق و علاقه بکار است (حیدری، ۱۳۸۷، به نقل از پارسا نژاد، ۱۳۹۰). علت اهمیت پدیده نوآوری اینست که واحدهای صنعتی همه در حال تغییر و تحول هستند و سازمانی که نخواهد در خود تحول ایجاد کند محکوم به فنا است. سکون و بی حرکتی در دنیای امروز نتیجه ای جز نابودی همراه ندارد (آنکونا و کالدول<sup>۷</sup>، ۱۹۸۷، به نقل از موسوی، ۱۳۸۷). تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت، مدیریت و بطور کلی ارزشها و معیارهای حساس امروزی همچون قیمت، کیفیت، خدمات و سرعت در ادامه محصولات در بازار پر رقابت تجارت جهان، سازمانهای موفق را بر آن داشته تا اهداف، گرایشها و علایق خود را در جهت بکارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (شفیعی، ۱۳۸۷).

<sup>4</sup> Kingzberg

<sup>5</sup> Lussier

<sup>6</sup> Robbins

<sup>7</sup> Ancona & Caldwell



این پژوهش میتواند در مشخص شدن عوامل موثر بر رضایت شغلی (خلاقیت و نوآوری) بیمارستان های شهر یاسوج موثر باشد. و بتوان با تاثیرگذاری و بهبود این عوامل سعی در بهبود وضعیت شغلی شاغلان و در نتیجه بهبود وضعیت کشور کشور داشت. پیشرفت و توسعه هر جامعه بیش از هر چیز در گرو تربیت نیروی انسانی کارآمدی است که بتواند با اندیشه پویا و خلاق خود امکانات بالقوه موجود را به بهترین شیوه ممکن به کار گیرد و در جهت حل و فصل مسائل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه بکوشد. خلاقیت، جنبه های متعددی دارد که هر کدام از آنها باید در جای خود بررسی شوند. یک جنبه ی بسیار مهم خلاقیت، وجود شرایط لازم برای بروز این استعداد همگانی است. خلاقیت یک ویژگی صرفا ذاتی نیست، بلکه همه انسانها از این توانایی برخوردار هستند و همه درجات گوناگونی از این استعداد را دارند. علاوه بر این عواملی همچون مهارت یابی، آموزش پذیری، انعطاف پذیری، سطح دانش و آگاهی، خطرپذیری، نترسیدن از اشتباه و شکست نیز در میزان خلاقیت و نوآوری تاثیر فراوان دارند. لذا در این مقاله سعی شده رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در بیمارستان های شهر یاسوج مورد بررسی قرار گیرد.

### پیشینه پژوهش

کریستین<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۸۷) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت، رضایت شغلی کارکنان یک موسسه ی آموزشی در آمریکا پرداختند. و دریافتند که متغیر فرهنگ سازمانی دارای رابطه ی مثبت و معنادار با متغیرهای خلاقیت و رضایت شغلی است (نیکنامی، ۱۳۸۸).

درمورد رابطه ی بین رضایت شغلی و جنسیت، زندگی پور (۱۹۸۸)، به این نتیجه رسید که مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند (شهامت و روزگار، ۱۳۹۰).

آمالی و هنسی<sup>۹</sup> (۱۹۸۹) نشان دادند، عوامل اجتماعی و محیطی نقش اصلی را در کار خلاق ایفا می کنند. آنها یافتند بین انگیزه های شخصی و خلاقیت ارتباط قوی ای وجود دارد. که قسمت زیادی از این گرایش را محیط اجتماعی یا حداقل جنبه های خاصی از محیط تعیین میکنند (سام خانیان، ۱۳۸۱، به نقل از پوستین دوز، ۱۳۸۸).

کنس<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۲)، رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی و شش متغیر دموکراتیک در میان موسسات بین المللی مورد بررسی قرار داد. شش متغیر عبارت از: ۱- جنس ۲- سن ۳- ملیت ۴- سطح تحصیلات ۵- سطح اشتغال ۶- سنوات خدمت. تعداد افراد نمونه ۱۳۵۰ نفر بودند که تمام کارگران و کارمندان کمپانی نفتی بزرگ را شامل میشدند. نتایج حاکیست که متغیرهای اشتغال و سطح تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی داشتند. رابطه بین سن و رضایت شغلی از نظر آماری معنی دار نبود، اما سنوات خدمت با رضایت شغلی رابطه معناداری داشت. زنان بیش از مردان از شغل خود رضایت داشتند (عباسی ۱۳۷۳، به نقل از رستمی، ۱۳۸۸).

پژوهش کیم (۱۹۹۲)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می برد، بعلاوه تحصیلات بالا پاداش های غیرمادی نیز دارد. (شفیع آبادی و خلج، ۱۳۸۹).

اسکات و بروس<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۴)، در پژوهش خود در رابطه با جوسازمانی و رفتار نوآورانه در سازمان دریافتند که یک جو سازمانی که قویا از نوآوری حمایت می کرد، رفتار نوآورانه رادرمیان مهندسان و دانشمندان در بخش تحقیق و توسعه یک شرکت بزرگ آمریکایی افزایش داد (وشال ۱۳۸۷، به نقل از بهنام ۱۳۸۸).

پل من<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۶)، در پژوهش های خود دریافت که جنسیت به طریق ناشناخته بر خلاقیت اثر می گذارد چرا که جنسیت حس خویشتن درونی فرد را به همانگونه ای که فرصتهای خارجی مطرح هستند، شکل میدهد (بانسی، ۱۳۸۷، به نقل از بهنام، ۱۳۸۸).

اوشاگ همی (۱۹۹۶) در پژوهشهایی که در ارتباط با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در انگلستان، ولز، اسکاتلند و ایرلند شمالی انجام داد، به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی این کشورها از شغل خود بویژه در ارتباط با آموزش و پژوهش و تعامل با

<sup>8</sup> Christine

<sup>9</sup> Hensi

<sup>10</sup> Kenneth

<sup>11</sup> Scott & Bruce

<sup>12</sup> Polman



همکاران راضی و در خصوص حقوق و مزایا و چگونگی ارتقاء و عملکرد مسئولان ناراضی هستند. لذا، افزایش حقوق و مزایا لزوماً موجب رضایت شغلی نیست بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده تا اندازه ای که اعضای هیئت علمی ناراضی نباشند، عمل میکند (شهامت و روزگار، ۱۳۹۰)

لیسی و شین<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۷) رضایت شغلی اعضای هیئت علمی کشورهای استرالیا، آلمان، کنگ، مکزیک، سوئد، انگلستان و ایالت متحده را بررسی کرده اند. نتایج بیانگر این است که عوامل محیطی، نظیر محیط کاری و ارتباط با همکاران و مقام و منزلت اعضای هیئت علمی در جامعه در رضایت شغلی آنان نقشی بسزا ایفا میکنند (شهامت و روزگار، ۱۳۹۰)

دی<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۹) پژوهشی تحت عنوان "پشتیبانی سازمانی از نوآوری، چشم اندازهایی از جامعه هیئت علمی دانشگاه "دردانشگاه آیوا اجرا کرد. نتایج نشان داد که: ۱- اعضای هیئت علمی که سابقه خدمت آنها بیش از یک سال بود، حمایت بیشتری برای نوآوری از سوی مقامات دانشگاه دریافت میکردند که این مسئله باعث میشد که به نحو مثبتی گرایش برای باقی ماندن در شغل در آنها ایجاد شود. ۲- ویژگیهای جو سازمانی خود مختاری شغلی و استقلال عمل رابطه نزدیکی با میزان دریافت حمایت برای نوآوری داشتند. ۳- وجود رابطه متقابل دوستانه و استقلال عمل در کار به نحو مثبت با دریافت حمایت برای خلاقیت و نوآوری رابطه دارد (به نقل بهنام، ۱۳۸۸).

در پژوهشی توسط کری ال آسنورت، هیلاری براون و لاورن مک گوایر از موسسه امور روانشناسی دانشگاه شفیلد- انگلستان ارائه شده در کنفرانس (SIOP) سال ۲۰۰۰ در نیواورلئان ایالت لوئیزونا آمریکا، این فرضیه را مورد آزمایش قرار داد که انگیزش، توانای شغلی و شخصیت خلاق بر نوآوری از طریق تولید ایده اثر میگذارند. نتایج نشان داد اثرات شخصیت خلاق و انگیزش بر روی نوآوری با یکدیگر ارتباط داشتند (موسوی، ۱۳۸۷، ص ۹۵)

در گزارش نظرسنجی هیئت علمی آمریکا که به وسیله ی مرکز پژوهش نظرسنجی (۲۰۰۰)<sup>۱۵</sup> انجام گرفت، عنوان شده که ۴۰ درصد اعضای هیئت علمی دانشگاههای آمریکا در پارهای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و رویه های دست و پاگیر ناراضیاند و در پی آنند که شغلشان را تغییر دهند. عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی برای گذارندن با خانواده از عوامل برتر در رضایت شغلی ذکر شده اند. همچنین، اعضای هیئت علمی از استقلال کاری و ساعات کاری شناور اظهار رضایت کرده اند. گفتنی است که بر مبنای پژوهش یاد شده، بیش از ۹۰ درصد از اعضای هیئت علمی در مجموع از شغل خود اظهار رضایت کرده اند. (شهامت و روزگار، ۱۳۹۰)

گالیا ولکروز (۲۰۰۳) رافه (۱۹۹۹)، مایچ شی هان (۱۹۹۹)، هالبروک وهاگز (۲۰۰۳) در تحقیقات خود اظهار داشتند: که توسعه و بهبود نیروی انسانی سازمان تاثیر معنا داری بر عملکرد خلاق و نوآورانه آنها در سازمان دارد. بر طبق یافته های این مطالعات انجام اقداماتی نظیر آموزش و توسعه نیروی انسانی، افزایش مهارت ها، توسعه فرایند انتخاب و استخدام افراد، ایجاد امنیت شغلی کارمندان، سیستم پاداش دهی محرک و نوآور در عملیات تولید نه تنها باعث بالا رفتن سطح تولید سازمان می گردد بلکه باعث افزایش فعالیت های نوآورانه و خلاق کارکنان خواهد شد (رستمی، ۱۳۸۸)

در پژوهش روزمورنو و گارسیمورالس<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۵)، در رابطه با عوامل افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی بر روی ۲۰۲ مدیر ارشد، این نتایج بدست آمد: ۱- رهبری حمایتی، گروهی منسجم و یادگیری سازمانی، خلاقیت و نوآوری سازمانی را افزایش میدهد. ۲- عملکرد سازمانی از طریق نوآوری و خلاقیت سازمانی، توسعه می یابد (صادقی فرد، ۱۳۸۷، به نقل بهنام، ۱۳۸۸)

وال<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۵) در بررسی روابط ساختاری یادگیری و مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری معلمان مدارس ابتدایی شهر لیورپول به این نتیجه رسید که: مدیریت دانش رابطه مثبت معنادار با خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت رابطه مثبت با نوآوری دارد. مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری دارای رابطه مثبت معنادار با متغیر یادگیری است (نیکنامی، ۱۳۸۸)

در پژوهش پینگ یو (۲۰۰۶) تلاش شد مقایسه میان سرزندگی معلمان، فضای سرزنده سازمانی، نوآوری، خوشنودی شغلی و عملکرد شغل در تایوان، چین و هنگ کنگ تحقیق داده شود. افراد مورد بررسی ۱۴۱۳ معلم بودند که متشکل از ۳۱۱ مرد و ۱۰۵۹

<sup>13</sup> Lacy & Sheehan

<sup>14</sup> Dee

<sup>15</sup> National Opinion Research center

<sup>16</sup> Ruiz Moreno .A. Garcia morales.w

<sup>17</sup> Wall



زن از این تعداد ۶۸۷ نفر در مدارس متوسطه و ۷۱۳ نفر در مدارس ابتدایی مشغول به تدریس بودند. معلمان هر سه کشور به یک اندازه دلسوزند، اما معلمان تایوان فضای سازمانی سرزنده تری نسبت به معلمان چینی داشتند و معلمان چینی نیز فضای سازمانی سرزنده تری نسبت به معلمان هنگ کنگ داشتند. رفتار نوآورانه معلمان چینی بیشتر از معلمان تایوانی یا هنگ کنگی بودند. خوشنودی شغلی معلمان در تایوان بیش از چین و هنگ کنگ بود اما معلمان چینی عملکرد شغلی بالاتری نسبت به معلمان هنگ کنگی داشتند. در بین معلمان این سه کشور سرزندگی شخصی بالاترین ارتباط را با نوآوری در تدریس دارد. فضای سازمانی سرزنده بیشترین هماهنگی را با شغل دارد. محیط آرام سبب قدرت تفکر میشود و عامل عشق به خدا می شود و همچنین عامل ایجاد عزم برای حل مشکلات خواهد شد. توسعه تئوریک در این حیطه ضعیف بوده است و علت آن این است که دیدگاه های رهبری سنتی، بیشتر به تشریح پیش بینی ثمر بخش نتایج مرتبط میباشد تا به نتایج نوآوری (والدمن و باس ۱۹۹۱، به نقل موسوی، ۱۳۸۷)

مک لان<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود به بررسی اثرفرنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری یک شرکت خصوصی پرداخته بود. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای اثرات مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری است. و خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر نوآوری است (نیکنامی، ۱۳۸۸،

جووانا<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۶) به بررسی رابطه جوسازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان سه ایالت در آمریکا پرداخته و نتایج پژوهش وی نشان داد که: جوسازمانی دارای اثر مثبت بر خلاقیت و نوآوری میباشد. خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر متغیر نوآوری است (نیکنامی، ۱۳۸۸)

آشیم<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۶) به بررسی رابطه ی یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که اثر مثبت معنادار بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری دارد. همچنین خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر متغیر نوآوری است (نیکنامی، ۱۳۸۸)

ترنر<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۶) پژوهشی به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه مدرسه) با رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین (حقوق، سن) با رضایت شغلی افراد بود و بقیه فرضیه ها تایید نشدند (شفیع آبادی، ۱۳۸۹).  
هنگ<sup>۲۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، تحقیقات کمی و کیفی انجام شده، نشان میدهد که بیشتر صاحب نظران عوامل زیر را به عنوان عوامل اصلی خشنودی شغلی معرفی کرده اند:

- ۱- شرایط کاری ۲- تعامل با همکار و مدیر و زیردستان ۳- خود شغل ۴- حقوق و مزایا
- ۵- پیشرفت و ارتقاء ۶- تحسین و قدردانی ۷- کنترل و پاسخ گویی ۸- امنیت شغلی
- ۹- سبک رهبری ۱۰- خط مشی سازمان (ساعدی، ۱۳۸۹).

هیند<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۸) در بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری مدیران مراکز آموزش عالی پرداخت به این نتیجه رسید که مدیریت دانش اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت اثر مثبت معنادار بر نوآوری دارد. خلاقیت و مدیریت دانش قادر به تبیین ۲۵ درصد واریانس متغیر نوآوری بودند (نیکنامی، ۱۳۸۸).

بیت، بلای لاک، سویتسر<sup>۲۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش خود بر روی انترن هایی که از نظر پرداخت حقوق تفاوت داشتند، با این نتیجه رسیدند که ارتباط خوب با سرپرست، افزایش مهارتهای شغلی و داشتن فرصت ارتقاء بیش از پرداخت حقوق موجب رضایت شغلی است (زمینی، ۱۳۸۸،

مارتین<sup>۲۳</sup> (۲۰۰۹) به بررسی روابط ساختاری فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری در معلمان توکیو پرداخت. فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری رابطه دارد. خلاقیت دارای رابطه مثبت با نوآوری است. فرهنگ سازمانی و خلاقیت هر دو با هم قادر به تبیین ۲۸ درصد واریانس متغیر نوآوری بودند (نیکنامی، ۱۳۸۸)

<sup>18</sup> Mclean

<sup>19</sup> Joanna

<sup>20</sup> Asheim

<sup>21</sup> Hong.lu

<sup>22</sup> Hind

<sup>23</sup> Martine



سونه<sup>۲۴</sup> (۲۰۰۹) در بررسی رابطه ی سبکهای رهبری و جوسازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان هنگ کنگ به این نتیجه رسید که سبکهای رهبری و جوسازمانی اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر نوآوری است (نیکنامی، ۱۳۸۸)

جورج<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۹) در بررسی رابطه ی یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری کارکنان کارخانه صنعتی ماشین سازی به این نتایج رسید: یادگیری سازمانی اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر نوآوری است. مدل ساختاری خلاقیت و نوآوری دارای برازش مناسب است. دو متغیر خلاقیت و نوآوری سازمانی در مجموع قادر به تبیین ۳۱ درصد واریانس نوآوری بودند (نیکنامی، ۱۳۸۸)

در پژوهش شهامت و روزگار (۱۳۹۰) در بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، زنان در همه ی موارد از سطح رضایت پاینتری نسبت به مردان برخوردارند. مردان بیشتر از زنان در ارتباط با کار، همکار، ارتقاء، عوامل انگیزشی و در مجموعه هم از جنبه انگیزش و هم بهداشتی ابراز رضایت نموده اند.

شهامت (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان، پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، عنوان میکند که، در مقایسه ابعاد رضایت شغلی با سابقه کار، میزان رضایت شغلی (در ابعاد رضایت همکاران و رضایت از حقوق) در بین پرستاران با سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال به ترتیب با پرستاران دارای سابقه زیر ۵ سال و پرستاران با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال تفاوت معناداری دارد. نتایج نشان میدهد بیشترین میزان رضایت شغلی در ابعاد رضایت از همکاران و با سابقه سنی ۱۵ تا ۱۱ سال است.

پارسا نژاد (۱۳۹۰) در پژوهش خود، با عنوان رابطه خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، خلاقیت و رضایت شغلی را پیش بینی کننده استرس شغلی معرفی و بیان میدارد که بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در رضایت شغلی، میزان استرس شغلی ۰/۶۴۹ واحد کاهش می یابد.

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود با عنوان «بررسی میزان تاثیر درس کارورزی بر ایده پردازی خلاقیت و نوآوری در آینده شغلی رشته حسابداری (مطالعه موردی دانشجویان استان خراسان جنوبی)» نشان دادند که بین درس کارورزی و ایده پردازی خلاقیت نوآوری در آینده شغلی، افزایش توان اجرایی، شانس جذب، سطح معنی داری وجود دارد.

شفاعی و درویش (۱۳۹۶) در مقاله ای با عنوان «بررسی تاثیر رهبری تحولگرا بر خلاقیت و نوآوری کارکنان بادر نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه اجتماعی مطالعه موردی: شرکت کشتیرانی ادمیرال» که بر روی ۳۶۰ نفر از کارکنان و مدیران شرکت کشتیرانی ادمیرال واقع در امارات انجام شد، نشان دادند که رهبری تحول آفرین، بر ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی (ارتباطی، ساختاری و شناختی) تاثیر مثبت و معناداری دارد. آزمون مربوط به فرضیه های تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و نوآوری نیز مشخص نمود که سرمایه ساختاری بر خلاقیت و نوآوری کارکنان تاثیر معناداری ندارد.

حافظی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود با عنوان «رابطه خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی (به عنوان متغیرهای مستقل) و بهره وری (به عنوان متغیر وابسته) بر روی شرکت های تولیدی» که بر روی ۱۳۴ نفر از کل کارکنان سازمان انجام شد، نشان دادند که بین خلاقیت و نوآوری در سطح  $P < 0/01$  رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بین نوآوری، خلاقیت و بهره وری نیز رابطه معنادار وجود دارد. بین خلاقیت و سن در سطح ۰/۵/۰ رابطه معنادار وجود دارد اما بین خلاقیت و سابقه کار و خلاقیت و میزان تحصیلات رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین در بین ابعاد بهره وری، آمادگی کاری و حمایت سازمانی رابطه معناداری با خلاقیت دارند.

فرضیات پژوهش :

<sup>24</sup> Soonhee

<sup>25</sup> George





بین خلایقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. بین خلایقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. بین نوآوری و ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. نوآوری و خلایقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی میباشند. بین رضایت شغلی و سابقه کاری رابطه معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنا داری وجود دارد.

**روش تحقیق** (طرح کلی پژوهش): تحقیق حاضر به لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات جزء تحقیقات توصیفی - از نوع همبستگی، میباشد.

### روش شناسی:

جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۱۰ نفر از بیمارستان های شهر یاسوج در سال ۱۴۰۱ میباشد. تعداد ۸۹ نفر از پرستاران بر اساس جدول مورگان بعنوان نمونه آماری به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند. نمونه ۲۸ نفر زن و ۵۷ نفر مرد میباشند، ۴ نفر جنسیت خود را اعلام نکردند. بین سنین ۱۸ تا ۶۶ سال و سابقه کاری ۱ تا ۵۵، سطح تحصیلات از بی سواد تا لیسانس و مدرک هنری مرتبط متغیر است. در این پژوهش از ۳ پرسشنامه استفاده شده است:

۱- پرسشنامه خلایقیت رندسیپ (۱۹۷۹): پرسشنامه استاندارد خلایقیت رندسیپ (۱۹۷۹)، با ۵۰ سوال در مجله پرسنال ژورنال و به منظور اندازه گیری خلایقیت فرد در سازمان به چاپ رسیده است. (مقیمی، ۱۳۸۳). نمره گذاری پرسشنامه خلایقیت بر اساس مقیاس لیکرت و شامل ۵ طیف شامل (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف) میباشد. (رستمی، ۱۳۸۸). پایایی پرسشنامه توسط علوی و همکاران ۱۳۸۲، گلی ۱۳۸۵، سیادت و همکاران ۱۳۸۶، عامری و همکاران ۱۳۸۱، به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۸، ۰/۹۲، ۰/۷۴، ۰/۸۳، بدست آمده است. (رستمی، ۱۳۸۸). قهرمان تبریزی، ۱۳۸۴، سیادت ۱۳۸۶ و جهرمی، آلفای ۰/۸۲ را برای این پرسشنامه گزارش کرده اند. (پورطهماسبی، ۱۳۸۹). همچنین پایایی پرسشنامه توسط دامنی (۱۳۸۹) و پورطهماسبی (۱۳۸۹) به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۸ بدست آمده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه خلایقیت رندسیپ از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۸ بدست آمده است.

۲- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: پرسشنامه حاضر فرم کوتاه شده رضایت شغلی مینه سوتا است که شامل ۲۰ پرسش میباشد. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، چند وجه مختلف شغل که شامل شایستگی های سرپرستان، شرایط کاری، پاداش، تنوع کاری، سطوح مسئولیت شغلی و فرصت هایی جهت پیشرفت میباشد را شامل میگردد. (رهنما، ۱۳۸۴). پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا یک مقیاس درجه بندی است برای سطوح مختلف خشنودی و ناخشنودی (دامنه آن از خیلی خشنود تا خیلی ناخشنود است) (ویس و همکاران، ۱۹۶۷، به نقل از مهداد، ۱۳۸۴). پرسشنامه مینه سوتا بر پایه این مفروضه قرار دارد که رضایت و عدم رضایت بخشی از یک پیوستار دو قطبی است که رضایت شغلی را از طریق جمع بستن نمره ها و دو زیر مقیاس رضایت بیرونی و رضایت درونی اندازه گیری میکند (یوسفی، ۱۳۸۶). MSQ ۲۶ بطور گسترده ای مورد بررسی و از سطوح بالایی از اعتبار و روایی برخوردار است (رهنما، ۱۳۸۴). به اعتقاد ناگی (۱۹۹۶) مقیاس سنجش رضایت شغلی مینه سوتا شواهد روایی خود را در پیشینه های پژوهشی نشان داده است و برخلاف (JDI) به جای توصیف کارکنان از مشاغل خود به احساسات آنان میپردازد (یوسفی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۲). پرسشنامه MSQ دارای اعتبار بالایی است (تابر، ۱۹۹۱، به نقل از مهداد، ۱۳۸۴). پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۷) ۲۰ سوالی ضریب اعتبار ۰/۸۵ دارد. (نصیری، ۱۳۸۷). ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ میباشد (مقیمی، ۱۳۸۰، به نقل از صادقی، ۱۳۸۹). ضریب اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا ۰/۹۲ برآورد شده است. همچنین روایی این پرسشنامه مورد تایید میباشد (بختیار نصرآبادی، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمده است.

۳- پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی (مارتین پاتچن ۱۹۶۵): این ابزار در سال ۱۹۶۵ توسط مارتین پاتچن ابداع گردید. این پرسشنامه توانایی فرد برای بکارگیری نوآوری در شغلش را مورد ارزیابی قرار میدهد که شامل ۶ سوال بسته هرسوال بین ۳ تا ۶ گزینه انتخابی دارد (بهنام، ۱۳۸۸). پایایی آن توسط بهنام از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده و ۰/۸۲ گزارش گردید. پایایی پرسشنامه توسط



داوود آبادی فرهانی ۱۳۷۴، سنجیده و آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شد و دلغندی آلفای کرونباخ این آزمون را ۰/۷۸ گزارش کرده و توسط معصومه عابدینی ۱۳۸۴، آلفای کرونباخ آن سنجیده و میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱ بدست آمد و میزان همبستگی آزمون با آزمون نوآوری نژاد حاجی ۰/۷۸ بدست آمده است و روایی ملاکی این پرسشنامه در سال ۱۳۷۹ توسط دلغندی سنجیده گردید و روایی آزمون با آزمون خلاقیت رندسیپ ۰/۸۵ همبستگی دارد (رشمه، ۱۳۸۵، به نقل بهنام، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه نوآوری مارتین پاتچن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آمده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه، از نظر متخصصان، اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده گردید و همگی اعتبار داشتن ابزار را تایید نمودند.

**شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات:** از روشهای آماری همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه و آزمون T برای گروه های مستقل استفاده شده است.

**یافته های پژوهش:**

**الف) داده های توصیفی**

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک جنسیت

متغیر های تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خلاقیت	زن	۲۸	۳ / ۲۲	۸ / ۷۹
	مرد	۵۷	۲ / ۹۱	۸ / ۸۶
نوآوری	زن	۲۸	۱۸ / ۴۶	۵ / ۹۲
	مرد	۵۷	۱۷ / ۹۴	۵ / ۶۱
رضایت شغلی	زن	۲۸	۷۱ / ۵	۱۱ / ۹۹
	مرد	۵۷	۷۱ / ۰۷	۱۱ / ۳۴

تعداد شرکت کنندگان ۲۸ نفر زن و ۵۷ نفر مرد میباشد. تعداد ۴ نفر نیز جنسیت خود را اعلام نکرده اند. میانگین خلاقیت در زنان ۳ / ۲۲ و در مردان ۲ / ۹۱ میباشد و انحراف معیار آن در زنان ۸ / ۷۹ و در مردان ۸ / ۸۶ میباشد. میانگین نوآوری زنان ۱۸ / ۴۶ و مردان ۱۷ / ۹۴ میباشد و با انحراف معیار ۵ / ۹۲ برای زنان و ۵ / ۶۱ برای مردان. میانگین رضایت شغلی زنان ۷۱ / ۵ و مردان ۷۱ / ۰۷ میباشد با انحراف معیار ۱۱ / ۹۹ برای زنان و ۱۱ / ۳۴ برای مردان.

**ب) یافته های استنباطی**

در این تحقیق به دنبال بررسی فرضیه های زیر می باشیم:

**فرضیه اول:** بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی





متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی با رضایت شغلی	سطح معنی داری
خلاقیت	۲/۵۲	۸/۸	۰/۲۴	۰/۰۲
نوآوری	۱۷/۸	۶/۱۶	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱

همانگونه که در جدول (۲) مشاهده میشود ضریب همبستگی بین خلاقیت و رضایت شغلی برابر با ۰/۲۴ میباشد که در سطح ( $p < 0.02$ ) معنی دار میباشد. بدین معنی که هر چه میزان خلاقیت افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش مییابد. همچنین ضریب همبستگی بین نوآوری و رضایت شغلی برابر با ۰/۴۴ می باشد که در سطح ( $p < 0.0001$ ) معنی دار می باشد. یعنی هر چه میزان نوآوری بیشتر باشد میزان رضایت شغلی نیز بالاتر است. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی میباشد.

#### فرضیه دوم: بین خلاقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی با خلاقیت

ابعاد رضایت شغلی	ضریب همبستگی با خلاقیت	سطح معنی داری
شرایط کاری	۰/۱۷	۰/۰۹
سطوح مسئولیت شغلی	۰/۱۷	۰/۱۱
تنوع کاری	۰/۱۳	۰/۲
فرصت هایی جهت پیشرفت	۰/۲۴	۰/۰۲
شایستگی سرپرستان	۰/۱۹	۰/۰۶
پاداش	۰/۲۳	۰/۰۳

همانگونه که در جدول فوق مشاهده میشود فقط بین ابعاد فرصت های پیشرفت و پاداش با خلاقیت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و بین ابعاد دیگر رضایت شغلی با خلاقیت رابطه معنی داری وجود ندارد. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به بعد پاداش  $r = 0.23$  می باشد و کمترین آن مربوط به بعد تنوع کاری می باشد.

#### فرضیه سوم: بین نوآوری و ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول شماره ۴ نتایج این تحلیل را نشان می دهد.



جدول ۴: ضرایب همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی با نوآوری

ابعاد رضایت شغلی	ضریب همبستگی با نوآوری	سطح معنی داری
شرایط کاری	۰/۳۵	۰/۰۰۱
سطوح مسئولیت شغلی	۰/۳۷	۰/۰۰۰۱
تنوع کاری	۰/۳۱	۰/۰۰۳
فرصت هایی جهت پیشرفت	۰/۳	۰/۰۰۴
شایستگی سرپرستان	۰/۳۳	۰/۰۰۱
پاداش	۰/۴۵	۰/۰۰۰۱

همانگونه که در جدول فوق مشاهده میشود تمام ابعاد رضایت شغلی با نوآوری رابطه مثبت و معنی دار دارند. بیشترین رابطه مربوط به بعد پاداش ( $r = 0/45$ ) می باشد. و سپس از آن سطوح مسئولیت شغلی ( $r = 0/37$ ) و سپس شرایط کاری ( $r = 0/35$ ) و سپس شایستگی سرپرستان ( $r = 0/33$ ) و تنوع کاری و فرصت جهت پیشرفت در مرحله آخر قرار می گیرند.

فرضیه چهارم: نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نوآوری و خلاقیت روی رضایت شغلی

متغیرهای پیش بین	R	$R^2$	نسبت F	سطح معنی داری F	Beta	t	سطح معنی داری t
خلاقیت نوآوری	۰/۴۷	۰/۲۲	۱۲/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۱۶	۱/۶۲	۰/۱
					۰/۴۱	۴/۲۸	۰/۰۰۰۱

مقدار ثابت =  $47 / 54$

همانگونه که مشاهده میشود مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش بین (خلاقیت و نوآوری) با متغیر ملاک (رضایت شغلی) برابر با  $0/47$  می باشد که ضریب تعیین برابر با  $0/22$  می باشد. بدین معنی که خلاقیت و نوآوری هر دو با هم قادرند  $22\%$  از تغییرات نمرات رضایت شغلی را پیش بینی نمایند که با توجه به این که مقدار نسبت F ( $12/35$ ) در سطح  $p < 0/0001$  معنی دار میباشد. پس نتیجه می گیریم که متغیرهای خلاقیت و نوآوری قادرند با هم میزان رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. مقدار ضریب رگرسیون (Beta) برای خلاقیت برابر با  $0/16$  و برای نوآوری برابر با  $0/41$  می باشد. و این نشان دهنده این می باشد که قدرت پیش بینی نوآوری بیشتر از خلاقیت می باشد.

همچنین مقدار t برای نوآوری در سطح  $0/0001$  معنی دار می باشد ولی برای خلاقیت معنی دار نمی باشد. بدین معنی که نوآوری به تنهایی و با کنترل عامل خلاقیت قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد ولی خلاقیت به تنهایی و با کنترل عامل نوآوری قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد.



فرضیه پنجم: بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنی دار وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول شماره ۶ نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و سابقه کار

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سابقه کاری	۱۱/۹۳	۱۳/۸	۰/۰۲۲	۰/۸
رضایت شغلی	۶۸/۵۵	۱۷/۰۹		

همانگونه که در جدول مشاهده می شود ضریب همبستگی پیرسون بین سابقه کاری و رضایت شغلی برابر با ۰/۰۲۲ می باشد که در سطح معنی داری  $p < 0/8$  معنی دار نمی باشد پس رابطه معنی داری بین سابقه کاری و رضایت شغلی وجود ندارد.

فرضیه ششم: بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود دارد.

جهت آزمون این فرضیه از آزمون  $t$  برای مقایسه گروه های مستقل استفاده شده است. که نتایج آن در جدول شماره ۷-۴ گزارش شده است. فرض همگنی واریانس ها وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون  $t$  برای مقایسه گروه های مستقل جهت مقایسه میزان رضایت شغلی در دو گروه زنان و مردان

گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری
مردان	۵۷	۷۱/۰۷	۱۱/۳۴	-۰/۱۶	۸۳	۰/۸۷
زنان	۲۸	۷۱/۵	۱۱/۹۹			

همانگونه که در جدول مشاهده میشود مقدار  $t$  برابر با -۰/۱۶ می باشد که در سطح  $p < 0/87$  معنی دار نمی باشد. یعنی تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی زنان و مردان وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. هر چه میزان خلاقیت و نوآوری افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش مییابد. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی میباشد. نتایج همسو با یافته گلی (۱۳۸۵)، قنبری (۱۳۸۸)، پوستین دوز (۱۳۸۸)، رستمی (۱۳۸۸)، حسنی و امجدی (۱۳۸۹) میباشد. در بررسی گلی (۱۳۸۵)، قنبری (۱۳۸۸)، پوستین دوز (۱۳۸۸)، رستمی (۱۳۸۸) که به ترتیب به تحقیق روی کارکنان آب و فاضلاب، دبیران، کارکنان دانشگاه، کارکنان ثبت اسناد فارس پرداختند، رابطه خلاقیت و رضایت شغلی معنادار بوده است. در بررسی حسنی و امجدی (۱۳۸۹)، نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمند سازی و خلاقیت و نوآوری در اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، بین رضایت شغلی با خلاقیت و نوآوری ارتباط معنی داری وجود دارد. خلاقیت و نوآوری متغیرهاییست که امروزه تاکید زیادی بر آنها میگردد و شغل و سازمان بدون آنها به حالت رکود درمی آید و امروزه لازمه حفظ و پیشرفت و جلوگیری از نابودی مشاغل، وجود نوآوری در آنهاست. بنابراین بدیهی بنظر می آید که بین خلاقیت و خصوصاً نوآوری با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و با بالا رفتن نوآوری رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. یافته ها بدست آمده بنظر میرسد به این دلیل باشد که خلاقیت و خصوصاً نوآوری میتواند تاثیر مثبتی بر بیشتر دیده شدن کار، افزایش فروش محصول داشته باشد. که همه اینها نتیجتاً میتواند منجر به افزایش رضایت شغلی (رضایت درونی و بیرونی) پرستاران گردد.



## فرضیه دوم : بین خلاقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین خلاقیت با برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین خلاقیت با ابعاد فرصت های پیشرفت و پاداش رابطه مثبت معنی داری وجود دارد و بین ابعاد دیگر رضایت شغلی با خلاقیت رابطه معنی داری وجود ندارد. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به بعد پاداش  $r = 0/23$  می باشد و کمترین آن مربوط به بعد تنوع کاری می باشد. نتایج همسو با یافته های مهدوی (۱۳۷۶، به نقل از دهقان، ۱۳۸۶)، سجادی (۱۳۸۳)، سعادت و صادقی (۱۳۸۴)، قنبری (۱۳۸۸) و رستمی (۱۳۸۸) می باشد.

مهدوی (۱۳۸۶)، از عوامل رضایت شغلی را متخصص بودن کارکنان و بهره مندی آنها از شرایط کاری و حقوق بهتر اعلام نموده است. سعادت و صادقی (۱۳۸۴) و سجادی (۱۳۸۸) از عوامل موثر بر خلاقیت را سیستم پاداش میدانند. قنبری (۱۳۸۸) تفاوت بین رضایت شغلی در ابعاد انگیزشی و بعد بهداشتی و خلاقیت در ابعاد سیالی، انعطاف پذیری، بسط و ابتکار را معنادار شناخته است. رستمی (۱۳۸۸)، اعلام نموده که بعد رضایت از حقوق، قدرت پیش بینی خلاقیت سازمانی را دارد.

تلفیق نتایج قنبری (۱۳۸۸) و رستمی (۳۸۸) و پژوهش حاضر حاکی از رابطه بین خلاقیت با رضایت شغلی (در بعد انگیزشی و بهداشتی - در بعد حقوق - فرصت های پیشرفت و پاداش) میباشد. رضایت شغلی با حقوق و شرایط کاری رابطه دارد (مهدوی ۱۳۸۶). و بین خلاقیت با سیستم پاداش رابطه وجود دارد (سجادی، ۱۳۸۸، سعادت و صادقی ۱۳۸۴).

با بالارفتن خلاقیت فرصت برای پیشرفت و پاداش بالا رفته و برعکس. شاید بتوان با بالا بردن خلاقیت باعث پاداش و در نتیجه افزایش رضایت شد یا با ارائه پاداش و ایجاد فرصت پیشرفت باعث افزایش خلاقیت و در نتیجه رضایت شغلی گردید.

## فرضیه سوم : بین نوآوری و ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج حاکی از آنست که تمام ابعاد رضایت شغلی با نوآوری رابطه مثبت و معنی دار دارند. بیشترین رابطه مربوط به بعد پاداش ( $r = 0/45$ ) میباشد. و سپس از آن سطوح مسئولیت شغلی ( $r = 0/37$ ) و سپس شرایط کاری ( $r = 0/35$ ) و سپس شایستگی سرپرستان ( $r = 0/33$ )، تنوع کاری و فرصت جهت پیشرفت در مرحله آخر قرار میگیرند.

نتایج همسو با یافته گالیا و لکروز (۲۰۰۳، به نقل از رستمی ۱۳۸۸) و سلطانی (۱۳۸۹) میباشد. و ناهمسو با یافته موسوی (۱۳۸۷) است. همسو با نتایج حاضر، یافته گالیا و لکروز (۲۰۰۳) رابطه بین فعالیتهای نوآورانه با سیستم پاداش و نتایج سلطانی (۱۳۸۹) رابطه نوآوری با تعاملات اجتماعی (که در پژوهش حاضر جز بعد شرایط کار بود) را تایید میکنند. همچنین بر طبق تئوری تبادل رهبر- عضو، (گرین شاندورا، ۱۹۸۷، به نقل از موسوی ۱۳۸۷) کیفیت ارتباط بین سرپرست و زیر دست با نوآوری ارتباط دارد.

اما نتیجه ناهمسو با این یافته ها نیز قابل تامل است. (موسوی ۱۳۸۷) در بررسی رابطه ویژگیهای شغل با خشنودی شغل و رفتار نوآورانه کارکنان شرکت گاز، دریافت که فقط بین نوآوری با یک بعد رضایت رابطه وجود دارد (در بعد رضایت از ترفیع در زنان). این نتیجه ناهمسو شاید ناشی از ابزار، جامعه آماری یا شرایط کاری متفاوت یا فرهنگ حاکم بر محیط کاری ... باشد.

با توجه به تایید رابطه نوآوری با تمام ابعاد رضایت شغلی در این پژوهش، میتوان بیان کرد که باید به تاثیر نوآوری و رضایت شغلی بر یکدیگر توجه نمود. با توجه به رابطه بالای نوآوری با بعد پاداش شاید بتوان با آموزش نوآوری در افزایش پاداش و سایر ابعاد تاثیر گذاریم و از طرف دیگر شاید با ارائه سیستم پاداش مناسب تاثیر گذار بر افزایش نوآوری پرستاران باشیم.

## فرضیه چهارم : نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشند.

همانگونه که نتایج نشان داد، خلاقیت و نوآوری هر دو با هم قادرند ۲۲٪ از تغییرات نمرات رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. قدرت پیش بینی نوآوری بیشتر از خلاقیت می باشد. نوآوری به تنهایی و با کنترل عامل خلاقیت قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد ولی خلاقیت به تنهایی و با کنترل عامل نوآوری قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد.

نتایج با یافته موسوی (۱۳۸۷) ناهمسو میباشد. و همسو با یافته پوستین دوز (۱۳۸۸)، حسنی و امجدی (۱۳۸۹) میباشد. موسوی (۱۳۸۷) بیان نمود که بین رفتار نوآورانه و رضایت شغلی بر روی کارکنان شرکت گاز (جز در بعد رضایت از ترفیع در زنان) رابطه مثبت معناداری وجود ندارد.



پوستین دوز (۱۳۸۸)، در بررسی فرضیه (خلاقیت و هوش هیجانی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارد) در کارکنان دانشگاه هنر اصفهان، میزان خلاقیت کارکنان به تنهایی ۱۳ درصد رضایت شغلی آنان را تبیین میکند. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در خلاقیت، میزان رضایت شغلی آنان ۰/۳۶۷ واحد افزایش می یابد.

حسینی و امجدی (۱۳۸۹)، در بررسی، نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمند سازی و خلاقیت و نوآوری اداره آموزش و پرورش آذربایجان غربی دریافت که، رضایت شغلی توان پیش بینی خلاقیت و نوآوری را دارد. توانمندسازی توان پیش بینی رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری را دارد. توانمندسازی از طریق افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری آنان را افزایش میدهد. در نتیجه رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد.

تناقض دریافت شده شاید ناشی از ابزار اندازه گیری و جامعه آماری متفاوت باشد. شاید نوآوری تأثیر کم بر کار کارکنان شرکت گاز داشته باشد، اما در دانشگاه ها نوآوری ضروری و کاربردی تر و تأثیر آن بر رضایت شغلی مشخصتر باشد.

اینکه نوآوری قدرت پیش بینی قوی تری نسبت به خلاقیت را دارد منطقی به نظر می رسد. خلاقیت یک امر ذهنی است و نوآوری عینیت بخشیدن به خلاقیت است بنابراین باید خلاقیت به نوآوری (ویک محصول جدید) تبدیل شده باشد تا در نتیجه بتواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی پرستاران بگذارد. و شاید بتوان با یک آموزش ساده و افزایش نوآوری تأثیر بسزایی در افزایش رضایت شغلی پرستاران گذاشت.

و اینکه توانمند سازی در افزایش رضایت شغلی تأثیر دارد بدیهی بنظر می رسد زیرا با افزایش توانمند سازی و آموزشها (مثلا آموزش نوآوری) باعث افزایش رضایت و این افزایش رضایت نیز دوباره تأثیرگذار بر افزایش خلاقیت و نوآوری می باشد. و بنظر رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی بصورت چرخه ای و متقابل می باشد.

#### فرضیه پنجم: بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنی دار وجود ندارد.

نتایج ناهمسو با یافته کنس ۱۹۹۲ (به نقل از رستمی، ۱۳۸۸)، دیی ۱۹۹۹ (به نقل بهنام، ۱۳۸۸) و شهامت (۱۳۹۰) می باشد. کنس (۱۹۹۲)، رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی و شش متغیر دموگرافیک در میان موسسات بین المللی بررسی و به این نتیجه رسیده که سنوات خدمت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. دیی (۱۹۹۹)، در بررسی، پشتیبانی سازمانی از نوآوری، چشم اندازهایی از جامعه هیئت علمی دانشگاه، به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی که سابقه خدمت بیش از یک سال داشتند، حمایت بیشتری برای نوآوری دریافت میکردند که این مسئله باعث میشد که به نحو مثبتی گرایش برای باقی ماندن در شغل در آنها ایجاد شود. همچنین شهامت (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان، پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، عنوان میکند که، در مقایسه ابعاد رضایت شغلی با سابقه کار، میزان رضایت شغلی (در ابعاد رضایت همکاران و رضایت از حقوق) در بین پرستاران با سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال به ترتیب با پرستاران دارای سابقه زیر ۵ سال و پرستاران با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال تفاوت معناداری دارد. این نتایج در کل نشان میدهد بیشترین میزان رضایت شغلی در ابعاد رضایت از همکاران و با سابقه سنی ۱۵ تا ۱۱ سال است.

بنظر تفاوت در ابزار اندازه گیری و متفاوت بودن جامعه آماری خصوصاً تفاوت در شغل مورد بررسی میتواند دلیل این ناهمسویی در نتایج باشد. شاید برعکس یافته شهامت، که با بالا رفتن سابقه کار فرد با محیط همخوانی بیشتری پیدا میکند، حقوقش افزایش مییابد، حمایت های سازمانی بیشتر میشود .... اما در بیمارستان های شهر یاسوج افزایش سابقه مزایایی ندارد. دارد؟

#### فرضیه ششم: بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنی دار وجود دارد.

نتایج نشان داد بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

نتایج همسو با یافته موسوی (۱۳۸۷)، پوستین دوز (۱۳۸۸) و بهلولی اصل (۱۳۸۹) میباشد.

و ناهمسو با یافته های کنس ۱۹۹۲، به نقل از رستمی، ۱۳۸۸، گلی (۱۳۸۵)، رستمی (۱۳۸۸) می باشد.

موسوی (۱۳۸۷) پژوهش خود را بین کارکنان شرکت گاز خوزستان و پوستین دوز (۱۳۸۸) در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان و بهلولی اصل (۱۳۸۹) در بین کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز، انجام و تفاوت معناداری بین رضایت شغلی زنان و مردان نیافتند. کنس (۱۹۹۲) در بررسی موسسات بین المللی و گلی (۱۳۸۵) در بررسی بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب و



رستمی (۱۳۸۸) در بین کارکنان اداره ثبت اسناد فارس، همگی به این نتیجه رسیدند که کارکنان زن بیش از کارکنان مرد از شغل خود رضایت دارند.

اما، شهامت و روزگار (۱۳۹۰) در بررسی بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، زنان در همه ی موارد از سطح رضایت پاینتری نسبت به مردان برخوردارند. مردان بیشتر از زنان در ارتباط با کار، همکار، ارتقاء، عوامل انگیزشی و در مجموعه هم از جنبه انگیزش و هم بهداشتی ابراز رضایت نموده اند. و همچنین زندگی پور (۱۹۸۸)، به نقل شهامت (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه رسید که مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند.

این ناهمخوانی دریافته ها شاید به دلیل ابزار اندازه گیری، جامعه آماری متفاوت، زمان های متفاوت یا شرایط فردی و محیطی گوناگون باشد. همچنین یافته ها یا موید عدم تفاوت بودند یا تایید اینکه رضایت شغلی زنان بالاتر از مردان میباشد.

بنابراین با تایید این نکته که بین خلاقیت و خصوصاً نوآوری با ابعاد رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به اینکه نوآوری تاثیر بسزایی در رضایت شغلی دارد، میتوان گفت باید به خلاقیت و نوآوری توجه بیشتری شود. نوآوری راز بقای مشاغل می باشد. و توجه نداشتن به متغیرهایی که باعث افزایش رضایت شغلی در پرستاران میگردد باعث رو به زوال رفتن مشاغل و سازمانهاست. علاوه برآن مراضیات پرستاران در شغلی را بررسی کرده ایم که تنها سود و زیان رکود و ترقی آن مختص به سازمان یا نهاد خاصی نمیشد بلکه متعلق به تمام ملت می باشد و میراث فرهنگی تمامی ماست. بنابراین اهمیت بهبود رضایت شغلی و یافتن متغیرهای تاثیرگذار در آن (که در این تحقیق خلاقیت و نوآوری بود)، اهمیت دوچندان دارد. و باید با تلاش درافزایش این متغیرها سعی در بهبود رضایت شغلی داشت. همچنانکه باید به بررسی رابطه سایرمتغیرها بارضایت شغلی و عوامل تاثیرگذار در آن، درگروه بیمارستان های شهر یاسوج بود.

و توصیه به توجه به رضایت شغلی پرستاران در تمام ابعاد (پاداش، شرایط کاری، سطوح مسئولیت شغلی، تنوع کاری، فرصت هایی جهت پیشرفت، شایستگی سرپرستان) میگردد.

بطور کلی توجه بیشتری به بیمارستان های شهر یاسوج صورت گیرد خصوصاً در حیطه های افزایش رضایت شغلی آنها و سعی در آموزش خلاقیت و خصوصاً نوآوری برای پرستاران شود ( برای همه پرستاران نه فقط یک گروه خاص) و ایجاد فرصت و تشویق برای نوآوری. به سیستم پاداش و تشویق به پرستاران نوآور توجه شود، کارها و زحمات های آنها موردتقدیر قرار گیرد. و به تمام نوآوریها حتی اندک اهمیت داده شود و فرصت ارائه نوآوری، ایجاد تسهیلات لازم برای نوآوران.





## منابع

- ابراهیمی، بهنام و نخعی، حبیب الله و نخعی، کریم، ۱۳۹۶، بررسی میزان تاثیر درس کارورزی بر ایده پردازی خلاقیت و نوآوری در آینده شغلی رشته حسابداری (مطالعه موردی دانشجویان استان خراسان جنوبی)، نهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و ششمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، قرقچک.
- بختیارنصرآبادی، حسنعلی، رجایی پور، سعید، سلیمی، قربانعلی، طاهر پور، فاطمه، پرتوی، محمد، (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی (علمی-پژوهشی)، ۳۳. سال نهم. ۵۷-۷۶.
- بهلولی اصل، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی نقش پیش بینی کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز [نسخه الکترونیکی]. پایان نامه کارشناسی ارشد، مشاوره، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- بهنام، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره وری منابع انسانی در کارکنان پالایشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته روانشناسی صنعتی سازمانی.
- پارسا نژاد، معصومه. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- پورطهماسبی، سیاوش، تاجور، آذر، سیدکلان، سیدمحمد. (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اردبیل. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم، ۱، سال اول، ۲۹-۲۲.
- پوستین دوز، محمد صادق. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- حافظی، شهرام و دوستکام، صدیقه و امیرسادات، سیدمحمدعلی، ۱۳۹۶، رابطه خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی (به عنوان متغیرهای مستقل) و بهره وری (به عنوان متغیر وابسته) بر روی شرکت های تولیدی، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون.
- حسنی، محمد، امجدی حور، جواد. (۱۳۸۹). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمند سازی و خلاقیت و نوآوری مطالعه موردی: (اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی). مقاله، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، برگرفته از سایت سیویلیکا (مرجع دانش) مقالات علمی کنفرانس های کشور:
- دامنی، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توانمندسازی با خلاقیت و فرسودگی شغلی در بین معلمان ابتدائی شهرستان ابرانشهر. پایان نامه ارشد، علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم انسانی.
- دهقان منشادی مهدیه. (۱۳۸۶). بررسی تاثیر نوع استخدام رسمی و پیمانی بر روی رضایت شغلی. پایان نامه روانشناسی صنعتی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
- رستمی، بابک. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین جو سازمانی، خلاقیت و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد فارس، پایان نامه ارشد دانشگاه مرودشت، دانشکده روانشناسی.
- زمینی، سهیلا، حسینی نسب، داود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی میان اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه تبریز. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. ۲۰. سال هفتم، ۱۲۱-۱۳۸.
- ساعتچی، محمود، قاسمی، نوشاد، نمازی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲، سال اول، ۱۷۴-۱۵۳.
- ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد، موری نجف آبادی، ندا. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی. ۴. سال نخست، ۵۵-۶۴.
- سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۳). عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان اصفهان [نسخه الکترونیکی]. پایان نامه ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی



سعادت ، اسفندیار، صادقی ، منصور.(۱۳۸۴). طراحی و تبیین مدلی جهت زمینه سازی برای خلاقیت درموسسات پژوهشی کشور(حوزه وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری)[نسخه الکترونیکی]. دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشوررفتار، ۱۴، دانشگاه شاهد، سال دوازدهم ، دوره جدید.

شفاعی، شهرزاد و درویش، حسن، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر رهبری تحولگرا بر خلاقیت و نوآوری کارکنان بادر نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه اجتماعی مطالعه موردی: شرکت کشتیرانی ادمیرال، اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، تهران.

شفیع آبادی ، عبدا... ، خلیج اسدی ، شدیده . (۱۳۸۹) . بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازههای روانشناسی صنعتی سازمانی. ۲. سال نخست ، ۲۷-۳۳.

شهامت ، شهره .(۱۳۹۰) . پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد ، روانشناسی صنعتی سازمانی ، دانشگاه آزاد واحد مرودشت ، دانشکده علوم انسانی.

شهامت ، نادر ، روزگار ، مریم ، شهامت ، فاطمه .(۱۳۹۰). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از دوجنبه ی انگیزشی و بهداشتی . فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، ۲، دانشگاه آزاد واد مرودشت، سال دوم ، ۱۳۰-۱۰۷.

صادقی ، شیما . (۱۳۸۹) . بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت روان کارمندان شهرداری منطقه ۱۴ شهر تهران . پایان نامه کارشناسی ، رشته روانشناسی صنعتی سازمانی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی .

طالب بیدختی ، عباس و انوری ، علیرضا . (۱۳۸۵) . خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان ها [نسخه الکترونیکی]. مجله تدبیر ، ۱۵۱ .

قنبری، زهرا .(۱۳۸۹). مقایسه خلاقیت و رضایت شغلی دبیران گروه هنر و علوم انسانی[نسخه الکترونیکی] ، منطقه ۱۷ تهران ، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

گلی ، زهرا . (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت در شرکت آب و فاضلاب شهرستان رشت [نسخه الکترونیکی] . پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ، دانشگاه الزهرا(س) ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی .

مقیمي ، سید محمد . (۱۳۸۳) . سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی . ترمه ، چاپ ۳

موسوی ، سید جابر . (۱۳۸۷) . بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با خشنودی شغلی و نوآوری در بین کارکنان شرکت گاز استان خوزستان ،پایان نامه ارشد رشته روانشناسی صنعتی ، دانشگاه آزاد واحد مرودشت ، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی .

مهداد ، علی .(۱۳۸۱). روانشناسی صنعتی سازمانی . اصفهان : جنگل . چاپ ۴ .

نصیری، طیبه .(۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سخت رویی و خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه و پیش دانشگاهی ناحیه یک شهریار [نسخه الکترونیکی] .پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء علیها السلام ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی .

نیکنامی ، مصطفی ، تقی پورظهير، علی ، دلاور، علی ، غفاری مجلج ، محمد .(۱۳۸۸). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهرتهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، ۵، سال دوم ، ۲۸-۱.

یوسفی ، سیده سمیه . (۱۳۸۶) . بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان متاهل ۲۵ تا ۵۵ ساله در شهر تهران . رشته روانشناسی صنعتی ، پایان نامه کارشناسی دانشگاه آزاد تهران مرکز. دانشگاه ولیعصر ، دانشکده علوم انسانی .