

# بررسی تأثیر خلاقیت بر عملکرد

## سازمانی در وزارت معارف<sup>۱</sup>

دکتر عزیزالله خلیلی<sup>۲</sup>

طاهره کربلایی<sup>۳</sup>

### چکیده

خلاقیت ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر به ایجاد و ابداع تازه می‌سازند. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل یا مسئولیت وظیفوی که افراد از خود نشان می‌دهند. هدف از این تحقیق مشخص شدن و یا دریافت تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان می‌باشد. خلاقیت و عملکرد دو عنصر مهم در سازمان‌اند که باعث بقاء سازمان و استمرار حیات آن می‌شوند و با وجود این دو عنصر، سازمان متغیر و متحول گردیده که هر تغییر و تحول بقاء سازمان را تضمین می‌کنند، لذا خلاقیت و عملکرد با اهمیت‌ترین موضوع در عملکرد افراد یا کارکنان سازمان تلقی شده و باید به آن توجه کرد.

اطلاعاتی که در زمینه خلاقیت و عملکرد گردآوری گردیده، مبین تأثیرگذاری عمیق خلاقیت بر عملکرد کارکنان در سازمان یاد شده است و همچنان اطلاعات مفهومی و میدانی به وسیله پرسش‌نامه که جامعه آماری آن ۴۴۹۶ نفر هستند و از آن جمله ۳۵۱ تن که به حیث رئیس، آمر، مدیر و کارمند ایفاء وظیفه می‌نمایند به پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند که پرسش اصلی تحقیق عبارت از بررسی تأثیر خلاقیت در عملکرد سازمان (وزارت معارف) چگونه است، مورد بررسی قرار گرفته است که بعد از تجزیه تحلیل اطلاعات میانگین آن ۳.۶۱ محاسبه شده است که در بخش امتیازبندی و سنجش وضعیت شاخص‌ها، هرگاه میانگین بین ۲.۶۶ الی ۳.۶۶ باشد، وضعیت تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد؛ بنابراین تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمان نسبتاً مطلوب است. در این پژوهش از روش تحلیلی - توصیفی استفاده شده و اطلاعات نیز از طریق روش کتابخانه‌ای و توزیع پرسش‌نامه گردآوری گردیده است.

واژگان کلیدی: بررسی، تأثیر، خلاقیت، عملکرد، سازمان، وزارت معارف

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه ماستری.

۲. دکتری مدیریت دولتی و عضو هیأت علمی دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان.

۳. ماستری مدیریت دولتی.

## مقدمه

خلاقیت<sup>۱</sup> عبارت از ترکیبی است که از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می‌سازد، خارج از نتایج تفکر نامعقول، به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن، رضایت شخصی و احتمالاً خوشنودی دیگران خواهد بود. (شریعتمداری، ۱۳۸۹: ۴۰۹)

جهان امروز ظرفیت سازگاری و اداره کردن تغییرات را مؤلفه اصلی کامیابی و استمرار حیات سازمان دانسته است و کسب این توانایی بالقوه را مستلزم توجه سازمان به خلاقیت کارکنان می‌داند. سازمان‌های پیشتاز و موفق در جامعه کنونی را متخلق به خلاقیت کارکنان‌شان هستند. (احمد و همکاران، ۱۹۹۹: ۲۳)

به موضوع خلاقیت بسیاری از دانشمندان و محققان توجه کرده‌اند که متخصصین رشته‌های مختلف نیز به این مهم تأکید فراوان دارند و هم‌چنان خلاقیت اهمیت فراوان در سازمان‌های که مملو از تحول و تغییر برای رقابت با سازمان‌های رقیب و ماندن در سیستم تحولات روز هستند، توجه نموده‌اند. چون خلاقیت از اثرگذارترین عامل حیاتی سازمان‌ها به مقصد ایجاد ارزش و مزیت رقابتی مستمر در فضای پیچیده و متحول کنونی می‌باشد. سازمان‌ها به خلاقیت مزید در جواب محیط‌های متغیر، خلیق و توسعه توانایی‌های تازه و جدید در کارکنانش همیشه تلاش می‌ورزند تا به عملکرد بهتر و توفیق فراوان نائل آیند. (محمدی، ۱۳۸۴: ۵)

عملکرد<sup>۲</sup> کارکنان عبارت از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل یا مسئولیت وظیفوی که افراد از خود نشان می‌دهند، است (گریفین، ۱۳۷۵: ۴۷۹) یا عملکرد عبارت از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظیفه در مدت زمان معین و مشخص است، لذا عملکرد معیار پیش‌بینی شده یا معیار وابسته‌ای کلیدی در تشکیل ارائه می‌شود که آن چارچوب به حیث وسیله برای قضاوت در مورد اثربخشی و عملکرد مفید افراد و یا گروه در سازمان است.

در این تحقیق از روش تحلیلی-توصیفی استفاده می‌شود و اطلاعات نیز از روش‌های مرسوم در بخش نظری پژوهش که شیوه کتابخانه‌ای است به کار گرفته خواهد شد و در بخش میدانی

1. Creativity

2. Function

این تحقیق نیز از طریق ابزارهای تحقیق موردی یا میدانی مثل پرسش نامه استفاده می شود تا تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان سازمان (وزارت معارف) آشکار گردد.

سؤال اصلی تحقیق عبارت است از این که «تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی در وزارت معارف چگونه است» و سؤالات فرعی نیز به قرار ذیل اند: «ریسک پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» که ریسک پذیری از شاخصه های مهم خلاقیت است. «انعطاف پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» در تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان، انعطاف پذیری از مؤلفه مهم شمرده شده است. «آینده نگری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» مؤلفه آینده نگری نیز یکی از دیگر شاخصه های خلاقیت است.

سؤال فرعی دیگر این است که: «تخصص گرایی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» این شاخص سبب تخصص در راستای تجربه کاری و علمی می شوند. «نقادی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» آخرین سؤال فرعی در این تحقیق شاخص نقادی است.

اهمیت و ضرورت تحقیق نیز از این موضوع ناشی می شود. در علوم انسانی رشته مدیریت از رشته های مهم اجتماعی، سیاسی و... تلقی شده که امروز نظم اجتماعی نیز حاکی از گسترش و کاربرد علم مدیریت به شکل تخصصی و مدرنیزه آن است. خلاقیت که از اصول مهم مدیریت و کارکنان در سازمان محسوب می شود، ضروری پنداشته می شود که تأثیر آن بر عملکرد کارکنان چیست و باید مطالعه و بررسی گردد.

سازمان ها همواره در معرض تغییر و تحول است و تنها سازمانی می توانند موجودیت خویش را حفظ کنند که خلاق باشند، این امر مهم تنها از طریق جذب کارکنان خلاق تأمین شده که به نیازهای مشتریان و ذی نفعان در اسرع زمان پاسخ دهند. خلاقیت فرصت ها را تسهیل و دریچه ای جدید را به روی سازمان باز می کنند به همین دلیل سازمان ها دنبال افراد خلاق اند و درصدد بهبود منابع و رفع محدودیت های سازمان خویش می باشند.

قابلیت های سازمان باید تجدید و تقویت گردد و استراتژی های جدید تدوین و سازماندهی ها مورد تجدید قرار گیرد. یکی از راهکارهای مدیران برای بهبود عملکرد کارکنان خلاقیت است

که سبب تشویق بهتر و خوب‌تر اعضای سازمان شده که منجر به استقلالیت عمل در عملکرد کارکنان سازمان نیز خواهند شد.

خلاقیت کارمندان یک عنصر مهم کلیدی برای پیشرفت در سازمان‌ها است و این‌که این خلاقیت بر عملکرد کارمندان چه تأثیر دارد، باید بررسی و مطالعه شود، در حالیکه خلاقیت و عملکرد هر دو از اساسی‌ترین ویژگی‌های کارمندان در یک سازمان است، هرگاه کارمند خلاق باشد به طبع عملکرد آن نیز مؤثر و مفید خواهد بود و یا این‌که خلاقیت هیچ تأثیر بر عملکرد کارکنان ندارد، اهمیت موضوع برجسته می‌گردد.

اهداف تحقیق نیز شامل موارد زیر است:

- بررسی تأثیر خلاقیت و عملکرد سازمانی در وزارت معارف؛
- تبیین ریسک‌پذیری در عملکرد کارکنان وزارت معارف؛
- تبیین انعطاف‌پذیری در عملکرد کارکنان وزارت معارف؛
- تبیین آینده‌نگری در عملکرد کارکنان وزارت معارف؛
- تبیین تخصص‌گرایی در عملکرد کارکنان وزارت معارف؛
- تبیین نقادی در عملکرد کارکنان وزارت معارف؛

در این تحقیق از تلفیق دو روش استفاده شده است؛ اولاً روش عام که در همه تحقیقات از آن بهره گرفته می‌شود، عبارت است از روش تحلیلی - توصیفی که براساس این روش نخست اطلاعات، اسناد و شواهد مرتبط به این تحقیق، توصیف و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

روش دوم، روشی خاص است که عبارت است از روش میدانی که توسط ابزارهای تحقیق (مشاهده، مصاحبه، پرسش‌نامه و...) اطلاعات جمع‌آوری شده و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد؛ اما در این تحقیق از پرسش‌نامه جهت تبیین و گردآوری معلومات استفاده می‌شود. این تحقیق از حیث قلمرو زمانی محدودیت ندارد و از نظر مکانی، وزارت معارف به حیث سازمان بزرگ به‌عنوان جامعه آماری و مکان تحقیق تعیین و مشخص گردیده است.

## ۱. مروری بر ادبیات نظری

### ۱. مفهوم شناسی

در این قسمت به مهم‌ترین و اساسی‌ترین واژگان کلیدی تحقیق پرداخته می‌شود تا موضوع بیشتر واضح و قابل درک گردد.

#### ۱-۱. بررسی

بررسی به معنای امعان، تجسس، بازبینی، تحقیق، تفحص، رسیدگی، کاوش، غور، نظارت و واریسی آمده است. (دهخدا، پیشین: ۲۳۴)

واژه بررسی برای دریافت معلومات بیشتر با تمام ابعاد آن پرداخته می‌شود که چگونگی آن به وضاحت کامل تبیین گردیده و شاخصه‌های موضوع به گونه کامل مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد و این کلمه فقط اشاره به تعریف و کاربرد ندارد، بلکه معنی و مفهوم کلی عنوان و یا موضوع را که با کلمه بررسی ترکیب شده، اشاره دارد.

#### ۱-۲. تأثیر

تأثیر در لغت، اثر و نشان گذاشتن در چیزی اثر کردن و نفوذ کردن است. (همان، ۲۳۵) زمانی که صحبت از تاثیرگذاری به میان می‌آید که مردم معذب می‌شوند، اما تاثیرگذاری هم مانند قدرت خنثی است، تعداد احساس می‌کنند که ممکن است استفاده نادرست شود و عده‌ای تظاهر می‌کنند که تاثیرگذاری چندان هم مهم نیست، اما تاثیرگذاری باعث می‌شود دیگران ایده‌های شما را قبول می‌کنند و در راه ایجاد تحول متحد می‌شوند.

#### ۱-۳. وزارت

وزارت در کاربرد امروزی یکی از بخش‌های ساختار دولت است. دولت‌های جهان، امور گوناگونی را که با آن‌ها سروکار دارند به شاخه‌های گوناگون بخش کرده‌اند و برای هر شاخه از فعالیت‌ها یک مسئول ویژه به نام «وزیر» گمارده‌اند. هر وزیر مسئول اداره امور یک وزارت است. نهاد وزارت و ساختمانی که یک وزارت در آن جا دارد، وزارت‌خانه نام دارد. (پیشین، ج

#### ۱-۴. وزارت معارف

معارف، کسب معرفت از طریق علم است، تعلیم عبارت از فراگیری علوم و آموختن معلومات در رشته‌های مورد نظر می‌باشد، اما تربیت، ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار آدمی برای رسیدن به یک زندگی کامل و همه جانبه است.

تا اواخر قرن ۱۹ میلادی افغانستان از حیث تعلیم و تربیت دارای یک نظام مشخص آموزش نبود، بلکه این کار به صورت سنتی در مراکز فرهنگی آموزشی که میراث صدها سال بود؛ مانند مسجد، مکتب‌خانه، مدرسه علمیه و... انجام می‌شد.

#### ۱-۵. خلاقیت

خلاقیت<sup>۱</sup> واژه عربی است که ریشه آن خلق به معنای آفریدن و ایجاد کردن است. در لغت‌نامه دهخدا به معنای خلق کردن، آفریدن و به وجود آوردن معنی شده است؛ خلاق، شخصی است که دارای عقاید نو و اندیشه جدید باشد. (علی اکبر دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۳: ۲۵۶)

نظریه‌پردازان و پژوهشگران در مورد خلاقیت تعاریف متعددی ارائه نموده است که اشتراک معنایی زیادی باهم دارند. خلاقیت به حیث یک فرایند ذهنی تعریف شده است و افراد را قادر می‌سازد تا درباره ایده یا باورهای نوین و کاربردی فکر کنند. بسیاری از تعاریف خلاقیت به این مهم اشاره دارند که خلاقیت، خلق ذهنی ایده‌های نو است و راه حل خلاقانه، به سادگی می‌تواند دانش موجود را در مسیری متفاوت به کار گیرد. صاحب‌نظران از جنبه‌های مختلف، تعاریف گوناگون برای این واژه به دست داده‌اند، به بعضی از تعاریف خلاقیت اشاره می‌کنیم. (هزارجریبی، قاسمی زارع، ۱۳۹۵: ۹۹)

#### ۱-۶. عملکرد

عملکرد در لغت عبارت از حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین؛ عملکرد سازمانی یک سازه‌ای کلی است که چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. اما تعریفی که قابل قبول ارائه گردیده است، عبارت است از: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته»؛ با توجه به تعریف فوق؛ عملکرد را به دو دسته یا جزء تقسیم کرده است:

(۱) کارایی که توصیف کننده‌ای چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات

است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداها می‌عین؛  
(۲) اثربخشی که توصیف کننده‌ای مراتب نیل به اهداف سازمانی است. (قلی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۱)

#### ۱-۷. عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت نتیجه کار یا میزان کار است. عملکرد سازمانی یک ساختار کلی است که برچگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. (محمدسمیع و دیگران، ۱۳۷۸: ۲۳۱) فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به‌عنوان تحقق، اجرا، انجام و اتمام هر کار معین یا پذیرفته شده بیان کرده است. عملکرد سازمانی فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. (رجبی، فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷: ۵۰)

#### ۱-۸. اهمیت و جایگاه تفکر خلاقیت

اهمیت و جایگاه تفکر خلاقیت در عصر حاضر به حدی افزایش یافته که اکثر حوزات علمی و تکنولوژیکی و حتی صنعتی از این حالت متأثر گردیده است، توسعه و پیشرفت در این زمینه در فضای رقابتی موجود وابستگی مستقیم به میزان توجه و اولویت‌دهی به تفکر خلاق دارد. تحقیقات فراوان در زمینه خلاقیت صورت گرفته است و از جمله نتایج یک بررسی درباره موضوعاتی که برای حرفه‌های مهندسی و تکنولوژیکی بیشتر مورد نیاز است، صورت گرفته، نشان می‌دهد که از میان ۳۷ موضوع استخراج شده، داشتن تفکر خلاق در رتبه پنجم است، این در حالی است که بسیاری از موضوعاتی که از نیازهای اساسی این حرفه است و مانند فیزیک سیالات، الکترومقناطیسی در رتبه ۳۴ و ۳۶ قرار دارند و همچنین نتایج بررسی دیگری که توسط انجمن آموزش و توسعه آمریکا (Adat)<sup>۱</sup> در اپریل ۱۹۹۰ درباره ضرورت توسعه منابع انسانی انتشار شده و نشانگر اهمیت ۵۸٪ مهارت حل خلاق مسأله برای کارکنان ۵۰۰ شرکت خصوصی است که این توجه به طریق فشار فزاینده رقابتی در تمام نقاط دنیا است. (ادوارد و مونیکا لامزدین، ۱۳۸۶: ۷۳)

#### ۱-۹. دانشمندان و خلاقیت

در این جا به بررسی خلاقیت از دیدگاه دانشمندان مختلف پرداخته می‌شود که در ذیل آمده است:

1. American Society for Training and Development

### ۱-۹-۱. دیدگاه روان‌شناسی

طبق این رویکرد، خلاقیت پدیده تلفیقی یا ترکیب از اندیشه‌های نو و شهودگرایی از منابع و مأخذ ناشناخته تعریف می‌شود و یکی از ابعاد اصلی تفکر یا خردورزی است. اندیشه خود، فرآیند بازآرایی یا دوباره‌سازی اطلاعات و نمادهای کسب‌شده موجود در حافظه درازمدت است و خلاقیت عبارت است از تفکر و اگر مبتنی بر ارتباط مستقیم با قوه تخیل یا توانایی تصویرسازی که پروسه تشکیل تصویرهایی از پدیده‌ها ادراک شده در ذهن و استمرار آن پس از نبود آن پدیده‌ها دارد و به‌طور بسیار ساده و بسیط فرایند تولید فکر و اندیشه‌نو و به عبارتی اندیشه‌زایی است. (فاطمه ارغوانی، ۱۳۷۹: ۵۶)

### ۱-۹-۲. دیدگاه اجتماعی

از منظر این دیدگاه خلاقیت، فرایند دریافت مسیرهای جدید برای انجام کارهای بهتر و یا توانایی ارائه راه حل جدید برای حل مسائل جدید است و به این معناست که ارائه فکرها و طرح‌های جدید برای تولیدات و خدمات نو، تعریف می‌شود. (همان، ۵۷)

### ۱-۹-۳. دیدگاه سازمانی

خلاقیت به معنای ارائه فکر و طرح جدید، برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت‌های سازمان (مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولید یا ارائه خدمت از روش بهتر، تولیدات یا خدمات نو و ... استفاده می‌شود.

روان‌شناسان در بررسی‌های خود، عوامل مؤثر بر خلاقیت را به حیث شرایط اثرگذار در ترغیب خلاقیت به دو دسته شرایط داخلی و خارجی تقسیم‌بندی کرده‌اند: شرایط داخلی از دیدگاه آنان به ویژگی شخصی و فرد مانند ظرفیت حل مسأله، توانایی جهت متمرکز نمودن افکار، قدرت ابداع و تازگی و به پیش بردن فکر تازه و سلامت روان مرتبط می‌شود، و از شرایط خارجی مؤثر در خلاقیت می‌توان محیط اطراف شخص خلاق، آزادی تفکر فرد خلاق را نام برد. (شهرآرای، ۱۳۸۰: ۴۷)

### ۱-۱۰-۱. دیدگاه‌ها در مورد خلاقیت

خلاقیت از مهم‌ترین مفاهیم سازمانی است که سنجش عملی پیچیدگی نظری و مفهومی آن را با دشواری مواجه ساخته است؛ اما صاحب‌نظران در حوزه خلاقیت تلاش کرده‌اند که با



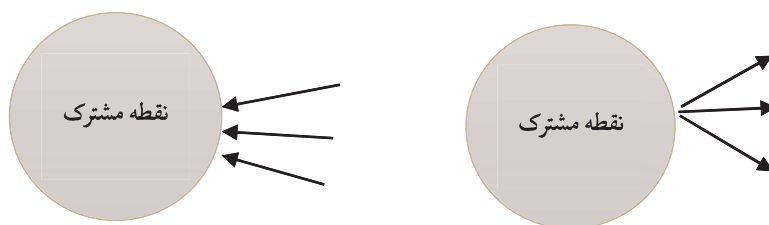
شناخت عناصر و خصوصیات خلاقیت، پیچیدگی نظری آن را تا اندازه ممکن کاهش دهند، به طوری که بتوان خلاقیت را در ابعاد محتوایی و فرایندی تحت مطالعه و بررسی قرار داد. این دو وجه نقش تکمیلی برای هم داشته و می‌توانند، مفهوم خلاقیت را که چندبعدی و دارای جهت مختلف است، به طوری که کل یا واحد به تصویر بکشند.

#### ۱-۱۰-۱. دیدگاه محتوایی

مهم‌ترین مطالب، دیدگاه محتوایی درباره خصوصیات شخصیتی، شناختی و انگیزه افراد است.

(محمدربیع، سام‌خانین، ۱۳۸۷)

آنان که تفکر واگرا دارند، در فکر و عمل خود با دیگران متفاوت هستند و از عرف و عادت دور می‌شوند و روش‌های خلاق و جدید را به کار می‌برند. برعکس، کسانی که از این ویژگی برخوردار نیستند، تفکر هم‌گرا دارند، در فکر و عمل خود از عرف و عادت اطاعت کنند. لذا تفکر واگرا دور شدن از نقطه مشترک است که همان رسم، سنت و عرف اجتماع است و تفکر هم‌گرا عبارت از نزدیک شدن به نقطه مشترک است.



شکل (۱-۲)

تفکر هم‌گرا برای هر مسأله یک راه حل واحد درست تولید می‌کند. از این لحاظ نقش این نوع تفکر در سنجش هوش بسیار مهم است. از سوی دیگر تفکر واگرا به مجموع راه‌های مختلف برای یک مسأله یا فرضیه منجر می‌شود و از این لحاظ تفکر در فرایند آفرینندگی با خلاقیت نقش اساسی ایفاء می‌کند، در واقع بسیاری از اوقات تفکر واگرا با خلاقیت یا آفرینندگی مشابه به کار می‌رود و اکثر آزمون‌های خلاقیت و امتحان تفکر واگرا هستند.

تحقیق دیگر در سال ۲۰۰۸ میلادی، رویکردهای میزان خلاقیت را به دو شکل فردی (تفکر و اگر، خصوصیات شخصیتی) و اجتماعی ارائه داده است. همچنان تحقیقی در سال ۱۹۹۱ انجام شده است که براساس مدل سرمایه‌گذاری خلاقیت<sup>۱</sup> معتقد است که افراد خلاق میل به خرید کم و توان فروش زیاد ایده‌ها دارند. طبق تئوری خلاقیت مستلزم شش منبع متمایز و مرتبط به هم است:

۱. توانایی‌های فکری

۲. دانش

۳. شیوه‌های تفکر

۴. شخصیت

۵. انگیزش

۶. محیط

توانمندی‌های ناشی از خلاقیت، براساس سه عنصر هوشمندی، دانش و مهارت امکان‌پذیر است. (باکینگهام و کلیفتون، ۱۳۸۲) پیتر دراگر نیز معتقد است که «در خلاقیت مانند کوشش‌های دیگر نیاز به استعداد، دانش و مهارت دارد» (دراگر، ۱۳۷۳)

تحقیق دیگر نیز شده که روبرت استرنبرگ و لیندا اوهارا در سال ۱۹۹۷ انجام داده است و در بررسی‌های خویش شش عامل را در خلاقیت افراد مؤثر دانسته‌اند.

دانش؛ داشتن دانش اساس در زمینه محدود و کسب تجربه و تخصص در سالیان متمادی است.

توانایی عقلانی؛ ظرفیت و توانایی ارائه ایده خلاق از مسیر تعریف مجدد و برقراری ارتباطات جدید در مسائل است که ظرفیت و اندیشه افراد را بیان می‌کنند.

سبک فکری؛ طرز فکری افراد متفاوت است، بنابراین سبک فکری از ویژه‌ترین صفات افراد خلاق هستند که از سایرین متمایز می‌کنند.

انگیزش؛ افراد خلاق معمولاً برای اجرا در آوردن اندیشه‌های خود برانگیخته می‌شوند و این حالت سبب پرورش ایده‌های جدید و نو شده و افراد به خلاقیت روی می‌آورند.

شخصیت؛ افراد خلاق عموماً دارای خصوصیات شخصیتی مانند مصر بودن، مقاوم بودن در برابر فشارهای خارجی و داخلی و نیز مقاوم بودن در برابر وسوسه هم‌رنگ جماعت شدن هستند. محیط؛ افراد خلاق در کل به داخل محیط‌های حمایتی بیشتر امکان ظهور می‌یابند، با توجه به اندیشه مطرح شده سه عامل بُعد محتوایی شامل انگیزش، خصوصیات شخصیتی و مهارت‌های شناختی به شرح زیراند:

#### الف: انگیزش

ابعاد انگیزشی خلاقیت ناظر به انگیزه‌ای درونی فرد است و او را بر آن می‌دارد که بدون آن که الزاماً اجر و پاداش بیرونی وجود داشته باشد، به شکل مستمر و پیگیر به کار مورد علاقه‌اش بی‌پردازد. لذا انگیزه یگانه عامل مهم بر خلق ایده و اندیشه است که افراد با انگیزه اندیشه‌های جدید را تولید کرده و خلاقیت و نوآوری را به ارمغان می‌آورد. (قاسمی فر، ۱۳۸۳: ۱۰۲)

#### ب: خصوصیات شخصیتی یا مهارت‌های مرتبط به خلاقیت

جنبه‌های شخصیتی (غیرشناختی) یا مهارت مرتبط به خلاقیت شامل ویژگی‌های خلاق در امور حرکتی هنری، ابهام‌پذیری و قبول خطر است که در سطح افراد مشابه کمتر شاهد آن هستیم. دانشمندی به نام وودمن و ساویر (۱۹۹۳)؛ باور دارند که خلاقیت فرد مطیع صفات شخصیتی اوست. همچنان بررسی خصوصیات بزرگسالان را پرورش داد و عوامل مؤثر بر خلاقیت به دو دسته تقسیم شده است که عبارت از محیطی و فردی می‌باشند و عوامل فردی مرتبط به خصوصیات شخصیتی و عوامل فردی از دیدگاه صاحب نظران عبارتند از:

خصوصیات شخصیتی نیازمند به توفیق، اعتماد به نفس، ابهام‌پذیری و قبول خطر، استقلال و سایر موارد دیگر است.

خود انگیزی

توانایی‌های شناختی خاص

تمایل به خطر کردن

تخصصی در رشته

تجارت متنوع

در بین شاخصه‌های شخصیتی خلاقیت دو معیار، ابهام‌پذیری و ریسک‌پذیری نقش مهم

را برعهده دارند. قبول مجهولات و ابهامات زمینه‌ساز خلاقیت است، اقدامات خلاق اساساً در جواب به ابهامات رخ داده و از درون ابهام معنی می‌شود. لذا همواره با ابهام به حیث یک فرصت برخورد کرد. (دیوید بوهم، ۱۳۸۱: ۱۰۱)

### ج: مهارت‌های شناختی

جنبه‌های شناختی یا مهارت‌های شناختی مرتبط با موضوع، حقایق و اصول‌های که ناظر بر وجود تفکر واگرا در شخص است. فرد خلاق دارای ظرفیت تولیدی ایده‌های بیشتری دارد و جریان تولید ایده‌ها نزد او از انعطاف‌پذیری ذهنی بالاتری برخوردار است، در جریان تولید ایده‌هایی با استفاده از هوش و دانش تخصصی، ایده‌های بدیع و ابتکاری نیز تولید می‌کنند که این اندیشه‌ها و نظریات در ذهن کمتر کسی خطور می‌کنند. گیلفورد، بُعد شناختی را مورد بررسی قرار داده و بر همین اساس آزمون‌هایش را از خلاقیت تدوین کرده‌اند و آزمون چهارگانه‌ای تفکر واگرا را می‌سنجد؛ مانند سیالی فکری، سیالی کلامی، سیالی بیانی، سیالی تداعی، موارد استفاده از اشیاء طراحی و... آزمون تورنس نیز به موقعیت‌های مشابهی اختصاصی دارد.

### ۱-۱۰-۲. دیدگاه فرایندی

تعداد محققان دیگر خلاقیت را به حیث یک فرایند در نظر گرفته است و منظور از فرایند به معنای نیل به خلاقیت و مراحل طی نموده و تجربیات قبلی مورد تحلیل قرار گرفته و با ترکیب آن‌ها، الگوهای تازه و اندیشه نو به دست می‌آید. (سام‌خانین، ۱۳۸۷: ۱۰۵)

صاحب‌نظر به نام گراهام والاس<sup>۱</sup> اثر خود را به نام هنر تفکر در سال ۱۹۲۶ منتشر کرده است که در آن اولین روش و شیوه‌های فرایند خلاقیت ارائه کرده است، مدلی که توسط وی از خلاقیت ارائه شد، دیدگاه‌ها و روش‌نگری‌هایی را به همراه دارد که توسط فرایند مرحله زیر تبیین شده است:

تعریف مسأله

آماده‌سازی

ایده‌یابی

انکشاف ایده‌ها

ارزیابی ایده‌ها

انتخاب ایده

نظریه پرداز دیگر به نام آماییل با تشخیص و تعیین روابط بین مراحل خلاقیت و اجزاء خلاقیت، مدل پنج مرحله‌ای را ارائه نموده است:

ارائه مسأله

آمادگی

تولید ایده‌ها

اثبات

ارزیابی نتایج

پلسک، نیز در سال ۱۹۹۶ مبتنی بر تحقیقات در مدل‌های فرایند خلاقیت؛ مدل خود را تحت عنوان حول خلاقیت جهت‌دار، ارائه کرد. این مدل تلفیقی از مدل‌های قبلی بوده و دارای چهار مرحله یا فرایند کلی و هشت مرحله تفصیلی می‌باشد. چهار مرحله کلی و عمومی آن عبارت است از:

آمادگی

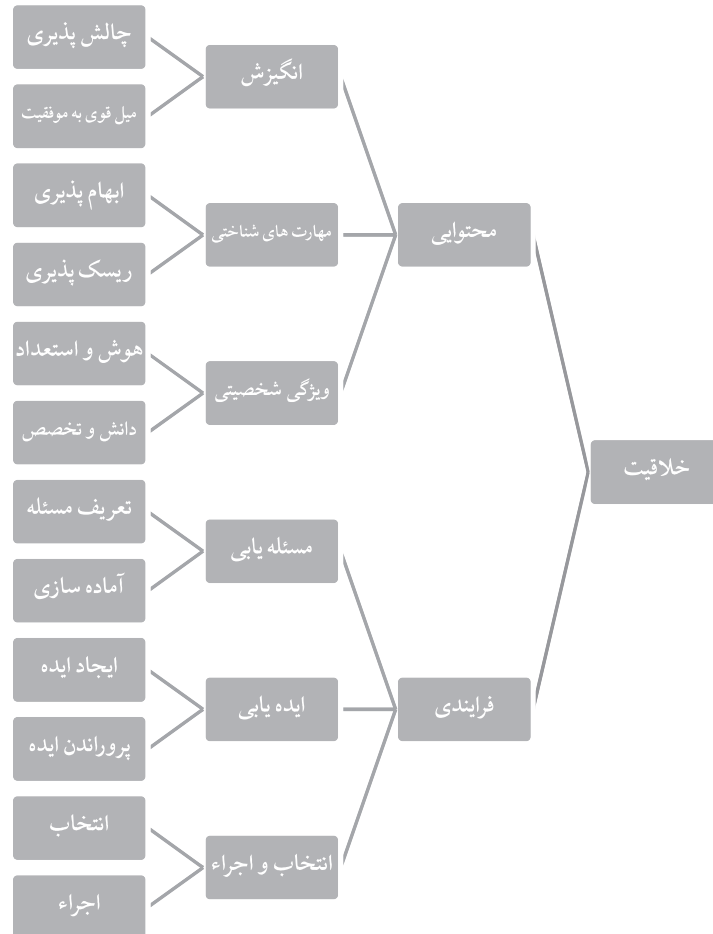
تخیل

توسعه

عمل

با توجه به دیدگاه‌های مطرح شده، سه عامل جنبه فرایندی شامل مسأله‌یابی (حقیقت‌یابی، ایده‌یابی، اثبات و اجراء به شرح زیر می‌باشد).

مبانی نظری تحقیق روابط بین عوامل شناسایی شده با مفهوم خلاقیت ذکر گردیده است و لذا مدل که ذکر شده جدول آن چنین است:



شکل (۲-۲)

### ۱-۱۱. مدل‌های تحقیق در خلاقیت

در تحقیق‌های مختلف، مدل‌های متفاوت استفاده شده که به برخی آن‌ها اشاره شده است:

#### ۱-۱۱-۱. مدل‌های فرایندی

مدل‌های فرایندی در بُعد آموزشی تفسیرهای مختلف داشته و از طریق روش‌های ایجاد خلاقیت در مدل‌های فرایندی متنوع بوده و غالباً تابعی از شرایط مسأله طراحی می‌باشند. مدل‌های در فرایند آموزشی طراحی گردیده است که شامل مدل ایده و آزمون، مدل تجزیه و ترکیب، مدل

تجربی، مدل منطقی و مدل تداعی گرا است که با توجه به مطالب در زمینه مدل‌های فرایندی و نگرش موجوده در قاموس آن‌ها (فرایند، نگرش‌های هم‌وجه در فرایند، توجه به مراحل تولید ایده و الگوی سیر تکوینی که سبب تکامل آن‌ها شده)، برداشتی تحلیلی ساختاری از مدل‌های حاضر به عمل آمد که سرانجام به یک مدل تجویزی رسید. (زاعی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۵)

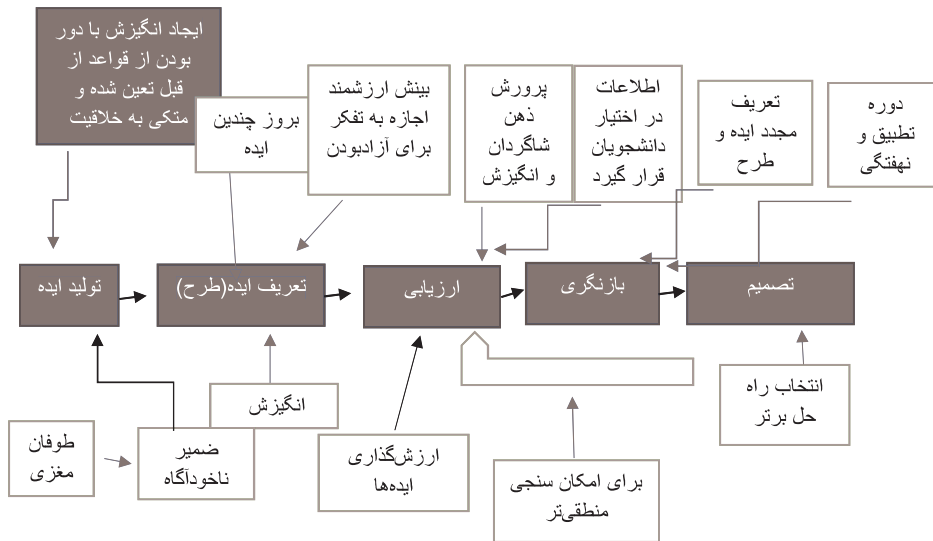
### ۱-۱۱-۲. مدل تجویزی پیشنهادی فرایند طراحی خلاق

هر مدل ساختاری دارای یک سلسله سیر فرایندی است که به فرایند آموزش محوریت می‌بخشد و در این تحقیق، مدل تجویزی بر مبنای خلاقیت و استمرار آن پیشنهاد شده است. بدیهی است که مدل پیشنهادی خالی از نقص نبوده و در جهت افزایش و استمرار خلاقیت در جریان پرورش پیشنهاد شده است که در این بخش برای درک بهتر مدل تجویزی، تنظیم ساختاری مدل نمایش داده شده است و در جدول زیر به صورت مختصر بیان می‌گردد. لذا مطالب زیر که شاخصه و یا نشانه‌های از مدل‌های زیر است در جدول ذیل لیست گردیده است:

#### مدل‌های فرایند طراحی

مدل تجزیه و ترکیب	مدل تداعی گرا	مدل ایده و آزمون
۱. اطلاعات پژوهش قبل از شروع تعیین می‌شود، ذهن اطلاعات را جمع‌آوری تا موقعیت پیش‌آید و آنها را استفاده کند.	۱. نشان‌دهنده خلاقیت فردی است و رویکردی تداعی گرا دارد.	۱. براساس تحقیقات کتابخانه‌ای و تجارب شخصی صورت می‌گیرد.
۲. مسأله طراحی به عناصر آن تجزیه می‌شود، تبدیل عناصر طراحی به کل منسجم است.	۲. مرحله تولید ایده از طریق ضمیر ناخودآگاه و مکاشفه است.	۲. ظاهر شدن یک یا چند ایده براساس فرایند ادراکی است.
۳. مدل از مشارکت‌های اطلاعاتی و دارای قواعد استاندارد، می‌باشند.	۳. اطلاعات پژوهشی ریشه در ناخودآگاه دارند. محتوی بدون ملاحظات آگاهانه شکل می‌گیرد و تداعی ذهنی مند فرایند طراحی است.	۳. تحلیل از طریق ترکیب انجام می‌شود.

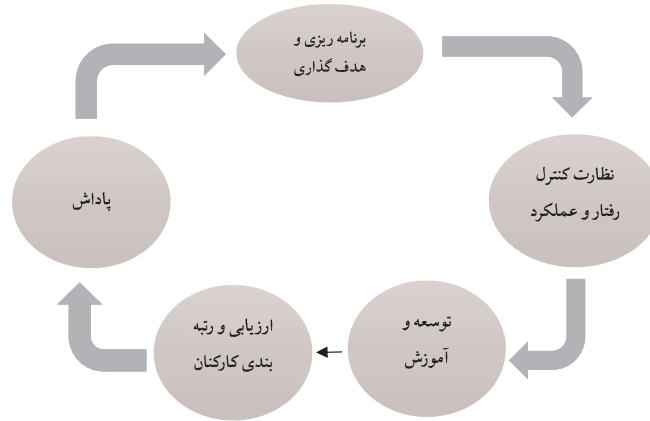
<p>۴. خلاقیت در سه مرحله ایده‌سازی اولیه، انتخاب ایده برتر، ارزیابی ایده نهایی و تجدید نظر شده رخ می‌دهند. (همان، ۵۸)</p>	<p>۴. رویکردی واگرا دارد و خلاقیت از ناخودآگاه فرد است.</p>	<p>۴. تلاش در جهت خلق راه حل به شناسایی مسأله پرداخته و نه از مسیر مطالعه مجزا و حساب شده است.</p>
---	---	--



### ۳-۱۱-۱. مدل عملکرد سازمانی

در مدل عملکرد سازمانی که در شکل زیر بیان می‌شود و در عموم سازمان‌ها چنین مطرح گردیده است که این چرخه را شامل و پروسیس را باید طی کنند:





شکل (۸-۲)

چرخه بالا مدل ساده از عملکرد سازمانی است که یک مدیر وظیفه ارزیابی عملکرد کارکنان را به عهده داشته و مطابق سیستم بالا ارزیابی و بررسی نمایند تا نظارت و کنترل مدیران نیز قانونمند و منظم باشند. (ابوالعالی بهزاد، ۱۳۸۹: ۵۶)

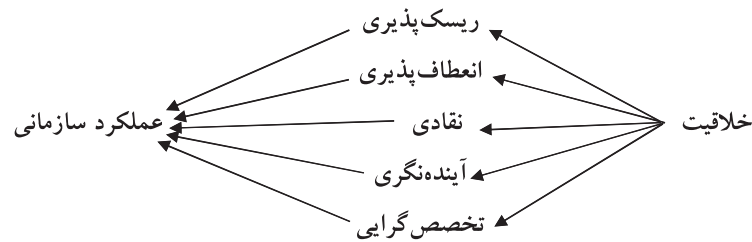
#### ۱-۱۱-۴. مدل نظری (مفهومی) تحقیق

در این تحقیق تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی به پنج دسته تقسیم شده که هرکدام آن شاخصه‌ها، سؤال فرعی تحقیق را تشکیل می‌دهند. خلاقیت معمولاً سبب ریسک‌پذیری (احمدی مقیم، پیشین، ۷۸) شده، چون افراد خلاق ریسک را قبول می‌کنند و تقبل ریسک منجر به خلاقیت می‌گردد، کارمندان که منعطف و انعطاف‌پذیر (ارغوانی، پیشین؛ ۴۹) باشند، خلاق‌اند، چون به روال کار پیش می‌روند و کارها را مطابق ذوق و علائق اداری و کار ادامه می‌دهند و باید جنبه آینده‌نگری (آتنا، پیشین، ۶۸) را در خلاقیت کاری در نظر گرفت و این مسائل را معمولاً افراد متخصص توجه دارند و منتقداند.

مولفه‌های فوق معمولاً تازگی و خلاقیت را به دنبال دارند و اگر کارکنان ریسک‌پذیر، منعطف، در ضمن آینده‌نگر، منتقد و متخصص (تخصص‌گرا) (آقایی، پیشین، ۷۹) نباشند، خلاقیت را به دنبال ندارند، بلکه کارها به صورت مداوم و به شکل قدیمی و کلاسیک باقی مانده و هیچگاه تازه‌گی و نوآوری در آن وارد نمی‌شوند؛ بنابراین کارمندان سازمان فطرتاً خواستار خلاقیت و

نوآوری است، ولی آنچه را که باید دقت کنند و مطابق الگوهای که منجر به خلاقیت گردد، باید حرکت کنند، مشکل و دشوار است که این مطلب را بسیاری کارکنان مورد نظر ندارند و تغییر در کار و سیستم کاری به وجود نمی‌آید.

مدیران ارشد زمینه خلاقیت را به کارمندان مهیا کرده و کارکنان را به آن تشویق و ترغیب نمایند تا این که کارکنان خلاق بارآمده یا این که به خاطر خلاقیت تلاش مستمر و مفید داشته باشند.



## ۲. روش تحقیق

در این مقاله از روش تحلیلی- توصیفی استفاده شده است که در گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و در بخش میدانی تحقیق از پرسش‌نامه بهره گرفته شده است و اطلاعات توسط Spss تجزیه و تحلیل می‌گردند.

### ۱-۲. جامعه و نمونه آماری تحقیق

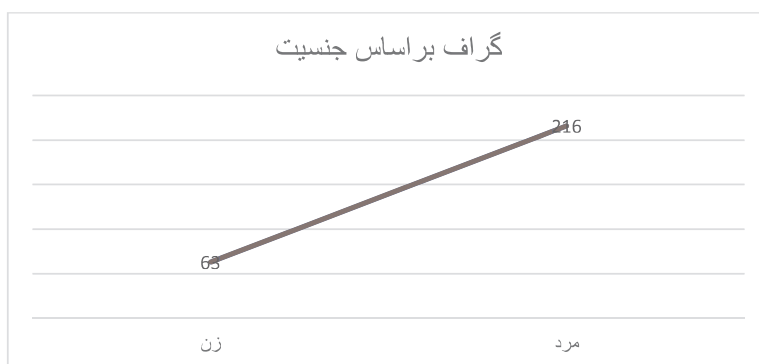
جامعه آماری وزارت معارف با مجموع کارکنان ۴۴۹۶ تن بوده که از آن جمله ۳۵۱ تن براساس فرمول و روش تعیین نمونه آماری به حیث نمونه آماری انتخاب شده است و ضریب پایایی پرسش‌نامه به شکل زیر است:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	No of Items
0.877	25

### ۳. تجزیه و تحلیل اطلاعات

#### ۳-۱. جنسیت

قلمرو تحقیق از حیث جنسیت نیز مرد و زن را شامل می‌شوند.



#### ۳-۲. درجه تحصیل

پاسخ‌دهندگان کارمندان وزارت معارف و دارای درجه تحصیل مختلف می‌باشند، بنابراین در جدول ذیل درجه‌ی تحصیلی براساس درصدی نشان داده می‌شود.

جدول پاسخ‌دهندگان براساس درجه تحصیل

درجه تحصیل	بکلوریا	فوق بکلوریا	لیسانس	ماستر	دکتری
فراوانی	۲۸	۹۲	۱۴۸	۸	۳
درصدی	%۱۰	%۳۳	%۵۳	%۲.۹	%۱.۱
مجموع	% ۱۰۰				

#### ۳-۳. رشته تحصیل

پاسخ‌دهندگان از رشته‌های متفاوت تحصیلی شرکت ورزیده‌اند.

جدول تعداد پاسخ‌دهندگان براساس رشته تحصیل

رشته تحصیل	علوم اجتماعی	علوم ساینسی	انجینری و علوم تکنیکی	علوم دینی	السنه	سایر رشته‌ها
فراوانی	۵۴	۴۹	۳۸	۳۷	۳۲	۶۹
درصدی	%۱۹.۴	%۱۷.۶	%۱۳.۶	%۱۳.۳	%۱۱.۵	%۶.۹
مجموع						%۱۰۰

### ۳-۴. نوع مسئولیت

نوع مسئولیت یا وظیفه نیز در تکمیل پرسش نامه مهم است که در وزارت معارف دو نوع استخدام رسمی و غیررسمی مرسوم است.

جدول فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس نوع مسئولیت

نوعیت مسئولیت	رسمی	غیررسمی (قراردادی)	مجموع
فراوانی	۲۲۳	۵۶	۲۷۹
درصدی	%۷۹.۹	%۲۱.۱	۱۰۰
مجموع	%۱۰۰		

### گراف (۴-۴)

### ۳-۵. مدت خدمت

مدت خدمت نیز به ۵ بخش در این جا آمده است که از یکسالگی آغاز تا ۴۰ سال را شامل می‌شود.

جدول وضعیت پاسخ‌دهندگان براساس مدت خدمت

مدت خدمت	۵-۱ سال	۱۰-۵ سال	۲۰-۱۰ سال	۳۰-۲۰ سال	۴۰-۳۰ سال	مجموع
فراوانی	۹۳	۱۲۱	۱۳	۲۹	۲۳	۲۷۹
درصدی	٪۳۳.۳	٪۴۳.۱	٪۴.۷	٪۱۰.۴	٪۸.۲	٪۱۰۰
مجموعی		٪۱۰۰				

### ۳-۶. سن

معمولاً در ادارات با تکمیل سن ۱۸ سالگی استخدام و در سن ۶۵ سالگی به بازنشستگی می‌رسند.

جدول پاسخ‌دهندگان براساس سن که اجرای وظیفه نموده‌اند.

سن	۳۰-۱۸	۴۰-۳۰	۵۰-۴۰	۶۰-۵۰	۶۵-۶۰
فراوانی	۸۸	۱۱۶	۲۳	۲۴	۲۸
درصدی	٪۳۱.۵	٪۴۱.۶	٪۸.۲	٪۸.۶	٪۱۰.۰
درصد تجمعی	٪۱۰۰				

### ۴. تجزیه و تحلیل سوال‌های تحقیق

۱. سؤال اصلی تحقیق: «تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی در وزارت معارف چگونه است»؟  
 پاسخ سؤال اصلی تحقیق که محور این نوشتار را تشکیل می‌دهد، از اساسی‌ترین عنصر تحقیق است و اکثر پاسخ‌دهندگان در مورد تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی پاسخ داده‌اند و وضعیت خلاقیت کاری کارکنان که بر عملکرد آن‌ها اثرگذار است نسبتاً مطلوب است. این تحقیق در اداره مرکزی وزارت معارف انجام شده و آنچه که بر خلاقیت اثرگذار است، موارد متعدد و مختلف اداری هستند که درباره آن رهبران و مدیران ارشد عمیقاً فکر نموده و تصمیم

مقتضی در زمینه اتخاذ نمایند.

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/ نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
خلاقیت	۲۷۹	۳.۶۱	۳.۳۳	۲	۰.۵۱	-۰.۰۰۱	-۰.۳۲	۱	۵

به صورت عموم پرسش‌نامه‌های تکمیل شده که جمع‌آوری گردیده ۲۷۹ ورق است که نمره‌دهی گروه از ۱ الی ۵ بوده و انحراف معیار توزیع نیز ۰.۵۱ محاسبه شده و میانگین آن ۳.۶۱ می‌باشند؛ بنابراین در مقیاس لیکرت؛ نظر به امتیازبندی؛ در صورتیکه میانگین بین ۲.۳۳ و ۳.۶۶ باشد از وضعیت نسبتاً مطلوب برخوردار و قابل قبول است.

میانگین پاسخ سؤال اصلی تحقیق ۳.۶۱ است که در کل تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان معارف را نسبتاً مطلوب نشان می‌دهد و این میانگین بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب‌اند. در حقیقت تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان در مسیر رسیدن به مطلوب را طی می‌کند نه این‌که به وضعیت مطلوب رسیده باشد، یعنی وضعیت موجود فاصله طولانی نسبت به وضع مطلوب را دارد.

سؤال فرعی اول: «انعطاف‌پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
انعطاف‌پذیری	۲۷۹	۳.۶۱	۳	۳.۳	۰.۴۶	-۰.۱۹	-۰.۲۸	۱	۵

جواب‌های که در پاسخ شاخصه انعطاف‌پذیری دریافت گردیده‌اند، قابل قبول بوده و در سطح خوب یا نسبتاً مطلوب قرار دارند. در پرسش‌نامه سوال‌های ۲۱ الی ۲۵ مربوط به مؤلفه انعطاف‌پذیری است.

سؤال فرعی دوم: «آینده‌نگری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟  
ارقام جدول و نمودار فوق در زمینه آینده‌نگری که در پرسش‌نامه درج و به افراد و اشخاص

توزیع گردیده است که آن‌ها به حیث رؤسا، آمران، مدیران و کارکنان وزارت معارف پرسش نامه را پاسخ داده‌اند:

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
آینده‌نگری	۲۷۹	۳.۶۵	۳	۳.۲	۰.۶۱	-۰.۳۱	-۰.۴۹	۱	۵

آماري که در جدول فوق مؤلفه آینده‌نگری تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی چنین آمده است، دامنه تغییر نمرات گروه مورد مطالعه از ۱ شروع تا ۵ ادامه دارند. انحراف معیار نیز نمره توزیع آن برابر با ۰.۶۱ است. اما در مقیاس‌های که سطح مطلوبیت آن را دریافت کرد، باید میانگین آن را محاسبه کرد و میانگین نمرات مؤلفه آینده‌نگری برابر با ۳.۶۵ است. سؤال فرعی سوم: «تخصص‌گرایی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف»؟ جهت دریافت پاسخ؛ سؤالات ۱۱ الی ۱۵، مطرح گردیده است. در هر یک از پرسش‌ها به بعد خاصی از مؤلفه توجه شده است و در نتیجه آنچه از تجزیه و تحلیل این بخش از پرسش‌نامه به‌دست آمده است در جدول زیر نشان داده می‌شود.

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
تخصص‌گرایی	۲۷۹	۳.۶۸	۳.۱	۳	۰.۶۱	۰.۲۹	۰.۳۱	۱	۵

این تحقیق براساس جدول فوق میانگین وضعیت کنونی تخصص‌گرایی را مطلوب نمی‌داند چرا که دقیقاً در محور استاندارد، موقعیت داشته و فاصله آن با حالت معیاری بعید است. طبق جدول فوق از حالت نسبتاً مطلوب برخوردار است.

سؤال فرعی چهارم: «ریسک‌پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟ جهت دریافت پاسخ سؤال فرعی فوق پرسش‌نامه‌ی طراحی شد که هر یک از سؤال ۱ الی ۵ این پرسش‌نامه به بعد خاصی از مؤلفه تعلق دارد و در نتیجه آنچه از تجزیه و تحلیل این بخش از پرسش‌نامه به‌دست آمده است در جدول زیر نشان داده شده است.

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
ریسک‌پذیری	۲۷۹	۳.۶۵	۳.۱	۳	۰.۴۲	-۰.۱۸	-۰.۲۹	۱	۵

در این پرسش دامنه نمرات مؤلفه ریسک‌پذیری که مورد مطالعه قرار گرفته بین ۱ و ۵ قرار دارد، انحراف معیار مؤلفه خلاقیت نیز برابر با ۰.۴۲ است. میانگین محاسبه‌شده این مؤلفه توسط برنامه Spss برابر با ۳.۶۵ برابر است. این نمره که ۳.۶۵ است نظر به جدول امتیازبندی در سطح نسبتاً مطلوب و بسیار نزدیک به سطح مطلوب واقع است و میانه توزیع هم برابر با ۳.۱ حساب شده و مد/نما توزیع برابر با ۳ در جدول نشان داده شده است که کمینه توزیع از ۱ شروع شده و بیشینه آن نیز ۵ نشان داده شده است.

سؤال فرعی پنجم: «نقادی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد؟» ارقام جدول‌ها و نمودار زیر در باره نقادی از دیدگاه رؤسا، مدیران، آمران و کارکنان وزارت معارف که در سطوح مختلف رهبری، عملیاتی و برنامه‌ریزی کار می‌کنند به روایت جدول زیر چنین است:

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد/نما	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
نقادی	۲۷۹	۳.۶۵	۳.۲	۳.۱	۰.۶۲	۰.۲۳	۰.۳۹	۱	۵

دامنه نمرات مؤلفه نقادی خلاقیت که چه تأثیری بر عملکرد کارکنان دارد، بین ۱ و ۵ قرار دارد، انحراف معیار مؤلفه نقادی برابر با ۰.۶۲ است. میانگین آن که محاسبه شده توسط برنامه Spss برابر با ۳.۶۵ محاسبه شده است. این نمره که ۳.۶۵ است نظر به جدول امتیازبندی (۳-۲۰) در سطح نسبتاً مطلوب و بسیار نزدیک به سطح مطلوب واقع است و میانه توزیع هم برابر با ۳.۲ حساب شده و مد/نما توزیع برابر با ۳.۱ در جدول نشان داده شده است که کمینه توزیع از ۱ شروع شده و بیشینه آن نیز ۵ نشان داده شده است.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نظرات پاسخ‌دهندگان پرسشنامه که به سؤالات اصلی و فرعی تحقیق جواب داده‌اند



و وضعیت تحقیق که توسط جداول نشان داده شد، تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی مورد سنجش قرار گرفت که به طور کلی این را می‌رساند که به کارکنان باید توجه صورت گیرد تا خلاقیت در زمینه کاری ایجاد گردد.

سؤال اصلی تحقیق، عبارت بود از این که «تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی در وزارت معارف چگونه است»؟

میانگین پاسخ سؤال اصلی تحقیق ۳.۶۱ است که در کل تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان معارف را نسبتاً مطلوب نشان می‌دهد. در حقیقت تأثیر خلاقیت بر عملکرد کارکنان در مسیر رسیدن به مطلوب را طی می‌کند نه اینکه به وضعیت مطلوب رسیده باشد، یعنی وضعیت موجود فاصله طولانی نسبت به وضع مطلوب را دارد.

سؤال فرعی اول: «انعطاف‌پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟  
انعطاف‌پذیری از مهم‌ترین شاخصه خلاقیت در تأثیرگذاری عملکرد کارکنان در سازمان است که این خصیلت سبب تغییر و تحول در سازمان شده و در بحث تأثیرگذاری از مهم‌ترین مسئله شمرده می‌شود. انعطاف اولین پله به سوی خلاقیت است که در ضمن می‌شود آن را بررسی کرد و اثر آن را دریافت نمود.

جوابات که در پاسخ شاخصه انعطاف‌پذیری دریافت گردیده است، قابل قبول بوده و در سطح خوب یا نسبتاً مطلوب قرار دارد. میانگین پاسخ سؤال اول تحقیق را ۳/۶۱ نشان می‌دهد  
سؤال فرعی دوم: «آینده‌نگری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟

با توجه به تحقیق فوق جایگاه آینده‌نگری در بین کارکنان مهم است و اکثر کارکنان را به حیث رهنما و هدایتگر الگو قرار داده و تحت تأثیر خلاقیت و سایر برنامه‌ها می‌رود. آینده‌نگری در بحث سازمانی از مهم‌ترین ابعاد خلاقیت محسوب شده و آنچه که سازندگی و مفیدیت را شکل می‌دهند، مسئله آینده سازمان است، اگر آینده سازمان به نحوی تضمین گردد و مالکیت آینده‌نگری سازمان را جاودانه می‌سازند و در صورت ذهنیت آینده‌نگری در افراد نهادینه شوند و کارکنان تمام اهداف شخصی و کلی خویش را مبتنی بر آینده‌نگری تدوین و طرح کنند، سازمان شکوفاتر از هر زمان دیگر می‌شوند.

میانگین در محور ۳/۶۵ موقعیت دارد، پس وضعیت مولفه آینده‌نگری در رده نسبتاً مطلوب

قرار داشته است.

سؤال فرعی سوم: «تخصص‌گرایی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف»؟ میانگین توزیع مولفه تخصص‌گرایی برابر با ۳/۶۸ محاسبه شده که بر اساس تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بیانگر جایگاه مناسب است که در سطح مطلوب قرار داشته و به سطح عالی نایل آمده است.

سؤال فرعی چهارم: «ریسک‌پذیری چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟ میانگین شاخصه ریسک‌پذیری، که عبارت از ۳/۶۵ است این وضعیت را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده است و راهکار بهبود آن وابسته و منوط به قیودات وضع شده سازمان و روحیه کارکنان دانسته است که کارمند به چه سطح از ذهنیت وارد سازمان شده و در چه حد به ایجاد خلاقیت تلاش می‌کنند که محقق دنبال نوعیت و روش خلق خلاقیت باشند و تأثیر آن را بر عملکرد دریابند.

سؤال فرعی پنجم: «نقادی چه تأثیری بر عملکرد کارکنان در وزارت معارف دارد»؟ میانگین مولفه نقادی، که عبارت از ۳/۶۵ است و وضعیت مولفه نقادی را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده است و تحقیق بالا که بر مبنی تفکر انتقادی بررسی و اینجا تأثیر نقادی بر عملکرد کارکنان بررسی خواهد شد که تحقیق صورت گرفته است، از اینجا واضح می‌شود که ذهنیت و تفکر انتقادی افراد سبب روشنی ضمیر و آگاهی آن‌ها شده و دلیل بر شرح وضعیت مولفه نقادی خلاقیت بر عملکرد کارکنان که چه تأثیر دارد نیست، در حالیکه تأثیر وضعیت نقادی بر عملکرد کارکنان را نشان می‌دهند.

در این تحقیق به شش سؤال اساسی و اصلی پرداخته شده که اولین پرسش تحقیق را بنام سؤال اصلی یاد کرده است که میانگین وضعیت پاسخ‌دهندگان در حد نسبتاً مطلوب قرار دارند، یعنی وضعیت کلی خلاقیت که بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارند در سطح مطلوب نرسیده است.

سؤالات فرعی اول تا پنجم تحقیق نیز وضعیت شان در حد نسبتاً مطلوب قرار دارند که میزان میانگین آن‌ها بین ۲/۶۶ و ۳/۶۶ هستند که میانگین وضعیت پاسخ‌دهندگان در حد نسبتاً مطلوب قرار دارند.

## منابع

۱. ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۸۹)، «مدیریت عملکرد، راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان»، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. ادوارد و مونیکا لامزدین (۱۳۸۶)، حل خلاق مسأله (مهارت‌های فکری برای جهان در حال تحول)، مترجمان: بهروز ارباب شیرانی، نصر آزادانی، اصفهان، نشر ارکان دانش.
۳. ارغوانی، فاطمه (۱۳۷۹)، «بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت در واحدهای صنعتی آستان قم»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
۴. بوهم، دیوید (۱۳۸۱)، درباره خلاقیت، مترجم: محمدعلی حسین نژاد، تهران: انتشارات ساقی.
۵. دراگر، پیتر (۱۳۷۳)، رشته‌ای علمی به نام خلاقیت، مترجم: محمدعلی حسین نژاد، تهران ساقی.
۶. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، واژه‌نامه دهخدا، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۷. سام خانیان، محمدریغ (۱۳۸۷)، خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی، تهران، انتشارات رسانه.
۸. قاسمی فر، نصرت‌الله (۱۳۸۳)، مکانیسم تفکر، تهران: قصیده سرا.
۹. قلی‌پور، قادر (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه‌ای فکری بر عملکرد سازمان براساس مدل استاندارد، بنتیس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.
۱۰. گریفین، مورهد (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، مترجم: مهدی الوانی و غلام‌رضا معمارزاده، تهران: چاپ دوم، مک گریگور.
۱۱. مطیعان نجار، مجید؛ فرجاد، رجیب (۱۳۹۷)، «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی»؛ انتشارات پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی.
۱۲. هزار جریب، جعفر، قاسمی زارع، سمیرا (۱۳۹۶)، کارآفرینی و تعاون، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

## پیوست

### سلام و درود حضور پاسخ‌دهندگان محترم!

این پرسش‌نامه جهت تکمیل تحقیق یا پایان‌نامه کارشناسی ارشد در بخش میدانی است که تحت عنوان: «بررسی تأثیر خلاقیت بر عملکرد سازمانی در وزارت معارف» است و پاسخ شما به‌صورت محرمانه گردآوری گردیده و هیچ‌گونه مسئولیت بعدی متوجه شما نمی‌گردد. امیدوارم که سؤالات ذیل را به دقت مطالعه و سپس پاسخ دهید و در اخیر از همکاری شما در مورد تکمیل این پرسش‌نامه سپاس گزارم و توفیقات روزافزون را تمنا دارم.

### طاهره کربلایی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

پاسخ‌دهنده محترم لطفاً اطلاعات زیر را با گذاشتن علامه ✓ تکمیل نماید:	
الف: جنسیت	مرد <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/>
ب: درجه تحصیلی	بکلوریا <input type="checkbox"/> فوق بکلوریا <input type="checkbox"/> لیسانس <input type="checkbox"/> ماستر <input type="checkbox"/> دکتری <input type="checkbox"/>
ج: رشته تحصیلی:	.....
د: نوع مسئولیت	رسمی <input type="checkbox"/> قراردادی <input type="checkbox"/>
ه: سن	۱۸-۳۰ <input type="checkbox"/> ۳۰-۴۰ <input type="checkbox"/> ۴۰-۵۰ <input type="checkbox"/> ۵۰-۶۰ <input type="checkbox"/> ۶۰-۶۵ <input type="checkbox"/>
و: مدت خدمت	۱-۵ <input type="checkbox"/> ۵-۱۰ <input type="checkbox"/> ۱۰-۱۵ <input type="checkbox"/> ۱۵-۲۰ <input type="checkbox"/> ۲۰-۲۵ <input type="checkbox"/> ۲۵-۳۰ <input type="checkbox"/> ۳۰-۴۰ <input type="checkbox"/>

شماره	مولفه‌ها	گویه (سؤالات)	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً موافقم
۱	ریسک‌پذیری	خوش‌بینی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۲		روشن نبودن نتایج بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۳		روشن نبودن اهداف بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۴		ابهام‌پذیری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۵		مقاومت بعد از شکست عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۶	آینده‌نگری	کنترل بر خود و بر تصمیم‌ها و رفتار بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.					
۷		پشت کار داشتن در فعالیت‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.					
۸		داشتن دید کلی‌نگر بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۹		بیش قوی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۰		داشتن برنامه‌های بلندمدت بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۱	تخصص‌گرایی	استفاده از راهکارهای کاملاً جدید بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۲		تمرکز بر فرصت‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۳		آشنایی یا فناوری‌های جدید بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۴		استفاده از منابع جدید بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					
۱۵		جستجوی ایده‌های تازه بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد					

