

بررسی ویژگی‌های فردی مؤثر بر ایجاد و توسعه خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس (ارائه الگوی تحلیل مسیر)

محمد حسن صیف^۱، محمد ایمانی فراهانی^{۲*}، عباس ثابت^۳

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۵/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۱۲)

چکیده

امروزه سازمان‌های موفق هستند و می‌توانند در دنیای پررقابت ادامه حیات بدهند که دائم افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند. در این مطالعه تلاش شده است که عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس مورد بررسی قرار گرفته و تأثیر آن از طریق خلق مثبت، خودکارآمدی و انگیزش درونی بر فرایند ایجاد و بروز خلاقیت مورد بررسی قرار دهیم. داده‌های لازم از طریق پرسشنامه‌ای ترکیبی که توسط یک نمونه ۳۰۰ نفری تکمیل شده است، جمع‌آوری گردید. افراد نمونه از طریق یک روش چندمرحله‌ای نمونه‌گیری (خوشه‌ای، طبقه‌ای و تصادفی) انتخاب شدند. داده‌ها به کمک روش آماری تحلیل مسیر (به‌وسیله نرم‌افزار لیزرل ۸،۵۰) و شاخص‌های نیکویی بر ارزش تحلیل شدند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که سه عامل ویژگی‌های فردی اثر غیرمستقیم و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارند؛ و به‌وسیله تأثیر بر خلق مثبت، انگیزش درونی و خودکارآمدی بر خلاقیت اثر می‌گذارند. همچنین تأثیر مستقیم ویژگی‌های فردی بر خلاقیت کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد از میان متغیرهای (خلق مثبت، خودکارآمدی، انگیزش درونی و ویژگی‌های فردی) نیز بیشترین اثر مستقیم بر خلاقیت کارکنان مربوط به متغیر انگیزش درونی و برابر با ۰/۲۳ می‌باشد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های فردی، خلق مثبت، خودکارآمدی، انگیزش درونی.

۱. استادیار دانشگاه پیام نور

۲. کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) imany@pnu.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت

مقدمه

عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزارهای به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و متقابلاً مدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه های اولویت دار خود قرار دهد (جورج و ژو، ۲۰۰۷، ۶۵۵). روزگاری سخن گفتن از نوآوری امری غیرالزام آور و دور از دسترس به نظر می رسید، اما سیر تحولات دنیا، ما و سازمان های ما را به نقطه ای کشانده است که بی تردید بدون نوآوری نه تنها نمی توانیم به هدف های خود برسیم، بلکه ماهیت حیات و بقایمان را نیز زیر سؤال خواهد برد. ما اکنون در عصری قرار داریم که مهم ترین ویژگی آن عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت سازمانی تحت این شرایط، تغییر در فعالیت های سازمانی و به ویژه رهبری و اداره سازمان های هزاره سوم را ضروری می سازد. ابتکار، خلاقیت و توانایی حل مسئله از مهارت های کلیدی عصر دانایی به شمار می روند. خلاقیت و نوآوری برای ماندگاری هر سازمانی لازم است و در طی زمان، سازمان های غیرخلاق از صحنه محو می شوند و اگرچه چنین سازمانی ممکن است در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است، موفق باشد ولی سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر سیستم خواهد شد. بر این اساس بسیار ضروری است که در دنیایی با شرایط متغیر و پویا و در شرایطی که تولید دیگر هنر نیست و بلکه درست ارائه کردن و فروختن؛ هنر است سازمان ها یا از خلاقیت و نوآوری بهره گیرند و یا از قبل خود را از صحنه رقابت حذف شده

بدانند (وانگ و چنگ، ۲۰۰۹، ۱۱۰). تفکر خلاق از پیچیده ترین و عالی ترین جلوه های اندیشه انسان است. خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه های نو در سطح عالی می داند که آمیزه ای از توان، نوآوری، انعطاف پذیری و حساسیت در برابر باورهای موجود است و به فرد این توانایی را می دهد که همراه با اندیشه منطقی و خردمندانه، به یافته های دیگر بیندیشد تا دستاوردهای سودمند برای او و دیگران داشته باشد. هر چند انسان با توانایی نوآوری زاده می شود اما شکوفای آن نیازمند پرورش آن است (قلی پور و پیران نژاد، ۲۰۱۱، ۱۳۷).

نظام های مدیریتی سنتی برای اداره امور روزمره طراحی شده بودند، نه برای ایجاد نوآوری. در نتیجه، سازمان های بزرگ حتی زمانی که از سوی مشتریان و یا رقیبان خود تحت فشار قرار می گیرند به گونه ای اتفاقی و با آهنگی آهسته اقدام به نوآوری می نمایند. در صورتی که امروز برای بقا و رقابت در صحنه تجارت نوآوری یک ضرورت محسوب می شود و سازمان هایی که با نوآوری آشنا هستند به گونه ای متفاوت عمل می کنند (محمدی، ۱۳۸۴، ۱۰).

در دنیای پیشرفته امروزی، توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی با نیروی انسانی سالم و کارآمد پیوندی ناگسسته دارد؛ در این راستا تربیت بدنی و ورزش جایگاه مؤثری در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به خود اختصاص می دهد، در نگاه بسیاری از صاحب نظران در عرصه ورزش و تربیت بدنی، مشکلات ساختاری و انسانی و مدیریتی عدیده ای وجود دارد که توسعه و ترقی آن را تقریباً عقیم و غیرممکن می سازد. شاخص های کلان ورزش و تربیت بدنی در بخش های کمی و کیفی با ناهنجاری های جدی و عمده ای مواجه است. عدم برنامه ریزی مناسب و نداشتن طرح جامع و قابل اجرا، عدم امکان نظارت و کنترل و اصلاح مدیریت و عملکرد آنان، جریان مدیریتی غیر کارآمد و غیر متعهد، عدم توجه به استفاده از پژوهش ها و علوم ورزشی به صورت مستمر و اصولی، عدم توجه به شایسته سالاری و به کارگیری نیروهای لایق و متعهد ورزشی در بخش های مختلف از جمله

² . Wang A,cheng

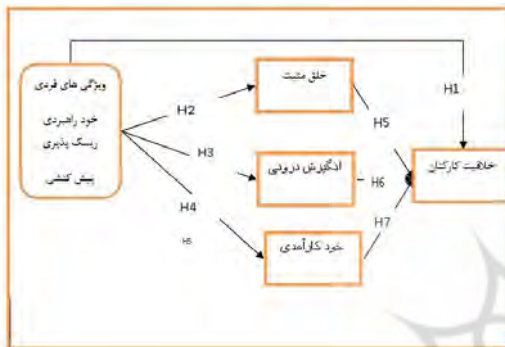
³ . Gholipour A, pirannejad

¹ . George J M, Zhou

گیرد؛ و برای اولین بار این مجموعه عوامل با رویکرد روانشناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش جهت بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای ویژگی‌های فردی که شامل (خود راهبردی، ریسک پذیری، پذیرایی، پیش کنشی)، خلق مثبت، انگیزش درونی و خودکارآمدی بر خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس یک مدل براساس مطالعات پیشین و نظریه‌های علمی طراحی شد.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

از آنجا که تحقیق پیش رو بر خلاقیت و نوآوری کارکنان که دارای ماهیت عینی و عملی می‌باشند، متمرکز است و نتایج آن ملموس و مشخص می‌باشد، پس بر مبنای هدف، تحقیق پیش رو را می‌توان از جمله تحقیقات کاربردی دانست که نهایتاً به تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های آینده مدیران و سازمان کمک خواهد نمود. پژوهش حاضر از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. در این تحقیق رابطه میان متغیرهایی همچون خلق مثبت، انگیزش درونی و خودکارآمدی بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین رابطه این متغیرهای واسطه‌ای با ویژگی‌های فردی شامل ریسک‌پذیری، خودراهبری و پیش‌کنشی مورد مطالعه قرار خواهند گرفت. این مطالعه در محیط اداره تربیت بدنی شیراز به اجرا درآمده و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. در این تحقیق نمونه از طریق یک روش چندمرحله‌ای نمونه‌گیری (خوشه‌ای، طبقه‌ای و تصادفی) انتخاب شدند. جامعه آماری به تعداد ۳۴۰ نفر نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۰ نفر

ناهنجاری‌هایی هستند که همواره پیکر جامعه ورزش کشورها را با آفات متعددی مواجه ساخته است (آقاپور، ۱۳۸۸، ۲۲).

خلاقیت^۱ در یک سازمان، عامل تولیدات و خدمات، عامل افزایش کیفیت خدمات، عامل کاهش هزینه‌ها، ضایعات و اتلاف منابع مادی و انسانی، عامل افزایش انگیزش کاری کارکنان سازمان، عامل رضایت شغلی کارکنان و کاهش پشت‌میزنشینی خواهد بود. در تغییرات سریع جهان امروزی و گسترش رقابت جهانی، شناخت فزاینده و مداوم، روی خلاقیت^۲ و مدیریت زمان وجود دارد. افراد برای انجام کارهای خلاق باید زمان کافی داشته باشند (زمیتکس و همکاران^۳، ۲۰۱۰، ۲۳). بر اساس نظر مدنیک^۴ (۱۹۶۲) عقاید و افکار تازه، دور از دسترس هستند و جدا از مسائل و عقاید ابتدایی ایجاد می‌شوند. این فرآیندهای دور از دسترس نیاز به زمان دارند؛ حرکت از یک فکر به فکر دیگر زمان می‌برد و پیدا کردن تداعی‌ها و پیوندهای دور از دسترس، زمان‌بر است. بسیاری از پژوهش‌های پیشین انجام‌شده در سازمان‌های کارا و موفق مؤید آن است که توجه به ایده و نظرات مفید و سازنده کارکنان و استقبال و تشویق این ایده‌ها از یک‌سو و ایجاد فضای خلاقانه در سازمان‌ها از سوی دیگر، یکی از کلیدی‌ترین راه‌کارهایی است که در چند سال اخیر، به صورت چشمگیری در این سازمان‌ها برای نیل به هدف‌ها، مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات گذشته نشان داده است که زمان و نحوه مدیریت آن می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی در بروز خلاقیت کارکنان باشد (دارینی، ۲۰۱۱، ۲۰۱).

هدف از نگارش این پژوهش بررسی عوامل فردی یا ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر بروز خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را می‌باشد تا گامی هرچند ناچیز به سوی ایجاد خلاقیت برداریم. در این پژوهش سعی شده است این موانع در جایگاه ویژگی‌های فردی کارکنان دیده‌شده و عوامل واسطه‌ای مؤثر بر خلاقیت مورد بررسی و ارزیابی قرار

1. Innovation
2. Creativity
3. Zampetakis
4. Mednick

جدول شماره یک، تعداد و مأخذ سنجه های به کار گرفته شده جهت اندازه گیری هر یک از متغیر های پژوهش به همراه ضریب آلفای کرونباخ که نمایانگر پایایی پرسشنامه می باشد را نشان می دهد. طیف پنج گزیننه ای مقیاس لیکرت جهت پاسخ گویی به سنجه های پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر (به وسیله نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵) و برای تعیین ضریب آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های تحقیق

برای تحلیل داده های این پژوهش ابتدا شاخص های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش گزارش و سپس ضرایب مسیر، مشخصه های نکویی برآزش ارائه شده است.

تعیین گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای تلفیقی است برای تعیین روایی ابزار اندازه گیری و این که ابزار مورد استفاده تا چه حد خصیصه های مورد نظر در تحقیق حاضر (متغیرهای موجود در مدل) را می سنجد، به دو نوع از روایی محتوایی، روایی سازه استناد می نمایم.

از آنجا که هر یک از پرسش نامه های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به طور مکرر مورد استفاده قرار گرفته است و همچنین سوالات تشکیل دهنده ابزار دقیقا متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه گیری می کنند، پس می توان با اطمینان خاطر نسبتا بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه گیری را مورد تأیید قرار داد. همچنین با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه ها برای اطمینان از روایی سازه می توان گفت از آنجا که بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق حاضر همبستگی نسبتا خوبی وجود دارد، ابزار اندازه گیری از روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول ۱. تعداد، مأخذ و ضریب آلفای کرونباخ سنجه ها جهت اندازه گیری متغیرها

ردیف	متغیر	تهیه کنندگان	سنجه ها	آلفای کرونباخ
۱	ویژگی های فردی	دلیلو، نایت، بائومن	۱۵	۰/۷۸
۲	خلق مثبت	آمو	۴	۰/۵۲
۳	خودکارآمدی	رایت	۶	۰/۶۵
۴	انگیزش درونی	وانگ، خو و سو	۷	۰/۷۳
۵	خلاقیت کارکنان	ژانگ و بارتل	۱۵	۰/۹۰

جدول ۲. شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
ویژگی های فردی	۵۰/۴۴	۳/۴۳	۰/۲۵۰	۰/۰۶۳
خلق مثبت	۱۴/۸۴	۳/۳۱	-۰/۰۸۲	-۰/۵۲۳
خودکارآمدی	۱۶/۴۲	۵/۰۳	۰/۳۵۸	-۰/۶۵۶
انگیزش درونی	۱۹/۷۸	۳/۰۴	-۰/۵۴۴	۱/۰۰۸
خلاقیت کارکنان	۲۶/۷۳	۲/۱۹	-۰/۲۹۹	۰/۵۵۵

شده شامل ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم، (بر اساس فرضیه های مدل) که برای هر کدام از این پارامترها ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به آزمون معنی داری این پارامترها ارائه شده است (جدول شماره ۳). لازم به ذکر است که قضاوت در مورد معنی دار بودن یا عدم معنی داری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر بر اساس مقادیر t گزارش شده در جدول ۳، صورت گرفته است.

شاخص های آمار توصیفی برای نمونه مورد شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است. (جدول شماره ۲) با توجه به جدول ۲، مشاهده می شود تمامی مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش بیشینه احتمال به برآورد پارامترها پرداختیم. پارامترهای برآورد

جدول ۳. نتایج بررسی فرضیه های دارای اثر مستقیم و غیر مستقیم مدل

نتیجه آزمون	ارزش t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	فرضیه ها
				اثر خلق مثبت بر:
تأیید	۴/۴۴	۰/۰۳	۰/۱۸**	خلاقیت کارکنان
				اثر خودکارآمدی بر:
تأیید	۴/۷۱	۰/۰۲	۰/۲۱**	خلاقیت کارکنان
				اثر انگیزش درونی بر:
تأیید	۵/۴۳	۰/۰۳	۰/۲۳**	خلاقیت کارکنان
				اثر ویژگی های فردی بر:
تأیید	۳/۰۲	۰/۰۵	۰/۱۳**	خلق مثبت
تأیید	۶/۹۷	۰/۰۷	۰/۳۳**	خودکارآمدی
تأیید	۵/۷۲	۰/۰۴	۰/۲۸**	انگیزش درونی
تأیید	۴/۳۸	۰/۰۳	۰/۲۳**	خلاقیت کارکنان
تأیید	۶/۰۱	۰/۰۲	۰/۱۶**	اثر غیرمستقیم ویژگی های فردی بر: خلاقیت کارکنان
* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱				

انگیزش درونی صورت می گیرد، می توان گفت که این متغیرها نقش واسطه ای را در میان ویژگی های فردی و خلاقیت کارکنان ایفا می کنند. ضمناً متغیر ویژگی های فردی در مدل حاضر علاوه بر اثر غیرمستقیم همان طور که اشاره شد بر خلاقیت کارکنان دارای اثر مستقیم معنی دار نیز می باشد. لازم به ذکر است که هیچکدام از متغیرهای خلق مثبت، خودکارآمدی و انگیزش درونی بر اساس مدل مورد نظر پژوهش حاضر بر خلاقیت کارکنان دارای اثر غیرمستقیم نیستند.

با توجه به جدول ۳، اثر مستقیم متغیرهای خلق مثبت، خودکارآمدی، انگیزش درونی و ویژگی های فردی بر خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۱۸، ۰/۲۱، ۰/۲۳ و ۰/۲۲ می باشد که هر چهار اثر در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. از میان متغیرهای (خلق مثبت، خودکارآمدی، انگیزش درونی و ویژگی های فردی) نیز بیشترین اثر مستقیم بر خلاقیت کارکنان مربوط به متغیر انگیزش درونی و برابر با ۰/۲۳ می باشد. اثر غیرمستقیم ویژگی های فردی بر خلاقیت کارکنان برابر با ۰/۱۶ و با توجه به (t = ۶/۰۱) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. با توجه به این که این اثر از طریق خلق مثبت، خودکارآمدی و

جدول ۴. مشخصات نیکویی برازش مدل

برآورد	مشخصه
	نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)
۱/۶۵	نسبت مجذور کای به درجه آزادی ($df2x/$)
۱/۰۰	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۱/۰۰	شاخص نکویی برازش (GFI)
۰/۹۷	شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)
۰/۰۳۸	جنر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۱۵۹	P-value

است. بنابراین افراد با ویژگی های خودراهبری از طریق خودگفتاری می توانند افکار و باورهای خودشان را در زمان رویارویی با مشکلات از افکار منفی و بازدارنده به افکار مثبت و پیش برنده تبدیل کنند؛ که این موجب بروز خلق مثبت در افراد می شود. همچنین با وجود پاداش طبیعی به تجربیات مثبت افراد برانگیخته شده و برای رسیدن به اهداف تلاش بیشتر می کنند و حتی سعی در بهبود وضعیت و روشهای انجام وظایف و فعالیتهای فعلی شان دارند. افراد با ویژگی های خودراهبری با به کارگیری استراتژی رفتاری، از طریق افزایش خودآگاهی، مدیریت رفتار اصلی، خودانگیزش، پاسخ خواهی از خود، پاداش دهی به خود، آموزش به خود کارآمدی دست پیدا می کنند که هر کدام از شرایط به وجود آمده ناشی از به کارگیری هر کدام از این سه استراتژی خودراهبری که موجب بروز خلق مثبت، خود کارآمدی و یا انگیزش درونی در افراد شود به بروز و پیشبرد خلاقیت کارکنان کمک کرده و آنها را در به کارگیری روشها و فعالیتهای خلاقانه و به کارگیری رویکرد حل مسئله تشویق می کند.

مفهوم ریسک در این پژوهش به مفهوم نامعلوم بودن نتایج حاصل از کنش (فعل و عمل) مشخص در آینده و همچنین مفهوم خطر بکار می رود. پژوهش ها نشان می دهد افرادی که قدرت تحمل ریسک را دارند و به نتایج کار و فعالیتهاشان کمتر از انجام آن فعالیت و تجربه آن اهمیت دهند توانایی و تمایل بیشتری به به کارگیری خلاقیت دارند. این افراد به دلیل تمایل بیشتر به تغییرات و میل به تجربه موفقیت ها و روشهای جدی علاقه بیشتری به خلاقیت در کار و شغلشان دارند؛ و این تمایل و علاقه خود موجب ایجاد انگیزه درونی در این افراد می شود همچنین این افراد به دلیل نداشتن ترس و واهمه از نتایج کار و روحیه کنجکاو و کاوشگری در حین انجام کار از خلق مثبت و احساس رضایت و شادی قابل توجهی

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص های برازش x^2/df ، RMSEA، GFI، CFI، AGFI و P-value گزارش می شود. با توجه به مشخصه های نکویی برازش که در (جدول ۴) گزارش شده برازش مدل پیش بینی خلاقیت کارکنان در سطح نسبتاً خوبی می باشد و این مشخصه ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری تحقیق است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از مطالعه حاضر توسعه و تست مدلی پژوهشی جهت بررسی ارتباط ویژگی های فردی که شامل (خود راهبردی، ریسک پذیری، پیش کنشی)، خلق مثبت، انگیزش درونی و خود کارآمدی بر خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان فارس می باشد. عامل ویژگی های فردی در این پژوهش با مولفه های خودراهبری، ریسک پذیری و پیش کنشی مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش های مختلف تأثیر عامل ویژگی شخصی بر خلاقیت مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است و نتیجه بدست آمده از این تحقیق با تحقیقات لانبرگ^۱ (۲۰۱۱)، ایساکسن^۲ (۲۰۱۰)، لپنین^۳ (۲۰۱۰)، هنریچ^۴ (۲۰۰۹) همسو می باشد. مولفه های خودراهبری به رفتارهای مؤثر بر خود برمی گردد که در آن تأکید بر خودراهیابی، کنترل بر خود و مدیریت درونی خود می باشد. این مولفه با شاخص های خود هدفگذاری، خودپاداش دهی، خودمشاهدات، خودراهنمایی، تفکر متمرکز به پاداش طبیعی، تجسم عملکرد موفق، خودبیانی و ارزیابی باورها و فرضیات مورد سنجش قرار گرفته شده

1. Isakson
2. Isakson
3. lepnin
4. henrich

اهمیت این عامل در پرورش و بروز خلاقیت به بررسی عوامل ایجاد کننده این احساس در کارکنان بپردازند و تلاش کنند با ایجاد جو و محیط مناسب جهت ابقاء این نوع حالت روانی در افراد به تقویت خلاقیت و نتایج مثبت حاصل از آن کمک کنند. همچنین در این تحقیق انتظار می رفت که رابطه ای میان خودکارآمدی و خلاقیت کارکنان وجود داشته باشد که همین نتیجه از تحقیق حاضر نیز به دست آمده است و رابطه ی مستقیم مثبت و معنی دار میان خودکارآمدی و خلاقیت مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه همسو با تحقیقات چاین^۳ (۲۰۱۱) و شپ من^۴ (۲۰۱۱) همسو می باشد.

انگیزش درونی در این پژوهش تحریک کننده ای در نظر گرفته شده است که انسان را وادار به حرکت و تلاش جهت رسیدن به اهدافش می کند مهمترین عاملی که در افراد ایجاد قدرت افزوده می کند انگیزه می باشد. افرادی که با انگیزه بالا در حرکت هستند مدام به مقصد و نتیجه کار فکر می کنند هرگز در برابر مشکلات کمر خم نمی کنند و هیچ عاملی آنان را از کسب پیروزی دور نمی سازد. در این مسیر افراد با انگیزه بصورت خستگی ناپذیر از ابتدا تا انتهای راه حضوری پر شور دارند و اگر در آینده سازمان در یک شرایط بحرانی قرار بگیرد و مدیریت حقایق را برای پرسنل تشریح نماید، این افراد (انگیزه مند) بصورت توده ای عظیم به حرکت در می آیند و تمام افراد را به تغییر وضع موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب ترغیب می نمایند. این افراد گنج های پنهانی هستند که در سختی ها به مدد سازمان می آیند. در یک نگاه، انگیزه می تواند خاکستری را به آتش مبدل می کند. انگیزش درونی می تواند به عنوان یک عامل محرک در بروز دستاوردهای خلاق توسط کارکنان عمل کند. بنابراین باتوجه به اثبات این رابطه در این پژوهش و پژوهش های پیشین، مدیران می توانند با ایجاد یک جو محرک و سازنده در پرورش و ایجاد این انگیزه در کارکنان مؤثر واقع شوند.

برخوردارند افراد دیسک پذیر به دلیل میل به کسب تجربه های جدید و نو و به کارگیری روش متفاوت انجام وظایف شغلی شان میل به به کارگیری و انتخاب اهداف چالش برانگیز دارند که این امر تلاش و استقامت و پشتکار لازم را جهت اجرای اهداف می طلبد و تمام این عوامل موجب بروز خودکارآمدی بیشتر و میل بیشتر بر انتخاب اهداف چالش برانگیز می شود. خلاقیت با میزان ریسک پذیری رابطه مستقیم دارد؛ یعنی افرادی که ریسک پذیر هستند از قوه خلاقیت بالا برخوردارند آنان مدام پیگیر شناخت مسیرهای تازه، سریع و گوناگون در راه پیش روی هستند و در این زمینه ابتکار فراوان به خرج می دهند. آنان صرفاً دنباله رو فرد پیش روی نیستند و در واقع می توان آنها را در زمره رهبران آینده دانست، کسانی که نمی هراسند، فکر می کنند و ابتکار به خرج می دهند.

خلق مثبت در این پژوهش حالت روحی مناسب افراد جهت انجام کار مثل شادی، رضایت، امید و ... را مدنظر دارد (مک بیرد^۱ و همکاران، ۲۰۱۰، ۵۲۹). خلق مثبت بوسیله اطلاعاتی که به صورت پیش فرض در مورد شرایط به افراد می دهند که می تواند در اثر درک آموزش های پیشین باشد و این امر زمانی که افراد دارای خلق مثبت هستند باعث می شود که در انجام کارهای خود از هیجان بیشتری برخوردار باشند و علاقه بیشتری به تکمیل فعالیت های شغلی شان نشان دهند و انتظار می رود که برای ترویج دستاوردهای خلاق خود در محل کار انگیزه بیشتری داشته باشند بنابراین همان طور که نتایج این پژوهش نشان می دهد (جو و همکاران، ۲، ۲۰۰۵، ۲۲۳).

افراد باخلق مثبت تمایل بیشتری به ارائه ی خلاقیت و بکارگیری رویکرد حل مسئله دارند. همچنین نتایج نشان می دهد که افراد باخلق مثبت و احساسات مثبت مثل شادی، علاقه، پیش بینی، لذت و ... تلاش بیشتری در توسعه ی منابع بلند مدت و انعطاف پذیری و شکوفایی روانی دارند. واز آنجا که احساسات مثبت موجب تقویت فعالیت های فکری افراد می شود به مرور زمان موجب رضایت مندی شغل و احساس مفید بودن در فرد می شود؛ بنابراین مدیران می توانند باتوجه به

منابع

- آقاپور، سیدمهدی. ۱۳۸۸، انجمن جامعه شناسی ورزش ایران، "آسیب شناسی مدیریت ورزش در ایران"، پایگاه خبری ورزش ایران.
- رابینز، استیفن. پی؛ دی سنزو، دیوید ای؛ (۱۳۸۹)، مبانی مدیریت، ترجمه اعرابی، سید محمد؛ حمید رفیعی، محمدعلی؛ اسراری ارشاد، بهروز؛ دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ ششم، ۲۴۰-۲۱۰.
- محمدی، ناهید. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری: تعریف، مفاهیم و مدیریت آن. روزنامه همشهری، پنجشنبه ۲ تیر، سال سیزدهم، ۳۷۳۰، صفحه ۱۰
- Grant A, ashford S.(2008) The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior journal*; 28:3-34..
- Gang Y, cheung S, wang M. Unfolding the proactive process for creativity: integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of management* 2010; 7(9): 698-709.
- Amo B. Organizational strategy, individual personality, and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture* 2005; 13(1):7-20.
- Chen k, yien j. (2011) the perceived leader support behavior for subordinate creativity: the moderate effect of trust. *Journal of social science*; 7 (2): 257-264.
- Darini, M., Pazhouhesh, H. & Moshiri, F. (2011). Relationship of creativity, conscientiousness, time motivational and attitudinal aspects with time management. *Procardia- Social and Behavioral Sciences*. Vol.25. Pp.201-213
- Diliello T. (2006) Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of managerial psychology*; 21(4): 319 – 337.
- Erickson d.(2010)The climate for nursing creativity and risk-taking: a magnet environment versus non-magnet environment, doctor dissertation, Carpel University, united states.
- George J M, Zhou J. (2007) Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity, *Academy of Management Journal*; 50: 605-622.
- Gholipour A, pirannejad A. (2011) Designing motivational system to produce creativity and entrepreneurship in petrochemical company. *International journal of business and management*; 6(5): 137-145.
- Gupta V, Bhawe NM.(2007) The influence of proactive personality and stereotype on women's entrepreneurial intentions . *Journal of Leadership and Organizational Studies*; 13(3):73-85.
- Heinrichs D.Strategies for an innovation culture in the Saskatchewan public service commission. Doctor dissertation, royal roads university, Canada 2009.
- Isaksen, laver K. convergent validity of the situational outlook questionnaire: discrimination lands of perceived support for creativity. *Nort American journal of psychology* 2010; 3(1): 31-40.
- Joo B, lim T. (2009)The impact of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: the mediating role of perceived job complexity. *Proceeding from management conference, Midwest*.
- Kalyar M.Creativity, self-leadership and individual innovation.The *journal of commerce* 2011; 3(8):20-28.
- Kligh M, tomic W. (2010) Areview of creativity within organizations from psychological perspective. *Journal of management development*; 29(4) : 322-343 .
- Lapenience D, brunchiene I. Teacher's creativity in the domain of professional activity, analysis of individual factors.*Economic and management journal* 2010; 15(1): 642-649.
- Luenburg F. (2011) Self-efficacy in the workplace: implication for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*;14(1):1-7.
- Marcl T neal A. (2010) Creativity as mood regulation. *Emotions and organizational: dynamism research on emotion in organizations*; 6: 279- 307.
- Mcbride C, zurhoff,D .(2010) Autonomous and controlled motivation and interpersonal therapy for depression: moderating role of recurrent depression. *British journal of clinical psychology*; 49: 529-545.
- Morris W. (2005) Asurvey of organizational creativity. *European journal of innovation management*;5(2) : 223-252. From <http://www.emeraldinsight.com>
- Nettle D.(2009) An evolutionary model of law mood states. *Journal of theoretical biology*; 8(4): 301-309.
- Parkers S, Williams H. (2006) Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*; 91(3): 636-652.
- Rice G. Individual values, Organizational Context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations, *Journal of Business Research* 2006; 59(2):233-241.
- Shipman A. (2011) Leading for creativity: competing leader influence tactics on creative engagement. Doctor dissertation, graduate college, Oklahoma.
- Wang A,cheng B. (2009) When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity & job autonomy.*Journal of organizational behavior*; 4(1): 110-126.
- Wang d, su h. Influence of work support on employee creativity: an empirical examination in the People's Republic of china.*African journal of business management* 2010; 4(8):1548-1558.