

## بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان

دکتر فخرالسادات نصیری ولیک بنی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

پروانه سلطان آبادی<sup>۱</sup>، ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.  
اکرم خدایاری، ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۲۵

تاریخ وصول: ۹۳/۶/۱۸

### چکیده

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی پیمایشی- همبستگی می باشد که هدف اصلی آن بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان تشکیل دادند که با استفاده از نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسش نامه های اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی استفاده شد. برای تعیین روایی پرسش نامه‌ها از روش محتوایی بهره‌گیری به عمل آمد و پایایی آن نیز با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیفی از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون t برای گروه‌های مستقل، و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که: بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که اعتماد جانبی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت سازمانی دارد.

**کلید واژه ها:** اعتماد سازمانی، خلاقیت سازمانی، کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان .

## مقدمه

مطالعه ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که اعتماد<sup>۱</sup> یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی است. این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، به سرعت با اقبال مواجه گشته است. اعتماد برای جامعه پذیری موفق، همکاری، کار گروهی مؤثر و کمک‌های بلندمدت برای حداقل کردن خطرات و کاهش هزینه‌های عملیاتی مهم است. به علاوه، اعتماد زمینه انضباط اجتماعی را فراهم می‌کند و در بهبود کیفیت زندگی کاری مؤثر است (لامسا و پاکتیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۱۳۰). اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است. در واقع همه روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود (فیتزروی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷)، و اعتماد سازمانی<sup>۴</sup> زیربنای همه تعاملات انسانی است و بر این اساس شالوده فرهنگ سازمانی پی‌ریزی می‌گردد (بودنار زوک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). وجود اعتماد سازمانی بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، جوسازمانی و خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آثار مثبت و مهمی دارد (چاتوت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). اعتماد سازمانی عبارت است از انتظاراتی که افراد درباره شبکه‌های رابطه‌ای و رفتاری سازمان دارند (همان، ۲۰۰۷). بر طبق نظر هلیس<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) اعتماد سازمانی از دو جزء تشکیل شده است: اول اعتماد کردن به دیگران و دوم قابل اعتماد بودن. از نظر رایبیز<sup>۸</sup> (۱۳۸۵) ویژگی عمده تیم‌هایی که عملکرد بالا دارند، اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر است. هم‌چنین در تعریف اعتماد سازمانی گفتند: انتظارات مثبتی است که افراد نسبت به صلاحیت، خیرخواهی و اعتبار اعضاء سازمان دارند (الونن و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸: ۱۶۲). براساس این تعریف اعتماد سازمانی این‌گونه تقسیم می‌شود: اعتماد جانبی<sup>۱۰</sup>؛ به اعتماد بین کارکنان در یک سازمان اطلاق می‌گردد. اعتماد عمودی<sup>۱۱</sup>؛ اعتمادی که بین کارکنان و رهبران وجود دارد. اعتماد نهادی<sup>۱۲</sup>؛ نوع غیر شخصی اعتماد است و به عنوان اعتماد اعضاء سازمان نسبت به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، قابلیت آموزشی و تکنولوژیکی، فرایندها و ساختارهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی معرفی می‌شود (همان، ۲۰۰۸). از سویی دیگر اخلاقیت<sup>۱۳</sup> یک نظام مدیریتی است که بر موفقیت سازمان تأثیر دارد، به دنبال فرصت‌های استثنایی است و تعیین می‌کند که آیا مناسب مسیر استراتژیک سازمان است یا خیر، معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند و نیز به دنبال فرصت‌های جدید است. وال<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۵) اخلاقیت را فکر یا فرآورده‌ی نوآورانه‌ی ارزشمند و دارای قابلیت اجرا دانسته است. اخلاقیت عبارت است از شکل دادن به عناصر متداعی به صورت ترکیبات تازه که یا با الزامات خاصی مطابقت، یا با شکلی مفید می‌باشد (مدینک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۹: ۱۲۳). مایرو و همکاران<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۵) تحقیقات مربوط به عوامل موثر بر اخلاقیت را به دو گروه تقسیم می‌کنند. یکی در سطح فردی که در آن خصوصیات فردی را که منجر به افزایش یا کاهش اخلاقیت می‌شود و دیگری در سطح سازمانی که عوامل سازمانی موثر بر اخلاقیت را مورد مطالعه قرار می‌دهد (به نقل از شریعتمداری و توانگر، ۱۳۹۰). اخلاقیت سازمانی<sup>۱۷</sup> عبارت است از فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل سازمان است (گلستان هاشمی، ۱۳۸۰). ون دون و همکاران<sup>۱۸</sup>، معتقدند که اخلاقیت سازمانی بنیانی است برای فرایند نوآوری، نوآوری بخشی از سیستمی است که آن را تولید می‌کند، این سیستم همان سازمان یا سازماندهی است (به نقل از یزدانی، ۱۳۸۵).

1. Trust  
4. organizational trust  
7. Hollis  
10. lateral trust  
13. Creativity  
16. Mir. et al

2. Lamsa & pucetaite  
5. Bodnar czuk  
8. Robbins  
11. vertical trust  
14. Wall, T  
17. Organizational Creativity

3. Fitzory  
6. Chathoth  
9. Ellonen et al  
12. institutional trust  
15. Mednick.  
18. Ven down. et. al

سیاروچی و فورگاش (۱۳۸۳) خلاقیت سازمانی را به سه خرده مقیاس تقسیم نموده اند: نوآوری علمی<sup>۱۱</sup> که مبتنی بر خلاقیت های نوین بوده، نوآوری، فرایندی<sup>۲</sup> که دلالت بر مکانیسم های خلاقانه و روش های ابداعی داشته و نوآوری تکنولوژیک که به کاربرد خلاقانه از وسایل و تکنولوژی اشاره دارد.

تحقیقات زیادی در ارتباط با نتایج اعتمادسازی در سازمان ها صورت گرفته است که در آنها اشاره شده است. اعتماد باعث تقسیم اطلاعات در سازمان و سهیم شدن همه افراد از اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به انجام تصمیم، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت، مبادلات رهبر-عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد (حسن زاده، ۱۳۸۳؛ چاوشی، ۱۳۸۶؛ رضائیان، ۱۳۷۳). ایرجنلی و دیگران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی نتیجه می گیرند که اعتماد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رهبری خدمت گذار دارد. ریری<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی نقش اساسی اعتماد در مدیریت دانش پرداخت و به این نتیجه رسید که اعتماد سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در تولید و تسهیم دانش سازمانی مطرح است. حمیدی زاده (۱۳۸۴) در تحقیقی به این نتیجه رسید که در دانشگاه ها اعتماد و همکاری بر مبنای اعتماد میان دانشگاهیان مهم ترین جنبه فرهنگ سازمانی در دانشگاه ها به شمار می رود و تمایل اعضای هیئت علمی به تسهیم دانش با دیگران به میزان اعتماد میان آنان بستگی دارد. موی و هنکین در پژوهش خود، اعتماد کارکنان به مدیریت را امری ضروری برای روابط بین فردی و اثربخشی سازمانی ذکر کرده اند (موی و هنکین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). میلیگان در پژوهش خود به بررسی اعتماد سازمانی در نیروی هوایی امریکا پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که محیط های کاری با اعتماد بالا منجر به افزایش کارهای تیمی، کاهش تعارض در سازمان و بهبود عملکرد و اثربخشی رهبری می گردد (بیلماز و آتالای<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). کریستینا لافرتی<sup>۷</sup> در پژوهشی نشان داد که اعتماد رابطه معکوسی با میزان ترک خدمت کارکنان و رابطه مستقیمی با رضایت مندی بیماران دارد (ویلیامز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). لذا با توجه به مبانی نظری و تعاریف و تحقیقات انجام شده در این امر، پژوهشگر درصدد دستیابی به این سوال می باشد که وضعیت اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است و اینکه آیا بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدا ن رابطه وجود دارد؟

## سوال ها و فرضیه های پژوهش

سوال اول) وضعیت اعتماد سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

سؤال دوم) وضعیت خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدا ن چگونه است؟

فرضیه اصلی: بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدا ن رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱- بین هر یک از ابعاد اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

۲- اعتماد سازمانی و ابعاد آن توان پیش بینی خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا را دارد.

1. Scientific Innovation  
4. Ribiere  
7. Christina laferty

2. Process  
5. Moye & Henkin  
8. Williams

3. Ergeneli & Azize  
6. Yilmaz & Atalay

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی پیمایشی- همبستگی می باشد که به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی می پردازد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ به تعداد ۷۷۰ نفر می باشند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی تعداد ۲۶۰ نفر (۱۹۰ نفر مرد و ۷۰ نفر زن) انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز از دو پرسش نامه استفاده شد. ۱- پرسش نامه اعتماد سازمانی از الونن و همکاران (۲۰۰۸) که شامل ۴۹ سؤال می باشد، که سؤال ۱ تا ۱۵ اعتماد جانبی، سؤال ۱۶ تا ۳۰ اعتماد عمودی و سؤال ۳۱ تا ۴۹ اعتماد نهادی را می سنجد. این پرسش نامه به صورت پنج گزینه ای و بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. ۲- پرسش نامه خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹) که دارای ۵۰ گویه می باشد و به صورت طیف پنج درجه ای مقیاس لیکرت تنظیم شده است. جهت تعیین روایی پرسش نامه ها از روش روایی محتوا و از دیدگاه صاحب نظران رشته مدیریت بهره گیری به عمل آمد و برای سنجش پایایی پرسش نامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی به دست آمده از طریق روش فوق برای پرسش نامه هوش اجتماعی و خلاقیت سازمانی به ترتیب ۰/۹۵۲ و ۰/۹۲۰ به دست آمد. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده و آزمون فرضیه ها از روش های آمار توصیفی و از آمار استنباطی در حد ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون t برای گروه های مستقل و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

## یافته ها

سوال اول) وضعیت اعتماد سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۱: بررسی وضعیت اعتماد سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا همدان

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری <sup>۱</sup>	مقدار آماره t آزادی	درجه سطح معناداری
اعتماد سازمانی	۲/۷۸	۰/۵۹	۳	۵/۸۹	۰/۰۰۰**
اعتماد جانبی	۲/۹۲	۰/۵۸	۳	۱/۹۶	۰/۰۴۹**
اعتماد عمودی	۲/۶۵	۰/۷۱	۳	۷/۷۴	۰/۰۰۰**
اعتماد نهادی	۲/۷۶	۰/۷۰	۳	۵/۳۰	۰/۰۰۰**

\* در سطح ۵٪ معنادار است. \*\* در سطح ۱٪ معنادار است.

بر اساس داده های جدول ۱، میانگین اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان ۲/۷۸ با انحراف معیار ۰/۵۹ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان نتیجه می گیریم که میزان اعتماد

<sup>۱</sup> - میانگین هر گویه در مقیاس اعتماد سازمانی و زیرمقیاس های آن برابر است با  $3 = 15 \div 5 = 4 + 3 + 2 + 1$

سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا کمتر از حد متوسط است. میانگین مؤلفه اعتماد جانبی ۲/۹۲ با انحراف معیار ۰/۵۸، میانگین مؤلفه اعتماد عمودی ۲/۶۵ با انحراف معیار ۰/۷۱ و میانگین مؤلفه اعتماد نهادی ۲/۷۶ با انحراف معیار ۰/۷۰ به دست آمده که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است؛ لذا میزان هر سه مؤلفه از نظر کارکنان کمتر از حد متوسط است.

سؤال دوم) وضعیت خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان چگونه است؟

### جدول ۲: وضعیت خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان

متغیرها	میانگین مشاهده	انحراف	میانگین	مقدار	درجه	سطح
	شده	استاندارد	آماري	آماره t	آزادی	معناداری
خلاقیت سازمانی	۳/۶۱	۰/۳۳	۳	۳۴/۱۲	۳۴۷	۰/۰۰۰

براساس داده های جدول ۲ میانگین خلاقیت سازمانی کارکنان مورد مطالعه ۳/۶۱ به دست آمده است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است، هم چنین انحراف معیار ۰/۳۳ شده است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان نتیجه گرفته می شود که میزان خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط است.

فرضیه اصلی) بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان رابطه وجود دارد.

### جدول ۳: بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

شاخص	تعداد	ضریب	سطح
متغیرها	همبستگی	معناداری	
رابطه اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی	۲۶۰	۰/۱۹۷	۰/۱**

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی دانشگاه بوعلی سینا ( $p=0/001$  و  $r=0/197$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ( $p<0/01$ ). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت هرچه اعتماد سازمانی بالاتر باشد، خلاقیت سازمانی افزایش می یابد و بالعکس و می توان ۳/۸ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی کارکنان را توسط اعتماد سازمانی تبیین کرد.

فرضیه های فرعی:

فرضیه ۱) بین هریک از ابعاد اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان رابطه وجود دارد.

## جدول ۴: بررسی رابطه بین ابعاد اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

شاخص متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اعتماد جانبی	۲۶۰	۰/۲۲۴	**۰/۰۰۰
اعتماد عمودی	۲۶۰	۰/۱۵۲	*۰/۰۱۴
اعتماد نهادی	۲۶۰	۰/۱۵۶	**۰/۰۱۲

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴، بین مؤلفه های اعتماد سازمانی؛ یعنی اعتماد جانبی ( $r=0/224$  و  $p=0/000$ )، اعتماد عمودی ( $r=0/152$  و  $p=0/014$ ) و اعتماد نهادی ( $r=0/156$  و  $p=0/012$ ) با خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین هرچه مؤلفه های اعتماد سازمانی بالاتر باشد، خلاقیت سازمانی کارکنان افزایش می یابد و بالعکس. و می توان ۵ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی کارکنان را توسط اعتماد جانبی، ۲/۳ درصد را توسط اعتماد عمودی و ۲/۴ درصد را توسط اعتماد نهادی تبیین کرد.

فرضیه ۲) ابعاد اعتماد سازمانی توان پیش بینی خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را دارد.

## جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تاثیر ابعاد اعتماد سازمانی بر خلاقیت سازمانی کارکنان

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	ضریب اصلاح شده R <sup>2</sup>	تعیین دورین واتسون	F	سطح معناداری
اعتماد جانبی	۰/۲۲۴	۰/۰۵۰	۰/۰۴۶	۱/۶۲	۱۳/۵۸	۰/۰۰۰
مدل	ضرایب غیراستاندارد B	ضرایب استاندارد Beta	T	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی	
مقدار ثابت	۳/۲۰۶	۰/۱۰۲	۳۱/۴۹	۰/۰۰۰	تولرنس Tolerance	۰/۰۰۱
اعتماد جانبی	۰/۱۲۵	۰/۰۳۴	۰/۲۲۴	۰/۰۰۰	تورم واریانس VIF	۰/۰۰۱

به منظور بررسی تأثیر مؤلفه های اعتماد سازمانی بر خلاقیت سازمانی در دانشگاه بوعلی سینا، اقدام به آنالیز رگرسیون چند متغیره از نوع گام به گام<sup>۱</sup> گردید. در ابتدا خلاقیت سازمانی به عنوان متغیر ملاک و مؤلفه های اعتماد سازمانی (اعتماد

<sup>۱</sup>-Stepwise Rrgression

جانبی، اعتماد نهادی و اعتماد عمودی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. براساس اطلاعات جدول، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. هم چنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که اعتماد جانبی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت سازمانی داشته و وارد مدل شد و مشخص شد مؤلفه های اعتماد عمودی و اعتماد نهادی تأثیر چندانی در مدل رگرسیون نداشته و حذف شدند. بنابراین نتایج بیانگر آن است که ۵ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی توسط مؤلفه اعتماد جانبی تبیین می‌گردد. هم چنین سهم مؤلفه اعتماد جانبی ۲۲/۴ درصد می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام گرفت. بررسی ها نشان داد که میزان اعتماد سازمانی کمتر از حد متوسط می‌باشد. این نتیجه با یافته های بیگی (۱۳۹۱)، هرتینگ<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۱)، چندلر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) همخوانی دارد ولی با یافته های پژوهش پرناک (۱۳۹۲) همسو نیست. هم چنین میزان خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط می‌باشد. مدیریت‌های سنتی، دیگر جوابگوی سازمان‌ها با توجه به تحولات شرایط محیطی نیستند، بلکه سازمان‌ها باید روی نوآوری و خلاقیت تأکید داشته باشند. دلیل آن می‌تواند این باشد که کارکنان نسبت به آموزش های لازم جهت نوآوری، تمایل به رفتار و عملکرد نوجویانه، کسب مهارت های لازم خلاقیت فردی و سازمانی، انجام فعالیت های خلاقانه احساس مثبتی داشتند. این نتیجه با نتایج پژوهش نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. فرضیه اصلی رابطه بین اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان را بیان می‌کند و نتایج بیانگر این است که، بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا ( $p=0/001$  و  $t=0/197$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ( $p<0/01$ ). به عبارتی با افزایش اعتماد سازمانی، خلاقیت سازمانی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس که با نتیجه پژوهش فاضل و همکاران (۱۳۹۰)، الون و همکاران (۲۰۰۸)، دوی (۲۰۰۹) و پرناک (۱۳۹۲) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین اعتماد سازمانی با نوآوری سازمانی همسو می‌باشد. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، باور مدیران این است که به لحاظ اخلاقی و فنی، رفتار منصفانه و اعتمادگونه نسبت به کارکنان نشان دهند. این امر باعث می‌شود که کارکنان در برابر مزایایی که از سازمان کسب می‌کنند، واکنش مثبت نشان دهند. همچنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه های اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. که با نتیجه پژوهش فاضل و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. بنابراین هرچه مؤلفه های اعتماد سازمانی بیشتر بالاتر باشد، خلاقیت سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس. عده ای معتقدند که موفقیت سازمان‌ها مبتنی بر وجود افراد باهوش و خلاق است و بر این اساس جذب و استخدام افراد خلاق را پیشنهاد می‌کنند، البته طبق تحقیقات انجام شده اگر شرایط سازمانی مناسب نباشد افراد خلاق نمی‌توانند عملکرد موثری داشته باشند. بنابراین برای ایجاد و رشد خلاقیت سازمانی وجود و شناسایی عواملی مثل: ساختاری، فردی، اعتماد، تعهد... ضروری است که از نتیجه این فرضیه ارتباط مستقیم ابعاد اعتماد سازمانی با خلاقیت سازمانی تأیید می‌گردد (احمدی، وردی علائی، ۱۳۸۸). هم

چنین نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که اعتماد جانبی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت سازمانی داشته است. که با نتیجه پژوهش فاضل و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. محیط کار و تعامل با همکاران در بروز خلاقیت مؤثر هستند، زندگی کردن در محیطی توأم با آرامش که گروه های مختلف با مسالمت و اعتماد در کنار هم زندگی می کنند منجر به شکوفایی خلاقیت در افراد می شود. همچنین سازمان هایی که آغوش خود را برای پذیرش افکار جدید و متنوع باز می کنند و در بین کارکنان سازمان اعتماد وجود دارد و به افراد اجازه می دهند انتخاب های متنوعی داشته باشند و آن ها را در تصمیم گیری های سازمان شرکت می دهند زمینه را برای بروز خلاقیت کارکنان فراهم می کنند (ترنس، ۲۰۰۷) بر این اساس اعتماد در ایجاد نوآوری تأثیر مهمی دارد و با استفاده از راهکارها و آموزه های مناسب، می توان به افزایش اعتماد در سازمان ها پرداخت. بنابراین، به سازمان هایی که کسب نوآوری، ایجاد خلاقیت و کسب مزیت رقابتی برایشان بسیار اهمیت دارد، پیشنهاد می شود که با تدابیری به رشد اعتماد سازمانی به ویژه اعتماد جانبی در بین کارکنان سازمان های خود کمک کنند. هم چنین جهت خلاء های تحقیقاتی مشخص این پژوهش و حوزه ذیربط در آینده به سایر محققان علاقه مند پیشنهاد می شود تا پژوهشی مشابه این پژوهش در سایر دانشگاه ها و در سایر استان ها انجام دهند و نتایج آنها با هم مقایسه گردد. همچنین بهتر است تحقیقی در این جامعه در زمینه سبک های رهبری و ارتباط آن با ایجاد و تشویق به خلاقیت سنجیده شود تا علل واقعی نتایج این تحقیق (که برخی خلاف نتایج پژوهش های قبلی بود) را مشخص کرده و به دنبال ارائه راهکار اساسی باشند.

### منابع

#### فارسی

- احمدی، غ، وردی علائی، ط. (۱۳۸۸). آشنایی با خلاقیت سازمانی به عنوان ضرورت نظام آموزشی، مجله مدرسه کارآمد، شماره هفتم، صص ۶۴-۶۷.
- بیگی، ح. (۱۳۹۱). بررسی رابطه اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان واحد آموزش، تحقیقات و ترویج جهاد کشاورزی استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- پرناک، ج. (۱۳۹۲). بررسی رابطه اعتماد سازمانی با نوآوری سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- چاوشی، م. ح. (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- حسن زاده، ح. (۱۳۸۳). شناسایی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران و بررسی وضعیت موجود سازمان های اجرایی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- حمیدزاده، م. (۱۳۸۴). خلق دانش، دانشگاه ها و توسعه پایدار، کنفرانس بین المللی آموزش عالی و توسعه پایدار، تهران.
- رضائیان، ع. (۱۳۷۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات سمت.
- رابینز، س. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی (ترجمه شده توسط امیدواران. ف)، تهران: نشر مهربان.



- سیاروچی، ژوزف، فورگاش، ژوزف. (۱۳۸۳). **هوش هیجانی در زندگی روزمره**، ترجمه: اصغر نوری امامزاده ای، حبیب ا. نصیری، اصفهان: نشر نوشته.
- شریعتمداری، م، توانگر، ع. (۱۳۹۰) **بررسی رابطه بین ابعاد سازمان یادگیرنده و خلاقیت مدیران متوسطه سمنان**، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، شماره ۱. سال پنجم. ۹۳-۷۷.
- فاضل، ا؛ کمالیان، م، خجسته، غ؛ فاضل، ع. (۱۳۹۰). **نقش اعتماد در نوآوری سازمانی، فرایند مدیریت و توسعه**، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۷. ۷۲-۸۹.
- گلستان هاشمی، م. (۱۳۸۰). **خلاقیت و نوآوری سازمانی و فناورانه**. مجله رهیافت، شماره ۲۶. ۹۰-۸۴.
- نیکنامی، م، تقی پورظهیر، ع، دلاور، ع و غفاری مجلج، م. (۱۳۸۸). **طراحی و ارزیابی مدت علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران**. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، سال دوم، شماره پنجم. ۲۸-۱.
- یزدانی، ح. (۱۳۸۵). **ارزیابی وضعیت موجود شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران از نظر نوآوری براساس مدل آمابیلی و ارائه راه کارهایی برای بهبود**، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.

#### انگلیسی

- Bodnar czuk, M. (2007). **The organizational trust index as a window in to Organizational culture**. *Change management seminar*.
- Charlton, G. Human (2000), **Habits of Highly Effective organizations**, Van Schaik, Pretoria.
- Chathoth, P. (2007). **Employees perceptions of organizational trust and service Climate: A structural model combing their effects on employee satisfaction**. *The hong kong polytechnic university*.
- Chandler, G.N., Keller, C. and Layon, D.W.(2010). "**Unraveling the determinants and consequences of an innovative-supportive organizational culture**", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 25, No. 1, PP. 59-76.
- Dovey, K. (2009). **The role of trust in innovation**. *Learning Organization*, 16(4), 311-325
- Ellonen, R., Blomqvist, K. & Puumalainen, K. (2008). **The role of trust in organizational innovativeness**. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Ergeneli, azize, Saglam Ari, Guler & Metin, Selin. (2007). **Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers**, *Journal of Business Research* 60, pp. 41-42.
- Fitzory, T., (2007). **The importance of organizational trust**. best advice frame.
- Gareth R. & Jones, Jennifer M-Georg (1998). **The experience and evolution of trust: implications for cooperation and teamwork**, *Academy of Management Review*, Vol 23, no3. p. 531-546.

- Herting, S.R. (2011). **Trust Correlated with Innovation Adoption in Hospital Organizations**, American Society of Public Administrations' 63<sup>rd</sup> National Conference, Phoenix, Arizona.
- Hollis M. (1998). **Trust within reason**. Cambridge: Cambridge university press.
- Lamsa, A.M. and Pucetaite, R. (2009), **Development of organizational trust among employees from a contextual perspective**, Business Ethics, Vol.15, No.2, PP.130-141.
- Mayer, R. C., J. H. Davis and D. E. Schoorman (1995). **An Intergrative Model of Organizational Trust**; Academy of Management Review, Vol. 20, No. 3, pp. 709-34.
- Mednick, S. A. (2009). **The associative basis for the creative process**. Psychological Bulletin, 69, 220–232. Middendorf C, Macan TH. Note-taking in the employment interview.
- Moye MJ, Henkin AB. (2006), **Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers**, Journal of Management Development.; (25): 101–117.
- Palmer, B, R, manocha, R, Gignac, G, stough. c (2007), **Examining the factor structure of the Bar-on Emotional Quotient inventory with on Australian general population sample**, Personality and Individual Differences.35,119-137.
- Ribiere, V. (2005); **The Critical Role of Trust in Knowledge Management**; University Pula Cezanne, France.
- Wall, T.D. (2005). **Creativity, innovation, Learning and knowledge Management in the Process of Service Development**. *Results from a Survey of Experts Journal of Applied Psychology*, 90(50), 774-79.
- Williams LL. (2005), **Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust**. Health Care Manage Rev; 30(3):203-11.
- Yilmaz A, Atalay CG. (2009), **A Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organisational Life**. *European Journal of Social Sciences.*; 8(2): 341-352.
- Torrance EP. (2007). **Creativity Research in Education: Still Alive**. In: Taylor IA, Getzels JW, Editors. Perspectives in Creativity. New Jersey: Transaction Publishers.