

Original Article

The Effect of Creativity Components on Organizational Performance Development (Case Study: Islamic Azad Universities of Mazandaran Branch)

Ali Asghar Shojaee^{1*}, Morteza Valiollahpur Muziraji²

1. Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran. (Corresponding Author) Email: university.babol@elenoon.ir
2. Department of Educational Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Received: 29 Jul 2018 Accepted: 9 Jan 2019

Abstract

In the ecosystem of innovation, attention to the components of temperament and other explanatory variables of this research, based on the structural values of biological ethics, is of great importance. This applied research is analytical and employs a descriptive survey method. In the qualitative section, according to the saturation law and through targeted sampling, 9 university professors were selected and their opinions were used. In the quantitative section, the statistical population of the present study was considered to be unlimited under the research conditions. The statistical sample consisted of 117 participants selected randomly. The researcher-made questionnaire was ordered based on the five-point Likert scale, including very high, high, moderate, low, and very low response options where 33 questions were considered. The face and content validity was confirmed by prominent specialists, and the construct validity was calculated to be more than 0.5. The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha (71.8%), which was statistically validated. To analyze the data of the questionnaire from the descriptive statistics and then in the inferential statistics of the fitted model of structural equations using LISREL software shows that when considering the components of culture, mood, and project, we must take caution and consider further research to explain dimensions.

Keywords: Innovation Biomedicine; Creativity; Organizational Performance Development

Please cite this article as: Shojaee AA, Valiollahpur Muziraji M. The Effect of Creativity Components on Organizational Performance Development (Case Study: Islamic Azad Universities of Mazandaran Branch). *Bioethics Journal*, Special Issue on Human Rights and Citizenship Rights 2019; 159-171.

تأثیر مؤلفه‌های خلاقیت بر توسعه عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران)

علی‌اصغر شجاعی^{۱*}، مرتضی ولی‌اله‌پور موزیرجی^۲

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: university.babol@elenoon.ir

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۵/۷ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۹

چکیده

در زیست‌بوم نوآوری همواره توجه به مؤلفه‌های خلق و خو و سایر متغیرهای تبیین‌شده این تحقیق مبتنی بر ارزش‌های ساختاری اخلاق زیستی، از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی - پیمایشی و دارای ماهیت تحلیلی است. در بخش کیفی با عنایت به قانون اشباع و مطابق با روش نمونه‌گیری هدفمند نظرات ۹ نفر از استادان مراکز آموزش عالی استفاده شد و به عنوان نمونه تحقیق برگزیده شدند. در بخش کمی جامعه تحقیق حاضر با عنایت به شرایط تحقیق نامحدود محسوب می‌شود و نمونه آماری پژوهش به صورت کاملاً تصادفی ۱۱۷ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای بی‌نام جهت ارزیابی سؤالات پژوهش است. همچنین پرسشنامه تحقیق حاضر محقق ساخته به صورت طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت شامل ۵ طیف بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم می‌باشد که ۳۳ سؤال در نظر گرفته شده است و پرسش‌ها با عنایت به مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری بر اساس عملکرد سازمانی توسعه یافته است. روایی صوری و محتوایی مورد تأیید متخصصان برجسته قرار گرفت و روایی سازه بیشتر از ۰/۵ محاسبه شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش از طریق آلفای کرونباخ با درصد آماری ۷۱/۸ محاسبه شد که از نظر آماری مورد پذیرش است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ای از شاخص‌های توصیفی و سپس در آمار استنباطی مدل برازش‌شده معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نشان می‌دهد که هنگام در نظر گرفتن مؤلفه‌های فرهنگ، خلق و خو و پروژه سازمانی باید جانب احتیاط را در نظر گرفت و پژوهش‌های بیشتری را برای تبیین ابعاد پیشنهادی بسترسازی نمود.

واژگان کلیدی: زیست‌بوم نوآوری؛ خلاقیت؛ توسعه عملکرد سازمانی

مقدمه

خلاقیت یک پدیده واقعاً مطلوب و اغلب نادر در سازمان‌هاست (۱). اهمیت خلاقیت علمی همواره در ادبیات جهانی تأکید شده است و توجه به محدودیت‌های مختلف خلاقیت علمی مورد توجه قرار گرفته است. پیش‌بینی‌های قابل توجه و اثرات مسیریابی خلاقیت‌های علمی متضاد و همگرا در توسعه و اعتبارسنجی ابزارها متمرکز است و اثر هم افزایی از محیط یادگیری خلاق و عملکرد پیشرفت علمی در تحقیقات علمی وجود دارد (۲). هم‌افزایی خلاقیت با افزایش ارتباط بین‌رشته‌ای به طور قابل ملاحظه افزایش می‌یابد و همچنین در مورد اهمیت چنین رویکردی در آموزش عالی همواره بحث می‌گردد (۳). کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری، در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی هستند و یکی از دلایل عمده این توجه، وجود رقابت فزاینده بین جوامع است (۴).

بیان مسأله

با توجه به اقتضائات زمان، ظرفیت‌ها و فضای آگاه جامعه در فرایند رشد، استانداردهای توسعه پایدار و پیشرفت کشور، افزایش ارتقای رقابت‌پذیری کشور، بهبود کیفیت و استانداردهای زندگی، توسعه منابع انسانی به خصوص نیروی انسانی متخصص و توسعه اجتماعی امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. تعیین اولویت‌ها در آموزش و پژوهش با توجه به مزیت‌ها، ظرفیت‌ها و نیازهای کشور، تکمیل زیرساخت‌ها، افزایش نقش و مشارکت بخش‌های غیر دولتی در حوزه علم و فناوری، توسعه و تقویت شبکه‌های ارتباطات ملی و فراملی میان دانشگاه‌ها، گسترش همکاری و تعامل فعال، سازنده و الهام‌بخش، توسعه صنایع و خدمات مبتنی بر علوم و فناوری‌های جدید و حمایت از تولید و صادرات محصولات دانش بنیان، اهتمام بر انتقال فناوری و کسب دانش طراحی، جذب متخصصان، تبدیل ایران به مرکز ثبت مقالات علمی نشان از حرکت جهادی به سوی نوآوری و تحول با بهره‌گیری از اقتصاد دانش‌بنیان که می‌باید با برنامه‌ریزی دقیق در امور آموزشی، پژوهشی و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر،

برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در کشور تلاش نموده و بیش از پیش شکوفایی و اقتدار علمی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه را نوید بخشید. کشور برای حفظ پویایی خود نیازمند برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ای و راهبردی، عملکرد نوآورانه، بهبود فرایندها و کنترل مستمر کمی و کیفی است. انجام و تحقق هر یک از امور و فرایندهای مذکور همراه با برنامه‌ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، دقیق، مرتبط و روزآمد می‌باشد (۵-۶). خلاقیت و نوآوری، از ضروری‌ترین و مهم‌ترین اهداف و رسالت‌های سازمان‌های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه، عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثرگذار است، زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان، می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس و دانشگاه‌ها در کنار مهارت‌های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت در آموزشگاه فراهم می‌گردد. داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه خلاق است. غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییرپذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه‌های منابع انسانی و پربرنامودن کیفیت آن و توجه به ارزش‌های جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می‌شود، میسر خواهد شد (۷). باید اذعان داشت ارتباط خلاقیت و نوآوری با پیشرفت سازمان بدیهی است و ضرورت توجه به مؤلفه‌های خلاقیت و عوامل نوآوری می‌تواند آغازگر تحولات در ساختار سازمان باشد. خلاقیت و نوآوری موجب عملکردی بهتر برای بقای سازمان در محیط متلاطم امروزی می‌شود. در این راستا خلاقیت و نوآوری سازمانی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی سازمان باشد. این موضوع نیازمند مدیریت منطقی و مناسب است تا بدین‌وسیله سازمان قادر باشد بازده عملکردی تحول و نوآوری خویش را روز به روز ارتقا بخشد. در تحقیق حاضر، با عنایت به شناسایی مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری بر توسعه عملکرد سازمانی در ارتباط با تعاملات فردی، گروهی و سازمانی و بر اساس ادبیات

پاسخ‌های مربوط به سؤالات پژوهش شکل‌بندی و نتایج حاصل ارائه می‌گردد.

پایداری سازمان‌ها در گرو استفاده مناسب از خلاقیت سازمانی و دستیابی به اهداف نوآوری سازمانی است. بنابراین پژوهش حاضر با عنایت به شاخص‌های خلاقیت، نوآوری و عملکرد سازمانی در پی پاسخ به سؤال زیر است:

- با توجه به نقش مؤلفه‌های اثرگذار بر توسعه عملکرد سازمانی و شناسایی الگوهایی مناسب خلاقیت و نوآوری در نظام آموزش عالی چه پیشنهاداتی را بایستی برای تبیین ابعاد پیشنهادی بسترسازی نمود؟

تعریف واژه‌ها، مفاهیم، پیشینه پژوهش

۱- تعاریف نظری

۱-۱- **عملکرد سازمانی:** عملکرد سازمان شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. به عبارتی فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی (۸). عملکرد صفت مفرد و عامیانه است و حاصل و نتیجه کار و میزان کار را می‌گویند. عملکرد در واقع حاصل و نتیجه کار است که همواره از اهمیت خاصی برخوردار است و این عمل است که ما را در تحقق اهداف یاری می‌نماید.

۱-۲- **خلاقیت:** خلاقیت ترکیبی است از ابتکار، انعطاف‌پذیری، قدرت و حساسیت و پدیده‌ای مبتنی بر نظم منطقی که نظام از آن‌ها تشکیل شده است و فرایند حس کردن، حدس‌زدن و فرضیه‌سازی درباره نواقص و ارزیابی این فرضیه‌ها و بالاخره انتقال نتایج. به عبارتی ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده‌ای کاملاً جدید و در معنای گسترده‌تر خلاقیت، موتور نوآوری است (۹).

۲- پیشینه پژوهش داخلی

در داخل کشور تحقیقات مختلف و مطالعات متعددی انجام شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

محققین در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی» به این نتیجه رسیدند که

نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان اثر معنادار دارد (۱۰). در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین میزان خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در شغل پژوهشگران» به این نتیجه دست یافت که هرچه افراد توانمندتری در خلاقیت نقش داشته باشند، عملکرد و انگیزه آنان در مشاغل افزایش می‌یابد (۱۱). در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی» به این نتیجه دست یافت که بین هر سه بعد سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) با نوآوری رادیکالی و تدریجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). در پژوهشی با عنوان «فرهنگ نوآوری و عملکرد مشتریان» بین ساختارهای فرهنگ سازمانی با فرهنگ نوآوری همبستگی وجود دارد که این همبستگی‌ها بین انسجام، خلاقیت، عملکرد و بهبود همگی مثبت هستند (۱۳). در پژوهشی که با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری و نوآوری سازمانی» در میان ۱۵۵ نفر از کارکنان بانک ملی ایران انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این به نوبه خود بر عملکرد سازمانی مؤثر است (۱۴). احمد الدوجایی در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی» که در بین ۳۲ نفر از کارمندان صنعت خودروسازی و نساجی عراق انجام داد، به این نتیجه دست یافت که سرمایه انسانی و ساختاری تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارند و اثرات آن عملکرد را بهبود خواهد بخشید (۱۵). در پژوهشی با عنوان «نقش خلاقیت و نوآوری در رشد اقتصادی» سیاست‌های نوآوری نیرو محرکه توسعه اقتصادی سازمان‌هاست و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۶).

۳- پیشینه پژوهش خارجی

نظریه‌ها و مطالعات بسیاری در خارج از کشور بیان شده که به اختصار به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود. پارچانن و هیپیا برای حمایت از خلاقیت گروهی در بحث نوآوری روش‌های میان‌رشته‌ای مورد نیاز است. برای مثال بازی‌های ساده می‌توانند به یک روشی توسعه یابند که باعث افزایش خلاقیت بین همکاران در فعالیت‌های نوآوری سازمانی شود (۱۷). مدل‌سازی نقش کلیدی در تحقیقات علمی دارد و

به منظور افزایش‌پذیری مفاهیم و فرآیندهای انتزاعی در نظر گرفته شده است که نوآوری و خلاقیت را در سطوح دانش و فناوری جریان‌سازی می‌نماید (۱۸). شواهدی مبنی بر خلاقیت و نوآوری افزایش یافته است که مدل‌ها و توابع اجرایی مجموعه‌ای از فرآیندهای کنترل با بهره از اندیشه‌ها و رفتارها، برای خلاقیت و نوآوری مناسب هستند (۱۹). الهام‌گرفتن از تفسیر جامع‌تر ما را قادر می‌سازد تا نقطه شروع برای درک جنبه‌های پیچیده، مبهم، دائماً در حال ظهور و اساساً سخت پدیده‌ها به تعریف خلاقیت و دانش ضمنی بپردازیم. این موضوع همراه با استدلال مبنی بر وجود رابطه بین دموکراتیزه کردن دانش و فرایندهای تصمیم‌گیری آزادانه به عنوان مبنایی برای ارائه تصویری ذهنی از کارایی است. مشارکت آزادانه انسان در روند تصمیم‌گیری و توسعه فناوری و همچنین انسان‌ها به عنوان شرکای قانونی تکنولوژی در ظرفیت‌های متفاوت منجر به بروز نوآوری می‌شود (۲۰). مطالعات موردی افراد ممکن است بینش ارزشمندی را در مورد تغییرپذیری در عملکرد خلاقانه و بداهه‌نوازی خلاقیت واقعی ارائه دهد. همواره مهارت و استعداد متمایز ممکن است اطلاعات ناشناخته را در مورد خلاقیت هنری نشان دهد (۲۱). در پژوهشی تحت عنوان «نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات و نوآوری در ارتقای عملکرد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که نوآوری و برنامه‌های کاربردی عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد (۲۲). بر اساس آنچه در تحقیق حاصل شد، ما به مطالعه رفتار فردی و اجتماعی و شیوه‌های روزمره در زمینه‌های مختلف فرهنگی تأکید می‌کنیم تا درک عمیق‌تر در مورد چگونگی ظهور نوآوری‌ها صورت گیرد. همچنین مطالعه بر ضرورت بررسی مسیرها در مورد چگونگی گسترش نوآوری‌ها تأکید دارد که چارچوب مفهومی بین‌رشته‌ای را برای تجزیه و تحلیل ظهور و انتشار آن در مطالعات تجربی ارائه می‌دهد (۲۳). در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد» با استفاده از آزمون تحلیل واریانس نشان دادند که چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی به خصوص هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد سازمان را حمایت می‌کند، تعدیل می‌نماید (۲۴). در

پژوهشی با عنوان «رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد» به بررسی نقش و تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی پرداختند. یافته‌های تحقیق اثرات مثبت و معنادار سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را تأیید می‌کند (۲۵). در پژوهشی با عنوان «تأثیر نوآوری در عملکرد شرکت‌های کره جنوبی» نشان دادند رفتارهای خلاقانه و اندیشه‌های نوآوری عملکرد سازمان را حمایت می‌نماید (۲۶). در پژوهشی با عنوان «تأثیر نوآوری بر عملکرد سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که شواهد متقاعدکننده‌ای وجود دارد که سرمایه انسانی خلاق راه‌های هموار را برای نوآوری افزایش می‌دهد و این به نوبه خود بر عملکرد سازمان آثار مثبتی را بر جای می‌گذارد (۲۷). در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمان‌ها» به مطالعه رابطه سرمایه فکری و عملکرد در شرکت‌های دانش‌محور با اندازه متوسط پرداختند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که روابط متقابل طبقه‌های مختلف دارایی‌های فکری در شرکت‌های با اندازه متوسط از برخی جنبه‌ها با شرکت‌های بزرگ متفاوت است. همچنین داده‌های تجربی نشان داد که طبقه‌های مشخصی از سرمایه فکری بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد (۲۸). همچنین تانگ در مقاله‌ای در سال ۱۹۹۸ مؤلفه‌های نوآوری را در بررسی خلاقیت سازمانی در قالب مؤلفه‌های رهبری، وظیفه، رفتار و تعامل، ارتباطات، هماهنگی، حمایت، دانش و پروژه دسته‌بندی کرده است.

اهداف تحقیق

- شناسایی مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری بر توسعه عملکرد سازمانی.
- شناسایی مدل مناسب خلاقیت و نوآوری با توجه به نقش مؤلفه‌های اثرگذار بر توسعه عملکرد سازمانی در نظام آموزش عالی.

سوالات تحقیق

- مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری بر توسعه عملکرد سازمانی کدامند؟

- آیا می‌توان مدل مناسبی با توجه به نقش مؤلفه‌های اثرگذار بر توسعه عملکرد سازمانی در نظام آموزش عالی ارائه داد؟

قلمرو تحقیق (قلمرو مکانی، قلمرو زمانی، قلمرو موضوعی)

- قلمرو مکانی پژوهش حاضر دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران می‌باشد.

- دوره زمانی مورد بررسی مربوط به سال ۱۳۹۷-۱۳۹۵ می‌باشد.

- تمامی موضوعات مرتبط با خلاقیت و نوآوری با عنایت به توسعه عملکرد سازمانی به عنوان قلمرو موضوعی پژوهش حاضر در نظر گرفته می‌شود.

مواد و روش‌ها

پژوهش کاربردی و توصیفی - پیمایشی است و ماهیت تحلیلی دارد. شهرهای بابل، آمل، تنکابن، چالوس، ساری و قائمشهر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده‌اند که شهرهای چالوس و ساری به دلیل جامع بودن از نمونه کنار گذاشته شده‌اند و تنکابن به دلیل مسافت دور از نمونه حذف شده است که از محدودیت‌های پژوهش می‌باشد. در نهایت از شهرهای بابل، آمل و قائمشهر نمونه‌ای به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده است و این نمونه از دانشگاه‌های این شهرها به عنوان نمونه نهایی تحقیق انتخاب شده است، لذا حجم نمونه در این پژوهش بر اساس روش تجربی یک نمونه ۱ الی ۲ درصدی از جامعه نامحدود در نظر گرفته شده است. از آنجا که در جدول کرجسی و مورگان حجم جامعه نامحدود ۱۰۰۰۰ نفر برآورد شده است، پس طبق فرمول کوکران تعداد ۱٪ جامعه تحت پوشش برابر ۱۰۰ نفر برآورد می‌گردد که در نهایت با تخمین دقیق‌تر و بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۱۷ نفر به عنوان نمونه این پژوهش انتخاب شده‌اند. با توجه به موجودیت اطلاعات، آمار و داده‌های پرسشنامه‌ای به بررسی نمونه مورد نظر می‌پردازیم. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌ای بی‌نام جهت سنجش و ارزیابی سؤالات تحقیق، می‌باشد. پرسشنامه به صورت طیف پنج‌درجه‌ای

لیکرت، شامل ۵ طیف بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم می‌باشد. در این پژوهش برای اطمینان از مناسب بودن سنجش‌های پرسشنامه از دو معیار روایی و پایایی استفاده شده است. جهت روایی سنجی ابزار آزمون، محتوای پرسشنامه بر اساس مبانی نظری تنظیم می‌گردد و روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید مجرب تعیین شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی از طریق نرم‌افزار آماری SPSS محاسبه گردید. محقق تصمیم گرفته است تا به همراه استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد که در داخل و خارج از کشور تدوین شده است، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای را تدوین کند، اما هر پرسشنامه نیازمند آن است که از روایی برخوردار باشد. پس از مطالعه ادبیات پژوهش و شناسایی مؤلفه‌های اصلی، گویه‌های متناظر با متغیر فهرست شده و در اختیار خبرگان، متخصصان و صاحب‌نظران امر قرار داده شد. سپس با نظرات آنان اصلاحات و تغییرات مورد نیاز اعمال گردید. در نهایت پرسشنامه حاضر شده در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و به تأیید آنان رسید. به این ترتیب روایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. پایایی کل پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد. به منظور حصول نتیجه مناسب و استحکام پژوهش از دو روش تحقیق توصیفی و استنباطی به طور تکمیلی استفاده شده است. آمار توصیفی برای ارائه ویژگی‌ها و خصوصیات جامعه مورد مطالعه و آمار استنباطی برای تحلیل و توضیح یافته‌های تحقیق به کار گرفته شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ای از شاخص‌های توصیفی، آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌شود. در ادامه مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل برازش داده شده است. همچنین ابعاد شامل خلق و خوی فرد، انگیزش، فرهنگ سازمانی، رهبری، حمایت، وظیفه، تعامل، یکپارچگی، مهارت، اطلاعات و پروژه می‌باشد. بعد طبیعت فرد سؤالات ۱ تا ۳، بعد انگیزش سؤالات ۴ تا ۶، بعد فرهنگ سازمانی سؤالات ۷ تا ۹، بعد رهبری سؤالات ۱۰ تا ۱۲، بعد حمایت سؤالات ۱۳ تا ۱۵، بعد وظیفه سؤالات ۱۶ تا ۱۸، تعامل سؤالات ۱۹ تا ۲۱، بعد

در این بخش ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف پرداخته می‌شود، سپس با عنایت به سؤالات پرسشنامه محقق ساخته از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده می‌شود.

۴- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است که نتیجه آن در جدول ۳ نشان داده شده است. فرضیه مربوط به این قسمت عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0 = \text{توزیع داده‌ها نرمال است} & \text{---} \text{sig} > 0.05 \\ H_1 = \text{توزیع داده‌ها نرمال نیست} & \text{---} \text{sig} \leq 0.05 \end{cases}$$

به طور معمول در علوم انسانی تأیید یا رد فرضیات با اطمینان ۹۵٪ یا ۹۹٪ بیان می‌شود. از طرفی میزان sig که به کمک نرم‌افزار SPSS به دست می‌آید، بیانگر میزان خطایی است که در رد فرضیه صفر می‌توان مرتکب شد، لذا هنگامی که سطح اطمینان ۹۵٪ و مقدار sig بیشتر از ۰/۰۵ (۱-۰/۹۵) باشد، به راحتی نمی‌توان فرضیه صفر را رد کرد. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، sig همه متغیرها بیش از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا با اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان مدعی رد فرضیه صفر شد و در خصوص همه متغیرها فرضیه صفر که بیانگر نرمال بودن داده‌ها می‌باشد، تأیید می‌گردد.

۵- برازش مدل معادلات ساختاری

از آنجا که سؤالات پرسشنامه محقق ساخته بر اساس عملکرد سازمانی توسعه یافته است، مدل مفهومی تحقیق حالتی تعدیل شده و تقلیل یافته بر اساس مؤلفه‌های تحقیق است که با کمک نرم‌افزار لیزرل بر اساس نمونه مورد نظر به صورت ذیل ترسیم شده است. پژوهشگر یک مدل نظری را بر اساس روابط متغیرها ترسیم نموده که برای تعیین نیکویی برازش (برازش مناسب مدل) از آزمون χ^2 - دو یا χ^2 بهره گرفته است. تمامی ابعاد و متغیرهای مورد بررسی تحقیق در مدل مفهومی برازش داده شده نمودار ۱ لحاظ شده‌اند.

در مدل فوق مقدار کای محاسبه شده تقسیم بر درجه آزادی کوچک‌تر از ۳ می‌باشد که نشان از برازش مناسب مدل

یکپارچگی سؤالات ۲۲ تا ۲۴، بعد مهارت سؤالات ۲۵ تا ۲۷، بعد اطلاعات سؤالات ۲۸ تا ۳۰ و بعد پروژه سؤالات ۳۱ تا ۳۳ را شامل می‌شود.

یافته‌ها

۱- بخش کیفی

در قسمت کیفی، ابتدا نکات کلیدی مربوط به هر مصاحبه نیمه ساختاریافته، از طریق مطالعه نکات یادداشت شده به صورت مکتوب علامت گذاری شد، سپس نکته کلیدی از داخل هر مصاحبه خارج شد. در ادامه با استفاده از دسته‌بندی نکات کلیدی در قالب اصطلاحات حرفه‌ای، برچسب گذاری لازم انجام شد. اصطلاحات برچسب گذاری شده که از طریق هر مصاحبه‌شونده به دست آمد، در قالب جدول دسته‌بندی و بر اساس ارتباط و تناسب بین‌شان در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها دسته‌بندی شد. برای هر فرد مصاحبه‌شونده یک خلاصه جدول تهیه و نکات کلیدی در آن جدول دسته‌بندی شد. در نهایت فرایند تلفیق مصاحبه‌ها انجام و نتایج در قالب جدول ۱ ارائه شد.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد یازده مؤلفه پیشنهادی شامل خلق و خوی فرد، انگیزش، فرهنگ سازمانی، رهبری، حمایت، وظیفه، تعامل، یکپارچگی، مهارت، اطلاعات و پروژه درون سازمانی و برون سازمانی می‌باشد. ابعاد توسط مصاحبه شوندگان حداقل ۷ بار و حداکثر ۹ بار مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

۲- آمار توصیفی

هدف در تحقیق توصیفی محاسبه پارامترهای جامعه است. محاسبه مقادیر و شاخص‌های آماری با استفاده از سرشماری تمامی عناصر.

۳- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های نمونه آماری

آمار استنباطی به شیوه‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن‌ها، ویژگی گروه‌های بزرگ بر اساس اندازه‌گیری همان ویژگی گروه‌های کوچک استنباط می‌شود. روش‌های آمار استنباطی به منظور برآورد پارامترهای جامعه (میانگین جامعه) از طریق نمونه‌گیری از جامعه مورد نظر به کار می‌رود.

دارد، اما ضرایب استاندارد مدل بیانگر آن است که در به کارگیری مؤلفه‌های فرهنگ، خلق و خو و پروژه سازمانی باید جانب احتیاط را در نظر گرفت و پژوهش‌های بیشتری را برای تبیین تمامی ابعاد پیشنهادی پژوهش حاضر بسترسازی نمود. به نظر می‌رسد که نتایج تحقیق با تحقیقات باگنر، زابلینا، هالفورد، بارتلت، یانگا، کائو (۲۰۱۹ م.) هم‌خوانی دارد. از آنجا که مؤلفه فرهنگ نسبت به سایر مؤلفه‌ها مشکوک‌تر است، باید در نتایج تحقیق هوگان و کوت (۲۰۱۴ م.) بیشتر تأمل نمود. همچنین به نقل از مینشن (۲۰۱۲ م.) یافته‌های تحقیق سیلاورجان و همکاران را می‌توان در پیشبرد ابعاد گذشته، حال و آینده خلاقیت و نوآوری در بسط مفهوم توسعه عملکرد سازمانی با پژوهش حاضر سازگار دانست و آنچه این موضوع را بیش از پیش مهم جلوه می‌دهد، اهمیت استفاده از اولویت‌ها با توجه به تغییر شرایط برای یک سازمان است که مؤلفه‌های مورد اطمینان‌تر را به منظور عملکرد بهتر در نظر قرار دهد.

نتیجه‌گیری

در مباحث علوم رفتاری، علوم تربیتی، روانشناسی و مفاهیم مدیریتی همواره مفاهیم خلاقیت و نوآوری و توسعه عملکرد سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. در جهان متحول امروز، نقش و مسئولیت دولت نسبت به آنچه تا پیش از قرن بیست و یکم ایفا می‌کرد، متحول شده و نقش‌آفرینی شهروندان در عرصه اداره امور کشور، هسته اصلی حکمرانی نوین را تشکیل داده است. دولت‌ها بایستی با افزایش قابلیت‌های خود از طریق بازدمیدن نیروی تازه و پایبندی به هنجارهای اداره شایسته در نهادهای عمومی توان پاسخگویی به نیازهای جدید را افزایش دهند. این مهم نیازمند الگوهای جدیدی است که بتوان از همه ظرفیت‌های جامعه در بخش‌های دولتی و خصوصی استفاده نمود تا خدمات عمومی با کیفیت حداکثری به شهروندان ارائه گردد.

آنچه مسأله اصلی و درون‌نهاد نظام‌های نوین اداره امور کشورها می‌باشد، تبیین و واکاوی ارزش‌های اداره خوب و تضمین بارقه‌های آن در میان مصادیق حقوق شهروندی است. آنچه در گام نخست دریافت می‌شود اینکه آرمان شهر اداره مطلوب به دستگاه‌های اداری کارآمد، مفید، الگو، پاسخگوی

نیازها و مسائل گوناگون، شفاف، مسئولیت‌پذیر، حائز نظام اداری نمونه و شایسته، دارای کارکنان متخصص و اخلاق‌مدار، سریع، مطابق با فناوری‌های و خواست‌ها و مقتضیات روز جامعه، پیشرو، توسعه‌یافته، تضمین‌کننده خلاقیت شهروندان و به طور کلی پیشرو در عرصه اصول حکمرانی مطلوب است که از یکسو تکالیف دولت و از سوی دیگر فعالیت شهروندان را در نیل به این ارزش‌ها ترسیم می‌کند. دریافت و تبیین این حق‌ها و نیز نظریه اداره مطلوب و معرفی آن‌ها به نظام حقوقی کشور در راستای نیل به ارزش‌های اداره خوب و صیانت از فعالیت‌های خلاق شهروندان امری بسیار حائز اهمیت است.

امروزه ثابت شده است افزایش نوآوری کلید موفقیت در دنیای کنونی است. به منظور عملکرد مؤثر گروه‌های کاری، خود گروه باید خلاقیت و نوآوری سازمانی را توسعه دهد و موفقیت یک سازمان در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی در گرو برخورداری از نوآوری همراه با تحولات درون و برون‌سازمانی است و تنها با داشتن چنین نظامی، سازمان می‌تواند با پیشرفت‌های به هنگام در کنار دیگر سازمان‌های موفق از جایگاه شایسته‌ای برخوردار شود. هرگز نمی‌توان ادعا کرد که نوآوری به خودی خود شکل می‌گیرد، مگر آنکه سازمان در پی شکل‌گیری آن باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که اعضای هیأت‌علمی، مدیران و مسئولان دانشگاه‌های آزاد با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به ارتقای ابعاد و مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران همت گمارند تا از این طریق باعث بهبود عملکرد و توسعه دانشگاه شوند. پیشنهاد می‌شود:

- برای چگونگی به کارگیری خلاقیت و نوآوری برنامه‌ریزی نمایند و هدف نهایی سازمان را مسئولیت نهایی خود بدانند.
- از ارزش‌ها و فرهنگ‌های دیگر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها آگاهی داشته باشند.

- با استفاده از نوآوری بر اساس تکنولوژی روز خود را در جهت گره‌گشایی از مشکلات علمی به کار گیرند و بر توسعه عملکرد سازمانی اثرگذار باشند.

- صحت خلاقیت، اعتقادات فرهنگی، ارزشی و تحقیقاتی خود را در ارتباط با دانشگاه‌های دیگر ارزیابی کنند.

- باورهای علمی خلاقانه خود را همواره مقایسه و مورد ارزیابی منصفانه قرار دهند.
- با نظام‌های اجتماعی و آموزشی دیگر که با آن‌ها تعامل دارند، آشنایی لازم داشته باشند.
- در موقعیت‌های مختلف، متناسب با آن موقعیت میزان توان علمی و نوآوری سازمانی را تغییر دهند.
- توانایی تمرکز و مطابقت‌دادن نوآوری را با سایر امور دارا باشند.
- مهارت، انگیزه درونی و خودکارآمدی را در انطباق با ساختارهای جدید تکنولوژی افزایش دهند.
- تفسیر مناسبی از عملکرد سازمانی که دانشگاه تحت تأثیر آن قرار دارند، داشته باشند و توان ارائه شکل جدیدی از آن را برای آینده‌ای مطمئن دارا باشند.
- اساتید، دانشجویان و مدرسین دانشگاه بایستی مهارت‌های لازم جهت افزایش خلاقیت و نوآوری را در شرایط مختلف فراهم کنند.
- جهت ارتقای ساختارهای نوآوری بسته‌های آموزشی مالی‌مدیا و به روز تهیه و در دسترسی دانشجویان و اساتید قرار دهند.
- برای ارتقای نوآوری پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم و کافی برای ارتقای احساس خودکارآمدی و کسب مهارت‌های تحقیقاتی در دانشگاه لحاظ شود.
- روش‌های آموزشی و پژوهشی با ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و تحقیقاتی اجرا گردد و برای تمامی دانش‌پژوهان فرصت مطالعاتی فراهم شود.

جدول ۱: خلاصه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده از خبرگان

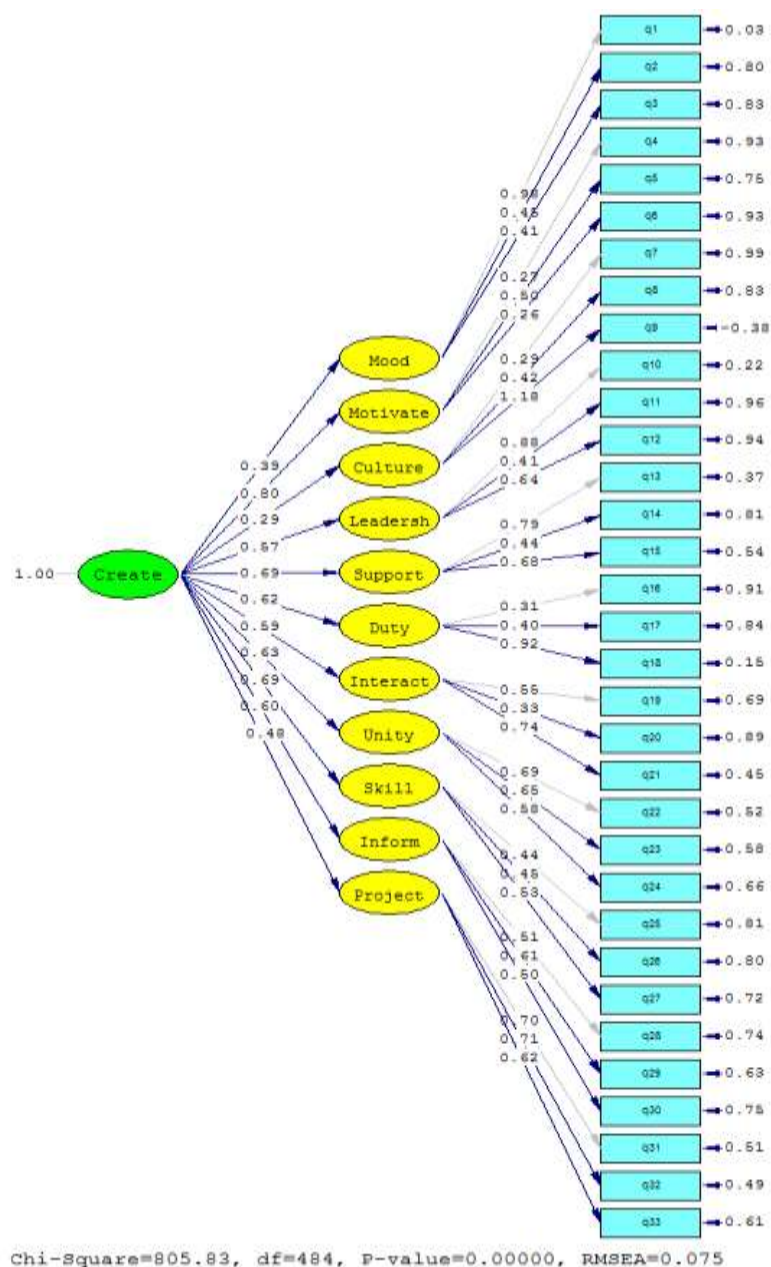
ردیف	بعد	مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	خلاقیت و نوآوری بر توسعه عملکرد سازمانی	خلق و خوی فرد	+	+	+	+	+	-	+	+	+
۲		انگیزش	+	+	+	+	+	+	+	+	+
۳		فرهنگ سازمانی	+	+	-	-	+	+	+	+	+
۴		رهبری	+	-	+	+	+	+	-	+	+
۵		حمایت	+	-	+	+	+	+	+	-	+
۶		وظیفه	+	+	+	+	+	+	+	+	-
۷		تعامل	+	+	+	+	-	+	+	+	+
۸		یکپارچگی	+	+	+	+	+	+	+	+	-
۹		مهارت	+	+	+	+	+	+	+	+	+
۱۰		اطلاعات	+	+	+	-	-	+	+	+	+
۱۱		پروژه	+	+	+	+	+	-	+	+	+

جدول ۲: فراوانی نمونه آماری

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۶ / ۴۷/۹
	زن	۶۱ / ۵۲/۱
سن	۱۵ تا ۲۵ سال	۵۴ / ۴۶/۲
	بالاتر از ۲۵ سال	۶۳ / ۵۳/۸
میزان تحصیلات	لیسانس	۵۱ / ۴۳/۶
	بالاتر (تحصیلات تکمیلی)	۶۶ / ۵۶/۴
جمع	۱۱۷	۱۰۰/۰

جدول ۳: آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

ردیف	ابعاد و مؤلفه‌ها	حجم نمونه	سطح معناداری
۱	خلق و خوی فرد	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۲	انگیزش	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۳	فرهنگ سازمانی	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۴	رهبری	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۵	حمایت	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۶	وظیفه	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۷	تعامل	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۸	یکپارچگی	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۹	مهارت	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۱۰	اطلاعات	۱۱۷	sig>۰/۰۵
۱۱	پروژه	۱۱۷	sig>۰/۰۵



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری بر اساس ضرایب استاندارد

References

1. Wang L. Creativity as a pragmatic moral tool. *Journal of Business Research-Elsevier* 2019; 96: 1-13. [English]
2. Yanga K, Hong Z, Lee L, Shyanglin H. Exploring the significant predictors of convergent and divergent scientific creativities. *Thinking Skills and Creativity-Elsevier* 2019; 31: 252-261. [English]
3. Spuzica S, Narayananb R, Abharya K, Adriansenc HK, Pignataa S, Uzunovic F, et al. The synergy of creativity and critical thinking in engineering design: The role of interdisciplinary augmentation and the fine arts. *Journal of Cleaner Production-Elsevier* 2016; 140: 1156-1164. [English]
4. Mirfakhredini H, Hatamindeb SH, Taleyafar R, Kiznakav Monfared AR. Knowledge management, knowledge innovation and innovation performance in small and medium enterprises. *Business Management Perspective* 2010; 35(2): 103-118. [Persian]
5. Valiollahpur M, Aliesmaili A, Hoseinzadeh B. Analysis of the relationship between knowledge anagement and innovation in order to offering the knowledge-based innovation model in Islamic Azad Universities of Mazandaran Province. *Jundishapur Ahwaz Scientific-Research Journal* 2016; 8(2): 174-188. [Persian]
6. Valiollahpur M, Valiollahpour S. The study of the Metropolitan Business on the policies of the international economy in the bilateral interaction of the Islamic Republic of Iran with the geo-analytical geo-analytical view. Babol: National Conference on Strategic Analysis of the views of the Supreme Leader in Economics and Management, Islamic Azad University of Babol Branch, Selected Speech-Publication in the Journal of Islamic Humanities; 2012. [Persian]
7. PourTahmasbi S, Tajvar A, SeyyedKalan SM. The Relationship between Individual and Organizational Factors with Creativity of High School Principals in Ardabil City. *Initiative and Creativity in Science* 2010; 1(1): 22-29. [Persian]
8. Ho L. What Affects Organizational Performance?. London: Industrial Management & Data System; 2008. p.108-118. [English]
9. Sternberg RJ. The Assessment of Creativity: An Investment-Based Approach. *Creativity Research Journal-Elsevier* 2012; 24(1): 3-12. [Persian]
10. Mortazavi M, Rasouli Ghahroudi M, Rostami A. The Effect of Organizational Innovation and General Strategy of Leadership on Organizational Performance through Competitive Advantage. *Journal of Development Management and Development Management* 2016; 27: 17-25. [Persian]
11. Zarghami H. Study on the Application of Trice's Innovative Principles in Accelerating the Innovation Process and Improving Performance of Research Organizations. Tehran: Master's Thesis, Iran University of Science and Technology; 2011. [Persian]
12. Amiri AN, Jandaghi GH, Ramezan M. An Investigation to the Impact of Intellectual Capital on Organizational Innovation. *European Journal of Scientific Research* 2011; 64(3): 472-477. [English]
13. Sharifirad MS, Ataei V. Organizational culture and innovation culture: exploring the relationships between constructs. *Leadership & Organization Development Journal* 2011; 33(5): 494-517. [Persian]
14. Ghorbani M, Mofaredi B, Bashiriyani S. Study of the relationship between intellectual capital management and organizational innovation in the banks. *African Journal of Business Management: South Africa* 2012; 6(15): 5208-5217. [Persian]
15. Ahmed Al-Dujaili MA. Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology: Singapore* 2012; 3(2): 128-135. [Persian]
16. Nasrollahi Z, TaheriDameneh M, Damiki AM. The Role of Creativity and Innovation in Economic Growth. Tehran: 2nd National Conference on Innovation, Engineering and Management of Iran; 2009. [Persian]
17. Parjanen S, Hyypiä M. Innotin game supporting collective creativity in innovation activities. *Journal of Business Research-Elsevier* 2019; 96: 26-34. [English]
18. Mierdel J, Bogner F. Is creativity, hands-on modeling and cognitive learning gender-dependent?. *Thinking Skills and Creativity-Elsevier* 2019; 31: 91-102. [English]
19. Zabelina D, Friedman N, Andrews-Hanna J. Unity and diversity of executive functions in creativity. *Consciousness and Cognition-Elsevierv* 2019; 68: 47-56. [English]
20. Holford WD. The future of human creative knowledge work within the digital economy. *Futures-Elsevier* 2019; 105: 143-154. [English]
21. Barrett K, Lim C. Unveiling artistic minds: Case studies of creativity. *Current Opinion in Behavioral Sciences* 2019; 27: 84-89. [English]

22. Manal Y, Tarhini A, Kassar N. The role of ICT and innovation in enhancing organizational performance: The catalysing effect of corporate entrepreneurship. *Journal of Business Research-Elsevier* 2018; 88: 344-356. [English]
23. Korjonen K, Hujala M, Pätäri S, Bergman JP, Olkkonen L. The emergence and diffusion of grassroots energy innovations: Building an interdisciplinary approach. *Journal of Cleaner Production-Elsevier* 2017; 140: 1156-1164. [English]
24. Hogan SJ, Coote L. Organizational culture, innovation and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research-Elsevier* 2014; 67: 1609-1621. [English]
25. Phusavat K, Comepa N, Narongsak C, Sitko-Lutek A, Ooi KB. Interrelationships between intellectual capital and performance. *Industrial Management & Data Systems* 2011; 111(Iss:6): 810-829. [English]
26. Lavaj MH, Song J., Lee Y. Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications-Elsevier* 2010; 37: 6390-6403. [English]
27. Mention AL. Intellectual Capital, Innovation and Performance: a Systematic Review of the Literature. *Business and Economic Research* 2012; 2(1): 1-37. [English]
28. Cohen S, Kaimenakis K. Intellectual capital and corporate performance in Knowledge - intensive SMSs. *The Learning Organization* 2007; 3: 241-262. [English]
29. Tang HK. An inventory of organizational innovativeness. *Technovation-Elsevier* 1998; 19: 41-51. Available at: http://www.researchgate.net/publication/223922806_An_inventory_of_organizational_innovativeness; <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497298000777>. [English]