

بررسی تاثیر خلاقیت شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند

علی اکبر عجم^۱، رضوان جهانتیغ اول^۲، آسیه قاسمی^۳، صفیه جهانتیغ اول^۴

^۱ استادیار علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور گناباد.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه پیام نور گناباد.

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه پیام نور گناباد.

^۴ کارشناس ارشد بیوشیمی، دانشگاه پیام نور مشهد.

نام نویسنده مسئول:

رضوان جهانتیغ اول

چکیده

پژوهش‌ها نشان داده است که اگر در سازمان از خلاقیت کارکنان استفاده شود، تاثیر بسزایی در عملکرد آن‌ها و به طبع عملکرد سازمان خواهد داشت. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش خلاقیت شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند بوده است. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر پرسشنامه‌های عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه خلاقیت شغلی بوده است. جامعه آماری تحقیق تعداد ۱۰۰ نفر از کارمندان زن و مرد دانشگاه دولتی بیرجند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. نتایج بررسی تحقیق حاکی از آن است که با توجه به وجود ضریب بتای مثبت می‌توان گفت مولفه‌های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ افزایش مولفه‌های عملکرد سازمانی باعث بهبود خلاقیت شغلی می‌شود و کاهش آنها کاهش عملکرد سازمانی را در پی خواهد داشت.

واژگان کلیدی: خلاقیت شغلی، عملکرد سازمانی، کارکنان، دانشگاه، بیرجند.

مقدمه

در جهان امروز تفکر، نوآوری و کارآفرینی و ایده های خلاق و استفاده از آن در سازمان ها اجتناب ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمانها به بینش، بصیرت و توانایی موسسان بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی همچون توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است. (هادی زاده و رحیمی فیل آبادی، ۱۳۸۴:۸۹). می توان گفت، برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط، برای رویارویی با آنها پاسخ های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات، بر آنها تأثیر نهاد و بدان ها شکل دلخواه داد (الوانی، ۱۳۸۸:۲۲۳). امروزه سازمان ها، سازمان هایی دانش مدار هستند و موفقیت و بقاء آن ها به خلاقیت، نوآوری، تنوع و نوجویی وابسته است. نوآوری مستمر این امکان را می دهد که بهتر بتواند به نیازهای مراجعین پاسخ دهد، در رقابت پیشگام بوده و بتواند نقاط قوت سازمانی را با فرصت های موجود همسو سازد. ضمن اینکه نوآوری می تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد آموزشی، آموزش و پرورش ها داشته باشد. توجه به این امر ضروری است که سازمان های امروزی برای رقابت در عرصه بین المللی و حفظ مزیت رقابتی چاره ای جز حرکت به سمت نوآوری در رفتارها، فرایندها و استراتژی های خود نخواهند داشت. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع، سازمان ها باید به فعالیتهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش ها باشد، آن دسته از سازمانهایی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود، به عبارت دیگر اگر سازمان ها بخواهند جایگاه خود را در جامعه حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیت شان شود، لازم است در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود را نسبت به شهروندان (ارباب رجوع) به درستی ایفا کنند (شهبانی، ۱۳۷۸). برای سازمان هایی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقابت می پردازند، نوآوری (ایجاد، انتقال، واکنش و تغییر ایده های خلاقانه به عمل) برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عامل حیاتی به شمار می رود (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶: ۱۰۳). نوآوری فردی کارکنان نیز در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است، با توجه به پنهان و ضمنی بودن توانمندی خلاقیت و نوآوری افراد، استفاده کارکنان از توان خلاقیت و نوآوری شان در فرایندهای شغلی نیاز به وجود رغبت و تمایل درونی آن ها دارد، بر این اساس همزمان با اهمیت توانمندی خلاقیت در افراد، مطالعه بر روی مقوله انگیزش آن ها نیز برای به کارگیری نوآوری در مراکز تحقیقاتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است (Scott & Bruce, 2004, p.582).

خلاقیت و نوآوری بارقه ای است که یک سازمان را به حدّ اعلاّی رشد می رساند. رقابت، رشد فناوری در سطح بالا و ارتقای بهره وری، مستلزم خلاقیت و نوآوری در سازمان است. خلاقیت، یک ویژگی شخصیتی نیست که عده ی قلبی از آن برخوردار باشند، بلکه دانش و تجارب منحصر به فردی است که می توان آن را آموزش داد (هیوگز، ۱۹۹۸). بنا به تعاریف موجود در حوزه «خلاقیت و نوآوری»، خلاقیت را می توان توانایی دیدن چیزها با یک نگاه نو و غیرمعمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آن ها را نمی داند و سپس ارایه رهیافت های جدید، غیرمعمول و اثربخش دانست. نوآوری نیز، اندیشه خلاق تحقق یافته و عملیاتی شده می باشد (Politis, 2005, P.182).

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی، مفهومی چند بعدی است که دارای شاخص های اداری می باشد؛ از قبیل: شاخص مالی، بازاریابی، مناسب بودن محصول؛ همچنین، رشد و سود مناسبی داشته باشد و به وسیله شاخص های عینی یا ذهنی، می تواند اندازه گیری شود (داویز، ۱۹۹۹:۶۸ و هریس، ۲۰۰۱:۲۱). عملکرد سازمان، عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. مدیریت عملکرد، در برگیرنده سه کنش عمده است: (۱) برنامه ریزی عملکرد؛ یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل ها برای پیروان، در ابتدای دوره برنامه ریزی و تدوین طرح هایی برای رسیدن به این اهداف؛ (۲) آموزش؛ یعنی بازخورد روز به روز و فعالیت های پیشرفتی برای تقویت نقشه های عملکرد؛ (۳) تجدید نظر در عملکرد؛ یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه ریزی. روش موضعی در مورد مدیریت عملکرد، مدیران را توانا می کند تا برنامه ریزی عملکرد، آموزش و تجدید نظر را با انتخاب آن دسته از فنون مدیریتی به صورتی فردی در آورند که مناسب موقعیت منحصر به فردی است که پیروان با آن روبه رو می شوند (هرسی و بالنچارد، ۱۳۷۱:۵۰۴).

چانگ و کینگ (۲۰۰۵) عملکرد سازمانی را بر مبنای معیارهای زیر مورد بررسی قرار داده اند: نرخ بازگشت سرمایه، سهم بازار، کارایی عملیاتی، درآمد فروش، رضایتمندی مشتری، رقابت پذیری، روابط مشتری. در این تحقیق چهار شاخص مشتری، مالی، منابع انسانی و اثربخشی سازمانی در نظر گرفته شده است.

اهمیت خلاقیت و نوآوری در سازمان

خلاقیت و نوآوری از ویژگی های خاص انسان است، زیرا برگرفته از اندیشه و تعقل است که مختص انسان می باشد. از نظر طرز کار، توانایی های فکری ما را می توان به طریق زیر خلاصه نمود:

-جذب، توانایی مشاهده و بکار بردن توجه

-ضبط، توانایی حفظ کردن و بخاطر آوردن

-استدلال، توانایی تجزیه و تحلیل و قضاوت

-خلاقیت، توانایی تجسم، پیش بینی و ایجاد ایده ها

اکنون ماشین های کامپیوتر سه فعالیت اول را تا اندازه ای انجام می دهند لیکن مسلم به نظر می رسد که هیچ ماشینی قادر به ایجاد ایده ها نخواهد بود. (قاسم زاده، ۱۸).

از آنجایی که رکن اصلی و کلیدی همه سازمان ها نیروی انسانی است و نیروی انسانی است که می تواند در موارد فوق ما را یاری دهد تا بدانیم سازمان خلاق و نوآور بستگی تقریباً تامی نسبت به نیروی انسانی دارد اگر چه سایر ابعاد سازمان خلاق نیز در این مسأله دخیل هستند که در این مقاله به اختصار مورد بررسی قرار می گیرند.

سازمان ها با محیط بیرونی و داخلی خود به طور مستمر تعامل داشته و تاءثیرپذیر و تاءثیرگذارند؛ و تغییرات متعدد، گوناگون و پیچیده ای که در محیط بیرونی وجود دارد که سازمان ها نمی توانند نسبت به آنها بی تفاوت باشند. در صورت بی تفاوتی و تداوم رفتارهای تکراری در محیط بسته، این نوع سازمان ها رو به نابودی بوده و قادر به حفظ وضع موجود نیستند. لذا تداوم و بقاء سازمان ها و تحقق اهداف آنها می طلبد که نهضت خلاقیت و نوآوری را در ارکان سازمان که همانا کارکنان، مدیران و ساختار سازمانی است پیش بینی و فرآیند آن را ترسیم و به صورت مستمر و فراگیر مطرح سازند تا از سقوط و نابودی در امان باشند.

انعطاف پذیری منطقی سازمان ها در قبال تغییرات گوناگون و پیشرفت های تکنولوژی، موجب می شود که سازمان به روز بوده و سیاست ها، روش ها، برنامه ها و تصمیمات خود را براساس واقعیات تنظیم نموده و در صورت نیاز تغییرات لازم را ایجاد و اشکالات را مرتفع و برنامه های پیشرفت خود را ترسیم نمایند. در چنین صورتی سازمان، به بقاء و حیات خود می تواند ادامه دهند و به اهداف مورد نظر دست یابند.

بهبود و نوآوری مستمر و فراگیر در واقع نوعی کند و کاو منظم برای یافتن شیوه ها و پاسخ های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی است چرا که در محیطهای پیچیده و متحول امروزی دیگر واکنش های تکراری برای رویارویی با این تغییرات کارآمد نبوده و دائماً باید در جستجوی راههای جدید برای واکنش در برابر محیط برآمد. به عبارتی آن دسته از سازمان ها و سیستم هایی در محیط پیچیده و پرتحول می توانند به بقاء خود ادامه دهند که به طور مستمر قادر باشند ایده ها و طرح های جدیدی را که لازمه مقابله با فشارها و تحولات محیطی است، ایجاد و منتشر نمایند. (سلطانی تیرانی، ۴۳).

آنچه امروز بیشتر از گذشته بر سازمان ها آشکار گشته است، ضرورت پیش بینی راههایی است به جهت رفع نیازهایی که ممکن است در آینده به دنبال تغییرات احتمالی پدیدار شود که هر سازمانی یا باید از پیش، خود را برای چنین تغییراتی آماده سازد یا اینکه خطر مواجهه با وضعیت بحران واقعی را بپذیرد.

بنابراین چنانچه خلاقیت و نوآوری به صورت همه جانبه و کامل در اندیشه و عمل مد نظر قرار گیرد می تواند موجبات رشد و شکوفایی استعدادها افراد، موفقیت های فردی، شغلی و اجتماعی، افزایش کمیت و کیفیت در تولیدات و خدمات، کاهش هزینه ها و ضایعات و اتلاف منابع مادی و انسانی، افزایش انگیزش کارکنان، ارتقای بهداشت روانی و رضایت شغلی، ارتقای بهره وری و رشد و بالندگی سازمان های گوناگون تحریک و تشویق رقابت های سالم در تولید، توزیع و خدمات، کاهش بوروکراسی اداری و کاهش پشت میزنشینی و تشریفات و افزایش عمل گرایی و دهها فایده دیگر خواهد شد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه این تحقیق به دنبال کشف واقعیت موجود است، روش تحقیق از نوع زمینه یابی یا پیمایشی (survey research) از مجموعه روش های تحقیق توصیفی (Descriptive) است (دلور، ۱۳۸۰). به این صورت که پژوهش درصدد است مشخص سازد بر اساس مدل پیشنهادی که متکی بر تحقیقات علمی است، واقعیت سازمان های کشور چگونه است. به علاوه به واسطه اینکه رابطه میان متغیر های پژوهش بر اساس هدف تحقیق تحلیل می گردد، روش تحقیق، از نوع همبستگی (correlation research) است (بازرگان و همکاران،

(۱۳۷۶). جامعه آماری تحقیق کارکنان دانشگاه بیرجند و جامعه نمونه تعداد ۱۰۰ نفر از کارمندان زن و مرد دانشگاه دولتی بیرجند بوده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

در این مطالعه نیز برای گردآوری اطلاعات میدانی این تحقیق نیز از ابزار پرسشنامه استفاده شده که امکان جمع‌آوری داده‌ها در سطح وسیع را امکان‌پذیر می‌سازد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه خلاقیت شغلی جرنی بوده است.

معرفی پرسشنامه خلاقیت شغلی (JCQ)

خلاقیت در سازمان دارای آثار و نتایجی نظیر افزایش کیفیت راه‌حل مسائل، تحریک و ارتقای نوآوری، افزایش انگیزش و تعهد در سازمان و افزایش عملکرد اثربخش، می‌باشد. سازمانی که می‌خواهد در زمینه‌های مختلف، خلاقیت داشته و میزان بهره‌وری خود را بالا ببرد، باید جوسازمانی خاصی را ایجاد کند تا مدیران آن بتوانند بیشتر مهارت‌های خلاقانه خود را نشان دهند. افراد خلاق قادر هستند روابط موجود بین پدیده‌ها را کشف کنند و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. خلاقیت و نوآوری بارقه‌ای است که یک سازمان را به‌حد‌اعلائی رشد می‌رساند. رقابت، رشد فناوری در سطح بالا و ارتقای بهره‌وری، مستلزم خلاقیت و نوآوری در سازمان است. خلاقیت، یک ویژگی شخصیتی نیست که عده‌قلیلی از آن برخوردار باشند، بلکه دانش و تجارب منحصر به فردی است که می‌توان آن را آموزش داد. بهره‌وری مدیران با متغیرهای زیادی از جمله خلاقیت و نوآوری، رابطه دارد. فناوری به‌طور مداوم و با شتابی بی‌مانند، در حال تحول و پیشرفت است؛ بنابراین، سازمان‌های عصر حاضر در محیطی پویا و متحول کار می‌کنند. بهره‌گیری از اندیشه‌های نو، در افزایش بهره‌وری سازمان مؤثر است. همان‌طور که جان کائو تأکید می‌کند، به‌جای آنکه بگذاریم خلاقیت‌ها خود رشد کنند و تبدیل به پدیده‌های ملموس شوند مدیران باید تلاش کنند تا همانند برخورد جدی با منابع مالی و دارایی‌ها، برای به‌نظم درآوردن اندیشه‌های غیرملموس نیز بیشتر فعالیت کنند. درعین‌حال و در صورت امکان، باعث می‌شود خلاقیت کارکنان کاهش یابد. به همین دلیل، لازمه مدیریت اثربخش، آگاهی دانش، هوشیاری و قابلیت در حل مسائل پیچیده سازمانی می‌باشد.

پرسشنامه خلاقیت شغلی (JCQ) به‌وسیله جزیی و همکاران در سال ۱۳۸۲ در ایران طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳۷ سؤال می‌باشد. در گویه‌سازی این پرسشنامه منابع معتبر داخلی و خارجی متنوعی به‌کاررفته است. پس از ساختار سازی، مطالعات روان‌سنجی توسط کامکاری، عسکریان و شکرزاده به مدت دو ماه صورت گرفت و از طریق روان‌سنجی تعداد گویه‌ها از ۵۰ به ۳۷ گویه تقلیل پیدا کرد. این پرسشنامه خرده‌مقیاس ندارد و سوالات آن تنها عامل خلاقیت شغلی را می‌سنجند.

پرسشنامه عملکرد سازمانی:

در این تحقیق متغیرهای عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت دارای ۴۲ گویه و هفت مولفه می‌باشد. ۴ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر توانایی، ۷ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر وضوح، ۵ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر کمک، ۶ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر مشوق، ۹ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر ارزیابی، ۶ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر اعتبار، ۵ آیتم برای اندازه‌گیری متغیر محیط بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

جدول ۱: طیف مربوط به پرسشنامه عملکرد سازمانی

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۲: گویه‌های مربوط به هر یک از مولفه‌های متغیر عملکرد سازمانی

ردیف	مولفه‌های مورد بررسی	تعداد گویه
۱	توانایی	۴
۲	وضوح	۷
۳	کمک	۵
۴	مشوق	۶
۵	ارزیابی	۹
۶	اعتبار	۶
۷	محیط	۵

جمع	۴۲
-----	----

یافته های توصیفی

- توزیع جنسی پاسخگویان

از بین ۱۰۰ نفری که مورد پرسشگری قرار گرفتند، ۴۸ درصد را مردان و ۵۲ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. جدول (۳).

جدول (۳): توزیع جنسی پاسخگویان

ردیف	جنس	فراوانی	درصد
۱	مرد	۴۸	۴۸
۲	زن	۵۲	۵۲
۳	جمع	۱۰۰	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

- توزیع وضعیت تاهل پاسخگویان

از بین ۱۰۰ نفری که مورد پرسشگری قرار گرفتند، ۱۸ درصد را افراد مجرد و ۸۲ درصد را متاهلین تشکیل داده‌اند. جدول (۴).

جدول (۴): توزیع وضعیت تاهل پاسخگویان

ردیف	وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
۱	مجرد	۱۸	٪۱۸
۲	متاهل	۸۲	٪۸۲
۳	جمع	۱۰۰	٪۱۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

- توزیع سنی پاسخگویان

ترکیب سنی پاسخگویان در ۴ گروه سنی طبقه‌بندی شده است. همان طور که در جدول (۳) نشان داده شده است، ۱۵ درصد پاسخگویان در رده سنی ۲۵-۳۰ سال، ۱۷ درصد در رده سنی ۳۱-۳۵ سال، ۳۱ درصد در رده سنی ۳۶-۴۰ سال و ۳۷ درصد بیشتر از ۴۰ سال قرار داشتند.

جدول (۵): توزیع سنی پاسخگویان

ردیف	سن پاسخگویان	فراوانی	درصد
۱	۲۵-۳۰	۱۵	۱۵
۲	۳۱-۳۵	۱۷	۱۷
۳	۳۶-۴۰	۳۱	۳۱
۴	بالتر از ۴۰	۳۷	۳۷
۵	جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

- وضعیت تحصیلات پاسخگویان

پاسخگویان بر حسب تحصیلات در ۴ گروه طبقه‌بندی شده‌اند. بیشترین فراوانی در گروه کارشناسی با ۴۹٪ درصد و کمترین فراوانی در گروه کاردانی با ۷٪ درصد می‌باشد. جدول (۶) این وضعیت را به خوبی نشان می‌دهد.

جدول (۶): سطح تحصیلات پاسخگویان

ردیف	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	دیپلم	۸	٪۸
۲	کاردانی	۷	٪۷
۳	کارشناسی	۴۹	٪۴۹
۴	ارشد و بالاتر	۳۶	٪۳۶
۵	جمع	۱۰۰	٪۱۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

- وضعیت سابقه خدمت پاسخگویان

پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت در ۴ گروه طبقه‌بندی شده‌اند. بیشترین فراوانی با سابقه خدمت ۱۱ الی ۱۵ سال با ۳۶٪ درصد و کمترین فراوانی با سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال با ۱۴٪ درصد می‌باشد. جدول شماره (۷).

جدول (۷): سابقه خدمت پاسخگویان

ردیف	سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۱	۵ سال و کمتر	۱۵	٪۱۵
۲	۶ تا ۱۰ سال	۱۴	٪۱۴
۳	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۶	٪۳۶
۴	بیشتر از ۱۵ سال	۳۵	٪۳۵
۵	جمع	۱۰۰	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

- توزیع وضعیت استخدامی پاسخگویان

از بین ۱۰۰ نفری که مورد پرسشگری قرار گرفتند، بیشترین فراوانی در وضعیت استخدامی قراردادی با ۵۴٪ درصد و کمترین فراوانی در وضعیت استخدامی شرکتی با ۷٪ درصد می‌باشد. جدول (۸) این وضعیت را به خوبی نشان می‌دهد.

جدول (۸): توزیع وضعیت استخدامی پاسخگویان

ردیف	نوع استخدام	فراوانی	درصد
۱	شرکتی	۷	٪۷
۲	قراردادی	۵۴	٪۵۴
۳	پیمانی	۸	٪۸
۴	رسمی	۳۱	٪۳۱
۵	جمع	۱۰۰	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

آزمون فرضیه‌ها:

خلاقیت شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند تاثیر دارد.

جدول (۹). ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرها

نام متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
توانایی	۱						
وضوح	۰/۶۳	۱					
کمک	۰/۴۹	۰/۳۳	۱				
مشوق	۰/۱۷	۰/۳۲	۰/۲۴	۱			
ارزیابی	۰/۲۴	۰/۲۱	۰/۱۷	۰/۴۷	۱		
اعتبار	۰/۵۴	۰/۳۲	۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۵۴	۱	
محیط	۰/۴۳	۰/۰۶۸	۰/۲۱	۰/۰۶۱	۰/۲۸	۰/۲۴	۱
خلاقیت شغلی	۰/۲۴	۰/۴۸	۰/۲۹	۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۴۷	۰/۴۹

** - معنی داری در سطح ۰/۰۱

* - معنی داری در سطح ۰/۰۵

جدول (۹) همبستگی بین متغیرهای مورد پژوهش را نشان می دهد. براساس اطلاعات جدول ۵، خلاقیت شغلی با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه بیرجند تاثیر دارد؛ که این یافته ها، فرضیه اول را تایید می کنند.

مولفه های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تاثیر متفاوتی گذاشته است.

جهت بررسی فرضیه دوم از تحلیل آزمون رگرسیون ترتیبی استفاده شده است. تحلیل رگرسیونی، روشی آماری جهت بررسی رابطه بین متغیرها و به طور کلی پژوهش های علی است. در این روش رابطه بین متغیر یا متغیرهای مستقل با متغیر وابسته نشان داده می شود (Chatterjee, 2006, 12).

برازش مدل رگرسیون

پس از بررسی شاخص ها کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می پردازیم.

جدول (۱۰) شاخص کفایت مدل خلاقیت شغلی و عملکرد سازمانی

انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۳,۶۸۳۰۲	۰/۱۳۴	۰/۱۹۵	۰/۴۲۲

یافته های تحقیق، ۱۳۹۵

همبستگی بین گویه ها برابر با ۰/۴۲۲ است. ضریب تعیین ۰/۱۹۵ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که حدود ۱۹ درصد عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تاثیر متفاوتی گذاشته است.

در جدول (۱۱) معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۱۱) آزمون F معنی دار بودن رگرسیون عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی

Sig	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۳/۱۸۶	۴۳/۲۲۳	۷	۳۰۲/۵۶۲	رگرسیون
		۱۳/۵۶۵	۹۲	۱۲۴۷/۹۴۸	باقیمانده
			۹۹	۱۵۵۰/۵۱۰	کل

یافته های تحقیق، ۱۳۹۵

با توجه به جدول (۱۲) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول ۱۳: آزمون t

مدل	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
جمع	۴۸,۷۴۱	۵,۱۶۱		۹,۴۴۴	۰/۰۰۰
تعاون	۰/۵۳۷	۰/۳۳۹	۰/۱۷۴	۱/۵۸۴	۰/۱۱۷
وضوح	۰/۵۲۴	۰/۲۸۰	۰/۱۹۳	۱/۸۷۴	۰/۰۶۴
کمک	۰/-۱۶۳	۰/۲۴۴	۰/-۷۲	۰/-۶۷۱	۰/۵۰۴
مشوق	-۱/۰۰۴	۰/۲۷۰	-۰/۴۱۲	-۳/۷۱۷	۰/۰۰۰
ارزیابی	۰/۰۲۴	۰/۲۰۳	۰/۰۱۳	۰/۱۱۷	۰/۹۰۷
اعتبار	۰/۴۶۱	۰/۲۵۰	۰/۱۸۹	۱/۸۴۰	۰/۰۶۹
محیط	۰/۹۴۱	۰/۴۴۹	۰/۲۰۸	۲/۰۹۶	۰/۰۳۹

یافته های تحقیق، ۱۳۹۵

جدول ۱۴: جدول ضرایب حذف شده

مدل	B	t	Sig	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
عملکرد سازمانی	۰	۰	۰	۰	۰/۰۰۰

یافته های تحقیق، ۱۳۹۵

آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در جدول (۱۳) برای گویه ها نشان داده شده است که این مقدار برای این گویه ها برابر ۰/۰۰۰ بوده و در نتیجه مولفه های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تاثیر متفاوتی گذاشته است.

بحث و نتیجه گیری

هر پژوهشی باید با روش علمی و بر اساس شیوه‌های مناسب مطالعه، جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل و نتیجه‌گیری را به انجام برساند. از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدفش حقیقت‌یابی است استفاده از یک روش تحقیق مناسب است و انتخاب روش تحقیق مناسب به هدف‌ها، ماهیت و موضوع مورد تحقیق و امکانات اجرایی بستگی دارد و هدف از تحقیق، دسترسی دقیق و آسان به پاسخ پرسش‌های تحقیق است. روش‌های تحقیق بر حسب اهداف هر تحقیق و هم‌چنین نحوه گردآوری داده‌ها به شکل‌های مختلفی دسته‌بندی می‌شوند. هر کدام از این دسته‌ها در برگزیده روش‌های مختلفی هستند که کاربردها، مزایا و معایب خاص خود را دارند. پژوهش‌گر باید توجه داشته باشد که اعتبار و دستاوردهای تحقیق به شدت تحت تأثیر اعتبار روشی است که برای تحقیق خود برگزیده است.

در انجام دادن پژوهش، به منظور کسب شناخت، باید مجموعه‌ای از گزاره‌ها (فرضیه‌ها یا سؤال‌های تحقیق) را تدوین کرد سپس آن‌ها را مورد آزمون قرارداد یا پاسخ آن‌ها را فراهم آورد. این امر، فرایند پژوهش را هدایت کرده و پژوهش‌گر را در به دست آوردن شناخت یاری می‌دهد. بر این اساس، روش تحقیق وسیله یا طریقه تعیین این امر است که چگونه یک گزاره تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد یا رد می‌شود؛ به عبارت دیگر، روش تحقیق چهارچوب عملیات یا اقدامات جستجوگرانه برای تحقق هدف پژوهش، جهت آزمون فرضیه یا پاسخ دادن به سؤال‌های تحقیق را فراهم می‌آورد.

در عصر فرا رقابتی سازمان‌ها با محیطی رو برو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است. به همین سبب سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون‌رفت از آن مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و خلاقیت شغلی صورت می‌گیرد که سازمانها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می‌کنند.

مولفه‌های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تأثیر متفاوتی گذاشته است.

با توجه به اینکه ادعا شد مولفه‌های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تأثیر متفاوتی گذاشته است. بر اساس نتایج جدول ۱۳ وجود این تأثیر را تأیید می‌کنند. مقدار با احتمال ۹۵ درصد کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. با توجه به وجود ضریب بتای مثبت می‌توان گفت مولفه‌های عملکرد سازمانی بر خلاقیت شغلی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ افزایش مولفه‌های عملکرد سازمانی باعث بهبود خلاقیت شغلی می‌شود و کاهش آنها کاهش عملکرد سازمانی را در پی خواهد داشت. یافته‌های این تحقیق با نتایج مطالعات سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۱)، احمدیان - قربانی (۱۳۹۲)، گل خیلی - رحمانی (۱۳۹۲)، حسنی و همکاران (۱۳۹۳)، شکرچی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، هوانگ و هیونه (۲۰۰۷)، ریاحی و بلکوا (۲۰۰۳)، گارسیا و مارتینز (۲۰۰۷) منطبق می‌باشد.

پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱- کلیه‌ی متغیرهای موجود مستقل خلاقیت شغلی که بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارند مانند تفاوت‌های فردی، عوامل سازمان، تکنولوژی، هماهنگی گروهی و ... را شناسایی کرده و آنها را تجزیه و تحلیل نموده و کارهای لازم را در جهت تأثیر آنها بر روی عملکرد سازمانی انجام دهند.
- ۲- با توجه به ضرورت پاسخگویی و شفاف سازی فعالیت‌های کارکنان که از بودجه و منابع دولتی استفاده می‌نمایند و تقاضای ذی‌نفعان درونی و بیرونی (دولت و اجتماع) گزارش‌های سرمایه فکری آن‌گونه که در دانشگاه‌های اروپایی مطرح است می‌تواند به شفاف‌سازی فعالیت‌های آنان کمک شایانی نماید.
- ۳- باید از کلیه نیروی انسانی، سرمایه‌های ساختاری و سرمایه‌های مشتری (رابطه‌ای) واحدهای مختلف سازمان آگاهی‌های لازم و محاسبات کافی و دستورالعمل‌های معین و مشخص وجود داشته باشند تا ضمن کاهش هزینه، به بهبود عملکرد منجر شود.
- ۴- گذاشتن دوره‌های آموزشی تکنیک‌های خلاقیت برای کارکنان در جهت افزایش عملکرد سازمانی آنان. تشویق کارکنان خلاق و دادن امکانات لازم برای رشد ایده‌های خلاق آنان و افزایش انگیزه در آنها.

منابع و مراجع

- [۱] ابطحي، معصومه السادات؛ ندری، خدیجه (۱۳۸۹). رابطه خلاقیت و سازگاری اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان متوسطه شهر زنجان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی: زمستان ۳۱۳۰، دوره ۱، شماره ۲ (مسلسل ۳۰)؛ از صفحه ۲۳ تا صفحه ۳۱.
- [۲] بشکار، مسلم (۱۳۹۱) بررسی رابطه خلاقیت، انگیزه پیشرفت و خودکارآمدی با کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد انار.
- [۳] پرنده، جلال. (۱۳۹۲). بررسی رابطه خلاقیت، ابراز وجود، حمایت اجتماعی ادراک شده با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان های نمونه دولتی شهر کرمان در سال ۱۳۳۳، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند.
- [۴] پرورش، بیتا (۱۳۹۰) تاثیر آموزش خلاقیت بر روی عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه معلمان مقطع راهنمایی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد- دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند.
- [۵] توره، ناصر (۱۳۹۴) شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران) پردیس قم).
- [۶] حاجی کریمی، عباس علی؛ منصوریان، تالین. (۱۳۹۶). بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی. کاوش های مدیریت بازرگانی، ۱(۰)، ۷۱-۳۲.
- [۷] خلیفه، قدرت اله؛ ابراهیمی نوبندگانی، مریم (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین خلاقیت و عملکرد تحصیلی با بازی های رایانه ای در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه ی شهر اهواز. مجله علوم تربیتی، ۹(۳).
- [۸] دریجانی، علی (۱۳۹۳). بررسی تناسب شغل و شخصیت با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت گاز استان کرمان.
- [۹] راهداری، منوره (۱۳۸۶) بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی، خلاقیت و سبک تفکر با کارآفرینی شرکتهای فعال در بخش بهداشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند.
- [۱۰] رضوی، سید مصطفی؛ زالی، محمد رضا؛ رشیدی، محمود؛ دیداری، جاوید (۱۳۹۲). نقش گرایش کارآفرینانه در عملکرد سازمانی شعب بانک ملت شهر تهران. پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، ۱(۰)، ۳۱-۳۳۹.
- [۱۱] شمسی، مهدی (۱۳۷۹). رابطه بین تیپ شخصیت و سبک های تفکر با خلاقیت دانش آموزان پسر مقطع پیش دانشگاهی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند.
- [۱۲] شهبابی، محمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین استقرار نظام پیشنهادات با بهبود عملکرد اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری و ادارات تابعه در شمال استان کرمان پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- [۱۳] شهرزادی، آیدا (۱۳۹۱). نقدی بر نظریه تورنس درباره خلاقیت. همایش خلاقیت-آموزش و پرورش شهرستان بندرعباس.
- [۱۴] عباسی، نجات (۱۳۹۶). خلاقیت و نظریه ها و الگوهای آن و آموزش آن در سازمانهای دولتی. طرح پژوهشی-استانداری استان کردستان.
- [۱۵] فراشینی، حجت الله (۱۳۷۳). خلاقیت مدیران و رابطه آن با عملکرد آن ها در مدارس متوسطه مشهد در سال ۱۳۷۳ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد. قاسمیه، رحیم؛ عبدالهی، حسن (۱۳۳۳). تبیین رابطه اقدامات کارآفرینانه شرکتی بر عملکرد سازمانی یک مطالعه تجربی. (توسعه کارآفرینی، ۱(۱)، ۲۷-۱۹.
- [۱۶] کافی، محمد (۱۳۹۶). بررسی عملکرد سازمانی و نظریه های مرتبط با آن. مجموعه مقالات همایش بهره وری نیروی انسانی استانداری استان خراسان جنوبی.
- [۱۷] کردنائیچ، اسداله (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. دوره ۳۲، شماره ۲، تابستان ۱۳۳۱، صفحه ۳۳۷۱-۳۳۳۳.
- [۱۸] کلمرزی، محسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی در بین دانش آموزان سال دوم دبیرستانی مدارس عادی شهر رودبارجنوب در سال ۱۳۳۲، پایان نامه کارشناسی ارشد-دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- [۱۹] محمدی سلیمانی، نجات (۱۳۹۴). عوامل موثر بر سوددهی شرکتهای راهسازی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
- [۲۰] محمدی، حمید گل (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی: بررسی اجمالی ادبیات نظری و استنتاج برخی یافته های کاربردی برای تعاونیها در مالزی.

- [21] Barrett, Hilton & L. Balloun, Joseph & Weinstein, Art. (2005). The impact of creativity on performance
- [22] in non-profits, Int. J. Nonprofit Volunt. Sect, Mark. 10, pp: 213-223.
- [23] Barrett, Hilton & L. Balloun, Joseph & Weinstein, Art. (2005). The impact of creativity on performance
- [24] in non-profits, Int. J. Nonprofit Volunt. Sect, Mark. 10, pp: 213-223.
- [25] McMullan, Edward, & Thomas, retired. (۲۰۳۱). Creativity and Entrepreneurial Performance: A General Scientific Theory. Springer International Publishing .
- [26] Li, Y, Huang, J, & Tsai, M. (2010). Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of
- [27] knowledge creation process, Industrial Marketing Management, 38, pp: 440-449.