





معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادان شبویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل نزاکت: التزام به رعایت جوی از هرگونه رفتار نخبه خیزه اعی و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به پای فخر علمی می آلودند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب سید ابراهیم موسوی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ ۱۳۹۱/۰۶/۳۰ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه هوش هیجانی و هوش سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی" با کسب نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: سید ابراهیم موسوی
تاریخ و امضاء:
فروردین



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد **M.A**

رشته: روان شناسی صنعتی - سازمانی

عنوان:

رابطه هوش هیجانی و هوش سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان منطقه یک دانشگاه آزاد

اسلامی

استاد راهنما:

دکتر سیده مریم حسینی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

سید ابراهیم موسوی

تابستان ۱۳۹۱



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: سید ابراهیم موسوی در تاریخ ۱۳۹۱/۰۶/۳۰

رشته: روانشناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان:

"رابطه هوش هیجانی و هوش سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی"

تأییدیه کارشناس پژوهش
(پایان نامه)

با درجه عالی و نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده است.

امضاء اعضای هیات داوری

سمت

استاد راهنما
استاد مشاور
استاد داور
استاد داور

مدیریت امور پژوهشی
معاونت پژوهشی
مهر و امضاء
علوم تربیتی و روانشناسی
دانشگاه آزاد اسلامی

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری

۱ - دکتر سیده مریم حسینی

۲ - دکتر مجید برزگر

۳ - دکتر عباداله احمدی

۴ - دکتر نادره سهرابی

مراتب فوق مورد تایید است.

سپاسگزاری :

معلمانم مقامت ز عرش برتر باد همیشه توسن اندیشه ات مظفر باد

به نکته های دلاویز و گفته های بلند صحیفه های سخن، از تو علم پرور باد

خداوند تبارک و تعالی را سپاس می گویم که با لطف خویش توان انجام پژوهش حاضر را بر من ارزانی داشت و به بنده توفیق داد تا دوره ای دیگر از تحصیل را با موفقیت به پایان برسانم. با تقدیر و تشکر شایسته از استاد فرهیخته و فرزانه سرکارخانم دکتر حسینی ، استاد راهنمای محترم ، که در طول انجام این تحقیق همواره با بردباری مرا راهنمایی کردند و با نکته های دلاویز و گفته های بلند همواره راهنما و راه گشای نگارنده در اتمام واکمال پایان نامه بوده اند .

باسپاس و امتنان فراوان از جناب آقای دکتربرزگر استاد مشاور این پژوهش و مدیر گروه محترم که رهنمود های مفید و ارزنده ایشان غنای خاصی به این تحقیق بخشید. از جناب آقای دکتر احمدی و سرکار خانم دکتر سهرابی که قبول زحمت نموده و داوری این پایان نامه را برعهده گرفته اند کمال تشکر را دارم. همچنین از جناب آقای مهندس کشاورز ناظر محترم پژوهش تشکر می نمایم.





تقدیم :

تقدیم به ساحت مقدس امام زمان

تقدیم به همسر مهربانم:

به پاس قدر دانی از قلبی آکنده از عشق و معرفت که محیطی سرشار از سلامت و امنیت و آرامش و آسایش برای من فراهم آورده است. همدلی، که تلاش راستین را می شناسد و عطر رویایی آن را استشمام می کند ، همواره مشوق و همراهم بوده و مرا در راه رسیدن به اهداف عالی یاری می رساند؛ همان که حس تعهد و مسئولیت را در زندگی مان

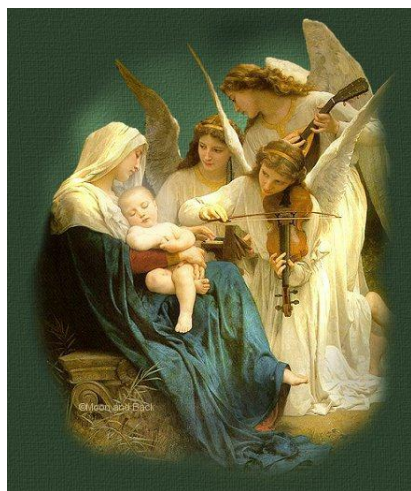
تلالویی خدایی داده است.



تقدیم به پدر و مادر عزیزم:

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شان از کلمه ایثار و از خودگذشتگان

به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان که در این سردترین روزگاران بهترین پشتیبان است
 به پاس قلب های بزرگشان که فریاد رس است و سرگردانی و ترس در پناهشان به شجاعت می گراید
 و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند



فهرست مطالب

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	چکیده
	فصل اول : کلیات تحقیق
۳	مقدمه
۶	بیان مساله
۱۰	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۴	اهداف پژوهش
۱۴	سوالات پژوهش
۱۵	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۵	تعاریف نظری متغیرها
۱۵	هوش هیجانی
۱۵	هوش سازمانی
۱۵	خلاقیت شغلی
۱۵	تعریف نظری خرده مقیاسهای هوش هیجانی
۱۶	تعریف نظری خرده مقیاسهای هوش سازمانی
۱۷	تعاریف عملیاتی متغیرها
۱۷	هوش هیجانی
۱۷	هوش سازمانی

۱۷	خلاقیت شغلی
۱۷	تعریف عملیاتی خرده مقیاسهای هوش هیجانی
۱۸	تعریف عملیاتی خرده مقیاسهای هوش سازمانی
فصل دوم : مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق	
۲۰	مقدمه
۲۱	تاریخچه هوش هیجانی
۲۴	تعریف هوش
۲۴	تعریف هیجان
۲۶	تعاریف والگوهای هوش هیجانی
۲۷	نظریات هوش هیجانی
۲۸	مدلهای هوش هیجانی
۳۱	ابعاد چهارگانه مدل سالوی و مایر
۳۲	کاربردهای هوش هیجانی بر اساس نظریه مایر و سالوی
۳۳	ویژگی های افراد دارای هوش هیجانی پایین
۳۳	ویژگی های افراد دارای هوش هیجانی بالا
۳۴	هوش هیجانی و سلامت
۳۴	استفاده از هوش هیجانی در انتخاب شغل و ارتقای شغلی
۳۵	هوش هیجانی در محیط های کاری
۳۵	کار هیجانی

۳۷	پیامدهای کار هیجانی برای مشتریان و سازمانها
۳۷	رابطه هوش هیجانی و خلاقیت
۳۸	تاریخچه هوش سازمانی
۳۹	مفهوم کند ذهنی سازمانی از دیدگاه آلبرخت
۴۰	دیدگاهها و نظریات هوش سازمانی
۴۰	رویکردهای هوش سازمانی
۴۰	رویکرد رفتارگرایی
۴۰	رویکرد شناخت گرایی
۴۱	رویکرد اجتماعی
۴۱	ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت
۴۳	گامهای اساسی برای استفاده درست از هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت
۴۴	ارتباط هوش سازمانی و خلاقیت
۴۴	تاریخچه خلاقیت
۴۴	سیر تحول مطالعات خلاقیت
۴۶	تعریف خلاقیت از دیدگاههای مختلف
۴۷	نظریه های خلاقیت
۴۷	نظریه های گذشته های دور
۴۷	آفرینشگری به عنوان الهام خدایی
۴۸	خلاقیت به عنوان دیوانگی

۴۸	نظریه های جدید فلسفی
۴۸	آفرینشگری به عنوان نبوغ شهودی
۴۹	خلاقیت به عنوان نیروی حیاتی
۴۹	خلاقیت به عنوان نیروی کیهانی
۴۹	نظری های روان شناسی
۴۹	نظریه واکاوی عوامل
۵۰	نظریه تداعی گری
۵۰	نظریه روانکاوی
۵۰	نظریه روانکاوی جدید
۵۰	نظریه گشتالت
۵۱	نظریه رفتارگرایی
۵۱	نظریه شناخت گرایی
۵۱	تخیل خلاق
۵۲	ویژگی های تفکر خلاق
۵۲	فرایند خلاقیت
۵۳	ابعاد خلاقیت
۵۴	ابعاد (ویژگی های خلاقیت) از دیدگاه گیلغورد
۵۵	موانع خلاقیت
۵۷	مراحل ایجاد خلاقیت

۵۷	محیط مساعد برای ایجاد خلاقیت
۵۸	ویژگی های افراد خلاق
۵۸	ویژگی های موثر در پرورش خلاقیت کارکنان
۵۹	عوامل مؤثر در افزایش خلاقیت در سازمان
۵۹	برنامه ریزی
۶۰	فرهنگ سازمانی (بعد فرهنگی)
۶۱	ساختار سازمانی (بعد ساختاری)
۶۲	منابع انسانی (بعد اجتماعی)
۶۳	ابعاد رفتاری، سیاسی، مالی و فناوری
۶۳	ویژگی های سازمان های خلاق و نوآور
۶۳	موانع خلاقیت و نوآوری در سازمان
۶۴	عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان (منابع انسانی)
۶۴	شرایط لازم جهت تحقق خلاقیت در سازمان
۶۵	مروری بر تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور
۷۶	جمع بندی از پیشینه پژوهشی
۷۶	فرضیه های تحقیق

فصل سوم : روش اجرای تحقیق

۷۸	مقدمه
۷۸	روش پژوهش

۷۸	جامعه آماری
۷۸	نمونه آماری و روش نمونه گیری
۷۸	ابزار اندازه گیری متغیرها
۷۹	پرسشنامه هوش هیجانی (EIQ)
۷۹	پایایی و روایی (EIQ)
۷۹	شیوه نمره گذاری (EIQ)
۸۰	پرسشنامه هوش سازمانی (OIQ)
۸۰	پایایی و روایی (OIQ)
۸۰	شیوه نمره گذاری (OIQ)
۸۱	پرسشنامه خلاقیت شغلی (VCQ)
۸۲	اعتبار و پایایی (VCQ)
۸۲	شیوه نمره گذاری (VCQ)
۸۲	شیوه اجرا
۸۳	روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها
۸۳	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۸۵	الف) یافته‌های توصیفی
۹۲	ب) یافته‌های استنباطی

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۹۷	خلاصه تحقیق
۹۸	بحث و نتیجه گیری
۱۰۵	دستاوردهای اصلی پژوهش
۱۰۶	محدودیت های پژوهش
۱۰۷	در اختیار محقق
۱۰۷	خارج از اختیار محقق
۱۰۷	پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۷	پیشنهادات کاربردی
	منابع ماخذ:
۱۰۹	فهرست منابع فارسی:
۱۱۹	فهرست منابع انگلیسی:
	پیوست ها :
۱۲۳	پیوست الف) مشخصات دموگرافیک گروه نمونه
۱۲۴	پیوست ب) پرسشنامه هوش هیجانی
۱۲۵	پیوست پ) پرسشنامه هوش سازمانی
۱۲۷	پیوست ت) پرسشنامه خلاقیت شغلی
۱۲۹	چکیده انگلیسی

فهرست جداول :

عنوان:	شماره صفحه:
جدول (۱-۴) میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی و مولفه های آن به تفکیک جنسیت	۸۶
جدول (۲-۴) میانگین و انحراف معیار خلاقیت کارکنان به تفکیک جنسیت	۸۶
جدول (۳-۴) میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی و مولفه های آن به تفکیک جنسیت	۸۷
جدول (۴-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک وضعیت تاهل	۸۸
جدول (۵-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک میزان تحصیلات	۸۹
جدول (۶-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک سنوات خدمت	۹۰
جدول (۷-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک وضعیت استخدام	۹۱
جدول (۸-۴) ضرائب همبستگی بین مولفه های هوش هیجانی	۹۲
جدول (۹-۴) ضرائب همبستگی بین هوش سازمانی و خلاقیت	۹۳
جدول (۱۰-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان مولفه های هوش هیجانی روی خلاقیت	۹۴
جدول (۱۱-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان مولفه های هوش سازمانی روی خلاقیت	۹۵

چکیده :

پژوهش حاضر با هدف « بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش سازمانی با خلاقیت شغلی در کارکنان منطقه یک دانشگاه آزاد » انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه هوش هیجانی (شوته)، پرسشنامه هوش سازمانی (البرخت) و پرسشنامه خلاقیت شغلی (جزنی) بود. جامعه آماری راکلیه کارکنان منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۰ تشکیل می دادند. افراد نمونه پژوهش را ۲۳۰ نفر از کارمندان شاغل زن و مرد که با روش نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای انتخاب گردیدند، تشکیل داده اند. داده های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان ، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و مولفه های آن با خلاقیت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ، همچنین بین هوش سازمانی و مولفه های آن با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مولفه های هوش هیجانی قادرند ۲۷٪ از تغییرات متغیر خلاقیت را پیش بینی نمایند. همچنین ابعاد هوش سازمانی قادرند ۲۵٪ از تغییرات متغیر خلاقیت را پیش بینی نمایند.

واژگان کلیدی : هوش هیجانی - هوش سازمانی - خلاقیت شغلی

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه :

دنیای ما دنیایی پر از تغییرات است. در دنیایی چنین شگرف و متغیر ، انسانها و سازمان ها نیازمند روش هایی هستند که بتوانند آنها را در مقابله ی مؤثر با شرایط جدید یاری کند. یکی از مزیت های بزرگ بشر که او را از دیگر آفریده های خداوند متمایز می سازد ، توانایی او در بکارگیری امکانات و ایده ها به شکل و شمایل جدید و به عبارت دیگر توانایی او در خلاقیت است.

امروزه سازمانها برای بقا ،نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه هستند .افکار ونظریات جدید ، همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد . در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان نوجویی را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (یوسفی میانده ،۱۳۸۹) .

بر این اساس،در دنیای پیچیده کنونی که شاهد رقابتهای بسیار فشرده جوامع گوناگون برای دستیابی به جدیدترین فناوری و منابع قدرت هستیم ،افراد تیزهوش ،خلاق و صاحبان اندیشه ،تفکر نوین و تفکر واگرا به مثابه گرانبهاترین سرمایه ها ،جایگاه بسیار والا و ارزشمندی دارند .درچنین عصری باید برای اداره سازمانهای گوناگون اجتماعی،فرهنگی و آموزشی با خلاقیت و ارائه طرحهای مناسب در این سازمانها راه را هموار کرد (سلطانی ،۱۳۸۲) .

از طرف دیگر ،خلاقیت درسازمان دارای آثار و نتایجی نظیر:افزایش کیفیت راه حل مسایل ، تحریک و ارتقای نوآوری ، افزایش انگیزش و تعهد در سازمان وافزایش عملکرد اثربخش می باشد . سازمانی که می خواهد در زمینه های مختلف ،خلاقیت داشته ومیزان بهره وری خود را بالا ببرد،باید جو سازمانی خاصی را ایجاد کند تا کارکنان آن بتوانند بیشتر مهارتهای خلاقانه خود را نشان دهند . افراد خلاق قادر هستند روابط موجود بین پدیده ها را کشف کنند و مورد تجزیه وتحلیل قرار دهند (ساعتچی وهمکاران ،۱۳۸۹) .

خلاقیت یک موهبت الهی است که در فکر ،اندیشه ،قلم ، رفتار و عمل انسان در زندگی و محیط کارش جلوه پیدا می کند و اگر زمینه بسط ،تربیت و تمرین این موهبت الهی و قدرت مغزی فراهم نگردد از یک

نعمت فوق العاده مهم و کلیدی محروم مانده ایم ؛ به طوری که زیان آن را در ابعاد و صور گوناگون در زندگی فردی و اجتماعی خواهیم چشید (قاسمی، ۱۳۸۰).

خلاقیت تحت تاثیر عوامل گوناگونی است و نقش این عوامل بر فرایند خلاقیت، به ویژه در سطوح تصمیم گیری، اساسی می باشد (فرهنگ، ۱۳۷۷).

برخی عوامل موثر بر خلاقیت عبارتند از: عوامل انگیزشی، جو سازمانی، ارتباطات اجتماعی در سازمان، نقش مدیر و عملکردهای مدیریتی، مدیریت دانش، ماهیت شغل و هوش (نسبی، ۱۳۸۷).

بنابراین، برای اینکه بتوان در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه داد باید به خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات بر آنها تاثیر نهاد و به آنها شکل دلخواه داد. با توجه به این تغییر و تحول سریع، خلاقیت به عنوان اصل اساسی و مهم بقای سازمان ها پذیرفته شده است. بر این اساس کشورهای پیشرفته بر آموزش خلاقیت تاکید زیادی دارند و در این زمینه پیشرفت انسان، سازمان و جامعه در گرو خلاقیت است و آگاهی از فنون و روش ها، برای ایجاد فضای لازم جهت رشد و باروری این روحیه ضروری است (رضوی نژاد اردکانی، ۱۳۸۹).

امروزه، بر خلاف تصور گذشته ثابت شده است که خلاقیت به عنوان یک نوع شیوه زندگی و رمز و کلید موفقیت در تمام عرصه های زندگی فردی و اجتماعی امری اکتسابی و قابل آموزش است. اگر خلاقیت ترغیب و تقویت نشود تجارت و بازرگانی راکد خواهد شد. دیدگاههای جدید ارائه نمی شود و آهنگ حرکت کل سیستم در جامعه، سازمانها و موسسات و ادارات کند می شود. برای موفق نمودن هر یک از بخش های سیستم، خلاقیت نقش اصلی را ایفا می کند زیرا در هر بخش که نیاز به تغییر باشد خلاقیت موجب تغییر و تحول می شود که در نتیجه سیستم می تواند رشد یابد (صمد آقایی، ۱۳۸۳).

با توجه به پیچیده شدن سازمان ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان ها، کارکنان به طور روزافزون تلاش می کنند دریابند چگونه در سازمان خود محیط خلاق ایجاد کنند تا باعث رشد و موفقیت سازمانشان شوند، زیرا اگر ایده نو وارد سازمان ها نشود، سازمان ها رو به زوال می روند. بنابراین، امروزه کارمندان نیازمند آموزش خلاقیت هستند تا با خلق افکار نو به سوی یک سازمان سعادت مند قدم بردارند (ظاهری و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه خلاقیت برای بقا هر جامعه و سازمانی لازم است، برای ایجاد و تداوم آن در افراد سازمان، لازم است عادت به تفکر را در کارکنان ایجاد کرد، چراکه خلاقیت با تفکر به وجود

می آید و ارزش تفکر به قدری زیاد است که در تعالیم اسلامی ارزش یک ساعت تفکر، گاهی از هفتاد سال عبادت بدون تفکر، بیشتر شمرده شده است (یوسفی میانه، ۱۳۸۹).

براین اساس می توان گفت، بهره وری کارکنان با متغیرهای زیادی از جمله خلاقیت و نوآوری، رابطه دارد. فناوری به طور مداوم و باستانی بی مانند، در حال تحول و پیشرفت است. بنابراین سازمانهای عصر حاضر در محیطی پویا و متحول کار می کنند. بهره گیری از اندیشه های نو، در افزایش بهره وری سازمان مؤثر است. همانطور که جان کائو^۱ تاکید می کند، به جای آنکه بگذاریم خلاقیتها خودرشد کنند و تبدیل به پدیده ای ملموس شوند، کارکنان باید تلاش کنند تا همانند برخورد جدی با منابع مالی و دارایی ها، برای به نظم درآوردن اندیشه های غیر ملموس نیز بیشتر فعالیت کنند. به همین دلایل، لازمه کار اثربخش، آگاهی، دانش، هوشیاری و قابلیت در حل مسایل پیچیده سازمانی می باشد. کارکنان سازمانها هنگامی موفق هستند که با ایجاد فضای سالم و با نشاط در بین همکاران، ابتکار، خلاقیت و نوآوری رافزایش دهند، از تحولات و پیشرفتهای علوم و فناوری مرتبط با امور سازمانی و متناسب با اهداف سازمانی سود بجویند و از ایجاد تغییرات مطلوب به خود هراسی راه ندهند و مدیران نیز از ابتکار و نوآوری های افراد نیز به گرمی استقبال نمایند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹).

خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی که در قلمرو علم روان شناسی است آشکار می شود و از آنجا که عمده کارو فعالیت انسان در سازمان ها انجام می شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر قرار می گیرد. بنابراین، مدیران می توانند پیدایش خلاقیت در سازمان ها را با ایجاد زمینه ها و بستر مناسب، همچون ساختار سازمانی مناسب، تسریع یا با ایجاد فضای نامناسب آن را خنثی کنند (رضوی نژاد اردکانی، ۱۳۸۹).

بنابراین، بدون تردید خلاقیت یکی از مهمترین ویژگی های انسان است که همه ابعاد و جنبه های زندگی وی را تحت تاثیر کامل خود قرار می دهد. برای سازمان های امروزی، خلاقیت به مثابه پله ای از پله های نردبان ترقی است که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود و یکی از بزرگترین چالش های مدیریت امروز چگونگی ایجاد نسل جدیدی از سازمان های خلاق و هوشمند است (نسبی، ۱۳۸۷).

¹ John kaoo