

نقش خلاقیت مدیران بر فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان

سید حسین شوقی، کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مالی و بودجه عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت

حیدریه، ایران

Hshoghi4@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش خلاقیت مدیران بر فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان می‌باشد. این پژوهش کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران شرکت های صادراتی مستقر در تهران بوده که ۳۵ شرکت به طور تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید و پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ سنجیده می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش های آماری توصیفی و آماری استنباطی انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین خلاقیت مدیران (شامل مهارت تمرکز، استدلال علمی، ریسک‌پذیری و انتقادپذیری) و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت مدیران، بهره‌وری نیروی انسانی، خلاقیت سازمانی، بهره‌وری سازمانی.

مقدمه

به توجه به این مفهوم نموده است. بهره‌وری مفهومی است فراگیر و گسترده به نحوی که شاید بتوان ادعا کرد مدیریت، یعنی تلاش برای بهبود بهره‌وری (اوتیا^۳، ۲۰۲۳). با این تعریف و در محدوده مدیریت فردی، می‌توان گفت شخصی که امروزی بهتر از فردایی بهتر داشته باشد فردی موفق و بهره‌ور است و در سطح سازمان، چنانچه مدیری بتواند با حفظ میزان داده‌ها به ستاده‌های بیشتر و بهتری دست یابد او را مدیری موفق و بهره‌ور می‌دانیم (دد و اومودو^۴، ۲۰۲۴). هدف علم مدیریت جستجو و تبیین راه‌های کسب بهره‌وری بیشتر بوده است. در این میان، نتایج تحقیقات گویای این حقیقت می‌باشد که توجه به خلاقیت مدیران و توسعه‌ی آن در سازمان، نه تنها باعث می‌شود که افراد از کار خود احساس رضایت بیشتری کنند، بلکه در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و رسیدن به موفقیت

امروزه محققان پی برده‌اند که منابع انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها هستند. در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته مرهون تحول در بهره‌وری منابع انسانی آنها بوده است (ذوقی پور و قلی‌زاده، ۱۴۰۳). بهره‌وری از واژه‌های همیشه‌پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش منابع انسانی بیانگر اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آنهاست (فنج^۱، ۲۰۲۲). شرکت‌های موفق عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه سرمایه انسانی خود می‌دانند و محور اصلی رشد کسب و کار خود را بر مبنای آنها بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر کارکنان جامعه‌ای از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند، عواقب اقتصادی آن به سازمان و افراد جامعه برمی‌گردد (راملس و انجین^۲، ۲۰۲۴).

بهره‌وری به عنوان یک رویکرد مدیریتی جای خود را در سازمان‌ها باز کرده و مدیران را ملزم

³ Otia⁴ Dede & Omodu¹ Fenech² Ramles & Angin

تمرکز افراد دارد، می‌توان گفت یکی از مشخصه‌های مهم مدیران خلاق، متمرکز بر یک برنامه، مسئله یا مشکل است. افراد خلاق، خلاقیت‌های اثربخشی خود را از مسئله‌های کوچک شروع و به مسائل بزرگ ادامه می‌یابد (کوپت، ۲۰۲۳).

دارای روحیه علمی و پژوهشی هستند: مدیران خلاق با مسائل و امور مربوط به سازمان و حتی زندگی شخصی برخورد اصولی و علمی داشته، تحقیق و پژوهش را برای حل مشکلات کارساز می‌دانند (رزا، ۲۰۲۰).

حد بالایی از قابلیت خطر کردن دارند: خلاقیت خصیصه افرادی است که جرات خطر کردن دارند. فرد حرفه‌ای در هیچ عرصه‌ای، علم یا بازار بورس به دنبال ریسک‌پذیری حساب شده است (میکالف و گوپتا؛ ۲۰۲۱). مدیر خلاق، جویای موقعیتی است که در آن بتواند کاری کند تا دانش برتر به بار نشیند؛ گاه این دانش برتر حاصل پشتکار در کسب توانمندی‌هایی بیش از اکثر افراد دیگر است. گاه تصادفی حاصل می‌شود

های بزرگ سهم عمده‌ای دارد (تسما^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی که در قلمرو علم روان‌شناسی است، ظهور می‌کند و از آنجایی که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد و مدیران می‌توانند ظهور خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌های مناسب، تسریع و یا با ایجاد فضای نامناسب، آن را عقیم کنند (پاولنچیک و همکاران، ۲۰۲۳). خلاقیت و به موجب آن دستیابی به نوآوری و بالارفتن اثربخشی و کارایی (بهره‌وری نیروی انسانی) می‌تواند جهت حرکت سازمان را نسبت به تغییرات جهانی هم‌محور و به سمت توسعه ملی بالنده سازد (عزیزیان و همکاران، ۱۴۰۲). خلاقیت مدیران را می‌توان بر اساس شاخصه‌هایی زیر مطرح نمود:

تمرکز بر یک موضوع و یک کار: با توجه به اینکه اثربخشی خلاقیت بستگی به سادگی و

^۸ Rosa

^۹ Mikalef & Gupta

^۵ Tessema

^۶ Pavlenchuk

^۷ Koppett

نشان داد که بین سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری و ابعاد آن‌ها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۶۸ درصد تغییرات خلاقیت و ۳۵ درصد تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی کند. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان اظهار داشت که اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از سلامت سازمانی متوسط برخوردار است و از نظر خلاقیت و بهره‌وری سازمانی در وضعیت پائینی قرار دارد. نتیجه‌گیری می‌شود مدیران با ایجاد روابط و تعاملات اجتماعی، سلامت سازمانی را تقویت نمایند تا محیط کاری سالم منتج به خلاقیت و افزایش بهره‌وری شود.

متولی جعفرآبادی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان "محرك‌ها و بازدارنده‌های خلاقیت در سازمان: فراتحلیل مطالعات ایرانی" ارائه نمودند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد عوامل فردی تأثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی داشته و توانسته

اما هرگونه که حاصل شود بعید است که عنصر خطر را به کلی حذف کند (محمود^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

دارای روحیه انتقادپذیری بالایی هستند: از جمله خصایص مدیران خلاق این است که خود از جمله افراد انتقاد پذیر هستند و این روحیه را از طریق ارائه اطلاعات به کارکنان، توجه و پذیرش نظرات کارکنان، ایجاد انگیزه انتقاد و ارائه راه حل، انجام نظرسنجی از کارکنان و استقرار سیستم پیشنهادات در سازمان اشاعه می‌دهند (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). وقتی روحیه انتقادی در تمام کارکنان ایجاد شد، این امر به عنوان باورهای مشترک درآمده و در سازمان نهادینه می‌گردد. درواقع، نقد را می‌توان نرم افزاری برای توسعه فکر و ظرفیت ذهنی و علمی بشر دانست (تانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

موسوی و موسوی گیلانی (۱۴۰۲) در پژوهش خود به بررسی ارتباط سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان پرداختند. نتایج

¹ Tang

²

¹ Mehmood
¹ Wang

سازمان معنادار است. همچنین نصر ابتکار، بسط جزئیات و انعطاف با انگیزش در این سازمان معنادار می باشند. خلاقیت مدیران در این پژوهش از نظر کارکنان خوب و نرمال است. در این پژوهش نتایج نشان داد که خلاقیت مدیران باعث انگیزش در کارکنان می شود. به عبارتی هر چه خلاقیت مدیران بالاتر باشد موجب افزایش انگیزش کارکنان نیز می شود.

سیلوا^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی تاثیر خلاقیت در دستیابی به موفقیت در تجارت بین المللی پرداختند. فن آوری خلاقیت شامل پیشرفت های تکنولوژیکی برای بهبود مزایای مشتری در مقایسه با گزینه های موجود در بازار می باشد. یافته ها نشان می دهد که فناوری های نوین تاثیر مثبتی بر عملکرد اقتصادی و استراتژیک صادرات شرکت ها خواهند داشت. این رابطه زمانی قوی تر خواهد شد که منابع انسانی بیشتر باشد و صادر کننده بیشتر به سمت وارد کننده گرایش پیدا کنند. در بازارهای کمتر رقابتی، رابطه مثبت بین فناوری خلاقیت و هر دو

۰/۴۶۷ درصد از تغییرات خلاقیت سازمانی را تبیین کند. همچنین، نتایج آزمون ناهمگونی نشان دهنده آن است که بین مطالعات صورت گرفته مورد بررسی ناهمگنی وجود دارد که به همین جهت از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است. نمودار کیفی نیز حاکی از آن است که خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتا کم است، درواقع بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده شده نیز ناشی از انواع اریب احتمالی می باشند. با توجه به یافته های پژوهش از بین عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت در سازمان استقلال با اندازه اثر (۰/۷۱۴)، احساس مؤثر بودن با اندازه اثر (۰/۶۶۰)، احساس معناداری با اندازه اثر (۰/۶۴۷) و استراتژی های تفکر سازنده با اندازه اثر (۰/۷۴۹) بیشترین اندازه اثر و رابطه معنادار را با خلاقیت سازمانی داشته اند.

انوری (۱۳۹۹) در پژوهشی به مطالعه خلاقیت و انعطاف مدیران در سازمان بر انگیزه کارکنان سازمان پرداخته است. یافته های پژوهش نشان می دهند که رابطه مربوط به عنصر سیالی پژوهش

¹ Silva

های سازمانی منحصر به فرد خود تمرکز کنند. دوم، برای شرکت های در حال ظهور بازار، یک قابلیت جهت گیری بازار، به کسب و کارها کمک می کند تا هوش بازار محلی را در اختیار بگیرند و آنها را قادر به رقابت با غول های چند ملیتی در بازارهای در حال ظهور میکنند، اما روش های یادگیری بازار برای شرکت های چند ملیتی برای رقابت در بازارهای نوظهور کافی نیست. سوم، برای شرکت های در حال ظهور بازار، دسترسی مالی به موفقیت در خلاقیت در محصول کمک خواهد کرد. (اگرچه این مورد برای شرکت های توسعه یافته بازار، احتمالاً به دلیل موسسات مالی قوی نمی باشد).

روش پژوهش

این پژوهش کاربردی بوده و از لحاظ روش انجام تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را مدیران ۸۰ شرکت صادراتی مستقر در تهران تشکیل داده که از این تعداد، ۳۵ شرکت به طور تصادفی ساده مورد شناسایی و انتخاب قرار گرفتند. گردآوری داده ها

نوع عملکرد صادراتی، حتی قویتر خواهد شد. خلاقیت در بازار هنگامی رخ می دهد که مفهوم محصول یا منافع از عرضه خدمات موجود یا متعارف خارج شود. به نظر می رسد که خلاقیت در بازار با عملکرد صادرات استراتژیک منفی همراه می باشد، زیرا نیاز به تلاش های عمده یادگیری توسط واردکنندگان است. این نشان می دهد که برای ایجاد ارزش، صادرکنندگان نیاز به توسعه راه حل های مشترک با واردکنندگان دارند. به طور کلی، این یافته ها نشان می دهد که ایجاد ارزش از نظر فناوری خلاقیت و خلاقیت در بازار نیاز به واردکنندگان برای دستیابی به آن دارد.

استوری^۴ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین خلاقیت در محصول در سطح شرکت و عملکرد محصول جدید در بازارهای توسعه یافته و در حال ظهور پرداختند. اول، مدیران در هر دو شرکت توسعه یافته و در حال توسعه، باید بر تعریف و مدیریت تعادل مطلوب نوآوری های نوین محصول در محدوده محیط

¹ Story

از طریق پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید تایید شده و برای سنجش پایایی ابزار نیز، ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری و نتایج به دست آمده در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
خلاقیت مدیران	۰/۸۰
مهارت تمرکز	۰/۷۸
استدلال علمی	۰/۷۹
ریسک پذیری	۰/۷۴
انتقادپذیری	۰/۸۱
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۳

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده گردید. اگر قدر مطلق چولگی و کشیدگی کمتر از ۲ و یا قدر مطلق Z کولموگروف اسمیرنوف از $1/96$ کمتر باشد، می‌توان نرمال بودن توزیع متغیر انتخابی را تشخیص داد؛ به گونه ای که اگر «سطح معنی داری» بیشتر از $0/05$ باشد، ادعای نرمال بودن متغیر انتخابی تأیید می‌گردد. خروجی نرم افزار نشان می‌دهد که متغیرها در داخل سطح مورد پذیرش قرار دارد

ضریب آلفای کرونباخ بالای $0/7$ برای تمام متغیرهای پژوهش، نشان‌دهنده پایایی خوب و مناسب ابزار سنجش می‌باشد. به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t انجام شده است. برای انجام محاسبات آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج پژوهش

و داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. نتایج
 اشخاص کشیدگی، چولگی، آزمون کولموگروف
 اسمیرنوف و همچنین آمار توصیفی کلیه متغیرها
 در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها و آمار توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنیداری
مهارت تمرکز	۳/۵	۱/۰۹	۰/۰۶۲	-۰/۶۵۲	۰/۹۰۱	۰/۳۷۶
استدلال علمی	۳/۱	۱/۱۸	۰/۲۸۰	-۰/۸۰۰	۱/۳۲	۰/۳۱۰
ریسک پذیری	۴/۱	۱/۰۷	-۰/۱۰۰	-۰/۵۶۰	۱/۱۶	۰/۱۰۷
انتقادپذیری	۴/۴	۱/۰۲	-۰/۳۸۶	-۰/۰۰۷	۱/۴۱	۰/۰۹۰
خلاقیت مدیران	۴/۱	۱/۰۸	-۰/۰۳۳	-۰/۳۰۶	۰/۶۰۲	۰/۸۴۶
بهره‌وری نیروی انسانی	۴/۱	۱/۰۲	-۰/۴۳۰	-۰/۰۳۱	۰/۹۶	۰/۲۷۰

به منظور بررسی خلاقیت مدیران در فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان از آزمون تی-استیودنت استفاده گردید. فرض H_0 و H_1 به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$H_0: \mu \leq 4$$

$$H_1: \mu > 4$$

اگر سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، فرض H_0 قبول خواهد شد؛ یعنی می‌توان ادعا کرد مقدار متغیر مورد نظر در حد متوسط می‌باشد. در غیر این صورت چنانچه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و حد بالا و حد پایین هر دو مثبت باشند،

بدین معنی است که میانگین جامعه در مورد آن متغیر بیشتر از ۴ می‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی- استیودنت خلاقیت مدیران

متغیر	میانگین	مقدار t	سطح معنی-داری	اختلاف از میانگین	کمترین حد	بیشترین حد
خلاقیت مدیران	۴/۱	۰/۹۴۵	۰/۱۴۵	۰/۰۵۴	-۰/۰۵	۰/۱۵
مهارت تمرکز	۳/۵	-۲/۶۷۰	۰/۰۰۲	-۰/۲۰۱	-۰/۳۲	-۰/۰۶
استدلال علمی	۳/۱	-۱۰/۳۰۱	۰/۰۰۰	-۰/۷۷۷	-۰/۹۲	-۰/۶۱
ریسک پذیری	۴/۱	۰/۲۰۶	۰/۴۰۰	۰/۰۱۳	-۰/۱۰	۰/۱۳
انتقادپذیری	۴/۴	۱۱/۵۵۲	۰/۰۰۰	۰/۶۷۸	۰/۵۵	۰/۷۱

نیروی انسانی سازمان فرض H0 و H1 به صورت

زیر تعریف می‌شود:

بین خلاقیت مدیران و فزونی H0: $\rho = 0$

بهره‌وری نیروی انسانی سازمان همبستگی وجود

ندارد.

بین خلاقیت مدیران و فزونی H1: $\rho \neq 0$

بهره‌وری نیروی انسانی سازمان همبستگی وجود

دارد.

$\rho =$ ضریب همبستگی

جهت بررسی خلاقیت مدیران و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان از ضریب همبستگی استفاده گردید. با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند، از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی همبستگی و آزمون فرضیه‌ها استفاده گردید. این ضریب همبستگی روشی پارامتری است و برای داده‌هایی با توزیع نرمال استفاده می‌شود. جهت بررسی ارتباط بین خلاقیت مدیران و فزونی بهره‌وری

جدول ۴. نتایج آزمون پیرسون

متغیر	شاخص	بهره‌وری
خلاقیت مدیران	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۸۳۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
مهارت تمرکز	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۷۴۸
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
استدلال علمی	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۴۵۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
ریسک پذیری	ضریب پیرسون (ρ)	۰/۷۰۲
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

۰/۶۰۰	ضریب پیرسون (ρ)	انتقادپذیری
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

وجود دارد. خلاقیت موفقیت آمیز ویژگی منحصر به فردی به سازمان می دهد که رقبا فاقد آن هستند. این منحصر به فرد بودن به سازمان اجازه می دهد تا خودش را از دیگر رقبا متمایز نموده و انگیزه پیشرفت را در منابع انسانی ایجاد کند. انگیزه و شوق به پیشرفت، بهره‌وری بالای نیروی انسانی را در سازمان خلاق به دنبال دارد.

- بین مهارت تمرکز و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. خلاقیت به دانش و مهارت تمرکز نیاز دارد. این واضح است که این افراد استعداد بیشتری برای خلاقیت دارند. در حقیقت نوآوران به ندرت در بیش از یک زمینه فعالیت دارند و این در تمام موفقیت های نوآورانه آنها صدق می کند. خلاقیت در تمرکز بر موضوع یا مشکلی خاص می تواند سرعت و دقت مدیران را در حل مسئله بالا برده

همانگونه که مشاهده می شود بین خلاقیت مدیران و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۰$ و $\rho = ۰/۸۳۳$). بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی داری بین خلاقیت مدیران و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش خلاقیت مدیران بر فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان می باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و ضریب همبستگی بین متغیرها به شرح زیر ارائه می گردد:

- بین خلاقیت مدیران و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری

- بین انتقادپذیری و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بسیاری اوقات در انتقادهای، افکار و مباحث علمی و سازمانی مختلفی مورد بحث قرار گرفته و از دل آنها اندیشه‌های نو پرورش می‌یابد و به عنوان راهکارهای عملی مشکلات سازمان را حل می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت انتقاد سازنده، خلاقیت‌های فردی را شکل می‌دهد و برهمین اساس، مدیران خلاق را در تبدیل سازمان به یک سازمان خلاق با بهره‌وری بالای نیروی انسانی توانمند می‌کنند.

مهارت تمرکز، استدلال علمی، ریسک‌پذیری و انتقادپذیری از شاخصه‌های مهم خلاقیت مدیران به شمار می‌روند که مطابق نتایج پژوهش با فزونی بهره‌وری، نیروی انسانی سازمان را قادر می‌سازند تا نتایج و کاربردهای تصمیمات، برنامه‌ها و عملکرد مدیران را مشاهده و درک کنند. از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به استفاده از پرسشنامه به منظور جمع‌آوری داده‌ها و احتمال عدم صداقت و سوگیری برخی از اعضای جامعه آماری اشاره نمود. جهت انجام پژوهش‌های آتی

تا با برنامه‌ریزی و عکس‌العمل به موقع بتوانند بهره‌وری نیروی انسانی را فزونی بخشند.

- بین استدلال علمی و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. استفاده از راه‌حل‌های جدید، اصولی و علمی مدیران را قادر می‌سازد که در زمان حل مسئله یا تصمیم‌گیری صرفه‌جویی نموده و زودتر بتوانند به نتیجه برسند. از این طریق، مدیران با ارائه راه‌حل‌های علمی، دقیق و سریع می‌توانند عملکرد منابع انسانی را ارتقا داده و بهره‌وری آنها را افزایش دهند.

- بین ریسک‌پذیری و فزونی بهره‌وری نیروی انسانی سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عملکرد خلاق مستلزم دست‌زدن به خطرهای حساب شده‌ای است که در آنها هم‌دقت و هم‌سرعت محاسبات بر دانش برتر استوار شده است. مدیران خلاق با ریسک‌پذیری مبتنی بر دانش می‌توانند همواره یک گام از سایر رقبا جلوتر بوده و نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی را در سازمان مشاهده نمایند.

پیشنهاد می‌گردد سایر شاخصه های خلاقیت مدیران نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تاثیر این معیار بر مزیت رقابتی سازمان ها نیز بررسی گردد.

منابع

- متولی جعفرآبادی، فاطمه، یزدخواستی، علی، صادقی آرانی، زهرا. (۱۴۰۰). محرک ها و بازدارنده های خلاقیت در سازمان: فراتحلیل مطالعات ایرانی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱ (۳)، ۱۸۹-۲۲۲.
- موسوی، سید جعفر، موسوی گیلانی، سیدرضا. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰ (۱)، ۲۹-۳۹.
- Dede, D., & Omodu, N. S. (2024). Strategies for the Management of Higher Education in Nigeria for Enhanced Productivity. *Journal of Education in Developing Areas*, 31(4), 77-90.
- Fenech, R. (2022). Human Resource Management In A Digital Era Through The Lens Of Next Generation Human Resource Managers. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 25.
- Koppett, K. (2023). *Training to imagine: practical improvisational theatre techniques for trainers and*
- انوری، زهره. (۱۳۹۹). مطالعه خلاقیت و انعطاف مدیران در سازمان بر انگیزه کارکنان سازمان، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۶۳ (۶)، ۸۷-۹۴.
- ذوقی پور، محمدحسین، قلی‌زاده، حیدر. (۱۴۰۳). ارزیابی تاثیر سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار بخش کشاورزی ایران، تحقیقات ترویج و توسعه روستایی.
- عزیزیان، سیده معصومه، شریفیان، لیلا، مرادی، سعید، خورشیدی، عباس، دلاور، علی. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های آموزش خلاقیت مدیران میانی دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۲ (۴)، ۱۰۱-۱۲۲.

- in Organizations: The Role of Human Resource Management in Improving Effectiveness and Productivity. *Jurnal EMT KITA*, 8(2), 801-810.
- Rosa, A. T. R. (2020). Teacher Development Potential (Creativity and Innovation) Education Management in Engineering Training, Coaching and Writing Works through Scientific Knowledge Intensive Knowledge Based on Web Research in the Industrial Revolution and Society. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 161-168.
 - Silva, G. M., Styles, C., & Lages, L. F. (2017). Breakthrough innovation in international business: The impact of tech-innovation and market-innovation on performance. *International Business Review*, 26(2), 391-404.
 - Story, V. M., Boso, N., & Cadogan, J. W. (2015). The form of relationship between firm-level product innovativeness and new product performance in developed and emerging markets. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 45-64.
 - Tang, T., Vezzani, V., & Eriksson, V. (2020). Developing critical thinking, collective creativity skills and *managers to enhance creativity, teamwork, leadership, and learning*. Routledge.
 - Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(3), 434-452.
 - Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 103434.
 - Otia, R. K. (2023). *Inventory management on organisational productivity: case analysis of Guinness Cameroon SA* (Doctoral dissertation).
 - Pavlenchyk, N., Pavlenchyk, A., Skrynkovskyy, R., & Tsyuh, S. (2023). The influence of management creativity on the optimality of management decisions over time: An innovative aspect. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(3), 498-514.
 - Ramles, P., & Angin, R. B. P. (2024). Leadership Development Strategies

problem solving through playful design jams. *Thinking Skills and Creativity*, 37, 100696.

- Tessema, M. T., Tesfom, G., Faircloth, M. A., Tesfagiorgis, M., & Teckle, P. (2022). The “great resignation”: Causes, consequences, and creative HR management strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), 161-178.
- Wang, C., Wei, Y., Zhao, X., Zhang, X., & Peng, Y. (2021). Abusive supervision and creativity: investigating the moderating role of performance improvement attribution and the mediating role of psychological availability. *Frontiers in Psychology*, 12, 658743.