

دریافت: ۸۹/۲/۴

پذیرش: ۸۹/۶/۲۹

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

(مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان واحد عملیات
غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران)

رضا طالعی فر^۱ - سیدحسین حاتمی‌نسب^۲ - عباس خوش خلق دشتکی^۳

چکیده

تغییر و پویایی از ویژگی‌های مهم دنیای کنونی است. نشانه چنین پویایی را می‌توان در ورود رقبای جدید، معرفی محصولات و خدمات جدید و معرفی تکنولوژی‌های جدید در فرآیند تولید محصولات و مواردی از این دست دانست. حال به اعتقاد محققان یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها برای برخورد با این پویایی می‌توانند بکارگیرند، استفاده از خلاقیت و بالطبع نوآوری‌های منابع انسانی است. اما بر سر راه این مقوله موانعی جدی وجود دارد که شناسایی و حذف آنها بسیار مهم است. لذا هدف این مطالعه شناسایی و رده‌بندی مهمترین موانع خلاقیت سازمانی و همچنین ارتباط‌سنجی موانع مزبور با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی از دیدگاه مدیران واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران است. نتایج این پژوهش نشان داد که مهمترین موانع خلاقیت سازمانی عبارتند از:

1. کارشناسی ارشد صنعتی، rezatal63_782@yahoo.com

2. کارشناسی ارشد صنعتی، Hatami2157@gmail.com

3. کارشناسی ایمنی واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران. صنعتی، aakhoshkolgh@gmail.com

ریسک‌گریزی و فشار زمانی و همچنین وجود قوانین دست و پاگیر سازمانی. از سوی دیگر نتایج ارتباط سنجی موانع با متغیرهای جمعیت شناختی حاکی از آن است که مدیران مرد این سازمان نارضایتی بیشتری نسبت به مدیران زن در برابر موانع خلاقیت سازمانی نشان می‌دهند. همچنین در ارتباط با سطح تحصیلات مدیران، نتایج تحلیل‌ها مشخص کرد که تفاوت معناداری بین مدیران تحصیل کرده و غیرتحصیل کرده مشاهده می‌شود.

واژه‌های کلیدی

موانع خلاقیت سازمانی، مدیران و سرپرستان، واحد عملیات غیر صنعتی، متغیرهای جمعیت شناختی.

مقدمه

با وارد شدن جهان به هزاره سوم، اکثر مدیران در صدد ایجاد دگرگونی و تحول در شیوه اداره سازمان تحت مدیریت خود برآمده‌اند. هزاره سوم با مشخصه‌هایی مانند: پیشرفت روزافزون فناوری، تغییرات سریع در نظام‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، استفاده و بهره‌گیری از منابع خارجی برای فرآیندهای داخلی، ادغام و یکی شدن شرکت‌ها، سرعت تغییر تکنولوژی و کوتاه شدن چرخه حیات محصول و از همه مهمتر میدان رقابتی بی حد و مرز، نوعی از مدیریت را می‌طلبد که در آن سازمان‌ها می‌بایست با ایجاد انگیزه در سرمایه‌های انسانی و ارائه آموزش‌های لازم به آنها، زمینه بروز خلاقیت و پرورش فکرهای نوین را فراهم نمایند. امروزه سازمان‌ها در چنان محیط پویا و پرتلاطمی فعالیت می‌کنند که اندکی درنگ و تعلل کفایت تا از صحنه رقابت حذف شوند. از این رو مقوله خلاقیت و نوآوری از اهمیت فراوانی برخوردار شده است، زیرا خلاقیت و نوآوری تنها راه نگهداری، تأمین و حفظ مزیت‌های رقابتی است. هریبگ و جاکوبز^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که خلاقیت می‌تواند مهمترین ابزار رقابتی مدیران امروزی برای نیل به راه حل‌های جدید و بهتر در حل مشکلات مشتریان و تجارت باشد.

بحث خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نوین امروزی لازمه‌ای است برای حفظ

1. Herbig and Jacobs

پویایی و توان سازمان در برخورد با تهدیدها و مخاطرات محیطی و عنصری ضروری برای موفقیت، انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان با شرایط محیطی. بنابراین، سازمان‌های موفق توجه خود را به مقوله خلاقیت معطوف نموده‌اند (کار و جانسون، ۱۹۹۵).

از سوی دیگر استفاده از واژه خلاقیت در محیط کاری تعاریف و تفاسیر متفاوتی دارد. محققان، پژوهشگران و مشاوران سازمانی اغلب این واژه را به گستره‌ای از عوامل شامل خصیصه‌ها، مهارت‌های ادراکی، رفتارها، توانایی‌ها، فن‌آوری‌ها، قدرت‌دهی و فرآیند تجربه‌اندوزی یا تأثیرات خارجی نسبت می‌دهند. عدم اجماع در تعریف از این مفهوم، سازمان‌ها را مجبور نموده که برای تشویق مقوله خلاقیت سازمانی، دامنه‌ای از عوامل مختلف را شناسایی و تحلیل نمایند. (گوندرای و کیکول، ۱۹۹۴)

در حیطه شناسایی و چيستی خلاقیت و نوآوری در سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی پژوهش‌های فراوانی در داخل صورت گرفته، اما متأسفانه باید گفت که پژوهش‌های کمی به مبحث شناسایی و تحلیل درک موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط‌سنجی آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته‌اند، لذا این مقاله با رویکرد پژوهشی در تحلیل این موضوع پیش خواهد رفت.

۲. تبیین مفهوم و ضرورت خلاقیت

خلاقیت از ویژگی‌های اساسی و سازنده انسان بشمار می‌آید که در رشد و تکامل فرد و تمدن بشری نقش مؤثری داشته و زیربنای اختراعات و دستاوردهای علمی و هنری است. پژوهش‌های انجام شده در زمینه خلاقیت نشان می‌دهد که خلاقیت موهبتی نیست که افراد خاصی از آن برخوردار باشند، همچنین خصوصیتی ذاتی و ارثی هم نیست (قاسم زاده، ۱۳۷۴).

از خلاقیت تعاریف گوناگونی ارائه شده که هر یک بیانگر دیدگاه ویژه‌ای است. نمونه‌ای از این تعاریف عبارتند از:

الف. به اعتقاد افروز متداول‌ترین برداشت از خلاقیت، عبارتست از اینکه فرد،

1. carr and johnsson
2. Gundry and Kickul

فکری نو و متفاوت ارائه دهد. اکثر روانشناسان، بر این مطلب توافق دارند که خلاقیت به دستاوردهای تازه و ارزشمند اشاره دارد (افروز، ۱۳۸۵).

ب. لوتانز^۱ (۱۹۹۲)، خلاقیت را بوجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های افراد و یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌داند.

ج. در دایره‌المعارف علوم اجتماعی^۲ برخی محققان خلاقیت را توانایی هستی بخشیدن به پدیده‌ای جدید تعریف نموده‌اند و عده‌ای دیگر آن را نه به عنوان توانایی بلکه به عنوان فرآیند روانشناختی یا فرآیندهایی که از طریق آنها محصولات جدید و ارزشمند خلق می‌شوند، تعریف کرده‌اند (ادواردز، ۱۹۶۸).

د. در فرهنگ روانشناسی وبر^۳، خلاقیت بعنوان ظرفیت مشاهده روابط جدید و پدید آوردن اندیشه‌های غیر معمول و فاصله گرفتن از الگوی سنتی تفکر تعریف شده است.

و. خلاقیت به معنی توانایی دستیابی به چیزی به شکل بدیع، فرآیندی ذهنی است که در برگیرنده عناصر انگیزشی و عاطفی است (شهرآرای، ۱۳۸۱).

ن. خلاقیت، استعداد و قابلیت انسان در تولید اثرهای ابتکاری، نوآورانه و سود بخش تعریف شده است (Sternberg, 1999).

ه. براساس نظریه استرنبرگ و لوبارت (۱۹۹۹) خلاقیت مستلزم ترکیب و تعامل عوامل زیر است: توانایی ذهنی برای درک مسائل به شیوه غیرسنتی و نوین، برخورداری از دانش کافی در زمینه مورد مطالعه، اندیشیدن به روش‌های نو درباره حل مسئله و اندیشه کل‌نگر، برخورداری از حمایت اجتماعی، محیط تسهیل‌کننده و پاداش‌دهنده و در نهایت داشتن ویژگی‌های شخصیتی معین مانند خطر جویی، پشتکار و خودکارآمدی.

در بررسی بنیاد تحقیقات سازمانی (CFR) که در سال ۱۹۹۵ صورت گرفته، شش عامل به عنوان زمینه‌ساز موفقیت‌های آتی در این سازمان‌ها معرفی شده‌اند که شامل ۱. انعطاف‌پذیری ساختاری، ۲. منابع انسانی، ۳. قدرت نوآوری، ۴. رشد بازار و افزایش سهم آن، ۵. گرایش‌های فراملیتی و ۶. مدیریت کیفیت می‌باشد. در این میان، خلاقیت به

1. Lotuns
2. Encyclopedia of Social Science
3. Weber

عنوان محور انعطاف‌پذیری ساختاری و قدرت نوآوری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. این بررسی حتی فراتر رفته و بیان می‌دارد که سازمان‌هایی که درباره عوامل یاد شده کوتاهی کنند برای بقای خود با مشکلاتی جدی روبرو خواهند شد (کوک^۱، ۱۹۹۸). از این رو، توسعه و ارتقای خلاقیت در سازمان‌ها مستلزم آن است که مدیران بدانند چگونه می‌توانند خلاقیت را مورد حمایت قرار دهند (Amabile^۲، ۱۹۸۸).

موت^۳ (۱۹۷۲) در پژوهش تطبیقی نشان داد که سازمان‌های موثر بطور همزمان کارا و خلاق هستند. کارایی در تحقیق وی بهینه‌سازی و بهبود روش‌ها و روتین‌های موجود برای کسب کمیت، کیفیت و رضایت مشتری در پایین‌ترین قیمت ممکن است. از این رو موت اشاره دارد که خلاقیت سازمانی تعمق و تفکر در جهت تغییر روش‌های فعلی برای ایجاد سطوح جدیدی از کمیت، کیفیت و هزینه و رضایت مشتری است. باسادیور^۴ (۲۰۰۲) اشاره دارد که خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند توسعه، افزایش و حتی مدیریت شود، نتایج خاص افزایش خلاقیت سازمانی می‌تواند به شکل محصولات و روش‌های جدید، کارایی بهبود یافته، انگیزش بالاتر، رضایت شغلی، کار گروهی بیشتر و تمرکز بهتر بر رضایت مشتریان و تفکر استراتژیک مدون‌تر در تمامی سطوح بروز نماید.

۳. اهداف تحقیق

بطور کلی هدف اصلی این تحقیق تجزیه و تحلیل درک موانع خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران می‌باشد. اهداف فرعی تحقیق نیز شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. شناسایی مهم‌ترین موانع خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران،
۲. تجزیه و تحلیل تاثیر تفاوت جنسیت مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران در درک موانع خلاقیت سازمانی،

1. Cook
2. Amabile
3. Mott
4. Basadur

۳. تجزیه و تحلیل تاثیر تفاوت سطح تحصیلات مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران در درک موانع خلاقیت سازمانی و
۴. تجزیه و تحلیل تاثیر سابقه خدمت (تجربه کاری) مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران در درک موانع خلاقیت سازمانی.

۳. بازنگری ادبیات

بطور کلی مقوله تحلیل درک خلاقیت و موانع خلاقیت سازمانی در سطح فراملی (بین المللی) شاهد تحقیقات متنوع و جامعی بوده که گوشه ای از نتایج این تحقیقات در این قسمت عنوان می شود.

بخش بزرگی از ادبیات به تعیین مجموعه ای از ویژگی ها و نگرش های فردی مرتبط با دستیابی به خلاقیت متمرکز شده است (Barron and Harrington, 1981; Davis, 1989; Martindale, 1989) برای مثال خلاقیت افراد می تواند به وسیله شاخص های گوناگون از جمله شاخص شخصیت فردی^۱ (Amabil, 1988, 1996b)، محیط اجتماعی^۲ و محیط کاری^۳ (Amabil, 1997, 1996b) تحت تاثیر قرار گیرد. در این زمینه تحقیقات پیشین، شاخص های سازمانی از قبیل پیچیدگی شغلی و سبک نظارت که عملکرد خلاق را تسهیل نموده یا مانع آن می شود را مورد بررسی قرار داده اند (Amabil, 1988; Amabil et al. 1996).

دو محقق بنام های ام بیلا^۴ و گریسکی ویسز^۵ در تحقیقات خود ۸ مورد را به عنوان انگیزاننده های محیطی خلاقیت تشریح و ۹ مورد را نیز به عنوان موانع خلاقیت معرفی کرده اند. موانع شناسایی شده توسط این محققان عبارتند از:

۱. ویژگی های متفاوت سازمانی (مانند سیستم پاداش غیرمناسب)،
۲. محدودیت های سازمانی (مانند عدم آزادی عمل)،
۳. بی علاقه گی سازمانی،

1. Individual Personality
2. Social Environment
3. Working Environment
4. Amabila
5. Gryskiewicz

۴. مدیریت پروژه ضعیف،

۵. ارزیابی،

۶. منابع غیر کافی،

۷. فشار زمانی،

۸. تاکید بیش از حد به وضعیت موجود و

۹. رقابت.

فیفرا^۱ در پژوهش خود موانع خلاقیت را مرتبط با زمینه‌های: ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس، استفاده از مجردات، تجزیه و تحلیل نظام‌یافته و محیط مرتبط می‌داند (پیفیر^۲، ۱۹۹۷). همچنین محققان حوزه خلاقیت اشاره می‌کنند که یک مانع بزرگ بر سر راه بروز خلاقیت، در واقع عدم بهره‌گیری مدیران از پیشنهادات مشتریان، مالکان و تامین‌کنندگان است (برگر^۳، ۱۹۹۰). اما از مهمترین و کاملترین تحقیقات صورت گرفته در خصوص موانع خلاقیت شغلی مدیران و سرپرستان، پژوهش وانگ و پانگ^۴ (۲۰۰۳) است که در خصوص صنعت هتلداری کشور هنگ‌کنگ به اجرا درآمده است. این پژوهش ضمن شناسایی موانع خلاقیت شغلی، اهمیت این موانع از دیدگاه مدیران و سرپرستان صنعت هتلداری را مورد ارزیابی و کنکاش قرار داده است. در این مطالعه ۱۷ مانع شغلی مرتبط با خلاقیت معرفی و نهایتاً از طریق روش تحلیل عاملی، چهار عامل اصلی شامل: تعهد پایین نسبت به سازمان و سیستم، ترس از تغییر و انتقاد، فشار کار و زمان و قوانین سخت و آمرانه سازمان شناسایی شده‌اند.

در بررسی و تحلیل، خلاقیت پژوهش‌هایی نیز به بررسی ارتباط خلاقیت و متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته‌اند. برای نمونه اوامله^۴ (۱۹۹۴) رابطه بین خلاقیت (بعنوان متغیر وابسته) و سن، جنسیت، آموزش، سطح سازمانی و طول مدت خدمت را بعنوان متغیرهای مستقل در نظر سنجی از ۲۱۳ مدیر اردنی بررسی نمود. مطالعات وی نشان داد که معنادارترین موانع خلاقیت آنهایی هستند که در ارتباط با جو سازمانی هستند.

1. Pfeiffer
2. Pfeiffer
3. Berger
4. Awamleh

با بهره‌گیری از نظریات ۱۷۰ مدیر، مصطفی^۱ (۲۰۰۵) شاخص‌های تاثیر گذار خلاقیت سازمانی در سازمان‌های مصری را مورد بررسی قرار داده است. مطالعه مزبور تفاوت معنادار آماری را در نگرش به سمت خلاقیت سازمانی مبتنی بر منطقه عملیاتی (وظیفه‌ای) مدیران در سازمان نشان می‌دهد. این پژوهش همچنین این موضوع را مطرح می‌کند که آموزش (سطح تحصیلات) بالاتر مدیران، احتمالاً تاثیر مثبتی بر پذیرش فعالیت‌های نوآور و خلاق دارد.

از مهم‌ترین مسایل و متغیرها در پژوهش‌های خلاقیت شناسی سازمانی، مساله تفاوت جنسیت است که باید گفت در این زمینه مطالعات اندکی انجام شده ولی همین پژوهش‌های اندک نیز بر موثر بودن این تفاوت تاکید دارند. برای مثال مصطفی (۲۰۰۵) بیان می‌دارد که مدیران مرد بطور معناداری نگرش مطلوبتری نسبت به مقوله خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران زن دارند. نقش جنسیت در مطالعه خلاقیت سازمانی مهم است زیرا خلاقیت نیازمند الگوهای رفتاری متعددی است که مرد و زن در آن با یکدیگر تفاوت دارند. اینستون^۲ (۱۹۸۲) اشاره می‌کند که مردان و زنان از استراتژی‌های متفاوتی در فعالیت‌های تجاری بهره می‌گیرند. آبرا^۳ (۱۹۹۱) اهمیت خلاقیت در ارتباط با جنسیت را بطور اولیه مبتنی بر تفاوت‌های اجتماعی - فرهنگی در میان مردان و زنان می‌داند.

متغیر دیگر مورد پژوهش موقعیت سازمانی مدیران است. باسادیور و همکاران (۱۹۹۹) معتقدند که مدیران با موقعیت سازمانی بالاتر (ارشدتر) محافظه کارتر هستند و در مقام مقایسه با مدیران سطوح پایین‌تر سازمان نگرش چندان مثبتی به مقوله خلاقیت سازمانی که منجر به تغییر سازمانی می‌شود، ندارند. زیرا تغییر شرایط ممکن است وضعیت کاری و موقعیت شغلی آنها را در سازمان به خطر بیاندازد.

همچنین مطالعات گذشته در خصوص نگرش و درک موانع خلاقیت سازمانی در میان مدیران با سنین و تجارب متفاوت به این نکته اشاره دارند که مدیران جوان‌تر و کم تجربه‌تر به احتمال بیشتری علاقمند به پیگیری استراتژی‌های خلاق محور هستند، در حالیکه مدیران با

1. Mostafa
2. Instone
3. Abra

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

تجربه‌تر چندان علاقه‌ای به تغییر وضعیت موجود نشان نمی‌دهند و تبعیت بیشتری نسبت به هنجارهای فعلی سازمان نشان می‌دهند (همبریک و میسون، ۱۹۸۴). البته برخی تحقیقات مانند تحقیق مصطفی (۲۰۰۵) نتیجه کاملاً متضادی با این تحقیق را نشان می‌دهند و از عدم تاثیر معنادار آماری تفاوت سن و تجربه در درک موانع خلاقیت سازمانی خبر می‌دهند.

۴. فرضیه‌ها و سوالات پژوهشی

بطور کلی سوالات پژوهشی این تحقیق عبارتند از:

۱. مهم‌ترین موانع خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران چیست؟
۲. آیا متغیرهای جمعیت‌شناختی (مانند جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت) مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران بر درک موانع خلاقیت سازمانی تاثیر دارد؟
با توجه به اهداف مدنظر در تحقیق فرضیات زیر را می‌توان مطرح نمود:
H2a: مدیران و سرپرستان مرد واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران نارضایتی بالاتری نسبت به موانع خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران و سرپرستان زن این واحد نشان می‌دهند.
H2b: بین مدیران و سرپرستان تحصیلکرده و آموزش دیده و مدیران و سرپرستان کمتر آموزش دیده و کم‌سوادتر در نگرش نسبت به موانع خلاقیت سازمانی تفاوت وجود دارد.
H2c: مدیران و سرپرستان کم‌تجربه‌تر (کم سابقه‌تر) واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران عدم رضایت بیشتری نسبت به موانع خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران و سرپرستان با تجربه‌تر (با سابقه‌تر) این واحد نشان می‌دهند.

۵. روش‌شناسی تحقیق

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش عبارت است از کلیه مدیران و سرپرستان شامل ۲۴

1. Hambrick and Mason

مدیر ارشد و میانی و ۳۸ مدیر عملیاتی و سرپرست مجموعاً ۶۲ نفر واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران که به عنوان جامعه‌ای محدود در نظر گرفته شده‌اند. نمونه‌گیری در این پژوهش با هدف تأمین پراکندگی مناسب و گویا بودن نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. برآورد تعداد نمونه مورد نیاز نیز، با استفاده از رابطه زیر صورت گرفت:

$$n = \frac{NZ^2s_x^2}{e^2(N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2s_x^2} \quad \text{رابطه ۱}$$

در این رابطه سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت برآورد ۰/۱ در نظر گرفته شده است. به منظور برآورد واریانس جامعه، با توجه به نامعلوم بودن آن در ابتدا نمونه‌ای اولیه و گویا با حجم ۱۰ نفر از جامعه مورد مطالعه تعیین گردید که واریانس آن‌ها برابر با ۰/۰۷۶ به دست آمد. با احتساب مقادیر در نظر گرفته شده برای آیتم‌های رابطه ۱، تعداد مورد نیاز نمونه ۲۰ عدد محاسبه گردید. با توجه به اینکه میزان نمونه بدست آمده کمتر از ۳۰ می‌بود و این ممکن است نرمال بودن نمونه اخذ شده را زیر سوال ببرد، بنابراین تصمیم گرفته شد تا نمونه به ۳۰ نفر ارتقا یابد (۱۰ نفر بیشتر از میزان نمونه مورد نیاز محاسبه شده)

جمع آوری داده

ابزار جمع آوری داده در این تحقیق، پرسشنامه تدوینی وانگ و پانگ^۱ (۲۰۰۳) موسوم به BTC^۲ با مقیاس ۵ نقطه‌ای لیکرت است. این دو محقق در تحقیقی که بر روی هتل‌های هنگ کنگ انجام دادند، با استفاده از مطالعه گسترده تحقیقات گذشته و مصاحبه با مدیران ۲۰ هتل منتخب هنگ کنگ ۲۵ مانع را شناسایی و پس از حذف آیتم‌های تکراری و ویرایش نهایی، ۱۷ مانع اصلی خلاقیت را معرفی نمودند.

در ابتدا برای استفاده مناسب پرسشنامه مزبور به دقت ترجمه و سپس برای اطمینان از گویا و قابل اطمینان بودن ترجمه انجام شده از یک متخصص زبان شناس درخواست شد تا ترجمه را مجدداً به زبان انگلیسی ترجمه نماید.

1. Wong and Pang
2. Barriers To Creativity

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

در ترجمه این پرسشنامه از تکنیک مالینوسکیس (۱۹۳۵)^۱ بهره گرفته است که شامل ۴ مرحله می‌باشد:

۱. ترجمه خطی، ترجمه کلمه به کلمه،
۲. ترجمه آزاد برای وضوح هر چه بیشتر واژه‌ها، حروف ربط و... و همچنین تفسیر دوباره کلمات،
۳. تجزیه و تحلیل و تطبیق هر دو ترجمه انجام شده و
۴. بررسی و تعیین مفهومی معانی.

پس از ویرایش نهایی پرسشنامه تحقیق (که در قسمت ضمایم آورده شده است)، با توجه به ۱۰ نمونه اولیه تکمیل شده، ۲۰ نمونه غیر تکراری دیگر بصورت تصادفی اخذ و با حضور محققان در محل (با همکاری یکی از کارشناسان واحد)، توسط مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران تکمیل گردید تا مجموعاً ۳۰ پرسشنامه تکمیل شده در اختیار داشته باشیم. از میان پرسشنامه‌های تکمیل شده یک به علت جواب ندادن به بیش از ۵ سوال پرسشنامه (بیشتر از یک چهارم سوالات پرسشنامه) کنار گذاشته شد و در مجموع ۲۹ پرسشنامه تکمیل شده در اختیار محققان قرار گرفت. (نرخ ۹۶ درصد بازگشت پرسشنامه تکمیلی مورد تایید). پس از کدگذاری پرسشنامه‌ها، اطلاعات مندرج در آنها به دقت وارد نرم افزار تحلیل آماری SPSS 15 گردید. جدول ۱ متغیرهای جمعیت شناختی پرسشنامه‌های اخذ شده نمونه مورد تایید را بیان می‌کند.

۶. نتایج

سنجش روایی و پایایی

در آغاز کار و قبل از شروع تحلیل فرضیه‌های مطرح شده، پرسشنامه موانع خلاقیت سازمانی بکاررفته در این تحقیق به کمک تحلیل عاملی بوسیله روش تحلیل مولفه اصلی^۲ مورد آزمون قرار گرفت تا ابعاد پنهان موجود در آن کشف و با ابعاد کشف شده در

1. Malinewskis
2. principal component analysis

جدول ۱. مشخصه‌های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

درصد (%)	فراوانی	متغیر جمعیت شناختی مورد مطالعه
۷۲/۴	۲۱	جنسیت
۲۷/۶	۸	مرد
		زن
		سابقه خدمت فرد در سازمان
۱۰/۳۴	۳	<5
۲۴/۱۳	۷	>5-<10
۲۰/۶۸	۶	>10-<15
۱۷/۲۴	۵	>15-<20
۲۷/۵۹	۸	>20
۱۰/۳۴	۳	سطح تحصیلات فرد
۶/۸۹	۲	کمتر از دیپلم
۵۱/۷۲	۱۵	دیپلم - فوق دیپلم
۲۴/۱۳	۷	لیسانس
۶/۸۹	۲	فوق لیسانس
		دکتر

تحقیق وانگ و پانگ (۲۰۰۳) مطابقت داده شود. بطور کلی تکنیک تحلیل عاملی، یک رویه چرخشی (دوران) است که ارتباط هر آیت به یک عامل (شاخص) را حداکثر می‌سازد (Comrey and Lee, 1991).

ساختار پرسشنامه موانع خلاقیت مشتمل بر آیت‌های بهم وابسته احتمالی است که با استفاده از تحلیل عاملی، این نوع وابستگی‌ها به شاخص‌های خاصی مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی صورت گرفته بیانگر وجود چهار عامل اصلی در میان این ۱۷ متغیر (سوالات مندرج در پرسشنامه) بود که این ۴ شاخص ۶۶/۵۳ درصد از کل پراکندگی را تشریح می‌کردند (منظور پراکندگی تجمعی کل ابعاد مکشوفه است) که این عدد متجاوز از حد آستانه آن (یعنی ۶۰ درصد معمول که در علوم اجتماعی پذیرفته شده است) می‌باشد (Hair et al., 1995). بطوریکه عامل اول ۴۰/۴۷ درصد از کل پراکندگی با مقدار

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

مشخصه^۱ ۶/۸۸، عامل دوم ۱۰/۶۵ درصد از کل پراکندگی با مقدار مشخصه ۱/۸۱، عامل سوم ۸/۵۸ درصد از کل پراکندگی با مقدار مشخصه ۱/۴۶ و نهایتاً عامل چهارم با ۸/۵۸ درصد از کل پراکندگی با مقدار مشخصه ۱/۱۶ را تشریح می‌کنند. جدول شماره ۲ ماتریس مولفه دورانی^۲ این پرسشنامه پس از انجام تحلیل عاملی را نشان می‌دهد. (در این جدول مقدار بار عامل^۳ مربوط به هر سوال بزرگتر از عدد مرزی ۰/۵ تخمین زده شده که برای رعایت اختصار اعداد آن در جدول ۲ ذکر نشده است)

جدول ۲. ماتریس مولفه دورانی ابزار تحقیقی BTC پس از انجام تحلیل عاملی

مولفه	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴
سوال ۱	۰/۸۶۳			
سوال ۲	۰/۶۹۹			
سوال ۳	۰/۹۲۴			
سوال ۴	۰/۷۹۱			
سوال ۵		۰/۷۰۶		
سوال ۶	۰/۷۶۶			
سوال ۷		-۰/۶۸۸		
سوال ۸			-۰/۷۳۸	
سوال ۹			-۰/۷۱۳	
سوال ۱۰		۰/۶۴۱		
سوال ۱۱			۰/۸۶۷	
سوال ۱۲	۰/۹۲۳			
سوال ۱۳	۰/۹۱۵			
سوال ۱۴		۰/۸۹۰		
سوال ۱۵		۰/۶۹۹		
سوال ۱۶	۰/۷۶۶			
سوال ۱۷				۰/۵۵۳

1. eigenvalue
2. Rotated component matrix
3. Factor Loading

برای بررسی سازگاری و پایایی پرسشنامه در دسترس، به کمک نرم افزار SPSS 15 تحلیل پایایی به کمک آلفای کرونباخ صورت پذیرفت که نتایج حاکی از پایایی قابل قبول ابزار تحقیق (آلفای کرونباخ = ۰/۷۵۱) است زیرا این عدد از مقدار مرزی ۰/۷ پیشنهاد شده توسط نونالی^۱ (۱۹۷۸) بیشتر است. (جدول ۲).

جدول ۳. محاسبه آلفای کرونباخ با در نظرگیری کل سوالات

تعداد آیتم‌ها	آلفای کرونباخ
۱۷	۰/۷۵۱

جدول ۴ نشان دهنده همبستگی‌های جز به کل و محاسبه آلفای کرونباخ براساس آن است. بر اساس اطلاعات این جدول با حذف آیتم‌های (سوالات) ۴، ۱۰، ۱۶ و ۱۷ می‌توان میزان سازگاری (پایایی) را بالا برد، اما این امر ممکن است روایی پرسشنامه را تحت تاثیر قرار دهد بنابراین عدد ۰/۷۵۱ بعنوان ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی پرسشنامه در نظر گرفته می‌شود.

بنابراین با بررسی روایی و پایایی ابزار BTC، بنظر می‌رسد ابزار از پایایی و روایی لازم برخوردار است.

تحلیل سوالات و فرضیات پژوهش

بررسی مهم‌ترین موانع خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران

الف. تحلیل عوامل مستخرج از تحلیل عاملی صورت گرفته ابزار BTC

بطور کلی استخراج چهار عامل به کمک تحلیل عاملی انجام شده است. اطلاعات جدول شماره ۲، نتایجی مشابهی با تحقیق وانگ و پانگ (۲۰۰۳) را نشان می‌دهد بنابراین نامگذاری این ۴ عامل هم تقریباً مطابق با این تحقیق و تحقیقات مشابه دیگر صورت گرفته که عبارتند از:

1. Nunnally

جدول ۴. بیان همبستگی‌های جز به کل

متغیر	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
سوال ۱	۰.۳۸۷	۰.۷۶۲
سوال ۲	۰.۴۴۹	۰.۷۵۷
سوال ۳	۰.۳۱۰	۰.۷۶۸
سوال ۴	-۱۰۴.۰	۰.۷۶۹
سوال ۵	۰.۱۶۴	۰.۷۷۸
سوال ۶	۰.۶۳۳	۰.۷۳۷
سوال ۷	۰.۲۸۰	۰.۷۷۰
سوال ۸	۰.۵۶۷	۰.۷۴۷
سوال ۹	۰.۶۰۷	۰.۷۳۸
سوال ۱۰	۰.۰۷۳	۰.۷۵۷
سوال ۱۱	۰.۴۴۱	۰.۷۵۸
سوال ۱۲	۰.۳۲۵	۰.۷۶۷
سوال ۱۳	۰.۴۵۲	۰.۷۶۰
سوال ۱۴	۰.۳۶۶	۰.۷۶۵
سوال ۱۵	۰.۴۵۹	۰.۷۵۶
سوال ۱۶	۰.۰۶۴	۰.۷۶۴
سوال ۱۷	۰.۱۳۳	۰.۷۵۴

۱. تعهد پایین به سازمان و عدم حمایت کافی مدیریت ارشد: با توجه به جدول ۲، هشت آیتم پرسشنامه به این عامل مربوط می‌شوند که مجموعاً ارزش میانگین ۴/۲۹ را نشان می‌دهند. این آیتم‌ها را می‌توان به ۲ گروه تقسیم نمود. گروه اول شامل آیتم‌های مربوط به ارتباطات ناقص و وجود اهداف و قوانین متعارض که همگی را می‌توان به سیستم

شرکت نسبت داد. گروه دوم که شامل عدم احساس شمول حمایت از جانب مدیریت ارشد می شود. در واقع در صورت احساس عدم شمول در کارکنان سازمان تعهد آنها به سازمان کاهش می یابد. از سوی دیگر اگر جو کاری سازمان منجر به روحیه پایین کارمند شود تعهد وی به سازمان کم خواهد شد و این مسئله بطور مستقیم از عدم بروز خلاقیت حمایت و آن را تشویق می کند.

۲. ریسک‌گریزی و فشار زمانی: با توجه به جدول شماره ۲، پنج آیتم پرسشنامه به این عامل مربوط می شوند که مجموعاً ارزش میانگین ۴/۳۲ را نشان می دهند. این آیتم‌ها نیز می تواند به دو گروه تقسیم شود. گروه اول بیانگر ریسک‌گریزی و وجود انتقادات مخرب و گروه دوم در ارتباط مستقیم با فشار زمانی است. در حقیقت وجود کارهای مفرط و زمان‌بر و در اختیار نداشتن وقت آزاد برای تفکر و اندیشه جهت حل مسایل سازمانی، منجر به کاهش خلاقیت کارکنان خواهد شد.

۳. ارزیابی تهدیدآمیز: دو آیتم پرسشنامه به این عامل مربوط می شود که رویهم ارزش میانگین ۴/۱۸ را نشان می دهند. هر دو آیتم بیانگر ویژگی مشتری هستند که در ارتباط مستقیم با حفظ وضع فعلی سازمان است.

۴. قوانین سفت و سخت و دست و پاگیر: با توجه به جدول ۲، دو آیتم پرسشنامه به این عامل مربوط می شوند که رویهم ارزش میانگین ۴/۱۹ را نشان می دهند. این دو عامل شامل ترس از شکست و وجود سبک محافظه کارانه در سازمان‌ها است. در واقع در اکثر سازمان‌ها مدیران ارشد برای حفظ ثبات گرایش به وضع قوانین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل دارند و برای دستیابی به این خواسته کارکنان را تحت فشار و کنترل قرار می دهند که این امر طبیعتاً منجر به کاهش خلاقیت افراد در سازمان می شود. در حقیقت بوروکراسی‌های سازمانی که خواستار دنباله روی کارکنان از رویه‌ها و قوانین رسمی سازمان هستند مانع بزرگی بر سر راه بروز خلاقیت سازمانی می باشند.

پس از توضیح این عوامل، از آزمون t با هدف بررسی معنی دار بودن اهمیت عوامل مورد بررسی بر روی سنجه‌های تحقیق (مطابق جدول ۶) که در قالب سؤالات پرسشنامه سنجیده شده بودند، استفاده شد.

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

بدین منظور فرضیات مرتبط با هر عامل (در قالب سوالات پرسشنامه) به شکل زیر تدوین گردید:

فرض H_0 : میانگین اهمیت عامل کوچکتر یا مساوی ۳ می‌باشد.

فرض H_1 : میانگین اهمیت عامل بزرگتر از ۳ می‌باشد.

جدول ۵ آزمون فرض انجام شده را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد به جز سوال ۱ که کم اهمیت تشخیص داده شد (اهمیت

جدول ۵. آزمون فرض آماری با استفاده از روش T-Test

Test value= 3					
	میانگین	انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	Sig (2-tailed)
سوال 1	3.1724	0.7591	1.223	۲۸	0.232
سوال 2	3.5172	1.0219	2.726	۲۸	.011*
سوال 3	4.2069	0.6750	9.628	۲۸	.000*
سوال ۴	4.2414	0.6355	10.518	۲۸	.000*
سوال 5	4.1034	0.6732	8.827	۲۸	.000*
سوال 6	4.2759	0.9597	7.159	۲۸	.000*
سوال 7	4.4138	0.6277	12.128	۲۸	.000*
سوال 8	4.1724	0.7591	8.316	28	.000*
سوال 9	4.0345	1.0516	5.297	۲۸	.000*
سوال 11	4.1034	0.8170	7.273	۲۸	.000*
سوال 12	3.9310	0.7036	7.126	۲۸	.000*
سوال 13	4.4483	0.5723	13.627	۲۸	.000*
سوال 14	4.4138	0.5680	13.403	۲۸	.000*
سوال 15	4.0690	1.0997	5.235	۲۸	.000*
سوال 16	4.0690	0.8836	6.515	۲۸	.000*
سوال 17	4.2069	0.6750	9.628	۲۸	.000*

* (معناداری در سطح ۵ درصد) $P < 0.05$

عامل کوچکتر یا مساوی) سایر سوالات با اهمیت تشخیص داده شدند. البته معنی دار بودن سنجه‌های مذکور خود حاکی از تناسب مطلوب سنجه‌ها و سوالات طراحی شده پرسشنامه بوده و حتی می‌تواند دلیلی بر روایی مناسب تحقیق نیز باشد. لذا، می‌توان مجموعه عوامل استخراج شده را به عنوان عوامل با مهم و مؤثر بر موانع خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران در نظر گرفت.

پرسش بعدی این است که آیا اهمیت تمامی عوامل شناسایی شده یکسان است؟ به منظور بررسی این سؤال، فرضیات زیر در نظر گرفته شد:

فرض H_0 : اهمیت تمامی عوامل یکسان است.

فرض H_1 : حداقل اهمیت دو عامل با هم یکسان نیست.

نتیجه آزمون تحلیل واریانس تک عاملی (ANOVA) برای بررسی این فرضیات در جدول ۶ آمده است. نتایج جدول مزبور بیانگر عدم تأیید فرضیه H_0 و عدم برابری عوامل می‌باشد. در ادامه می‌توان بحث رتبه‌بندی این عوامل را مطرح کرد.

جدول ۶. آزمون تحلیل واریانس تک عاملی (ANOVA) برای بررسی اهمیت عوامل

	مجموع مربعات	df	میانگین مجذور	F	Sig
بین گروه‌ها	1.232	3	.411	0.137	.000
درون گروه‌ها	7.225	20	.361		
مجموع	8.457	28			

معرفی روش TOPSIS

این روش در سال ۱۹۸۱ توسط هوانگ و یون ارائه گردید. در این روش m گزینه به وسیله n شاخص مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و هر مسئله را می‌توان به عنوان یک سیستم هندسی شامل m نقطه در یک فضای n بعدی در نظر گرفت. این تکنیک بر این مبنا بنا شده که گزینه انتخابی باید کم‌ترین فاصله را با راه حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن، A_i^+) و بیشترین فاصله را با راه حل ایده‌آل منفی (بدترین حالت ممکن، A_i^-) داشته باشد. فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص به طور یکنواخت افزایشی یا کاهششی

است. حل مسئله به روش TOPSIS شامل ۶ مرحله به شرح زیر است (اصغرپور، ۱۳۷۷).
۱. ماتریس D به کمک نرم اقلیدسی به یک ماتریس بی‌مقیاس، تبدیل می‌شود. ماتریس به دست آمده، ND نامیده می‌شود.

$$r_{ij} = \frac{r_{ij}}{\left(\sum_{i=1}^m r_{ij} \right)^{\frac{1}{2}}}, \quad (j = 1, \dots, n)$$

۲. ماتریس بی‌مقیاس موزن تشکیل می‌گردد.

$$V = N_D * W_{n*n}$$

که در آن V ماتریس بی‌مقیاس موزون و w یک ماتریس قطری از وزن‌های به دست آمده برای شاخص‌ها می‌باشد.

۳. راه حل ایده‌آل مثبت، A_i^+ ، راه حل ایده‌آل منفی، A_i^- را مشخص می‌گردد. به طوری که

$$J1 = \{1, 2, \dots, n \mid \text{به ازاء عناصر مثبت شاخص‌ها}\}$$

$$J2 = \{1, 2, \dots, n \mid \text{به ازاء عناصر منفی شاخص‌ها}\}$$

۴. اندازه فاصله براساس نرم اقلیدسی به ازاء راه حل ایده‌آل منفی و گزینه مثبت و همین اندازه به ازاء راه حل ایده‌آل مثبت و گزینه منفی به صورت زیر بدست می‌آید:

$$d_i^+ = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2 \right\}^{\frac{1}{2}}, \quad (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$d_i^- = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2 \right\}^{\frac{1}{2}}, \quad (i = 1, 2, \dots, n)$$

۵. نزدیکی نسبی A_i به راه حل ایده‌آل به صورت زیر محاسبه می‌گردد.

$$C_i = \frac{d_i^-}{(d_i^- + d_i^+)}, \quad (i = 1, 2, \dots, n)$$

چنانچه $A_i = A_i^+$ باشد، آنگاه $d_i^+ = 0$ و $C_i = 1$ می‌شود و در صورتی که $A_i = A_i^-$ باشد، آنگاه $d_i^- = 0$ و $C_i = 1$ خواهد شد، بنابراین اگر گزینه A_i به راه حل ایده‌آل نزدیک‌تر باشد، مقدار C_i آن به یک نزدیک‌تر خواهد بود.

۶. رتبه بندی گزینه‌ها: در اینجا به ترتیب نزولی C_i ، می‌توان گزینه‌های موجود را بر اساس بیشترین اهمیت رتبه بندی نمود. به منظور اجرای این تکنیک به صورت دقیق تر، یک برنامه رایانه‌ای کاربردی در محیط Excel طراحی و مورد استفاده قرار گرفت. نتایج بدست آمده به صورت جدول ۷ می‌باشد. بر این اساس، رتبه بندی عوامل شناسایی شده از طریق تحلیل عاملی به ترتیب جدول ۷ خواهد بود.

جدول ۷. رتبه بندی عوامل به کمک نرم افزار Topsis

رتبه	C_i	عامل
۳	۰/۴۶۵۲	۱
۱	۰/۶۱۵۰	۲
۴	۰/۳۹۵۵	۳
۲	۰/۵۷۹۴	۴

لازم به ذکر است، به منظور تسهیل محاسبات، وزن تمامی شاخص‌ها یکسان ($1/N$) در نظر گرفته شده است.

بررسی فرضیه H2a

این فرضیه بیان می‌کند که مدیران و سرپرستان مرد واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران نارضایتی بالاتری نسبت به موانع خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران و سرپرستان زنان این واحد نشان می‌دهند. برای بررسی صحت این فرضیه از آزمون t تست به شرح جدول ۸ استفاده شد (البته برای بررسی برابری واریانس‌ها از آزمون Levanz نیز استفاده شده است). در ۸ سوال از ۱۷ سوال (حدود ۵۰ درصد سوالات) مطروحه در پرسشنامه تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های مدیران مرد و زن دیده می‌شود. این نتیجه بیان کننده حمایت نسبی (و نه کامل) از فرضیه مطروحه است. چنین تفاوتی شاید به نوعی تفاوت ویژگی‌های فرهنگی این دو گروه را نیز بازگو می‌کند، زنان تطابق بیشتری نسبت به مردان در محیط کار دارند و از سوی دیگر مردان در انجام وظایف نسبت به زنان ریسک پذیرتر هستند.

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

جدول ۸. آزمون t برای بررسی فرضیه H2a

	جنسیت	N	Mean	S.D	Result of levens test for Equality of Variances	t	df	Significance
سوال ۱	مرد	۲۱	۳/۳۸۱۰	۰/۷۴۰۰	تساوی واریانس‌ها	۲/۶۴۰	۲۷	*۰/۰۱۴
	زن	۸	۲/۶۲۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۲	مرد	۲۱	۳/۷۶۱۹	۰/۹۹۵۲	تساوی واریانس‌ها	۲/۲۳۳	۲۷	*۰/۰۳۴
	زن	۸	۲/۸۷۵۰	۰/۸۳۴۵				
سوال ۳	مرد	۲۱	۴/۳۳۳۳	۰/۵۷۷۳	تساوی واریانس‌ها	۱۰/۶۸۷	۲۷	۰/۱۰۳
	زن	۸	۳/۸۷۵۰	۰/۸۳۴۵				
سوال ۴	مرد	۲۱	۴/۱۹۰۵	۰/۶۷۹۶	تساوی واریانس‌ها	-۰/۶۹۲	۲۷	۰/۴۹۵
	زن	۸	۴/۳۷۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۵	مرد	۲۱	۴/۰۰۰	۰/۶۳۲۴	تساوی واریانس‌ها	-۱/۳۶۱	۲۷	۰/۱۸۵
	زن	۸	۴/۳۷۵۰	۰/۷۴۴۰				
سوال ۶	مرد	۲۱	۴/۰۴۷۶	۱/۰۲۳۵	تساوی واریانس‌ها	-۲/۲۱۵	۲۷	*۰/۰۳۵
	زن	۸	۴/۸۷۵۰	۰/۳۵۳۵				
سوال ۷	مرد	۲۱	۴/۳۳۳۳	۰/۶۵۸۲	تساوی واریانس‌ها	-۱/۱۲۳	۲۷	۰/۲۷۱
	زن	۸	۴/۶۲۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۸	مرد	۲۱	۴/۰۰۰۰	۰/۷۷۴۶	تساوی واریانس‌ها	-۲/۰۹۸	۲۷	*۰/۰۴۵
	زن	۸	۴/۶۲۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۹	مرد	۲۱	۴/۲۸۵۷	۱/۰۵۵۶	تساوی واریانس‌ها	۲/۲۲۷	۲۷	*۰/۰۳۴
	زن	۸	۳/۳۷۵۰	۰/۷۴۴۰				
سوال ۱۰	مرد	۲۱	۴/۰۴۷۶	۰/۵۸۹۵	تساوی واریانس‌ها	۰/۱۸۰	۲۷	۰/۸۵۹
	زن	۸	۴/۰۰۰۰	۰/۷۵۵۹				
سوال ۱۱	مرد	۲۱	۴/۳۳۳۳	۰/۶۵۸۲	تساوی واریانس‌ها	۲/۷۲۱	۲۷	*۰/۰۱۱
	زن	۸	۳/۵۰۰۰	۰/۹۲۵۸				
سوال ۱۲	مرد	۲۱	۳/۷۶۱۹	۰/۷۰۰۳	تساوی واریانس‌ها	-۲/۲۴۳	۲۷	*۰/۰۳۳
	زن	۸	۴/۳۷۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۱۳	مرد	۲۱	۴/۴۲۸۶	۰/۵۹۷۶	تساوی واریانس‌ها	-۰/۲۹۵	۲۷	۰/۷۷۰
	زن	۸	۴/۵۰۰۰	۰/۵۳۴۵				
سوال ۱۴	مرد	۲۱	۴/۳۸۱۰	۰/۵۸۹۵	تساوی واریانس‌ها	-۰/۴۹۸	۲۷	۰/۶۲۳
	زن	۸	۴/۵۰۰۰	۰/۵۳۴۵				
سوال ۱۵	مرد	۲۱	۳/۹۵۲۴	۱/۲۰۳۱	تساوی واریانس‌ها	-۰/۹۲۳	۲۷	۰/۳۶۴
	زن	۸	۴/۳۷۵۰	۰/۷۴۴۰				
سوال ۱۶	مرد	۲۱	۳/۹۵۲۴	۰/۹۷۳۴	تساوی واریانس‌ها	-۱/۱۵۸	۲۷	۰/۲۵۷
	زن	۸	۴/۳۷۵۰	۰/۵۱۷۵				
سوال ۱۷	مرد	۲۱	۴/۳۳۳۳	۰/۶۵۸۲	تساوی واریانس‌ها	۱/۶۸۷	۲۷	*۰/۰۱۳
	زن	۸	۳/۸۷۵۰	۰/۶۴۰۸				

* (معناداری در سطح ۵ درصد) $P < 0.05$

بررسی فرضیه H2b

این فرضیه بیان می‌کند که بین مدیران و سرپرستان تحصیلکرده و آموزش دیده‌تر و مدیران و سرپرستان با تحصیلات پائین‌تر در نگرش نسبت به موانع خلاقیت سازمانی تفاوت وجود دارد. برای بررسی صحت این فرضیه در ابتدا به کمک روش ANOVA، تفاوت معناداری میان امتیازات کسب شده مدیران و سرپرستان با سطح تحصیلات متفاوت به اثبات رسید. (مطابق جدول ۹)، در ادامه برای اینکه تفاوت میانگین‌ها مشخص شود، از تست شفه^۱ برای مقایسه‌های چندگانه میانگین‌ها استفاده شد (مطابق جدول ۱۰). این روش از متداول‌ترین و منعطف‌ترین روش‌ها برای انجام مقایسه‌های پیچیده میانگین جوامع مختلف است (تاباکنیک و فیدل^۲، ۲۰۰۱)

جدول ۹. استفاده از روش ANOVA برای بررسی فرضیه H2b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	24.190	13	1.861	6.202	.001*
Within Groups	4.500	15	.300		
Total	28.690	28			

* (معناداری در سطح ۵ درصد) $P < 0.05$

نتایج جدول ۹ از فرضیه H2b حمایت نموده و حاکی از آن است که مدیران و سرپرستان تحصیلکرده و آموزش دیده‌تر و مدیران و سرپرستان با تحصیلات پائین‌تر در نگرش نسبت به موانع خلاقیت سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. براساس جدول ۱۰ نیز تفاوت بین گروه‌های تحصیلاتی مختلف مشخص شده است. نتایج این موضوع را تأیید می‌نماید که کسب آموزش‌های بیشتر به کمک سطوح تحصیلاتی بالاتر شاید بتواند گزینه‌های بیشتری فراروی افراد در جهت انتخاب و افزایش انعطاف‌پذیری برای در جمع‌آوری و پردازش اطلاعات قرار دهد که چنین گزینه‌هایی خود می‌تواند مسبب خلاقیت و در نتیجه نوآوری شود. لذا افراد تحصیلکرده در قبال موانع پیش روی بروز چنین خلاقیت، نارضایتی بالاتری نسبت به افراد با سطوح پایین‌تر تحصیلی نشان می‌دهند.

1. Scheffe
2. Tabachnick and Fidell

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

جدول ۱۰. استفاده از تست شفه برای مقایسه میانگین‌های چندگانه در بررسی فرضیه H2b

سطح تحصیلات (x)	سطح تحصیلات (y)	Mean difference(x-y)	sig
A	B	-0.5908*	0.000
	C	-0.6179*	0.000
	D	-0.2408	0.075
	E	-0.5825*	0.000
B	A	0.5908*	0.000
	C	0.0270	0.995
	D	0.3500*	0.000
	E	0.0083	0.990
C	A	0.6179*	0.000
	B	0.0270	0.995
	D	0.3771*	0.000
	E	0.3540	0.983
D	A	0.2408	0.075
	B	-0.3500*	0.000
	C	-0.3771*	0.000
	E	-0.3417*	0.000
E	A	0.5825*	0.000
	B	0.0083	0.990
	C	0.0353	0.983
	D	0.3417*	0.000

A = کمتر از دیپلم، B = دیپلم - فوق دیپلم، C = لیسانس، D = فوق لیسانس، E = دکترا

* (معناداری در سطح ۵ درصد) $P < 0.05$

بررسی فرضیه H2c

این فرضیه بیان می‌کند که مدیران و سرپرستان کم تجربه‌تر واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران عدم رضایت بالاتری نسبت به موانع خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران و سرپرستان با تجربه‌تر این واحد نشان می‌دهند. برای بررسی صحت این فرضیه از آزمون t تست به شرح جدول ۱۱ استفاده شد. بررسی آزمون حکایت از عدم تایید آماری این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد. البته این نتیجه با نتایج برخی از تحقیقات همخوانی ندارد. به عنوان مثال همبریک و میسون (۱۹۸۴) نشان دادند که مدیران با تجربه‌تر و مسن‌تر چندان از تغییر نرم‌ها و هنجارهای سازمانی و وضعیت فعلی سازمان استقبال نمی‌کنند در حالیکه مدیران جوان‌تر و کم سابقه‌تر بر استفاده از تفکر خلاق در جهت تغییر و اصلاح شرایط فعلی سازمان تاکید دارند. در طرف مقابل این تحقیق، مصطفی (۲۰۰۵) از عدم تفاوت معنادار آماری در خصوص تاثیر تفاوت سن و تجربه کاری در درک موانع خلاقیت سازمانی خبر می‌دهد.

جدول ۱۱. نتایج آزمون t تست برای بررسی تاثیر تجربه کاری (سابقه خدمت) مدیران بر درک موانع خلاقیت سازمانی

	جنسیت	N	Mean	S.D	Result of levens test for Equality of Variances	t	df	Significance
سوال ۱	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۲/۹۴۷۴ ۳/۶۰۰۰	۰/۶۲۱۲ ۰/۸۴۳۲	تساوی واریانس‌ها	۲/۳۷۶	۲۷	*۰/۰۲۵
سوال ۲	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۳/۷۰۰۰ ۳/۴۲۱۱	۰/۹۴۸۶ ۱/۰۷۰۶	تساوی واریانس‌ها	-۰/۶۹۲	۲۷	۰/۴۹۵
سوال ۳	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۵۰۰۰ ۴/۰۵۲۶	۰/۷۰۷۱ ۰/۶۲۱۲	تساوی واریانس‌ها	-۱/۷۵۹	۲۷	۰/۰۹۰
سوال ۴	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۲۰۰۰ ۴/۲۶۳۲	۰/۷۸۸۸ ۰/۵۶۱۹	تساوی واریانس‌ها	۰/۲۵۰	۲۷	۰/۸۰۴
سوال ۵	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۲۰۰۰ ۴/۰۵۲۶	۰/۷۸۸۸ ۰/۶۲۱۲	تساوی واریانس‌ها	-۰/۵۵۳	۲۷	۰/۵۸۵
سوال ۶	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۰۵۲۶ ۴/۷۰۰۰	۱/۰۷۸۷ ۰/۴۸۳۰	تساوی واریانس‌ها	۱/۷۹۳	۲۷	*۰/۰۸۴
سوال ۷	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۴۰۰۰ ۴/۴۲۱۱	۰/۵۱۶۴ ۰/۶۹۲۴	تساوی واریانس‌ها	۰/۰۸۴	۲۷	۰/۹۳۳
سوال ۸	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۳۰۰۰ ۴/۱۰۵۳	۰/۴۸۳۰ ۰/۸۷۵۲	تساوی واریانس‌ها	-۰/۶۵۰	۲۷	۰/۵۲۱
سوال ۹	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۴۰۰۰ ۳/۸۴۲۱	۰/۹۶۶۰ ۱/۰۶۷۸	تساوی واریانس‌ها	-۱/۳۸۰	۲۷	۰/۱۷۹
سوال ۱۰	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۱۰۰۰ ۴/۰۰۰۰	۰/۵۶۷۶ ۰/۶۶۶۶	تساوی واریانس‌ها	-۰/۴۰۳	۲۷	۰/۶۹۰
سوال ۱۱	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	4.2000 4.0526	۱/۰۳۲۸ ۰/۷۰۵۰	تساوی واریانس‌ها	-۰/۴۵۵	۲۷	۰/۶۵۳
سوال ۱۲	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۳/۹۰۰۰ ۳/۹۴۷۴	۰/۵۶۷۶ ۰/۷۷۹۸	تساوی واریانس‌ها	۰/۱۶۹	۲۷	۰/۸۶۷
سوال ۱۳	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۶۰۰۰ ۴/۳۶۸۴	۰/۵۱۶۴ ۰/۵۹۷۲	تساوی واریانس‌ها	-۱/۰۳۷	۲۷	۰/۳۰۹
سوال ۱۴	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۵۰۰۰ ۴/۳۶۸۴	۰/۵۲۷۰ ۰/۵۹۷۲	تساوی واریانس‌ها	-۰/۵۸۶	۲۷	۰/۵۶۳
سوال ۱۵	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۳/۸۰۰۰ ۴/۲۱۰۵	۱/۲۲۹۲ ۱/۰۳۱۶	تساوی واریانس‌ها	۰/۹۵۴	۲۷	۰/۳۴۹
سوال ۱۶	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۲۰۰۰ ۴/۰۰۰۰	۰/۹۱۸۹ ۰/۸۸۱۹	تساوی واریانس‌ها	-۰/۵۷۲	۲۷	۰/۵۷۲
سوال ۱۷	< ۱۰ سال >= ۱۰ سال	۱۰ ۱۹	۴/۰۰۰۰ ۴/۳۱۵۸	۰/۶۶۶۶ ۰/۶۷۱۰	تساوی واریانس‌ها	۱/۲۰۷	۲۷	۰/۲۲۸

* (معناداری در سطح ۵ درصد) $P < 0.05$

۷. اشارات و تحلیل‌ها

نتایج این مطالعه دلالت‌ها و اشارات فراوانی در بردارد که می‌تواند برای سازمان متبوعه (بطور خاص) و با انجام طیف وسیع‌تری از پژوهش‌های مشابه با آنچه در این تحقیقات و تحقیق‌های دیگر انجام شده، برای سایر سازمان‌ها (بطور عام) مفید باشد. در واقع با توجه به این موضوع که مدیران شرکت‌های امروزی به اهمیت استعدادهای خلاق منابع انسانی سازمان خود کاملاً وقف هستند، یافتن علل ریشه‌ای موانع خلاقیت سازمانی بسیار حایز اهمیت است. در واقع رفع این موانع می‌تواند منجر به استفاده بهینه این استعدادهای شود.

در این مطالعه تحلیل (شناسایی و رتبه‌بندی) موانع اصلی خلاقیت سازمانی به کمک ابزار BTC و تکنیک Topsis صورت گرفت که نتایج این تحلیل مشخص کرد مهمترین موانع خلاقیت سازمانی در واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران از دید مدیران و سرپرستان آن مربوط به عوامل ریسک‌گریزی و فشار زمانی و همچنین وجود قوانین دست و پاگیر سازمانی است، و برای بروز خلاقیت بیشتر کارکنان باید رفع این عوامل در واحد مربوطه در اولویت کاری مدیران ارشد قرار گیرد.

مطالعات مشابه نیز حاکی از آن است که اجتناب از ریسک (گریز از ریسک) یکی از اصلی‌ترین موانع خلاقیت سازمانی است. این نتیجه، مطالعه انجام شده توسط محقق بنام علی (۱۹۹۳) را که یافته بود مدیران عربی نگرش کلی کمی به پذیرش ریسک دارند و اکثراً ریسک‌گریزند را مورد حمایت قرار می‌دهد. بنابراین مدیران ارشد شرکت‌ها باید با ایجاد شرایط مناسب در سازمان، ریسک‌پذیری کارکنان را ارتقا دهند. در این راستا مدیران باید فرصت آزاد مناسب و به دور از هرگونه فشار، انتقاد و پیش‌داوری را در اختیار کارکنان خود قرار دهند تا خلاقیت و نوآوری در آنها بروز نماید. ضمن اینکه برای جلوگیری از عدم پذیرش ریسک توسط کارمندان بایستی مدیران تا حد امکان از اشتباهات چشم‌پوشی نموده و نیمه‌پر لیوان را ببینند (بادتریک، ۱۹۹۷).

در ادامه مطالعه تاثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند سن، تحصیلات و تجربه کاری افراد بررسی و نتایج جالب توجهی بدست آمد. در ارتباط با مقوله سن و با توجه به

فرضیه مطروحه نتایج حاکی از آن است که مدیران و سرپرستان مرد واحدهای مورد مطالعه نارضایتی نسبتاً بیشتری نسبت به موانع خلاقیت سازمانی در مقایسه با مدیران و سرپرستان زن نشان می‌دهند. همانطوری که در بخش‌های گذشته بطور خلاصه اشاره شد، شاید علت این تفاوت را باید در ویژگی‌های شخصیتی این دو گروه جستجو نمود. نتایج بررسی فرضیه مطروحه در ارتباط با تجربه کاری افراد، حاکی از آن بود که مابین افراد با سابقه و افراد کم‌سابقه‌تر در درک موانع خلاقیت سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه برخلاف پیش‌بینی‌های اولیه تحقیق بود، شاید یکی از دلایل این موضوع را بتوان به نوع وظایف و سازمانی که مدیران و سرپرستان در آن مشغول بکارند مرتبط دانست. زیرا معمولاً در چنین واحدهای که از نظر استراتژیکی و فنی حایز اهمیت هستند، تحصیلات بیشتر با خلاقیت در ارتباط است تا صرفاً تجربه کاری و جالب اینکه نتایج تحقیق نیز حاکی از آن است که تفاوت معناداری بین نگرش مدیران تحصیل کرده‌تر و کمتر تحصیل کرده نسبت به موانع خلاقیت سازمانی مشاهده می‌شود.

۸. پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

تحقیق حاضر ابعاد فرهنگی سازمان مورد مطالعه را در نظر نگرفته بنابراین محققان در آینده می‌توانند با توجه به ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد مختلف خلاقیت سازمانی، به بررسی موانع موجود بروز خلاقیت سازمانی بپردازند. از سوی دیگر با توجه به اینکه سازمان مورد بررسی از نظر تعداد کل کارکنان و گردش مالی جزو سازمان‌های بزرگ مقیاس بحساب می‌آید، لذا علاقمند می‌توانند تحقیق مشابهی را در صنایع کوچک و متوسط انجام داده و نتایج کار را با این تحقیق یا تحقیقات مشابه تطبیق دهند. همچنین می‌توان تاثیر سایر متغیرها مانند جایگاه مدیران سازمان، وضعیت تاهل افراد، میزان حقوق و پاداش دریافتی و... را با موانع خلاقیت سازمانی مورد بررسی قرار داد. پیشنهاد دیگر انجام مطالعات بین فرهنگی (برای مثال ایران و سایر کشورهای منطقه) و بررسی تفاوت دیدگاه‌های مدیران سازمان‌های کشورهای مختلف در ارتباط با درک موانع خلاقیت سازمانی است.

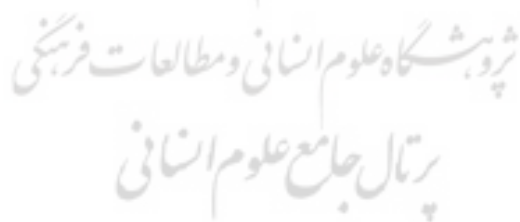
منابع و مآخذ

۱. افروز، غلامعلی، ۱۳۷۶، مباحثی در روان‌شناسی و تربیت کودکان و نوجوانان، چاپ شقایق.
۲. تورنس، پال، ایسی، ۱۳۷۲، استعدادها و مهارت‌های خلاقیت و راه‌های آزمون و پرورش آن، ترجمه حسن زاده، نشر دنیای نو، ۱۳۷۲.
۳. سلیمانی، افشین، ۱۳۸۱، کلاس خلاقیت. انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.
۴. شهرآرای، مهرناز؛ سیدان، ابوالقاسم؛ فرزاد، ولی‌ا...، ۱۳۸۱، تحلیل خلاقیت در کودکان: معرفی آزمون تفکر خلاق در عمل و حرکت، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، شماره ۲، ۱۳۸۱، ۲۱۳-۱۹۱.
۵. قاسم‌زاده، فاطمه، ۱۳۷۴، خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن در سال‌های پیش از دبستان، خلاصه مقالات همایش علمی - کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی - اداره کل آموزش و پرورش تهران.
6. Abra, J. (1991), "Gender differences in creative achievement: a survey of explanations", Genetic, Social & General Psychology Monographs, Vol. 117, pp. 235-85.
7. Ali, A. (1993), "Decision-making style, individualism and attitudes toward risk of Arab executives", International Studies of Management and Organization, Vol. 23, pp. 53-74.
8. Amabil, T.M. (1988), "A model of creativity and innovation in organizations", Research in Organizational Behavior, Vol. 10, pp. 67-123.
9. Amabil, T.M. (1996a), "Unlimited genius", Seccess, Vol. 43, No. 7, pp. 7-36.
10. Amabil, T.M. (1996b), "Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity", Westview Press Inc, Boulder, CO.
11. Amabil, T.M. (1997), "Motivation creativity in organization: on doing what you love and loving what you do", California Management Review, Vol. 40, No. 1, pp.39-58.
12. Amabile, T. M., A model of creativity and innovation in organizations, In Staw, B. M. AND Cummings, L.L (Eds), Research in Organizational Behaviour, 10, JAI Press, Greenwich, CT, 1988, 123-67.
13. Awamleh, A. (1994), "Managerial innovation in the civil service in Jordan: a field study", Journal of Management Development, Vol. 13,

pp. 52-60.

14. Barron, F. and Harrington, D. (1981), "Creativity, intelligence, and personality", Annual Review of Psychology, Vol. 32, pp. 439-76.
15. Basadur, M., Taggar, S. and Pringle, P. (1999), "Improving the measurement of divergent thinking attitudes in organizations", Journal of Creativity Research, Vol. 33, pp. 75-111.
16. Basadur, M., Pringle, P. and Kirkland, D. (2002), "Crossing cultures: training effects on the divergent thinking attitudes of Spanish-speaking South American managers", Creativity Research Journal, Vol. 14, pp. 395-408.
17. Berger, F. and Ferguson, D.H. (1990), "Innovation: Creativity Technology for Hospitality", p. 75.
18. Brodtrick, O. (1997), "Innovation as reconciliation of competing values", Optimum, Vol. 27, pp. 1-4.
19. Chak-Keung, S, Wai-ling. L. (2003), "Barriers to creativity in the hotel industry perspectives of managers and supervisors", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15/1, pp. 29-37.
20. Comrey, A. (1973), A First Course in Factor Analysis, Academic Press, New York, NY.
21. Cook, P, The Creativity advantage- is your organization the Leader of the pack?, Industrial and Commercial Training, 30 (5), 1998, 179-84.
22. Davis, G. (1989), "Testing for creative potential", Contemporary Educational Psychology, Vol. 14, pp. 257-74.
23. Fennema, E. and Carpenter, T. (1998), "New perspectives on gender differences in mathematics: an introduction", Educational Researcher, Vol. 27 No. 5, pp. 4-5.
24. Gundry, L. and Kickul, J. (1994), "Building the creative organization", Organizational Dynamics, Vol. 22, pp. 22-37.
25. Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., and Black, W. (1995), Multivariate Data Analysis, 4th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
26. Hambrick, D. and Mason, P. (1984), "Upper echelons: the organization as a reflection of its top management", Academy of Management Journal, Vol. 15, pp. 514-35.
27. Herbig, P. and Jacobs, L. (1996), "Creative problem solving style in the USA and Japan", International Marketing Review, Vol. 13, pp. 63-71.
28. Instone, D., Major, B. and Bunker, B. (1983), "Gender, self-confidence and social influence: an organizational simulation", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 44, pp. 322-33.

34. Malinowski, B. (1935), *Coral Gardens and Their Magic*, 2: The Language of Magic and
35. Gardening, George Allen & Unwin, London.
36. Mostafa, M. (2005), "Factors affecting organizational creativity and innovativeness in Egyptian
37. business organizations: an empirical investigation", *Journal of Management Development*,
38. Vol. 24, pp. 7-33.
39. Nunally, J. (1978), *Psychometric Theory*, 2nd ed., McGraw-Hill, New York, NY.
40. Pfeiffer, J.W. (1997), *The 1990 Annual Developping Human Resources*, Sum Diago, Pfeiffer & Company, 1990.
41. Phillips, H. (1959), "Problems of translation and meaning in field work", *Human Organization*,
42. Vol. 18, pp. 184-92.
43. Sternberg, R., Lubart, T. The Concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. Sternberg (Ed). *Handbook of creative*, 1999, Cambridge university press.
44. Wong. S. C and Pang. L. W. (2003), "Barriers Creativity in the Hotel Industry Perspectives of Managers and Supervisors", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 15, pp. 29-37.



ضمایم

پرسشنامه مورد استفاده برای انجام تحقیق

بسمه تعالی

با سلام....

پرسشنامه پیش رو جهت تحقیقی در ارتباط با «تحلیل درک موانع خلاقیت سازمانی» تدوین شده است. لذا از شما خواهشمندیم که دقت لازم را در جوابگویی به سوالات اعمال نمایید. پیشاپیش از شما به خاطر حسن دقت و صداقتتان سپاسگزاری می‌نمایم.

ابعاد جمعیت شناختی مورد نظر

(۱) جنسیت مرد زن

(۲) سابقه خدمت در سازمان

<5 5-<10 10-<15 15-<20 >20

(۳) تحصیلات

کمتر از دیپلم دیپلم - فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس دکتر

نحوه تکمیل: برای هر عبارت، بهترین پاسخی که با سطح توافق یا عدم موافقت شما با عبارت، مطابقت دارد را انتخاب کنید. لطفاً هیچ سوالی را بدون پاسخ نگذارید.

بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی

ردیف	عبارت	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱	عدم احساس شمول و دربرگیری در سازمان	•	•	•	•	•
۲	وجود روحیه پایین در سازمان	•	•	•	•	•
۳	وجود نقص ارتباطی در سازمان	•	•	•	•	•
۴	وجود تعارض بین اهداف بلند مدت و کوتاه مدت	•	•	•	•	•
۵	نقص پیوستگی و حمایت افراد از یکدیگر	•	•	•	•	•
۶	عدم تشخیص و تشکر از کار انجام شده	•	•	•	•	•
۷	فرار از پذیرش ریسک	•	•	•	•	•
۸	ترس از شکست	•	•	•	•	•
۹	وجود ارزیابی تهدید آمیز از فعالیت‌ها در سازمان	•	•	•	•	•
۱۰	وجود انتقادات مخرب در سازمان	•	•	•	•	•
۱۱	خوگیری به وضعیت موجود	•	•	•	•	•
۱۲	ممانعت از کاهش پیشنهادات	•	•	•	•	•
۱۳	عدم حمایت مناسب از سوی مدیریت بالادستی	•	•	•	•	•
۱۴	وجود فشار زمانی مفرط در بانجام رسانی کارها	•	•	•	•	•
۱۵	وجود فشار کاری مفرط در بانجام رسانی کارها	•	•	•	•	•
۱۶	وجود الزام سخت‌گیرانه در پیروی از قوانین و آیین‌نامه‌های سازمان	•	•	•	•	•
۱۷	وجود سبک مدیریتی محافظه‌کار در سازمان	•	•	•	•	•



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی