

## نقش نوآوری در ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک صادرات استان گلستان)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۹

کد مقاله: ۴۲۸۵۱

محدثه احمدی<sup>۱</sup>

### چکیده

ویژگی های بارز انسان و محور حیات او قدرت فکر و اندیشه است. انسان در طول زندگی خویش هرگز فارغ از تفکر و اندیشه نبوده و با تفکر صحیح توانسته به حل مسائل و مشکلات خویش پرداخته و به رشد و تعالی نائل گردد. هدف اساسی تحقیق تعیین رابطه بین ویژگی های شخصیتی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی خلاقیت و نوآوری در کارکنان بانک صادرات استان گلستان بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان بانک صادرات استان گلستان می باشد که ۲۱۵ نفر از این کارکنان با جدول مورگان و به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. در این تحقیق پرسشنامه ویژگی های شخصیتی مک کری و کوستا (۲۰۱۹)، پرسشنامه خلاقیت کارکنان تورنس (۲۰۲۰)، پرسشنامه نوآوری سازمانی جرفی و همکاران (۲۰۱۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۲۰۱۶) مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق از آزمون تحلیل مسیر و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داده است که متغیر ویژگی های شخصیتی با عملکرد کارکنان، هم بصورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم و از طرق ارتباط با دو متغیر خلاقیت و نوآوری در کارکنان بانک صادرات استان گلستان ارتباط معناداری دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، عملکرد سازمانی، خلاقیت، نوآوری

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر

تمام موفقیتها و پیشرفتهای انسانی در گرو اندیشه های بارور و پویا و موثر او به خصوص تفکر خلاق است. عزت نفس، خودکنترلی و خودکارآمدی و خلاقیت از مولفه های مهم شخصیتی افراد هستند که نقش مهم و اساسی در رشد و پیشرفت و کارایی افراد دارند. سازمانها و محیط کار نیازمند اشخاصی است که بتوانند زمینه لازم جهت رشد و پیشرفت و بالا بردن راندمان کاری را فراهم سازند. افراد با داشتن احساس ارزشمند بودن قدرت کنترل خود و موقعیت و توانایی در انجام وظایف گوناگون و به کارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید می توانند زمینه ساز تغییرات مناسب و اثربخشی در جهت رشد و بالندگی باشند (کاظم پور، ۱۳۹۴). خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از تحولات دامنه دار و جهتی در فکر و اندیشه انسان به طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عواملی قبلی به طرق جدید می شوند. تلاش های خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت ذهنی و فکری است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی خلاقیت است (آقایی فیشانی، ۱۳۹۷). باز من (۲۰۱۹) خلاقیت را فرآیند شناختی از به وجود آمدن یک ایده، مفهوم کالا یا کشفی بدیعی دانند. از تعریف های عنوان شده می توان نتیجه گیری کرد که در مورد مفهوم خلاقیت یک توافق عمومی ولی با سیری کند در شرف ظهور است. البته علی رغم توافق عمومی محدود در مورد تعریف نظری و عملیاتی خلاقیت این اعتقاد که خلاقیت مفهوم چند بعدی دارد، در حال تکوین است. (شهرارای، ۱۳۹۵). با توجه به تفاوت های فردی مفاهیم شخصیت نیز متفاوت می باشد. به طور کلی شخصیت را می توان به عنوان مجموعه ای از ویژگیهای نسبتاً پایدار و بی همتا تعریف کرد که در موقعیتهای مختلف تغییر میکند. اغلب مردم شخصیت هر فرد را با رعایت عاملهایی مانند اصول اخلاقی، سطح فهم اطلاعات، آراستگی و ویژگیهای زیستی، روانی و جسمی می سنجند. هویت اجتماعی و شخصیت هر فردی در جامعه در کنش متقابل اجتماعی به تدریج تکوین می یابد، رشد میکند و در طی زمان در محیط فرهنگی، اجتماعی و زیستی تحقق می یابد. هر فردی در جریان عمل متقابل با دیگران دارای شخصیت می شود و عکس العمل های دیگران به نسبت کارهایی که فرد می کند پیوسته بر پرورش شخصیت اثر میگذارد. (شولتز، ۱۳۹۸). تصورات و نگرشهای شخصی، نقش زیادی در زندگی فرد دارند. این تصورات می تواند مربوط به موقعیتهای درونی یا بیرونی باشد. تصورات بر اساس بازخوردی که از نظر دیگران به دست می آید تشکیل شود. بنابراین شخص خصوصیات خود را به گونه ای درک می کند که دیگران آن خصوصیات را به وی نسبت می دهند. مثلاً عزت نفس بر اثر انعکاس ارزیابی دیگران به وجود می آید و در شخص درونی می شود. خود با خویشتن کانون ضمیر خودآگاه فرد است، آگاهی از خویشتن دلالت بر خود پنداره دارد و شناخت شامل هرنوع آگاهی، نظر و باور نسبت به محیط، فرد یا رفتار او می باشد. (کریتنر، ۱۳۹۹). افرادی که کاملاً نسبت به توانایی خود اطمینان دارند به موفقیت خود کمک کرده و افرادی که فکرشان مشغول مساله شکست است باعث شکست خود می شوند. رابطه بین خوداثربخشی و عملکرد رابطه چرخشی است. چرخه اثربخشی - عملکرد می تواند به صورت مارپیچ رو به بالا در راستای موفقیت و یا مارپیچ رو به پایین در جهت نبل به شکست باشد. افرادی که انتظار خوداثربخشی در آنها پایین است تمایل به داشتن موفقیت های کمتری دارند. اثربخشی پایین با شرایطی که آن را (ناابوری آموخته شده) می نامند در ارتباط است. ناابوری آموخته شده به معنای اعتقاد به ناتوانی کامل است به طوری که فرد هیچ کنترلی بر محیط شخصی خود ندارد. (کریتنر، ۱۳۹۸). آرمسترانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) عملکرد را چنین تعریف کرده است: «دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده است». فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده» تعریف می کند. این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستاده ها و برون داده ها است، بلکه نشان می دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله می باشد. بنابراین عملکرد را می توان به عنوان رفتار تلقی کرد. صاحب نظر دیگری عملکرد را تابع مشترک تلاش، توانایی و ادراک نقش می داند (آرمسترانگ، ۲۰۱۸). عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارتهای ارتباطی، توانمند سازی و عملکرد سازمانی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این سازه ها بر کیفیت درونی سازمانی، که حاصل از اداراکات کارکنان از جنبه های عینی و محسوس سازمان است. در مفاهیم پشتکار و تعهد و وجدان کاری فرد تأثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردارند (دسلر، ۱۳۹۴: ۸۷). از جمله مفاهیمی که جهت بررسی تأثیرگذاری بر عملکرد سازمانی بیانگر دیده اند، می توان به نوآوری اشاره کرد. سازمان های امروزی برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت میان سازمان ها، که فضای کاملاً رقابتی و دانش محور می باشد، به حیات خود ادامه دهند، باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای رویاروی با آن ها، شاخص های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب ترین پاسخ ها را بدهند (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵). سوال اصلی این تحقیق عبارت است: آیا بین ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی خلاقیت و نوآوری در کارکنان بانک صادرات استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

## ۲- مبانی نظری پژوهش

عملکرد سازمانی متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی، یا ارتقای عملکرد سازمانی بوده‌اند. هر سازمان برای دست یابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آنها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است، و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آنها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همینطور ارتقای خدمات سازمان می‌شود (جلالی، ۱۳۹۷: ۷۹). خلاقیت مفهومی است که مورد توجه فراوان روانشناسان به خصوص روانشناسان کمال قرار دارد و امروزه همه محققان در این نظر متفق‌اند که اساس قدرت انسان ناشی از خلاقیت اوست و اهمیت خلاقیت و نقش زیربنایی آن در کلیه مسایل زندگی بر همگان آشکار است برخی از صاحب نظران قائل به این تعریف هستند که خلاقیت کشفی ناگهانی است و برخی دیگر خلاقیت فرایندی مستمر و مداوم است توانایی‌های شناختی تعیین‌کننده ظرفیت یا توانایی‌های افراد برای خلاقیت هستند. در زمینه خلاقیت و نوآوری در محیط‌های کاری تحقیقات اندکی انجام گرفته است و هریک از زوایای این موضوع را مورد بررسی قرار داده‌اند. عزت نفس، خودکارآمدی، خودکنترلی و خلاقیت از ویژگی‌های بارز و توانایی‌های درونی افراد می‌باشد که اگر در سطح بالایی قرار گیرند می‌توانند زمینه رشد و شکوفایی شخصی باشند. با داشتن این ویژگی‌ها اشخاص می‌توانند در محیط کاری با بهره‌وری بالا عمل کرده و سبب رشد و توسعه شده و فضای کار را به محیطی دلنشین و جذاب تبدیل کنند. شخصیت و ابعاد آن و زمینه‌سازی برای پرورش شخصیت سالم و آموزش مهارت‌های پرورش تفکر خلاق از لحاظ آموزشی و اجتماعی باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. افراد با ویژگی‌های شخصیتی سالم و داشتن مهارت‌های تفکر کارآمد زمینه ساز رشد و ترقی و کارایی در جامعه و محیط کار هستند و داشتن مشکل در این زمینه‌ها، خود زمینه‌ساز مسایل بسیاری می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی خاص فرآیند خلاقیت و همچنین انتقال ایده‌های جدید به فعالیت‌ها یا دیگر پیامدهای مفید را تسهیل می‌کنند تعدادی از مطالعات بر ویژگی‌های شخصیتی و تاثیر آنها بر خلاقیت تمرکز داشته‌اند. یافته‌های این تحقیقات مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی شخصیت خلاق را مطرح می‌کند. که عبارتند از: پشتکار، انرژی بالا و کار سخت: افراد خلاق پیگیر این هدف بوده و تقریباً یک تعهد متعصبانه نسبت به کار از خود نشان می‌دهند آنها با انرژی زیاد به کار نزدیک شده و با وجود موانعی که ممکن است با آن مواجه شوند پایداری نشان داده و قادر به تحمل ناکامی هستند. کنجکاوی و داشتن احساس خلاق بودن: اشخاص خلاق سطوح بالایی از کنجکاوی و دامنه گسترده‌ای از علایق دارند. آنها جذب پیچیدگی شده و با آن راحت هستند به این خاطر که تحمل بالایی در برابر ابهام و عدم قطعیت دارند آنان آگاهی روشنی از خودشان به عنوان یک فرد خلاق دارند. خودمختاری و استقلال در قضاوت: افراد خلاق دوست ندارند که تاثیرات بیرونی با کارشان تداخل داشته باشد: در تصمیم‌گیری‌هایشان به تایید اجتماعی وابسته نیستند، اعتماد به نفس بالایی داشته و می‌توانند به آسانی از ایده‌های دیگران صرف نظر کنند. (شالی ۲۰۱۸ و گیلسون، ۲۰۱۹). فرآیند خلاقیت در سازمان مستلزم طی سه مرحله است آنها عبارتند از: ارائه نظر در یک سازمان پیش از هر چیز به جریان اطلاعات و ارتباطاتی بستگی دارد که بین سازمان و محیط برقرار است برای مثال اکثریت وسیعی از نوآوری‌های تکنیکی چیزی نیست مگر دانشی مناسب نسبت به شرایط حاکم بر بازار اگر مدیران سازمان از نیاز بالقوه موجود بی اطلاع بمانند احیاناً نتوانند کالا یا خدمت جدید را ارائه کنند مشاوران خارجی و متخصصان خدمات و فرآیندهایی جدید (در رشته‌های مختلف) آگاه هستند. امکان دارد کارکنان تازه وارد دانش یا روش‌های جدیدی با خود به سازمان بیاورند که شرکت‌های رقیب یا عرضه‌کنندگان مواد اولیه بکار می‌برند از میان اعضای دائمی سازمان کسانی که به صورت همیشگی در معرض خارج سازمان قرار می‌گیرند و افراد خارج در تماس هستند می‌توانند منابع ارزشمندی برای ارائه نظرات جدید باشند. اگرچه نظرات جدید تا حد زیادی بوسیله تماس با خارج تقویت می‌شود ولی بسط و گسترش نظرات ارائه شده به فرهنگ سازمانی و فرآیندهای درون سازمان بستگی دارد ویژگی‌ها ارزشها و فرآیندهای سازمان می‌توانند نظر یا عقیده‌ای که داده شده است را تقویت یا تضعیف نمایند تعهد به حل به روش عقلایی باعث می‌شود که مقامات سازمانی به عقاید و نظرات خلاق توجه بیشتری بنمایند. مرحله اجرایی فرآیند خلاقیت در سازمان شامل گامهایی می‌شود که می‌توان بدان وسیله آن راه حل جدید یا چیز خلق شده را به بازار عرضه کرد اگر نوآوری در سطح و میزانی بالا باشد سودآوری کوتاه مدت کاهش می‌یابد ولی از نظر رشد شرکت در بلندمدت اهمیت بسیار زیادی دارد (آقایی فیشانی، ۱۳۹۷) نوآوری به معنای «ساختن یک چیز جدید» استخراج شده است. نوآوری فرایندی است که در آن ابتدا فرد اجازه می‌دهد تصور شبه آسمان‌ها صعود کند، سپس آنرا به زمین می‌آورد و مهندسی می‌کند (مهندسی ایده) تا تبدیل به ایده شود، سپس ایده‌ها را از طریق مدیریت ایده به ایده‌های عملی، مفید و مناسب تبدیل می‌کند. (خلاقیت) به دنبال آن ایده‌ها را به کالا، خدمات و فرآیند تبدیل می‌کند و نهایتاً با تجاری کردن محصولات، خدمات و فرآیندهای

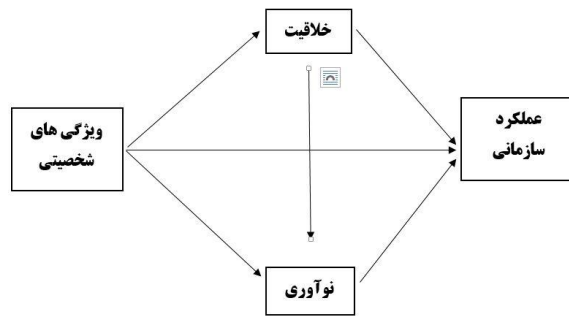
جدید یا توسعه یافته در بازار، فرآیند نوآوری خاتمه می‌یابد. به عبارتی خلاقیت لازمه نوآوری است اما باید توجه داشت که از خلاقیت تا نوآوری غالباً راهی طولانی در پیش است که معمولاً این راه را افراد کارآفرین تسهیل می‌کنند ( آقایی فیشانی، ۱۳۹۷). میزان یا درجه ای که افراد خود را دوست دارند (یا دوست ندارند) این ویژگی شخصیتی را مناعت طبع یا عزت نفس می‌نامند. تحقیقاتی که در خصوص عزت نفس انجام شده است به جنبه های دقیقی از رفتار سازمانی رسیده است. برای مثال، عزت نفس با انتظارات فرد از موقعیت، رابطه مستقیم دارد. کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها شدید است بر این باورند که انتظار بیش از مقداری است که برای موفقیت در کار لازم است. مهمترین نتیجه ای که از این تحقیقات بدست آمده و می توان آن را تعمیم داد این است: افرادی که این ویژگی به فراوانی در آن دیده می شود در مقایسه با آنهایی که از نظر شخصیتی کمتر این ویژگی را دارند، بیشتر تحت تاثیر عوامل خارجی قرار می گیرند. کسانی شدت این ویژگی یا خصوصیت، در آنها کمتر است مترصد واکنش مثبت از سوی دیگران هستند، در نتیجه آنها بیشتر در پی تایید دیگران و آماده پذیرش باورها و رفتار افراد مورد احترامشان می باشند (رابینز، ۱۳۹۱: ۱۴۹). کنترل وظیفه حیاتی و اجتناب ناپذیر مدیریت در هر سازمانی به شمار می رود. کاربرد آگاهانه کنترل با سازمان و تمامیت آن پیوند جدایی ناپذیری دارد. ضرورت امر کنترل در مدیریت هر سازمانی آنگاه قابل تشخیص خواهد بود که مسئولیت هر مدیری را در نهایت حفظ موجودیت سازمان بدانیم. مع هذا، چنانچه رهبری پویا و اثربخش را مشخصه اصلی سازمانهای موفق در نظر بگیریم باید بهره گیری شایسته از رهبری خوب و کارآمد را نیز مستلزم کنترل اثربخش بدانیم. بدین سبب ادعا می شود که کنترل، لازمه ثبات، مداومت و بقای هر سازمانی است. پارادایم نوین در مفهوم کنترل سازمانی، گذر از موازین کنترل بیرونی، ابزاری و مستقیم افراد و رسیدن به نظام مبتنی بر استقلال و خودکنترلی است. مدیران به جای اینکه همه تلاش خود را معطوف به کنترل ابزاری کارکنان نمایند، تلاش می کنند در خدمت آنان قرار گیرند و براساس الهام گیری از نظام ارزشها و اصول اخلاقی شکاف عمیق ایجاد شده میان حرف و عمل را پر کنند. از مدیران عصر فناوری اطلاعات انتظار می رود به لحظات و دقایقی بیندیشند که به موجب آن نظام انگیزش افراد از پاداشهای مالی و مادی به سوی برانگیختگی درونی و خود مسئولیتی ارتقاء می یابد. (عباس پور، ۱۳۹۸). کارکرد کنترل در سازمانهای پیشرفته: در سیر تحول اندیشه های مدیریت دو حرکت متمایز قابل تشخیص است: یکی تاکید خود را بر تقویت مهارت فنی مبذول داشت. مدل رفتاری توجه عمده خود را به مهارت انسانی معطوف نمود و نگرش سیستمی با درک پیچیدگی های کل سازمان و تاکید بر مهارت ادراکی تلاش نمود با جذب و کاربرد همه مفاهیم و اندیشه های مدل کلاسیک و رفتاری به ایجاد وحدت و یگانگی میان نظریه های مختلف بپردازد. به نظر می رسد میزان استفاده از کنترل در سازمانها را براساس سیر تحول تئوریهای مدیریت بتوان بر روی پیوستاری از کنترل شدید خارجی تا کنترل اندک و درونی که قواعد نظام خودکنترلی را بیشتر به ذهن متبادر می سازد، نشان داد. (عباس پور، ۱۳۹۶). چهارچوبی که به طور خاص و ویژه با فرآیند کنترل خود تناسب دارد، تئوری یادگیری اجتماعی است. تئوری یادگیری اجتماعی بر تعامل بین فرد، رفتار و محیط مشتمل بر افراد، ساختار سازمان و... تاکید دارد. براساس این نظریه، کنترل متاثر از تعامل فرد با عوامل بیرونی می باشد. یعنی فرد در عمل به تعاملات درونی و بیرونی محدود بوده و از طریق آنها کنترل می شود. به عبارتی دیگر، کنترل نه صرفاً مبتنی بر سیستمهای رسمی کنترل سازمانی صورت می گیرد و نه به گونه ای است که یک فرد به طور کامل تعیین کننده رفتار خود باشد. (امیری، ۱۳۹۳). محور فرایند کنترل خود می تواند به نحوی توصیف گردد که در بر دارنده همان اجزای اصلی باشد که در سیستمهای کنترل بیرونی وجود دارند. (همانند استانداردها، فرایندهای ارزیابی). هریک از این اجزا قبل از منابع خارجی، از خود فرد نشأت می گیرد. در مواردی کنترل خود، نقش یک فیلتر ساده یا نقش اصلاحی نسبت به نیروهای خارجی ایفا میکند. افراد ممکن است حتی در همان حال که تحت کنترل بیرونی اند، اقدام به کنترل خود بنمایند. سازمانها معمولاً بیشتر با کنترلهای فعال سروکار دارند تا الگوهای نفوذ کنترل عکس العملی در یک دیدگاه منسجم از کنترل خود به هردو باید توجه شود. (امیری، ۱۳۹۳). عوامل زیادی بر موفقیت افراد در زندگی موثر است خودکارآمدی به عنوان یک عامل شناختی می تواند به افراد کمک کند و مسیر رسیدن به موفقیت را برایشان هموار سازد. بنابراین شناخت این عامل و راههای تقویت آن برای پیش برد اهداف در زندگی اهمیت فراوان دارد. هریک از افراد دارای روشهای خاصی برای نشان دادن احساسات، نگرشها، تفکرها و رفتارها می باشند که روانشناسان از آن به عنوان شخصیت یاد می کنند. شناخت خصلتها، توانمندیها و ناتوانیها، نگرشها و احساسهای انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش بینی عملکردها و کنش ها مورد توجه بوده است. برداشت انسان از خودکارآمدی گسترده است و موارد زیر را در برمی گیرد: افراد به چه فعالیتهایی می پردازد، برای چه مدت در مقابل موانع ایستادگی می کنند، واکنشهای هیجانی افراد به هنگام پیش بینی یک موقعیت یا هنگام وقوع آن چگونه است. بدیهی است که تفکر، انگیزش، احساسات و رفتار انسان در موقعیتهایی که به توانایی خود احساس اطمینان می کند، متفاوت با رفتار وی در موقعیتهایی است که در آن احساس عدم اطمینان یا فقدان صلاحیت دارد. درک انسان از خود کارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجان فرد تاثیر می گذارد. (شولتز، ۲۰۱۷).

### ۳- پیشینه پژوهش

نکویی مقدم و همکاران (۱۴۰۱) در ارتباط با بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی ( بین فردی ) در سازمانهای دولتی به این نتایج رسیده اند: بطور کلی بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و تعارض سازمانی ( بین فردی ) در سازمانهای دولتی کرمان رابطه وجود دارد . لذا می توان گفت که یکی از علل به وجود آمدن تعارض در سازمانها تفاوت در شخصیت افراد است. جوانمرد و سخایی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی انجام داده اند. روش تحقیق همبستگی بوده و از یک نمونه ۱۳۱ نفری از مدیران صنایع کوچک و متوسط در استان مرکزی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. داده های جمع آوری شده برای آزمون ارتباط چهار عامل از طریق معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج نشان داده که مهارت فردی با عملکرد سازمانی ارتباط مثبت داشته، همچنین ارتباط بین متغیر مهارت فردی با یادگیری و نوآوری سازمانی مستقیم و مثبت می باشد. باورصاد و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه نوآوری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمان انجام داده اند. در این راستا رابطه بین نوآوری و عملکرد را بررسی می کند و همچنین ادعا می کند که بین یادگیری سازمانی و هر دو؛ عملکرد و نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. با این حال، چند مطالعه تجربی این روابط را با هم مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهند. نتایج حاصله، از یک پرسشنامه که از طریق مصاحبه ی فردی در بین ۲۵۳ شرکت (کوچک و متوسط) بدست آمد، تجزیه و تحلیل شده است و متغیرهای که نیاز به بررسی داشتند مشخص گردید. رابطه ی علت و معلولی و تحلیل آنها از طریق معادلات ساختاری بدست آمد. یافته ها نشان می دهند که هر دو متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری - به طور مثبت به کارایی محیط کسب و کار کمک می کنند و این که نوآوری سازمانی تحت تاثیر یادگیری سازمانی است. یکی دیگر از یافته های این مطالعه نشان داد که سن شرکت این رابطه را تعدیل می کند. مال امیری و لطف اله زاده (۱۳۹۹) در مطالعه ای تحت عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت در دانشگاه امام حسین (ع) به این نتیجه دست یافتند: در این مقاله ابتدا به بحث فرهنگ سازمانی و سپس به بررسی تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی از قبیل ابهام پذیری، چالش پذیری، ریسک پذیری، سیستم ارتباطات، آزادی بر خلاقیت پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر تاثیر مستقیم، ابهام پذیری، چالش پذیری، ریسک پذیری، سیستم ارتباطات و آزادی بر خلاقیت می باشد. میردورقی و کارشکی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی و عزت نفس با سلامت روان در دانشجویان به این نتایج دست یافتند بین خودکارآمدی و سلامت روان و همچنین عزت نفس و سلامت روان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد نتایج نشان داد که هر دو متغیر خودکارآمدی و عزت نفس قادر به پیش بینی سلامت روان هستند. تحلیلها به تفکیک جنسیت نشان داد که هر دو متغیر مذکور در دانشجویان دختر و پسر قادر به پیش بینی سلامت روانی باشند. هرچه سطح دو متغیر پیش بین بالاتر باشد سطح سلامت روان نیز بیشتر خواهد بود. کومر و تامپسون (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه میان شناسایی هویت خود و خودکنترلی رفتار از لحاظ سن و جنسیت در بین نوجوانان پرداختند یافته های این پژوهش نشان می دهد که جنسیت بر خودکنترلی موثر است مردان نسبت به زنان از خودکنترلی بیشتری برخوردارند ولی سن بر خودکنترلی تاثیری ندارد. خیمن سوواله (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان نوآوری، یادگیری سازمانی و عملکرد انجام داده است. این تحقیق به بررسی این روابط با استفاده از SEM با داده هایی از ۴۵۱ شرکت اسپانیایی پرداخته است. یافته نشان می دهد که هر دو متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری همبستگی مثبت با عملکرد سازمانی دارند. همچنین یادگیری سازمانی، نوآوری را تحت تاثیر قرار می دهد. مورالس و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی انجام داده اند. این مطالعه تاثیر رهبری تحولگرا را بر عملکرد سازمانی از طریق قابلیت های پویای یادگیری سازمانی و نوآوری تجزیه و تحلیل می کند. اگر چه این روابط متقابل غیر مستقیم در بهبود عملکرد سازمانی بسیار مهم است، پژوهش های قبلی معمولاً این روابط را بررسی نمی کردند. مطالعه حاضر این تأثیرات را به صورت تجربی که بر اساس تجزیه و تحلیل نمونه ای از ۱۶۸ شرکت اسپانیایی بوده، تأیید می کند. نتایج نشان می دهد که (۱) رهبری تحولگرا به طور مثبت از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد؛ (۲) یادگیری سازمانی به طور مثبت هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم از طریق نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد؛ (۳) نوآوری سازمانی به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد.

### ۴- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطالب مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است:



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیات پژوهش به شرح زیر می باشد:

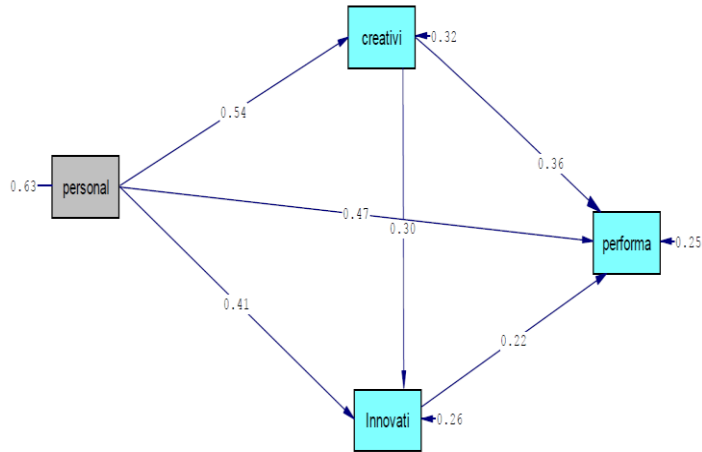
- ویژگیهای شخصیتی با خلاقیت کارکنان ارتباط معناداری دارد.
- ویژگیهای شخصیتی با نوآوری ارتباط معناداری دارد.
- ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.
- خلاقیت با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.
- نوآوری با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.
- خلاقیت با نوآوری ارتباط معناداری دارد.

## ۵- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف ، کاربردی و از نظر روش، همبستگی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان بانک صادرات استان گلستان تشکیل می دادند که در مجموع ۴۵۵ تن بودند. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان، ۲۱۵ تن تعیین شد. نمونه گیری از جامعه به صورت تصادفی انجام گرفت. با توجه به اینکه احتمال می رفت تعدادی از پرسشنامه ها برگشت داده نشوند یا اینکه به صورت ناقص تکمیل شوند، نمونه محاسبه شده با حدود ۱۰ درصد افزایش توزیع شد. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه بود. بخش نخست این پرسشنامه شامل سوال های جمعیت شناختی بود. بخش دوم پرسشنامه ۶۰ سوال ویژگی های شخصیتی، ۶۰ سوال خلاقیت کارکنان، ۱۰ سوال نوآوری سازمانی و ۲۶ سوال عملکرد سازمانی را بر اساس طیف ۵ امتیازی لیکرت ( کاملاً مخالفم ، مخالفم ، نه مخالفم نه موافقم ، موافقم ، کاملاً موافقم ) مورد سنجش قرار می داد. برای تهیه پرسشنامه این تحقیق از پرسشنامه ویژگی های شخصیتی مک کری و کوستا (۲۰۱۹)، پرسشنامه خلاقیت کارکنان تورنس (۲۰۲۰)، پرسشنامه نوآوری سازمانی جرفی و همکاران (۲۰۱۸) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۲۰۱۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد که نشان دهنده ی پایایی خوب این ابزار بود و مقادیر آن به شرح زیر می باشد: ویژگی های شخصیتی ۰.۸۸ ، عملکرد سازمانی ۰.۸۴ ، خلاقیت ۰.۹۰ و نوآوری ۰.۹۲. جهت بررسی روایی، پرسشنامه به رویت تعدادی از اساتید صاحب نظر رسید که پس از اصلاحات لازم مورد تایید قرار گرفت. سپس بطور مقدماتی میان تعدادی از پاسخگویان توزیع شد و از نظرات آنها جهت رفع موارد مجهول و مبهم استفاده شد. در مرحله بعد پیمایش صورت گرفت. این پژوهش با رعایت ملاحظات اخلاقی ، همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحد های مورد پژوهش ، محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه ، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای مورد پژوهش انجام شد.

## ۶- یافته های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. پس از اطمینان یافتن از نرمال بودن متغیر های مورد مطالعه ، خطی بودن و همگن بودن واریانس ها ، تحلیل مسیر انجام شد. لازم به ذکر است برای اینکه مدل تایید شود ، نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنادار باشد و دوم باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند. برای بررسی معنی دار بودن روابط از مقادیر T استفاده می کنیم. بدین صورت که مقادیر بالاتر از ۲ معنی دار است. با توجه به نتایج تحلیل، تمامی روابط در مدل تحلیلی این پژوهش معنی دار بودند.



Chi-Square=15.47, df=8.32, P-value=0.00000, RMSEA=0.031

## نمودار ۲. مقادیر برآورد در مدل نهایی

مقادیر مدل نهایی در جدول ۱ و ۲ و ۳ مشاهده می شود:

جدول ۱: مقادیر روابط مستقیم میان متغیرها در مدل نهایی

مقادیر روابط مستقیم در مدل نهایی مسیر					
روابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
ویژگیهای شخصیتی با خلاقیت کارکنان	۰/۵۴	۰/۵۸	۰/۰۵	۷/۵۱	P<۰/۰۵
ویژگیهای شخصیتی با نوآوری	۰/۴۱	۰/۵۳	۰/۰۴	۹/۳۴	P<۰/۰۵
ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی	۰/۴۷	۰/۵۵	۰/۰۳	۹/۱۴	P<۰/۰۵
خلاقیت با عملکرد سازمانی	۰/۳۶	۰/۴۵	۰/۰۳	۳/۰۸	P<۰/۰۵
نوآوری با عملکرد سازمانی	۰/۲۲	۰/۲۴	۰/۰۵	۳/۳۵	P<۰/۰۵
خلاقیت با نوآوری	۰/۳۰	۰/۳۶	۰/۰۳	۲/۱۱	P<۰/۰۵

جدول ۲: مقادیر روابط غیر مستقیم میان متغیرها در مدل نهایی

مقادیر روابط غیر مستقیم در مدل نهایی مسیر					
روابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی	۰/۳۴	۰/۳۷	۰/۰۴	۳/۱۹	P<۰/۰۵
ویژگیهای شخصیتی با نوآوری	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۰۵	۴/۲۳	P<۰/۰۵
خلاقیت با عملکرد سازمانی	۰/۲۶	۰/۲۹	۰/۰۴	۳/۷۸	P<۰/۰۵

جدول ۳: مقادیر تاثیر کل میان متغیرها در مدل نهایی

مقادیر تاثیر کل (روابط مستقیم و روابط غیر مستقیم) در مدل نهایی مسیر					
روابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
ویژگیهای شخصیتی با خلاقیت کارکنان	۰/۵۴	۰/۵۸	۰/۰۶	۸/۵۱	P<۰/۰۵
ویژگیهای شخصیتی با نوآوری	۰/۴۲	۰/۵۵	۰/۰۴	۹/۴۱	P<۰/۰۵
ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی	۰/۵۶	۰/۵۹	۰/۰۴	۱۲/۷۲	P<۰/۰۵
خلاقیت با عملکرد سازمانی	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۰۵	۳/۵۵	P<۰/۰۵
نوآوری با عملکرد سازمانی	۰/۲۲	۰/۲۴	۰/۰۵	۳/۳۵	P<۰/۰۵
خلاقیت با نوآوری	۰/۳۰	۰/۳۶	۰/۰۳	۲/۱۱	P<۰/۰۵

جدول ۴، نشانگرهای برازش مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۴: نشانگرهای برازش مدل نهایی

عنوان نشانگر	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\chi^2/df$	< ۲/۰۰	۱/۸۵	تایید مدل
GFI	> ۰/۹۰	۰/۹۵	تایید مدل
RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۳۱	تایید مدل
RMR	< ۰/۰۵	۰/۰۲۷	تایید مدل
NFI	> ۰/۹۰	۰/۹۵	تایید مدل
IFI	> ۰/۹۰	۰/۹۹	تایید مدل
CFI	> ۰/۹۰	۰/۹۸	تایید مدل

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگیهای شخصیتی با خلاقیت کارکنان به صورت مستقیم رابطه وجود دارد. ( $P < 0.05$ ,  $T = 7.51$ ,  $\beta = 0.54$ ) با توجه به اینکه مقدار  $t$  بیشتر از ۲ و معنی دار است در نتیجه فرض اول پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل مسیر با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگیهای شخصیتی با نوآوری به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ( $P < 0.05$ ,  $T = 9.24$ ,  $\beta = 0.41$ ) چون مقدار  $t$  بیشتر از ۲ هست و معنادار می‌باشد، پس در نتیجه فرضیه دوم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین ویژگیهای شخصیتی با عملکرد سازمانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ( $P < 0.05$ ,  $T = 9.14$ ,  $\beta = 0.47$ ) با توجه به مقدار  $t$  که بالاتر از ۲ و معنادار است، فرضیه سوم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین خلاقیت با عملکرد سازمانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد. ( $P < 0.05$ ,  $T = 3.08$ ,  $\beta = 0.36$ ) با توجه به اینکه مقدار  $t$  بیشتر از ۲ و معنی دار است در نتیجه فرض چهارم پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل مسیر با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین نوآوری با عملکرد سازمانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ( $P < 0.05$ ,  $T = 3.35$ ,  $\beta = 0.22$ ) چون مقدار  $t$  بیشتر از ۲ هست و معنادار می‌باشد، پس در نتیجه فرضیه پنجم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین خلاقیت با نوآوری به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ( $P < 0.05$ ,  $T = 2.11$ ,  $\beta = 0.30$ ) با توجه به مقدار  $t$  که بالاتر از ۲ و معنادار است، فرضیه ششم پذیرفته می‌شود.

## ۷- نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به موضوع بحث که به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی خلاقیت و نوآوری پرداخته است تحلیل‌های انجام شده نشان داده است که متغیر ویژگیهای شخصیتی با عملکرد کارکنان، هم بصورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم و از طرق ارتباط با دو متغیر خلاقیت و نوآوری در کارکنان بانک صادرات استان گلستان ارتباط معناداری دارد. ویژگی‌های شخصیتی در واقع نوعی تجزیه و تحلیل اطلاعات احساسی و عاطفی است که فرد متناسب با آن به قضاوت در مورد خود و دیگران می‌پردازد. از این رو دارای بعد عزت نفس خودکارآمدی و خودکنترلی است. بکارگیری و توجه خاص به ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان، پتانسیل خاصی برای ایجاد انگیزه تعامل مثبت و برقراری ارتباط مناسب و کاهش تعارضات در سازمان ایجاد می‌کند که این عمل نهایتاً بر کارایی و اثر بخشی، رضایت شغلی، تعهد کارکنان و انگیزش آنان تاثیر مثبت می‌گذارد. خودکارآمدی از مفاهیم مهم در نظریه بندورا است. از نظر بندورا خودکارآمدی، باور افراد به تواناییهایشان در بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین است. با این باور فرد می‌تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد و احساس کنترل بیشتری بر زندگی خود داشته باشد. سطح عزت نفس بر چگونگی رابطه با دیگران و سلامت روانی فرد تاثیر زیادی دارد. عزت نفس یک ضرورت حیاتی برای هر انسان است و برای رشد طبیعی و سالم لازم است. عدم پذیرش خود و دیگران، ترس از طرد شدن، استفاده از شیوه‌های دفاعی، اعتیاد، مشکلات مربوط به مدیریت زندگی، برقراری ارتباط با دیگران از پیامدهای عزت نفس پایین به شمار می‌رود. بر این اساس ارتقای سازمان به ساختار مناسب، منابع رضایت بخش و وجود کارکنانی شایسته که خود را ارزشمند قلمداد کنند و عزت نفس بالا را در خود پرورش دهند، نیاز دارد. خودکنترلی یک ویژگی شخصیتی است که در اشخاص متفاوت است. بعضی افراد که خودکنترلی بالایی دارند، هرکدام با توجه به اینکه تا چه حد خودکنترل هستند، واکنشهای متفاوتی را نشان می‌دهند و رفتارهای متفاوتی دارند. یکی از مسائل مهم که تاثیر زیادی در روند فعالیتی سازمانها به سمت توسعه و پیشرفت دارد پرورش خلاقیت و ابتکار عمل در بین افراد سازمان می‌باشد. در هر جامعه و سازمانی که خلاقیت شکوفا و احیاء گردد می‌توان رشد و شکوفایی را برای آن انتظار داشت. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. به عبارتی سازمانهای امروزی برای ادامه حیات، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای سازمان باشند. نوآوری سازمانی ظرفیت لازم برای بروز کارایی کارکنان در شرایط مختلف و مخصوصاً شرایط بحرانی در سازمان را فراهم می‌آورد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت بانک صادرات استان گلستان در مواجهه با محیط پویا و در حال تغییر مدیریت سازمانی، نیازمند یک



مزیت رقابتی پایدار می‌باشد. برای داشتن چنین مزیتی نیروی انسانی متخصص و نوآور جزء ضروریات ابتدایی است. طبق بررسی در این سازمان برقراری زمینه یادگیری سازمانی باعث افزایش قابلیت‌های نوآوری در سازمان توسط کارکنان شده است که وقتی کارکنان در کارشان خلاق و نوآور باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد خدمات، عملکرد و رویه‌های سازمانی ارائه دهند و به کار گیرند. در راستای ایجاد چنین محیطی، و همچنین استفاده بهینه از ایده‌های ایجاد شده توسط کارکنان، برقراری فرایندهایی که به شناسایی، کسب، توزیع و استفاده از دانش درونی و بیرونی سازمان ضروری می‌نماید. با توجه به رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌گردد ایده‌های جدید کارکنان آزمایش و در صورت نتیجه دهی در عملکرد کارکنان و از اینگونه طرح‌ها استقبال شود و مدیران به ایجاد رویه‌های سازمانی که کارکنان را برای نوآوری تشویق کند توجه نمایند. ویژگی‌های شخصیت که در هر کارمند وجود دارد می‌تواند باعث ایجاد خلاقیت شود و به سمت مثبت پیش رود. پیشنهاد می‌گردد که در بانک صادرات استان گلستان مدیریت محترم از طریق دوره‌های آموزشی زمینه را جهت رشد استعدادهای بالقوه کارکنان فراهم کند و از طریق ترغیب و زمینه‌سازی جهت ادامه تحصیل و ارتقاء سطح آموزش کارکنان عزت نفس را بالا ببرد همچنین از طریق زمینه‌سازی برای خود کنترلی و مشارکت در محیط کار از سوی مدیریت در جهت ارتقای کارایی سازمان انجام گردد. در نهایت پیشنهاد می‌گردد که در بانک صادرات استان گلستان مدیریت محترم بر فراگرد های گروهی، خلاقیت، پویایی محیط و روابط انسانی اثربخش در محیط کار با بهره‌گیری از عوامل انگیزشی تاکید نماید.

## منابع

۱. آقایی فیشانی، تیمور (۱۳۷۷) خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها تهران نشر ترمه
۲. امیری، دکتر علی نقی (۱۳۸۳) نگاهی جامع به خودکنترلی در سازمان. مجله فرهنگ مدیریت. سال دوم. شماره ۷
۳. جلالی، محمدعلی (۱۳۷۷). بررسی تأثیرات نگرشهای شغلی بر عملکرد کارکنان عملیاتی بیمارستانهای شبکه بهداشت و درمان و علوم پزشکی شهرستان شاهرود. تهران: دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۴. حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۵. دسلر، گری (۱۳۸۴). مبانی مدیریت. ترجمه داوود مدنی. تهران: نشر قومس.
۶. رابینز استفین پی (۱۳۸۱) تئوری سازمان (ساختار طراحی کاربردها) انتشارات صفار اشراقی
۷. شهر آرای مهرناز مدنی پور رضا (۱۳۷۵) سازمان خلاق و نوآور دانش مدیریت ۳۳-۳۴
۸. عباس پور، عباس (۱۳۸۰) از کنترل بیرونی تا خودکنترلی: بازاندیش در مفهوم کنترل سازمانی. پیام مدیریت. سال اول شماره ۱
۹. کریتنر، آنجل و کینیکی (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، مترجم: علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران انتشارات برآیند پویا، چاپ هشتم.
۱۰. ملکی، حسن (۱۳۸۱)، « برنامه درسی و پرورش تفکر»، انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.
11. Armstrong, M. (1994), "Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines". Great Britain: Kogan Page Limited.
12. Gilson, L. L. (2008). Why be creative: A review of the practical outcomes associated with creativity at the individual, group, and organizational levels. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), Handbook of Organizational Creativity (pp. 303-322). New York, NY: Erlbaum.
13. Shalley, C. E., Perry-Smith, J. E. (2008). The emergence of team creative cognition: The role of diverse outside ties, socio-cognitive network centrality, and team evolution. Strategic Entrepreneurship Journal, 1(2), 23-41.