

بررسی تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت آنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی

مینو سلیمی^۱، محمد محمدی^{۲*}

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت آنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی - کاربردی و جامعه مورد مطالعه در این پژوهش ۲۶۴ نفر از مدیران و معاونین بانک مرکزی است. در این پژوهش برای سنجش سیاست‌های ارزیابی عملکرد از پرسشنامه استاندارد سیاست‌های ادراک شده ارزیابی عملکرد پوون (۲۰۱۳) شامل ۱۵ گویه، برای خلاقیت کارکنان از پرسشنامه استاندارد تورنس (۱۹۷۹) با ۲۰ گویه در ۴ بعد سیالی، انعطاف، ابتکار، بسط و برای رفتار سیاسی کارکنان از پرسشنامه استاندارد رفتارهای سیاسی دوبرین (۱۹۷۸) شامل ۱۵ گویه در سه بعد عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی استفاده شده است. لازم به ذکر است با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS3 استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها این پژوهش نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از سیاست‌های ارزیابی عملکرد بر خلاقیت با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد. همچنین سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت، سیالی، بسط جزئیات، ابتکار و انعطاف مؤثر است. نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این تحقیق سازمان‌های دولتی می‌توانند با مدیریت ادراک کارکنان در خصوص سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها ارزیابی عملکرد بر خلاقیت آنان تأثیرگذار باشند، اما توجه به نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی ضروری است.

کلید واژه‌ها: ارزیابی عملکرد، خلاقیت، رفتار سیاسی، سیاست‌های ادراک شده.

۱. دانش‌آموخته مدیریت دولتی گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

mo.mohammadi@iauctb.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) mo.mohammadi@iauctb.ac.ir

پیشگفتار

سازمان‌های امروزی در بازار جهانی، با سطح بالایی از رقابت روبرو بوده و در صورتی می‌توانند موفق باشند که به برتری رقابتی دست یافته و آن را حفظ نمایند. برتری رقابتی زمانی حاصل می‌شود که عامل این برتری، ویژگی‌های ارزشمند، کمیاب، غیرقابل تقلید و بدون جانشینی باشند. کارکنان سازمان تنها منبعی هستند که از ویژگی‌های مذکور برخوردارند و از آنان به عنوان شریک راهبردی و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها یاد می‌شود (کلمنیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). در اختیار داشتن منابع انسانی کیفی، خلاق و دارای ابتکار و نوآوری متناسب با نیازها، از ارکان مهم توسعه همه‌جانبه اجتماعی و اقتصادی محسوب می‌شود (عسگری و همکاران، ۱۳۹۹).

بنابراین سازمان‌های دولتی به عنوان یکی از ارکان مهم توسعه در هر کشوری باید خلاقیت کارکنان را با هدف استقامت و شکوفایی همراه با فناوری در حال پیشرفت، فشارهای شدید داخلی و رقابتی جهانی، محیط پیچیده و بسیار با تجربه اقتصادی ارتقاء دهند (مبارک و نور، ۲۰۲۲). در کنار توجه به موضوع خلاقیت کارکنان باید توجه داشت که خلاقیت آنان و میزان تأثیرپذیری از ارزیابی‌های عملکردی امری انکارناپذیر است. اگر این ابزار به خوبی طراحی شود و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد، وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش و بهسازی و بعضاً اصلاح کارکنان در راستای خلاقیت خواهد بود. در زمانه‌ی پیشرفت‌های مداوم و دوران ارتقای بهره‌وری، داشتن یک نظام عملکرد نامناسب می‌تواند نارسایی سازمانی قابل توجهی باشد (اخوان‌خرازیان و همکاران، ۱۳۹۶).

بررسی سوابق تاریخی موضوع نشان می‌دهد در کشور ما مبنای قانونی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان دولت، به سال ۱۳۴۹ برمی‌گردد. برای نخستین بار در این سال مقرر شد سازمان‌های دولتی مورد ارزشیابی مستمر قرار گرفته و بدین منظور سازمانی با عنوان «مرکز ارزشیابی سازمان‌های دولتی» در نخست وزیری وقت تشکیل شد. هدف این مرکز ارزشیابی

1. Kelemenis

مستمر عملکرد سازمان‌های دولتی و مسئولین آنها و کشف علل عدم پیشرفت کار و تهیه پیشنهادات لازم به منظور رفع مشکلات و موانع، افزایش بازده کار و اظهار نظر نسبت به صلاحیت مسئولین امور بوده است (گزارش توجیهی لایحه مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۱).

سابقه فوق‌الذکر نشان از اهمیت موضوع ارزیابی عملکرد کارکنان در بخش دولتی ایران دارد. این توجه در اسناد بالادستی که هم‌اکنون مبنای عمل در نظام اداری است، نیز خود را نشان می‌دهد. در بند (۶) سیاست‌های کلی نظام اداری رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل تأکید شده است.

توجه به موضوع عملکرد کارکنان در کنار موضوع ابتکار و خلاقیت از بندهای مهم سیاست‌های کلی نظام اداری است. بر همین اساس در بند (۲۶) سیاست مذکور حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری مبنای توجه است.

لازم به ذکر است ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی متأثر از رفتارهای سیاسی است. این نوع رفتارها می‌تواند محیط کاری تفرقه افکن و زیان باری را ایجاد کند که پیامدهای منفی فزاینده‌ای بر سازمان و کارکنان دارد. بنابراین، آگاهی از عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی در پیشگیری و محدود کردن چنین رفتاری، نقش مهمی دارد. رفتار سیاسی، فرایندی استراتژیک، هدف محور، عقلانی و آگاهانه برای دستیابی به علایق فردی و یا ارتقای مقام و موقعیت سازمانی کارکنان است (فریس و همکاران، ۲۰۱۷).

بریمانی و علیزاده‌پاجی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد 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

پیشینی عملکرد سازمانی کارکنان متفاوت است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین خلاقیت سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی، عملکرد سازمانی کارکنان را به صورت کامل پیش‌بینی می‌کنند.

امامی و ناظم (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود با هدف بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری عنوان می‌کنند، یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار در هر سازمانی، خلاقیت است و برای نیل به این هدف مدیران می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از حداکثری توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربرد نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک تک کارکنان سازمان تقویت کنند. علاوه بر این ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه شیوع رفتارهای سیاسی در انواع ساختارهای سازمانی با واسطه‌گری منابع قدرت به این نتیجه رسیده‌اند که رفتارهای سیاسی، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان‌ها، می‌تواند محدود کننده تسهیم اطلاعات، ایجاد موانع ارتباطی، افزایش استرس و فشار کاری، شکل‌گیری نگرش‌های منفی به کار، ایجاد ادراک بی‌عدالتی باشد. در صورتی که ادارک بی‌عدالتی در سازمان به عنوان یک عنصر قالب مورد پذیرش عمومی قرار گیرد، مؤلفه‌هایی همچون خلاقیت، ابتکار کمتر امکان ظهور و بروز خواهند داشت.

نتایج تحقیقات عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان، با کنترل عناصر مدل اچ‌یو در یک بانک دولتی نشان می‌دهد، میانگین رفتار سیاسی در جامعه مورد مطالعه، ۳/۷۸ از ۶ برآورد شده است. همچنین، مشخص شد که رفتار سیاسی، به تنهایی بر عملکرد کارکنان تأثیر ندارد؛ اما با کنترل متغیرهای شناخت و وظیفه، بازخور و حمایت سازمانی از عناصر مدل اچ‌یو، رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. جلالی و صلواتی (۱۳۹۵) نیز در تحلیل نقش و اثر رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی اشاره می‌کنند که با توجه به ضرایب رگرسیون استاندارد شده، متغیر رفتار سیاسی تأثیر معناداری بر



متغیر عملکرد سازمانی دارد. بدین ترتیب با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر رفتار سیاسی عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) در پاسخ به این سؤال که آیا پرداخت بر اساس عملکرد فردی واقعاً خلاقیت کارکنان را تضعیف می‌کند؟ نشان دادند یک برنامه پیشنهادی در سطح سازمان می‌تواند به سطح خلاقیت بالاتر کارکنان منجر شود. تعداد ایده‌های خلاقانه تولید شده توسط کارکنان و سطح خلاقیت آن ایده‌ها با یکدیگر در ارتباط است. خودکارآمدی خلاق از گزینه‌های مطرح برای سازمان است. شخصیت خلاق کارکنان معمولاً از گزینه‌هایی است که سازمان به دنبال ایجاد و حفظ آن است. در شرایط پاداش، کارکنان با شخصیت خلاق ایده‌های خلاقانه‌تری نسبت به افرادی که شخصیت خلاق کمتری داشتند، تولید می‌کنند.

همچنین الداباس^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر خلاقیت کارکنان با نقش واسطه‌ای درگیری کاری نشان دادند، حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با یکدیگر در ارتباط بوده و مشارکت کاری واسطه‌ای رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و خلاقیت کارکنان را تقویت می‌کند. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده را تجربه می‌کنند، از کارکنانی که حمایت سازمانی درک شده پایینی دارند، خلاق‌تر می‌باشند. ترکیب نظریه تبادل اجتماعی با دانش به خلاقیت بیشتر کارکنان در سازمان منجر می‌شود. حمایت سازمانی درک شده بر تعهد، بهره‌وری، رضایت و قصد جابجایی کارکنان تأثیر می‌گذارد و حمایت سازمانی درک شده منجر به خلاقیت کارکنان می‌شود.

یکی از ابعاد مهم و تأثیرگذار در ارتباطات سازمانی رفتار سیاسی است. لی و کیم^۳ (۲۰۲۱) بیان می‌کنند ارتباطات داخلی سازمان‌ها تحت تأثیر ارتباطات رهبری قرار دارد و این

1 . Zhang
2 . Aldabbas
3 . Lee & im

ارتباطات بر خلاقیت کارکنان اثرگذار است. علاوه بر این ارتباطات رهبری در سطوح سرپرستی بر سیستم ارتباطات داخلی متقارن نیز تأثیرگذار است. ارتباطات داخلی متقارن و ارتباطات رهبری و ظهور نشانه‌های رفتار سیاسی باعث می‌شود که کارکنان به دنبال بازخورد بیشتری از منابع مختلف بین فردی باشند و از این طریق خلاقیت خود را بهبود دهند.

همچنین گائو و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود با هدف بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان با تمرکز بر نقش واسطه‌ای استقلال شغلی نشان دادند که خلاقیت کارکنان تحت تأثیر مکانیزم‌های کاری است و کارکنان به خلاقیت درون سازمانی به عنوان یک جریان اصیل کاری می‌نگرند. از سوی دیگر اثر میانجی استقلال کاری برای توضیح کشش انگیزشی بر خلاقیت کارکنان ضرورت دارد. همچنین در بررسی متغیرهای مختلف بر خلاقیت شافی و همکاران (۲۰۲۰) در نظریه خود با عنوان اثرات رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان بیان می‌کنند که خلاقیت کارکنان تحت تأثیر رهبری تحول‌گرا، به عنوان یکی از ویژگی رفتار سیاسی رهبران قرار دارد. این محققین اثبات کردند کارکنان با سطح بالای خلاقیت با انگیزه‌تر هستند و به رهبری احترام بیشتری می‌گذارند و از فرامین تبعیت می‌کنند. معمولاً انگیزه ذاتی کارکنان با خلاقیت بالا بیشتر است و سبب تحولات گسترده‌ای در سازمان می‌شوند.

در نقطه مقابل اسپک باکر^۳ (۲۰۲۰) در پاسخ به این سؤال که آیا ارزیابی عملکرد خلاقیت را می‌کشد؟ بیان می‌کند که بررسی پژوهش‌های مختلف در زمینه تحلیل اثرات ارزیابی عملکرد بر خلاقیت نشان می‌دهد که نتایج تجربی به ظاهر متناقض در این پژوهش‌ها را می‌توان با تنظیمات مختلف مورد استفاده و با روش‌های مختلف، نحوه مفهوم‌سازی ارزیابی عملکرد و پاداش‌های مرتبط را توضیح داد. یافته‌ها نشان داد که برخلاف باورهای رایج، ارزیابی عملکرد و مشوق‌های مرتبط خلاقیت را به طور کلی از بین نمی‌برند.

1 . Guo
2 . shafi
3 . Speckbacher

ارزیابی‌های عملکرد و این مشوق‌ها می‌توانند از خلاقیت و نوآوری حمایت کنند. علاوه بر این، مشوق‌ها می‌توانند به طور مؤثر از رفتارهایی حمایت کنند که در فرآیندهای خلاقیت و نوآوری تأثیرگذار هستند.

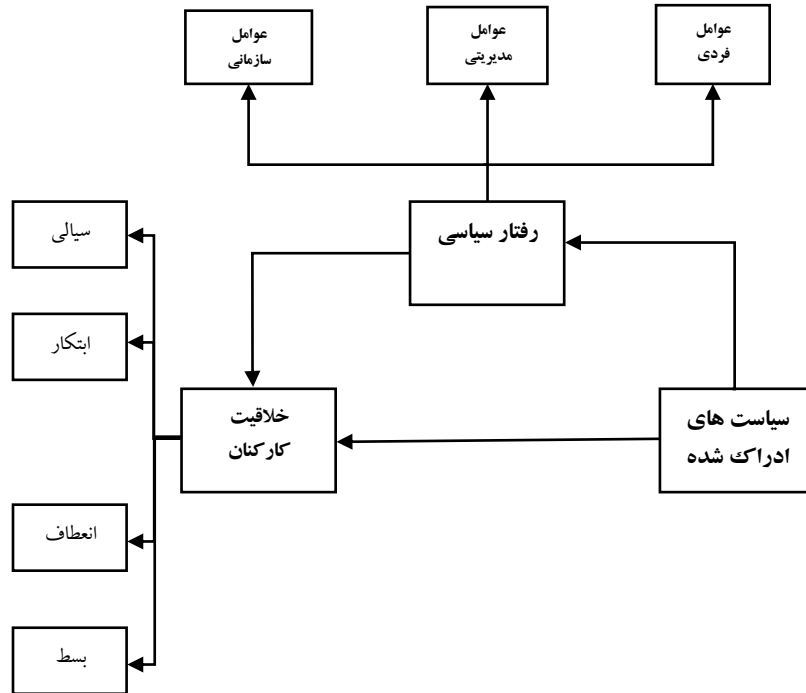
کرزی^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در بررسی ارزیابی عملکرد و خلاقیت کارکنان در عصر دیجیتال بیان می‌کنند که در مقایسه با بازخورد غیررسمی، ارزیابی عملکرد رسمی بیشتر عملکرد نوآورانه و خلاقیت فردی را در کار ارتقاء می‌دهد. علاوه بر این، در ارزیابی عملکرد، ادراک کارکنان متمرکز بر دستیابی از پیش تعیین شده به نتایج کمی، به احتمال زیاد بر ارزیابی عملکرد رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت‌تری دارد تا ارزیابی متمرکز بر مهارت‌های از پیش تعریف‌شده‌ای که کارکنان در انجام کار خود به نمایش گذاشته‌اند. با این حال، ارزیابی عملکرد متمرکز بر شایستگی‌های جدید و توسعه‌یافته توسط کارکنان، تأثیر مثبت درک شده حتی قوی‌تر از ارزیابی نتیجه‌محوری دارد. در رابطه رفتار سیاسی و عملکرد سازمانی الباننا^۲ (۲۰۱۸) ضمن بررسی ابعاد سازنده رفتار سیاسی در تصمیم‌گیری استراتژیک عنوان می‌کند، عوامل بیرون سازمانی که می‌تواند عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار دهد، محیط را نیز تشکیل می‌دهد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد حتی اگر کارکنان، توان، شناخت، حمایت و تمایل لازم را برای انجام کار داشته باشند، این عوامل بر عملکرد افراد مؤثرتر خواهد بود. عوامل کلیدی محیطی از منظر وی عبارت از رقابت، تغییر وضعیت بازار، مقررات دولتی و تغییر خط مشی صاحبان مواد اولیه در تولید یک محصول است.

مالیک^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در بررسی سیاست سازمانی درک شده و پنهان کردن دانش و خلاقیت کارکنان عنوان می‌کنند که تفکر خلاق عبارت از فرایند حس کردن مسائل یا کاستی‌های موجود در اطلاعات، فرضیه‌سازی درباره حل مسائل و رفع کاستی‌ها، ارزیابی و آزمودن فرضیه‌ها، بازنگری و باز آزمایی آن‌ها و سرانجام انتقال نتایج به دیگران است.

1 . Curzi
2 . Elbanna
3 . Malik

نتایج تحقیقات آنها نشان می‌دهد خلاقیت یعنی پیدایی و تولید یک اندیشه و تفکر نو در حالی که نوآوری عملی ساختن آن اندیشه و تفکر نو است. بر همین اساس اگوندوز و همکارانش (۲۰۱۸) در تبیین نظریه خود بیان می‌کنند که خلاقیت کارکنان با پشتیبانی ادراک شده در سازمان ارتباط معنی داری دارد. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که خلاقیت کارکنان با بهبود سطح حمایت ادراک شده سازمانی سطح عملکرد بنگاه‌ها را بهبود و خلاقیت کارکنان در این حالت نشان دهنده سطح بهبود عملکرد کاری در یک سازمان است.

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد مطالعاتی در زمینه‌های نوآوری، رفتاری سیاسی و ارزیابی عملکرد به صورت جداگانه یا در رابطه با متغیرهای دیگری در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است، اما خلاء پژوهشی در زمینه بررسی تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت آنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی احساس می‌شود که خود اهمیت و ضرورت انجام آن را آشکار می‌سازد. لذا با انجام پژوهش حاضر، مخاطبان اصلی این پژوهش که جامعه بانکی کشور هستند، می‌توانند با مطالعه نتایج آن در جهت افزایش معلومات خود و کاربست از آن بهره‌گیرند. بنابراین این پژوهش در صد پاسخگویی به این سوال است که: آیا سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت آنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی تأثیر گذار است؟ بر اساس آنچه گفته شد مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت شکل شماره ۱ در نظر گرفته شده است. مدل مفهومی مذکور بر اساس مدل خلاقیت تورنس (۱۹۶۲) و مدل رفتار سیاسی ای.جی. دوبرین (۱۹۷۸) و سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد پوون (۲۰۱۳) در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش همچنین فرضیات زیر مبنای آزمون قرار گرفته است:

فرضیه اصلی:

- سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی:

- سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد سیالی از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

- سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد انعطاف پذیری از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.
- سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد ابتکار از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.
- سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد بسط جزئیات از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

روش پژوهش

با توجه به این که هدف غایی این پژوهش توسعه دانش کاربردی در زمینه خلاقیت است، به عنوان یک تحقیق کاربردی بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز نیز جزء پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش مدیران و معاونین بخش‌های خاصی از بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران که اجازه دسترسی داده شده است، است که بر اساس آمار دریافتی تعداد آنها ۲۶۴ نفر است. همچنین حجم نمونه بر اساس محاسبه با فرمول کوکران ۱۵۷ نفر به دست آمده است. در این پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه سیاست‌های ادارک شده ارزیابی عملکرد پوون (۲۰۱۳) شامل ۱۵ گویه و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت که به علت تعدد استفاده در تحقیقات مختلف منجمله پرسشنامه‌های استاندارد به شمار می‌رود، داده‌های مورد نیاز جمع آوری شد. علاوه بر این پرسشنامه استاندارد تورنس (۱۹۷۹) با ۲۰ گویه و در ۴ بعد سیالی، انعطاف، ابتکار، بسط به منظور سنجش خلاقیت و پرسشنامه استاندارد رفتارهای سیاسی کارکنان دوبرین (۱۹۷۸) نیز شامل ۱۵ گویه و در سه بعد عوامل فردی، عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است.



در این پژوهش روایی صوری پرسشنامه‌ها بر اساس ظاهر گویه‌ها و طراحی آنها، با مراجعه به نظر متخصصان موضوع مشخص و تأیید شده است. همچنین در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوا و برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و برای تعیین CVR از متخصصان درخواست شد تا هر آیت‌م را براساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی نماید. در این پژوهش پرسشنامه به ۵ تن از اساتید برای بررسی روایی داده شد و پس از محاسبه روایی آن‌ها، روایی پرسشنامه‌ها ۰/۹۹ به دست آمد که در سطح قابل قبولی قرار دارد. علاوه بر این برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ نیز استفاده گردید که اطلاعات آن بر اساس جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پایایی ابزار پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ
سیاست‌های ارزیابی عملکرد	۰/۷۹
رفتارهای سیاسی کارکنان	۰/۸۱
خلاقیت کارکنان	۰/۷۸

لازم به ذکر است در تجزیه و تحلیل داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای spss24 و SmartPLS3 صورت گرفت. به این صورت که بخش آمار توصیفی با نرم افزار Spss نسخه ۲۴ و معادلات ساختاری با نرم افزار و SmartPLS نسخه ۳ انجام شد.

یافته‌های پژوهش

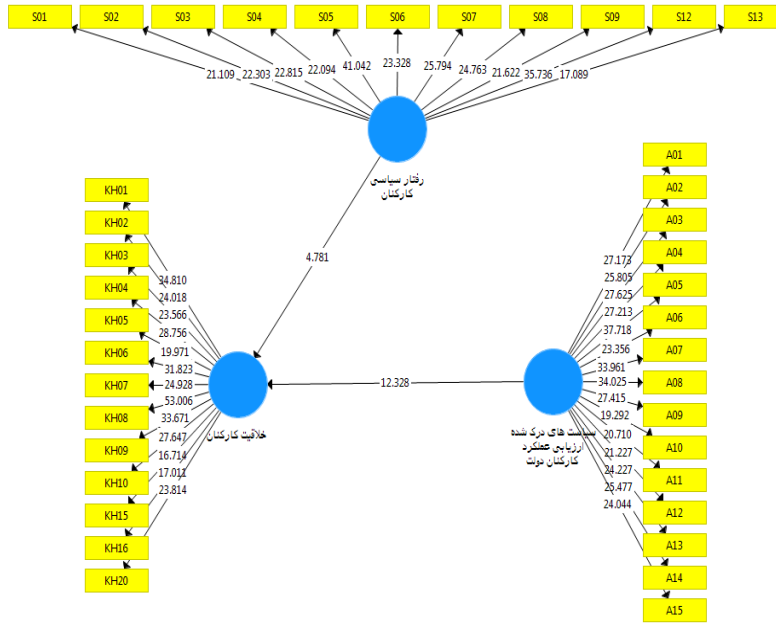
به منظور تعیین آزمون مناسب و استفاده از تکنیک‌های آمار پارامتریک باید توزیع مقادیر متغیر وابسته نرمال باشند که این کار نیز با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آزمون می‌شود.

متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آن‌ها بالاتر از ۰/۰۵ باشد، دارای توزیع نرمال هستند. جدول شماره ۲ آزمون کولموگروف-اسمیرنف را نشان می‌دهد.

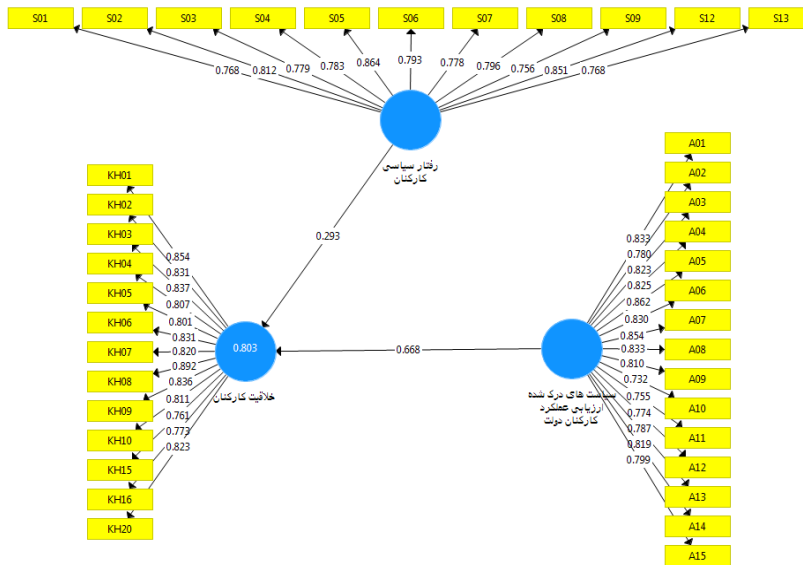
جدول ۲. جدول نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف

خلاقیت کارکنان	رفتار سیاسی کارکنان	سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد	تعداد نمونه
۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷	۱۵۷
۳/۷۱۵۶	۳/۶۹۹۴	۳/۸۶۷۵	میانگین
۰/۶۵۰۲۷	۰/۷۳۲۰۷	۰/۶۱۰۴۵	انحراف معیار
۲/۰۹۰	۲/۹۶۰	۲/۰۹۴	آماره کولموگروف اسمیرنف
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری

با توجه به نتایج جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود که سطح معناداری متغیرهای پژوهش برابر ۰/۰۰۱ است، که در نتیجه این متغیرها در نمونه دارای توزیع غیرنرمال هستند. بر همین اساس امکان انجام تحلیل عاملی تأییدی وجود ندارد و مدل‌های ساختاری از طریق رویکرد حداقل مربعات جزئی نمایش داده شده و محاسبه می‌شوند. یک مدل در رویکرد حداقل مربعات جزئی از دو بخش مدل بیرونی و مدل درونی تشکیل شده است. مدل بیرونی در حداقل مربعات جزئی همان مدل اندازه‌گیری بوده و معادل تحلیل عاملی تأییدی است. شکل شماره ۲ و ۳ مدل بیرونی در حالت معناداری و استاندارد مدل مفهومی پژوهش که پس از حذف سؤالاتی که بار عاملی برخی آنها کمتر از ۰/۷ بود را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل بیرونی در حالت معناداری مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳. مدل بیرونی در حالت ضرایب استاندارد مدل مفهومی پژوهش

به منظور تعیین مقدار پیش بینی رفتار متغیر درون‌زای مدل مفهومی این تحقیق توسط متغیرهای برونزا از شاخص کوهن استفاده شده است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد مقادیر این معیار برای متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری بالا است و نشان از انتخاب مناسب متغیرهای انتخاب شده در مدل است. طبق نظر کوهن مقادیر ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای F^2 به ترتیب بیانگر اثر کوچک، متوسط و بزرگ است.

جدول ۳. معیار اندازه تأثیر (شاخص کوهن)

رفتار سیاسی کارکنان	اخلاقیت کارکنان	سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد
۰/۹۶۷	۱/۱۷۶	سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت
۰/۲۲۶		اخلاقیت کارکنان رفتار سیاسی کارکنان

همچنین به منظور تعیین قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا در این پژوهش از معیار Q^2 استفاده شده است. هدف از این کار مشخص شدن این است که آیا در مدل تحقیق، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده است؟ و سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر دارند؟ هنسلر در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند.

جدول ۴. قدرت پیش‌بینی مدل مفهومی پژوهش

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	
سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان	
اخلاقیت کارکنان	۰/۵۰۱
رفتار سیاسی کارکنان	۰/۶۵۱

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار به‌دست آمده از معیار Q^2 نشان می‌دهد، مدل تحقیق دارای برازش خوبی است. در نهایت برای بررسی برازش کلی مدل مفهومی تحقیق شاخص نکویی برازش (GOF)، که مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است، در نظر گرفته شده است. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF است.

جدول ۵. برازش کلی مدل مفهومی پژوهش

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان	۰/۵۷۵
خلاقیت کارکنان	۰/۵۸۸
رفتار سیاسی کارکنان	۰/۵۲۹

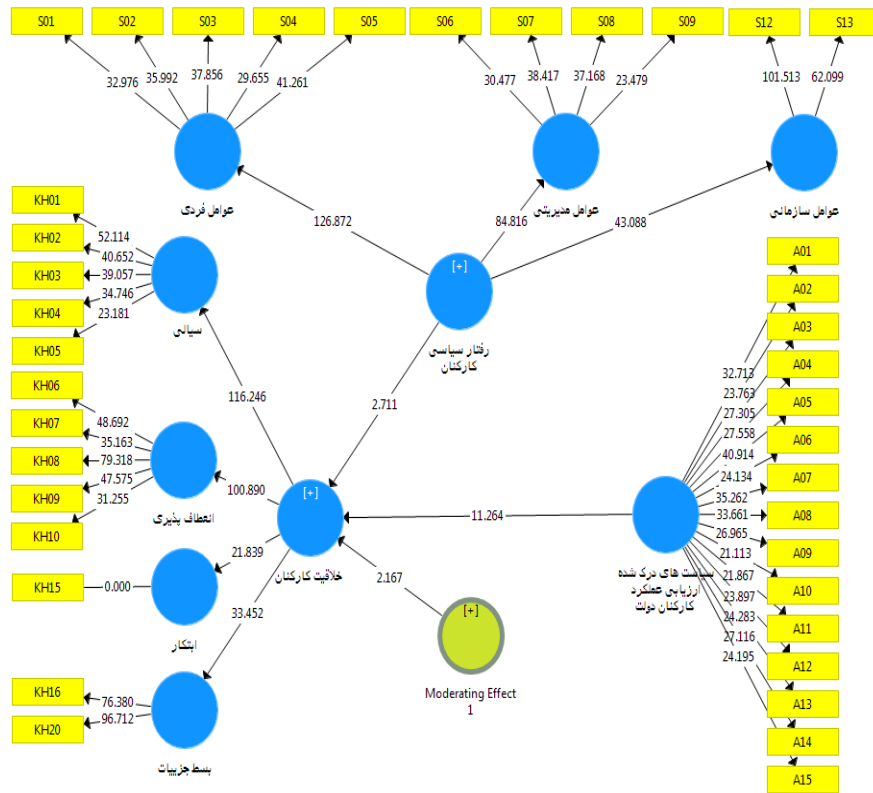


$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R2)}}$$

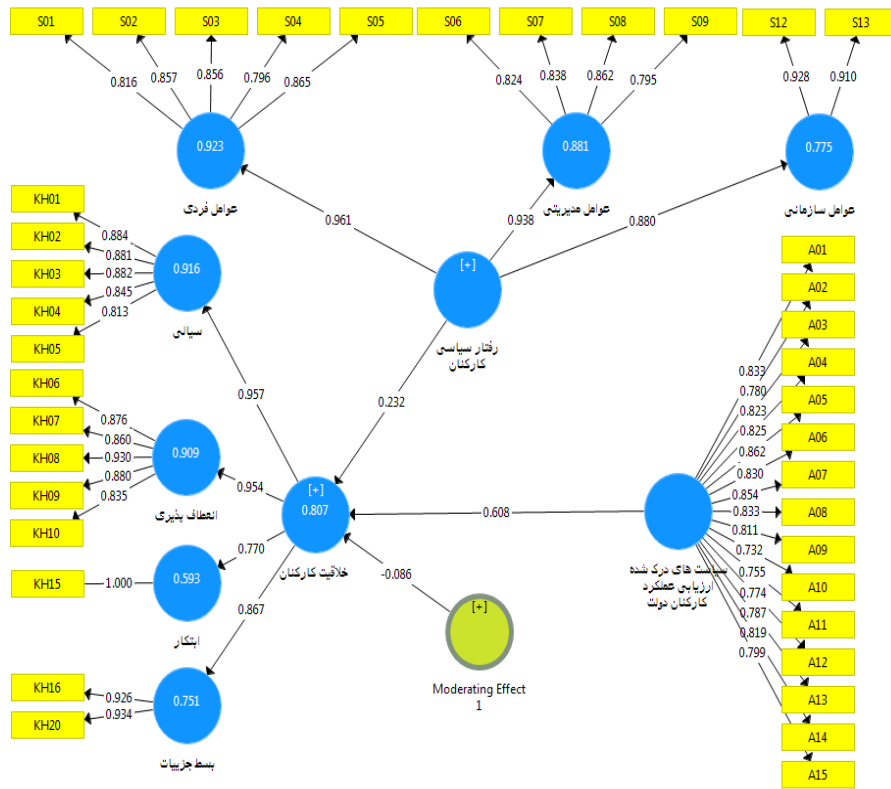
$$GOF = \sqrt{(0,064) \times \text{average}(0,803)} = 0,750 \times 0,803 = 0,602$$

باتوجه به مقدار (۰/۶۰۲) به‌دست آمده، مدل تحقیق از نظر معیار GOF از برازش بالایی برخوردار است.

به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق نیز از مدل درونی که دارای دو خروجی مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد و در حالت معناداری است، استفاده شد. در این خروجی‌ها برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها، آماره آزمون t یا همان t-value بین متغیرها در نظر گرفته می‌شود. در حالتی که آماره آزمون از ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه مورد بررسی معنادار است. از طرفی ضریب استاندارد بین متغیرها (در مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد) بین -۱ و +۱ است و علامت آن (مثبت یا منفی بودن) جهت رابطه مورد بررسی را نشان می‌دهد و این عدد هرچه به یک نزدیکتر باشد رابطه (یا تأثیر) قوی‌تر است.



شکل ۴. مدل ساختاری در حالت معناداری



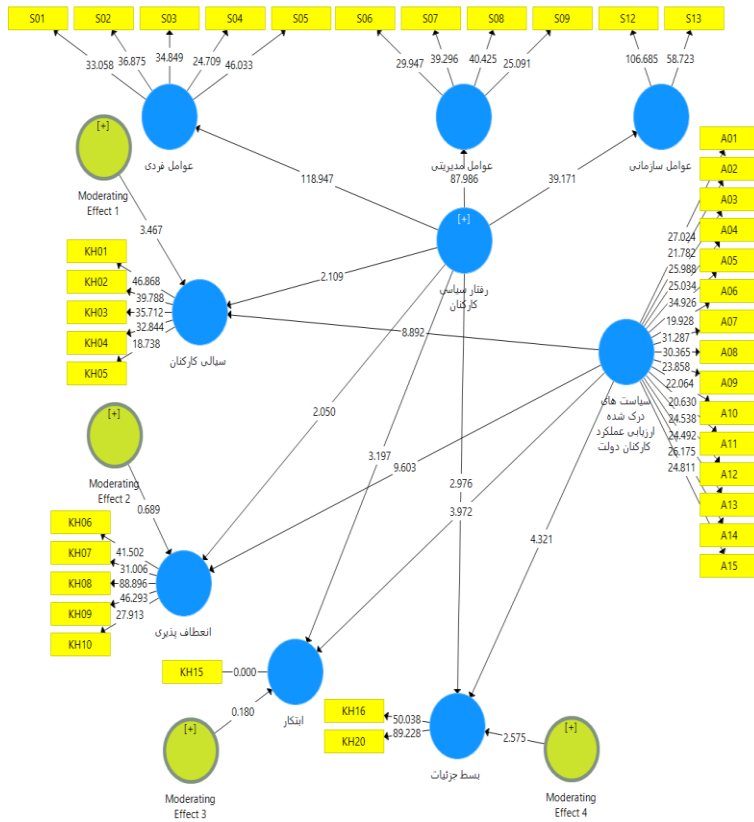
شکل ۵. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

آزمون فرضیه اصلی: سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

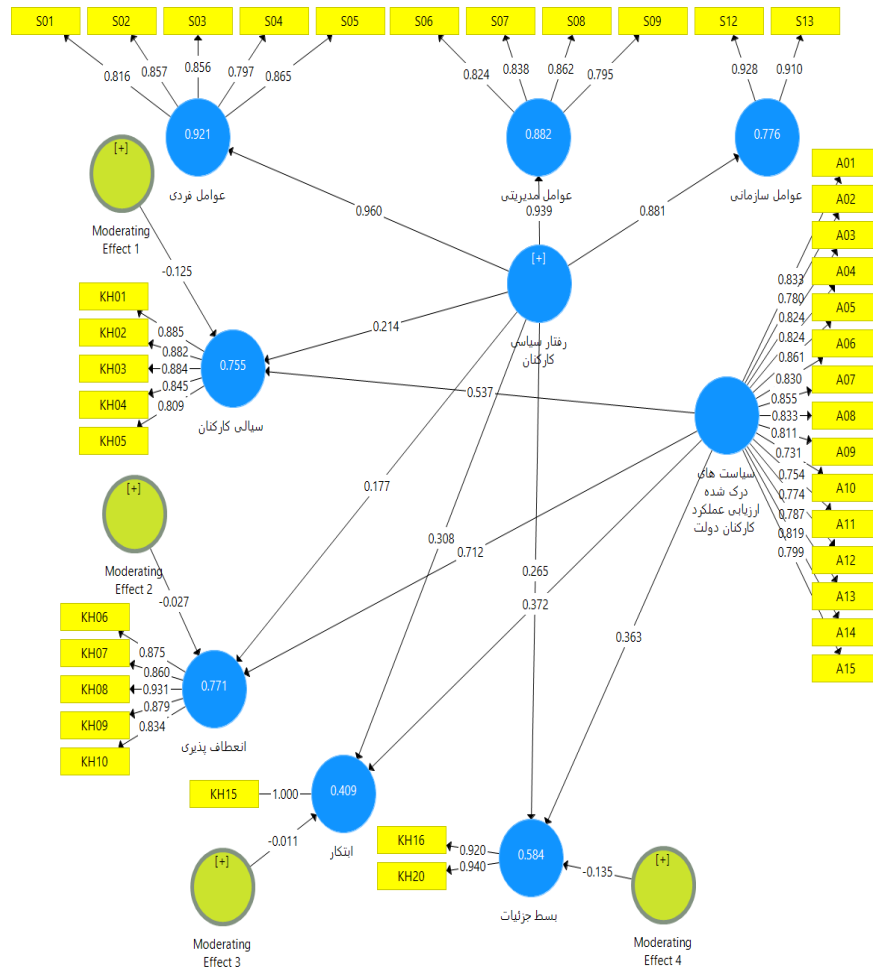
باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره ۴) آماره احتمال برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان برابر با مقدار ۲/۱۶۷ به دست آمده است که چون از قدرمطلق مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است می‌توان نتیجه گرفت این فرضیه تأیید می‌شود. ضریب استاندارد (شکل شماره ۵) برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان برابر با ۰/۰۸۶- به دست آمده است یعنی تأثیر متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان بر تأثیر سیاست‌های درک شده

ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت کارکنان، جزیی و منفی است. یعنی رفتار سیاسی کارکنان تأثیر مثبت سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت را کاهش می‌دهد.

آزمون فرضیه‌های فرعی اول: سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد سیالی از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد. باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره ۶) آماره احتمال برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان که در مدل با عنوان moderating effect 1 نشان داده شده برابر با مقدار ۳/۴۶۷ به دست آمده است که چون از قدر مطلق مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است می‌توان نتیجه گرفت این فرضیه تأیید می‌شود. ضریب استاندارد (شکل شماره ۷) برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان برابر با ۰/۱۲۵- به دست آمده است یعنی تأثیر متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان بر تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر سیالی کارکنان، جزیی و منفی است. یعنی رفتار سیاسی کارکنان تأثیر مثبت سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر سیالی کارکنان را کاهش می‌دهد.



شکل ۶. مدل ساختاری در حالت معناداری برای فرضیه‌های فرعی



شکل ۷. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد برای فرضیه‌های فرعی

آزمون فرضیه‌های فرعی دوم: سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد انعطاف پذیری از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.



باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره ۶) آماره احتمال برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان که در مدل باعنوان 2 moderating effect نشان داده شده برابر با مقدار ۰/۶۸۹ به دست آمده است که چون از قدرمطلق مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است می‌توان نتیجه گرفت این فرضیه رد می‌شود.

آزمون فرضیه‌های فرعی سوم: سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد ابتکار از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره ۶) آماره احتمال برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان که در مدل باعنوان 3 moderating effect نشان داده شده برابر با مقدار ۰/۱۸۰ به دست آمده است که چون از قدرمطلق مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است می‌توان نتیجه گرفت این فرضیه رد می‌شود.

آزمون فرضیه‌های فرعی چهارم: سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بعد بسط جزئیات از خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان تأثیر دارد.

باتوجه به مدل ساختاری در حالت معناداری (شکل شماره ۶) آماره احتمال برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان که در مدل باعنوان 4 moderating effect نشان داده شده برابر با مقدار ۲/۵۷۵ به دست آمده است که چون از قدرمطلق مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است می‌توان نتیجه گرفت این فرضیه تأیید می‌شود. ضریب استاندارد (شکل شماره ۶) برای متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان برابر با ۰/۱۳۵- به دست آمده است یعنی تأثیر متغیر تعدیلگر رفتار سیاسی کارکنان بر تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر سیالی کارکنان، جزئی و منفی است. یعنی رفتار سیاسی کارکنان تأثیر مثبت سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر بسط جزئیات را کاهش می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت با نقش تعدیلگر رفتار سیاسی در بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران به روش توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی انجام شده است. آزمون فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت با نقش تعدیل گر رفتار سیاسی کارکنان نشان می‌دهد، نتایج تحقیقات عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، جلالی و صلواتی (۱۳۹۵)، محرم زاده و حسین زاده (۱۳۹۴)، با نتیجه تأیید فرضیه اصلی این پژوهش مشابهت دارد. همچنین نتایج تحقیق در خصوص ارتباط عملکرد سازمانی و سیاست‌های مرتبط با آن با خلاقیت کارکنان با نتایج پژوهش‌های اسپیک باکر (۲۰۲۰)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، کرزی و همکاران (۲۰۱۹)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) و البانا (۲۰۱۸) همخوانی معناداری دارد. علاوه بر این نتایج تحقیق لی و کیم (۲۰۲۱) در ارتباط با ابعاد مختلف ارتباط سازمانی از جمله رفتار سیاسی با خلاقیت با نتایج مطابقت دارد. اگرچه نتایج این تحقیق ارتباط قوی و قابل توجه نیست. بر اساس نتایج این تحقیق می‌توان گفت دنیای پرتلاطم و رقابتی حاکم بر فضای کسب و کار سازمان‌ها، مؤلفه نیروی انسانی را تبدیل به یک عامل تأثیرگذار و فرصت بالقوه در حفظ و ارتقای منابع سازمانی و پایداری ماندگار سازمان‌ها کرده است؛ به طوری که در اختیار داشتن منابع انسانی کیفی و دارای مهارت‌های متناسب با نیازمندی‌های سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با این اوصاف امروزه نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف در سازمان‌های پیچیده‌ای است که در محیط‌های پویا فعالیت می‌کنند. نتایج این تحقیقات نشان داد که خلاقیت کارکنان و تولید ایده‌های جدید و مفید، تعیین‌کننده کلیدی نوآوری و موفقیت سازمانی است. رقابتی بودن صنعت بانکداری، بانکها و موسسات را ملزم به ارائه نوآوری‌هایی در خدمات و عملکرد نموده است. بر همین اساس و با توجه به رابطه بین تأثیر سیاست‌های درک شده ارزیابی عملکرد کارکنان دولت بر خلاقیت در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که

مدیران بانک مرکزی از طریق فراهم نمودن محیط و جو سازمانی خلاقانه، مشخص نمودن ساختاری برای ایجاد خلاقیت و نوآوری سازمانی، افزایش صلاحیت‌های مورد نیاز برای منابع انسانی جهت بروز رفتارهای مبتکرانه در سازمان، مشخص کردن و داشتن یک راهبرد تعریف شده و قابل فهم برای نوآوری و ابتکار در سازمان و در نهایت استفاده از ابزارهای حمایتی - تشویقی شرایط مورد نیاز و محیط مطلوبی را جهت ارائه و اجرای ایده‌های نو برای کارکنان فراهم نمایند تا بتوانند عملکرد مطلوب تری را از خود بروز دهند. برای رسیدن به این نقطه مطلوب بازطراحی در سیاست‌ها و خط مشی‌های ارزیابی عملکردی کارکنان ضروری است.

مسئولین منابع انسانی در بانک مرکزی باید در طراحی سیاست‌های فوق‌الذکر توجه به موضوع برآورده کردن نیازهای مادی و معنوی کارکنان، ایجاد توانایی درک و پذیرش خویشتن توسط کارکنان، ایجاد رفاه اجتماعی کارکنان، ایجاد احساس رضایت خاطر و ایجاد خلق و خوی مثبت در کارکنان، محیط عملکرد محوری را برای کارکنان فراهم نموده تا زمینه افزایش روحیه جمع‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان با استفاده از نتایج حاصل از ارزیابی‌ها فراهم شود تا آنان بتوانند عملکرد مناسبتری را در راستای بهبود و تحقق اهداف سازمانی از خویش بروز دهند. همچنین با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به آنان کمک کنند تا از تجارب و مهارت‌های کسب شده در راستای بهبود عملکرد سازمانی استفاده بهینه نموده و با افزایش آگاهی کارکنان در زمینه پیامدهای مثبت و منفی رفتار سیاسی برای بهبود عملکرد سازمانی، فرهنگسازی صحیح اعمال شود.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی (کد ۱۶۲۵۴۸۹۹۹) است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت کارکنان بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مأخذ

- امامی، هما و ناظم، فتاح (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و حرفه‌ای دختران دکتر شریعتی تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره سوم، صص: ۸۳-۹۵.
- اخوان خرازیان، مریم و شهبازی، محمدمهدی و فاتحی، محمد (۱۳۹۶)، ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی واحد تحقیق و توسعه در شرایط برون‌سپاری، مدیریت تولید و عملیات، دوره ۸، شماره ۱، صص: ۱۳۹-۱۵۶.
- بریمانی، ابوالقاسم و عزیززاده پاچی، وحید (۱۳۹۸). رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۹، شماره: ۳، صص: ۱-۲۴.
- ترک‌زاده، جعفر و ایزدی، فاطمه و مزگی‌نژاد، سمیه (۱۳۹۹). شیوع رفتارهای سیاسی در انواع ساختارهای سازمانی با واسطه‌گری منابع قدرت: مطالعه آموزش و پرورش استان فارس، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، سال نهم، شماره دوم، صص: ۱۵۸-۱۳۵.
- جلالی، سید کریم و صلواتی، عادل (۱۳۹۵). تحلیل نقش و اثر رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی، اولین همایش بین‌المللی وسومین همایش ملی ایده‌های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران. عباس‌پور، فریبا و طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و رسولی قهرودی، مهدی (۱۳۹۵). تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان با کنترل عناصر مدل اچیو در یک بانک دولتی، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۹، شماره ۳، صص: ۱۲۲-۱۰۶.
- عسگری، عباسعلی و نصیری پور، امیراشکان و نظری منش، لیلا و ریاحی، لیلا (۱۳۹۹). ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی در نظام سلامت، فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۵۵-۶۶.
- گزارش توجیهی لایحه خدمات کشوری (۱۳۸۱). سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، بهمن ماه ۱۳۸۱، صص ۵۵ و ۵۶.
- Akgunduz, Y. & Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality:

- The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Aldabbas, H. & Pinnington, A. & Lahrech, A. (2021). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement, *Current Psychology*, 1-15.
- Curzi, Y. & Fabbri, T. & Scapolan, AC. and Boscolo S (2019). Performance Appraisal and Innovative Behavior in the Digital Era. *Front. Psychol.* 10:1659.
- Elbanna, S. (2018). The Constructive Aspect of Political Behavior in Strategic Decision-Making: The Role of Diversity. *European Management Journal*, 36(5), pp. 616-626.
- Guo, M. & Ahmad, N. & Adnan, M. & Scholz, M., & Naveed, R. T. (2021). The relationship of csr and employee creativity in the hotel sector: The mediating role of job autonomy. *Sustainability*, 13(18).
- Kelemenis, A. & Askounis, DA. (2015). New TOPSIS-based multi-criteria approach to personnel selection. *Expert Systems with Applications*, 37(3): 4999–5008.
- Lee, Y., & Kim, J. (2021). Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors. *Public relations review*, 47(1), 101998.
- Malik, O.F & Shahzad, A. & Raziq, M. & Majid Khan, M. & Yusaf, S., Khan, A. (2018). Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment, Personality and Individual Differences
- Mubarak, F., & Noor, A. (2022). 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.
- Speckbacher, G. (2020). Does performance evaluation kill creativity? A (re) interpretation of existing literature. *The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight*, at: <https://www.emerald.com/insight/0114-0582.htm>
- Zhang, Y., He, W. & Long, L., & Zhang, J. (2022). Does pay for individual performance truly undermine employee creativity? The different moderating roles of vertical and horizontal collectivist orientations, *Human Resource Management*, 6(21), 21-38.