

بررسی تاثیرگذاری خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی

(مورد مطالعه: شهرداری تهران)

فاطمه نژاد انصاری کوچصفهانی

دکترای پزشکی، واحد دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی تاثیرگذاری خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در شهرداری تهران پرداخته شد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شهرداری تهران می باشد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده میشود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تایید شده برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها تاثیرگذاری خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی مورد تایید قرار داد.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت سازمانی، کارآیی سازمانی، درگیری شغلی

مقدمه:

خلاقیت و نوآوری لازمه و پیش‌درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از متون و تکنیک‌های آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای مدیران کارکنان و پژوهشگران علاقه‌منداست. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان و با تبع افزایش عملکرد منجر گردد (سمیمووا^۱، ۲۰۱۱). امروزه هر سازمانی با تقویت خلاقیت سعی در افزایش سرعت پیشرفت و مشکل‌گشایی هر چه سریع‌تر دارد. در چنین شرایطی زمینه وسیع و درعین‌حال اساسی پیشرفت در جنبه‌های گوناگون تولید و ارائه خدمات، خلاقیت و نوآوری است که لازم است سریعاً فعالیت درزمینه افزایش آن توسعه یابد (رونینگز^۲، ۲۰۱۴).

سازمان‌های قرن بیست و یکم با جریان بی‌نظیری از دگرگونی در محیط اطراف خود مواجه هستند و محیط کاری آن‌ها با عواملی مانند شتاب زیاد تغییر، قطعیت نداشتن و غیر قابل پیشبینی بودن جریان‌ات محیطی، توصیف می‌شود. امروزه بیشتر مدیران در جست‌وجوی دستیابی به راهکار مؤثرتری برای سازمان‌های خود هستند تا به آن‌ها کمک کند خود را با محیط پویا و متغیر حاکم، هماهنگ و سازگار کنند (ارجمند، ۱۳۹۶). کاهش هزینه‌ها به منظور کسب سودآوری، توسط شرکت‌ها انجام گرفته است، در این راستا خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های نو توسط مدیران و کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و جایگاه والایی را در سازمان به خود اختصاص داده است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند (بهرامی، ۱۳۹۷).

در این عصر ضمن تلاش‌های بسیاری که در زمینه ساختاردهی و مهندسی مجدد فرایندها و همچنین کاهش هزینه‌ها به منظور کسب سودآوری، توسط شرکت‌ها انجام گرفته است، در این راستا خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های نو توسط مدیران و کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و جایگاه والایی را در سازمان به خود اختصاص داده است (فرسانی^۳، ۲۰۱۲). امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند در تحقیق حاضر به بررسی تاثیرگذاری خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در شهرداری تهران می‌پردازیم.

بیان مسئله

در دنیای پیچیده کنونی که شاهد رقابت‌های بسیار فشرده جوامع گوناگون برای دستیابی به جدیدترین فن‌آوری و منابع قدرت هستیم افراد تیزهوش-خلاق و صاحبان اندیشه نو و تفکر واگرا به مثابه گران‌بهاترین سرمایه‌ها از جایگاه بسیار والا و ارزشمندی برخوردار هستند. در چنین عصری باید برای اداره سازمان‌های گوناگون اجتماعی-فرهنگی اقتصادی و آموزش به نوآوری و نوجویی و نوخواهی و بهره‌گیری از دست‌آوردهای اخلاقی علمی و فنی بشر همت گماشت و راه را برای نوآوری و ارائه طرح‌های مناسب در این سازمانها هموار کرد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۵).

سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیر هستند تا جهت حفظ بقا و داشتن مزیت رقابتی، سازمانی خلاق و نوآور شوند؛ به گونه‌ای که خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده سازند. بر اساس این استدلال، کشورهای صنعتی بر آموزش خلاقیت تأکید بسیار داشته و در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر که رهیافت‌های بدیع و خلاقانه‌ای را برای مسایل

¹ Smimova² Runing et al³ Farsani

پیچیده ارایه می‌دارند، توجه خاص مبذول داشته. جامعه که نتواند از نعمت خلاقیت و ابداع نهایت استفاده را ببرد و بسیار تأسف بارتر آنکه به فکر سرکوب کردن آن نماید، انسان دیگر موهبت اشرف بودن مخلوقات خود را از دست خواهد داد؛ و این یک دلیل کافی است تا آموزش و پرورش خلاق برای هر جامعه‌ای در اولویت قرار گیرد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۷).

اگر سازمان‌ها می‌خواهند در محیط کسب و کار پویا و در یک وضعیت رقابتی باقی بمانند، بایستی آمادگی برای تغییر را به عنوان عنصر کلیدی در سازمانهای امروزی داشته باشند (نجفی، رحیمیان و باشکوه، ۱۳۹۵). تحولات سریع عصر کنونی ما، نیازمند حل مسائل و مشکلات به گونه‌ای خلاق است. هرچند علم، توسعه و پیشرفت نیاز اولیه‌ی بشر امروزی است، ولی باید دانست که علم به خودی خود، ضامن حل بسیاری از مسائل و مشکلات آینده‌ای که ما با آنها مواجه خواهیم شد نیست، تنها نیروی فوق العاده و قدرتمند خلاقیت است که می‌تواند مسائل و مشکلات را به طرز خارق العاده‌ای از سر راه بشر بردارد (علیزاده، ۱۳۹۸).

امروزه جامعه بیش از هر زمان دیگر به افراد هوشمند و خلاق نیاز دارد هر قدر جهانی که در آن زندگی می‌کنیم پیچیده تر می‌شود نیاز به شناسایی و پرورش ذهن‌های خلاق و آفریننده نیز بیشتر و شدیدتر می‌گردد به همین دلیل در شرایط کنونی مسئله خلاقیت از مهم ترین مسائل در قلمرو روانشناسی سازمانی است با توجه به این امر باید مدیرانی مبتکر و خلاق را برای رده‌های متفاوت مدیریت برگزید مدیران توانمندی که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت‌های کارکنان فراهم آورند. از وظایف مدیران کشف و شناسایی ذهن‌های خلاق در سازمان و حمایت از آن و ایجاد امنیت در رضایت شغلی و انگیزش در این کارکنان در جهت استفاده از افکارشان در سازمان است. توجه به خلاقیت و به همراه آن محصول این فرآیند یعنی نوآوری، در سازمانها موجب بالا بردن سطح اثرگذاری و کار آیی عملیات سازمان گردیده و در نهایت موجبات بهبود عملکرد سازمانی فراهم می‌شود. در این تحقیق ما به در تحقیق حاضر به بررسی تاثیرگذاری خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در شهرداری تهران می‌پردازیم لذا سؤال اصلی تحقیق این است که آیا خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در شهرداری تهران تأثیر دارد؟

پیشینه تحقیقات انجام شده:

-عزیزی و همکاران (۱۳۹۸) به تحقیقی تحت عنوان "بررسی زمینه‌ها و عوامل خلاقیت در تدریس معلمان خلاق در مدارس روستایی" پرداختند. هدف این پژوهش مطالعه زمینه‌ها و عوامل خلاقیت در تدریس معلمان خلاق در مناطق روستایی استان کردستان بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که خلاقیت در تدریس معلمان روستایی را می‌توان متأثر از سه دسته از عوامل مشتمل بر عوامل فردی (تجربه و تحصیلات، علاقه و انگیزه، وجدان کاری) عوامل فرهنگی (توجه به تفاوت‌های فرهنگی مناطق مختلف، محدودیت‌های فرهنگی مناطق محروم) و عوامل اداری (ساختار، مدیر مدرسه و همکاران) دانست.

-تابلی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز» به این نتایج دست یافت که بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. سبک‌های رهبری تحول‌آفرین که شامل نفوذ آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است رابطه معنادار و مستقیم با خلاقیت کارکنان دارند.

-رزاق هریس (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان "خلاقیت و نوآوری کارآفرینان در پیشبرد اهداف بازار و توسعه اقتصادی کشور" انجام داده است. هدف مقاله حاضر نیز بررسی نقش خلاقیت و نوآوری کارآفرینان در پیشبرد اهداف بازار و توسعه اقتصادی کشور

می‌باشد و بدین منظور از کتب و مقالات داخلی و خارجی استفاده گردید. در این راستا نیز به دیدگاه برخی از صاحب‌نظران اشاره و سپس به تفاوت خلاقیت و نوآوری پرداخته در نهایت تحلیل اقتصاد کلان و اهمیت آن برای کارآفرینان بیان می‌شود. نتایج تحقیق بیانگر آن است که کارآفرینی موجب افزایش بهره‌وری، ثروت، رفاه، اشتغال‌زایی و توسعه اقتصادی شده که برای تحقق این عوامل دولت می‌بایستی گام‌هایی برای رشد و شکوفایی خلاقیت و نوآوری کارآفرینان برداشته و درصدد رفع موانع موجود باشد.

- سنبرچی^۴ (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان "بررسی گرایش تفکر خلاق معلمان ریاضی آینده نگر از نظر متغیرهای مختلف" انجام داده است. با توجه به نتایج به دست آمده، اعلام شد که گرایشهای تفکر خلاق معلمان ریاضی آینده نگر در گروه متشکل از محدوده "خوب" در بخش نمره کل بودند، نکته قابل توجه این نکته که باید به معلمان ریاضی آینده نگر فرصت‌هایی برای توسعه مهارت‌های تفکر خلاق داده شود و زمان بیشتری برای طراحی محصولات خلاق داشته باشد. اگرچه هر یک از افراد دارای مهارت‌های تفکر خلاق هستند، اما تعیین اینکه چگونه با استفاده از تمایل مهارت‌های تفکر خلاق و عواملی که این گرایش را فعال می‌کند، تعیین می‌شود، مطابق با متغیرهای مختلف تغییر می‌کند.

- لاپینیو و دومسین^۵ (۲۰۱۴) در مطالعه دیدگاه ۲۶۱ کارمند لیتوانیایی در خصوص مفهوم خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن نتیجه گرفتند که خلاقیت کارکنان متأثر از عواملی چون خودکارآمدی خلاقانه، انگیزه درونی سازی هدف برای عمل آموزشی و پداگوژیک و احساسات مثبت است. آنها همچنین دریافتند که علاوه بر اهمیت دسترسی کارکنان به منابع کافی، زمینه اجتماعی نیز در تسهیل خلاقیت شخصی کارکنان بسیار اهمیت دارد.

- ما و چنگ^۶ (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان با نقش میانجی به اشتراک گذاری دانش و خود-کارآمدی" انجام داده است. در این تحقیق با استفاده از تئوری تبادل اجتماعی و نظریه یادگیری اجتماعی، تأثیر رهبری اخلاقی بر خلاقیت کارکنان از طریق میانجیگری اشتراک دانش و خودکارآمدی مورد بررسی قرار دادیم. در نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد. با استفاده از یک مدل میانجی گری چندگانه نقش میانجی به اشتراک گذاری دانش و خود-کارآمدی در تأثیر رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان تایید شد.

فرضیه تحقیق:

فرضیه اصلی

خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی

۱- خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

۲- خلاقیت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنی داری دارد.

۳- کارآیی سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنی داری دارد.

⁴ Cenberci

⁵ Lapeniene and Dumciene

⁶ MA AND CHENG

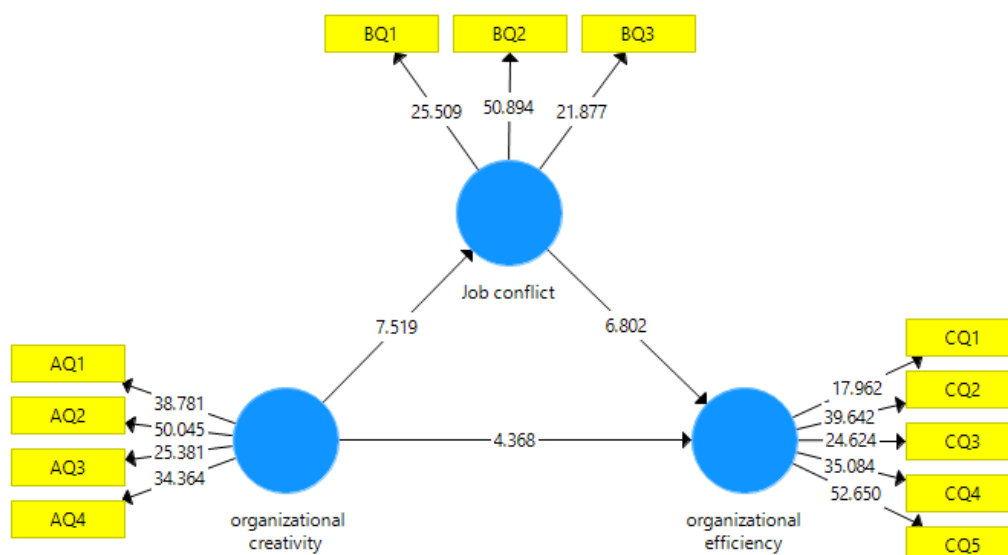
روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرداری تهران می باشند که تعداد آنها حدود ۲۵۰۰۰ نفر میباشد که با استفاده از جدول مورگان نیز تعداد نمونه ۳۷۹ نفر تعیین می شود و برای نمونه گیری نیز در این تحقیق از روش تصادفی ساده استفاده میشود. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۰) محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تایید شده برخوردار است. در این تحقیق برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

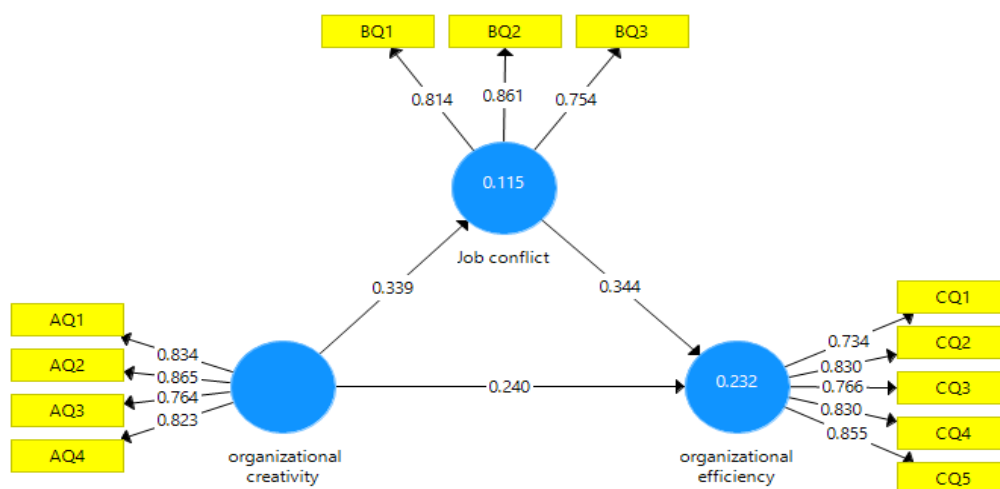
تجزیه تحلیل داده ها و آزمون فرضیات

در این پژوهش برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه های تحقیق



بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی تاثیر معنی داری دارد.

- بررسی نقش میانجی متغیر درگیری شغلی

در این بخش نقش میانجی متغیر درگیری شغلی سنجیده می شود. برای آزمون ارتباط یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوئل^۷ وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود و از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}}$$

که در آن

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون سوئل متغیر درگیری شغلی

a	b	S _a	S _b	z-value
۰,۳۳۹	۰,۳۴۴	۰,۰۴۵	۰,۰۵۱	۵,۰۴

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z-value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر درگیری شغلی می باشد لذا در مجموع فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی تاثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۱- نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق

نتیجه پیش بینی	T-VALUE	ضریب مسیر	فرضیه	فرضیه های فرعی
۹۹٪ تأیید	۴,۳۶۸	۰,۲۴۰	خلاقیت سازمانی بر کارآیی سازمانی تاثیر معنی داری دارد	اول
۹۹٪ تأیید	۷,۵۱۹	۰,۳۳۹	خلاقیت سازمانی بر درگیری شغلی تاثیر معنی داری دارد	دوم
۹۹٪ تأیید	۶,۸۰۲	۰,۳۴۴	درگیری شغلی بر کارآیی سازمانی تاثیر معنی داری دارد	سوم

⁷ Sobel Test

نتیجه گیری و پیشنهادات:

-با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه های تحقیق، پیشنهاد می شود جلسه هایی در شهرداری تهران تشکیل داده شود که اهداف سازمان را برای کارکنان مشخص کنند، چشم انداز و اهداف کلان تحول را به تفصیل بیان کنند به ایجاد اعتماد به اهداف سازمانی، ترسیم اهداف سازمانی روشن توجه کند و در طول اجرای برنامه های سازمان، حضوری فعال و مشهود داشته باشند تا کارکنان بتوانند همواره از توانایی و خلاقیت های خود در راه اعتلای سازمان استفاده کنند و در سازمان به کارکنان استقلال و آزادی عمل بیشتری داده شود و از ایده های جدید آن ها استقبال کنند تا آنان بتوانند استعداد های بالقوه ی خود را به فعلیت برسانند و در کار خود نوآوری داشته باشند و مدیران در سازمان از ابزارهای انگیزشی مناسب برای تحول و نوآوری و ایجاد فضایی آرام، سالم، پویا و ایمن استفاده کنند و با ارائه ی برنامه هایی برای بالاتر بردن سطح فرهنگ نوآوری سازمانی و افزایش خلاقیت و عدم مقاومت در برابر تغییر آن ها تلاش شود تا با به کارگیری خلاقیت و نوآوری کارکنان شاهد بهبود عملکرد خود و در رایتای آن کارایی سازمانی شوند.

فهرست منابع

- ارجمند، آرش و تیرگر، هدایت (۱۳۹۶). بررسی نحوه تصمیم گیری و ارتباط سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان، مجله مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، شماره ۴، ص ۱۱۸-۱۰۷.
- بهرامی، شهاب (۱۳۹۷). رابطه شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی، نقش میانجی گر رفتار سازمانی مثبت، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، سال پنجم، شماره ۱، ص ۸۵-۱۰۲.
- صادقی، مختار و اسعد رحیمی (۱۳۹۵). بررسی میزان خلاقیت معلمان در تدریس و ارائه راهکارهای برای بهبود آن، هفتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق
- علیزاده، وحید (۱۳۹۸). رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره نهم، شماره ۳، ص ۲۳-۱.
- مرادی، علی؛ سید احسان محمدی فرد؛ مجتبی چادر کافوری و مهدی زارع کمالی (۱۳۹۷). نقش معلمان در پرورش خلاقیت دانش آموزان، سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات روانشناسی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه،
- نجفی، علی؛ رحیمیان، حمید؛ باشکوه، اکبر (۱۳۹۵). بررسی روابط بین فرهنگ یادگیری و انگیزش با آمادگی برای تغییر سازمانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، مجله علمی-پژوهشی پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۱۶ از ۱۳۹-۱۱۴.

-Caldwell, R. (2012). Leadership and Learning: A Critical Reexamination of Senge's Learning Organization. *Systemic Practice and Action Research*, 25 (1), 39-55.

-Cenberci, S. (2018). The Investigation of the Creative Thinking Tendency of Prospective Mathematics Teachers in Terms of Different Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (9), 78-85

-Lapeniene, D. Dumciene, A. (2014). Teachers' Creativity: Different Approaches and Similar Results. 5th World Conference Educational Sciences 2013. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116 (2014): 279 – 284.

- Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self-efficacy as mediators. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41 (9), 1409-141942.
- Runing S, Hunik Sri; Harsono, Mugi & Haryono, Tulus (2014). The Relationship between Strategy Orientation and Marketing Performance: The Role of Organizational Change Capability. *American International Journal of Contemporary Research*, No. 1, 221-229.
- Smimova M. Naudé, P. Henneberg, S. C. Mouzas, S & Kouchtch, S. P (2011). The impact of market orientation on the development of relational capabilities and performance outcomes: the case of Russian industrial firms. *Industrial Marketing Management*, 40, 44-53.