

بررسی ارتباط بین نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های آنها در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپوراهواز

علی اصغر ایسوند

کارمند دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

aisvand.a61@gmail.com

دکتر طاهره ازمشا

استاد دانشگاه شهید چمران اهواز

T.azmsha@gmail.com

مریم جاری

maryam.amt65@gmail.com

چکیده:

همه سازمان ها برای ماندگاری نیازمند اندیشه های نو و نظرهای بدیع و تازه اند. افکار و نظرهای جدید، مانند روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی نجات می دهد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آنها تأثیر نهاد و بدان ها شکل دلخواه را داد هدف: این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین میزان نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های آنها (انگیزش) در کارکنان معاونت توسعه و سرمایه انسانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز انجام شده است. بدین منظور پس از بررسی ادبیات موضوع و تنظیم فرضیات پژوهش، از دو پرسشنامه « خلاقیت و نوآوری در سازمان » و « ابتکار و نوآوری شغلی » به منظور انجام تحقیق استفاده شد. روش: روش انجام این تحقیق توصیفی-همبستگی می باشد و در انتخاب نمونه نیز با بهره گیری از جدول مورگان از روش طبقاتی استفاده شده است. پرسشنامه های مربوطه با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. یافته ها: نتایج پژوهش نشان می دهد که ارتباط معنادار و مثبتی بین میزان نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های آنها در کارکنان وجود دارد. نتیجه گیری در پایان با استفاده از نتایج تحقیق، راهکارهایی برای ارتقای توانمندی خلاقیت کارکنان، ارتقای انگیزه آن ها برای استفاده از نوآوری در محیط کاری و بهبود روند نوآوری در جامعه هدف و سایر مراکز مشابه ارائه شده است.

کلید واژه: خلاقیت ۱، نوآوری درک شده ۲ و محرک (انگیزش) ۳

1

1- creativity

2- perceived innovation

3- motivation

۱-۱ مقدمه

خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است تحولات پرشتاب جهانی در عرصه علم و صنعت، جوامع بشری را بر آن داشته تا با نگرشی جدید به دارایی های غیر عینی، در صدد افزایش توانایی هایی خود برای همگامی با این تغییرات باشد. در حقیقت سکون و بی حرکتی در دنیای متغیر امروز چه برای یک سازمان و چه برای یک کشور در هر اندازه که باشد، نتیجه ای جز نابودی به همراه نخواهد داشت. امروزه خلاقیت و نوآوری نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تاکید بسیاری شده است. کلیدی ترین مساله در جامعه ما و تمام جوامع در حال توسعه، خلاقیت است. یعنی مساله ای که با آن درست برخورد نشده است. خلاقیت نه ژنتیکی است و نه مربوط به نژادی خاص، بلکه اکتسابی است. حتی در کشور های پیشرفته نیز اگر سیستم های خلاق آنها از کار بیافتد، از رقابت ها عقب می افتند و نابود می شوند لذا تنها راه نجات کشورهای در حال توسعه خلاقیت است و راه دیگری ندارند." با ورود به هزاره سوم و عصر دانش، سازمان های پژوهشی و دانش محوری شکل گرفته اند که بقا و حفظ مزیت رقابتی شان در بلندمدت وابسته به نوآوری در طراحی و توسعه محصولات جدید است" (اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸، ص ۳). همچنین با توجه به کوتاه شدن چرخه عمر محصولات و خدمات در این گونه سازمان ها، نوآوری و توسعه محصولات جدید و نوآورانه نقش خون را برای ادامه موفق حیات در این نوع سازمان ها ایفا می نماید (کیم ۲۰۰۹، ص ۶۹۰ و کیم). بنا به تعاریف موجود در حوزه «خلاقیت و نوآوری»، خلاقیت را می توان توانایی دیدن چیزها با یک نگاه نو و غیرمعمولی، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی داند و سپس ارائه رهیافت های جدید، غیرمعمول و اثربخش دانست. نوآوری نیز، اندیشه خلاق تحقق یافته و عملیاتی شده می باشد (پالیتیس، ۲۰۰۵، ص ۱۸۲). "برای سازمان هایی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقابت می پردازند، نوآوری (ایجاد، انتقال، واکنش و تغییر ایده های خلاقانه به عمل) برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عامل حیاتی به شمار می رود" (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶، ص ۱۰۳). نوآوری فردی کارکنان نیز در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است، با توجه به پنهان و ضمنی بودن توانمندی خلاقیت و نوآوری افراد، استفاده کارکنان از توان خلاقیت و نوآوری شان در فرایندهای شغلی نیاز به وجود رغبت و تمایل درونی آنها دارد، بر این اساس همزمان با اهمیت توانمندی خلاقیت در افراد، مطالعه بر روی مقوله انگیزش آنها نیز برای به کارگیری نوآوری در مراکز تحقیقاتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است (بروس، ۲۰۰۴، ص ۵۸۲ و اسکات). چنانچه خلاقیت و نوآوری به صورت همه جانبه و کامل در هر سازمانی مد نظر قرار گیرد، می توان موجبات رشد و شکوفایی استعداد های افراد، موفقیت های فردی، شغلی و اجتماعی، افزایش کمیت و کیفیت در تولیدات و خدمات، کاهش هزینه ها و ضایعات و اتلاف منابع مالی و انسانی، افزایش انگیزش کارکنان، ارتقا بهداشت روانی و رضایت شغلی، ارتقا بهره وری و رشد و بالندگی، تحریک و تشویق رقابت های سالم در تولید، توزیع و خدمات، کاهش دیوان سالاری اداری، و کاهش پشت میزنشینی و تشریفات و افزایش عمل گرایی و ده ها فایده ی دیگر را به همراه داشته باشد (طبرسا وهمکاران، ۱۳۸۸).

۲-۱ بیان مسئله

خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (رضایان، ۱۳۸۰، ص ۱۰۳). در حالی که نوآوری عملی ساختن آن فکر یا مفهوم جدید است (الوانی، ۱۳۷۴، ص ۲۲۳). خلاقیت سازمانی فرایند تولید ایده های نوین سازمانی و یافتن راه های جدید حل مسایل سازمانی است و نوآوری (ماهوشی، ۱۳۸۵، ص ۱۳۷).

نوآوری، عملی کردن اندیشه‌های نو و بدیعی است که از خلاقیت ناشی می‌شود. متخصصان مدیریت، «نوآوری» را مترادف با «ابداع» می‌دانند و معتقدند «نوآوری» فرایند پایانی خلاقیت و به عبارتی جلوه و نمود بیرونی آن می‌باشد که به صورت یک محصول یا تولید بدیع و تازه آشکار می‌شود. به زعم آنان، آن چه موجب نوآوری می‌شود، توان خلاقیت فرد است که او را به سوی نوآوری در کار و تولید می‌کشاند در واقع، نوآوری تبدیل خلاقیت و ایده‌های نو به عمل و نتیجه است. پشتوانه اصلی نوآوری در همه ابعاد آن داشتن و ارایه ایده‌های نو است غالباً نوآوری‌ها از جستجوی آگاهانه و هدفمند به دنبال فرصت‌های جدید حاصل می‌شوند و این فرآیند با تحلیل این فرصت‌ها آغاز می‌شود. (ضرغامی و همکاران ۱۳۹۱). یکی از شرایط لازم برای پدیدار شدن افکار نو، وجود آرامش برای مغز است. به همین خاطر لازم است انسان‌ها بکوشند در جامعه شرایطی پدید آید که در بستر آن مغز بیندیشد و تکامل یابد و سبب ساز افکار نو شده و شرایط برای سازندگی در جامعه مهیا شود. با افزایش سپرده‌گذاری‌های اخلاقی می‌توان شرایط را برای شکل‌گیری یک محیط آرام بخش در جامعه فراهم کرد. کاهش سپرده‌گذاری‌های اخلاقی در جامعه سبب می‌شود که زمینه برای گسسته شدن روابط اجتماعی گسترش یابد و با سست شدن پیوندهای اجتماعی، شرایط لازم برای بروز خلاقیت در جامعه سخت‌تر می‌شود. زیرا فرصتی برای تفکر کردن وجود نخواهد داشت. نوآوری به طور فزاینده‌ای به عنوان یک منبع کلیدی پایدار برای مزیت رقابتی به رسمیت شناخته شده است که سازمان‌ها می‌توانند از آن برای مقابله با اقتصاد به سرعت در حال تغییر استفاده کنند. برخی از تحقیقات انجام شده در این زمینه ارتباط مستقیم بین خلاقیت و عملکرد را نشان داده‌اند (ابی و دیکسون، ۱۹۸۳).

3

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

در زمان حاضر که مدیران و رهبران سازمان‌ها با موقعیت جدید و تغییرات فزاینده‌ای در امور مواجه هستند، تنها سازمان‌هایی به توفیق دست خواهند یافت که بتوانند با بهره‌گیری از انگیزه کارکنانشان، به مواجهه سریع و خلاقانه با شرایط جدید بپردازند. (ضرغامی و همکاران ۱۳۹۱)

خلاقیت زمانی پا به عرصه وجود می‌گذارد که: فرد یا افرادی، سطح دانش زمان خود را درباره پدیده‌های طبیعی و یا خود انسان کافی ندانسته و خود را ناچار به بهره‌گیری از طیف وسیع تواناییها ببینند، تا فرارسیدن آن برهه از زمان که دیگر جستجوگری در جستجوی راههای تکمیل فنون باقی نماند، و یا آن لحظه که تحقیق برای ازدیاد سطح تولیدهای صنعتی به توفیق درآمده و ضرورت جهاد ملی در راه دستیابی به خودکفایی و خودیابی در جامعه بین‌المللی، بی‌اهمیت تلقی شود، پیکار خستگی‌ناپذیر که در نهایت به نوآوری و تحول می‌انجامد، ادامه خواهد داشت و پایانی بر آن متصور نیست. نوع بشر را هنوز می‌توان درگیر در نوعی تنازع بقا دانست که عمل سرنوشت ساز در آن، پیشرفت و تغییر و تحول در صنایع و فنون است و هرگونه وقفه‌ای در این زمینه، نتیجه بی‌جز شکست بار نمی‌آورد. (آقایی فیثانی، ۱۳۷۷، ص ۱۹۱). لذا آنچه که ما را به انجام این تحقیق واداشته است تازگی و نو بودن موضوع در این سازمان بوده است چرا که معمولاً مباحث این چنینی را در شرکتها و موسسات تولیدی مطرح می‌نمایند و تاکنون کار علمی چندان زیادی در سازمان‌های خدماتی و دولتی انجام نشده است.

۴-۱ اهداف تحقیق

هدف اصلی

بررسی رابطه بین نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های آنها (انگیزش) در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

اهداف فرعی

۱- بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۲- بررسی رابطه بین محرک های خلاقیت (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیمی، آزادی عمل، منابع کافی و چالش کاری) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

4

۱-۲- بررسی رابطه بین تشویق سازمانی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۲-۲- بررسی رابطه بین نظارت تشویقی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۳-۲- بررسی رابطه بین پشتیبانی از کار تیمی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۴-۲- بررسی رابطه بین آزادی عمل با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۵-۲- بررسی رابطه بین منابع کافی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۶-۲- بررسی رابطه بین چالش کاری با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۳- بررسی رابطه بین موانع خلاقیت (موانع سازمانی و فشار حجم کار) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز .

۴- بررسی رابطه بین محرک های کاری (انگیزش) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپوراهواز.

۵-۱ چارچوب نظری تحقیق و مدل تحقیق

نوآوری زمانی رخ می‌دهد که ایده به صورت محصول، فرآیند یا خدمتی توسعه یابد. تعاریف مختلفی از نوآوری ارائه شده است. پیتر دراکر (۱۹۹۸) نوآوری را همانند هر فعالیت عینی درکنار نبوغ و استعداد، نیازمند دانش، توجه و سخت‌کوشی همه دست اندرکاران می‌داند. او معتقد است آنچه در میان کارآفرینان مشترک یافتیم نه گونه خاصی از شخصیت بلکه تعهد سیستماتیک به نوآوری بوده است. مایکل تاشمن (۱۹۸۷) نوآوری را بستر پیروزی در کسب و کار دانسته تا مدیران در پی شناسایی سازوکار چرخه فناوری و جویبار نوآوری بتوانند به کمک انجام دگرگونی‌های ناپیوسته در سازمان به امتیازهای ناشی از آن‌ها برسند. خلاقیت و نوآوری، استعداد مرموز نزد افراد نیست بلکه فعالیت روزمره برای برقراری روابطی است که قبلاً دیده نشده و برقراری ارتباط بین مسائلی است که به طور معمول در کنار یکدیگر قرار نمی‌گیرد. البته نوآوری در سایه نبوغ محض هم وجود دارد ولی بیشتر نوآوران به ویژه پیروزمندان آن‌ها، از راه جستجوی آگاهانه و هدفمند فرصت‌های کمیاب به نتیجه رسیده‌اند. هالت (۱۹۹۸) اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرایندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کار برد. در ادامه توضیح می‌دهد که نوآوری هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلند مدت را میسر سازد. به عبارتی دیگر نوآوری خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند. وریب ۴ نیز بیان می‌کند نوآوری توسعه و کاربرد ایده جدید به صورت محصول، فرایند یا خدمت جدیدی است که منجر به رشد پویای اقتصاد ملی و افزایش استخدام برای تولید سود در شرکت نوآور می‌باشد. نوآوری پدیده‌ای نیست که فقط یک بار رخ دهد، بلکه فرایندی مستمر و متشکل از فرایند تصمیم‌گیری سازمانی در تمام مراحل، از توسعه ایده جدید تا کاربردی شدن آن می‌باشد. ایده جدید اشاره به درک نیاز جدید مشتری یا روش جدید تولید دارد و از طریق جمع آوری اطلاعات با دیدگاه کارآفرینانه توسعه می‌یابد. در فرایند کاربردی شدن ایده جدید، به صورت محصول، فرایند یا خدمت، به کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری باید توجه شود. (خداداد حسینی، ۱۳۷۸، ص ۴۸)

خلاقیت اشاره به توسعه ایده هایی در مورد محصولات، شیوه ها، خدمات و یا روش ها است که برای سازمان ها جدید و سودمند باشند (امبیل، ۱۹۹۶ بائر و همکاران، ۲۰۰۳). ایده هایی جدید و سودمند هستند که منحصر به فرد و پتانسیل ارزش مستقیم یا غیر مستقیم برای سازمان را داشته باشند (شالی و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین، هنگامی که کارکنان خلاقیت داشته باشند، محصولات جدید، ایده ها، و یا روش های ارائه می دهند که یک سازمان را با مواد اولیه مهم برای توسعه های آتی مهیا می سازند (اولدهام و کامینگز، ۱۹۹۶). ایده های خلاقانه می تواند توسط کارکنان در هر شغلی و در هر سطحی از سازمان ارائه شود و فقط محدود به تعداد خاصی از کارکنان نیست (وود من و همکاران، ۲۰۰۲).

- 1- Peter Druker
- 2- Michael Tashman
- 1-Halt
- 2-vryb

مدل مفهومی تحقیق :

باتوجه به تعاریف ارائه شده و بیان پژوهش‌های گذشته، مدل مفهومی این پژوهش برای بررسی رابطه بین نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک‌های آنها در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپوراهواز مورد پذیرش و بررسی قرار گرفت. مدل تعدیل شده تحقیق، برگرفته از تحقیق انجام شده توسط کارل یه یان لین (۲۰۱۲) می باشد.

۶-۱ فرضیه‌های تحقیق

۱- رابطه بین خلاقیت سازمانی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

۲- رابطه بین محرک‌های خلاقیت (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیمی، آزادی عمل، منابع کافی و چالش کاری) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

۱-۲ رابطه بین محرک تشویق سازمانی و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

۲-۲ رابطه بین نظارت تشویقی و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین محرک پشتیبانی از کار تیمی و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین محرک آزادی عمل و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین محرک منابع کافی و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین محرک چالش کاری و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

۳- رابطه بین موانع خلاقیت (موانع سازمانی و فشار حجم کار) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین موانع سازمانی با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

رابطه بین فشار حجم کار رابطه و نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

۴- رابطه بین محرک های کاری (انگیزش) با نوآوری درک شده در کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز .

7

۷-۱ پیشینه تحقیق

تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل دهنده آن ، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد ، ولی انگیزه اساسی برای پژوهش های بیشتر در سال های ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید . گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت های جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می دانست . خلاقیت از دیدگاه روان شناسی ، پدیدار گردیدن تلفیقی از اندیشه های نو به وسیله شهودگرایی از منابع ناشناخته تعریف شده است . پاپالیا (۱۹۸۸) خلاقیت را توانایی دیدن چیز ها در یک نظر نو و غیر معمول ، دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آن را نمی دهد . و سپس ارائه رهیافت های جدید ، غیر معمولی و اثربخش می داند. لوتانز (۱۹۹۲) استاد رفتار سازمانی بود که خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه ها و رهیافت های افراد و یا گروه ها در یک روش جدید، تعریف کرده است. بارزمن (۱۹۸۶) خلاقیت را فرآیند شناختی از به وجود آمدن یک ایده، مفهوم، کالا یا کشفی بدیع می داند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷، ص ۱۶-۱۷). از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیر علمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش های علمی و نظام مند صاحب نظران خلاقیت از جمله مکینون ۳، تیلور، مازلو، بارون ۴، تورنس ۵ و آلتشولر ۶ است " بر اساس این دیدگاه، خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می توان با

- 1- Luthanz
- 2- Barzman
- 3- Mackinon
- 4- Baron
- 5- Tornes
- 6- Altshuller

شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد" (آلتشولر، ۱۹۸۴، ص ۱۷). پژوهش‌های متعددی در زمینه سنجش ارتباط میزان خلاقیت افراد و عوامل مختلف جمعیت شناختی انجام شده است که نتایج متفاوتی را نسبت به هم ارائه کرده اند (گودرزی، ۱۳۸۷، ص ۹۷) (گودرزی، ۱۳۸۷) به این نتیجه رسیده است که ارتباط معنا داری بین خلاقیت مدیران و سن آنان وجود ندارد. در همین راستا، اسبورن معتقد است که خلاقیت هیچ ارتباطی به سن افراد ندارد و در هر سنی هر شخصی با ضریب هوشی متوسط به بالا می تواند خلاق باشد (گودرزی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۲). در جهت مقابل این نتیجه گیری، علوی (۱۳۸۲) به این نتیجه رسیده است که بین خلاقیت و سن رابطه معنی داری وجود دارد. "لهمن ۱ که یکی از قدیمی ترین تحقیقات همبستگی را درباره ارتباط سن با خلاقیت انجام داده (است معتقد است که سن ۲۹ تا ۳۹ سالگی دهه طلایی (مرتبه اول)، ۳۹ تا ۴۹ سالگی دهه نقره-ای (مرتبه دوم) و ۱۹ تا ۲۹ سالگی دهه برنزی (مرتبه سوم) خلاقیت می باشد (تسبیخ سازان، ۱۳۸۰، ص ۲۵). "لهمن شواهدی مبنی بر اینکه خلاقیت در سنین بالا کاهش نمی یابد را ارائه نموده، در یکی از مطالعاتش بزرگانی را که در زمان خود خالق ایده هایی با ضریب اهمیت جهانی بوده اند، مورد بررسی قرار داده است. از هزار مورد ابداعات خلاق که وی مورد بررسی قرار داده است متوسط سنی که این ابداعات در آن واقع گردیده، ۷۴ سال بوده است" (فدایی زاده، ۱۳۸۶، ص ۳۸). بر اساس یافته های فوق می توان گفت که اجماعی در زمینه ارتباط سن و خلاقیت وجود ندارد و لیکن شواهد قابل قبولی در زمینه خلاق بودن افراد در سنین مختلف وجود دارد. اُصانلو و همکاران (۱۳۸۵) نیز طی پژوهشی بر روی ۱۶۰ نفر از مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به این نتیجه رسیده اند که ویژگی های فردی (سن، جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی) تأثیری بر میزان خلاقیت افراد مورد بررسی ندارد.

۱-۷-۱ پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور

۱- ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله ای با عنوان « بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان های پژوهشی » جامعه آماری تحقیق شامل پژوهشگران پژوهشکده پردازش هوشمند علایم بوده که در اجرای حداقل یک مورد پروژه ساخت و توسعه محصولات جدید و نوآورانه نقش داشته اند. تعداد افراد جامعه آماری بالغ بر ۵۵ نفر بودند. ویژگی شاخص اصلی پژوهشگران پژوهشکده یادشده، مربوط به تولیدات نوآورانه پژوهشکده در سطح ملی و بین المللی بوده که ناشی از نوآوری پژوهشگران است. حجم نمونه ۴۸ نفر تعیین شد. نتایج تحقیق، راهکارهایی برای ارتقای توانمندی خلاقیت پژوهشگران، ارتقای انگیزه آن‌ها برای استفاده از نوآوری در محیط کاری و بهبود روند نوآوری در پژوهشکده جامعه هدف و سایر مراکز مشابه ارائه شده است.

۲- محمدی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله ای با عنوان « نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری در سازمان » بیان می دارند که، افکار و نظرهای جدید، مانند روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی، نجات می دهد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها، پاسخ های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تاثیرپذیری از این تحولات بر آنها تاثیر نهاد و بدانها شکل دلخواه را

داد. بنابراین سعی شده است، با ارائه تعاریفی از خلاقیت و نوآوری، نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری در سازمان را مورد بررسی دهد.

۳- آقایی و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه رویکردی نوین در مدیریت نوآوری ملی ایران» به این موضوع پرداخته اند آنها بیان کرده اند که در کشور ایران وجود نهادهای متعدد حمایت از نوآوری موجب ایجاد زمینه‌های توسعه علمی و فناوری شده است. با این وجود برای حداکثر سازی کارایی این مراکز وجود مرجعی به عنوان واسطه بین نوآوران و آنها احساس می‌شود. نقش این مرجع شناسایی و ارزیابی ماهیت نوآوری، خصوصیات شخصیتی فرد نوآور و درک صحیح از انگیزه‌های وی بوده و بر اساس این ارزیابی، منابع حمایتی موثر و کارآمد را به سوی آن هدایت می‌کند. این امر نه تنها کارایی حمایت‌ها را افزایش داده، بلکه مقدمه‌ای برای ایجاد مدیریت یکپارچه و متمرکز در توزیع بهینه حمایت‌های موجود در جامعه است.

۴- رشیدی و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت با منبع کنترل»، به این نتیجه رسیده اند که خلاقیت ارتباط مثبتی با منبع کنترل درونی دارد و خودانگیزگی و انگیزش درونی در خلاقیت تأثیر زیادی دارد، بنابراین پاداش محیطی، رقابت و ارزشیابی‌های بیرونی همگی انگیزه‌های تحمیلی هستند که موجب از بین رفتن خلاقیت می‌شوند، فرد خلاق باید بیشتر دارای انگیزش درونی باشد تا بیرونی، یعنی افراد خلاق بیشتر دارای انگیزش درونی هستند و می‌توانند به خاطر علاقمندی به فعالیت‌های خلاقانه در حال انجام خود در برابر اطرافیان مقاومت کنند و خلاقیت خود را اعمال نمایند.

9

۵- حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران آموزشی» به این نتیجه رسیده اند که بین ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران، همبستگی وجود دارد و دریافته اند که افرادی که دارای شخصیت فعال هستند به ابتکار و نوآوری در سازمان آموزشی تمایل دارند و اهمیت زیادی به ابتکار و نوآوری در کار خود می‌دادند و انگیزه بیشتری برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در امر آموزش و پرورش دارند، در حالی که مدیران دارای شخصیت منفعل انگیزه‌ای برای به کارگیری ابتکار و نوآوری در کار خود را ندارند چون این دسته از مدیران فعالیت کمتری انجام می‌دهند و همیشه از دیگران پیروی می‌کنند و به پیروی کردن و تقلید کردن عادت دارند. در نتیجه هیچ گونه انگیزه‌ای برای ابتکار و نوآوری در کار ندارند و نمی‌توانند در امر مدیریت به عنوان فردی موفق و مفید عمل کنند. همچنین مدیران آموزشی که دارای شخصیت پرخاشگر هستند نمی‌توانند از ابتکار و نوآوری در محیط شغلی خود استفاده کنند. در نتیجه داشتن شخصیت پرخاشگر می‌تواند مانند سدی در راه پیشرفت فرد عمل کند

۲-۷-۱ پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج کشور

۱- لین و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین جو خلاقیت سازمانی و نوآوری با نقش میانجی انگیزش کاری» به رابطه بین ابعاد خلاقیت و نوآوری با نقش انگیزش پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۳ شرکت در کشور تایوان با نمونه‌ای ۳۹۸ نفری بود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که ۵ بعد (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیمی، منابع کافی و چالش کاری) از ۸ بعد خلاقیت (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیمی، آزادی عمل، منابع کافی و چالش کاری، موانع سازمانی و فشار حجم کار) با نوآوری رابطه معنادار مثبتی دارد و ۲ بعد (موانع سازمانی و فشار حجم کار) رابطه معنادار منفی دارد.

۱. اسکراواج ۱ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگ نوآوری و نوآوری ها در نظام های خبره با برنامه های کاربردی» با بررسی ۲۰۱ شرکت کره جنوبی دریافتند که فرهنگ سازمانی در حد بالایی بر نوآوری کارکنان مؤثر است. والنسیا ۲ و همکاران در تحقیقی با عنوان «فرهنگ سازمانی به عنوان تعیین کننده نوآوری محصول» با بررسی ۴۲۰ شرکت تولیدی دریافتند که فرهنگ سلسله مراتبی ۳ سازمانی از ایجاد خلاقیت در سازمان جلوگیری نموده در حالی که ساختارهای ادوکراسی ۴ نقش مؤثری در افزایش نوآوری کارکنان دارند. ورنویکا ۵ و همکاران در تحقیقی با عنوان «سیستم های پیشنهاد در سازمان ها» در بررسی بر روی ۱۴۲ نفر از کارکنان یک کارخانه تولیدی آلمانی به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط مثبتی بین اعتماد متقابل و انگیزه افراد برای نوآوری و ابتکار در شغل وجود دارد.

۲. سوسا ۶ و همکاران (۲۰۱۱) انجام شده است. یافته های این تحقیق نشان داده است که ارزش های فردی، تعهد سازمانی و مشتری مداری از عوامل مهم مؤثر بر خلاقیت کارکنان خط مقدم است. علاوه بر این، تحقیق آنها برخی از عوامل تعدیل کننده و واسطه مؤثر بر خلاقیت را هم شناسایی کرده است.

۳. تحقیقی دیگر هم توسط مارا ۷ و همکاران (۲۰۱۲) انجام شده است که در آن خلاقیت کارکنان و کیفیت روابط بین فردی مورد بررسی قرار گرفته است و در نهایت دریافتند که تعامل کیفی بالا بین کارکنان و گروه کاری آنها مثل سرپرست تاثیر مثبتی بر رفتار خلاقانه آنها خواهد داشت.

۴. آمابیل ۸ و همکارانش (۱۹۹۶) در مقاله ای با عنوان «ارزیابی محیط کار بر خلاقیت» با استفاده از تحقیقات گسترده ای که از سال ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۶ بر روی ۱۲۰۰۰ پاسخ دهنده از صنایع مختلف نظیر تکنولوژی پیشرفته، بیو تکنولوژی، الکترونیک، تولید کنندگان محصولات شیمیایی، دارویی و بهداشتی، مؤسسات تحقیق و توسعه سنتی و بانکداری و ... مورد پژوهش قرار گرفتند؛ یافته های تحقیق نشان دهنده این بود که خلاقیت، به شدت متأثر از محیط کسب و کار است. این یافته ها، بیانگر این نکته ی مهم است که محیط، نقش برجسته ای در خلاقیت دارد.

۵) مارتین و ترابلانچ (۲۰۰۳) ۹ با انجام پژوهش های متعدد، نتیجه گرفتند مهمترین ویژگی یارزشهای ساختار ارگانیک که موجب توسعه ی خلاقیت و نوآوری میشوند انعطاف پذیری، آزادی و کار تیمی و هماهنگ است. در مقابل، ویژگی انعطاف ناپذیری، کنترل، پیش بینی پذیری، ایستایی و نظم مرتبط با سلسله مراتب مانع خلاقیت میشوند.

1- Skerlavaj
2- Valencia
1- hierarchical
2- ad hocratic
3- Veronica
4- Sosa
5- Mara
6- Amabile

1- Martins & Terblanche

با بررسی های به عمل آمده در پژوهش های صورت گرفته در داخل و خارج کشور، می توان گفت هر چند تاکنون تحقیقات متعددی در زمینه بررسی ارتباط بین خلاقیت و نوآوری با عوامل مختلف از جمله فرهنگ سازمانی (مارتین و ترابلانچ، ۲۰۰۳)، عوامل انگیزشی (فکور و انصاری، ۱۳۸۸) هوش هیجانی (داودی، ۱۳۸۶)، ویژگی های فردی (أصانلو و همکاران، ۱۳۸۵)، اعتماد (دووی، ۲۰۰۹ و الون، ۲۰۰۸) و غیره انجام شده است اما به نظر می رسد که به بررسی ارتباط بین نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های (انگیزش های) آنها در مشاغل، پرداخته نشده است، بر این اساس در این پژوهش به بررسی ارتباط بین نوآوری درک شده، خلاقیت و محرک های (انگیزش های) آنها در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی جندی شاپوراهواز پرداخته می شود.

۱- روش تحقیق:

هدف از این تحقیق توسعه دانش کاربردی در زمینه خلاقیت، نوآوری و محرک های کاری (انگیزش) است بر اساس هدف کاربردی است؛ هم چنین بر حسب نحوه گرد آوری داده ها، به دلیل اینکه به توصیف شرایط یا پدیده های مورد بررسی می پردازد و رابطه ی میان متغیرها را بیان می کند، توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی می باشد.

۱-۲ روش جمع آوری داده ها

در این تحقیق، ابزار گرد آوری اطلاعات در روش کتابخانه ای منابع دست اول و دست دوم شامل کتاب ها، مقالات، پایان نامه ها و شبکه جهانی اینترنت بوده است؛ ابزار گرد آوری داده ها در روش میدانی نیز پرسشنامه است که به صورت مقطعی و از طریق نمونه گیری از جامعه انجام شده است.

۱-۳ ابزار اندازه گیری تحقیق

در این تحقیق سؤالات پرسشنامه به دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم شده اند. سؤالات عمومی شامل پرسش هایی راجع به مشخصات پاسخ دهنده (جمعیت شناختی) نظیر جنسیت، سن، سابقه کار، سمت سازمانی، مدرک تحصیلی و وضعیت تأهل است. سؤالات تخصصی نیز در قالب دو پرسشنامه خلاقیت و نوآوری در سازمان و ابتکار و نوآوری شغلی است، که پرسشنامه خلاقیت و نوآوری در سازمان بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت و پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی که در آن با استفاده از شیوه استاندارد، به تعیین امتیاز پاسخ دهندگان پرداخته می شود. مقیاس لیکرت ۱، نوعی مقیاس فاصله ای است که به ویژه از پنج درجه ی کاملاً مخالف، مخالف، متوسط، موافق و کاملاً موافق بهره می گیرد (اوما سکاران، ۱۳۹۰).

در پژوهش حاضر، چنان که اشاره شد سئوال‌ها پرسشنامه شامل دو بخش سئوال‌ها جمعیت شناختی (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، سنوات خدمت، سمت) و سئوال‌ها تخصصی می‌باشد. سئوال‌ها تخصصی پرسشنامه از بخش‌های زیر تشکیل شده است:

جدول ۱-۱: متغیر و گویه‌ها ابزار گردآوری پژوهش

منبع	گویه‌ها	متغیرها
تعدیل شده	۱-۵	ابعاد خلاقیت
	۶-۹	تشویق سازمانی
	۱۰-۱۴	نظارت تشویقی
	۱۵-۱۹	پشتیبانی از کار تیمی
	۲۰-۲۴	آزادی عمل
	۲۵-۳۰	منابع کافی
	۳۱-۳۵	چالش کاری
	۳۶-۴۰	موانع سازمانی
تعدیل شده	۴۱-۴۸	فشار حجم کار
تعدیل شده	۴۱-۴۸	نوآوری
مقیمی ۱۳۸۸	۱-۶	محرك های کاری (انگیزش)

۴-۱ پایایی و روایی پرسشنامه

در این تحقیق نیز به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نتایج حاصل از محاسبه میزان آلفای کرونباخ بوسیله نرم افزار آماری SPSS.۱۹ را می‌توان در جدول ۳-۲ مشاهده نمود.

جدول ۱-۲: نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
۴۰	۰/۹۳۷
۸	۰/۷۰۲
۶	۰/۸۱۲

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود ، میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای خلاقیت ، نوآوری و برای محرک های کاری (انگیزش)، بیش از ۰/۷ بوده که بیانگر قابلیت اعتماد قابل قبول پرسشنامه است.

13

۱-۵- جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهوازمی باشد .

۱-۶- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق، تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی ، درصد ، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون ، رگرسیون ساده ، تحلیل واریانس ، آزمون صورت می گیرد . به این ترتیب که، برای توصیف سوالات عمومی پرسشنامه (ویژگیهای جمعیت شناختی) و تخصصی (پرسشنامه) از آمار توصیفی استفاده گردیده است . در آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد . نهایتاً برای آزمون فرضیه ها از آزمون های همبستگی پیرسون و اسپرمن استفاده می گردد . برای انجام این تحلیل ها از نرم افزار آماری spss ۱۹ استفاده شده است .

۱-۷- تجزیه و تحلیل داده ها

۱-۷-۱- متغیرهای پرسشنامه خلاقیت و نوآوری در سازمان

پرسشنامه خلاقیت و نوآوری در سازمان ۹ گویه تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیمی، آزادی عمل، منابع کافی، چالش کاری، موانع سازمانی، فشار حجم کار و نوآوری را می سنجد.

متغیر تشویق سازمانی از مجموع امتیازات سوالات شماره ۱ الی ۵ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر نظارت تشویقی از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۶ الی ۹ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۴ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر پشتیبانی از کار تیمی از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۱۰ الی ۱۴ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر آزادی عمل از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۱۵ الی ۱۹ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر منابع کافی از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۲۰ الی ۲۴ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر چالش کاری از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۲۵ الی ۳۰ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۶ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر موانع سازمانی از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۳۱ الی ۳۵ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر فشار حجم کار از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۳۶ الی ۴۰ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۵ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

متغیر نوآوری از مجموع امتیازات سئوالات شماره ۴۱ الی ۴۸ پرسشنامه و تقسیم این حاصلجمع بر ۸ (تعداد سئوالات) به دست آمده است. بنابراین امتیازی بین ۱ تا ۵ دارد.

لازم به ذکر است تقسیم حاصل جمع بر تعداد سئوالات به منظور از بین بردن اثر تعداد سئوالات است.

جدول ۱-۳: شاخص های توصیفی متغیرهای پرسشنامه خلاقیت و نوآوری در سازمان پاسخگویان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین
تشویق سازمانی	۱۰۰	۲/۷۳	۰/۹۰	۵	۱
نظارت تشویقی	۱۰۰	۲/۵۶	۰/۹۳	۴/۷۵	۱
پشتیبانی از کار تیمی	۱۰۰	۲/۸۴	۰/۸۸	۴/۶۰	۱
آزادی عمل	۱۰۰	۲/۷۲	۰/۷۹	۴/۶۰	۱
منابع کافی	۱۰۰	۲/۵۴	۰/۸۸	۵	۱
چالش کاری	۱۰۰	۳/۱۳	۰/۷۵	۴/۶۷	۱
موانع سازمانی	۱۰۰	۳/۶۲	۰/۷۸	۵	۱/۴۰
فشار حجم کار	۱۰۰	۳/۵۳	۰/۷۲	۵	۱/۴۰
نوآوری	۱۰۰	۲/۸۸	۰/۵۸	۴/۵۰	۱/۵۰

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می شود، میانگین متغیر تشویق سازمانی برابر با ۲/۷۳ با انحراف معیار ۰/۹۰، میانگین متغیر نظارت تشویقی برابر با ۲/۵۶ با انحراف معیار ۰/۹۳، میانگین متغیر پشتیبانی از کار تیمی ۲/۸۴ با انحراف معیار ۰/۸۸، میانگین متغیر آزادی عمل ۲/۷۲ با انحراف معیار ۰/۷۹، میانگین متغیر منابع کافی ۲/۵۴ با انحراف معیار ۰/۸۸، میانگین متغیر

چالش کاری ۳/۱۳ با انحراف معیار ۰/۷۵ ، میانگین متغیر موانع سازمانی ۳/۶۲ با انحراف معیار ۰/۷۸ ، میانگین متغیر فشار حجم کاری ۳/۵۳ با انحراف معیار ۰/۷۲ و میانگین متغیر نوآوری برابر با ۲/۸۸ با انحراف معیار ۰/۵۸ می باشد.

۱-۷-۲ پرسشنامه محرک های کاری (انگیزش)

جدول ۴-۱: توزیع فراوانی سئوالات پرسشنامه محرک های کاری (انگیزش) پاسخگویان

درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	پاسخ	پرسش
۱۴	۱۴	۱۴	معمولا نتیجه بدی را به دنبال خواهد داشت. شیوه های کاری درست و آزموده شده برای کار من بهتر است	در کارهای گروه شغلی شما، اگر شخصی برای تغییر روش های معمول کار تلاش نماید، به طور کلی این کار چه نتیجه ای را به دنبال خواهد داشت؟
۴۶	۳۲	۳۲	معمولا هیچ تفاوتی حاصل نمی شود	
۱۰۰	۵۴	۵۴	معمولا نتیجه بهتری را به دنبال دارد. روش های انجام کار در مشغلی از این دست نیازمند بهبود است	
۴	۴	۴	من همیشه ترجیح می دهم کارها را تقریبا مطابق روش گذشته انجام دهم	بعضی از افراد ترجیح می دهند وظایف خود را مطابق روش های گذشته انجام دهند. زیرا در این روش همیشه آنها می توانند امیدوار باشند که کار خوبی خواهد شد. عده ای دیگر نیز دوست دارند از روشهای گذشته عدول کنند و بر روی روشهای جدیدتر تامل نمایند. در این زمینه شما با شغل خود چه نوع برخوردی دارید؟
۲۹	۲۵	۲۵	من عمدتا ترجیح می دهم کارها را تقریبا مطابق روش قبلی انجام دهم	
۱۰۰	۷۱	۷۱	من عمدتا ترجیح می دهم کارها را در یک روش جدید و متفاوت از گذشته انجام دهم	
۵	۵	۵	هفته ای یکبار و یا اغلب بیشتر	هر چند وقت یک بار یک روش بهتر و سریعتر انجام کار در شغل خود را به بوته آزمون می گذارید؟
۲۲	۱۷	۱۷	دو یا سه بهر در ماه	
۶۵	۴۳	۴۳	در حدود یکبار در ماه	
۱۰۰	۳۵	۳۵	به ندرت و یا هرگز	
۱۱	۱۱	۱۱	چندین بار در هفته	تا چه اندازه شما شانس این را دارید که ایده های شغلی خود را قبل از اینکه با سرپرستان چک کنید، خودتان آن را مورد آزمون قرار دهید؟
۲۲	۱۱	۱۱	در حدود یک بار در هفته	
۵۱	۲۹	۲۹	چندین بار در ماه	
۱۰۰	۴۹	۴۹	کمتر از یک بار در ماه	
۱۹	۱۹	۱۹	قویا موافقم	در مشاغلی همچون شغل شما، معمولا بهتر آن است که سرپرست کمتر اجازه پیاده کردن روش جدید یا بهتر را در انجام کارها به افراد بدهد.
۵۱	۳۲	۳۲	عمدتا موافقم	
۸۱	۳۰	۳۰	عمدتا مخالفم	
۱۰۰	۱۹	۱۹	قویا مخالفم	
۲۶	۲۶	۲۶	در طول سال گذشته، هرگز فرصت این کار به من داده نشده است	

۴۸	۲۲	۲۲	دو بار در سال	در سال گذشته، شما به چه میزان برای انجام بعضی کارها در یک شیوه جدید و بهتر به سرپرست خود پیشنهاداتی را ارائه نموده اید؟
۶۲	۱۴	۱۴	سه بار در سال	
۷۹	۱۷	۱۷	پنج بار در سال	
۹۳	۱۴	۱۴	شش تا ده بار در سال	
۱۰۰	۷	۷	بیشتر از ده بار در سال گذشته فرصت انجام این کار را داشته ام	

جدول ۱-۵: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	آماره آزمون (K-S)	سطح معنی داری (P-Value)	وضعیت نرمال بودن
تشویق سازمانی	۱/۰۰۲	۰/۲۶۸	نرمال
نظارت تشویقی	۱/۱۳۱	۰/۱۵۵	نرمال
پشتیبانی از کار تیمی	۱/۱۰۶	۰/۱۷۳	نرمال
آزادی عمل	۱/۳۷۹	۰/۰۴۵	غیرنرمال
منابع کافی	۱/۱۱۱	۰/۱۶۹	نرمال
چالش کاری	۱/۱۱۴	۰/۱۶۷	نرمال
موانع سازمانی	۰/۹۳۰	۰/۳۵۳	نرمال
فشار حجم کار	۱/۰۴۱	۰/۲۲۹	نرمال
خلاقیت کل	۰/۷۸۹	۰/۵۶۳	نرمال
نوآوری	۱/۰۵۳	۰/۲۱۸	نرمال
محرک های کاری (انگیزش)	۱/۱۹۹	۰/۱۱۳	نرمال

16

با توجه به جدول نتایج آزمون (K-S) و سطح معنی داری، هر متغیری که سطح معنی داری آن از ۰/۰۵ بیشتر باشد دارای توزیع نرمال بوده و آزمون متناسب با آن آزمون پارامتریک، و هر متغیری که سطح معنی داری آن از ۰/۰۵ کمتر باشد دارای توزیع غیرنرمال بوده و آزمون متناسب با آن آزمون ناپارامتریک می باشد.

یافته‌ها:

در این بخش به بحث و نتیجه گیری درباره نتایج به دست آمده از فرضیه های پژوهش پرداخته شده است.

فرضیه اول

◀ بین خلاقیت سازمانی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۱-۵، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = 0/726)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۱-۵ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر خلاقیت سازمانی و نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

فرضیه دوم

بین محرک های خلاقیت (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیم، آزادی عمل، منابع کافی و چالش کاری) با نوآوری درک شده رابطه وجود دارد.

- بین تشویق سازمانی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپور اهواز برابر $(\rho=0/628)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر تشویق سازمانی با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- بین نظارت تشویقی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپور اهواز برابر $(\rho=0/755)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر نظارت تشویقی با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- بین پشتیبانی از کار تیمی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپور اهواز برابر $(\rho=0/603)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر پشتیبانی از کار تیمی با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- بین آزادی عمل با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپور اهواز برابر $(\rho=0/577)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

برای رابطه بین دو متغیر آزادی عمل و نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- بین منابع کافی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = 0/802)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر منابع کافی و نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- بین چالش کاری با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = 0/746)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر چالش کاری با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

- فرضیه سوم

◀ بین موانع خلاقیت (موانع سازمانی و فشار حجم کار) با نوآوری درک شده رابطه وجود دارد .

- بین موانع سازمانی با نوآوری درک شده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = -0/610)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر موانع سازمانی با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و معکوس می باشد.

- بین فشار حجم کار با نوآوری درک شده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد .

همانگونه که در جدول مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = -0/574)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه

بین دو متغیر فشار حجم کار با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و معکوس می باشد.

فرضیه چهارم

- بین محرک های کاری (انگیزش) با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۵-۱، مشاهده می شود با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر در سطح $p < 0.01$ در معاونت توسعه مدیریت منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز برابر $(\rho = 0.379)$ است، که این ضریب از نظر آماری معنی دار است. با توجه به جدول ۵-۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین دو متغیر محرک های کاری (انگیزش) با نوآوری درک شده کوچکتر از یک صدم می باشد، به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد این رابطه معنی دار و مستقیم می باشد.

جدول: نتایج آزمون ضریب همبستگی برای فرضیات تحقیق

فرضیه	میزان ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
۱) بین خلاقیت سازمانی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۷۲۶	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۲) بین محرک های خلاقیت (تشویق سازمانی، نظارت تشویقی، پشتیبانی از کار تیم، آزادی عمل، منابع کافی و چالش کاری) با نوآوری درک شده رابطه وجود دارد.			
۱-۲) بین تشویق سازمانی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۶۲۸	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۲-۲) بین نظارت تشویقی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۷۵۵	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۳-۲) بین پشتیبانی از کار تیمی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۶۰۳	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۴-۲) بین آزادی عمل با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۵۷۷	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۵-۲) بین منابع کافی با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۸۰۲	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۶-۲) بین چالش کاری با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۷۴۶	< 0.01	فرضیه تأیید شده است
۳) بین موانع خلاقیت (موانع سازمانی و فشار حجم کار) با نوآوری درک شده رابطه وجود دارد.			

۱-۳ بین موانع سازمانی با نوآوری درک شده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد .	۰/۰۱ <	۰/۶۱۰ -	فرضیه تأیید شده است
۲-۳ بین فشار حجم کار با نوآوری درک شده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد .	۰/۰۱ <	۰/۵۷۴ -	فرضیه تأیید شده است
۴ بین محرک های کاری (انگیزش) با نوآوری درک شده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.	۰/۰۱ <	۰/۳۷۹	فرضیه تأیید شده است

پیشنهادات

- ۱- سازمان باید از یک فرهنگ سازمانی که خلاقیت را از طریق انصاف و بی طرفی، داوری سازنده ایده ها، پاداش و تشخیص کار خلاقانه، مکانیزم های توسعه ایده های نو، جریان فعال ایده ها، و تصور مشترک از آنچه سازمان در تلاش برای انجام آن است، تشویق و ترغیب کند.
- ۲- سرپرست باید الگوی خوبی از کار ترسیم کرده، اهداف را به طور مناسبی مشخص نموده، ضمن حمایت از گروه کاری، مشارکتهای فردی را ارج نهاده و در گروه کاری مورد اعتماد باشد.
- ۳- در یک سازمان خلاق، گروه کاری بایداز مهارتهای متنوعی که در آن افراد به خوبی ارتباط برقرار کنند، برخوردار باشند، ایده های نو را برتابند، با کارهای همدیگر چالش سازنده داشته باشند، به همدیگر اعتماد داشته و یاری رسانند، به کاری که انجام می دهند تعهد نمایند.
- ۴- کارکنان باید آزادی تصمیمگیری در مورد اینکه چه کاری باید انجام و یا چگونه انجام گیرد را داشته باشند.
- ۵- دسترسی به منابع کافی و مناسب مالی و اطلاعات وجود داشته باشد.
- ۶- احساس اینکه باید در مشاغل پرچالش کار انجام شود بین کارکنان وجود داشته باشد.
- ۷- در سازمان بایدانتقاد مخرب و خشن از ایده های نو، رقابتهای ناسالم داخلی، و اجتناب از ریسکها، و تاکید بیش از حد جهت حفظ وضعیت موجود که مانع بروز خلاقیت می شود جلوگیری گردد.
- ۸- وجود فشارهای زمانی مفرط، توقعات غیر واقعی برای بهره وری، و غفلت از کار خلاقانه، ازسازمان حذف شود.
- ۹- کارکنان باید به واسطه ارائه ایده ها و عملیاتی کردن آن ها مورد تشویق و حمایت قرار گیرند و ادارک کارکنان باید چنین باشد که پاداش سازمانی برای تمام کسانی که شایستگی دریافت آن را دارند موجود می باشد.
- ۱۰- مدیران باید با مشارکت دادن افراد در اهداف و تصمیمات تأثیر گذار، شناسایی و حل مسائل با هم فکری کارکنان و فراهم کردن شرایط ابراز ایده برای افراد حمایت خود را نشان دهند.

۱۱- مدیران باید به جنبه های خود کنترلی و خود نظارتی افراد توجه نموده و از کنترل شدید از طریق قوانین و مقررات بکاهند زیرا این امر موجب کاهش شدید خلاقیت و نوآوری در سازمان می گردد و افراد را با توجه به توان و استعدادشان در کارها و تصمیم گیری ها مشارکت دهند.

۱۲- با اجرای طولی و ادواری پژوهش می توان روند تغییرات ایجاد شده و اثر بخشی برنامه های بهبود در راستای ارتقای زمینه های تسهیل گر بروز خلاقیت و نوآوری سازمانی را مستند سازی کرده و علل آن را مورد تبیین قرار داد.

منابع:

الف: منابع فارسی

(۱) آذر، ع و مؤمنی، م. (۱۳۸۴). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد اول، تهران، انتشارات سمت.

(۲) آقای، ا و یزدانی راد، ا و مقیمی، پ. (۱۳۸۷)، ارائه رویکردی نوین در مدیریت نوآوری ملی ایران، سومین کنفرانس مدیریت تکنولوژی، تهران، انجمن مدیریت تکنولوژی ایران.

(۳) آقای فیشانی، ت. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان ها و سازمان ها، تهران، انتشارات ترمه

(۴) اسبورن، ا. (۱۳۷۱) پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت، ترجمه ی دکتر حسن قاسم زاده، چاپ دوم، انتشارات نیلوفر.

(۵) أصانلو، پ و اسدی، ح و گودرزی، م و کاظم نژاد، ا. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر ارتباط بین ویژگی های فردی مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر خلاقیت و مدیریت تضاد، فصلنامه حرکت، شماره ۳۰، صص. ۲۹-۴۱.

(۶) اعرابی، م. (۱۳۸۱). طراحی ساختار سازمانی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.

(۷) ال دفت، ر. (۱۳۷۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

(۸) الوانی، م. (۱۳۷۰). مدیریت عمومی، انتشارات نی سال، تهران، چاپ چهارم.

(۹) الوانی، م. (۱۳۷۲). مدیریت عمومی انتشارات نی.

(۱۰) الوانی، م. (۱۳۷۴)، "مدیریت عمومی"، انتشارات نشر نی.

(۱۱) الوانی، م. (۱۳۷۸). مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم، نشر نی.

۱۲) امیرحسینی، خ. (۱۳۸۴)، خلاقیت و نوآوری (مبانی، اصول، تکنیک ها)، انتشارات عارف کامل، چاپ دوم.

۱۳) ایران نژاد پاریزی، م و ساسان گهر، پ. (۱۳۷۳). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران موسسه بانکداری ایران، چاپ دوم.

۱۴) بی نا. (۱۳۷۶). گروه های کاری خودراهبر، ماهنامه مدیریت بهره وری، شماره ۴۹، ص ۷.

۱۵) بی نا. (۱۳۷۶). مدیریت خلاق در عصر تحولات پرشتاب، ماهنامه تدبیر، شماره ۷۵، صص ۱۷-۱۸.

۱۶) پور طهماسبی، س و تاجور، آ و سید کلان، م. (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل، ابتکار و خلاقیت در علوم، سال اول، شماره اول، زمستان، صص ۲۱-۴۰.

۱۷) پیر خائفی، ع. (۱۳۸۰). خلاقیت، مدیریت و کارآفرینی، فصلنامه خلاقیت و نوآوری، شماره ۹، صص ۴۰-۵۰.

۱۸) تاشمن، م، و اوریلی سوم، چ. (۱۳۷۸)، نوآوری بستر پیروزی، ترجمه دکتر عبدالرضا رضایی نژاد. تهران، انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا.

۱۹) تدبیر (ماهنامه علمی - آموزشی در زمینه مدیریت)، "مدیریت خلاق، در عصر تحولات پرشتاب (میزگرد)". (۱۳۷۶)، شماره ۷۵، سال هشتم.

۲۰) ترنس، م. مدیریت در سازمانها، ترجمه محمد حسین نظری نژاد، مشهد، آستان قدس رضوی، چاپ اول.

۲۱) تسبیح سازان، ر. (۱۳۸۰). روان شناسی رشد خلاقیت و ارتباط آن با شخصیت و هوش، فصلنامه رهیافت، شماره ۲۶، زمستان، صص ۱۷-۳۰.

۲۲) تورنس، ا. (۱۳۷۲). استعدادها و مهارت های خلاقیت و راه های آزمون و پرورش آنها، ترجمه دکتر حسن قاسم زاده، انتشارات دنیای نو.

۲۳) حاج فتحعلی، ع. (۱۳۷۲). توسعه تکنولوژی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

۲۴) حافظ نیا، م. ر. (۱۳۸۹). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوازدهم.

۲۵) حسینیان، س و یزدی، م و نیکجوسوخت آبدانی، آ. (۱۳۸۴)، رابطه ابعاد شخصیت با انگیزه به کارگیری ابتکار و نوآوری شغلی مدیران آموزشی، دو فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، سال دوم، شماره ۳، صص ۸۵-۹۴.

۲۶) خاکی، غ. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات بازتاب.

۲۷) خداداد حسینی، ح. (۱۳۷۸)، مقاله: نوآوری در سازمانها: مفهوم، انواع فرایندها مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، پاییز، شماره ۴۲.

- ۲۸) داوودی، ر. (۱۳۸۶)، رابطه خلاقیت و هوش هیجانی با سبک های کنار آمده با استرس، فصل نامه ی اندیشه و رفتار، دوره ی دوم، شماره ۶، زمستان، صص ۴۹ تا ۶۲.
- ۲۹) دراکر، پ. (۱۳۸۱). رشته نوآوری، ترجمه دکتر عبدالرضا رضایی نژاد، نشریه گزیده مدیریت شماره ۲۲، آذر.
- ۳۰) دلور، ع. (۱۳۸۸). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، چاپ ششم.
- ۳۱) دورسی چی. شل کراسی. (۱۳۶۹)، آموزش رفتار خلاق و استعدادهای درخشان، ترجمه مجتبی جوادیان، موسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
- ۳۲) رایبیز، ا. (۱۳۷۳). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، نوبها، چاپ اول.
- ۳۳) رایبیز، ا. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد سوم، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳۴) رایبیز، ا. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳۵) رایبیز، ا. (۱۳۷۹). تئوری سازمان، ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانائی فرد، انتشارات صفار.
- ۳۶) رشیدی، ا و شهرآرای، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه خلاقیت با منبع کنترل. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره سوم، تابستان، صص ۸۳-۹۹.
- ۳۷) رضائیان، ع. (۱۳۷۳)، اصول مدیریت، انتشارات سمت.
- ۳۸) رضائیان، ع. (۱۳۸۰)، "مبانی سازمان و مدیریت"، انتشارات سمت.
- ۳۹) زارعی متین، ح. (۱۳۷۳). خلاقیت و نوآوری، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۴.
- ۴۰) ساعتچی، م و کامکاری، ک و عسکریان، م. (۱۳۸۹)، آزمون های روان شناختی، نشر ویرایش.
- ۴۱) سام خانیان، م. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی. تهران، اسپند هنر.
- ۴۲) سرمد، ز و بازرگان، ع و حجازی، ا. (۱۳۸۳). روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: مؤسسه نشر آگه، چاپ پنجم.
- ۴۳) سرمد، ز و بازرگان، ع و حجازی، ا. (۱۳۹۳). روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، نشر آگه.
- ۴۴) سکاران، ا. (۱۳۸۸). "روش تحقیق در مدیریت"، ترجمه صائبی و شیرازی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۵) سکاران، ا. (۱۳۹۰). "روش تحقیق در مدیریت"، ترجمه صائبی و شیرازی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۶) سید جوادین، ا. (۱۳۸۶). تئوری های مدیریت، نگاه دانش، چاپ سوم.

- ۴۷) سید جوادین ، ا . (۱۳۸۶) . مبانی سازمان و مدیریت ، نگاه دانش ، چاپ دوم .
- ۴۸) شهادت ، م . (۱۳۸۶) . خلاقیت و نوآوری در سازمان ها ، نشریه حمایت .
- ۴۹) شهرآرای، م و مدنی پور، ر . (۱۳۷۵) . مقاله: سازمان خلاق و نوآورمجله دانش مدیریت شماره ۳۳ و ۳۴ .
- ۵۰) صمد آقایی ، ج . (۱۳۸۵) . خلاقیت جوهره ی کارآفرینی ، انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران ، چاپ دوم .
- ۵۱) ضرغامی، ح و جعفری ، م و اخوان ، پ . (۱۳۹۱) . بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمانهای پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم .
- ۵۲) طبرسا ، غ و محبوب ، س و اسمعیلی گیوی ، ح . (۱۳۸۸) . بررسی تاثیر فرهنگ کارآفرینانه ی سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه های عمومی کشور .
- ۵۳) طالب بیدختی ، ع . (۱۳۸۳) . خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمانها ، نشریه تدبیر، شماره ۱۵۲ .
- ۵۴) طوسی ، م . (۱۳۷۲) . فرهنگ سازمانی ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی .
- ۵۵) علوی، ح و خصری، م و قزل ایاغ، م . (۱۳۸۲) . رابطه بین خلاقیت کارکنان با جوسازمانی ، فصلنامه پیام مدیریت، شماره ۷ و ۸ ، تابستان و پاییز ، ص ۱۳۳-۱۶۰ .
- ۵۶) علیخواه ، م . (۱۳۷۲) . هیپنوتیزم چیست ؟ ، انتشارات جمال الحق .
- ۵۷) فدایی زاده ، ا . (۱۳۸۶) . بررسی رابطه منبع کنترل و خلاقیت ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سمنان .
- ۵۸) فرنودیان ، ف . (۱۳۶۹ و ۱۳۷۰) . محتوی درسی و پژوهش خلاقیت دانش آموزان ، مجله رشد تکنولوژی آموزشی شماره های ۵ و ۶ و ۷ ، سال ششم .
- ۵۹) فکور، ب و انصاری، م . (۱۳۸۸) . مطالعه عوامل بازدارنده و انگیزشی برای نوآوری در بنگاههای کوچک منتخب ایران ، توسعه کارآفرینی ، سال اول ، شماره چهارم ، تابستان ، صص ۳۹-۶۵ .
- ۶۰) قلی پور ، آ . (۱۳۸۸) . مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی) ، انتشارات سمت .
- ۶۱) گلستان هاشمی، م . (۱۳۸۰) . مبانی علم خلاقیت شناسی دانش خلاقیت و نوآوری .
- ۶۲) گودرزی، س . (۱۳۸۸) . کاربرد آمار در علوم اجتماعی همراه با خروجی های SPSS، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان با همکاری انتشارات جامعه شناسان.

۶۳) گودرزی، ن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه خلاقیت مدیران و جو سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.

۶۴) مالتز، م. روان شناسی خلاقیت، ترجمه مهدی قراچه داغی.

۶۵) ماهوشی، ا. (۱۳۸۵). فرهنگ سازی و آموزش خلاقیت و نوآوری برای تغییر و تحول در سازمان، نشریه فولاد، شماره ۱۳۷.

۶۶) محمدزاده، ع و مهر وژان، آ. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول.

۶۷) محمدی، ح و طبری، م. (۱۳۸۹). نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری در سازمان، ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۲۰۲، صص ۲۸-۲۱

۶۸) محمدی، ن. (۱۳۸۴). خلاقیت در مدیریت، نشریه تدبیر، شماره ۱۶.

۶۹) مقیمی، م. (۱۳۸۸). سازمان مدیریت، رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.

۷۰) مقیمی، م و رمضان، م. (۱۳۹۰). پژوهش نامه مدیریت، جلد یازدهم، انتشارات رادان، ترمه.

۷۱) ملاحسینی، ع و برخوردار، ب. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مهارتهای خود مدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمانهای استان کرمان، پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال هفتم، شماره بیست و هفتم، صص ۹۸ تا ۱۱۱.

۷۲) مورهد / گریفین. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، چاپ گلشن، چاپ نوزدهم.

۷۳) میر سپاسی، ن. (۱۳۷۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات)، انتشارات شروین.

۷۴) میر میران، ج. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی، سازمانی)، انتشارات گوهر، چاپ اول.

۷۵) نایلی، م. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمانها، اهواز، دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.

۷۶) نیاز آذری، ک و بریمانی، ا و حاجی قلیخانی، س. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه، فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۱، صص ۷۹-۸۷.

۷۷) نیلی آرام، ع. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۸۵.

۷۸) هالوران، ج و نپتون، د. (۱۹۹۲). روابط انسانی کاربردی فصل ۱۲.

ب: منابع غیر فارسی:

1) Abbey, A. and Dickson, J.W. (1983), R&D work climate and innovation in semiconductors, Academy of Management Journal, Vol. 26 No. 2, pp. 362-8.

- 2) Akgun,A.E.;Keskin,H. & Byrne, J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis .journal of engineering and technology management. 26(3),pp 103-130.
- 3) Alegre.J and Chiva,R.(2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: an empirical test, Technovation 28, pp 315–326.
- 4) Altshuller, G. (1984). Creativity as an Exact Science, Gordon and Breach Science Publishers.
- Amabile.teresa.M.E,A.s(2004). leader behaviors and the work environment forcreativity:7.pp 187_204.copy 5) right MCB university press Issn 146001060.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Herron, M. (1996). Assessing the work environment 6) for creativity, Academy of Management Journal, Vol. 39 No. 5, pp 1154-84.
- 7) Baer, M. and Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance, Journal of Organizational Behavior, Vol. 24 No. 1, pp 45-66.
- 8) Baum, J., Wally, S., 2003. Strategic decision speed and firm performance. Strategic, Management Journal 24, pp 1107–1129.
- 9) Bovee , courtland L and Till , John V . , and wood , Marian Burk . and Dovel , Georgo (1993) , Management , International Ed , Mc Grow Hill Book
- 10) Carlos M.P. Sousa, Filipe Coelho, (2011). From personal values to creativity: evidence from frontline service employees , European Journal of Marketing, Vol. 45 Iss: 7 pp 1029 – 1050.
- 11) Carol Yeh-Yun Lin, Feng-Chuan Liu, (2012) . A cross-level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation: The mediating effect of work motivation , European Journal of Innovation Management, Vol. 15 Iss: 1, pp 55 – 76.
- 12) Clegg,C., Unsworth,K., Epitropaki,O. and Parker,G. (2002). Implicating trust in the innovation process. Journal of occupational and organizational psychology,75.409-22.
- 13) Collins, J. C., & Porras, J. I. (2003). Built To Last: Successful Habits Of Visionary Companies .
- 14) courtright , J . A . and Fairhurst , G . T . and Rogers . L . E (1989) . Interaction patterns in organic and Me chanistic system , Academy of Management Journal .
- 15) Crespell, P., & Hansen, E. (2007a). Work climate and innovativeness in the forest products industry: a preliminary approach. Submitted to Journal of Forest Products Business Research.
- 16) Dalkey , N . The Delphi mehted : An experimental study of group option . santa.
- henry and D. walker (EDS) managing innovation , sage .17) Davis, W. 1991. The innovators, in J publications, londen, PP142 – 149.
- 18) Dovey, K. (2009). The role of trust in innovation , The Learning Organization, Vol. 16, No. 4, 2009, pp 311-325.

- 19) Dror . Y (1971) . Design for policy science , NY : Elsevier.
- 20) Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. European Journal of Work and . Organizational Psychology, 5(1), 105-123
- 21) Ellonen, R., Blomqvist, K., Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness , European Journal of Innovation Management, Vol. 11, No. 2, pp 160-181.
- 22) Gerwin, D., Moffat, L, (1997). Withdrawal of team autonomy during concurrent engineering. Management. Science 43 (9),pp 1275–1287.
- 23) Gordon ,W,J, j . Synectics . Nyc ; Harper E . Row 1951.
- 24) Hudson, Lcyril,(1970) . Business organization and operations , London : staples press .
- 25) Jones, N. (2003). Competing after radical technological change: The significant ofproduct line management strategy, Strategic Management Journal, 24, pp.1265-1287.
- 26) Kathy, Mckinlay (2008). OCRI.Leadership Conference2008,Ottawa Board ofDirectors:www. ocri. . ca/events/LeadershipConference 08. Asp
- 27) Katzanbach,J.R. & Smith,D.K.(1993). The discipline of teams. Harvard business review, (1), 111-20.
- 28) Kim, B., Kim, J. (2009). Structural factors of NPD (new product development) team for manufacturability, International Journal of Project Management, 27, pp.690–702.
- 29) Klein, H.J. and Kim, J.S. (1998). A field study of the influence of situational constraints, leader-member exchange, and goal commitment on performance . Academy of Management Journal, (41). 1,pp 88-95.
- 30) Koontz, Harold and weihrich, Heinz (1988) . Management , (New York : Mc Graw Hill Book Co .
- 31) Lovelace, K., Shapiro, L. and Weingart, R. (2001) .Maximizing cross-functional new product teams innovativeness and constraint adherence: a conflict communications perspective , Academy of Management Journal, (44) 4, 779-93.
- 32) Mara F. Mu oz-Doyague, Mariano Nieto, (2012). Individual creativity performance and the quality of interpersonal relationships , Industrial Management & Data Systems, Vol. 112 Iss: 1 pp 125 – 145.
- 33) Martins E &. Terblanche, C (2003). Building organizational culture that stimulatesCreativity and innovation. European Journal of Innovation Management Volume 6Number 1 , pp. 64-74.
- PP ,innovation in organization, the american political science review, 63 34) Mohr, L.B.1969. Determinates of .111-126
- 35) Oldham, G.R. and Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work, Academy of Management Journal, Vol. 39 No. 3, pp 607-34.
- 36) Panayides,P.M. & Venus Lus,Y.H.(2009). The impact of trust on innovativeness and supply chain performance . .journal of engineering and technology management. 33(5), 429-438.

- 37) Payne , J , W. Contingent decision behavior . Psychological Bulletin , 92 # p . 1991.
- 38) Payne, R. L., & Pugh, D. D. (1976). Organizational structure and climate. In M. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and organizational psychology (1125-1172). Chicago: Rand McNally .
- 39) Politis, J.D. (2005). Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity, European Journal of Innovation Management, Vol. 8,; No. 2, pp. 182-204.
- 40) Porter , L . W . and Lawler, E. E. 1968 . Managerial attitudes and performance . Homewood , IL: Irwin
- 41) Ramus,C.A., & Steger,U.(2000).The role of supervisory support behavior and environmental policy in employee eco-initiatives at leading –edge European companies. Academy of management journal,(43).4, 605-26.
- 42) Rosenfeld, R . and SER VO , J . C (1990) , Innovation and creativity at work : psychological and organization strategies , John wiley& sons , west SUSSEN .
- 43) Saleh, S.D. and Wang, C.K. (1993). The management of innovation: strategy, structure and organizational climate. IEEE Transactions on Engineering Management, (40) 1, pp 497-510.
- 44) Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2004). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, Academy of Management Journal, 37 (3), pp. 580-607.
- 45) Shalley, C.E., Zhou, J. and Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here, Journal of Management Vol. 30 No. 6, pp 933-58.
- 46) Skerlavaj.M a, Song.H and Lee.Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms, Expert Systems with Applications, 37, pp 6390–6403.
- 47) Souitaris, V. (2002). Firm-specific competencies determining technological innovation: a survey in Greece . R&D Management, 32(1), pp 61-77.
- 48) Valencia, N., Sanz, R., Jimenez, J. (2010). Organization culture as determinant of product innovation”, European Journal of Innovation Management, 13(4): pp 466-480.
- 49) Veronika I.D., Michel, A., Sonntag, k., (2010). Suggestion systems in organizations: what motivates employees to submit suggestions?”, European Journal of Innovation Management, 13 (4): pp 507-525.
- 50) West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: psychological perspectives. Socialbehaviour, 4 (11), 15-30.
- 51) Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity , Academy of Management Review, Vol. 18 No. 2, Pp 293-321.