

رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان

ابوالقاسم بریمانی^{۱*}

وحید علیزاده پاجی^۲

چکیده

زمینه: امروزه خلاقیت سازمانی و شادکامی کارکنان جایگاه خاصی در تغییرات سازمان‌ها دارند و به عنوان سرمایه اصلی در نیروی انسانی ابزاری برای توسعه محیط کسب‌وکار، ارائه خدمات با کیفیت‌تر و درنهایت بهبود عملکرد سازمانی محسوب می‌شود.

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری است.

روش: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۶۰ نفر از کارکنان اداره راه و ترابری شهرهای نکا و بهشهر می‌باشد. تعداد ۱۱۳ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی، شادکامی و عملکرد سازمانی استفاده شده است. پایایی آن‌ها با محاسبه فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۷۳، ۰/۷۴ و ۰/۷۵ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌های حاصله، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. یافته‌ها: نتایج حاصل از داده‌ها نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان، همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین سهم هر یک از مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی و شادکامی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی و شادکامی، عملکرد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت سازمانی، شادکامی، عملکرد سازمانی.

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران (نویسنده مسئول) barimani@iauneka.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران mohammadrezaei.mahi@gmail.com

پیشگفتار

خلاقیت^۱ نقش کلیدی در تغییرات اجتماعی و رشد اقتصادی جوامع دارد. خصوصاً تحریک و تشویق خلاقیت در محیط کسب و کار متغیر و رقابتی امروز یک ضرورت است؛ زیرا در این زمینه خلاقیت یک منبع مهم ارزش آفرینی است. از این رو سازمان‌ها شروع کردند به درک و فهم این موضوع که خلاقیت سرمایه اصلی سازمان برای توسعه محیط کار و افزایش اثربخشی، کیفیت، بهره‌وری و نوآوری است (صادقی مال امیری، ۱۳۸۸). خلاقیت یکی از جنبه‌های اصلی تفکر است که انسان به کمک آن می‌تواند اهداف آرمان‌گرایانه خود را تحقق بخشد و توانایی خود را شکوفا کند. در واقع خلاقیت، دروازه ورود به آینده است و بنیان رفاه و آسایش بیش‌تر زندگی فردی و اجتماعی انسان را پی‌ریزی می‌کند (رقیبی و خان‌محمدزاده، ۱۳۹۸)؛ بنابراین سازمان‌ها باید خلاقیت کارکنان را با هدف استقامت و شکوفایی همراه با فن‌آوری در حال پیشرفت، فشارهای شدید داخلی و رقابتی جهانی، محیط پیچیده و بسیار با تجربه اقتصادی ارتقاء دهند (مبارک و نور^۲، ۲۰۱۸). سازمان‌ها اخیراً به واسطه سرعت شگرف تغییرات تکنولوژیکی، رقابت جهانی و عدم اطمینان اقتصادی کشف کرده‌اند که یکی از منابع کلیدی و مستمر مزیت رقابتی و بقا، خلاقیت سازمانی^۳ است. این مزیت رقابتی مستمر در قالب ایده‌ها، محصولات و خدمات تازه ظاهر می‌شود که مستقیماً از تفکر خلاق ناشی می‌شود. خلاقیت کارکنان در سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و به کار گیرند. وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر، این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). در واقع خلاقیت سازمانی، توانایی کاربرد دانش برای حل مسئله و نوآوری در

1. Creativity

2. Mubarak & Noor

3. Organizational Creativity



سازمان است که همواره شامل ایده‌های جدید نیست و می‌تواند درباره انتقال دانش موجود به موقعیت‌های جدید و قرار دادن آن‌ها در چارچوب‌های متفاوت برای سازمان باشد (رحیمی، ۱۳۸۶)؛ به عبارت دیگر فرآیند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید برای حل مسائل و مشکلات سازمانی را خلاقیت سازمانی می‌گویند (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارآیی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (مستقیمی و حسین‌زاده، ۱۳۹۶).

شادی و نشاط از نیازهای اولیه فطری و ضروری انسان به شمار می‌رود و می‌توان آن را از مهم‌ترین عوامل سلامت خانواده و جامعه انگاشت (مظفری نیا و همکاران، ۱۳۹۳). شادکامی^۱ یک حالت عاطفی مثبت است که با خشنودی، لذت و خرسندی مشخص می‌شود و با خود صفات و علائمی از جمله داشتن باورهای مثبت در مورد زندگی، هیجانات مثبت و فقدان هیجانات منفی به همراه دارد. به عبارت دیگر، شادکامی آرامش فکری است که نتایج مطلوبی را برای زندگی پیش‌بینی می‌کند و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد (سپهریان آذر و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۳۹). توجه به شادکامی در ادبیات رفتار سازمانی ناشی از تأثیر آن بر روحیه جمع‌گرایی، انگیزه و انگیزش قوی و در نتیجه عملکرد مناسب در جهت بهبود و تحقق اهداف سازمان است. فرآیند ایجاد شادکامی برای سازمان‌ها و جامعه مفید است؛ زیرا موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیش‌تر در سازمان و قدرت رقابت زیاده‌تر سازمان می‌شود و در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیش‌تر سازمان‌ها بهره‌مند خواهند شد (نوروز زاده و سلیمانی، ۱۳۹۶، ص ۱۳).

شادکامی مفهومی است که چندین جزء دارد. نخست این که جزئی عاطفی و هیجانی دارد که باعث می‌شود فرد شادکام همواره از نظر خلقی شاد و خوشحال باشد. دوم آنکه

1. Happiness

جزئی اجتماعی دارد که گسترش روابط اجتماعی را به دنبال دارد (قنبریان و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۵۵۴). فردی که از شادکامی بیش‌تری برخوردار است آرامش و احساس امنیت بیش‌تر، تصمیم‌گیری راحت‌تر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیش‌تر، زندگی سالم و پرانرژی در نهایت زندگی رضایتمندانه‌ای دارد (حسن‌نیا و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۳). اگر ماهیت شغلی بیش‌تر شاد باشد فرصت‌های بیش‌تری برای رشد و شکوفایی کارکنان فراهم می‌شود. در واقع خوشبختی در کار کلیدی برای حفظ بهترین کارکنان در آینده برای سازمان است (سالاس والینا و همکاران^۱، ۲۰۱۸). شادکامی دارای پنج بعد است. ۱- رضایت از زندگی: میزان ارضای نیازهای مادی و معنوی آزمودنی در زندگی است. ۲- عزت نفس: توانایی درک خود، پذیرش خود و احترام به خود است. ۳- سلامت روان: یک حالت تمام عیار جسمی، روانی و رفاه اجتماعی است و احساس خوشی که آزمودنی در آن توانایی‌هایش را به کار می‌بندد و با فشارهای معمول زندگی کنار آمده و در محیط کار و اجتماع مفید و اثربخش است. ۴- رضایت خاطر: احساس رضایت زمانی حاصل می‌شود که با انجام کارهایی کیفیت و زیبایی زندگی مضاعف شود. ۵- خلق مثبت: خلق و خو، سبک رفتاری و رفتارها مشخص‌کننده پاسخ‌دهی یک آزمودنی به موقعیت‌ها است (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۴).

عملکرد سازمانی^۲ کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اندازه‌گیری میزان بهره‌وری در سازمان‌ها شناخته می‌شود (آلتامیمی و اوباکا^۳، ۲۰۱۹)؛ و یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست (عطافر و همکاران، ۱۳۹۲) که به چگونگی مأموریت‌ها

1. Salas-Vallina et al
2. Organizational Performance
3. Altamimi & Ubaka

و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌شود (دربان آستانه و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳) که به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد سازمانی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیش‌تری بر روی کارشان داشته باشند (نوروززاده و سلیمانی، ۱۳۹۶).

عملکرد سازمانی را نمی‌توان به عنوان مجموعه‌ای ساده از عملکرد فردی دانست (باکوئیچ^۱، ۲۰۱۶). بلکه به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سازمانی سابقه موفقیت‌های یک فرد است. هم‌چنین عملکرد سازمانی اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است عمل می‌نماید. بدیهی است که وظیفه فرد، جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند (میرکمالی و کرمی، ۱۳۹۵) و مفهومی چندبعدی است که وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می‌کند. عملکرد سازمانی، فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارآیی اقدامات گذشته است و به بهره‌گیری بهینه از منابع، ظرفیت‌ها و فرصت‌ها برای تحقق کارآیی و اثربخشی اشاره دارد (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۰۷).

تاکنون پژوهش‌های متعددی در ارتباط با این پژوهش انجام شده است که در ادامه به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. یافته‌های پژوهش کیخا و عباسپور (۱۳۹۸) با عنوان رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت نشان داد که تأثیر مستقیم هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی و تأثیر غیرمستقیم هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق

1. Bakotić

متغیر میانجی خلاقیت، معنادار بوده و هم‌چنین رابطه بین متغیرها مثبت و معنادار بوده است. آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) با پژوهشی با عنوان رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان نشان دادند که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. شکوهی امیرآبادی و همکاران (۱۳۹۷) با مطالعه‌ای با عنوان تحلیل محتوای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس خلاقیت و شادکامی نشان دادند که بیش‌ترین مقدار بار اطلاعاتی مربوط به مرحله تحقق و بیش‌ترین مقدار ضریب اهمیت مربوط به مرحله الهام برای مؤلفه خلاقیت است و در خصوص مؤلفه‌های شادکامی، میزان بار اطلاعاتی مؤلفه بهبودپذیری فردی بیش‌ترین و مؤلفه معنا و هدف در بعد فردی کم‌ترین است. نتایج پژوهش نوروز زاده و سلیمانی (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. هم‌چنین تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان زن با سنین و سوابق مختلف شغلی آنان وجود ندارد. مؤمنی مهمویی و خوبچهره (۱۳۹۵) با پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت منیزیم شهرستان سریشه نشان دادند که بین متغیرهای تعهد سازمانی و خلاقیت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. غفوریان شاگردی و همکاران (۱۳۹۴) با پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش تعدیل‌گری خلاقیت و نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق خلاقیت و نوآوری، چه مستقیم و چه غیرمستقیم تأثیرگذار است. هم‌چنین نوآوری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. محرم زاده و حسین زاده (۱۳۹۳) با مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین فرهنگ پشتیبان، محرک خلاقیت، نوآوری و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان نشان دادند که بین فرهنگ پشتیبان، محرک خلاقیت و نوآوری با عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و معناداری



وجود دارد. صانعی و مقیمی (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان‌های دانش‌بنیان نشان دادند که بین تمامی مؤلفه‌های شادکامی و متغیر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. عادل‌نسب و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی با هدف بررسی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل با نقش میانجی‌گری استرس شغلی و تسهیل کار و خانواده، به این نتیجه رسیدند که یافته‌های پژوهش، نشان‌دهنده پرازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها هستند. هم‌چنین اثرهای مثبت غیرمستقیم شادکامی در کاربر عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده را نیز نشان دادند. عسکرپور درگاهی و همکاران (۱۳۹۲) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه جو سازمانی نوآوری و خلاقیت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه با خلاقیت و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. هم‌چنین جو سازمانی نوآورانه و خلاقیت شغلی تغییرات عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

نتایج پژوهش حسن اسماعیل و جمعه شیلی^۱ (۲۰۱۸) با عنوان رابطه بین شادکامی و توسعه اقتصادی نشان داد که عوامل اجتماعی (شادکامی) منجر به توسعه اقتصادی بهتری می‌شود. مطالعه سوسان و همکاران^۲ (۲۰۱۷) با عنوان تعادل بین خلاقیت و بهره‌وری در عملکرد مبتنی بر فن‌آوری نشان داد که تعادل بین خلاقیت و بهره‌وری بر عملکرد تأثیر دارد. در واقع شرکت‌ها در درجه‌ای از نوآوری اکتشافی و بهره‌وری متفاوت هستند؛ بنابراین تأثیر مثبت و منفی بر عملکرد آن‌ها دارد. شرکت‌هایی که در سطح خلاقیت و بهره‌وری بالا هستند، بهترین عملکرد را دارند و از رشد بلندمدت برخوردارند و شرکت‌هایی که به سمت نوآوری استثمارگر حرکت می‌کنند در سود کوتاه‌مدت بهترین عملکرد را دارند. تکین و سیدم^۳ (۲۰۱۷) با پژوهشی با عنوان رابطه بین فرآیندهای خلاقیت و فرهنگ سازمانی نشان

1. Hasan Esmail & Jomaa Shili

2. Sussan et al

3. Tekin & Cidem

دادند که بین ادراک فرهنگ سازمانی و فرایندهای خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. جلالی و حیدری (۲۰۱۶) با پژوهشی تحت عنوان رابطه بین شادکامی، بهزیستی شناختی، خلاقیت و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر رامهرمز نشان دادند که بین شادکامی، بهزیستی شناختی، خلاقیت و عملکرد شغلی معلمان مدارس رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین شادکامی و بهزیستی شناختی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی هستند. بالکار^۱ (۲۰۱۵) با مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین محیط سازمانی، رفتار خلاقانه و عملکرد شغلی معلمان نشان داد که محیط سازمانی که از حمایت، عدالت و فشار مشخص برخوردار بودند، بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر داشت و محیط سازمانی که از حمایت و فشار مشخص برخوردار بودند بر رفتار خلاقانه معلمان نیز تأثیر می‌گذاشت. هم‌چنین رفتار خلاقانه معلمان بر عملکرد شغلی آنان مؤثر بود. جان^۲ (۲۰۱۳) با پژوهشی با عنوان توسعه عملکرد با کیفیت، خلاقیت سازمانی و بهره‌وری نشان داد که رابطه بین متغیرهای توسعه عملکرد با کیفیت و خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین رابطه بین متغیرهای توسعه عملکرد با کیفیت و بهره‌وری در مقایسه با رابطه بین متغیرهای توسعه عملکرد با کیفیت و خلاقیت سازمانی قوی‌تر است. سلیمانی و تیبانیان (۲۰۱۱) با پژوهشی با عنوان مطالعه رابطه بین خلاقیت مدیران و میزان شادکامی در مدارس نشان دادند که بین هر یک از چهار بعد خلاقیت (ابتکار، انعطاف‌پذیری، انگیزش و تحمل) با شادکامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ابعاد خلاقیت پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای شادکامی مدیران هستند.

لذا با انجام این پژوهش می‌توان وضعیت موجود خلاقیت سازمانی، شادکامی و عملکرد سازمانی کارکنان را شناخت و برنامه‌های لازم برای افزایش این ویژگی‌ها را طراحی و اجرا نمود. در واقع با انجام این مطالعه می‌توان به مسئولان اداره راه و ترابری پیشنهاد داد که در

1. Balkar
2. John



راستای عملکرد سازمانی کارکنان چه اقدام‌هایی انجام دهند و حساسیت آنان را به این کار بیش‌تر کنیم تا بر اساس آن کمیت و کیفیت پیامدها، برون دادها، نتایج و تأثیر خلاقیت سازمانی و شادکامی در عملکرد سازمانی کارکنان مشاهده و ارزیابی شود. در نهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری رابطه وجود دارد؟ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری و ارائه پیشنهادهاى کاربردی به مسئولان این اداره بر اساس نتایج پژوهش است و در راستای تحقق این اهداف، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود.

۱. بین خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین شادکامی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. سهم هر یک از مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است.
۴. سهم هر یک از مؤلفه‌های شادکامی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است.

روش پژوهش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی است که در آن روابط بین متغیرها با استفاده از ضرایب همبستگی، توصیف و تبیین می‌شوند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره راه و ترابری شهرهای بهشهر، نکا و گلوگاه به تعداد ۱۶۰ نفر در سال ۹۵ بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر اساس آن تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر

حسب جنسیت استفاده شده است. در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد شده خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹)، شادکامی آرچیل (۱۹۸۹) و پرسش‌نامه عملکرد سازمانی پاترسون (۱۹۷۰) متناسب با مبانی نظری موضوع پژوهش استفاده شده است. برای سنجش خلاقیت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده ۳۰ سؤالی رندسیپ که بر اساس پنج خرده‌مقیاس شامل (اعتقادات و جو سازمانی، ابعاد ساختاری برای نوآوری، صلاحیت منابع انسانی، استراتژی برای نوآوری و مکانیزم حمایتی برای نوآوری) تدوین شده است استفاده شد که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ است؛ و برای سنجش شادکامی از پرسش‌نامه ۲۹ سؤالی که بر اساس پنج مؤلفه شامل (رضایت، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت‌نفس) تدوین شده است استفاده شد که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (خیلی کم، کم، نظری ندارم، زیاد و خیلی زیاد) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ است. هم‌چنین برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده ۱۵ سؤالی که بر اساس دو خرده‌مقیاس شامل (وظایف شغلی و سازمانی) تدوین شده است استفاده شد که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، معمولاً و همیشه) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ است. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها از طریق بررسی صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها با اجرای آزمایشی آن بر روی گروه ۳۰ نفری از کارکنان که مربوط به جامعه آماری مورد مطالعه بودند، انجام گرفت و مقدار آن‌ها با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسش‌نامه‌ها به ترتیب برابر ۰/۷۴، ۰/۷۳ و ۰/۷۵ محاسبه شد که ضریب قابل قبولی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری در سطح توصیفی و استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.



یافته‌ها

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که ۷۴ نفر (۶۵٪) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۹ نفر (۳۵٪) از آزمودنی‌ها زن هستند. ۲۲ نفر (۱۹٪) دیپلم و پایین‌تر، ۳۱ نفر (۲۷٪) فوق‌دیپلم، ۴۷ نفر (۴۲٪) لیسانس و ۱۳ نفر (۱۲٪) فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. کارکنان دارای سابقه خدمت کم‌تر از ۱۰ سال ۲۸ نفر (۲۵٪)، بین ۱۱ تا ۲۰ سال ۴۵ نفر (۴۰٪) و بین ۲۱ تا ۳۰ سال ۴۰ نفر (۳۵٪) از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. فرضیه اول: بین خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیرها	R	میزان خطا	معناداری
خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی	۰/۷۳۶	۰/۰۵	۰/۰۰۱

با توجه به این که میزان معناداری این آزمون سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ است لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود. هم‌چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/736$) بین متغیرهای خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که با افزایش خلاقیت سازمانی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه دوم: بین شادکامی و عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	R	میزان خطا	معناداری
شادکامی و عملکرد سازمانی	۰/۶۴۳	۰/۰۵	۰/۰۰۱

با توجه به این که میزان معناداری این آزمون سطح معناداری کم تر از ۰/۰۵ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می شود. هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/643$) بین متغیرهای شادکامی و عملکرد سازمانی حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که با افزایش خلاقیت سازمانی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه سوم: سهم هر یک از مؤلفه های خلاقیت سازمانی در پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

معناداری	درجه آزادی	F	R^2 (ضریب تعیین)	R (همبستگی بین متغیرها)
۰/۰۰۱	(۵ و ۱۱۲)	۱۰/۵۴۶	۰/۳۳۰	۰/۵۷۵

همان طوری که ملاحظه می شود میزان همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک پژوهش برابر با ۰/۵۷۵ است که همبستگی متوسط بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد و با توجه به مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0/330$)، این مقدار نشان می دهد که ۳۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (عملکرد سازمانی) توسط متغیر پیش بین (خلاقیت سازمانی) پیش بینی می شود و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه ها است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. هم چنین میزان معناداری این آزمون سطح معناداری کم تر از ۰/۰۵ است لذا این نتیجه حاصل می شود که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ یعنی خلاقیت سازمانی قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

معناداری	T	ضرایب استاندارد شده		مدل
		Beta	B	
۰/۰۱۶	۲/۴۴۶	-	۶/۲۰۴	مقدار ثابت
۰/۰۹۳	۲/۳۱۰	۰/۱۲۱	۰/۲۰۳	اعتقادات و جو سازمانی
۰/۰۰۵	۳/۰۸۲	۰/۲۸۷	۰/۲۱۵	ابعاد ساختاری برای نوآوری
۰/۰۰۲	۲/۸۷۷	۰/۱۸۶	۰/۲۵۰	صلاحیت منابع انسانی
۰/۰۰۸	۲/۷۰۶	۰/۲۷۰	۰/۲۱۹	استراتژی برای نوآوری
۰/۰۰۱	۳/۵۳۷	۰/۳۱۴	۰/۲۱۷	مکانیزم حمایتی برای نوآوری

همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار سطح معناداری متغیر اعتقادات و جو سازمانی از مقدار ۰/۰۵ بیش‌تر است لذا از مدل حذف می‌شود و مقدار سطح معناداری چهار متغیر دیگر از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است. لذا این چهار مؤلفه در مدل رگرسیون باقی می‌ماند و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می‌شود و در واقع مؤلفه‌ها قادر می‌باشند تا سهمی از عملکرد سازمانی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان از بیش‌ترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱- مکانیزم حمایتی برای نوآوری ۲- ابعاد ساختاری برای نوآوری ۳- استراتژی برای نوآوری ۴- صلاحیت منابع انسانی.

فرضیه چهارم: سهم هر یک از مؤلفه‌های شادکامی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

معناداری	درجه آزادی	F	R ² (ضریب تعیین)	R (همبستگی بین متغیرها)
۰/۰۰۱	(۵ و ۱۱۲)	۱۱/۹۶۵	۰/۳۵۹	۰/۵۹۹

همان طوری که ملاحظه می شود میزان همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک پژوهش برابر با ۰/۵۹۹ است که همبستگی متوسط بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد و با توجه به مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0/359$)، این مقدار نشان می دهد که ۳۵/۹ درصد از تغییرات متغیر ملاک (عملکرد سازمانی) توسط متغیر پیش بین (شادکامی) پیش بینی می شود و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه ها است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. هم چنین میزان معناداری این آزمون ($sig = 0/000$) کم تر از ۰/۰۵ است لذا این نتیجه حاصل می شود که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ یعنی شادکامی قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

معناداری	T	ضرایب غیراستاندارد شده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۳/۴۵۳	-	۵/۸۴۲	مقدار ثابت
۰/۰۶۳	۲/۰۴۷	۰/۱۲۴	۰/۲۰۶	رضایت
۰/۰۱۷	۲/۲۳۲	۰/۲۱۲	۰/۲۲۶	خلق مثبت
۰/۰۰۰	۳/۳۰۱	۰/۳۰۶	۰/۲۳۳	سلامتی
۰/۰۱۶	۲/۴۴۴	۰/۲۴۳	۰/۲۴۵	کارآمدی
۰/۰۰۱	۳/۶۸۰	۰/۳۴۸	۰/۲۲۷	عزت نفس

همان طور که مشاهده می شود مقدار سطح معناداری متغیر رضایت از مقدار ۰/۰۵ بیش تر است لذا از مدل حذف می شود و مقدار سطح معناداری چهار متغیر دیگر از مقدار ۰/۰۵ کم تر است. لذا این چهار مؤلفه در مدل رگرسیون باقی می ماند و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می شود و در واقع مؤلفه ها قادر می باشند تا سهمی از عملکرد سازمانی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه های شادکامی در پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان از بیش ترین تا کم ترین سهم به ترتیب عبارت است از:

- ۱- عزت نفس ۲- سلامتی ۳- کارآمدی ۴- خلق مثبت

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چه خلاقیت سازمانی و شادکامی کارکنان در اداره راه و ترابری بیش‌تر باشد عملکرد سازمانی آنان بیش‌تر می‌شود. هم‌چنین، خلاقیت سازمانی و شادکامی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد سازمانی کارکنان هستند بررسی پیشینه پژوهش حاکی از همسانی نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان دارد. نتایج بررسی‌های پژوهش کیخا و عباسپور (۱۳۹۸) که هوش سازمانی از طریق متغیر میانجی خلاقیت بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) که نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. نوروززاده و سلیمانی (۱۳۹۶) که بین عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. مؤمنی مهمویی و خوبچهره (۱۳۹۵) که بین خلاقیت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. غفوریان شاگردی و همکاران (۱۳۹۴) که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق خلاقیت و نوآوری چه مستقیم و چه غیرمستقیم تأثیرگذار است. هم‌چنین نوآوری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. محرم زاده و حسین زاده (۱۳۹۳) که بین محرک خلاقیت و نوآوری با عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. صانعی و مقیمی (۱۳۹۳) که بین تمامی مؤلفه‌های شادکامی و متغیر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. عادل‌نسب و همکاران (۱۳۹۳) که اثرهای مثبت غیرمستقیم شادکامی در کاربر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر دارد. عسکری‌پور درگاهی و همکاران (۱۳۹۲) که بین جو سازمانی نوآورانه با خلاقیت و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. هم‌چنین جو سازمانی نوآورانه و خلاقیت شغلی تغییرات عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. سوسان و همکاران (۲۰۱۷) که تعادل بین خلاقیت و بهره‌وری بر عملکرد تأثیر دارد. جلالی و حیدری (۲۰۱۶) که بین شادکامی، خلاقیت و عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

هم‌چنین شادکامی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی است. بالکار (۲۰۱۵) که رفتار خلاقانه معلمان بر عملکرد شغلی آنان تأثیر دارد. جان (۲۰۱۳) که بین توسعه عملکرد با کیفیت و خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سلیمانی و تیبانیان (۲۰۱۱) که بین ابعاد خلاقیت با شادکامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ابعاد خلاقیت پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای شادکامی مدیران می‌باشند با یافته‌های این پژوهش همسو هستند بنابراین بررسی عملکرد کارکنان به عنوان یک معیار مهم برای رسیدن به نتایج و موفقیت سازمانی تلقی می‌شود. عملکرد سازمانی کارکنان در اداره راه و ترابری، متأثر از عوامل متعددی از جمله خلاقیت سازمانی و شادکامی است که موجب تعهد بیش‌تر و افزایش کیفیت خدمات یا بهره‌وری می‌شود. خلاقیت نقش حیاتی در بهبود و تکامل زندگی انسان‌ها دارد. به همین دلیل خلاقیت عامل مهمی در بقای جوامع در محیط پر رقابت کنونی و مملو از مسائل و مشکلات است به طوری که امروزه خلاقیت و نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی مثبت در کارکنان امری مهم و ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین در عصر حاضر پرورش و تولید فکر، اندیشه، خلاقیت و نوآوری یکی از اصلی‌ترین اهداف سازمان‌ها به حساب می‌آید (امرای و همکاران، ۱۳۹۸). خلاقیت سازمانی یکی از متغیرهای مهم در سازمان‌های امروزی است و ابزار قدرتمندی است که می‌تواند تغییرات را در سازمان ایجاد و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و بهره‌وری سازمانی را ممکن سازد. سازمان‌ها با قدرت خلاقیت کارکنان می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. خلاقیت فرآیندی است که طی آن فرد خلاق در سازمان با ترکیب ایده‌های نامعقول و غیرمنطقی و با یک روش منحصر به فرد و با ایجاد پیوستگی بین ایده‌ها، آن‌ها را به عناصر عقلی و منطقی تبدیل می‌کند و مورد قبول گروه قابل توجهی در سازمان قرار می‌گیرد. لذا سازمان‌ها نیازمند آموزش مهارت‌هایی مانند خلاقیت در کارکنان هستند تا با خلق افکار و ایده نو برای توسعه محیط کار و افزایش اثربخشی و ارائه خدمات با کیفیت‌تر سازمان را به سوی یک سازمان اثربخش رهنمون سازند. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران ارشد در سازمان‌ها، حمایت از

فرآیند خلاقیت و حذف موانع این فرآیند است؛ زیرا خلاقیت در سازمان‌ها یک فرآیند متفکر انسانی است که از طریق ایجاد ایده‌های جدید می‌تواند برای حل و فصل مشکلات موجود مفید باشد (سیمون و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

در تبیین متغیر شادکامی می‌توان به این نکته اشاره کرد که افراد شادکام احساس کنترل شخصی بیش‌تری دارند. بیش‌تر به توانایی‌های خود می‌اندیشند تا به ناتوانی‌ها و درماندگی خویش، با استرس‌های زندگی مقابله بهتری می‌کنند، عزت نفس بالایی دارند، برای خودشان ارزش قائل هستند و خودشان را دوست دارند. این افراد به اخلاقیات توجه بسیار دارند و عقلانی رفتار می‌کنند. به طور کلی شادکامی می‌تواند گستره زندگی و نحوه ارتباط و تعامل افراد با محیط پیرامونش را تحت تأثیر قرار دهد (تمیمی‌پور، ۱۳۹۶)؛ خلاقیت و فعالیت‌های فردی را تقویت کند، آگاهی را افزایش دهد و روابط اجتماعی را تسهیل کند. لذا شادکامی کلید مهمی برای انگیزه و موفقیت است (حسن‌زاده و مهدی‌نژاد، ۲۰۱۸)؛ بنابراین رسیدن به شادکامی هدف اساسی در زندگی انسان‌هاست و یکی از راه‌های کسب شادکامی در سازمان‌ها رسیدن به موفقیت و ارائه عملکرد مطلوب است. مؤلفه‌هایی مانند احساس رضایت از زندگی فردی و سازمانی، داشتن عزت‌نفس، برخورداری از سلامت جسمی و روانی، کارآمد بودن و داشتن خلق‌وخوی مثبت از جمله عواملی هستند که منجر می‌شود تا کارکنان در سازمان از آرامش و احساس امنیت بیش‌تری برخوردار گردند و راحت‌تر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داشته باشند و در انجام وظایف محوله عملکرد مطلوب و مشارکت بیش‌تری از خویش بروز دهند و در نهایت از زندگی حرفه‌ای احساس خوشبختی کنند.

با توجه به رابطه بین خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان در اداره راه و ترابری، پیشنهاد می‌شود که مدیران از طریق فراهم نمودن محیط و جو سازمانی خلاقانه، مشخص نمودن ساختاری برای ایجاد خلاقیت و نوآوری سازمانی، افزایش صلاحیت‌های مورد نیاز

1. Çimen et al

برای منابع انسانی جهت بروز رفتارهای خلاقانه در سازمان، مشخص کردن و داشتن یک استراتژی مدون و شفاف برای نوآوری و خلاقیت در سازمان و در نهایت با استفاده از مکانیزم‌های حمایتی شرایط لازم و محیط مطلوبی را جهت ارائه و اجرای ایده‌های جدید برای کارکنان فراهم نمایند تا آنان بتوانند عملکرد مؤثرتری را از خود بروز دهند و همچنین مدیران انتظارات خویش را از کارکنان توسعه دهند تا فشار مثبتی بر کارکنان جهت بروز ایده‌های خلاقانه در راستای بهبود عملکرد سازمانی ایجاد شود و با حمایت، ترغیب و تشویق افراد خلاق و مبتکر شرایط لازم را برای حفظ آنان در سازمان فراهم نمایند.

با توجه به رابطه بین شادکامی و عملکرد سازمانی کارکنان در اداره راه و ترابری، توصیه می‌شود مسئولان اداره راه و ترابری از طریق برآورده کردن نیازهای مادی و معنوی کارکنان، ایجاد توانایی درک و پذیرش خویشتن توسط کارکنان، ایجاد سلامت روانی و رفاه اجتماعی کارکنان، ایجاد احساس رضایت خاطر و ایجاد خلق‌وخوی مثبت در کارکنان، محیط شاد و با نشاطی را برای کارکنان فراهم نموده تا زمینه افزایش روحیه جمع‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان فراهم شود تا آنان بتوانند عملکرد مناسب‌تری را در راستای بهبود و تحقق اهداف سازمانی از خویش بروز دهند. هم‌چنین با برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی، زمینه بهبود شادکامی کارکنان را فراهم نمایند و به آنان کمک کنند تا از تجارب و مهارت‌های کسب شده در راستای بهبود عملکرد سازمانی استفاده بهینه نمایند و با افزایش آگاهی کارکنان در زمینه شادکامی، تلاش‌های لازم برای بهبود عملکرد سازمانی و فرهنگ‌سازی صحیح در این راستا اعمال شود.

در مجموع از نتایج این پژوهش می‌توان استدلال کرد که مدیران اداره راه و ترابری می‌توانند با ایجاد فضایی مناسب، زمینه را برای استقرار خلاقیت سازمانی و شادکامی فراهم نموده و از طریق بیانیه‌های مأموریت، استراتژی‌ها، چشم‌انداز، تدوین و توسعه برنامه‌های درازمدت بتوانند عملکرد سازمانی را در کارکنان بهبود بخشند؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که اداره راه و ترابری به طور خاص و سایر سازمان‌ها به طور عام بایستی حمایت، تقویت و



توسعه خلاقیت سازمانی و شادکامی کارکنان را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خویش قرار داده تا بتوانند از این طریق عملکرد سازمانی کارکنان را بهبود بخشند.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت کارکنان اداره راه و ترابری مازندران و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

آذرنيوشان، مريم؛ مشايخ، مريم و محمدی شیرمحلّه، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره هشتم، شماره ۹۴-۷۵، صص ۹۴-۷۵.

امرابی، فروزان؛ قدم‌پور، عزت‌اله؛ شریفی، طیبه و غضنفری، احمد. (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر آموزش مهارت‌های وسعت‌بخشی تفکر و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی بر خلاقیت (سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری، بسط) دانش‌آموزان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره هشتم، شماره چهار، صص ۱۲۸-۹۷.

تمیمی‌پور، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین شادکامی و کمال‌گرایی در دانشجویان دختر و پسر مؤسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان. *پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، دوره دوم، شماره یازدهم، صص ۸۴-۷۸.

حسن‌نیا، سمیه؛ صالح‌صدق‌پور، بهرام و ابراهیم‌دماوندی، مجید. (۱۳۹۳). مدل‌یابی رابطه ساختاری هوش هیجانی و شادکامی با واسطه‌گری خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی، *مطالعات آموزش و یادگیری*، دوره ششم، شماره ۲، صص ۶۰-۳۲.

دربان‌آستانه، علیرضا؛ قدیری‌معصوم، مجتبی و فیروزی، محمدعلی. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت‌های کارآفرینی مدیران محلی روستایی. *پژوهش‌های روستایی*، سال سوم، شماره ۱، صص ۵۹-۲۷.

- رحیمی، حمید. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. اولین همایش ملی مدیران دانش. Kmiran.com [۸۸/۳/۸]
- رقیبی، مهوش و خان‌محمدزاده، زهرا. (۱۳۹۸). پرورش خلاقیت کودکان شش ساله با استفاده از آموزش نقاشی خلاق. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره چهار، صص ۱۲۹-۱۵۹*.
- رنجبر، ندا؛ احمدی، عباداله و اوجی نژاد، احمدرضا. (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۳، صص ۶۳-۸۴*.
- سپهریان آذر، فیروزه؛ محمدی، نسیم؛ بدلیپور، زینب و نوروز زاده، وحید. (۱۳۹۵). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت زناشویی، *مجله سلامت و مراقبت، سال هیجدهم، شماره اول، ۳۸-۴۴*.
- شکوهی امیرآبادی، لیلا؛ دلاور، علی؛ عباسی سروک، لطف‌اله و کوشکی، شیرین. (۱۳۹۷). تحلیل محتوای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس خلاقیت و شادکامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره سه، صص ۱۶۵-۱۹۲*.
- صادقی مال امیری، منصور. (۱۳۸۸). ارائه مدلی برای سنجش خلاقیت در سازمان. دانشور رفتار، *مدیریت و پیشرفت، دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۸، ۱۷-۳۳*.
- صانعی، مهدی و مقیمی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان‌های دانش بنیان، *مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۹، ۳۹-۴۶*.
- عادلی نسب، نکو؛ هاشمی، سید اسماعیل و نعیمی و عبدالزهره. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل: نقش میانجی استرس شغلی و تسهیل کار - خانواده، دوره ۱، شماره ۱، ۷۳-۹۴.
- عسکرپور درگاهی، غلامرضا؛ احمدی، رضا و عباس نژاد، طیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه جو سازمانی نوآوری و خلاقیت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان، *پژوهشگر، شماره ۱، ۵۴-۶۰*.
- عطافر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی و امیری، یداله. (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی، *مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، ۲۱۹-۲۳۹*.

غفوریان شاگردی، امیر؛ بهبودی، امید و فیض پور، مجید. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل گری خلاقیت و نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی، صنعت و دانشگاه، سال هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰، ۱۱-۲۶.

قنبریان، مینا؛ پرموز، مهناز و رجب زاده، زینب. (۱۳۹۵). رابطه بین شادکامی و امید به زندگی در دانشجویان دانشکده علوم پزشکی بهبهان، اصول بهداشت روانی، سال ۱۸ (ویژه نامه)، ۵۵۳-۵۵۶.

کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲، ۱۰۳-۱۲۸.

کیخا، احمد و عباسپور، عباس. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره چهار، ۱-۳۲.

محرم زاده، مهرداد و حسین زاده، فریده. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ پشتیبان، محرک خلاقیت، نوآوری و عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۱، شماره ۱، ۹۵-۱۰۰.

مرتضوی، مهدی و منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول. دوره ۷، شماره ۲۰، ۲۷-۳۸.

مستقیمی، زینب و حسین زاده، علی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر خلاقیت سازمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هفتم، شماره سه، ۱۳۳-۱۶۲.

مظفری نیا، فائزه؛ امین شکروی، فرخنده و حیدرنیا، علیرضا. (۱۳۹۳). رابطه بین سلامت معنوی و شادکامی دانشجویان، آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، سال دوم، شماره ۲، ۹۷-۱۰۸.

مؤمنی مهمویی، حسین و خوبچه‌ره، صدیقه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین خلاقیت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت منیزیم شهرستان سریشنه، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، ۳۰ آذرماه ۹۵، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون.

- میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۲۴، ۱۱-۲۲.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ سلطان آبادی، پروانه و خدایاری، اکرم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان. *نوآوری های مدیریت آموزشی*، سال نهم، شماره چهار، ۸۶-۹۵.
- نوروززاده، شبنم و سلیمانی، نادر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال دوم، شماره دو (پیاپی ۴)، ۱۱-۲۰.

- Altamimi, A.N. A., & Ubaka, A.U. (2019). Literature On The Relationships Between Organizational Performance And Employee Job Satisfaction, *Archives of Business Research*, 7(4), 11-20.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers, *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92.
- Çimen, K., Pekel, A., Atasoy, T., & Yanar, S. (2017). The relationship between organizational creativity levels and problem-solving abilities of sport Istanbul managers, *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3(11), 318-328.
- Hasan Esmail, H. A., & Jomaa Shili, N. N. (2018). The Relationship between Happiness and Economic Development in KSA: Study of Jazan Region, *Asian Social Science*, 14(3), 78-87.
- Hassanzadeh, R., & Mahdinejad, G. (2018). Relationship between Happiness and Achievement Motivation: A Case of University Students, *Journal of Elementary Education*, 23(1), 53-65.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City, *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
- John, D.P. (2013). Quality function deployment, organizational creativity and productivity, *International Journal of Quality & Reliability Management*, 22(1), 59-71.



- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Journal Cogent Business & Management*, 5(1), 1-14.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda, *European Research on Management and Business Economics*, 24 (2018), 149–159.
- Soleimani, N., & Tebyanian, E. (2011) A study of the relationship between principals' creativity and degree of environmental happiness in Semnan high schools, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29 (2011), 1869 – 1876.
- Sussan, F., Kim, K.C., Chinta, R.R., & Enriquez J.L. (2017). Trade-off between creativity and productivity in technology-based SMEs performance: policy implications in South Korea, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 22(3), 510-524.
- Tekin, O. A., & Cidem, G. (2017). The Relationship between Creativity Processes and Organizational Culture in Five-Star Hotel Cuisines, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 324-342.

