

بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان

سید علی سیادت* - پیمان یارمحمدزاده**

محمد پرتوی***

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۸/۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۲/۱۲

چکیده

هدف کلی این تحقیق تعیین رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان بود. سوالات پژوهش با در نظر گرفتن خلاقیت و مولفه های ماهیت شغل (ارزش شغل، خود استقلالی، باز خورد، فرصت های شغلی، ابزار شغلی و چالش شغلی) مطرح و مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده و به منظور تعیین روابط بین متغیرها از پرسشنامه های استاندارد بیکر و رندیسپ استفاده گردید. جامعه ی آماری مشتمل بر ۸۸۴ نفر از سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان در سال ۸۵-۸۴ بود که از طریق نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم تعداد ۸۲ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت. نتایج اصلی پژوهش نشان داد که: (۱) بین ارزش کار و خلاقیت رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) بوده و حاکی از آن است هرچه ارزش کار در بین مدیران سازمان بالاتر باشد انگیزه آنان برای خلاقیت بیشتر خواهد بود. (۲) بین خود استقلالی و خلاقیت در بین سرپرستان رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) وجود داشته و هرچه قدر سرپرستان در انجام وظایف از آزادی عمل

* استادیار، عضو هیأت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

برخوردار بودند خلاقیت شان نمود بیشتری پیدا می کرد. (۳) بین بازخورد و خلاقیت در بین سرپرستان رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) بوده و هرچه قدر سرپرستان از نحوه‌ی فعالیت خود بازخورد دریافت می کردند، با انگیزه تر و جهت دارتر تلاش می کردند.

(۴) بین فرصت های شغلی و خلاقیت سرپرستان رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) بوده و فرصت های شغلی متناسب با توان و تخصص افراد خلاقیت آنان را افزایش می دهد.

(۵) بین امکانات شغلی و خلاقیت در بین گروه کاری رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) بوده و هرچه قدر امکانات شغلی مطلوب تر، خلاقیت نیز بیشتر بوده است، و (۶) بین چالش شغلی و خلاقیت رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) بوده و چالش زیاد بدنبال خود حرکت به سمت خلاقیت را نیز داشته است.

کلید واژه ها: ماهیت شغل، خلاقیت، شرکت ذوب آهن اصفهان.

مقدمه

نتایج بسیاری از تحقیقات بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه نیافته است مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان پی برده اند که منابع انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان ها و کشورها هستند. در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در کار آمدی منابع انسانی آنها بوده است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، منابع انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند. تجارب ارزنده سازمان های موفق و پیشرو درباره ارزش منابع انسانی بیانگر اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آنهاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد، کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند، زیرا اگر کارگران جامعه ای از بهره وری بالایی برخوردار باشند عواقب اقتصادی آن به سازمان و افراد

جامعه بر می‌گردد، چون کار ناخوشایند منجر به این شده که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر، فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند.

بیان مساله تحقیق

یکی از مسایلی که از دیرباز ذهن اندیشمندان، روان‌شناسان، دانشمندان علوم انسانی و سازمانی را به خود مشغول نموده و همه معتقدند که می‌تواند تاثیر عمده‌ای در روند فعالیت‌های سازمانها به سمت توسعه و پیشرفت داشته باشد، چگونگی رشد و پرورش خلاقیت و ابتکار عمل در بین افراد سازمانها می‌باشد. جوامعی که بتوانند خلاقیت را در سازمانها احیاء و شکوفا سازند، می‌توان رشد و شکوفایی را برای آنها انتظار داشت و بر عکس به هر میزان که خلاقیت، پرورش نیابد رکود علمی، صنعتی و فرهنگی را باید برای آنها متصور شد.

مقیم (۱۳۷۷) معتقد است که "خلاقیت عبارتست از: توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده‌های مختلف" (ص ۱۲۹). کونتز^۱ (۱۹۸۸) خلاقیت را بمعنای توانایی و قدرت پدید آوردن اندیشه‌های جدید تعریف نموده است. الوانی (۱۳۷۹) نیز معتقد است: "خلاقیت بمعنای تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا بعبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو دارد" (ص ۲۵). با توجه به اینکه اکثر سرپرستان کارخانه‌ها با گروه عظیمی از افراد با مهارتهای گوناگون، تواناییهای متفاوت و با نیازهای فراوان سروکار دارند لازمه هماهنگی آنها در جهت اهداف، قدرت رهبری بالا است و یکی از عوامل این توانایی را می‌توان خلاقیت مدیر به حساب آورد. بر همین مبناست که ضرورت بحث از خلاقیت برای اداره بهتر و رشد و شکوفایی پویاتر واحدهای سازمانی احساس می‌شود. بنحوی مالتزمن^۲ (۱۹۸۴) می‌گوید: "مدیر کسی است که دیگران را در یک کوشش جمعی مشترک برای رسیدن به هدف هدایت می‌کند، لذا خلاقیت مدیریتی، زمانی ظاهر

1. Koontz

2. Maltzman

می شود که مدیر به روش جدید اداره سازمان و هدایت افراد برای دستیابی به اهداف دسترسی پیدا می کند" (ص ۳۱۰). لطیفی (۱۳۶۹) نیز "خلاقیت را مهمترین خصوصیت برای یک مدیر می داند. یک مدیر بدون خلاقیت تنها کاری که می تواند انجام دهد این است که سازمان تحت مدیریت خود را با پیشرفت تدریجی اداره کند ولی هرگز قادر نیست سازمان را با جهش سریع توسعه دهد" (ص ۳۶). از نظر آمابیل^۱ (۱۹۹۵) خلاقیت در هر شخص تابعی از سه مؤلفه تخصص، مهارت تفکر خلاق و انگیزش می باشد. مدیران خلاق می توانند هر سه را تحت تأثیر قرار دهند و خلاقیت را در کارکنان خود تقویت کنند. اما اینکه خلاقیت افراد در چه محیط هایی رشد پیدا می کند. حسینی (۱۳۸۰) معتقد است که "با ایجاد نظام مشارکتی، به منزله‌ی یکی از راهکارهای مهم، می توان فضایی خلاق و پویا در سازمان بوجود آورد" (ص ۹).

در حالی که نزدیک به یک قرن از پژوهش پیرامون خلاقیت در مباحث روانشناسی و مدیریت می گذرد، اما هنوز به دلیل اهمیت آن در روند فعالیت و رشد سازمانها دانشمندان تاکید دارند که این سری موضوعات نیاز به بررسی و تحقیق بیشتری دارد.

یکی از عوامل موثر در خلاقیت افراد سازمان، محتوای شغلی آن ها است. کارکنان بیشتر به دنبال شغلی هستند که با چالش روبه رو است. مسئولیت انجام آن به طور کلی به عهده خود ایشان است و برای انجام آن از اختیارات کافی برخوردارند. برای اینکه سازمانی موفق شود نیاز به کارکنانی دارد که در جهت اهداف سازمان گام بردارند و میل قوی به ماندن در شرکت داشته باشند، چنین وفاداری و تعهد ممکن است به وسیله انگیزش به وجود آید علاوه بر این هدف از انگیزش دسترسی به بهره وری کار و خلاقیت است (هیودلستون و گود^۲، ۱۹۹۰، ص ۳۸۳).

1. Amabile

2. Huddleston & Good

غنی سازی شغلی نیز یکی از عواملی است که می تواند در خلاقیت افراد موثر افتد. از مدل ویژگیهای شغلی که در سال ۱۹۷۶ به وسیله هاگمن و اولدهام^۱ ارایه گردید به عنوان یکی از مدل ها و فرآیندهای معروف در غنی ساختن مشاغل در سازمان استفاده می شود. با استفاده از این روش می توان خلاقیت، ابداعات و ابتکارات افراد را در جهت رسیدن به اهداف سازمان بالا برد. این مدل پنج بعد درونی کار شامل تنوع مهارت ها^۲، هویت وظیفه^۳، اهمیت وظیفه^۴، استقلال^۵ و بازخورد^۶ را مدنظر قرار می دهد اما در سال ۱۹۷۸ بیکر با الگو برداری از مدل هاگمن و اولدهام، مدلی برای ماهیت شغل طراحی کرد که شش عامل (ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد، ابزار شغلی، فرصتهای شغلی و چالش شغلی) را می سنجد که در این پژوهش با استفاده از این مدل رابطه‌ی عوامل آن با خلاقیت سنجد می شود.

مک کینون^۷ (۱۹۶۲) در پژوهشی دریافت که چون شخص خلاق به فشار دیگران بر روی خود توجهی ندارد و تحت تأثیر عقاید (الگوی ذهنی) آنان درباره خود قرار نمی گیرد، بنابراین از اینکه خودش باشد راحت تر است ولی با وجود این، افراد خلاق از نظر اجتماعی سلب مسئولیت نمی کنند و عملاً ناهمنوایی گروهی نشان نمی دهند. پژوهش جولیان و استینر^۸ (به نقل از سیف هاشمی، ۱۳۸۲) بر روی افراد و گروه‌های خلاق نشان داد که تفکر خلاق بیشتر وابسته به سبک روابط درونی در اعضای گروه می باشد. یافته های آنان حاکی است که پذیرش بیشتر توسط گروه، هم در موقعیتی که موفقیت هر یک از اعضاء بر روی موفقیت اعضای دیگر تاثیر مثبت گذاشته و هم بر عکس این مورد، با همنوایی گروهی رابطه کمی دارد.

میچر^۹ (۱۹۸۱) در تحقیق خود نشان داد که در مطالعات انجام شده برای برنامه ریزی مجدد شغلی بسیاری از تلاش ها برای برنامه ریزی شغلی بدون در نظر گرفتن

1- Hackman & Oldham
3- task identity
5- Autonomy
7- Makdinnon
9- Mecher

2- skills
4- task significance
6- Feed back
8- Julian & stiner

ماهیت شغلی ماهیتاً دشوار بوده است، تا جایی که عوامل بهبود رضایت کارگر نمی توانسته ثمربخش باشد. با این وجود مشاغل غنی شده بیشتر از مشاغلی که به طور یکنواخت انجام شد، انگیزش کارکنان را در رفتارهای عاطفی و مثبت فراهم می‌ساخت و رضایت شغلی شدیداً به برنامه ریزی شغلی ارتباط داشت.

در تحقیق دیگری توسط ساودرا و کئون^۱ (۲۰۰۰) روی اثربخشی تئوری و ویژگی های شغلی مدیران انجام گرفت و چنین نتیجه گیری شد که اهمیت وظیفه، خود استقلالی و تنوع مهارت ها ارتباط مثبت با حالت ها و فعالیتهای اثربخش داشت و هویت وظیفه و بازخورد، ارتباط منفی با فعالیت های ناخوشایند داشت و همچنین نیاز رشدی کارکنان به ارتباط بین انگیزش را از طریق ترکیب ویژگی های شغلی و حالت های اثربخش کاری و غیراثربخش کاری تعدیل می کرد.

باسی^۲ (۲۰۰۲) در تحقیقی که در بین کارکنان صنایع سوئد انجام داد نشان داد که هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، خود استقلالی، بازخورد، محیط کاری، امنیت شغلی و دستمزد عوامل مهمی در افزایش انگیزش کارکنان هستند.

سرتو^۳ (۲۰۰۳) در مطالعه خود تحت عنوان «عوامل موثر بر شادمانی و مسئولیت پذیری» نتیجه گرفت از عواملی که باعث افزایش مسئولیت پذیری در افراد می شود رضایت از ماهیت شغل خود است و نیز احساس کنند در شغل خود، قدرت تصمیم گیری و آزادی عمل دارند. به عبارت دیگر، رضایت شغلی، قدرت تصمیم گیری و آزادی عمل با سطوح شادمانی و حس همکاری و مسئولیت پذیری آنان رابطه معنی داری داشت.

خلاقیت نیز نوعی رفتار عاطفی مثبت است که حالتها و فعالیت های اثربخش را افزایش می دهد، لذا این پژوهش در صدد آن است که رابطه بین شش عامل ماهیت

1- Saavedra & Kwun

2- Bassy

3- Sereto

شغلی (ارزش کار^۱، خود استقلالی^۲، بازخورد^۳، فرصت های شغل^۴، ابزار شغلی^۵، چالش های شغلی^۶) در ارتباط با خلاقیت در بین سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان را بررسی کند تا دریابد کدامیک از این عوامل برای بالا بردن خلاقیت افراد سازمانها با اهمیت تر و با ارزش تر است و آنان را در انجام دادن فعالیت ها یاری می‌رساند. همچنین عواملی که برای کارکنان دارای ارزش است و خلاقیت آنها را افزایش می دهد شناسایی کرده و با توجه به آن عوامل نسبت به غنی سازی شغل اقدام می نماید.

سئوالات پژوهش:

- ۱- آیا بین ارزش کار و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین خوداستقلالی و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین بازخورد و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین فرصت های شغلی و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین ابزار شغلی و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین چالش های شغلی و خلاقیت در کارکنان از نظر سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان رابطه وجود دارد؟

1- Job Value
3- Feed back
5- Job opportunity

2- Independence
4- Job opportunity
6- Job equipment

روش تحقیق

با در نظر گرفتن هدف پژوهش یعنی بررسی رابطه بین ماهیت شغل و خلاقیت، روش تحقیق حاضر توصیفی^۱ و از نوع همبستگی^۲ انتخاب شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان در سال ۸۵-۱۳۸۴ تشکیل می دهد. کورمن^۳ (۱۳۸۱) معتقد است "در مطالعات همبستگی حجم نمونه هرگروه مشتمل بر ۷۵ تا ۸۰ نفر باشد" (ص ۵۶). کوهن، مانین و ماریسن^۴، و همکاران (۲۰۰۰) توصیه نمودند که "در پژوهش های همبستگی نمونه ای با اندازه ای دست کم ۳۰ مورد و نمونه مورد نیاز در پژوهش های زمینه یابی نباید کمتر از ۱۰۰ مورد در هر زیرگروه بزرگ و بین ۲۰ تا ۵۰ مورد در هر زیر گروه کوچک باشد" (ص ۳۲۶).

با توجه به آماری که از سوی دفتر آمار و اطلاعات کارخانه ی ذوب آهن در اختیار پژوهشگران قرار گرفت تعداد سرپرستان کارخانه ی ذوب آهن اصفهان ۸۸۴ نفر بودند که تعداد ۸۲ نفر از آنها با استفاده از نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار تحقیق

در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد که عبارتند از:

- ۱) پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ^۵ با ۵۰ گویه که در سال ۱۹۷۹ تدوین، استاندارد سازی و در مجله Personnel Journal به چاپ رسیده است.
- ۲) پرسشنامه تشخیص شغلی (J.D.S)^۶ با ۴۰ گویه که توسط بیکر (۱۹۷۸) تدوین، استاندارد سازی و در پژوهش کارخانه های وسترن الکتریک آمریکا مورد استفاده قرار گرفته است.

1- Descriptive

3- Kurman

5- Randsip

2- Correlation

4- Cohen, Manion & Morrison

6- Job Diagnostic Survey

ضریب پایایی پرسشنامه های خلاقیت و تشخیص شغل از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ^۱ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۵ برآورد شد که این نشانگر پایایی بالای ابزارهای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد.

بررسی فرضیه ها

با توجه به نتایج حاصل از داده های آماری پیرامون رابطه بین خلاقیت با مولفه های ماهیت شغل، میزان ارتباط بین آنها به شرح جدول ۱ می باشد:

جدول ۱: ضرایب همبستگی خلاقیت با مولفه های ماهیت شغل

چالش شغلی	امکانات شغل	فرصت های شغلی	بازخورد	خوداستقلالی	ارزش کار	
$r = 0/27$ $P = 0/05$	$r = 0/39$ $P = 0/001$	$r = 0/31$ $P = 0/03$	$r = 0/23$ $P = 0/001$	$r = 0/32$ $P = 0/001$	$r = 0/43$ $P = 0/02$	خلاقیت

با توجه جدول ۱ ضریب همبستگی بین ارزش کار و خلاقیت نشان داد که بین ارزش کار و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۴۳ و در سطح خطای ($p = 0/02$) رابطه معنادار و مثبت وجود داشته است، ضریب تعیین نیز نشان می دهد که ۰/۱۸ از واریانس نمرات این دو متغیر با هم یکسان می باشد. محاسبه ضریب همبستگی بین خود استقلالی و خلاقیت نشان داد، که بین خود استقلالی و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۳۲ و در سطح خطای ($p = 0/001$) رابطه معنادار و مثبت وجود داشته است ضریب تعیین نیز نشان می دهد که واریانس ۰/۱۰ درصد از نمرات این دو متغیر با هم یکسان بوده است. ضریب همبستگی بین بازخورد و خلاقیت نشان داد، رابطه بازخورد و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۲۳ و با احتساب سطح خطای ۰/۰۰۱، معنادار و مثبت بوده است ضریب تعیین نیز نشان داد که ۰/۰۵۲ درصد از واریانس نمرات بازخورد با خلاقیت سرپرستان مشترک می باشد. محاسبه ضریب همبستگی بین فرصتهای شغلی و

1 - Alpha Cronbach

خلاقیت نیز نشان داد، بین فرصت های شغلی و خلاقیت با ضریب همبستگی $0/31$ و در سطح خطای $0/03$ رابطه معنادار و مثبت وجود داشته است. ضریب تعیین نیز بیانگر این امر است که حدود $0/096$ از واریانس نمرات فرصت های شغلی و خلاقیت مشترک می باشد. ضریب همبستگی بین امکانات شغلی و خلاقیت نشان داد، رابطه بین این دو متغیر با ضریب همبستگی $0/43$ در سطح خطای $(0/001)$ معنادار بوده است. ضریب تعیین نیز مبین این امر است که $0/18$ درصد از واریانس نمرات امکانات شغلی و خلاقیت با همدیگر مشترک می باشد. رابطه چالش شغلی و خلاقیت با ضریب همبستگی $0/27$ و در سطح خطای $0/05$ معنادار و مثبت بوده است، ضریب تعیین نیز نشان می دهد که $0/072$ در صد از واریانس نمرات این دو متغیر با همدیگر مشترک می باشد.

در کل نتایج حاصل از این آماره ها نشان می دهد که بین خلاقیت با تمام مولفه های ماهیت شغلی رابطه معنی دار و مثبت وجود داشته است نتیجه اینکه افزایش و یا تقویت هر کدام از مولفه های ماهیت شغل می تواند بر روی خلاقیت افراد تاثیر مستقیم و مثبت داشته و به همان نسبت باعث تقویت آن شود.

چه مقدار از واریانس های متغیر ملاک به وسیله متغیرهای پیش بین قابل تبیین است؟

برای تحلیل این سوال یک معادله رگرسیون خطی به روش گام به گام^۱ محاسبه شده و در آن خلاقیت متغیر ملاک و ارزش کار، خوداستقلال، بازخورد، فرصت های شغلی، امکانات شغلی و چالش های شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین وارد معادله شده است. نتیجه نهایی در جدول ۲ آورده شده است.

1 - Stepwise

جدول ۲: تحلیل رگرسیون خطی با خلاقیت (ملاک) و چند متغیر پیش بین

نام متغیر پیش بین	R	مربع R تطبیق داده شده	بتا استاندارد	t	P
خود استقلالی	۰/۵۵۰	۰/۳۰۰	۰/۵۵۰	۱۱/۵۸۸	۰/۰۰۱
چالش شغلی	۰/۶۰۲	۰/۳۵۸	۰/۳۰۳	۵/۳۷۱	۰/۰۰۱
ارزش کار	۰/۶۱۴	۰/۳۷۰	۰/۱۶۹	۲/۶۹۵	۰/۰۰۷

جدول ۲ بیانگر آن است خود استقلالی، نقش موثری در خلاقیت داشته چالش شغلی و ارزش کار نیز قدرت پیش بینی معنی داری از نظر خلاقیت دارند و با افزایش آنها خلاقیت نیز افزایش می یابد.

کدام یک از متغیرهای پیش بین از نظر خلاقیت توان پیش بینی بیشتری دارند؟

در محاسبه این معادله از روش قدم به قدم استفاده شده و خلاقیت به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای ارزش کار، خود استقلالی، باز خورد، فرصت های شغلی، امکانات شغلی، چالش های شغلی در نقش متغیرهای پیش بین قرار گرفته اند. این بررسی نشان داد قدرتمند ترین متغیرهای پیش بین خلاقیت عبارتند از: خود استقلالی ($P = ۰/۰۰۱$ و $F = ۱۳۴/۲۹$) و چالش شغلی ($P = ۰/۰۰۱$ و $F = ۸۷/۶۰$) و در آخر ارزش کار ($P = ۰/۰۰۰$ و $F = ۶۲/۰۰۷$) می باشد.

تحلیل مسیر

جداول ۳ و ۴ آنالیز واریانس رگرسیون چندگانه و آمارهای متغیرهای مستقل مدل رگرسیون (خلاقیت) را نشان می دهد:

جدول ۳: آنالیز واریانس رگرسیون چندگانه متغیر خلاقیت

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	کمیت F	سطح معناداری
رگرسیون	۶	۵۰۲۴۱۹/۹	۸۳۷۳۶/۶۵	۳۱/۵۱۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۰۵	۸۱۰۲۹۳/۹	۲۶۵۶/۷۰۱	—	—
جمع کل	۳۱۱	۱۳۱۲۷/۴	—	—	—

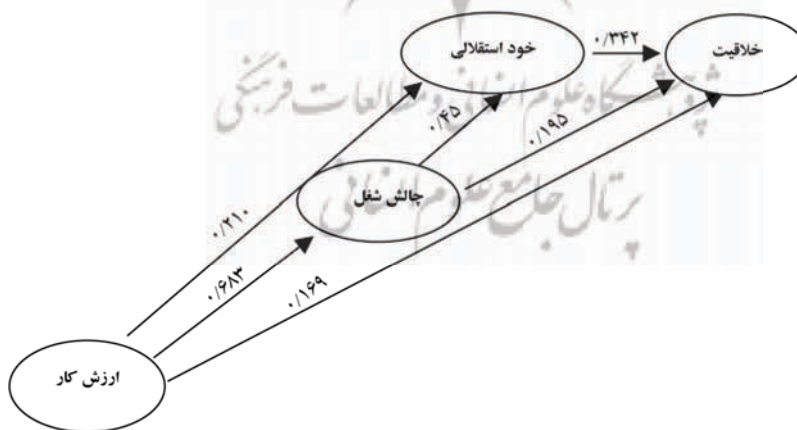
جدول ۴: آمارهای متغیرهای مستقل مدل رگرسیون (خلاقیت) متغیرهایی که در مدل نهایی باقی مانده اند.

متغیر	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
خوداستقلالی	۰/۳۴۲	۵/۵۴۲	۰/۰۰۱
چالش شغلی	۰/۱۹۵	۲/۷۵۵	۰/۰۰۶
ارزش کار	۰/۱۶۹	۰/۶۹۹	۰/۰۰۷

شکل ۱ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای موجود در مدل را، به صورت استاندارد شده نشان می دهد:

$$\text{ارزش کار} (۰/۱۶۹) + \text{چالش شغلی} (۰/۱۹۵) + \text{خوداستقلالی} (۰/۳۴۲) = \text{خلاقیت}$$

شکل ۱: نمودار مسیر رابطه ابزار شغلی، بازخورد، خوداستقلالی با خلاقیت



همان طوری که معادله مذکور نشان می دهد متغیر ملاک بیش از هر متغیر متأثر از خود استقلالی است یعنی در بروز خلاقیت در بین افراد سازمان، خود استقلالی بالاترین تأثیر و ارزش کار تأثیر پایین تری را نشان می دهند به عبارت دیگر به ترتیب اولویت متغیرهای خود استقلالی، چالش شغل و ارزش کار تأثیر را بر روی خلاقیت داشته اند. نتیجه کلی از این سنجش چند متغیره با رجوع به جدول ۳ آنالیز واریانس این است که علاوه بر اینکه رابطه بین متغیرهای ملاک و پیش بین تأیید شده، این رابطه خطی نیز می باشد. براین اساس مدل رگرسیون با سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

الگوی ویژگی های شغلی از بسیاری جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر تحقیق ها چهارچوب کلی تئوری را تأیید می کند یعنی مجموعه ای از ویژگی های شغلی وجود دارد و این ویژگی ها بر رفتار اثر می گذارند ولی در مورد اینکه کدام ویژگی یا ویژگی هایی هسته مرکزی را تشکیل می دهند توافق نظر کامل وجود ندارد (رابینز، ۱۳۸۴، ص ۹۱۳).

بر اساس فرضیه اول، بین ارزش کار و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۴۳ رابطه معنادار و مثبت وجود داشته است. علت را می توان اینگونه بیان نمود که هر چقدر کار برای کارمند با ارزش باشد آنرا با شور و شوق و نهایت توان انجام داده و شیوه های جدید و خلاقانه ای را برای انجام بهینه آن جستجو می نماید که نتیجه این امر دستیابی به شیوه های جدید انجام کار و بهره وری بالای سازمانی است. اگر ما خلاقیت را نوعی رفتار عاطفی مثبت تلقی کنیم که می تواند حالتها و فعالیت های مفیدی را در افراد پدید آورد در این صورت نتایج حاصل برای تمام فرضیه ها با نتایج میچر (۱۹۸۱) و ساودرا و کتون (۲۰۰۰) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش برای فرضیه دوم ضریب همبستگی ۰/۳۲ درصد را برای خلاقیت و خود استقلالی نشان داد هر چقدر افراد در فرآیند انجام کار از آزادی

عمل بیشتری برخوردار باشند و به انجام کار از شیوه های متفاوت اثربخش تشویق شوند، اگر این آزادی عمل توأم با نظارت و تشویق باشد استفاده از شیوه های خلاق برای انجام فعالیت ها را تقویت خواهد نمود. نتیجه حاصل برای این فرضیه با پژوهش مک کینون (۱۹۶۲) همسو می باشد.

نتایج حاصل برای فرضیه سوم برای خلاقیت و بازخورد ضریب همبستگی ۰/۲۳ درصد را نشان داد. مطابق با فرضیه بالا اگر کارکنان اجازه انجام کار به شیوه های متفاوت را داشته باشند در این حین شیوه های خلاقانه و مفید از طریق بازخورد تقویت شوند. تقویت در طول انجام عمل، تثبیت رفتار خلاقانه ی پدید آمده را قدرت خواهد بخشید.

نتایج حاصل برای فرضیه چهارم ضریب همبستگی ۰/۳۱ درصد را برای دو متغیر خلاقیت و فرصت های شغلی نشان داد. اگر در جامعه ای بستر کاری به اندازه ای فراهم باشد که افراد متناسب با تخصص خود در مشاغل مورد علاقه شان جذب شده و فعالیت نمایند، قدرت تخصص و علاقه کاری با ایجاد یک هم افزایی خلاقیت و پدید آمدن شیوه های انجام کار را بدنبال خواهد داشت.

تجزیه و تحلیل داده ها برای فرضیه پنجم نشان داد که بین امکانات شغلی و خلاقیت رابطه معنادار و مثبت ۰/۳۹ درصدی وجود دارد. انجام هر فعالیتی نیاز به امکانات کاری مناسب داشته و وجود این امکانات تسهیل در فرآیند انجام کار، صرفه جویی در زمان و هزینه و استفاده از خلاقیت برای آزمودن شیوه های جدید فعالیتی را بدنبال خواهد داشت.

نتایج بدست آمده برای فرضیه ششم ضریب همبستگی ۰/۲۶ درصد را برای خلاقیت و چالش شغلی نشان داد. هر چقدر یک فعالیت با چالش مواجه باشد تنش خلاقیتی را در افراد پدید می آورد که شیوه ها، رویه ها، اصول و مهارتهای جدیدی را به کار گرفته و انجام بهتر فعالیت را دنبال نمایند.

در نهایت با استفاده از رگرسیون خطی به روش گام به گام مشخص شد که ۳ عامل خود استقلالی، ارزش کار و بازخورد بالاترین تأثیر را در به وجود آوردن خلاقیت در بین سرپرستان شرکت ذوب آهن اصفهان داشته اند. پس در این راستا، به مدیران عالی رتبه سازمان پیشنهاد می شود این ۳ عامل را بیشتر مد نظر قرار داده و وارد فرآیند کار نمایند تا شاهد رضایت مندی و انگیزه بالای کار، عملکرد با کیفیت بالا، رضایت خاطر از کار و کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان خود باشند، زیرا حصول کیفیت زندگی کاری بالا مستلزم آن است که مشاغل به خوبی طراحی شده باشند. طراحی شغلی اثربخش، جابجایی میان کارآیی و عوامل رفتاری را به ارتباط متقابل بین کارآیی و عوامل رفتاری تبدیل می سازد و نیز روشن می سازد که وقتی نیروی کار شایسته و سرمایه اصلی و راهبردی سازمانها توان و انرژی خود را صرف کارهای ساده و پیش پا افتاده و کمتر از صلاحیت خویش می کنند و یا او را به کاری می گمارند که از نظر روانی قابلیت سازگار شدن با آن را ندارد. قدر مسلم آن است که هوشمندی‌ها، خلاقیت‌ها، باروریها و تولید در جهت کمک به استقلال اقتصادی - صنعتی فرهنگی، سیاسی کشور را نادیده انگاشته و به آرمان‌ها پشت پا زده اند.

منابع

- ۱- الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، چاپ اول، تهران، نشر نی.
- ۲- حسینی، افضل السادات، (۱۳۸۰). مدیریت خلاقیت و خلاقیت در مدیریت، نشریه ی رهیافت، شماره ی ۲۶.
- ۳- رایینز، استیفن پی، (۱۳۸۴). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها، کاربردها ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، چاپ ششم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴- سیف هاشمی، فخرالسادات، (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- ۵- کونتز، هارولد. اودانل، راندل، (۱۹۸۸). اصول مدیریت. ترجمه: محمد علی طوسی و دیگران چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، ۱۳۷۰.

- ۶- کورمن، آبراهام، (۱۳۸۱). روان شناسی صنعتی و سازمانی ترجمه حسین شکرکن، چاپ سوم، تهران، انتشارات رشد.
- ۷- لطیفی، فریبا، (۱۳۶۹). مدیران مالی و ریسک پذیری، ماهنامه‌ی علمی آموزشی تدبیر، شماره ۹، ۳۹-۳۵.
- ۸- مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ اول، اصفهان: انتشارات ترمه.
- 9- Amabile, Teresa, . M. (1995). Creativity in industry. New York: acmillan. [http:// www. Prenhall. Com/robbinsorgbern](http://www.Prenhall.Com/robbinsorgbern)
- 10- Bassy, M. (2003). **Motivation and work investigation and analysis of motivation factor at work.** Published DBA, Ekonomiska Institution Swedish.
- 11- Baker, W. E. (1978). **Certain dimension of job content and their relationship to job satisfaction.** Published DPS, Pace University.
- 12- Carayon, P, Honokker, P, Marchlands, S and Schwarz. J. (2003). **Job characteristic and quality of working life in the IT workforce. The role of gender.** Acm siecff / sigmis Conference.
- 13- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). **Research methods in education.**(5th ed) New York and london : Routhledge , falmer, Taylor & Francis Group, p326.
- 14- Hackman, J, R & Oldham, G. R.(1980). **Work Redesign,** Readings MA: Addison Wesly Publishing Company Inc.
- 15- Hackman, J. R and Oldham, J. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology,** 159-17.
- 16- Huddleston, P, & Good, L. K.(1990). Job motivators in Russian and Polish retail firms, **International Journal of Retail & Distribution Management,** Vol, 27, No,9, p383.
- 17- Macher, P, J. (1981). **Job Enrichment performance and moraleina simulated factory new perspectives in job enrichment.** Ed. J, R.New York : van No strand Reinhold, 35-56.
- 18- Maltezman, J. (1984). **Creative and Innovative Management in essays.** in honor of George Kozmetsky, Edited by A.Charnes.
- 19- Mackinnon, D.W. (1962). "The nature and nurture of creative talent." **Journal of American psychology.** N. 13, 93-120.
- 20- Saavedra, R and Kwun, SE,G. (2002). Affective states in job characteristics theory. **Journal of organizational Behavior,** Vol 21 , pp.131-146.
- 21- Serto, T.A. (2003). Another look at the job satisfaction happiness relation ship. **Journal of Applied Psychology.**pp.939- 948.