

رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان

سودابه نیکدل^۱، لیلا پیری^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
^۲ دکتری روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان شرکت گاز استان تهران می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و بدین منظور به کمک روش نمونه گیری خوشه ای از بین مناطق و نواحی مدیریت بهره برداری گاز استان تعداد ۱۴ منطقه بصورت تصادفی و در هر منطقه هم دو واحد نیز انتخاب گردید و افراد شاغل در این واحدها اقدام به تکمیل پرسشنامه های خودکارآمدی شوارتز، فرهنگ سازمانی رابینز و خلاقیت شغلی رندسیپ بصورت انفرادی نمودند و جمعا تعداد ۱۸۵ پرسشنامه توزیع و ۱۶۴ مورد هم جمع آوری گردید. به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده بعمل آمد. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد (با ضریب همبستگی ۰,۳۲) و بین خودکارآمدی و خلاقیت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (ضریب همبستگی ۰,۰۳۶ -) و همچنین از مولفه های فرهنگ سازمانی مولفه چهارم با عنوان حمایت مدیریت (با ضریب همبستگی ۰,۳۹۹) و مولفه نهم با عنوان الگوی ارتباطات (با ضریب همبستگی ۰,۲۰۱) رابطه معناداری با خلاقیت شغلی نشان دادند و سایر مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی رابطه معنی داری نشان ندادند.

واژه های کلیدی: خلاقیت شغلی، خودکارآمدی، فرهنگ سازمانی.

۱. مقدمه

تغییرات وسیعی که در محیط اقتصادی جهان بوجود آمده و نیز شدت فشارهای رقابتی باعث شده است که به نقش خلاقیت و نوآوری و پیاده سازی صحیح آن توجه بسیار شود. سازمانها برای بقای محیط متلاطم امروزی که تنها تغییر را در خود ثابت می بینند، باید نوآور باشند و به کسب یا حفظ برتری بپردازند و برای کسب این برتری باید سریع عمل کنند. چرا که نیاز مشتریان با گذشت زمان به سرعت تغییر می کند و در صورت عدم هماهنگی با این نیازها، سازمان ضمن تحمل هزینه هنگفت ممکن است به اهداف خود دست نیابد، در طول زمان سازمانهای غیر خلاق از صحنه محو می شوند و اگر چه چنین سازمانهایی ممکن است در مقطعی از عمر خود موفق باشند، ولیکن سرانجام به تعطیلی یا تغییر سیستم مجبور خواهند شد [۱]. مطالعات متعددی نشان میدهد، یکی از مهم ترین عوامل موفقیت در حرکت به سوی خلاقیت، که حتی می تواند بعنوان عمده ترین مانع عمل نماید، فرهنگ سازمانی است. موضوع فرهنگ سازمانی از آن جهت مهم است که شکست یا موفقیت سازمان را به حساب فرهنگ حاکم بر آن میگذارند. بر این اساس امروزه هر سازمانی دارای فرهنگی است که با گذشت زمان شکل میگیرد و به آسانی از بین نمی رود و تاثیر بسزا در رفتار سازمانی نیز خواهد داشت. همانطور که افراد از هم متمایزند، سازمانها نیز مانند افراد شخصیت هایی دارند که همان فرهنگ سازمان نامیده میشود و به این واسطه از هم متمایز میگردند. چه بسا پرورش نیروی خلاق و نوآور حاصل نميگردد مگر بر اثر وجود بستر و زمینه ای مناسب که پرورش و رشد اندیشه ها را ممکن میسازد و آنها را به مرز آفرینندگی برساند. لذا مدیران سازمانها می توانند با ایجاد زمینه ها و بستر مناسب، پیدایش خلاقیت در سازمان را تسریع و یا تقویت نمایند.

علاوه بر عوامل متعدد سازمانی که تاثیر بسزایی در تقویت خلاقیت در سازمان دارند، تاثیر زمینه های فردی و شخصیتی کارکنان، سبک شناختی و سبک تفکر و دانش بر این امر را نمیتوان نادیده گرفت. یکی از این عوامل مهم فردی که می تواند نقش مهمی در بروز خلاقیت کارکنان داشته باشد خودکارآمدی میباشد. از دیدگاه بندورا خودکارآمدی به باورها یا قضاوتهای فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیتهای اشاره دارد. خودکارآمدی یعنی اینکه چقدر خودمان را در یک کار توانا احساس میکنیم [۲]. افرادی که خودکارآمدی بیشتری دارند همواره تمایل، تلاش و استقامت بیشتری را در انجام وظایف و مسئولیتهای خود به کار می گیرند و به توانایی خود اطمینان دارند و از طرفی با خلق ایده های نو دست به ابتکار، نوآوری و خلاقیت می زنند [۳].

لذا پژوهش حاضر بدنبال بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با خلاقیت شغلی کارکنان میباشد تا با سنجش میزان تاثیر هر یک از متغیرهای یاد شده بر خلاقیت سازمانی کارکنان ضمن ارائه راهکارهایی، زمینه های بروز، تقویت و ارتقای خلاقیت سازمانی کارکنان را فراهم سازد.

۲. بیان مساله

یکی از ویژگی های بارز انسان و محور اساسی حیات او قدرت اندیشه اوست. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسائل و مشکلات بپردازد و به رشد و تعالی نائل آید. بنابراین تمام موفقیتها و پیشرفتهای انسان در گرو اندیشه بارور و پویاست. از پیچیده ترین و عالی ترین جلوه های اندیشه انسان تفکر خلاق است که درباره آن نظرات مختلفی وجود دارد [۴].

^۱ Creativity

^۲ Self-efficacy

^۳ Bandura

سازمانهای امروزی برای ادامه حیات باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. زیرا در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمانها می باشد [۵]. افزایش خلاقیت در سازمانها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات در زمان تغییر نیاز و انتظارات مشتریان، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی کارکنان منجر گردد [۵]. دانشمندان و نظریه پردازان تعاریف متنوع و گاه همسو در خصوص خلاقیت ارائه داده اند. خلاقیت بکارگیری توانایی ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است [۶]. از دیدگاه رابینز^۴ خلاقیت به معنای توانایی ترکیب اندیشه ها و نظرات در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین آنها بیان می کند [۷]. لوتانز^۵ استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را ایجاد ترکیبی از راه حلها توسط افراد یا گروهها در یک روش جدید می داند. اولدهام^۶ و کامینگر^۷ با تاکید بر ویژگیهای خروجی خلاق، خلاقیت را شامل محصولات، ایده ها و رویه هایی تعریف می کند که تازه و ارزشمندند [۸]. یکی از جامع ترین نظریه های خلاقیت مربوط به گیلفورد^۸ است که در سال ۱۹۶۷ عرضه شده است گیلفورد با تحقیقات فراوان به این نتیجه رسید که توانایی های فکری انسان را نمی توان در یک بعد خلاصه کرد و آنها هوش یا چیزی شبیه آن نامید. به نظر وی تعدادی عوامل مستقیمی در ظهور خلاقیت موثرند. این خصیصه ها عبارتند از روانی جریان فکر، انعطاف پذیری قوای فکری و اصالت اندیشه و تصمیم گیری. این سه خصیصه به نظر گیلفورد تشکیل تفکر واگرا یا تفکر غیر متعارف را می دهند [۹].

از عوامل موثر بر خلاقیت شغلی کارکنان میتوان به عوامل فردی و سازمانی اشاره نمود از عوامل فردی، ویژگی های شخصیتی، سبک شناختی و سبک تفکر و دانش و از بین عوامل سازمانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش در سازمان، منابع سازمان و فرهنگ سازمان می توان بر شمرد [۷].

مطالعات متعددی نشان میدهد، یکی از مهم ترین عوامل موفقیت در حرکت به سوی خلاقیت، که حتی می تواند بعنوان عمده ترین عامل عمل نماید، فرهنگ سازمانی است. موضوع فرهنگ سازمانی از آن جهت مهم است که شکست یا موفقیت سازمان را به حساب فرهنگ حاکم بر آن میگذارند. چه بسا پرورش نیروی خلاق و نوآور حاصل نمیگردد مگر بر اثر وجود بستر و زمینه ای مناسب که پرورش و رشد اندیشه ها را ممکن میسازد و آنها را به مرز آفرینندگی برساند. به تعریف رابینز فرهنگ سازمانی سیستمی از استیباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود [۷]. نظریه فرهنگ سازمانی رابینز در سال ۱۹۹۸ مطرح گردید وی معتقد است که سازمانها هم مانند افراد دارای شخصیت اند و سازمانها را نیز مانند افراد می توان با صفات ویژه ای مشخص کرد. همانطور که فرهنگ قبیله ای تعیین کننده رفتار افراد قبیله در مقابل همدیگر و در مقابل بیگانه است، سازمانها هم فرهنگ هایی دارند که بر نوع رفتار اعضا حاکم هستند. از نظر رابینز ویژگی های ده گانه ای وجود دارد که وقتی با هم تلفیق می شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می دهند. این ویژگی های ده گانه فرهنگ سازمانی عبارتند از نوآوری، مخاطره پذیری، یکپارچگی و وحدت، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، تحمل تعارض و الگوی ارتباطات، که به تعبیر رابینز معمولا تمامی سازمانها دارای درجاتی از آنها در فرهنگ خود می باشند [۸].

از دیدگاه ادگار شاین^۹ هم فرهنگ "الگویی از مفروضات اساسی است که توسط یک گروه ابداع و کشف شده اند یا توسعه یافته اند و هنگام حل مسائل مربوط به انطباق خارجی و انسجام داخلی آموخته می شوند و آنقدر کارایی دارند که می توان آن را معتبر شمرد. در نتیجه به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در رابطه با مسائل فوق به اعضای جدید آموخته

^۴ Robbins

^۵ Lutans

^۶ Oldham

^۷ Cummlys

^۸ Guilford

^۹ Edgar schein

میشود" [۱۰]. لذا فرهنگ از طریق رفتار کارکنان موجب تغییر در عملکرد سازمان میگردد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام به یکدیگر، انجام کار بصورت تیمی و تاکید بر خلاقیت و نوآوری منجر به افزایش تعهد سازمانی و رضایت کارکنان میگردد. فرهنگ سازمانی نقش بسزایی در موفقیت یا شکست استراتژی های سازمانی دارد [۷].

علاوه بر عوامل متعدد سازمانی که تاثیر بسزایی در تقویت خلاقیت در سازمان دارند، تاثیر زمینه های فردی و شخصیتی کارکنان، سبک شناختی و سبک تفکر و دانش بر این امر را نمیتوان نادیده گرفت. یکی از این عوامل مهم فردی که می تواند نقش مهمی در بروز خلاقیت کارکنان داشته باشد خودکارآمدی^۱ میباشد. از دیدگاه بندورا^۲ خودکارآمدی به باورها یا قضاوت های فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیتها اشاره دارد. خودکارآمدی یعنی اینکه چقدر خودمان را در یک کار توانا احساس میکنیم [۲]. افرادی که خودکارآمدی بیشتری دارند همواره تمایل، تلاش و استقامت بیشتری را در انجام وظایف و مسئولیت های خود به کار می گیرند و به توانایی خود اطمینان دارند و از طرفی با خلق ایده های نو دست به ابتکار، نوآوری و خلاقیت می زنند [۳]. از دیدگاه سانتوس^۳ افرادی که احساس کارایی بالایی دارند معتقدند که می توانند به نحو موثری با وقایع و موقعیت ها برخورد کنند آنها مشکلات را به جای تهدید، چالش می دانند و فعالانه در جست و جوی موقعیت های تازه هستند احساس کارایی بالا، ترس از شکست را کاهش میدهد سطح آرزوها را بالا می برد و توانایی حل مساله و تفکر تحلیلی را بهبود می بخشد [۱۱].

مولفه های مطرح شده فوق اهمیت انجام پژوهش حاضر در شرکتهای گاز استانی را بیان میدارد. با توجه به شرایط، شیوه های عملکردی، فرهنگ سازمانی حاکم و گام هایی که در راستای تعالی سازمانی و ارزشهای اخلاقی برداشته میشود خلا پژوهشی در خصوص خلاقیت و رویکرد افزایش خلاقیت در سازمان بیشتر احساس میگردد. چرا که با شناسایی عوامل موثر و بکارگیری خلاقیت، سازمان می تواند اثر بخش عمل نموده و کارکنان با بکارگیری روشهای جدیدتر، خلاقانه و بهینه به انجام وظایف و یا حتی تغییر در رویه ها و دستورالعملهای قدیمی بپردازند.

با شناخت عوامل موثر بر خلاقیت شغلی کارکنان که در مشاغل مهم و بعضا حساس مشغول به کار هستند، می توان راهکارهایی عملی در جهت تقویت و بروز خلاقیت در کارکنان ارائه نمود. در پژوهش حاضر سازمانها نیاز به شناخت توانمندی ها و کارآمدی کارکنان دارند تا با ایجاد فضاهای مناسب سازمانی برای بروز خلاقیت کارکنان، ارتقا فرهنگ کار و استقبال از عملکرد کارکنان خلاق و تشویق آنها به استمرار آن کمک نمایند. مشخص شده است کارمندانی که اعمال خود را بر اساس اطلاعات و توانمندی های خود تنظیم میکنند، توانسته اند با اعتماد به نفس بیشتر و احساس توانمندی بالاتر تصمیمات بهتری اتخاذ نمایند و رضایت مشتریان، مراجعه کنندگان و افزایش بهره وری سازمان را به همراه داشته باشند. در چنین سازمانی کارکنان از سطح رضایتمندی بالاتری برخوردارند و حل تعارضات و کیفیت کاری را نیز به همراه خواهد داشت.

۲.۱. پیشینه پژوهش:

با توجه به اهمیت موضوع خلاقیت، در سازمانهای مختلف پژوهشهای متعددی به این موضوع اختصاص داده شده است. محبی امین و ربیعی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و تدریس خلاقانه اساتید دانشکده پرستاری و مامایی مشهد با توزیع پرسشنامه های خلاقیت و خودکارآمدی بین ۴۴ نفر از اساتید این دانشکده ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت اساتید و خودکارآمدی آنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۱۲]. مصدق راد و سعادت (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در بیمارستانهای

^۱ Self-efficacy

^۲ Bandura

^۳ Santos

شهر قزوین با توزیع پرسشنامه بین ۶۸۷ نفر به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین خلاقیت فردی کارکنان و ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی وجود دارد [۷]. شعبانی و رضایی صوفی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت و بهره‌وری کارکنان دانشگاه پیام نور با توزیع پرسشنامه بین ۸۷ نفر از اعضای هیئت علمی این دانشگاه با استفاده از تحلیل رگرسیون چند گانه به این نتیجه رسیدند که تعدادی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی مثل هویت سازمانی، ریسک‌پذیری، هدف و سیستم پاداش با خلاقیت اعضای هیات علمی ارتباط معناداری دارد، در حالیکه خلاقیت فردی و کنترل با خلاقیت اعضای مذکور ارتباط معناداری ندارد. علاوه بر این مشخص شد که برخی از عوامل فرهنگ سازمانی مانند روابط سازمانی، سیستم پاداش، سازگاری سازمانی، کنترل و خلاقیت فردی با بهره‌وری اعضای هیئت علمی ارتباط معناداری دارد [۱۳]. رحیم پور، شریفی و علیپور (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه خلاقیت با خودکارآمدی شغلی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه با توزیع پرسشنامه بین ۱۸۷ نفر از پرسنل بیمارستان به این نتیجه رسید که بین خلاقیت و خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۱۱]. عرب پور و محمد زاده (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین حمایت مدیران و خودکارآمدی با خلاقیت کارکنان اداره تربیت بدنی شهر شیراز با توزیع پرسشنامه بین ۱۵۴ نفر از کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳]. دباغی و غلام‌نژاد (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در صدای جمهوری اسلامی ایران با توزیع پرسشنامه بین ۱۰۰ نفر از کارکنان به این نتیجه رسیدند که تعدادی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی ارتباط بیشتری با سایر مولفه‌های خلاقیت شغلی دارند [۸].

فسچنکو^{۱۳} کارلز^{۱۴} و کورپیکوسکی^{۱۵} (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان همبستگی خودکارآمدی و خلاقیت در آموزش فناوری اطلاعات با انجام پژوهش نیمه آزمایشی بر روی ۲۲ نفر از دانشجویان دانشکده‌های مختلف دو دانشگاه و طراحی دوره‌های آموزشی لازم به این نتیجه رسیدند که باورهای خودکارآمدی نمرات خلاقیت دانشجویان را توصیف نمی‌کند [۱۴]. جی‌های^{۱۶} اسکوخ^{۱۷} و اسوجین^{۱۸} (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه منحنی بین خودکارآمدی و خلاقیت با انجام پژوهش بر روی ۱۸۸ نفر از سرپرستان به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی همیشه یک رابطه خطی مثبت با خلاقیت ندارد و یک رابطه منحنی یو شکل بین خودکارآمدی و خلاقیت کارکنان وجود دارد و خودکارآمدی بیش از حد اثر منفی بر خلاقیت دارد [۱۵]. عبدالله مصطفی^{۱۹} (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت مدیریتی در شرکتهای ساختمانی سودان با توزیع پرسشنامه بین ۶۰ نفر از کارکنان به این نتیجه رسید که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد [۱۶]. تکین^{۲۰} و سیدم^{۲۱} (۲۰۱۷) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه خلاقیت شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی با توزیع پرسشنامه بین ۲۷۵ نفر از کارمندان به این نتیجه رسیدند که بین تمام مولفه‌های فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد [۱۷]. کریم پور، مهربان و جهانی (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت کارکنان صنعت فولاد شهر صنعتی کاوه با توزیع پرسشنامه بین ۳۵۵ نفر به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت معناداری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وجود دارد [۱۸].

پژوهشها نشان میدهد که موضوعات فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده و بصورت مجزا با خلاقیت شغلی معلمان در مدارس، کارکنان بیمارستانها و همچنین کارکنان تعدادی از سازمانها پرداخته شده است.

^{۱۳}Feschenko

^{۱۴}Carelse

^{۱۵}Korpikoski

^{۱۶}Jihye

^{۱۷}Scokhwa

^{۱۸}Soojin

^{۱۹}Abdullah Mustafa

^{۲۰}Tekin.

^{۲۱}Cidem

ولیکن این متغیرها در کنار هم کمتر دیده شده است و حاکی از این می باشد که رابطه مثبت و معناداری بین مولفه های فرهنگ سازمانی و همچنین خودکارآمدی کارکنان با میزان خلاقیت شغلی آنان وجود دارد. لذا پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی با خلاقیت شغلی کارکنان رابطه ای وجود دارد؟

۳. اهداف پژوهش:

هدف کلی پژوهش حاضر تعیین رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان می باشد. و اهداف فرعی هم به شرح ذیل می باشند:

- تعیین رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان.
- تعیین رابطه خودکارآمدی با خلاقیت شغلی کارکنان.
- تعیین رابطه خرده مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان.
- تعیین سهم خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی در خلاقیت شغلی کارکنان.

۴. فرضیه های پژوهش:

- فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین خرده مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی ارتباط وجود دارد.
- فرضیه ۴: خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی در پیش بینی خلاقیت شغلی کارکنان سهم

۵. روش شناسی پژوهش:

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شاغل در واحدهای بهره برداری شرکت گاز استان تهران بوده که در سال ۱۳۹۹ مشغول به کار هستند. تعداد کل کارکنان شرکت گاز استان تهران در بخش مدیریت بهره برداری ۲۵۰۷ نفر می باشد. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر تصادفی خوشه ای بوده که از بین کل مناطق و نواحی ۲۸ گانه در مجموع ۱۴ منطقه و ناحیه به قید قرعه انتخاب گردید. لذا در هر منطقه و ناحیه هم دو واحد از بین واحدهای اداری، مشترکین، تعمیرات و امداد به قید قرعه انتخاب گردید و تمامی افراد شاغل در واحدهای انتخاب شده در صورت تمایل بعنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران^{۲۲} ۱۸۴۲ نفر بدست آمد که با احتساب احتمال ریزش افراد، ۱۸۵ نفر در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر از فرمول نمونه گیری کوکران به کمک رابطه زیر جهت محاسبه تعداد شرکت کنندگان در پژوهش استفاده گردید.

^{۲۲}Cochrane

$$n = \frac{\left(\frac{1}{6}R\right)^2 (Z_{\frac{\alpha}{2}})^2}{(0.03\bar{X})^2} = 181$$

در رابطه فوق n معادل تعداد نمونه و \bar{X} میانگین نظری، سطح اطمینان ۹۵ در صد و $\alpha=0,05$ و $Z=1,96$ در نظر گرفته میشود. لذا با استفاده از جاگذاری اعداد در رابطه فوق میزان n برابر ۱۸۱ نفر محاسبه میگردد. شرکت کنندگان ضمن تکمیل اطلاعات دموگرافیک^{۲۳} خود در مجموع به تعداد ۱۰۳ سوال در سه پرسشنامه پاسخ دادند. پرسشنامه سنجش خلاقیت^{۲۴} شغلی رندسیپ (با آلفای کرونباخ ۰,۷۶۷) در ۳۷ گویه، پرسشنامه خودکارآمدی^{۲۵} شوارتز (با آلفای کرونباخ ۰,۹۳۲) در ۱۰ گویه و پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (با آلفای کرونباخ ۰,۹۶۸) در ۵۶ گویه می باشد. اعتبار و روایی ابزار سنجش با استفاده از روشهای معتبر مورد سنجش قرار گرفت و نتایج نیز مورد قبول میباشد.

۶. روش تجزیه و تحلیل داده ها:

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو بخش جداگانه آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در بخش آمار توصیفی از شاخص های آماری مختلف مانند جداول فراوانی و شاخص های توصیفی (مرکزی و پراکندگی) استفاده شده است. به منظور بررسی اعتبار پرسش نامه های پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ و به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده بعمل آمد. در بخش آمار استنباطی فرضیه های پژوهش از روش ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (با توجه به اینکه به متغیرها نمره داده شده و توزیع داده ها هم نرمال گزارش گردید) و در انتها هم به منظور آزمون فرضیه های پژوهش روش تحلیل رگرسیون چند گانه (به کمک نرم افزار SPSS) استفاده بعمل آمد.

۷. یافته ها:

تجزیه و تحلیل داده های دموگرافیک نشان داد که از بین ۱۶۴ نفر که به پرسشنامه ها بصورت کامل پاسخ دادند ۱۲۱ نفر مرد (معادل ۷۳,۸ درصد) و ۴۳ نفر زن (معادل ۲۶,۳ درصد) بودند. بازه سنی شرکت کنندگان در بالاترین در صد بین بازه ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۰ تا ۵۰ سال قرار داشته و بیشترین در صد شرکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی و سابقه شغلی بین ۱۰ تا ۲۰ سال بوده اند. شاخص های توصیفی شامل میانگین، میانه، نما، انحراف معیار و واریانس مربوط به متغیر های پژوهش در جدول آمده است.

^{۲۳}Demographic

^{۲۴}Creativity

^{۲۵}Self-efficacy

جدول ۱: شاخص های توصیفی

متغیر	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	درجه کجی	کمترین نمره	بیشترین نمره
فرهنگ سازمانی	۱۵۲/۹	۱۵۴	۱۳۵	۳۴/۲۹۶	۱۱۷۶/۲۴۸	-۰,۲۹۶	۵۶	۲۳۹
خودکارآمدی	۳۰,۱۹	۳۰	۳۰	۶,۹۰۴	۴۷,۶۶	-۰,۶۸۴	۱۱	۴۰
خلاقیت شغلی	۶۰,۵۱	۶۱	۶۴	۸,۷۸۸	۷۷,۲۲۳	-۰,۵۲۱	۳۷	۸۵

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کولموگروف^{۲۶} آسمیرنف^{۲۷} استفاده بعمل آمد و این آزمون نیز نشان داد که کجی مشاهده شده درباره توزیع فراوانی نمرات فرهنگ سازمانی بهنجار بوده، اما در مورد دو متغیر خلاقیت شغلی و خودکارآمدی کجی منفی مشاهده شده معنی دار است و به معنای انحراف زیاد داده ها نبوده که این موضوع از طریق واریانس داده ها نیز مشهود بود لذا میتوان از آزمونهای پارامتریک در تحلیل استنباطی بهره جست.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	خلاقیت شغلی	فرهنگ سازمانی	خودکارآمدی
خلاقیت شغلی	۱,۰۰۰	۰,۳۲۴	-۰,۰۳۶
فرهنگ سازمانی	---	۱,۰۰۰	-۱,۰۹
خودکارآمدی	---	---	۱,۰۰۰

فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه میگردد بر اساس ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده، بین خلاقیت شغلی و فرهنگ سازمانی به میزان ۰,۳۲۴ رابطه ناقص مثبت معنی دار وجود دارد به این معنی که می توان ۱۰,۵ درصد (۰,۳۲۴^۲*۱۰۰) از تغییرات خلاقیت شغلی کارکنان را از روی تغییرات نمرات فرهنگ سازمانی آنان پیش بینی کرد لذا فرضیه یک تایید میگردد.

فرضیه ۲: بین خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین خلاقیت شغلی و خودکارآمدی به میزان -۰,۰۳۶ می باشد که نشان میدهد رابطه معناداری بین این دو متغیر در این پژوهش وجود ندارد و فرضیه دوم تایید نمیگردد.

^{۲۶}Kolmogrof

^{۲۷}Smirnov

فرضیه ۳: بین خرده مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان رابطه دارد. به منظور آزمون این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده بعمل آمد که در ادامه شاخص های مربوط به آن ارائه می شود.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون خلاقیت شغلی از روی خرده مولفه های فرهنگ سازمانی

مدل	همبستگی	ضریب تبیین اصلاح شده	ضریب تبیین اصلاح شده	خطای معیار برآورد
مولفه ۴ با خلاقیت شغلی	۰,۳۹۹ ^a	۰,۱۵۹	۰,۱۵۴	۸,۰۸۲
مولفه های ۹ و ۴ با خلاقیت شغلی	۰,۴۲۶ ^b	۰,۱۸۱	۰,۱۷۱	۸,۰۰۲

همانطور جدول ۳ نشان می دهد مولفه چهارم یعنی حمایت مدیریت از خرده مولفه ای فرهنگ سازمانی ۱۵ درصد از خلاقیت شغلی را پیش بینی می کند، و مولفه ۴ (حمایت مدیریت) و مولفه ۹ (الگوی ارتباطات) روی هم به میزان ۱۷ درصد می تواند خلاقیت شغلی را پیش بینی کند. همچنین شاخص های تحلیل آنوا و ضریب همبستگی به منظور پیش بینی خلاقیت شغلی از روی خرده مولفه های فرهنگ سازمانی دهد نشان میدهد مقدار F محاسبه شده (۳۰,۷۳۶) در درجه های آزادی ۱ و ۱۶۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است، لذا می توان گفت بر پایه تغییرات بعمل آمده در خرده مولفه ۹ (سنجش پایداری) واریانس خلاقیت شغلی کارکنان را به میزان ۱۵,۴ درصد پیش بینی کرد. علاوه بر این با اضافه کردن مولفه ۴ (توجه به ره آورد) به مدل این پیش بینی به ۱۷,۱ درصد افزایش پیدا می کند. در ادامه نیز به منظور تعیین سهم هر متغیر شاخص های مربوط به ضرایب آمده است.

جدول ۴: شاخص های ضریب همبستگی و سهم پیش بینی کنندگی مولفه های ۹ و ۴ در خلاقیت شغلی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.	همبستگی	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta			پیرسون		
۱	(Constant)	۴۷,۰۳۹	۲,۵۱۱	۱۸,۷۳۵	۰,۰۰۰			
	ta9	۱,۲۲۸	۰,۲۲۲	۰,۳۹۹	۵,۵۴۴	۰,۰۰۰	۰,۳۹۹	۰,۳۹۹
۲	(Constant)	۴۳,۲۷۲	۳,۰۸۲	۱۴,۰۳۹	۰,۰۰۰			
	ta9	۱,۱۶۵	۰,۲۲۱	۰,۳۷۹	۵,۲۶۲	۰,۰۰۰	۰,۳۹۹	۰,۳۸۳
	ta4	۰,۴۹۷	۰,۲۴۰	۰,۱۴۹	۲,۰۶۷	۰,۰۴۰	۰,۲۰۱	۰,۱۶۱

همانطور که جدول ۴ نشان می دهد سهم پیش بینی کنندگی مولفه ۹ در خلاقیت شغلی ۰,۳۸۳ و سهم مولفه ۴ به میزان ۰,۱۶۱ می باشد.

فرضیه ۴: خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی در پیش بینی خلاقیت شغلی کارکنان سهم دارند. به منظور بررسی سهم هر یک از متغیرها بر روی خلاقیت شغلی کارکنان از روش تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده بعمل آمد که در ابتدا برقراری پیش فرض رگرسیون بررسی گردید.

جدول ۵: خلاصه شاخص های رگرسیون خلاقیت شغلی از روی فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی

خطای معیار برآورد	ضریب تبیین اصلاح شده	ضریب تبیین	ضریب همبستگی پیرسون	مدل
۸,۳۶۶	۰,۰۹۴	۰,۱۰۵	۰,۳۲۴ ^a	رگرسیون

جدول ۶: شاخص های تحلیل رگرسیون خلاقیت شغلی از روی فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی

سطح معنی داری	F	میانگین مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییرات
۰,۰۰۰ ^b	۹,۴۴۲	۶۶۰,۸۰۵	۲	۱۳۲۱,۶۱۰	رگرسیون
		۶۹,۹۸۴	۱۶۱	۱۱۲۶۷,۳۶۵	باقی مانده
			۱۶۳	۱۲۵۸۸,۹۷۶	کل

نتایج تحلیل رگرسیون به عمل آمده در جدول ۶ نشان می دهد، از آنجایی که F محاسبه شده (۹,۴۴) از F مبین در درجه های آزادی ۲ و ۱۶۱ با ضریب اطمینان ۹۹ درصد (۴,۶۱ میباشد) بزرگتر است می توان نتیجه گرفت که رگرسیون تغییرات خلاقیت شغلی از روی فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی معنی دار است. و می توان ۱۰,۵۰ درصد از تغییرات به عمل آمده در خلاقیت شغلی را از روی تغییرات فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی تبیین کرد. از سوی دیگر سهم فرهنگ سازمانی در پیش بینی معنی دار تغییرات خلاقیت شغلی به میزان ۰,۳۲ می باشد ولیکن متغیر خودکارآمدی با توجه به ضریب همبستگی تفکیکی (۰,۰۰۱-) سهم معنی داری در این پیش بینی ندارد.

۸. بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از فرضیه ۱ نشان میدهد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده، بین خلاقیت شغلی و فرهنگ سازمانی به میزان ۰,۳۲۴ رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بدین معنا که فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت کارکنان اثرگذار است و این موضوع با نتایج پژوهشهای مختلف داخلی و خارجی در خصوص تاثیر فرهنگ سازمان در بروز خلاقیت شغلی کارکنان همانند پژوهش عبدالله مصطفی (۲۰۱۴)، تکین و سیدم (۲۰۱۴)، مصدق راد و سعادت (۱۳۹۷)، شعبانی و همکاران (۱۳۹۶)، کریم پور و همکاران (۱۳۹۴) همسو میباشد. لذا سازمانها می توانند با توافق بر سر ارزشها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند. هیچ فکر با ارزشی در خلا زاده نشده بنابراین بوجود آمدن افکار و ایده های جدید، فضای فرهنگی و بستر مناسب می طلبد.

^{۲۸}Abdulla mostafa

^{۲۹}Tekin & cedim

با توجه به نتایج فرضیه فرعی ۱ مبنی بر رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان پیشنهاد میگردد باز شناسی و باز شکافی فرهنگ سازمانی طی پژوهشهایی صورت پذیرد و با استفاده از نقاط قوت و تقویت نقاط ضعف آن میزان خلاقیت سازمانی در کارکنان افزایش داده شود. بویژه اینکه از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش نمره کسب شده فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان از طریق پرسشنامه در حد متوسط ارزیابی گردید. پژوهش ها نشان داده که از عوامل بسیار تاثیر گذار بر خلاقیت کارکنان وجود نظارت، کنترل، تعارض و بوروکراسی شدید در سازمان میباشد. داشتن روحیه محافظه کارانه و مانوس شده با روشها و رویه های قدیمی، روحیه خلاقیت و نوآوری را در افراد تضعیف کرده و از بین می برد.

همچنین تحقیقات نشان میدهد که هر چه سطح فرهنگ سازمانی با توجه به ریز مولفه و شاخص هایی که برایش تعریف شده است در حد بالاتری قرار گیرد به همان میزان میزان بروز خلاقیت در سازمان بالاتر خواهد بود. بر اساس پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز، مولفه های فرهنگ سازمانی عبارتند از خلاقیت فردی، ریسک پذیری، توجه به جزئیات، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، تحمل تعارض و الگوی ارتباط. که از نظر رابینز این ویژگی ها وقتی با هم تلفیق می شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می دهند که با تقویت هر بعد، سازمان از لحاظ فرهنگ سازمانی قوی تر میگردد. با عنایت به نتایج حاصله از فرضیه سوم پژوهش تنها دو مولفه حمایت مدیریت و الگوی ارتباطات در سازمان رابطه مثبت با خلاقیت نشان دادند.

پژوهش ها نشان می دهند که حمایت مدیریت و الگوی ارتباطی از جمله مولفه هایی هستند که تاثیر بسزایی بر میزان خلاقیت کارکنان دارند. چرا که حمایت مدیران از طرح ها و پیشنهادات جدید، وجود انسجام، توافق، همکاری، کار تیمی، داشتن اتحاد و در کنار همه اینها اختصاص پاداش و قدردانی از کارکنان برتر در این حوزه می تواند مسبب ایجاد انگیزه و بروز بیشتر خلاقیت گردد. همچنین رفتار حمایتی سرپرستان منجر میگردد که کارکنان خود را ملزم به کمک به سازمان در راستای رسیدن به اهدافش بدانند و با خلق راه های ابتکاری و جدید در مسیر خلاقیت گام بردارند. لذا نتایج حاصله از این فرضیه با پژوهش های مصدق راد و همکاران (۱۳۹۷)، شعبانی و رضایی (۱۳۹۶)، تکین و سیدم (۲۰۱۷) و دباغی و غلام نژاد (۱۳۹۱) که بیان میدارند تعدادی از مولفه های فرهنگ سازمانی ارتباط بیشتری با خلاقیت کارکنان داشته و تعدادی دیگری یا ارتباطی نداشته و یا همبستگی کمی نشان میدهند همراستا میباشد.

فرضیه دوم پژوهش هم نشان داد که بین خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان رابطه معناداری (ضریب همبستگی پیرسون $0.36-$) وجود ندارد. همچنین متغیر خودکارآمدی با توجه به ضریب همبستگی تفکیکی ($0.01-$)، سهم معنی داری در پیش بینی خلاقیت در این پژوهش ندارد. لذا با توجه به اینکه بیشتر پژوهشهای صورت گرفته در این زمینه موید ارتباط خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان میباشد ولیکن پژوهش حاضر به دلایلی همانند گستردگی دامنه سنی و سابقه کاری شرکت کنندگان، رابطه معناداری را نشان نداده است. احتمال دارد عامل سن و سابقه در این رابطه بعنوان متغیر مزاحم عمل نموده و بر رابطه تاثیر گذار بوده است. در واقع وجود خودکارآمدی از طریق عوامل متعددی بر نحوه عملکرد یا بروز خلاقیت افراد تاثیر گذار میباشد. اگر فرهنگ سازمانی بصورت مشارکتی باشد و افراد به راحتی نظراتشان را بیان نمایند و اطمینان از اجرای صحیح نظرات داشته باشند بستر بروز خلاقیت توسط کارکنان خودکارآمد نیز فراهم میگردد. خودکارآمدی قادر به افزایش توان تولید کارکنان میباشد و در صورت بروز مشکل به جای احساس بی کفایتی و مغلوب شدن به دنبال راهکار بوده و با تلاش و جدیت سعی در رسیدن به اهداف سخت و چالش برانگیز را دارند. البته عامل مهمی که در کنار خودکارآمدی و توانمندی نتیجه موفقیت آمیز در عملکرد و بروز خلاقیت را به همراه دارد، پافشاری و پشتکار میباشد که با بروز موفقیت افزایش اعتماد به نفس را بهمراه خواهد داشت. چرا که صرفا باور داشتن به اینکه می توانیم کاری را انجام دهیم باعث بروز خلاقیت و عملکرد موفقیت آمیز نميگردد. ممکن است کارمندی احساس خودکارآمدی بالایی داشته باشد اما بدلیل وجود تبعیض (سابقه کار و جنسیت)، رفتار نامناسب سرپرست و مدیر، عدم توجه به پیشنهادات، عزت نفس پایین، کارهای یکنواخت و تکراری، قوانین و دستورالعمل های دست و پا گیر و ... امید خود را به موفقیت از دست دهد و هیچ گونه تلاشی در راستای ایجاد رویه های جدید و خلاقانه از خود بروز ندهد، در واقع این افراد کنترلی بر نتایج ندارند. لذا نتایج بدست آمده از

این فرضیه با نتایج پژوهش‌های محبی و ربیعی (۱۳۹۸)، رحیم پور و همکاران (۱۳۹۵) مغایرت دارد. ولیکن نتیجه حاصل شده با پژوهش جی های و همکاران (۲۰۱۸) که بیان میدارند خودکارامدی همیشه با خلاقیت رابطه مثبت خطی ندارد و حتی در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که این رابطه بصورت منحنی نیز میتواند باشد، تقریباً همسو میباشد. آنها در پژوهش خود اشاره دارند که حتی خودکارامدی بالا، اثر منفی بر کارایی و عملکرد را به همراه خواهد داشت و همچنین به نقش تعدیلگر نظارت مدیران و سرپرستان در رابطه بین خودکارامدی و خلاقیت تاکید می نمایند. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش فسچنکو^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۹) که بیان میدارند باورهای خودکارامدی نمرات خلاقیت را توصیف نمی کند نیز همراستاست.

نتایج فرضیه اصلی پژوهش هم نشان میدهد که خودکارامدی و فرهنگ سازمانی در پیش بینی خلاقیت شغلی کارکنان سهم دارند. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون نشان میدهد که که رگرسیون تغییرات خلاقیت شغلی از روی فرهنگ سازمانی و خودکارامدی معنی دار است. و در واقع می توان ۱۰٫۵۰ درصد از تغییرات به عمل آمده در خلاقیت شغلی را از روی تغییرات فرهنگ سازمانی و خودکارامدی تبیین کرد. که میتوان چنین استدلال کرد که زمانی کارمندان احساس میکنند در حیطه خاص و یا در چند زمینه دارای توانمندی بالایی هستند و سطح خودکارامدی بالا باشد و فرهنگ هم مشارکتی و بستر مناسب را فراهم نماید و به فرد اجازه ابراز نظر بدهد، اینجاست که خلاقیت می تواند بروز نموده و به مرز آفرینندگی برسد. نتیجه حاصله با نتایج پژوهش عرب پور و محمد زاده (۱۳۹۵) نیز همراستاست به ویژه اینکه در این پژوهش به مولفه حمایت مدیران از مولفه های فرهنگ سازمانی توجه بیشتری شده است.

در انتها پیشنهاد میگردد با ارائه آموزشهای متنوع و مستمر به افزایش سطح دانش و بالابردن مهارت شغلی کارکنان کمک نمود تا افراد به راحتی در موقعیت های مختلف شغلی و بحرانها احساس ناکارامدی و شکست نداشته باشند و خود را در انجام امور محوله توانا بدانند تا با تلاش و پشتکار بیشتر بتوانند به موفقیت دست یابند و نتیجه این موفقیت ها افزایش اعتماد به نفس بوده و همچنین خودکارامدی بالاتری را به همراه داشته باشد. با توجه به نمره خودکارامدی بالای پرسنل در ارزیابی، میتوان با فراهم نمودن بستر مناسب در جهت بروز خلاقیت در امورات محوله به افراد بهره جست. از آنجاییکه اموراتی که توسط کارکنان صورت میگیرد بصورت یکنواخت و تکراری میباشد و فاقد جذابیت های شغلی است، طراحی شغل و ایجاد تغییرات مناسب در نحوه انجام کار و محیط کاری می تواند در افزایش خلاقیت موثر باشد. همچنین پیشنهاد میگردد مدیران با ایجاد محیط مشارکتی ایده های خلاق را پرورش دهند. با تقویت نظام پیشنهادات و بکارگیری ایده های جدید، افراد از اجرای نظرات خود اطمینان می یابند و در کنار آن نیز به مقوله تشویق و پاداشهای عادلانه و صحیح بعنوان عامل محرک توجه گردد. این امر میتواند پایه ایجاد و تقویت خلاقیت در سازمان باشد.

خلاقیت زمانی بروز می کند که افراد آرامش داشته باشند و براحتی فکر نمایند ولیکن بدلیل شرایط خاص کاری از لحاظ ماهیت کار (استرس زا بودن موقعیت حوادث و برخورد با انبوه مراجعین) و همچنین عدم تناسب کار با تعداد کارکنان بویژه در نواحی گازرسانی، این امکان تا حد زیادی از کارکنان گرفته شده است. سازمان میبایست محیطی ایجاد نماید تا ظهور اندیشه های جدید را در کارکنان پرورش دهد و با به کارگیری نیروهای خلاق موجبات ایجاد تغییرات اساسی، بنیادی و مطلوب را فراهم نماید. کاهش کنترل و نظارتهای فشرده توسط سرپرستان و در مقابل دادن مسئولیت و تفویض اختیارات به کارکنان نیز در راستای تقویت فرهنگ سازمانی جهت دسنیابی به خلاقیت نیز میتواند موثر باشد.

^{۳۰} Jihye

^{۳۱} Feschenko

تقدیر و تشکر

با عرض تشکر از اساتید گرامی که با رهنمون های ارزنده خود در پیمودن این مسیر همراه من بودند و همچنین تشکر از واحد پژوهش و توسعه شرکت گاز استان تهران بابت حمایت مالی و اجرایی پژوهش در واحدهای بهره برداری شرکت گاز استان تهران.

منابع

۱. شاهبندر زاده، حمید؛ کریمی، سمیرا(۱۳۹۵). بررسی عوامل محرک خلاقیت سازمانی بر اساس ادراک دانشگاہیان، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، ص ۳۴۵-۳۶۸.
۲. مایرز، دیوید(۱۳۹۲). روان شناسی اجتماعی(ج اول)، ترجمه حمید شمسی پور، شقایق زهرایی، فاطمه قاسم بروجردی و مهدی رضا سرافراز، تهران: انتشارات ارجمند.
۳. عرب پور، زهرا؛ محمد زاده، یونس(۱۳۹۵). بررسی رابطه بین حمایت مدیران و خودکارآمدی با خلاقیت کارکنان اداره تربیت بدنی شیراز، کنفرانس ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، سال اول، اسفند ۱۳۹۵.
۴. جعفری، محمدباقر؛ امیر نژاد، قنبر(۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد بر خلاقیت، فصل نامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۸، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۶.
۵. صادقی، احمد؛ رستگاری مهر، بابک؛ محمدی، مسعود؛ قربانی، ساسان؛ منصوریان، مرتضی(۱۳۹۴). عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان از دیدگاه پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۱۳۹۴، شماره ۷.
۶. پیران، مریم؛ پرور، حمیدرضا؛ اسمی، کرامت(۱۳۹۱). بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر بروز خلاقیت از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی شیراز، نامه آموزش عالی، سال پنجم، شماره ۱۷، بهار ۱۳۹۱، ص ۱۳۷-۱۶۴.
۷. مصدق راد، علی محمد؛ سعادت، مریم(۱۳۹۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در بیمارستانهای شهر قزوین، مجله راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال سوم، شماره ۷، ص ۵۶-۶۸.
۸. دباغی، حمیده؛ غلام نژاد، خدیجه(۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در صدای جمهوری اسلامی ایران، مجله پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال یازدهم، شماره ۶۶، ص ۱۰۶-۱۱۴.
۹. ایمانی، معصومه(۱۳۹۷). ارتباط فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران و روسای هیات های ورزشی ادارات ورزش و جوانان استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.

۱۰. کندالکار، وی.جی(۱۳۹۸).مدیریت تحول و بهبود سازمانی، ترجمه امید مهدیه، مصطفی جعفری و مهرداد پرچ، تهران: انتشارات فوژان.
۱۱. رحیم پور، لیلی؛ شریفی، لیلی؛ علیپور، حسن(۱۳۹۵). بررسی رابطه خلاقیت با خودکارآمدی شغلی پرستاران بیمارستان امام خمینی ارومیه، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵، ص ۱۳۷-۱۴۴.
۱۲. محبی امین، امینه و ربیعی، مهری(۱۳۹۸). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و تدریس خلاقانه استادان در دانشکده پرستاری و مامایی مشهد، مجله پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۱۱، شماره ۱.
13. Shabani,Abbas; Reza soufi,Morteza(2016). The relationship between organizational culture and creativity as well as productivity of physical education faculty members in Payam Noor University, 2th international congress on physical education and sport sciences, March 2016.
14. Feschenko, polina; carelse, jeroen; korpikoski(2019). Does self-efficacy matter? On the correlation of self-efficacy and creativity in IT education,website address :<http://www.researchgate.net/publication>.
15. Jihye, lee; scokhwa, yun;soojin,lee; jung hyun, lee(2018). The curvilinear relationship between self –efficacy and creativity, journal of business and psychology,34.
16. Mustafa, Alaa Abdulla(2017).The impact of organizational culture. on managerial creativity in constructioncompanies in Sudan.
17. Tekin, omer akgun & Cidem, gamze (2017). The relationship between creativity processes andorganizational culture in five star hotel cuisines, journal of tourism and gastronomy studies
18. Karamipour, mohammad reza; mehraban, monireh & jahani, sodabeh (2015). The effect of organizational culture on the mnllyee’s creativity, Saussurea, vol3, No.2, pp40-53.