

رابطه شایسته‌گزینی مدیران با خلاقیت کارکنان

رقیه عباسی^۱ - سمیه عباسی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه شایسته‌گزینی مدیران با خلاقیت در کارکنان صدا و سیما استان گلستان صورت پذیرفته است. این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق ۱۰۸ نفر از کارکنان صدا و سیما استان گلستان هستند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه با نظر چند تن از متخصصان تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون T با کمک نرم‌افزار spss استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد، اما جنسیت و تحصیلات بر خلاقیت تأثیر ندارد. طبق یافته‌های تحقیق مشخص شد شایستگی مدیران از عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان می‌باشد.

واژگان کلیدی: شایسته‌گزینی، خلاقیت، سازمان‌های خلاق

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی علی‌آباد کتول، علی‌آباد کتول، ایران

rogayehabbasi331@gmail.com (مسئول مکاتبات)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی قائم‌شهر، قائم‌شهر، ایران

مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را، به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. در شرایط پیچیده و متحول امروز، برنامه های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان انجام می‌گیرد، مهمترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان‌ها محسوب می‌شود (موسی‌زاده، ۱۳۸۸). امروزه جامعه بشری با بحران‌های علمی، تکنولوژی و اطلاعاتی گسترده‌ای روبروست، و هر کسی کم و بیش به این امر کاملاً واقف است. از آنجا که مقابله با این طوفان‌ها عزم جدی را از سوی مدیران سازمان‌ها طلب می‌کند. لذا توجه به توانایی خلاقیت کارکنان در جهتی پویا به عنوان یکی از راهکارهای مفید و موثر برای برخورد با عقب ماندگاری‌های علمی و تکنولوژی فعلی جامعه مورد نیاز می باشد (پیرخائفی، ۱۳۸۴). می‌توان گفت باتوجه به این‌که اکثریت سازمان‌های هزاره سوم پژوهش محورند آنچه که سازمان‌های عصر حاضر به شدت به آن نیازمندند تا بتوانند در بازارهای پویا و پیچیده امروزی جایگاهی داشته باشند و برای خود کسب مزیت رقابتی نمایند، این امر میسر نمی‌گردد مگر با انتخاب اصلح‌ترین مدیران و نیز تاثیر مدیران بر پرورش خلاقیت کارکنان که با کمک یکدیگر در جهت رشد و بالندگی سازمان خود بکوشند. بر این اساس، چگونگی نهادینه کردن خلاقیت و هماهنگ کردن آن با اهداف سازمانی جهت تدوین و به خصوص اجرای استراتژی رقابتی موثر در سازمان مساله‌ای حائز اهمیت است (اعرابی، ۱۳۸۸). بنابراین بر مدیران هوشیار است که به منظور بقا و رویارویی با عوامل نامطئن و گسترش جایگاه رقابتی از نیروی انسانی در جایگاه عمده ترین منبع توسعه خلاقیت بهره مند شوند (جهانیان، ۱۳۹۴).

در حال حاضر یکی از دغدغه‌های اصلی و مهم صدا و سیمای استان گلستان همواره انتخاب اصلح و شایسته مدیران در کلیه بخش‌های سازمان است. بنابراین شایستگی مدیران از عوامل کلیدی در توسعه و اثربخشی منابع انسانی و سازمانی بوده و مدیران زبده توانایی بیشتری در ارتقاء کارکنان خود دارند، لذا سؤال اصلی تحقیق مطرح می‌شود که آیا زبده‌گزینی مدیران در خلاقیت کارکنان تاثیر دارد؟

یکی از مهمترین منابع رشد و پیشرفت آدمی خلاقیت می باشد، اگرچه فرهنگ و تمدن بشری نتیجه تلاش همه آدمیان در همی دوران‌هاست اما غنا و عظمت آن را مدیون گروهی از انسان‌ها هستیم که کاشف، مخترع، هنرمند و متفکر و خلاق نامیده می‌شوند. تمدن بشری مرهون اندیشه خلاق آدمی است و دوام آن نیز بدون بهره‌گیری از خلاقیت، غیر ممکن است (عسکری، ۱۳۸۶).

اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیر علمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، رو به افول گذاشت و جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش‌های علمی و نظام‌مند صاحب نظران خلاقیت از جمله مکینون و تیلور است (صادقی، ۱۳۸۶). از این دیدگاه خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل موثر بر آن، را پرورش داد و شکوفا کرد.

طالب بیدختی و انوری (۱۳۸۳) معتقدند علمی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو حاصل خلاقیت است. ستروک خلاقیت را توانایی اندیشیدن درباره امور (به شیوه‌ای و بدیع) و رسیدن به راه‌حل‌های منحصر به فرد برای مسائل می‌داند (نقل از جهانیان، شایسته، ۱۳۹۲).

پندی (۲۰۰۹) خلاقیت را پاسخی جدید، مناسب، صحیح و قابل دسترس، اکتشافی و ابتکاری، به منظور حل مسائل و مشکلات سازمان دانست.

تصمیمات حیاتی و حساسی در زمینه ساخت و طراحی محصولات یا خدمات جدید، اصلاح فرآیندهای کار، ورود به بازارهای تازه و مسائلی از این دست هستند، در این جاست که تصمیم‌گیری خلاق می‌تواند سازمان‌های خلاق را از سایر سازمان‌ها متمایز سازد. در بررسی که در آمریکا در سال ۱۹۹۶ صورت گرفت، معلوم گردید که حدود ۵۰ درصد از شرکت‌های بزرگ آمریکایی در صنایعی فعالیت دارند که به دلایلی دستخوش تلاطم چشم‌گیری بوده‌اند، در چنین شرایط نامطمئنی شرکت‌ها به دنبال وسیله‌ای برای بقا و رشد خود هستند، یعنی آن‌ها باید دائم به دنبال اخذ تصمیمات خلاق باشند تا در عرصه رقابت باقی بمانند. در جدول شماره ۱ چند مورد ویژگی‌های سازمان خلاق ذکر شده است (بهرام زاده، ۱۳۹۲).

زیبایی نظام آفرینش در این است که هر چیز در جای مناسب خود قرار گیرد. افراد در سازمان به عنوان منابع انسانی از ارزشمندترین منابع انسانی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با تلاش و ایجاد هماهنگی میان این منابع و بکارگیری صحیح و قرار گرفتن در محل مناسب همراه با دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمان را تحقق بخشید. لذا یکی از مباحثی که در این زمینه باید به آن توجه بیشتری شود قرار گرفتن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آن‌هاست (بیرامی، ۱۳۹۱).

عوامل متعددی بر خلاقیت کارکنان در سازمان تاثیر می‌گذارد که باشند که عوامل فردی، انگیزشی و محیطی بیشترین تاثیرگذاری را از لحاظ آماری دارند (صادقی، ۱۳۸۶). با ایجاد محیطی که پذیرای خلاقیت و آموزش افراد برای کسب دانش مورد نیاز خود، می‌توان به خلاقیت دست یافت. با بیش از دو دهه تحقیق در زمینه ارتباط بین محیط کار و خلاقیت که در آن ده‌ها سازمان و صدها فرد و گروه مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، می‌توان گفت که خلاقیت به شدت متأثر از محیط کسب و کار است که در این بین نقش مدیران و نگرش آنان به این مهم بسیار پررنگ می‌باشد (محرابی، ۱۳۹۱).

می‌توان بیان کرد که توانایی ایجاد و فکرهای نوین توسط انسان امکان پذیر است قدرت تصور خلاق انسان حد و مرزی ندارد. جان کثو استاد صاحب نظر دانشگاه هاروارد که شاگردانش مدیران موفق کمپانی‌های بزرگ هستند، یکی از سرمایه‌های اصلی شرکت را در هزاره سوم میلادی نیروی تخیل و تصمیم‌گیری خلاق کارکنان می‌داند. او معتقد است به جای آن که بگذاریم خلاقیت کارکنان بطور اتفاقی رشد کند مدیریت باید مانند سایر منابع سازمان به شکوفایی خلاقیت متوجه باشد و برای آن برنامه‌ریزی کند در واقع در دوره‌هایی که رقابت در بین شرکت‌ها بسیار شدید شده است حتی یک مشتری هم اهمیت دارد، در چنین شرایطی سازمان‌ها دائماً در معرض اخذ

جدول ۱: ویژگی‌های سازمان‌های خلاق

۱- رقابت کامل و فشرده است و فرهنگ سازمانی به گونه ای است که خلاقیت را تشویق می‌کند.
۲- دسترسی به مدیر به سهولت امکان پذیر است و مدیر بیش از آن که نقش رئیس و کنترل کننده را ایفا کند نقش یه مربی را به عهده دارد.
۳- کنترل رسمی و شدید به ندرت دیده می‌شود، سلسله مراتب سازمانی کوتاه است و ساختار سازمانی به مدل تخت گرایش دارد.
۴- کارکنان از کار خود در سازمان لذت می‌برند و آزادند تا موضوعات مورد علاقه خود را انتخاب نموده و روی آن کار کنند.
۵- تغییر در این سازمان ارزش مثبت تلقی می‌شود.
۶- کارکنان سازمان از احترام برخوردارند و باور دارند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان ترقی و صعود کنند.
۷- افراد خلاق و مهمتر از همه رهبری و مدیریت خلاق در سازمان فعال است.

رویه‌های اتخاذ شده در سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

گارنر و آوولیو (۲۰۱۱)، مطالعه‌ای بین شیوه رهبری و خلاقیت انجام دادند. در طی این تحقیقات مشخص گردید که رهبران نقش به‌سزایی در ایجاد خلاقیت کارکنان دارند و عاملی تاثیرگذار بر خلاقیت کارکنان می‌باشد.

هاک (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان رابطه بین خلاقیت و سبک رهبری در سازمان انجام دادند. نتایج نشان داد که کارکنانی که خود را بیشتر در فعالیت خلاقانه قرار می‌دهند، تعامل نزدیک با رهبران سازمان داشتند و نگرش رهبران باعث خلاقیت کارکنان می‌شود.

آوریل در سال ۱۹۹۹ و پورتر در سال ۲۰۰۷ در تحقیقات خود به این نتایج رسیدند که بین خلاقیت هیجانی و ابعاد آن (آمادگی، اثربخشی و اصالت) با نارسایی هیجانی و ابعاد آن (ناتوانایی در توصیف، تشخیص و جهت‌گیری بیرونی) رابطه وجود دارد. رابطه بداعت هیجانی با دشواری در توصیف هیجان مثبت و با جهت‌گیری بیرونی معنی‌دار و منفی بود، یافته‌ها نشان داد که افراد مبتلا به نارسایی هیجانی همانند افراد خلاق هیجانی در توصیف هیجان نقش دارند علت دشواری از پیچیدگی و بدیع بودن تجاربشان منشأ می‌گیرد.

پال تورنس (۲۰۰۸) یک مطالعه پژوهشی با عنوان تشخیص نقش جنسیت در تفکر خلاق انجام داد، نتایج مورد بررسی نشان داد که خلاقیت در بین مردان و زنان تفاوتی ندارد.

مدل مفهومی تحقیق

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین شایسته‌گزینی مدیران با خلاقیت کارکنان می‌باشد. مدل پژوهش بر اساس ادبیات و پیشینه تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

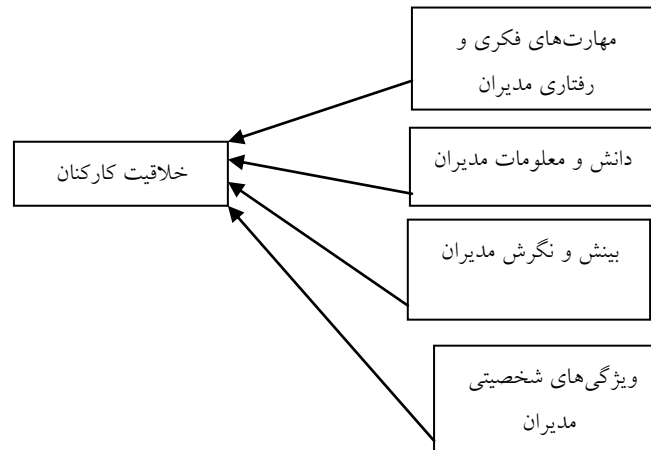
بردبار و شاکری در سال ۱۳۹۰ مقاله‌ای با عنوان «شناسایی مؤلفه‌ها و الگوهای شایستگی برای بهینه‌سازی مدل جانشین پروری» انجام دادند، نتایج تحقیقاتشان نشان داد که تحصیلات، تعهد سازمانی و نگرش مثبت رتبه‌های برتر در تعیین مؤلفه‌های شایستگی را دارند.

بردبار (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران در دانشگاه یزد انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که مهمترین عاملی که آن‌ها را به سمت عدم انتخاب شایسته مدیر گروه می‌برد، عدم توجه لازم به ویژگی‌های شخصیتی است. توجه به شاخص‌هایی مانند متمایل به چالشی بودن، سن، مقاومت در برابر فشار، شاداب و برونگرا بودن، تواضع و فروتنی و صبوری و شکیبایی این وضعیت را بهبود می‌بخشد.

تابلی (۱۳۹۰)، در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت کارکنان انجام داد به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.

حسینی در سال ۱۳۸۶ تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر برنامه آموزشی خلاقیت معلمان بر خلاقیت پیشرفت تحصیلی و خود پنداره دانش‌آموزان» انجام داد، جامعه آماری تحقیق ۳۰۰ نفر از دانش‌آموزان و معلمان بود نتایج تحقیق نشان داد که برنامه آموزشی خلاقیت معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر دارد اما تأثیر برنامه‌های آموزشی خلاقیت بر خود پنداره دانش‌آموزان رد شد.

علوی و همکاران در سال ۱۳۸۲ تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه خلاقیت کارکنان با جو سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری تحقیق ۳۸۴ نفر از کارکنان شرکت صنایع مس باهنر کرمان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین خلاقیت و مؤلفه‌های جو سازمانی که شامل اهداف سازمانی، پاداش‌های دریافتی کارکنان، نحوه ارتباط کارکنان و



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق بر اساس ادبیات تحقیق

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی همبستگی است. در این پژوهش مدل مفهومی، از ادبیات تحقیق استخراج و سپس طی مصاحبه با چند تن از اساتید و متخصصان رشته استخراج گردید.

جامعه آماری تحقیق از بین ۱۵۰ نفر کارکنان صدا و سیما استان گلستان، تعداد ۱۰۸ نفر به روش تصادفی ساده طبق جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. در مورد شایسته‌گزینی مدیران از پرسشنامه محقق ساخته که ۲۲ سؤال در مورد دانش و معلومات، بینش و نگرش، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فکری و رفتاری است، استفاده شده است. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا شدت ارتباط مؤلفه‌های شایستگی مدیران را با خلاقیت خود در سازمان بررسی کنند و در مورد خلاقیت کارکنان نیز از پرسشنامه محقق ساخته با ۱۷ سؤال که سؤالاتی در رابطه با تخصص، مهارت‌های تفکر خلاق، و انگیزش است، استفاده گردیده است.

پایایی پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ به وسیله نرم افزار spss ۲۰ سنجیده شده است. قابل ذکر است که

جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد، اساتید و متخصصان رشته روایی پرسشنامه را تایید نمودند.

برای تجزیه تحلیل داده در قسمت آمار توصیفی به بیان میانگین، انحراف استاندارد، توزیع فراوانی و جداول مربوط به آن پرداخته می‌شود. در قسمت آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرها و آزمون همبستگی پیرسون جهت معنادار بودن پژوهش با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شده است.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین مهارت‌های فکری و رفتاری مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین دانش و معلومات مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین بینش و نگرش مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: آلفای کرونباخ

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
پرسشنامه خلاقیت	۱۷	۰/۷۷۶
پرسشنامه شایسته‌گزینی	۲۲	۰/۷۸۱

با توجه به مقادیر آلفا، پایایی پرسشنامه خوب است.

جهت بررسی نرمال بودن داده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید، چون داده‌ها نرمال بودند از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه داده‌ها استفاده شد، که نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف به صورت زیر است:

جدول ۵: آزمون k-s

متغیرها	مهارت‌های فکری و رفتاری	ویژگی‌های شخصیتی	دانش و معلومات	پیش و ترغیب	خلاقیت
آماره کولموگروف	۱/۷۸۱	۱/۰۱۶	۱/۰۵۲	۱/۰۲۶	۱/۰۴۸
سطح معنی‌داری	۰/۷۲۱	۰/۱۰۵	۰/۲۱۴	۰/۸۴۰	۰/۱۹۹

نتایج نشان می‌دهد فرض صفر پژوهش که مربوط به نرمال بودن توزیع است تأیید می‌شود، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که تمام متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند، چون سطح معناداری تمام متغیرها از سطح خطا بالاتر است. بنابراین برای تجزیه تحلیل فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک، یعنی آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

فرضیه اصلی: بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: سطح تحصیلات در خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی ششم: جنسیت در خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.

یافته‌های تحقیق

طبق آمار توصیفی، نتایج جدول نشان می‌دهد ۵۰ نفر از شرکت کنندگان مرد و ۵۸ نفر از شرکت کنندگان زن هستند. جداول ۲ و ۳ آمار توصیفی مربوط به توزیع شرکت کنندگان بر حسب جنسیت و تحصیلات نشان می‌دهد.

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت شرکت کنندگان

متغیرها	فراوانی	درصد
مرد	۵۰	۴۶/۳
زن	۵۸	۵۳/۷
کل	۱۰۸	۱۰۰

جدول ۳: توزیع شرکت کنندگان بر حسب تحصیلات

گروه	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۵	۱۳/۹
فوق دیپلم	۱۹	۱۷/۶
لیسانس	۵۰	۴۶/۳
فوق لیسانس	۱۹	۱۷/۱۶
دکتر	۵	۴/۶
کل	۱۰۸	۱۰۰

در این پژوهش پایایی پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ بررسی گردید. هرچقدر مقدار آلفا به یک نزدیکتر باشد نشان از پایایی بیشتر پرسشنامه دارد، اگر مقدار آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد پایایی خوب و اگر ۰/۵ تا ۰/۷ باشد پایایی متوسط و اگر کمتر از ۰/۵ باشد پرسشنامه فاقد پایایی لازم است، نتایج آزمون آلفای کرونباخ پژوهش به شرح زیر است:

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی

متغیرها	تعداد	درجه آزادی	مقدار همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
شایسته‌گزینی و خلاقیت	۱۰۸	۱۰۵	۰/۷۷۸	۰/۰۰۰	تایید

بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت رابطه وجود ندارد: H_0
 بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت رابطه وجود دارد: H_1
 جدول شماره ۶ نتایج آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهد
 فرضیه فرعی اول: بین مهارت‌های فکری و رفتاری مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. جدول شماره ۷ نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول را نشان می‌دهد.
 فرضیه فرعی دوم: بین دانش و معلومات مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. جدول شماره ۸ نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم را نشان می‌دهد.
 فرضیه فرعی سوم: بین بینش و نگرش مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. جدول شماره ۹ نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم را نشان می‌دهد.
 فرضیه فرعی چهارم: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. جدول شماره ۱۰ نتایج مربوط به فرضیه فرعی چهارم را نشان می‌دهد.

جدول ۷: آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه فرعی اول

متغیرها	تعداد	درجه آزادی	مقدار همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
مهارت‌های فکری و رفتاری خلاقیت	۱۰۸	۱۰۵	۰/۳۲۷	۰/۰۱	تایید

جدول ۸: آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه فرعی دوم

متغیرها	تعداد	درجه آزادی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
دانش و معلومات خلاقیت	۱۰۸	۱۰۵	۰/۳۸۷	۰/۰۰۰	تایید

جدول ۹: آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه فرعی سوم

متغیرها	تعداد	درجه آزادی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
بینش و نگرش خلاقیت	۱۰۸	۱۰۵	۰/۲۵۱	۰/۰۰۹	تایید

جدول ۱۰: آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه فرعی چهارم

متغیرها	تعداد	درجه آزادی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت	۱۰۸	۱۰۵	۰/۲۰۲	۰/۰۳۶	تایید

جدول ۱۱: آزمون آنوا مربوط به فرضیه پنجم

منبع واریانس	مجموعه مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری	نتیجه
بین گروهی	۱۷۲۸/۴۶۸	۴	۴۳۲/۱۱۷	۰/۵۰۱	۰/۷۳۵	رد
درون گروهی	۸۸۸۴۹/۱۶	۱۰۳	۸۶۲/۶۱۳			

جدول ۱۲: آزمون T دو نمونه مستقل

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	نتیجه
مردان	۵۰	۶۶/۶۸	۵۹/۲۵	۰/۲۹۲	رد
زنان	۵۸	۶۰/۷	۷۶۶/۳۱	۰/۲۸۴	

فرضیه فرعی پنجم: سطح تحصیلات در خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. سطح تحصیلات کارکنان در این پژوهش به پنج دسته تقسیم شده است: (دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری).

برای بررسی این فرضیه از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج آزمون آنوا طبق جدول شماره ۱۱ به شرح زیر است.

فرضیه فرعی ششم: جنسیت در خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. برای انجام این فرضیه از آزمون T دو نمونه مستقل استفاده شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتیجه فرضیه اصلی نشان داد بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد. لذا داشتن مدیران شایسته، خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد و اگر در سازمانها مدیران شایسته و زبده انتخاب شوند قطعاً می‌توانند بسیار از مشکلات سازمانها و نهادها کم رنگ‌تر و یا حل خواهد شد.

نتیجه فرضیه فرعی اول مشخص نمود که بین مهارت‌های فکری و رفتاری با خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد اگر مدیران از مهارت‌های فکری و رفتاری خوبی برخوردار باشند می‌توانند، خلاقیت کارکنان را ارتقا دهند.

طبق نتیجه فرضیه فرعی دوم بین دانش و معلومات مدیران با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش دانش و معلومات مدیران، سطح خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد و اگر سطح دانش و معلومات مدیران بالا رود خلاقیت کارکنان ارتقاء می‌یابد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم رابطه بین بینش و نگرش مدیران با خلاقیت کارکنان را تایید کرد. می‌توان نتیجه گرفت با ارتقاء بینش و نگرش مدیران خلاقیت کارکنان شکوفاتر خواهد شد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد، یعنی ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند خلاقیت کارکنان را ارتقاء دهد.

طبق نتایج فرضیه‌های فرعی پنجم و ششم مشخص شد سطح تحصیلات و جنسیت بر خلاقیت تأثیری ندارد.

نتایج این تحقیق با مطالعات تایلی (۱۳۹۰)، هاک (۱۳۸۹)، گارنر و آوولیو (۲۰۱۱) و تورنس (۲۰۰۸) همخوانی دارد. نتایج این تحقیق و مطالعات پیشین تایید کردند که سازمان‌ها به واقع به رهبری شایسته نیاز دارند که در ایجاد و نگهداری فرهنگ خلاقیت و در ترغیب و به وجود آوردن انگیزه برای رفتار خلاق افراد در گروه‌های سازمانی کوشا باشند چراکه یکی از مشکلات اساسی در اجرای موفقیت‌آمیز خلاقیت در

شایسته‌گزینی انجام شود. پس لازم است برای استقرار نظام شایسته‌سالاری گام‌های اساسی و مهمی برداشت که موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

- احیای سیستم شایسته‌سالاری و انتخاب و انتصاب مدیران شایسته بر پایه معیارهای اسلامی
- ایجاد ضوابط قانونمند با ضمانت اجرایی کافی برای انتصاب شایستگان
- شناسایی و آماده‌سازی افراد شایسته جهت بهره‌گیری از تجارب آنها
- ایجاد بستر مناسب جهت ترویج شایسته‌گزینی و پرورش شایستگان
- پذیرش و استقبال از ایده‌ها و نظریه‌ها جدید و کاربردی کارکنان از سوی مدیران مربوطه جهت ایجاد خلاقیت در کارکنان
- جذب و نگه‌داشت کارکنان خلاق به منظور پرورش شایستگی‌های آنان
- استقبال رهبران سازمان از تغییر پذیری کارکنان و دادن پاداش به ایده‌های خلاق عملی
- فراهم کردن زمینه مساعد برای خلاقیت کارکنان و مشارکت دادن بیشتر آنان، تغییر ساختار سازمانی، گسترش مؤلفه‌های خلاقیت نیز از صدها موردی است که مدیران با ایجاد آن، می‌توانند سازمان را همگام با تغییرات محیطی پیش برند اثربخشی بیشتر سازمان‌ها را موجب شوند.

منابع و مأخذ

- Alavi, HR. & khazri, M. Ghezeh, A. (2003). The relationship between organization climate and employee creativity. *Quarterly Journal outlook Business Management*, (8,7) : 133-160. (in Persian)
- Arabi, M. & Mosavi, S. (2009). Strategic knowledge management model for research centers performance promotion. *Quarterly Journal research and planning in higher education*, 51. (in Persian)
- Askari, M. (2007). Effect of creative teaching method on creativity of students in fourth grade girl. *Psychological research*, 10(3-4): 82-97. (in Persian)

بین منابع انسانی نبودن مدیران شایسته و عدم بهره‌گیری سازمان از رهبرانی زبده و توانا است. هرگاه در رأس سازمان‌ها مدیرانی شایسته، بالیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. به همین دلیل مدیران شایسته یک سرمایه استراتژیک محسوب میشوند. مدیران در سازمان‌ها وظیفه دارند با برقراری روابط انسانی قوی، منابع انسانی را در راستای اهداف انسانی و مأموریت‌های سازمانی راهنمایی و هدایت نمایند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین نیازمند آن است که انتخاب و انتصاب مدیران براساس شایستگی و نظام شایسته‌سالاری صورت پذیرد. به دلیل اینکه شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی باعث شده، فضای رقابتی فشرده‌ای ایجاد گردد، لذا سازمان‌ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق بهره‌گیرند. لازمه همگام شدن با تغییرات و تحولات محیطی، داشتن رهبری شایسته است، چراکه هرگاه در سازمان مدیرانی شایسته، بالیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. در واقع مدیران شایسته می‌توانند استعدادها و لیاقت‌های کارکنان را ترویج و یا تشویق کند و یا رفتار و عملکردشان می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. با توجه به تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی و صنعت بسیاری از سازمان‌ها را بر آن داشته تا اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت هدایت کنند.

اگر مدیران ما دارای افقی بلند نسبت به مسائل سازمان باشند، قادر خواهند بود روابط انسانی قوی در سازمان برقرار کنند و منابع انسانی را در جهت اهداف انسانی و مأموریت‌های سازمانی هدایت کنند. توفیق در این نقش نیازمند آن است که انتخاب مدیران بر اساس

- Sadeghi, A. Amiri, M. (2007). Innovation system approach. Tehran:University of Emam Hosein. (in Persian)
- Salehi, m. &Qultash, A. (2013). The relationship between creativity and empowerment partnerships with faculty members of islamik azad university. Quarterly Journal of new approaches in educational administration, (15): 99-116. (in Persian)
- Seyedjavadin, S. R. (1994). manpower planning. Tehran, University of Tehran press (UTP). (in persian)
- Shamkhani, Ej. &Jeihoonian, A. (2012). A looking at the one knows why nahjjobalghe. Quarterly Journal of Report Hhsvn, (37): 100-112. (in Persian)
- Talab Bidokhti, A. & Anvari, A. (2004). Innovation and creativity in individuals and organizations. Monthly plan, 14(152): 21-25. (in Persian)
- Taslimi, s. &Raei, R. (2012). Desiyn and defining the competence of the national project manager with a focus on risk. Quarterly Journal of Public Administration, 5(4): 57-87. (in Persian)
- Bahramzadeh, H. (2013). Creativity, innovation and power of vision. Khorasan Shomali: Yord. (in Persian)
- Bell, D. (1990). Mapping the Employment Occupation. Uk: ENTO
- Birami, M. (2011). Meritocracy role in the management. Quarterly Journal of kurdistsn security, 3(9): 1-27. (in Persian)
- Bordbar, Gh. &Shakeri, F. (2014). Analysis quality management department azad university. Quarterly Journal of Production Management.2(20): 101-119. (in Persian)
- Ghaedi, V. &Ghorchiyan, N. (2012). The relationship between commitment to the creative directors of secondary school In bushehr. Quarterly Journal of New Approaches In Educational Administration, (13): 99-108. (in Persian)
- Haq, A. & Ahmad, A. & Muhammad U. & Syed Tahir, H. (2010). Mediation Role of Employee Engagement in Creative Work Process on the Relationship of Transformational Leadership and Employee Creativity. European Journal of Economics, Finance and Administrative, Issue 25. (in Persian)
- Hornby, D. &Thomas, R. (1989). Toward a Better Standard of Management in Personal Management. NEW YORK: John Wiley sons.
- Hoseini, A. (2007). Evaluating the effect of teachers creativity training program on creative student academic achievement and self-concept. Quarterly Journal of Educational Innovation, 6(23): 147-168. (in Persian)
- Jahanian, R. (2015). The relationship between intellectual capital and innovation of human resources. Quarterly Journal innovation and creativity in the humamities, 5(1): 65-92. (in Persian)
- Katz, Rl. (1995). Skills of an Effective Administrator: Harvard business review, 331.
- Latifiyan, M. &Delavarpoor, M. (2012). Investigate the relationship between attachment style and mental helth and motional creativity mediation. Quarterly Journal of cognitive science, 14(54): 45-62. (in Persian)
- Mihrabi, J. & Rahnama, A. & Dorosti, A. & Alae, A. (2012). The relationship between creativity and organizational effectiveness, Behavioral scinces. 4(11): 43-60. (in Persian)
- Monica, Hu. (2010). Developing a core competency model of innovative culinary development. International Journal of Hospitality Management, 29 (4): 582-590.
- Pir Khaefi, A. (2005). Creative (principle and methods of cultivation. Tehran: [Qoqnoos](#). (in Persian)
- Rezayian. A. (2002). Principles organization and management. Tehran. (in Persian)

