

## رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان

سودابه نیکدل<sup>۱</sup>، لیلا پیری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
<sup>۲</sup> دکتری روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان شرکت گاز استان تهران می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و بدین منظور به کمک روش نمونه گیری خوشه ای از بین مناطق و نواحی مدیریت بهره برداری گاز استان تعداد ۱۴ منطقه بصورت تصادفی و در هر منطقه هم دو واحد نیز انتخاب گردید و افراد شاغل در این واحدها اقدام به تکمیل پرسشنامه های خودکارآمدی شوارتز، فرهنگ سازمانی رابینز و خلاقیت شغلی رندسیپ بصورت انفرادی نمودند و جمعا تعداد ۱۸۵ پرسشنامه توزیع و ۱۶۴ مورد هم جمع آوری گردید. به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده بعمل آمد. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد (با ضریب همبستگی ۰,۳۲) و بین خودکارآمدی و خلاقیت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (ضریب همبستگی ۰,۳۶ -) و همچنین از مولفه های فرهنگ سازمانی مولفه چهارم با عنوان حمایت مدیریت (با ضریب همبستگی ۰,۳۹۹) و مولفه نهم با عنوان الگوی ارتباطات (با ضریب همبستگی ۰,۲۰۱) رابطه معناداری با خلاقیت شغلی نشان دادند و سایر مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت شغلی رابطه معنی داری نشان ندادند.

واژه های کلیدی: خلاقیت شغلی، خودکارآمدی، فرهنگ سازمانی.