

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

در رشته روانشناسی صنعتی سازمانی

**عنوان:**

**رابطه توانمند سازی و جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری**

**کارکنان پتروشیمی شیراز**

**استاد راهنما:**

**دکتر عبادالله احمدی**

**استاد مشاور:**

**دکتر حسین حاتمی**

**نگارش: فاطمه شاه نعمت الهی**

**تابستان ۱۳۸۹**

تقدیم به سر فصل همه خوبی ها

روان شادیدرم

آنکه محبتش در خاطر من، خاطرش در یاد من و یادش در دلم زنده است.

مادرم

که در طول این سالها به کرد شمع وجودم سوخت. بوسه بردت هایش می زنم و آرزو مند روزی، هستم که بتوانم گوشه ای از زحماتش را

جبران کنم.

وزیباترین نغمه زندگیم.

پاس و شکر به درگاه خداوندی که اوقاد مطلق است.

روزهایی که حسنی مرا تحت تاثیر قرار داده بود، نمودهای استادانه‌های فریخته‌ام جناب آقای دکتر عبداله احمدی برای من امید

بخش و ناجی من بود. پس ارج می‌نهم زحمات ایشان را، باشد که به پاس این محبت‌های بی‌دیغ، لطف خداوندی، همواره قرین

زندگی ایشان گردد. و نیز از استاد کراتقدر جناب آقای دکتر حسین حاتمی، کمال شکر را دارم که مشاوره‌های ایشان همانند چراغی در

دل تاریکی فراهم بود و من را در تپه و تدوین این پژوهش یاری کرد. همچنین مدیر گروه محترم سرکار خانم دکتر حسینی و از کمک‌های

بی‌شائبه ایشان بهره‌مند گشتم که همیشه با بندگان‌های مهربانشان گرمی و خلوص را به ما هدیه داده‌اند. و جناب آقای دکتر بزرگر که توانایی‌های

ایشان تسهیل‌کننده را هم بوده است. مراتب سپاسگزاری خود را اعلام می‌نمایم.

## چکیده

افزایش بهره وری در سازمانها با بکارگیری روشها و راهکارهای مناسب مورد توجه همه مدیران در تمامی سالهای فعالیتشان بوده است. این تحقیق تحت عنوان بررسی توانمندسازی و جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری کارکنان پتروشیمی شیراز در سال ۸۹، با عنایت به پنج فرضیه تحقیق، یک فرض اصلی و چهار فرض فرعی تدوین شده است. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق نهمصد نفر از کارکنان پتروشیمی شیراز می‌باشند که تعداد نمونه مورد پژوهش بر اساس جدول مورگان دویست و بیست نفر از کارکنان پتروشیمی شیراز می‌باشند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای از بین کارکنان پتروشیمی شیراز انتخاب شده اند جهت جمع آوری داده‌ها و اطلاعات این تحقیق از پرسشنامه‌های توانمندسازی، پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه و پرسشنامه بهره‌وری استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو شیوه آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده شده است. در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه در بین توانمندسازی و جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری کارکنان پتروشیمی شیراز ارتباط معناداری بین آنها وجود دارد. در فرضیه دوم بین توانمندسازی با بهره‌وری رابطه‌ای مثبت و معنی داری را نشان می‌دهد. در فرضیه سوم بین جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد. در فرضیه چهارم مؤلفه‌های توانمندسازی بهره‌وری را پیش بینی می‌نمایند و فرضیه چهارم مورد تایید قرار می‌گیرد. در فرضیه پنجم مؤلفه‌های جو سازمانی نوآورانه بهره‌وری را پیش بینی می‌نمایند و فرضیه پنجم مورد تایید قرار می‌گیرد.

کلیدواژه: توانمندسازی، جو سازمانی نوآورانه، بهره‌وری.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه ۱-۱	۲
بیان مسال تحقیق ۲-۱	۴
اهمیت و ضرورت مساله تحقیق ۳-۱	۷
اهداف تحقیق ۴-۱	۸
فرضیه های تحقیق ۵-۱	۹
تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیر ها ۶-۱	۹

### فصل دوم: چهار چوب نظری و پیشینه تحقیق

مقدمه ۱-۲	۱۲
تاریخچه توا مند سازی ۱-۱-۲	۱۲
تعاریف توانمندی سازی نیروی انسانی ۲-۱-۲	۱۴
رویکرد های توانمندی سازی ۳-۱-۲	۲۰
شرایط سازمانی زمینه ساز توانمندی سازی کارکنان ۴-۱-۲	۲۵
ویژگی های سازمان های یادگیرنده ۵-۱-۲	۲۸
مفهوم نوآوری ۶-۱-۲	۲۹
انواع نوآوری ۷-۱-۲	۳۰
مدلهای نوآوری سازمانی ۸-۱-۲	۳۲
منابع و فرصتهای نوآوری ۹-۱-۲	۳۳

فرصتهای خارجی در محیط علمی و اجتماعی ۱-۲-۱۰.....	۳۴
فرا بند و مراحل نوآوری ۱-۲-۱۱.....	۳۵
ویژگیهای فرا بند نوآوری ۱-۲-۱۲.....	۳۶
نظریه های نوآوری ۱-۲-۱۳.....	۳۶
عوامل و موانع موثر بر نوآوری ۱-۲-۱۴.....	۴۰
موقعیت های محیطی و سازمانی لازم برای ظهور نوآوری ۱-۲-۱۵.....	۴۳
ایجاد جوی مناسب برای نوآوری در سازمان ۱-۲-۱۶.....	۴۸
تاریخچه بهره وری ۱-۲-۱۷.....	۴۹
تعاریف و مفاهیم اساسی بهره وری و شرح تاریخی برخی تعاریف مهم ۱-۲-۱۸.....	۵۰
بهره وری در کارخانه ها ۱-۲-۱۹.....	۵۱
دیدگاه های مختلف درباره بهره وری ۱-۲-۲۰.....	۵۶
پیشینه تحقیق ۲-۲.....	۶۰
پژوهش های انجام گرفته در خارج از کشور ۱-۲-۲.....	۶۰
پژوهش های انجام گرفته در داخل کشور ۲-۲-۲.....	۶۷

### فصل سوم: روش تحقیق

مقدمه ۱-۳.....	۷۴
طرح کلی تحقیق ۲-۳.....	۷۴
جامعه آماری ۳-۳.....	۷۴

۷۵	نمونه و روش نمونه گیری ۳-۴
۷۵	ابزار اندازه گیری ۳-۵
۸۰	روش اجرا ۳-۶
۸۱	روش آماری ۳-۷

### فصل چهارم : یافته‌های پژوهش

۸۳	مقدمه ۴-۱
۸۳	یافته‌های توصیفی پژوهش ۴-۲
۸۶	یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش ۴-۳

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۹۸	مقدمه ۵-۱
۹۸	بحث مربوط به فرضیه های پژوهش ۵-۲
۱۰۳	محدودیت های تحقیق ۵-۳
۱۰۴	پیشنهاد های پژوهشی ۵-۴
۱۰۴	پیشنهاد های کاربردی ۵-۵
۱۰۶	ضمائم
۱۱۴	منابع فارسی
۱۱۸	منابع انگلیسی
۱۲۳	چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۴	جدول (۱-۲): سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی.....
۷۶	جدول (۱-۳): ضریب پایایی پرسشنامه برای سنجش جو نوآورانه.....
۸۳	جدول (۱-۴) توصیف شاخص های آماری نمرات بهره وری و مؤلفه هایش در بین کارکنان.....
	جدول (۲-۴) توصیف شاخص های آماری نمرات توانمند سازی سازمانی و مؤلفه هایش در
۸۴	بین کارکنان.....
	جدول (۳-۴) توصیف شاخص های آماری نمرات جو نوآورانه سازمانی و مؤلفه هایش در بین
۸۴	کارکنان.....
	جدول (۴-۴) ماتریس همبستگی بین توانمندسازی و جو سازمانی نوآورانه و بهره وری.....
۸۷	جدول (۵-۴) آمار مربوط به مدل شاخص برزندگی.....
۸۹	جدول (۶-۴) همبستگی بهره وری و مؤلفه هایش با توانمند سازی و مؤلفه هایش.....
	جدول (۷-۴) همبستگی بین بهره وری سازمانی و مؤلفه هایش با جو نوآورانه سازمانی و
۹۱	مؤلفه هایش.....
	جدول (۸-۴) پیش بینی رابطه بین بهره وری کارکنان بر اساس مؤلفه های توانمند سازی کارکنان
۹۲	به روش همزمان.....
	جدول (۹-۴) ضرایب رگرسیون بهره وری کارکنان براساس مؤلفه های توانمند سازی کارکنان به
۹۲	روش همزمان.....

---

جدول (۴-۱۰) نتایج رگرسیون بهره‌وری بر اساس مؤلفه‌های توانمندسازی سازمانی به روش گام	
به گام	۹۳
جدول (۴-۱۱) پیش‌بینی رابطه بین بهره‌وری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های جو سازمانی نوآورانه	
به روش همزمان	۹۴
جدول (۴-۱۲) ضرایب رگرسیون بهره‌وری سازمانی بر اساس مؤلفه‌های جو سازمانی نوآورانه به	
روش همزمان	۹۴
جدول (۴-۱۳) نتایج رگرسیون بهره‌وری بر اساس مؤلفه‌های جو هوآوران سازمانی به روش گام	
به گام	۹۵

## فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

- 
- 
- نمودار (۱-۲): مفهوم بهره وری در واحدهای تولیدی ..... ۵۱
- نمودار (۲-۲): عوامل موثر بر بهره وری یک سازمان ..... ۵۳
- نمودار (۳-۲): بهره وری از دیدگاه سیستمی ..... ۵۷
- نمودار (۱-۴): مدل فرضی رابطه بین توانمندسازی و جوسازمانی نوآورانه با بهره وری کارکنان... ۸۵
- نمودار (۲-۴): مدل اندازه گیری شده رابطه بین توانمندسازی و جوسازمانی نوآورانه با بهره وری کارکنان ..... ۸۷

## فهرست اشکال

صفحه

عنوان

---

---

شکل (۱-۲): مدل علل زمینه ساز ارایه شده توسط رابنیدار، آن، کانونگو..... ۴۶

شکل (۲-۲): مدل علل تسریع کننده ارایه شده توسط رابنیدار، آن، کانونگو..... ۴۷

فصل اول

کلیات تحقیق

## مقدمه ۱-۱

سازمان های امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند. یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی بافرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه ای که انجام می دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. در بهره وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد بنابراین لازمه دستیابی به هدف های سازمان، مدیریت موثر این منابع

بالارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی های کارکنان در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است (شاکرنسب، ۱۳۸۸).

همانگونه که سازمان ها به مقابله با چالش های سازمانی بر می خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیت های بالقوه ای که برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار می گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می کند. امروزه مزیتی که سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه فقط در به کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. برای گذر از مرحله های گوناگون، سازمان ها باید خود را با موقعیت های مختلف سازگار کنند و روش های جدیدی را فرا گیرند. در این صورت باید به شناسایی مواردی که می تواند در سازندگی محیط کار توانمند و موثر باشد، برسند. در سازمان های نو کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه ای که به عهده دارند، بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسوولیت می کنند. آنها برای افزایش بهره وری در فضایی پویا گام بر می دارند (آذری نیا، ۱۳۸۷).

## بیان مسأله تحقیق ۱-۲

مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر « دراگر » رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمند کردن افراد موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمانها نمی توانند در درازمدت کامیاب و شاهد بهره وری سازمانی باشند. حال می توان با ایجاد جو سازمانی نو آورانه و با حذف شرایطی که موجب بی قدرتی کارکنان شده است، بستر لازم را برای توانمندی افراد و بهره وری سازمان فراهم کرد (آذری نیا، ۱۳۸۱).

بهره وری از واژه های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. بهره وری در فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس می دانیم. مدیریت سازمان نقش به سزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب به منظور نهادینه کردن و ارتقاء بهره وری خواهد داشت و از این نظر مشارکت کارکنان کارآفرین و توانمند از اهمیت ویژه ای برخوردار است. گسستن از سازمان های مکانیکی و داشتن خصیصه ارگانیکی همراه با سیستم های فنی و اجتماعی به این معناست که ساختار سازمانی به سوی پویایی، انعطاف پذیری، عدم تمرکز، نوآوری، فعالیت های تیمی، تفویض اختیارات، خود کنترلی، استقلال نسبی و ... در حرکت است (شاکر نسب، ۱۳۸۸).

کارآفرینی و توانمند سازی به مفهوم بروز خلاقیت و آفرینش ایده های نو در کسب و کار و ایجاد فرصت های شغلی و کارآیی و بازده بالا و از میان بردن بیکاری در جامعه است. (فیض، ۱۳۸۵)

جو سازمانی نوآورانه به میزان ادراک کارکنان از حمایت و تشویق سازمان از نوآوری گفته می‌شود. (سیگل و کایمرر<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸). حال از آنجا که در همه سطوح سازمانی، اداری، تولیدی، خدماتی و .... نیاز به روشها و راه‌حلهای جدید و نو کاملاً نمایان و محرز شده است. البته نوآوری در سازمانها خود به خود حاصل نمی‌شوند و ملزومات خاص خود را دارد. یکی از این ملزومات ایجاد یک جو سازمانی نوآورانه است. یعنی جوی که در آن کارکنان احساس کنند که سازمان به خلاقیت و نوآوری اهمیت می‌دهد و از آن حمایت می‌کند. وجود چنین جوی تحت تأثیر عوامل متعددی است. برای مثال تحقیقات نشان دادند که سبک رهبری تبدیلی می‌تواند جو سازمانی نوآورانه را فراهم کند (هاوول و بویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از افشاری، ۱۳۸۶).

اصولاً هدف مهم روانشناسان صنعتی و سازمانی نیز کمک به افزایش بهره‌وری سازمانهاست. اما افزایش بهره‌وری به سادگی حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند ایجاد بسترهای مناسب است. البته منظور از افزایش بهره‌وری هم از لحاظ کمی و هم از لحاظ کیفی است. برای افزایش بهره‌وری سازمانها به مواردی مانند عملکرد شغلی، رفتار مدنی سازمانی و کاهش رفتارهای نابارآور توجه داشته‌اند. یعنی این تفکر وجود دارد که با فراهم آوردن شرایطی جهت افزایش عملکرد شغلی، رفتار مدنی و کاهش رفتارهای نابارآورانه می‌توان بهره‌وری را افزایش داد. البته موارد ذکر شده بسیار مهم و اساسی هستند. اما با پیشرفت دانش و علم روانشناسی صنعتی و سازمانی. سازه‌ها و مفاهیمی دیگری مورد توجه و عنایت قرار گرفته‌اند که به نوبه خود می‌توانند نقش بسیار مهمی در افزایش بهره‌وری از لحاظ کمی و کیفی داشته باشند. حال آنکه وجود یک جو سازمانی نوآورانه که در پی آن کارکنان احساس کنند که سازمان خلاقیت و نوآوری را مورد تشویق قرار می‌دهد، و منابع لازم را برای حمایت از خلاقیت و نوآوری فراهم می‌کند می‌تواند زمینه را برای افزایش

---

1 Siegel and Kaemmerer  
2 Howell and Boies

توانمندی کارکنان فراهم آورد و به این ترتیب علاوه بر اینکه بهره‌وری و تولید و میزان ارائه خدمات مناسب سازمان‌ها افزایش می‌یابد همچنین باعث افزایش خشنودی شغلی و بهبود روحیه کارکنان گردد. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که جو سازمانی نوآورانه دارای پیامدهای مثبت بسیار زیادی برای سازمان‌ها است. به این ترتیب مدیران می‌توانند جو و محیط مناسبی خلق کنند تا بواسطه آن کارکنان بتوانند از توانمندیها و قابلیت خود جهت افزایش بهره‌وری سازمان استفاده کنند. (سیگل و کایمرر ، ۱۹۷۸)

### اهمیت و ضرورت تحقیق ۱-۳

اصولاً نوآوری برای جامعه سه فایده دارد: باعث رشد اقتصادی می‌شود. بهره‌وری را بالا می‌برد و باعث بوجود آمدن تکنولوژی کالاها و خدمات جدید می‌گردد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که نوآوری فرایندی است که برای ایجاد یک خدمت یا محصول جدید و همچنین استفاده جدید از محصولات و خدمات موجود در سازمان صورت می‌پذیرد. اصولاً فرایند نوآوری نیازمند محرکهایی است که این محرکها در سه دسته کلی قابل بررسی است. این متغیرها شامل متغیرهای ساختاری، فرهنگی و انسانی می‌باشند. همه این متغیرها در قالب جو سازمانی مناسب برای نوآوری می‌گنجد. وجود یک جو سازمانی نوآورانه که در پی آن کارکنان احساس کنند که سازمان خلاقیت و نوآوری را مورد تشویق قرار می‌دهد، و منابع لازم را برای حمایت از خلاقیت و نوآوری فراهم می‌کند می‌تواند زمینه را برای افزایش نوآوری و خلاقیت کارکنان فراهم آورد و به این ترتیب علاوه بر اینکه بهره‌وری و تولید و میزان ارائه خدمات مناسب سازمان‌ها افزایش می‌یابد همچنین باعث افزایش خشنودی شغلی و بهبود روحیه کارکنان می‌گردد. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که جو سازمانی نوآورانه دارای پیامدهای مثبت بسیار زیادی برای سازمان‌ها است. حال بررسی رابطه توانمند سازی و جو سازمانی نوآورانه می‌تواند دانش مناسبی خلق کند که بواسطه آن بتوان با اتخاذ رویه‌ها و سیاستهای مناسب از جانب مدیران سازمانها این موانع را به حداقل رساند و به این ترتیب مدیران می‌توانند جو و محیط مناسبی خلق کنند تا بواسطه آن کارکنان بتوانند از توانمندیها و قابلیت خود جهت افزایش بهره‌وری سازمان استفاده کنند. (سیگل و کایمرر، ۱۹۷۸) بر این اساس ضرورت ایجاد می‌کند تا رابطه توانمند سازی و جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد. پژوهش حاضر بر اساس چنین ضرورتی انجام گرفته است.

## اهداف تحقیق ۱-۴

هر پژوهشی باید اهدافی را دنبال نماید و در جهت تحقق آنها گام بردارد. هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رابطه توانمندسازی و جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری کارکنان پتروشیمی شیراز می‌باشد. به عبارت دیگر تعیین اینکه توانمندسازی و جو سازمانی نوآورانه کارکنان پتروشیمی شیراز چه میزان می‌تواند با عامل بهره‌وری سازمانی همخوانی داشته باشد.

اهداف جزئی این تحقیق عبارتند از:

- ۱- تعیین رابطه مؤلفه‌های توانمندسازی با بهره‌وری کارکنان پتروشیمی شیراز
- ۲- تعیین رابطه مؤلفه‌های جو سازمانی نوآورانه با بهره‌وری کارکنان پتروشیمی شیراز
- ۳- پیش‌بینی میزان بهره‌وری با هر یک از مولفه‌های توانمندسازی کارکنان پتروشیمی شیراز
- ۴- پیش‌بینی میزان بهره‌وری با هر یک از مولفه‌های جو سازمانی نوآورانه کارکنان پتروشیمی شیراز