

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

فصل اول: روش تحقیق

مقدمه	۲
۱-۱ عنوان تحقیق	۲
۲-۱ بیان مسئله	۲
۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۴
۴-۱ اهداف تحقیق	۴
۱-۴-۱ هدف اصلی	۴
۶-۱ قلمرو تحقیق	۵
۱-۶-۱ قلمرو مکانی	۵
۲-۶-۱ قلمرو زمانی	۵
۳-۶-۱ قلمرو موضوعی تحقیق	۵
۷-۱ تعاریف واژه ها	۵
۱-۷-۱ تعاریف مفهومی	۵
۲-۷-۱ تعاریف عملیاتی	۶
۸-۱ نوع متغیرها	۶
خلاصه	۶

فصل دوم: ادبیات تحقیق

مقدمه	۸
۱-۲ بخش اول: مبانی نظری خلاقیت	۸
۱-۱-۲ مفهوم خلاقیت	۸
۲-۱-۲ مولفه های خلاقیت	۱۰
۳-۱-۲ راهکارهای تقویت تفکر خلاق	۱۲
۱-۳-۱-۲ به کارگیری استراتژی تمرکز و سادگی	۱۲

۱۳	۲-۳-۱-۲ آموزش خلاقیت	۱۳
۱۳	۳-۳-۱-۲ به کارگیری فنون پرورش تفکر خلاق	۱۳
۱۵	۴-۱-۲ موانع خلاقیت و نوآوری در سازمان	۱۵
۱۵	۱-۴-۱-۲ موانع فردی خلاقیت	۱۵
۱۵	۲-۴-۱-۲ موانع بیرونی خلاقیت	۱۵
۱۶	۵-۱-۲ فرایند خلاقیت	۱۶
۱۶	۱-۵-۱-۲ آمادگی	۱۶
۱۷	۲-۵-۱-۲ نهفتگی	۱۷
۱۷	۳-۵-۱-۲ بینش	۱۷
۱۷	۴-۵-۱-۲ تحقیق و ممیزی	۱۷
۱۸	۶-۱-۲ موانع فردی و سازمانی در راه خلاقیت	۱۸
۱۸	۷-۱-۲ ویژگی های خلاقیت	۱۸
۱۹	۸-۱-۲ ویژگیهای افراد خلاق	۱۹
۱۹	۹-۱-۲ ویژگی سازمانهای خلاق	۱۹
۲۱	۱۰-۱-۲ نظریات خلاقیت	۲۱
۲۷	۲-۲ بخش دوم: درگیری شغلی	۲۷
۲۷	۱-۲-۲ درگیری شغلی	۲۷
۲۹	۲-۲-۲ ابعاد درگیری شغلی	۲۹
۲۹	۳-۲-۲ درگیری شغلی و تعهد سازمانی	۲۹
۳۰	۴-۲-۲ درگیری شغلی و عزت نفس	۳۰
۳۱	۵-۲-۲ درگیری شغلی و اثربخشی	۳۱
۳۱	۶-۲-۲ درگیری شغلی و مشارکت کارکنان	۳۱
۳۳	۳-۲ بخش سوم: تحقیقات انجام شده	۳۳
۳۳	۱-۳-۲ تحقیقات انجام شده در زمینه درگیری شغلی در داخل کشور	۳۳
۳۳	۲-۳-۲ تحقیقات انجام شده در زمینه درگیری شغلی در خارج کشور	۳۳

۳-۳-۲ پژوهش های انجام شده در داخل کشور در ارتباط با خلاقیت کارکنان.....	۳۴
۴-۳-۲ پژوهش های انجام شده در خارج از کشور در ارتباط با خلاقیت کارکنان.....	۳۵
۱-۴-۲ چارچوب نظری.....	۳۵
۲-۴-۲ مدل مفهومی تحقیق.....	۳۶
۳-۴-۲ مدل تحلیلی تحقیق.....	۳۷
۵-۴-۲ فرضیه های تحقیق.....	۳۸
۱-۵-۴-۲ فرضیه اصلی.....	۳۸
۲-۵-۴-۲ فرضیه های فرعی.....	۳۸
خلاصه.....	۳۸

فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه.....	۴۰
۱-۳ روش تحقیق.....	۴۰
۲-۳ فرآیند تحقیق.....	۴۰
۱-۲-۳ پرسش آغازی.....	۴۰
۲-۲-۳ مطالعات اکتشافی.....	۴۰
۳-۲-۳ طرح نظری مساله تحقیق.....	۴۱
۴-۲-۳ ساختن مدل تحلیل.....	۴۱
۵-۲-۳ جمع آوری اطلاعات.....	۴۱
۶-۲-۳ تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	۴۱
۳-۳ جامعه ی آماری.....	۴۲
۴-۳ روش نمونه گیری.....	۴۲
۵-۳ ابزار جمع آوری داده ها.....	۴۲
۲-۵-۳ پرسشنامه درگیری شغلی کارکنان (جاویدو همکاران، ۱۳۹۴).....	۴۲
۶-۳ روایی و پایایی ابزار سنجش.....	۴۳

۴۳	۷-۳ روش جمع آوری داده ها
۴۴	۸-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۴۴	خلاصه

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۴۶	مقدمه
۴۶	۴-۱- ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری
۴۶	۴-۱-۱- وضعیت جنسیت آزمودنی ها
۴۷	۴-۱-۲- وضعیت سن آزمودنی ها
۴۸	۴-۱-۳- وضعیت سابقه خدمت آزمودنی ها
۴۹	۴-۱-۴- وضعیت میزان تحصیلات آزمودنی ها
۵۰	۴-۲- توصیف متغیرهای تحقیق
۵۰	۴-۲-۱- توصیف متغیرهای تحقیق
۵۱	۴-۲-۲- نمودار هیستوگرام متغیرهای تحقیق
۵۲	۴-۳- بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و متغیرهای تحقیق
۵۲	۴-۳-۱- بررسی مقدار چولگی و کشیدگی سوالات و متغیرهای تحقیق
۵۴	۴-۴- پیش پردازش داده ها
۵۴	۴-۴-۱- مقدار آلفای کرونباخ
۵۴	۴-۵- بررسی فرضیه های تحقیق
۵۴	۴-۵-۱- بررسی فرضیه اصلی تحقیق
۵۵	۴-۵-۲- بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق
۵۵	۴-۵-۳- بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق
۵۶	۴-۵-۴- بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق
	فصل پنجم : بحث، بررسی، نتیجه گیری
۵۸	مقدمه

۵۸	۱-۵- آمار توصیفی
۵۸	۱-۱-۵- توصیف متغیرهای جمعیت شناختی
۵۸	۲-۱-۵- توصیف متغیرهای تحقیق
۵۹	۳-۱-۵- نتایج فرضیه های پژوهش
۵۹	۲-۵- بحث و بررسی
۶۱	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۶۱	۴-۵- پیشنهادها
۶۱	۱-۴-۵- پیشنهادهای پژوهش
۶۲	۵-۵- پیشنهادهایی به پژوهشگران آینده
۶۲	خلاصه
۶۳	منابع
۶۷	پیوست ها
۶۸	پیوست الف) پرسشنامه خلاقیت
۷۰	پیوست ب) پرسشنامه درگیری شغلی
۷۲	پیوست ج) پایایی پرسشنامه ها

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲ عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری (زند مقدم، ۱۳۹۱: ۴۸).....	۱۲
شکل ۱-۳: فرآیند تحقیق.....	۴۱
شکل ۱-۴: درصد فراوانی وضعیت جنسیت پاسخگویان.....	۴۷
شکل ۲-۴: درصد فراوانی وضعیت سن پاسخگویان.....	۴۸
شکل ۳-۴: درصد فراوانی وضعیت سابقه خدمت پاسخگویان.....	۴۹
شکل ۴-۴: درصد فراوانی وضعیت میزان تحصیلات پاسخگویان.....	۵۰
شکل ۵-۴: نمودار هیستوگرام متغیر خلاقیت.....	۵۱
شکل ۶-۴: نمودار هیستوگرام متغیر تخصص.....	۵۱
شکل ۷-۴: نمودار هیستوگرام متغیر تفکر خلاق.....	۵۱
شکل ۸-۴: نمودار هیستوگرام متغیر انگیزش.....	۵۱
شکل ۹-۴: نمودار هیستوگرام متغیر درگیری شغلی.....	۵۱

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۲	جدول ۱-۳ پرسشنامه خلاقیت
۴۳	جدول ۲-۳ پرسشنامه درگیری شغلی
۴۶	جدول ۱-۴: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر جنسیت
۴۷	جدول ۲-۴: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر سن
۴۸	جدول ۳-۴: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر سابقه خدمت
۴۹	جدول ۴-۴: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر میزان تحصیلات
۵۰	جدول ۵-۴: آماره های توصیفی مربوط به متغیر های تحقیق
۵۲	جدول ۶-۴: مقدار چولگی و کشیدگی سوالات خلاقیت
۵۳	جدول ۷-۴: مقدار چولگی و کشیدگی سوالات درگیری شغلی
۵۳	جدول ۸-۴: مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق
۵۴	جدول ۹-۴: مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق
۵۴	جدول ۱۰-۴: آزمون همبستگی بین خلاقیت و درگیری شغلی
۵۵	جدول ۱۱-۴: آزمون همبستگی بین تخصص و درگیری شغلی
۵۶	جدول ۱۲-۴: آزمون همبستگی بین تفکر خلاق و درگیری شغلی
۵۶	جدول ۱۳-۴: آزمون همبستگی بین انگیزش و درگیری شغلی

چکیده

این پژوهش، به بررسی رابطه بین خلاقیت و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان پرداخت. تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد پژوهش کارکنان فرودگاه کرمان به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که با توجه به مشخص بودن حجم جامعه، نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۶ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه درگیری شغلی (جاوید و همکاران، ۱۳۹۴) و خلاقیت تورنس (۱۹۹۸) می باشد. روایی پرسشنامه ها ۰/۸۵ و ۰/۹۰ می باشد؛ و ضریب پایایی ۰/۹۱ و ۰/۸۷ می باشد. فرضیات پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها نشان داد که بین خلاقیت (و مولفه های آن: تخصص، تفکر خلاق، انگیزش) با درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان رابطه وجود دارد

کلمات کلیدی:

خلاقیت، درگیری شغلی، تخصص، تفکر خلاق، انگیزش

فصل اول:
روش تحقیق

خلاقیت یکی از مباحثی است که امروزه در سازمانها بسیار مطرح می‌شود و همیشه برای اینکه انسانها افراد خلاق باشند باید بیاموزند چگونه خلاقیت داشته باشند. از سوی دیگر سازمان هایی به خلاقیت مطلوب می‌رسند که مدیران آنها بدانند چگونه باید خلاقیت را ایجاد کنند. بنابراین حضور در کلاس‌های مدیریت خلاق می‌تواند این نگرش را در مدیران تقویت نماید که علاوه بر مدیریت خود می‌توانند کارمندان خلاق تربیت کنند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۴). از طرفی درگیری شغلی به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره می‌کند، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل آنها با خیلی از هویت ها، علایق و اهداف زندگی آنها پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنها بسیار اهمیت دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی های خاص از محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند. به نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتا مطلوب کارکنان است (جاوید و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین در این فصل به بررسی بیان مساله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و فرضیه های تحقیق، مدل مفهومی و سوالات تحقیق و قلمرو موضوعی و تعاریف عملی و نظری تحقیق می‌پردازیم.

۱-۱ عنوان تحقیق

بررسی رابطه بین خلاقیت و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان

۲-۱ بیان مسئله

امروزه یکی از عوامل موثر در بالا بردن اثربخشی و بالندگی سازمان ها درگیری شغلی کارکنان می باشد. درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دل بستگی پیدا می کند (شافلی و همکاران ۲۰۰۸). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائل اند. به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود (جاوید و همکاران، ۱۳۹۵).

کارکنانی که درگیری شغلی مطلوبی در سازمان خود دارند از اهداف و مأموریت‌های سازمان آگاهی دقیقی دارند و در راستای تنظیم و تدوین آنها نقش ایفا می‌کنند. درگیری شغلی متغیر مهمی است که به افزایش بهره‌وری سازمانی (کارایی و اثربخشی) کمک میکند (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۱). درگیری شغلی در سازمان مهم می‌باشد زیرا به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه درباره درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (محرابی و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرفی خلاقیت یکی از مباحثی است که امروزه در سازمانها بسیار مطرح می‌شود و همیشه برای اینکه انسانها افراد خلاق باشند باید بیاموزند چگونه خلاقیت داشته باشند. از سوی دیگر سازمان‌هایی به خلاقیت مطلوب می‌رسند که مدیران آنها بدانند چگونه باید خلاقیت را ایجاد کنند (فیض‌آبادی فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰: ۵۷) خلاقیت یکی از جنبه‌های اصلی تفکر یا اندیشیدن است (خانپان، ۱۳۸۷: ۵۶). بنا بر گفته روان‌شناسان خلاقیت، امری توسعه‌پذیر و با اعتماد به نفس افراد در سازمان‌ها کاملاً قابل رشد می‌باشد که بطور کلی فرآیندی را به یک می‌کشد از آمادگی که شامل توجه دقیق و تمرکز بر روی مسائل تحت بررسی و شاخص‌های مختلف آن، به منظور حل مسئله است شروع؛ و به مراحل نهفتگی، اصرار و پافشاری، بینش و بصیرت و رسیدگی و تحقیق ختم می‌شود از آن گذشته، در اکثر تحقیقات دیده شده، که عوامل متعددی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌ها تأثیرگذار می‌باشند که عوامل فردی، انگیزشی و محیطی بیشترین تأثیرگذاری را از لحاظ آماری دارند (محرابی و همکاران، ۱۳۹۰). نظر به اینکه خلاقیت در سازمانها هنوز نهادینه نشده و برای آن نیز تقاضای مؤثری وجود ندارد و از طرفی تغییرات و تحولات فزاینده محیطی، برای ادامه حیات سازمانها راهی به جزء خلاقیت باقی نگذاشته است لذا شناخت و به کارگیری صحیح خلاقیت از اهمیت به‌سزایی برخوردار بوده و برای ارتقای سطح آگاهی افراد از خلاقیت، سنجش و اندازه‌گیری آن موجب توسعه و بهبود استفاده از خلاقیت خواهد گردید. (صادقی مال امیری، ۱۳۸۵: ۴۳). فقدان خلاقیت در کارکنان و حتی مدیران در مواجهه با مسائلی که سازمانها هرروزه با آنها درگیرند، ضرورت مطالعه و تحقیق درباره خلاقیت و شیوه‌های افزایش و پرورش آن در افراد و شناسایی موانع آن را اجتناب‌ناپذیر کرده است (ایمانی پور^۱، ۲۰۰۰). بنابراین با توجه به موارد فوق تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوال هست که آیا بین خلاقیت و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان رابطه وجود دارد؟

۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

به نظر می رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتا مطلوب کارکنان است. طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲) درگیری شغلی، به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا، ظاهرا از شغل خود رضایت دارند، روحیه ی مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند (کارسون و همکاران، ۱۹۹۵؛ کوهن، ۱۹۹۵). هاگمن و لاور (۱۹۷۱) عنوان کردند که درگیری شغلی عاملی برجسته و موثر در شکل دهی انگیزش کارکنان است. درگیری شغلی همچون نگرش های مرتبط با کار و پیش بینی کننده های نتایج مرتبط با کار، مورد توجه واقع شده است (فرونه، ۲۰۰۵). اشخاص با درگیری شغلی بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند (جاوید و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه سازمان ها و بنگاه های اقتصادی کوچک و بزرگ در کشورهای صنعتی بدون خلاقیت مستمر، سریع و به موقع، محکوم به فنا هستند. مساله خلاقیت که ریشه آن تصور است، به حدی اهمیت پیدا کرده است که پیشنهاد شده اساسا بسیاری از واژه ها تغییر کنند و برای آن ها واژه های جدیدی مبتنی بر تصور و ایده ساخته شود؛ همان تصویری که انیشتین معتقد است برتر از دانایی است. اغلب سازمان ها و مدیران آنها نادانسته، به جای ایجاد زمینه ظهور و بروز و ارتقای، خلاقیت کارکنان خود را سرکوب می کنند این امر از این لحاظ اهمیت دارد که اگر خلاقیت سرکوب شود، راه ایده های تازه بسته و در نتیجه سازمانها از دستیابی به توسعه باز خواهند ماند. همچنین در بعضی مواقع بیشتر افراد نمی دانند چگونه می توانند خلاقیت خود را افزایش دهند (صادقی مال امیری، ۱۳۸۵: ۴۳). بنابراین توجه به خلاقیت و درگیری شغلی در بین کارکنان فرودگاه کرمان مهم می باشد زیرا افزایش خلاقیت در سازمانها می تواند به ارتقای رضایت شغلی و درگیری شغلی در کارکنان منجر شود. کارکنان با درگیری شغلی بالا به شغلشان اهمیت بیشتری داده و عملکرد مطلوب تری دارند.

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف اصلی

شناخت و توصیف رابطه بین خلاقیت و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان

اهداف فرعی

۱. شناخت و توصیف رابطه بین تفکر خلاق و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان
۲. شناخت و توصیف رابطه بین انگیزش و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان
۳. شناخت و توصیف رابطه بین تخصص و درگیری شغلی کارکنان فرودگاه کرمان