

بررسی رابطه خلاقیت با خودکارآمدی شغلی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه

*^۱ لیلی رحیم پور، لیلی شریفی^۲، حسن علی پور^۳

*^۱ گروه اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران، نویسنده مسئول
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران
^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سردشت، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، سردشت، ایران

چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق، رابطه خلاقیت با خودکارآمدی شغلی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه بود. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه خلاقیت شغلی جزنی (۱۳۸۲) و خودکارآمدی شغلی بتز (۱۹۹۶) استفاده شد. جامعه مورد مطالعه آماری این تحقیق شامل کلیه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه بود، که تعداد آن ها طبق آمار ارائه شده ۳۶۶ نفر بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۷ نفر به دست آمد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از جهت تعیین نرمال بودن جامعه از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتیجه ی آزمون فرضیه ها نشان داد که بین خلاقیت و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد در این ارتباط بین خرده مقیاس های آزمون خود کار آمدی (خودارزیابی صحیح، آگاهی شغلی، توانایی انتخاب هدف، توانایی برنامه ریزی برای آینده، مهارت حل مسئله) با خلاقیت رابطه ی معنی داری در سطح $\alpha=0/05$ وجود دارد.

واژه های کلیدی: خلاقیت شغلی، خود کارآمدی شغلی، پرستاران.

مقدمه

سازمان های امروزی در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای سازمان است و کسب این توانایی ها خود، مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری افراد است (کار و جانسون^۱، ۱۹۹۵). سازمان های موفق، سازمان هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می دهد (احمد، ۱۹۹۳). به عبارتی سازمان های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند. می توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (الوانی، ۱۳۸۸؛ صمدآقایی، ۱۳۸۰). متداولترین برداشت از خلاقیت عبارتست از این که فرد فکری نو و متفاوت ارائه دهد (کانسل و همکاران، ۲۰۰۴). محققین در تحقیقات خود نشان دادند که افراد خلاق برای دستیابی به موفقیت شغلی با توجه به اهداف و چشم انداز آتی شغلی، بایستی از طریق برنامه ریزی مسیر شغلی، نوع و میزان سرمایه های انسانی خود را هماهنگ و در جهت کسب موفقیت شغلی، آنها را تعریف، اندازه گیری و مدیریت کنند (سلمانپور و همکاران ۱۳۹۱).

از سویی دیگر، خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۹۷) روان شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت های فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیت ها اشاره دارد. خودکارآمدی عبارت است از این که یک فرد چگونه شیوه های مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت های مورد انتظار را سازمان می دهد و آنها را اجرا می کند (سونه، ۲۰۰۹). افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند معتقدند که می توانند به نحو مؤثری با وقایع و موقعیت ها برخورد کنند. آنها مشکلات را به جای تهدید، چالش می دانند و فعالانه در جست و جوی موقعیت های تازه هستند. احساس کارآیی بالا ترس از شکست را کاهش می دهد، سطح آرزوها را بالا می برد، و توانایی حل مسئله و تفکر تحلیلی را بهبود می بخشد (ساعی و همکاران، ۱۳۹۳؛ سانتوس، ۲۰۰۶). افراد از نظر میزان خودکارآمدی در مسائل مختلف متفاوت هستند. بنابراین یک فرد ممکن است در انجام یک تکلیف از خودکارآمدی بالایی برخوردار باشد و در انجام تکلیف دیگر از خودکارآمدی کمی برخوردار باشد. این موضوع می تواند توضیح این مطلب باشد که چرا بعضی از افراد برخی کارها را خوب انجام می دهند ولی از عهده انجام کارهای دیگر بر نمی آیند (رید، ۲۰۱۰). باندورا (۲۰۰۹) مطرح می کند که باور افراد به خودکارآمدی خویش، بخش عمده ای از خودآگاهی آنان را تشکیل می دهد. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خود کارآمدی چهار منبع مهم تشخیص داده است. این منابع عبارتند از: تجربه های موفق، تجربه های ناشین، ترغیب های کلامی یا اجتماعی و حالات عاطفی و فیزیولوژیک. تیموسین (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی شغلی نقش مهمی در افزایش کارآیی مریبان شاغل در لیگ مزبور دارد. شینز و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی دریافتند که شهرت مدیران با خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین بین میزان خودبینی حاصل از شهرت مدیران با خودکارآمدی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما بین نگرش شغلی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود ندارد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود اینگونه بیان نمودند که بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های علمی استان تهران و سابقه و سطح مدیریتی ارتباط معناداری وجود ندارد اما بین خودکارآمدی و رشته تحصیلی در خود کارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. کاوه ای و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی بیان نمودند که بین سن، تحصیلات و سنوات شغلی با هیچ یک از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنادار یافت نشد. تفاوت بین زنان و مردان در متغیرهای خودکارآمدی تدریس و نیازهای انگیزشی به به جز (نیاز ایمنی) معنادار بود. کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) نیز بیان نمودند که خودکارآمدی شغلی مدیران ورزشی فقط در ارتباط با متغیرهای دموگرافی را مورد بررسی و تبیین قرار دادند. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) نتیجه گرفتند که به منظور ارتقای موفقیت شغلی کارکنان، انگیزه ورزش آنها را افزایش دهند. لی یانگ (۲۰۰۹) در تحقیقی بیان می کند که: این مطالعه نشان می دهد

^۱ - Carr & Johansson

که چگونه عوامل شخصیتی (خودکارآمدی رایانه ای و مهارت های تخصصی حیطه ی فن آوری اطلاعات) عوامل زمینه‌ای (از قبیل قدرت ارتباطی و گرایش به درون) و خودکارآمدی خلاق به هم مرتبط هستند. دلال‌نصیری و همکاران (۱۳۹۱) بیان نمودند که بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد، البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی است. نوآوری و خلاقیت پیش‌بینی کننده رضایت‌شغلی می‌باشند. شیخعلی زاده هریس و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمانهای ورزشی بیان نمودند که ارتباط معنی داری بین ویژگیهای جمعیت شناختی مدیران از قبیل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سوابق مدیریتی و خدمتی با میزان خلاقیت مدیران وجود ندارد. صالح بلوردی و پاشایی شریفی (۱۳۸۹) در تحقیقی نتیجه گرفتند که بین خودآگاهی در موقعیت خصوصی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و می توان رضایت شغلی را از روی خودآگاهی فرد در موقعیت خصوصی پیش بینی کرد. جویگا و پوپولا (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان متغیرهای دموگرافیک و خودکارآمدی به عنوان عوامل تاثیرگذار در تعهد شغلی لیبرایی‌های دانشگاه‌های نیجریه به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای دموگرافیک و خودکارآمدی نمونه‌های تحقیق ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نیو (۲۰۱۰) در هتل‌های تایوان نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند. یافته‌های برینگز و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی با موفقیت در آموزش ارتباط معناداری دارد. جووانا (۲۰۰۶) در بررسی رابطه جو سازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان سه ایالت در آمریکا پرداخت و نتایج پژوهش وی نشان داد که جو سازمانی دارای اثر مثبت بر خلاقیت و نوآوری است. در بعضی از پژوهش‌های انجام گرفته به موضوعات خلاقیت و موفقیت شغلی به صورت جداگانه پرداخته شده است و در بیشتر آن‌ها در خصوص خلاقیت در جامعه ی آماری کودکان کار شده است و کمتر در مورد بزرگسالان و افرادی که در جامعه مشغول فعالیت هستند پرداخته اند، خلاقیت حتی در بزرگسالی قابل پرورش می باشد. در مورد خودکارآمدی شغلی بیشتر پژوهش‌های انجام شده، این متغیر را با متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار داده اند و کمتر خلاقیت شغلی را به عنوان متغیر به همراه خودکارآمدی شغلی در نظر گرفته اند. بنابراین سوال تحقیق این است، آیا بین خلاقیت و خودکارآمدی شغلی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه بودند، که تعداد آن‌ها طبق آمار اخذ شده از دانشگاه علوم پزشکی ارومیه ۳۶۶ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد ۱۸۷ به دست آمد که این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سنجش خلاقیت شغلی نسرين جزنی که مشتمل بر ۳۷ سوال و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. پرسشنامه ی خودکارآمدی شغلی که مشتمل بر ۲۰ سوال است، برای تعیین پایایی پرسشنامه از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که پایایی پرسشنامه ۰/۸۵ است و این پرسشنامه توسط بتز و همکاران در سال ۱۹۹۶ ساخته شده است. این آزمون بر پایه نظریه کرایت (۱۹۸۷) که پنج مولفه خود ارزیابی صحیح، آگاهی شغلی، توانایی انتخاب هدف، توانایی برنامه ریزی برای آینده، مهارت حل مسئله را دخیل می‌داند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای تعیین ضریب همبستگی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های پژوهش

نتیجه جمعیت شناختی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه بیانگر این است که ۵۸/۶٪ مرد و ۴۱/۱٪ زن بودند. میانگین و انحراف معیار میزان سن پاسخگویان برابر با $35/74 \pm 7/02$ سال، ۲۱/۱٪ مجرد و ۷۸/۹٪ متاهل، ۱۵/۶٪ قراردادی، ۲۲/۲٪ پیمانی، ۶۲/۲٪ رسمی، میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت برابر $67/7 \pm 12/64$ ، ۱۰٪ فوق دیپلم، ۶۴/۴٪ لیسانس، ۲۵/۶٪ کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

جدول (۱) آمار توصیفی

معیار	میانگین	انحراف معیار
خود ارزیابی	۴/۲۰	۰/۵۹
آگاهی	۴/۰۶	۰/۶۴
انتخاب هدف	۴/۰۲	۰/۶۴
برنامه ریزی	۳/۹۱	۰/۷۷
حل مساله	۳/۹۶	۰/۶۶
خودکارآمدی	۴/۰۳	۰/۵۳
خلاقیت	۳/۸۶	۰/۶۲

همانطوری که در جدول (۲) نشان داده شده است با افزایش خلاقیت شغلی پرستاران، خودکارآمدی شغلی آنها نیز به میزان ۰/۵۴۱ افزایش می یابد. لذا به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۰) از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود.

جدول (۲) ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
خلاقیت شغلی	خودکارآمدی شغلی	۰/۵۴۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
خلاقیت شغلی	خود ارزیابی شغلی	۰/۳۶۴	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
خلاقیت شغلی	آگاهی شغلی	۰/۲۶۷	۰/۰۱۲	رد فرض صفر
خلاقیت شغلی	انتخاب هدف	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
خلاقیت شغلی	توانایی برنامه ریزی شغلی	۰/۴۲۳	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
خلاقیت شغلی	مهارت حل مساله شغلی	۰/۴۸۱	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

اطلاعات جدول (۲) با استفاده از آزمون ضریب همبستگی نشان می دهد که بین خلاقیت شغلی با خودکارآمدی شغلی، خود ارزیابی شغلی، آگاهی شغلی، انتخاب هدف مربیان، توانایی برنامه ریزی شغلی، مهارت حل مسئله شغلی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت شغلی و خودکارآمدی شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات اسکندری و همکاران (۱۳۹۳)، کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی ندارد ولی با نتایج تحقیقات سلمانپور و همکاران (۱۳۹۱)، ممرت و روت (۲۰۰۷) و تیموسین^۱ (۲۰۱۲) همخوانی دارد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق خودکارآمدی شغلی پرستاران را بالا ببرند.

بین خلاقیت شغلی و خود ارزیابی شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج دلال نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، کاوه ای و همکاران (۱۳۹۳) و جوانا (۲۰۰۶) همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات سونه و همکاران (۲۰۰۹) و یاکین و اردیل^۲ (۲۰۱۲) همخوانی ندارد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق خودارزیابی شغلی پرستاران را بالا ببرند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند.

همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت شغلی و آگاهی شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات موسی خانی و همکاران (۱۳۹۲)، صالح بلوردی و پاشا شریفی (۱۳۸۹)، رومن^۳ و همکاران (۲۰۰۸) و کلهو (۲۰۱۱) همخوانی دارد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق آگاهی شغلی پرستاران را بالا ببرند و از این طریق موجبات ترقی سازمان را فراهم آورند.

از دیگر نتایج تحقیق این بود که بین خلاقیت شغلی و انتخاب هدف پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دهقان و همکارانش (۱۳۸۷)، موسی خانی و همکارانش (۱۳۹۲)، برینگز^۴ و همکارانش (۲۰۰۷) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق نلیا^۵ (۲۰۰۸) همخوانی ندارد. افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش کارایی و بهره وری منجر گردد (دهقان و همکاران، ۱۳۸۷). فونگ^۶ (۲۰۰۳) در خصوص انتخاب هدف برای رسیدن به حد بالای خودکارآمدی اشاره نموده است. لذا خودکارآمدی شغلی از دو منظر قابل توصیف می باشد. (۱) دیدگاه روانی، (۲) دیدگاه عمومی که در دیدگاه روانی به احساس افراد از لحاظ کارایی توان انجام کار و دیدگاه عمومی مبنی بر اینکه فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات در دسترس در رسیدن به اهداف خود استفاده نماید (برینگز و همکاران، ۲۰۰۷). از این رو زمانی که پرستاران حائز خلاقیت شغلی باشند از برنامه ریزی و تعیین هدف در کسب هدف های شغلی خود موفق خواهند بود. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق برنامه ریزی و تعیین هدف شغلی پرستاران را بالا ببرند.

از دیگر نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت شغلی و توانایی برنامه ریزی شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قاسم زاده (۱۳۸۹)، قره باغی و همکاران (۱۳۹۰)، دلال نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، لی یانگ (۲۰۰۸) و تام رید (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ولی با نتایج تحقیقات صالح بلوری و شریفی (۱۳۸۹) و حجازی (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق انتخاب هدف مناسب پرستاران را بالا ببرند.

از دیگر نتایج تحقیق حاصل از آن بود که بین خلاقیت شغلی و مهارت حل مساله شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. این تحقیق با نتایج تحقیقات غلامی (۱۳۸۸)، قره باغی و همکارانش (۱۳۹۰)، مرادی و رشیدپور (۱۳۹۲)، وار و کیستانس^۷ (۲۰۰۷) و ولفولک و

^۱ . Timucin

^۲ . Yakin & Erdil

^۳ . Rothman

^۴ . Berings

^۵ . Nelia

^۶ . Fung

^۷ . Ware & Kitsantas

همکاران^۱ (۲۰۰۸) همخوانی دارد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی به خلاقیت شغلی پرستاران توجه نشان دهند و از این طریق مهارت حل مسئله پرستاران را بالا ببرند.

در آخر با توجه به نتایج تحقیق، به منظور کاربست یافته های این پژوهش به مسئولین ذیربط پیشنهاد می شود که جهت ایجاد زمینه های پرورش خلاقیت و خودکارآمدی شغلی از دوره های ضمن خدمت آشنایی با شیوه های خلاقیت و خودکارآمدی شغلی برای پرستاران استفاده نمایند و در هدایت کلاسهای آموزشی اقدامات لازم را انجام دهند. در مجموع همان طوری که نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات گذشته آن را مورد توجه قرار داده است و از آنجائیکه علوم، فنون، هنرها و مهارتها بر اساس ماهیت و موضوع خود غالباً نیازمند خلاقیت و خودکارآمدی افراد در شغلشان می باشد، بیمارستان نیز از این قاعده مستثنی نیستند، لذا خلاق و خودکارآمد بودن پرستاران در موفقیت آنها بسیار حائز اهمیت بوده و ایجاد زمینه های پرورش خلاقیت و خودکارآمدی شغلی در هدایت تیم های علمی بسیار موثر و از جایگاه بالایی برخوردار است و بکارگیری پرستاران جوان با انگیزه برای بهبود خدمات رسانی لازم می باشد.

منابع

۱. اسکندری، محسن، فتحی آشتیانی، علی. سلیمی، سید حسین، و انیسی، جعفر (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگیهای کارکنان در یک رسته خاص نظامی، فصلنامه روانشناسی نظامی، ۲، ۱۳-۲۴.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
۳. حجازی، الهه. صادقی، ناهید. خاکی، سکینه خاتون. (۱۳۹۱). رابطه ی نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی شغلی با تعهد شغلی، فصلنامه نوآوری های آموزشی. ۲۴ - ۲.
۴. دلال نصیری، سمانه. احمدی، عباداله. برزگر، مجید (۱۳۹۱) رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی شماره ۳، ۲۰۴ - ۱۰۷.
۵. دهقان، آیت اله. غفوری، فرزاد و اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۸۹). ارتباط بین فرهنگ سازمانی مدیران تربیت بدنی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۱۵، ۸۱ - ۷۱.
۶. ساعی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۳). رابطه بین متغیرهای انگیزشی هدف گذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی و خودتنظیمی، با التزام کاری کارکنان یک سازمان صنعتی.
۷. سلمانپور، علی، علی، حسین، افخم محمدرضا، و شکرزاده مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر هوشعاطفی و عوامل جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز). فصلنامه فراسوی مدیریت. ۲۰، ۱۶۴ - ۱۴۵.
۸. شعبانی بهار، غلامرضا. عرفانی، نصرت اله و حکمتی، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه، فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت علمی، شماره ۳، ۲۲ - ۱۱.
۹. شیخعلی زاده هریس، محبوب. تجاری، فرشاد. پیرعلائی، الهه (۱۳۹۰) برآورد ممیزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمانهای علمی، فصلنامه مدیریت علمی، ۱۱، ۱۱۷ - ۹۹.
۱۰. صالح بلوری، آناهیتا. پاشا شریفی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران، نشریه تازه های روانشناسی صنعتی - سازمانی، شماره ۲، ۲۷ - ۲۱.
۱۱. صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۰) تکنیک های خلاقیت فردی و گروهی، تهران، مرکز آموزش مدیریتی.
۱۲. غلامی، محمدتقی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خودکارآمدی فردی و جمعی و رضایت شغلی معلمان استان قم، تهران : دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.

^۱. Woolfolk

۱۳. قاسم‌زاده، مه‌پری (۱۳۸۹). ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی در دانشگاه های شهر تهران. مطالعات مدیریت علمی (پژوهشکده تربیت بدنی) پاییز ۱۳۹۰ شماره ۱۱.
۱۴. قره باغی، حسن؛ امیر تیموری، محمدحسن و مقامی، حمیدرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی بین خلاقیت با خودکارآمدی رایان های در دانشجویان کارشناسی رشته ی تکنولوژی آموزشی دانشکده ی روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره دوم، بهار و تابستان.
۱۵. کاوه ای، طیبیه. عاشوری، احمد. حبیبی، مجتبی. (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خود کارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان، فصلنامه تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۴، ۱۵ - ۵.
۱۶. کشاورز، لقمان و سرخوش، سمیرا (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۴ صص ۱۹-۱۱.
۱۷. کشاورز، لقمان؛ برارزاده، حمید و ملاجعفری، ابوالفضل (۱۳۹۳). تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های علمی استان تهران. مطالعات مدیریت علمی بهمن و اسفند ۱۳۹۳ شماره ۲۷
۱۸. مرادی، علیرضا. رشیدپور، علی (۱۳۹۲) نقش خلاقیت در فرآیند حل مسائل فرهنگی از طریق هم افزایی فرهنگی، نشریه خلاقیت، ۷۸، ۱۶۵ - ۱۵۹.
۱۹. موسی خانی، مرتضی. حمیدی، ناصر و نجفی، زهرا (۱۳۹۲). اولویت بندی عوامل موثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم گیری چندگانه و تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی و تخصیصی خطی بردار، فصلنامه ی نوآوری آموزشی، شماره ۳۲، ۱۳۵ - ۱۲۶.
۲۰. Ahmad AM, Abdalla HS. The role of innovation in crafting the vision of the future. Eng Manag J. ۱۹۹۹; ۳۷(۲۴):۴۲۱-۴.
۲۱. Bandura, A. (۲۰۰۹). Adolescent development from an agentic perspective. Perspectives on Psychological Science, ۳, ۱۱۰-۱۲۱.
۲۲. Berings, M. G. M. C., Poell, R. F., Simons, P. R. J. & Van Veldhoven. M. J. P. M. (۲۰۰۷). The development and validation of the On-the-job Learning Styles.
۲۳. Carr DK, Johansson HJ. Best practices in re-engineering. New York: McGraw-Hill; ۱۹۹۵.
۲۴. Fung, L, (۲۰۰۳). "Assessment: Coaching Efficacy as Indicators of Coach Education Program Needs, Athletic Insight". The Online of Sport Psychology, ۵(۱): PP:۱۲-۱۸.
۲۵. Joanna, K., (۲۰۰۶). Organizational climat & Creativity ans Innovation Creativity and Innovation Management, Vol. ۱۳, No. ۳, pp. ۱۸۷-۱۹۶.
۲۶. Kuncel, N.R. Hezlett, S. A. Ones, D. S. (۲۰۰۴). Academic performance, career potential, creativity, and job performance: Can one construct predict them all? Journal of Personality and Social Psychology. ۱, ۱۴۸-۱۶۱.
۲۷. Lee, Yang. (۲۰۰۹). Crative Self-efficacy. Received from: <http://portal.acm.org/> citation.
۲۸. Memmert, D. Roth, k. (۲۰۰۷). The effects of non-specific and specific concepts on tactical creativity in team ball sports. Journal of Sports Sciences; ۲۵(۱۲): ۱۴۲۳ - ۱۴۳۲.
۲۹. Nelia (۲۰۰۸) "The role of self-efficacy in employee commitment" M.Com, University of South Africa (South Africa).

۳۰. Niu, Han-Jen (۲۰۱۰) "Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment" *International Journal of Hospitality Management* ۲۹ . ۷۴۳-۷۵۰ .
۳۱. Santos, Maria Bianca. (۲۰۰۶). Locus of control, personality and occupational characteristics as determinants of job satisfaction, well-being and stress in Scottish social work organizations. MA diss. Taiwan.
۳۲. Schyns, B. (۲۰۱۱). Self-Monitoring and Occupational Self-Efficacy of Employees and Their Relation to Perceived Transformational Leadership. *Current Research in Social Psychology*, ۷, ۳۰- -۴۲.
۳۳. Soonhee, K. (۲۰۰۹). Managerial leadership, the Climate for Creativity and innovation, and a culture of innovation and Performance-Driven in local Government. Paper Prepared for the PMRA conference.
۳۴. Timucin G. R. (۲۰۱۲). A Study on the Self-Efficacy of Elite Coaches Working at the Turkish Coca-Cola Academy League, *The Sport journal*, Vol. ۴. Available at the <http://www.thesportjournal.org>.
۳۵. Reid, Tom, (۲۰۱۰) Tactical and strategic contract management. *Contract management*. Aug ۲۰۱۰.vol.۵۰.iss.۸, pp۶۸-۵۶.
۳۶. Woolfolk Hoy, A., Hoy, W. K., Kurz, N. M. (۲۰۰۸). Teachers' Academic Optimism: The Development and Test of a New Construct. *Journal of Teaching and Teacher Education*, ۲۴, ۸۲۱-۸۳۵.