

رابطه میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن

اکرم ترویجی^۱

مرتضی ترخان^۲

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

دوره ۲، شماره ۲، پیاپی ۴، تابستان ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۶/۳۰

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، شامل دبیران دبیرستان‌های دخترانه تنکابن بودند. نمونه آماری شامل ۱۸۲ نفر از دبیران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه حس انسجام آنتونوسکی (۱۹۹۳)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارول (۱۹۹۱)، پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی (۲۰۰۳) و پرسشنامه ادراک لیاقت هارتر (۱۹۸۵) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن رابطه معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$) و متغیر مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت بهترین پیش‌بینی‌کننده برای خلاقیت شغلی می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: ادراک لیاقت، احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت شغلی.

۱. کارشناس ارشد رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران (نویسنده مسؤل).

tarvijia@gmail.com

۲. دانشیار گروه روان‌شناسی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران.

Mttmaster20@yahoo.com

مقدمه

تحولات سریع جهانی در علم، فناوری، صنعت، مدیریت و به‌طور کلی ارزش‌ها و استانداردها، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موفق در سراسر جهان را بر آن داشته تا اهداف، جهت‌گیری‌ها و علائق خود را به سمت خلاقیت سوق دهند. این‌گونه سازمان‌ها برای محیطی که خلاقیت و نوآوری را ترغیب و استعداد‌های افراد را در این‌سو متبلور کند اهمیت فراوانی قائل شده‌اند (Ahmadi, E. et al., 2011) که سازمان‌های آموزشی نیز از جمله این سازمان‌ها است. خلاقیت کارکنان به‌عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (Zhu, Y. Q, et al., 2018) و به توانایی گذر از چارچوب استانداردها و درعین‌حال پذیرش الگوهای قبلی و ابداع الگوهای جدید اطلاق می‌شود (Yarmohammadian, M. H., 2018). آموزش و پرورش محل اصلی پرورش خلاقیت است و این ایده برای معلمان به‌منزله پله‌های نردبان ترقی است که رشد و موفقیت سازمان را نیز در پی دارد (Norouzi, A., & Amirianzadeh, M. 2016). خلاقیت شغلی آرائه فکر و طرح نوین برای بهبود و افزایش کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان است (Timothy, D. J, 2015). از جمله متغیرهایی که می‌تواند پیش‌بینی کننده خلاقیت باشد شایسته‌سالاری است (Eyni, A., 2020) و به نظر می‌رسد بین ادراک لیاقت با خلاقیت رابطه وجود داشته باشد. روان‌شناسان، شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته تعریف کرده‌اند که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. در انتخاب شایسته‌ترین‌ها باید به توانایی‌ها، شاخص‌های رفتاری، باورها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و مهارت‌های افراد توجه شود (Sabri Nazarzadeh, R., et al., 2012). ادراک لیاقت به لحاظ اینکه در شناسایی ابعاد شایستگی‌های مدیریتی برای ارزیابی و همچنین ارتقاء و توسعه کارکنان عاملی اساسی به حساب می‌آید می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد (Bahadormotlagh, E. et al., 2012). در نظر هارتر^۳ (۱۹۹۸) ادراک لیاقت^۱ یکی از

^۱creativity

^۲job creativity

^۳Harter



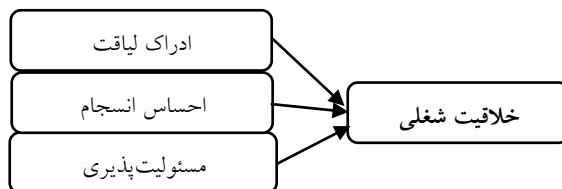
سازه‌های مهم و اساسی برای انگیزش فرد و ایجاد خلاقیت و بهبود عملکرد به حساب می‌آید و به مجموعه صلاحیت‌ها و شایستگی کارکنان یک سازمان در زمینه^۱ درک نیازهای سازمان و ارائه خدمات بهتر به گفته می‌شود (Harter, S.1998). به اعتقاد وی سازه‌هایی از قبیل ادراک لیاقت، عزت‌نفس و ادراک کنترل، پیامدها، میانجی‌های مهمی در سوگیری انگیزشی محسوب می‌شوند. وی معتقد است که رشد ادراک لیاقت از تجربیات اولیه افراد در ارتباط با دنیای اجتماعی و سازمانی آغاز می‌شود (Shojaie Baghini, F., bahrami, M., 2019). یکی از ویژگی‌های شخصیتی که باعث ایجاد خلاقیت در افراد می‌گردد احساس انسجام است. فردی که چنین احساسی را داشته باشد محرک‌های درونی و بیرونی را پیش‌بینی می‌نماید و در مورد هر اتفاق یک نگرش جدید خواهد داشت. آنتونوسکی (۱۹۹۳) احساس انسجام را هسته اصلی پردازش اطلاعات پیچیده توسط انسان می‌داند که تعارضات را حل کرده و استرس را قابل تحمل می‌کند (Antonovsky, A.1993). او همچنین حس انسجام را به صورت یک جهت‌گیری شخصی به زندگی تعریف می‌کند و بر این باور است که از طریق حس انسجام می‌توان توجیه کرد که چرا فردی می‌تواند حد بالایی از استرس را از سر بگذراند و سالم بماند (Narimani, N., & Eyni, S. 2019). احساس انسجام، احساسی قابل اعتماد، پویا و نافذ است و شامل یک منبع مقاومت تعمیم یافته است که اثرات استرس را بر سلامت انسان کاهش داده و فرد را به سمت وسوی تفکر و ارائه راه‌های بدیل سوق می‌دهد (Ehteshamzadeh, P, et al., ۲۰۱۳). آنتونوسکی در مورد پیامدهای احساس انسجام معتقد بود که احساس انسجام یک منبع متفاوت و تعمیم‌یافته‌ای است که اثرات استرس را بر سلامتی تعدیل می‌کند. این تعدیل از این طریق انجام می‌گیرد که احساس انسجام روش‌های سودمند و مفیدی از برخورد با عوامل استرس‌زا را در اختیار فرد قرار می‌دهد. از این رو این احساس، فرد را قادر می‌سازد تا در برابر اثرات استرس‌های زندگی مقاومت بیشتری از خود نشان دهد (Barni, D., & Danioni, F,).

^۱ perceived competence

^۲ sense of coherence



۲۰۱۶). به نظر می‌رسد یکی دیگر از متغیرهای پیش‌بینی کننده اخلاقیات، مسئولیت‌پذیری باشد. بر اساس مدل مسئولیت‌پذیری کارول (۱۹۹۱) سازمان‌ها دارای چهار دسته مسئولیت‌پذیری کلی اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و بشردوستانه می‌باشند (Carroll, A. B. 1991). در مورد اول، سازمان‌ها موظف‌اند نیازهای اقتصادی جامعه را برآورند، کالاها و خدمات موردنیاز آن را تأمین کنند و انواع گروه‌های مردم را از فرایند کار بهره‌مند سازند. در مورد دوم، آن‌ها وظیفه دارند به بهداشت و ایمنی کارکنان و مصرف‌کنندگان خود توجه کنند، محیط‌زیست را نیالایند، از معاملات درون‌سازمانی بپرهیزند، دنبال انحصار نرفته و مرتکب تبعیض قومی، تبعیض جنسیتی و غیره نشوند. سومین مؤلفه مسئولیت سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. در این قلمرو اصولی چون صداقت، انصاف و احترام جا دارد. چهارمین مؤلفه، مسئولیت‌های بشردوستانه و به تعبیر کارول شهروند خوب بودن است (Ilkhanizadeh, S., & Karatepe, O., 2017). مسئولیت شغلی نسبت به سازمان هم برای خود واحد تجاری و هم برای فرد سودمند است و درک بهتر منافع بالقوه آن می‌تواند منجر به بازده‌های زیاد سرمایه‌گذاری برای سازمان‌ها شود (Akdogan, A. A., et al., 2016). یکی از نهادهای اجتماعی، نهاد آموزش و پرورش است که مسئولیت مهمی در تربیت کودکان، نوجوانان و جوانان بر عهده دارد. آموزش پرورش در جوامع امروزی با کارکردهای متعدد، مسئولیت بزرگی برای تحقق اهداف فردی و اجتماعی برعهده گرفته است و به‌عنوان بهترین فرصت برای شکوفایی استعدادهای انسان مطرح و مورد توجه است. با توجه به اهمیت ذکر شده پیرامون متغیرهای تحقیق، در این تحقیق تلاش شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با اخلاقیات شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن رابطه معنی‌داری وجود دارد؟



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

پیشینه پژوهش

طوطیان و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت و عملکرد سازمانی منابع انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۵ استان تهران» نشان دادند بین مسئولیت‌پذیری با خلاقیت و عملکرد منابع انسانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ رابطه معنی‌داری وجود دارد (Tootian, S., et al.2018).

کیم و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «آزمون ارتباط میان خلاقیت شغلی با تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری کارکنان» نشان دادند میان خلاقیت شغلی با تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Kim, H. L. et al.2017).

مرزوقی و حیدری (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «نقش انسجام اجتماعی در تبیین رابطه تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآورانه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز» نشان دادند تعدی نظارتی تأثیر منفی بر انسجام اجتماعی کارکنان داشته است و انسجام اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد (Marzooghi, R., Heidari, E.2016).

زارع اسدآبادی و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی ارتباط خلاقیت در برنامه‌سازی و ابعاد شایستگی مدیران و کارکنان سازمان صداوسیما مرکز فارس» نشان دادند بین شایستگی کارکنان و مدیران و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و توانمندسازی کارکنان با تأثیرپذیری از ارتقای شایستگی آنان بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد (Zareasadabadi, H. et al.2014).



چو و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان «سنجش جو نوآورانه سازمان در مؤسسات فنی و اساتید دانشگاه» نشان دادند انسجام گروهی باعث افزایش نوآوری‌ها در سازمان می‌شود (Chou, C. M.. et al.2014).

پورطهماسبی و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان «تعیین خلاقیت و مسئولیت‌پذیری از دیدگاه دبیران و دانش آموزان دوره متوسط شهر اردبیل» نشان دادند افراد مسئولیت‌پذیر خلاقیت بیشتری در کارها از خودشان نشان می‌دهند (Pourtahmasebi, S.. et al.2009).

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، شامل دبیران دبیرستان‌های دخترانه تنکابن به تعداد ۳۴۴ نفر بودند. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۲ نفر انتخاب شدند؛ بدین گونه که ابتدا تمامی دبیرستان‌های تنکابن شناسایی شده و سپس تعداد دبیران انتخابی نمونه به تناسب هر دبیرستان انتخاب شدند. در چنین روشی که روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نامیده می‌شود، ابتدا نمونه آماری به طبقه‌های مختلف تقسیم شده و سپس به نسبت تعداد دبیر هر مدرسه، حجم دبیران هر مدرسه (حجم نمونه) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، چهار پرسشنامه استاندارد بود: پرسشنامه حس انسجام آنتونوسکی (Antonovsky, A.1993)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارول (Carroll, A. B.1991)، پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی (Kamkari, K., & Saatchi, M. ۲۰۱۶) و پرسشنامه ادراک لیاقت هارتر (Harter, S.1985).

پرسشنامه حس انسجام: این پرسشنامه شامل ۱۳ گویه است که توسط آنتونوسکی در سال ۱۹۹۳ تهیه شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای و از ۱ تا ۵ است و اساس یک پیوستار چند درجه‌ای به ترتیب کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی موافقم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. ابعاد سه‌گانه این پرسشنامه شامل



قابل درک بودن (جملات ۴-۱)، قابل مدیریت بودن (جملات ۸-۵) و معنی‌دار بودن (جملات ۹-۱۳) است.

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری: پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر اساس مدل کارول (۱۹۹۱) است و شامل ۲۵ گویه است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای و از ۱ تا ۵ است و بر اساس یک پیوستار چند درجه‌ای به ترتیب کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی موافقم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. ابعاد چهارگانه آن شامل بعد اقتصادی (جملات ۶-۱)، بعد قانونی (جملات ۱۳-۷)، بعد اخلاقی (جملات ۲۱-۱۴) و بعد بشردوستانه (جملات ۲۵-۲۲) است که بر اساس یک پیوستار چند درجه‌ای به ترتیب کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده است.

پرسشنامه خلاقیت شغلی: پرسشنامه خلاقیت شغلی توسط جزنی و همکاران (۲۰۰۳) و بر اساس مدل هیت او همکاران (۱۹۹۷) ساخته شد (Kamkari & Saatchi, 2016) و شامل ۳۰ گویه است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای و از ۱ تا ۵ است و اساس یک پیوستار چند درجه‌ای به ترتیب کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی موافقم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. ابعاد این پرسشنامه شامل استعداد (جملات ۳-۱)، استقلال (جملات ۷-۴)، انگیزش (جملات ۱۱-۸)، محیط (جملات ۱۵-۱۲)، وقت (جملات ۱۶-۱۹)، تکالیف (جملات ۲۳-۲۰)، شانس (جملات ۲۷-۲۴) و ارزش‌ها و فشارهای اجتماعی (جملات ۲۸-۳۰) است.

پرسشنامه ادراک لیاقت: پرسشنامه ادراک لیاقت بر اساس مدل هارتر (۱۹۸۲) است و شامل ۸ گویه است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای و از ۱ تا ۵ است و اساس یک پیوستار چند درجه‌ای به ترتیب کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی موافقم



(۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. این مقیاس برای ارزیابی ادراک لیاقت در شایستگی بین فردی (جملات ۱-۴) و شایستگی حرفه‌ای (جملات ۵-۸) ساخته شده است.

روایی و پایایی ابزار پژوهش: جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است که مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوا پرسشنامه مذکور در اختیار تعدادی از اساتید قرار داده شد تا اطمینان حاصل شود که پرسشنامه مذکور برای سنجش متغیرهای موردنظر در تحقیق از روایی محتوایی کافی برخوردار است. همچنین به جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه مذکور، هم‌زمان با سنجش پایایی اولیه تلاش گردید تا از قابل فهم بودن و شیوا بودن گویه‌ها برای سنجش متغیرها از سوی ۳۰ نفر پاسخ‌دهندگان اولیه اطمینان حاصل گردد. برای تأیید پایایی پرسشنامه، پرسشنامه‌ها میان ۳۰ نفر از دبیران توزیع گردید و پس از جمع‌آوری و تحلیل پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ آن‌ها به دست آمد که برای مقیاس ادراک لیاقت ۰/۷۴، احساس انسجام ۰/۷۹، مسئولیت‌پذیری ۰/۷۷ و خلاقیت شغلی ۰/۷۸ به دست آمد. نتایج پایایی نشان می‌دهند پایایی قابل قبول و منطقی است و پرسشنامه‌ها از اعتبار درونی کافی برخوردار بوده؛ بدین معنی که پاسخ‌های داده‌شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیرهایی بوده که مورد آزمون قرار گرفت. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه (گام به گام) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ نرمال بودن توزیع متغیرهای ادراک لیاقت، احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت شغلی بررسی شد.

^۱ Kolmogorov-Smirnov (KS) test



جدول ۱. نتایج آزمون KS برای متغیرهای تحقیق

متغیر	مقدار KS	سطح معناداری	وضعیت	تعداد
ادراک لیاقت	۱/۱۱۷	۰/۳۳۱	نرمال	۱۸۲
احساس انسجام	۱/۱۰۶	۰/۳۴۸	نرمال	۱۸۲
مسئولیت‌پذیری	۱/۲۷۱	۰/۳۰۳	نرمال	۱۸۲
خلاقیت شغلی	۱/۱۴۳	۰/۳۲۳	نرمال	۱۸۲

مطابق اطلاعات جدول شماره ۱، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای همه متغیرها مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین نتیجه آزمون برای هیچ‌یک از متغیرها معنی‌دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده کرد. بدین منظور، نتایج ضریب همبستگی مورد توجه قرار داده شد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای ادراک لیاقت، احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت شغلی

متغیر	ادراک لیاقت	احساس انسجام	مسئولیت‌پذیری	خلاقیت شغلی
ادراک لیاقت	۱	۰/۴۸۰**	۰/۰۴۹	۰/۲۱۸**
احساس انسجام	-	۱	۰/۰۸۵	۰/۲۷۴**
مسئولیت‌پذیری	-	-	۱	۰/۲۲۰*
خلاقیت شغلی	-	-	-	۱

** $p < 0.01$

** $p < 0.05$

داده‌های جدول شماره ۲ نتایج آزمون رابطه خطی همبستگی پیرسون بین متغیر ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی را نشان می‌دهد. با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده رابطه خطی بین متغیرهای ادراک لیاقت، احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است.

فرضیه تحقیق: میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی

دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن رابطه معناداری وجود دارد.



جهت تعیین بهترین پیش‌بینی کننده خلاقیت شغلی از بین متغیرهای پیش‌بینی کننده ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری از مدل رگرسیون با روش گام‌به‌گام استفاده شده است. قابل ذکر است که متغیرهای مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت وارد معادله شده‌اند. نتایج حاصل در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام متغیرهای مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت

مدل	متغیرهای پیش‌بینی کننده	R	R^2	ΔR^2	خطای استاندارد
اول	مسئولیت‌پذیری	۰/۲۷۴	۰/۰۷۵	۰/۰۷۰	۲۷/۸۱
دوم	مسئولیت‌پذیری، ادراک لیاقت	۰/۳۳۸	۰/۱۱۴	۰/۱۰۴	۲۷/۲۹

جدول شماره ۳ نمایانگر این است که متغیر مسئولیت‌پذیری قادر به توجیه ۷ درصد واریانس خلاقیت شغلی ($\Delta R^2 = 0/070$) شده است و با اضافه شدن متغیر ادراک لیاقت به متغیر مسئولیت‌پذیری در مدل دوم باعث اضافه شدن ۳ درصد واریانس خلاقیت شغلی شده است ($\Delta R^2 = 0/104$) و متغیرهای مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت توانسته‌اند حدود ۱۰/۴ درصد واریانس متغیر خلاقیت شغلی را توجیه کنند. مقدار آماره دوربین-واتسون مفروضه‌ای است که به بررسی استقلال خطاها می‌پردازد و هرگاه این آماره بین مقادیر ۱/۵ تا ۲/۵ قرار بگیرد به معنی مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. با توجه به اینکه مقدار ۱/۴۶۱ است لذا خطاها از یکدیگر مستقل‌اند و اجرای آزمون رگرسیون بلامانع است.

جدول ۴. آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معنی‌دار بودن رگرسیون مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت

شاخص آماری منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون متغیر مسئولیت‌پذیری	۱۱۳۱۵/۹۸۴	۱	۱۱۳۱۵/۹۸۴		
باقی‌مانده	۱۳۹۱۸۹/۰۱۰	۱۸۰	۷۷۳/۲۷۲	۱۴/۶۳۴	۰/۰۰۰
جمع کل	۱۵۰۵۰۴/۹۹۵	۱۸۱			



رگرسیون متغیرهای				
مسئولیت پذیری و ادراک	۱۷۱۹۳/۹۸۹	۲	۸۵۹۶/۹۹۵	
لیاقت			۱۱/۵۴۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳۳۳۱۱/۰۰۵	۱۷۹	۷۴/۷۵۴	
جمع کل	۱۵۰۵۰۴/۹۹۵	۱۸۱		

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین متغیر مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت با خلاقیت شغلی رابطه وجود دارد و متغیرهای مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک خلاقیت شغلی را دارند.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل	شاخص‌های منبع تغییرات	ضریب تفکیکی رگرسیون	خطای معیار	ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون	معناداری	سطح معناداری	آزمون T برای
اول	مقدار ثابت مسئولیت‌پذیری	-۲۳/۱۸۵ ۱/۶۸۲	۰/۴۴۰	۰/۲۷۴	۳/۸۲۵	۰/۰۰۰	معناداری
دوم	مقدار ثابت مسئولیت‌پذیری	-۴۹/۸۸۵ ۱/۵۷۹	۰/۴۳۳	۰/۲۵۷	۳/۶۴۲	۰/۰۰۰	معناداری
	ادراک لیاقت	۰/۹۱۴	۰/۳۲۵	۰/۱۹۸	۲/۸۰۹	۰/۰۰۹	معناداری

با توجه به نتایج جدول شماره ۵، در مدل اول مشخص می‌شود مقدار β استاندارد شده مربوط به متغیر مسئولیت‌پذیری ۰/۲۷۴ است. این عدد نشان می‌دهد که متغیر مسئولیت‌پذیری به‌طور مستقیم بر خلاقیت شغلی اثر دارد و ۰/۲۷۴ تغییرات متغیر ملاک خلاقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. اگر یک واحد تغییر در متغیر پیش‌بین مسئولیت‌پذیری مشاهده شود متغیر ملاک خلاقیت شغلی ۰/۲۷۴ تغییر می‌کند؛ بدین معنا که با افزایش متغیر مسئولیت‌پذیری، متغیر



خلاقیت شغلی افزایش پیدا می‌کند. چنانچه دیده می‌شود مقدار T مربوط به متغیر مسئولیت‌پذیری $3/825$ در سطح $0/01$ معنادار است.

همچنین در مدل دوم مشخص می‌شود مقدار β استاندارد شده مربوط به متغیر ادراک لیاقت $0/198$ است. این عدد نشان می‌دهد که متغیر ادراک لیاقت به‌طور مستقیم بر متغیر خلاقیت شغلی تأثیر دارد و $0/198$ از تغییرات متغیر ملاک خلاقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به‌طوری‌که اگر یک واحد تغییر در متغیر پیش‌بین ادراک لیاقت مشاهده شود متغیر ملاک خلاقیت شغلی $0/198$ تغییر می‌کند و افزایش می‌یابد. چنانچه دیده می‌شود مقدار T مربوط به متغیر ادراک لیاقت $2/809$ در سطح $0/01$ معنادار است.

با توجه به معنادار شدن رابطه محاسبه شده با $0/99$ احتمال نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌شود و متغیر مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت بهترین پیش‌بینی کننده برای خلاقیت شغلی می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن انجام شد. یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه پژوهش بیانگر رابطه میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن. این یافته با نتیجه مطالعه (Kim, H., 2009; Heidari, E., 2016; Chou, C. M., et al., 2014) همخوان بود. این یافته با نتیجه مطالعه (L., et al., 2017; Tootian, S., et al., 2018; Pourtahmasebi, S., et al., 2009; Marzooghi, R.,) مبنی بر رابطه بین اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد. این یافته همچنین در راستای مطالعه



(Zareasadabadi, H.2014) بود مبنی بر رابطه بین شایستگی کارکنان و مدیران و خلاقیت آن‌ها.

پیرامون رابطه بین مسئولیت‌پذیری و خلاقیت می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری یکی از نشانه‌های رشد و اعتماد به نفس است که به شخص کمک می‌کند تا تصمیم‌های مناسبی را اتخاذ کند. مسئولیت‌پذیری با ایجاد اعتماد به نفس در فرد، ذهن او را برای حل مسئله و جستجوی راه‌حل‌های متعدد در حل مسئله باز می‌گذارد. در نتیجه فرد می‌تواند به راه‌حل‌های متعدد فکر کند و در این زمینه خلاق باشد. از سویی دیگر سازمان‌های آموزشی همچون آموزش و پرورش، با ایجاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی خلاقانه در معلمان، آن‌ها را به فعالیت‌هایی تشویق می‌کنند تا به نسبت به حل چالش‌های حرفه‌ای انگیزه پیدا کرده و به‌طور نوآورانه راه‌حل‌های متعددی را برای حل مسائل جستجو کنند. این مسئولیت‌پذیری به فرد اختیاراتی اعطا می‌کند تا در قالب آن‌ها دست به اقدام و عمل بزند. پیرامون رابطه بین احساس انسجام با خلاقیت می‌توان گفت سازمان‌هایی که میزان انسجام در آن‌ها در سطح بالایی است، علائق و نگرش‌های اعضا مشابه بوده و موقعیتی که در آن تعاملات صورت می‌گیرد، دوستانه است. در این حالت انعطاف‌پذیری در بین واحدها در سطح بالایی است و تعارضات بین آن‌ها به حداقل کاهش می‌یابد. حمایت مدیران سازمان آموزش و پرورش از طرح‌ها و کارهای جدید معلمان و وجود انسجام بین معلمان و مدیران و نیز قدردانی و در واقع دادن پاداش برای انجام کارهای خلاقانه باعث ایجاد انگیزه بیشتر برای انجام کارهای خلاقانه و در واقع خلاقیت روزافزون در بین معلمان شده که این امر باعث پیشرفت و ترقی هر چه روزافزون سازمان‌های آموزشی می‌شود. بنابراین انسجام سازمانی با فراهم نمودن حمایت‌های همه همکاران از جمله ناظران و مدیران، تسهیل انتقال دانش و آگاهی از طریق ایجاد ارتباطات گسترده بین افراد، می‌تواند زمینه‌ساز بروز نوآوری در کارکنان شده، افراد و سازمان‌ها را از نتایج آن منتفع سازد. پیرامون رابطه بین ادراک لیاقت و خلاقیت می‌توان گفت به کارگیری افراد با ادراک لیاقت پایین موجب می‌شود خودکارآمدی سازمان کاهش یابد، زیرا افراد با ادراک شایستگی پایین از اعتماد به نفس، حس



مسئولیت پذیری و انگیزه کافی برای خلاقیت و ایفای نوآورانه نقش‌ها برخوردار نیستند. از این رو پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های آموزشی، با بهره‌گیری از برنامه تربیت نیروی انسانی زمینه‌های ناکامی در بروز خلاقیت و نوآوری را شناسایی و رفع نمود.

Reference

- Ahmadi, E., Iraniyan, S. J., & Parsa Nezhad, M. (2011). Relationship between Organizational Creativity, Job Satisfaction and Job Stress among the Employees of Agricultural Organization in Fars Province, *Journal of Analytical - Cognitive Psychology*, 2(8), 71-84. (□□ □□□□□□□□)
- Akdogan, A. A., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2016). A strategic influence of corporate social responsibility on meaningful work and organizational identification, via perceptions of ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 259-268.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social science & medicine*, 36(6), 725-733.
- Bahadormotlagh, E., Attari, Y., Bahadormotlagh, G. (2012). The Effectiveness of Teaching Cognitive Strategy Skills on Perceived Competence Dimensions in Students. , 9(33), 39-46. (□□ □□□□□□□□)
- Barni, D., & Danioni, F. (2016). Adolescents' basic personal values and sense of coherence. *Personality and Individual Differences*, 102, 46-50.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Chou, C. M., Shen, C. H., Hsia, H. C., & Chen, S. C. (2014). Measuring organizational innovative climates in technical institutes and university teachers. *African Journal of Business Management*, 8(19), 842-851.
- Ehteshamzadeh, P., Sabri Nazarzadeh, R., & Memarbashi Aval, M. (2013). The Relationship between Sense of Coherence and Job



- Performance with Intermediation Strategies of Coping with Stress and Mental Health. *Journal of Psychological Models and Methods*, ۴(۱۳), ۸۵-۹۷. (فارسی)
- Eyni, A. (2020). The effect of meritocracy on organizational innovation in Alborz University Campus. *Management and Educational Perspective*, 2(1), 87-1۰۱. DOI: ۱۰,۲۲۰۳۴/۱۰۲۰,۲۳۴۸۶۴,۱۰۱۷. (In Persian)
- Harter, S. (1985). *Manual for the self-perception profile for children: (revision of the perceived competence scale for children)*. University of Denver.
- Ilkhanizadeh, S., & Karatepe, O. M. (2017). An examination of the consequences of corporate social responsibility in the airline industry: Work engagement, career satisfaction, and voice behavior. *Journal of Air Transport Management*, 59, 8-17.
- Kamkari, K., & Saatchi, M. (2016). *Psychological tests*. Tehran: Virayesh. (In Persian)
- Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., & Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.
- Marzooghi, R., Heidari, E. (2016). The Role of Organizational Cohesiveness in the Relationship between Abusive Supervision and Innovative Behavior in Staff of Shiraz University of Medical Sciences, Iran. *Health Information Management*, 13(4), ۲۸۶-۲۹۱. (فارسی)
- Narimani, N., & Eyni, S. (201۹). *Meaning of Life, Self- Compassion and sense of coherence with perceived stress in cancer patients*. *Iranian Journal of Cancer Care*, 1(3), ۱-۱۰. (فارسی)
- Norouzi, A., & Amirianzadeh, M. (2016). The relationship between job motivation and creativity with the professional performance of

- Jahrom teachers. *Educational Administration Research*, 7(28), 31-50. (□□ □□□□□□□□)
- Pourtahmasebi, S., Asnaashari, J., & Tajvar, A. (2009). Determining Creativity and Responsibility from the Perspective of Teachers and High School Students in Ardabil in the Academic Year of 2008-2009, □□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□□□□□, □□□□ □□□□ Engineering and Innovation Management of Iran, Tehran. (In Persian)
- Sabri Nazarzadeh, R., Abdkhodaei, M. S., & Tabibi, Z. (2012). Study of causal relationship between sense of coherence, psychological hardiness, coping strategies and mental health, *Journal of Research in Psychological Health*, 6(1), 26-35. (□□ □□□□□□□□)
- Shojaie Baghini, F., bahrami, M. (2019). The Relationship between competency Perception and Anxiety and Loneliness in Orphaned Children in Pseudo-Family Centers. *Policewomen Studies Journal*, 2(29), 5-20. (□□ □□□□□□□□)
- Timothy, D. J. (2015). Impact factors: Influencing careers, creativity and academic freedom. *Tourism Management*, 51, 313-315.
- Tootian, S., Mehrara, A., Bigdeli, M. (2018). The relationship between personality traits and creativity with the organizational performance of educational managers' human resources in Tehran's fifth region. *jiera*, 12(Special Issue), 749-766. (□□ □□□□□□□□)
- Yarmohammadian, M. H. (2018). Principles of curriculum planning. Tehran: Yadvarekatab. (In Persian).
- Zareasadabadi, H., Sabetmaharlouee, A., Javanmardi, A., & Rokni, E. (2014), Investigating the Relationship between Creativity in Programming and the Competency Dimensions of Managers and Employees of Fars Central Broadcasting Organization, 3rd Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan. (In Persian)
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018). Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *Journal of Management*, 44(5), 2094-2115.