

The Relationship between Job Creativity and Self-efficacy with Productivity of Health Centers Staff in Isfahan

HadiMehrn, Alavi A*

1. MSc, Department of Health Services Management, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

2. Assistant professor, Department of Nursing, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

* **Corresponding author.** Tel: +983833361003, Fax: +983833361031-038, E-mail: azam_alavi92@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-4098-3027>

Received: May 15, 2021

Accepted: Oct 20, 2021

ABSTRACT

Background & objectives: Humans are the focus of productivity, and all organizations, with each mission they have, should allocate their most significant investment, time, and agenda to the development of human resources, which itself requires creativity and self-efficacy of them. This study aimed to investigate the relationship between job creativity and self-efficacy with the productivity of health centers staffs in Isfahan.

Methods: This study was a correlational descriptive study. One hundred thirty-two health center employees were studied using the Cochran formula by simple random sampling. Data were collected using three questionnaires of job creation creativity, Sharer's standard self-efficacy questionnaire, and Hersey and Goldsmith's productivity questionnaire. Statistical analysis was done using descriptive and analytical statistics with SPSS v.24.

Results: The research results indicate a significant relationship between the mean score of job creativity and self-efficacy with employees' productivity ($p < 0.001$). There is a meaningful relationship between the mean of employees' self-efficacy score and productivity ($r = 0.371$, $p > 0.001$). There is a significant relationship between the mean score of employees' job creativity and productivity ($r = 0.379$, $p > 0.001$). There is a significant relationship between the mean score of employees' job creativity and self-efficacy ($r = 0.324$, $p > 0.001$).

Conclusion: According to the research results, staff creativity and self-efficacy correlate directly and positively with productivity. In order to apply the findings of this study, it is suggested to the relevant authorities to strengthen the areas of fostering creativity and self-efficacy of health workers by holding in-service courses on familiarity with creativity and self-efficacy methods and taking the necessary measures to guide these training classes.

Keywords: Job Creativity; Self-efficacy; productivity

بررسی ارتباط بین خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری کارکنان مراکز بهداشتی شهر اصفهان

نقیسه هادی مهر^۱، اعظم علوی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

۲. استادیار، گروه پرستاری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۳۸ ۳۳۳۶۱۰۰۳ فکس: ۰۳۸ ۳۳۳۶۱۰۳۱ ایمیل: azam_alavi92@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-4098-3027>

چکیده

زمینه و هدف: انسان، محور بهره‌وری است. کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند که خود مستلزم وجود خلاقیت شغلی و خودکارآمدی آنها است. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین بهره‌وری با خلاقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان مراکز بهداشتی شهر اصفهان انجام گرفت.

روش کار: این مطالعه یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بود. ۱۳۲ نفر از کارکنان شبکه بهداشت شهر اصفهان طبق فرمول کوکران به روش تصادفی ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد خلاقیت شغلی جزئی، خودکارآمدی شرر و بهره‌وری جمع‌آوری گردیدند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون) با نرم افزار SPSS-24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند بین میانگین نمره بهره‌وری با خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت ارتباط معنی‌دار وجود داشت ($p < 0/001$). بین میانگین نمره بهره‌وری و خودکارآمدی کارکنان ($r = 0/371$ و $p < 0/001$) و میانگین نمره بهره‌وری و خلاقیت شغلی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود داشت ($r = 0/379$ و $p < 0/001$). همچنین بین میانگین نمره خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان نیز همبستگی مثبت و معنی‌دار بود ($r = 0/324$ و $p < 0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری کارکنان مراکز بهداشتی ارتباط مستقیم و مثبت دارند. به منظور کاربست یافته‌های این پژوهش به مسئولین ذیربط پیشنهاد می‌شود که جهت ایجاد زمینه‌های پرورش خلاقیت و خودکارآمدی از دوره‌های ضمن خدمت آشنایی با شیوه‌های خلاقیت و خودکارآمدی برای کارکنان مراکز بهداشتی استفاده نمایند و در هدایت کلاس‌های آموزشی اقدامات لازم را انجام دهند.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت شغلی، خودکارآمدی، بهره‌وری

پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۲۸

دریافت: ۱۴۰۰/۲/۲۵

مقدمه

پیشرفت یا پسرفت سازمان‌ها را می‌توان با توجه به بهره‌وری آنها مشخص نمود (۱). بهره‌وری در درجه نخست یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه که هم اکنون موجود است را بهبود بخشد.

بهره‌وری مبتنی بر این باور است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند (۲). بهره‌وری نیروی انسانی یکی از شاخص‌های مهم در اندازه‌گیری بهره‌وری سازمان‌ها بوده و به تعبیری می‌توان گفت که این

شاخص نشانگر سهم نیروی انسانی در تولید خدمات است و هر چه مقدار آن بیشتر باشد، نشانگر عملکرد بهتر و سودمندی نیروی انسانی است. نیروی انسانی از نظر داشتن قدرت تفکر و خلاقیت مهمترین سرمایه سازمان‌های بهداشتی هستند، چرا که تمامی تغییرات، بهبود و افزایش بهره‌وری در نظام‌ها و فرآیندهای فنی و سازمانی توسط انسان انجام می‌گیرد (۳).

خلاقیت عاملی است که موجب رشد، توسعه و بالندگی سازمان شده و از طریق افزایش قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدید به توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی کمک می‌کند. خلاقیت به فرآیندی که با احساس مشکل آغاز می‌شود و به جستجوی راهکارها و آزمودن و برقراری ارتباط خاتمه پیدا می‌کند، تعریف شده است. شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر رقابت امروزه آن است که بتوانند اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله کارکنان خلاق و نوآور امکانپذیر است (۴). خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست. خلاقیت از دیدگاه سازمانی، ارائه فکر و طرح نوین جهت بهبود و ارتقای کیفیت و کمیت فعالیت‌های سازمان است (۵، ۲). خلاقیت شغلی موجب می‌شود که نیروهای با استعداد در سازمان به پردازش اندیشه‌های خود پردازند؛ این اندیشه‌های پردازش شده به نوآوری تبدیل می‌شود و نتیجه‌ی نوآوری، ایجاد روش‌های کارآمد، اصلاح و بهبود روش‌های منسوخ و کهنه، اصلاح ساختارهای ناکارآمد، افزایش بهره‌وری سازمانی، افزایش رضایت خاطر و تعلق سازمانی کارکنان خواهد بود. در نهایت در نتیجه نوآوری، سازمان می‌تواند با تهدیدهای داخلی و خارجی مقابله کرده و حیات خود را تداوم بخشد (۶).

منابع انسانی مهمترین عامل اثر بخشی و بهره‌وری نظام‌های اجتماعی همچون سازمان‌های بهداشتی است. از طرفی از جمله عوامل فردی که در موضوع انجام موفقیت‌آمیز کارها در سازمان‌ها، مورد توجه

ویژه قرار گرفته، خودکارآمدی است. باورهای خودکارآمدی عاملی حیاتی در موفقیت یا شکست در سراسر زندگی انسان محسوب می‌شود و تعیین می‌کند که انسان‌ها چه اندازه برای انجام کارهایشان زمان می‌گذارند، در موقعیت‌های گوناگون تا چه اندازه نرمش پذیرند و هنگام مواجهه با دشواری‌ها تا چه حد مقاومت می‌کنند. این باورها بر الگوهای اندیشه و کنش‌های هیجانی اثر می‌گذارند. افراد با خودکارآمدی کم، شاید باور کنند که مشکلات حل نشدنی است و این دیدگاه به تنیدگی، افسردگی و ناامیدی منجر شود. از سوی دیگر، خودکارآمدی زیاد در هنگام نزدیک شدن به کار و کنش‌های دشوار، به پدیدآمدن احساس آسان بودن کار کمک می‌کند (۸، ۷). بسیاری از رفتارهای انسان با ساز و کارهای نفوذ برخورد، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان ساز و کارهای نفوذ برخورد، هیچ کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست. خودکارآمدی یکی از مفاهیم کاربردی در نظریه یادگیری- شناختی اجتماعی باندورا در رابطه با رفتار حرفه ای است. خودکارآمدی منعکس کننده میزان اطمینان و باورهای فرد در خصوص توانایی‌هایش برای انجام رفتارهایی است که پیامدهای خاصی را به دنبال خواهند داشت. سطح بالای خودکارآمدی موجب استفاده موثر از استراتژی‌های شناختی، فراشناختی و عملکردهای بعدی در بسیاری از زمینه‌ها می‌گردد (۹). همچنین بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی از اهمیت مضاعف برخوردار است. چرا که کارکنان علاوه بر امور روزمره خود می‌بایست آمادگی و توان لازم برای رویارویی با بحران و موارد غیر قابل پیش‌بینی در مواقع ضروری را داشته باشند (۱۰). مروری بر مطالعات نشان می‌دهد بین مفهوم خودکارآمدی و مولفه‌های همچون انتظارات شغلی، رعایت ایمنی بیماران و عملکرد حرفه‌ای پرستاران ارتباط مثبتی وجود دارد (۱۱، ۱۲). همچنین نتایج مطالعه صادقی و

همکاران نشان داد بین خودکارآمدی و رضایت شغلی کارشناسان بهداشت عمومی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۳). اما مطالعه‌ای که همزمان به بررسی بین خودکارآمدی، خلاقیت شغلی و بهره‌وری سازمانی بخصوص در پرسنل بهداشتی درمانی بپردازد توسط نویسنده یافت نشد. با توجه به تنوع و گستردگی ماموریت‌ها و انتظارات سازمان‌های بهداشتی-درمانی، داشتن کارکنان خودکارآمد و خلاق که می‌توانند با احساس خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری و اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرآیندها، سازمان را در انجام ماموریت‌ها و تحقق مطلوب اهداف و بهره‌وری بالا، یاری نمایند ضروری است. برای دستیابی به این اهداف باید زمینه و شرایط لازم جهت افزایش بهره‌وری کارکنان را بیشتر شناخت. لذا در همین راستا، تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان مراکز بهداشتی شهر اصفهان صورت گرفت.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی با کد اخلاق IR.IAU.KHUISF.REC.1397.227 بود. ۱۳۲ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان (پزشکان، ماماها، مراقبین سلامت، کارشناسان بهداشت محیط و بهداشت حرفه‌ای) شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ طبق فرمول نمونه‌گیری کوکران به روش تصادفی انتخاب شدند. معیارهای ورود نمونه‌ها به مطالعه شامل داشتن حداقل مدرک کاردانی، حداقل سابقه کار یک سال با انواع استخدام طرحی، قراردادی، پیمانی و رسمی و تمایل به شرکت در مطالعه بودند. پس از دریافت معرفی‌نامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد و مراجعه به معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ریاست مرکز بهداشت و درمان شهر اصفهان، پرسشنامه‌ها توزیع گردید. قبل

از شروع به کار، موضوع، روش اجرا و هدف مطالعه به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آنها کسب گردید. همچنین اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت خواهد شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰) (مدل آچپو) که شامل ۲۶ گویه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱) و ۷ بعد (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری) با دامنه امتیاز بین ۲۶ تا ۱۳۰ بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بهره‌وری نیروی انسانی بیشتر خواهد بود و بالعکس (۱۷). در تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، ضمن تایید روایی صوری و محتوای پرسشنامه توسط اساتید متخصص، پایایی آن ۰/۸۱ گزارش شده است (۲). پرسشنامه استاندارد خلاقیت شغلی جزئی^۲ که شامل ۳۷ سوال با طیف لیکرت ۳ درجه‌ای (موافق: ۳، نامطمئن: ۲ و مخالف: ۱) و تک بعدی است. نمرات بالاتر بیانگر خلاقیت شغلی بیشتر شخص پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. روایی پرسشنامه خلاقیت شغلی جزئی براساس تلفیق چند نظریه صورت گرفته است و مبانی نظری آن به عنوان شهودگرایی و تأکید بر احساس درونی، کنترل هیجان‌ها و شیوه کنترل شناختی، بهره‌گیری از نظام‌های فناوری تفکر، شخصیت خلاق مبتکر، نوآوری و سیالی، تنوع طلبی، استقلال رأی و مقاوم در برابر نفوذ دیگران، همرنگی با دیگران و انعطاف‌پذیری تعریف شده است و به تایید رسیده است. مقدار آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۱ گزارش شده است (۱۴). پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر^۳ دارای ۱۷ سوال بوده و بر اساس مقیاس لیکرت از

^۱ Hersey & Belanchard & Gold. Smith Productivity Questionnaire

^۲ Jazani's Job Creation Questionnaire

^۳ Sherer General Self-Efficacy

دامنه کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) تنظیم شده است. سوال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه سوال‌ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست نمره گذاری می‌شوند. طیف نمرات از ۱۷ تا ۸۵ می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در بسیاری از مطالعات در ایران مورد تایید قرار گرفته است. از جمله مطالعه گنجی و همکاران در نمونه ایرانی نشان داد روایی و پایایی پرسشنامه خودکارآمدی شرر قابل قبول بوده، ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ می‌باشد (۱۵).

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) با استفاده از نرم افزار SPSS-24 استفاده گردید.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد اکثر نمونه‌ها زن ۱۰۴ نفر (۷۸/۸٪) و ۲۸ نفر (۲۱/۲٪) مرد بودند. اکثریت سابقه خدمت بین ۱۵-۱۱ سال داشتند (۷۱/۲٪). همچنین اکثریت ۷۳ نفر (۴۷/۴٪) در رده سنی ۴۰-۳۶ بودند (جدول ۱).

میانگین نمرات بهره‌وری منابع انسانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در مطالعه حاضر، $83/43 \pm 19/96$ بود. همچنین میانگین نمرات خودکارآمدی و خلاقیت شغلی آنان به ترتیب $57/33 \pm 13/69$ و $47/53 \pm 11/98$ بدست آمد.

یافته‌های حاصل از آزمون کولموگرواف- اسمیرنوف نشان داد، داده‌ها توزیع نرمال داشتند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین خلاقیت سازمانی با خودکارآمدی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت

($r=0/577$ و $p<0/001$). همچنین نتایج همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین خلاقیت شغلی با بهره‌وری منابع انسانی ($r=0/585$ و $p<0/001$) و بین خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی ($r=0/925$ و $p<0/001$) را نشان داد (جدول ۲).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان‌دهنده همبستگی قوی ($R=0/461$) بین متغیرهای خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی بود. این دو متغیر توانسته بودند به طور معنی‌داری تغییرات متغیر ملاک (بهره‌وری منابع انسانی) را پیش‌بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد که متغیر خلاقیت شغلی (۰/۲۸۹) نسبت به خودکارآمدی کارکنان (۰/۲۷۷) ارتباط بیشتری با بهره‌وری منابع انسانی داشته و پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری بود (جدول ۳).

جدول ۱. توزیع فراوانی مشخصات فردی و شغلی کارکنان بهداشت و درمان

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنس	مرد	۲۸	۲۱/۲
	زن	۱۰۴	۷۸/۸
سن (سال)	۲۵-۳۰	۷	۵/۳
	۳۱-۳۵	۲۹	۲۲
	۳۶-۴۰	۷۳	۴۷/۴
	۴۱ و بیشتر	۲۳	۱۷/۴
سابقه خدمت (سال)	۱-۵	۲	۱/۵
	۶-۱۰	۱۵	۱۱/۴
	۱۱-۱۵	۹۴	۷۱/۲
	۱۵ سال و بیشتر	۲۱	۱۵/۹
سطح تحصیلات	کاردان	۳۶	۲۷/۳
	کارشناس	۸۵	۶۴/۴
	پزشک	۱۱	۸/۳

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای خودکارآمدی و خلاقیت شغلی با بهره‌وری منابع انسانی

متغیر	بهره‌وری سازمانی	خودکارآمدی	خلاقیت شغلی
بهره‌وری منابع انسانی	۱	$r=0/371$ و $p<0/001$	$r=0/379$ و $p<0/001$
خودکارآمدی	$r=0/371$ و $p<0/001$	۱	$r=0/344$ و $p<0/001$
خلاقیت شغلی	$r=0/379$ و $p<0/001$	$r=0/324$ و $p<0/001$	۱

جدول ۳. ضرایب رگرسیون ارتباط بین متغیرهای خودکارآمدی و خلاقیت شغلی با بهره‌وری منابع انسانی

متغیر	مقدار برآورد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	سطح معناداری
	B	SE	B	p
خلاقیت شغلی	۰/۴۸۱	۰/۱۳۸	۰/۲۸۹	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۴۰۴	۰/۱۲۰	۰/۲۷۷	۰/۰۰۱
	R=۰/۴۶۲	R ^۲ = ۰/۲۱۲	ADJR ^۲ = ۰/۲۰۰	

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی کارکنان بهداشتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با مشاهده سطح معنی‌داری حاصل شده می‌توان گفت که دو متغیر خلاقیت شغلی و خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه دارند و می‌توانند تغییرات متغیر بهره‌وری منابع انسانی را پیش‌بینی کنند. با مقایسه ضریب استاندارد شده دو متغیر خلاقیت سازمانی (۰/۲۸۹) و خودکارآمدی شغلی (۰/۲۷۷) نتیجه می‌گیریم که متغیر خلاقیت سازمانی دارای ارتباط بیشتری با بهره‌وری نیروی انسانی بوده است. در همین رابطه مطالعه محمد^۱ و همکاران نشان داد که خلاقیت از طریق نوع‌آوری بر روی بهره‌وری سازمانی کارکنان بهداشتی و درمانی شهر ابوظبی تاثیر مثبت و مستقیم دارد (۱۶). همچنین احمدی و همکاران در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد (۱۷). نتایج مطالعه حسینی و همکاران نیز نشان داد، خلاقیت سازمانی با بهره‌وری کارکنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری دارد و خلاقیت سازمانی بصورت مستقیم، بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان جهاد کشاورزی استان گلستان را پیش‌بینی می‌کند (۲). پرورش روح خلاق در کارکنان به عنوان منابع انسانی یک کشور می‌تواند به‌عنوان عامل مهمی در توسعه پایدار ایفای نقش کند ارتقای خلاقیت از جمله مهم‌ترین زمینه‌های لازم برای پیشبرد اهداف هر سازمانی محسوب می‌شود و

می‌تواند در کاهش اتلاف انرژی، بهره‌وری هر چه بیشتر، استفاده بهینه و مناسب از سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان، پاسخگویی به نیازهای جامعه و افزایش رضایت و انگیزه کارکنان مؤثر باشد. از سوی دیگر و با توجه به این که امروزه جامعه دچار شتاب و تغییرات گسترده و روز افزونی شده است لذا پاسخگویی به نیازهای متنوع و متکثر گروه‌های اجتماعی بسیار سخت و مشکل شده است و اگر سازمان‌ها نتوانند خلاقیت و نوآوری لازم داشته باشند به مرور از گردونه رقابت حذف خواهند شد (۲۰-۱۸).

نتایج مطالعه حاضر نشان دادند بین خلاقیت شغلی با خودکارآمدی کارکنان بهداشتی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. در همین راستا نتایج مطالعه رحیم‌پور و همکاران نشان داد، بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت شغلی پرستاران همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد (۲۱). همچنین یافته‌های مطالعه محبی‌امین و همکاران بیانگر آن است که بین باورهای خودکارآمدی استادان دانشکده پرستاری- مامایی و مهارت‌های تدریس خلاقانه استادان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۲). این مطالعه نشان می‌دهد که خودکارآمدی اعضای هیئت علمی موجب می‌گردد، استادان در تدریس خود از روش‌های خلاقانه بیشتری استفاده نمایند. بعلاوه یافته‌های مطالعه بالت^۲ و همکاران نشان داد، بین خودکارآمدی با خلاقیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این مطالعه تایید می‌کند، خودکارآمدی با تاثیر بر افکار و

^۲ Ballet

^۱ Mohamed

تلاش‌های کارکنان منجر می‌گردد کارکنان در زمینه ارائه ایده‌های جدید در کار توانمندتر شوند. این نتایج با یافته‌های مطالعه حاضر همسو است (۲۳). در همین زمینه براکخوس^۱ به نقل از باندورا بیان می‌کند خودکارآمدی بستر تسهیل‌کننده فعالیت خلاق است به این دلیل که خودکارآمدی انگیزش را بالا می‌برد. بنابراین بر تفکر و عمل تأکید می‌کند و خودکارآمدی یک جزء کلیدی و برانگیزاننده خلاقیت است (۲۴). متفکران خلاق از شکست نمی‌هراسند و برای خلاقیت باید شهامت مقابله با شکست‌ها را دارا باشند؛ زیرا خلاقیت و شکست در یک رتبه قرار دارند (۲۵).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد، بین خودکارآمدی با بهره‌وری منابع انسانی کارکنان بهداشت و درمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در همین راستا مطالعه لی^۲ و همکاران بر روی ۳۴۰ پرستاران خانم در بیمارستان‌های عمومی نشان داد، بین خودکارآمدی عمومی و کاهش بهره‌وری پرستاران ارتباط منفی وجود دارد (۲۶) که همسو به نتایج مطالعه اخیر است. همچنین هدایت^۳ و همکاران نیز در مطالعه خود تأیید کردند، بین خودکارآمدی با بهره‌وری شغلی معلمان رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار وجود دارد (۲۷). مطالعه سوباندانو^۴ و همکاران نیز موید تأثیر «خودکارآمدی» بر روی بهره‌وری کاری است (۲۸). تحقیقات نشان می‌دهد، باورهای خودکارآمدی پایه اصلی و محور انگیزه انسان محسوب می‌شود و به میزان بهره‌مندی از این باورها، احتمال موفقیت آن‌ها در انجام کارها را بالا می‌برد و بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۹،۳۰). افرادی که به توانایی‌هایشان ایمان دارند، اعتماد به نفس زیادی از خود نشان می‌دهند. در موقعیت‌های دشوار و چالش برانگیز، کارکنانی که به ارزش‌های خود باور دارند، برای برطرف ساختن

موانع به سختی کار می‌کنند. علاوه بر این، این افراد، از طریق افزایش سطح انگیزه و تلاش، در مقابل بازخوردهای منفی واکنش مثبت نشان می‌دهند. عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور توانایی انجام آن مهارت‌ها، نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های متغیر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا، نیازمند مهارت‌های چندگانه است. خودکارآمدی علاوه بر ایجاد تغییر در نگرش‌ها و باورهای افراد، تأثیرات مثبتی بر عملکرد آنان ایجاد می‌کند و کارکنان می‌توانند با افزایش حس خودکارآمدی در خود، دانش و مهارت‌هایشان را برای انجام موفقیت‌آمیز کار، درک و پذیرش نحوه کار و چگونگی انجام آن و نیز انگیزه‌شان را برای کامل انجام دادن کار در جهت هدف سازمانی افزایش دهند و بهره‌وری عملکرد خود را ارتقا بخشند. از طرفی باور منفی در مورد توانایی‌های خود، منجر به کاهش عزت نفس و عملکرد ضعیف و بنابراین کاهش بهره‌وری می‌گردد (۳۱).

نتیجه گیری

این مطالعه نشان داد، افزایش خودکارآمدی و خلاقیت شغلی کارکنان، افزایش بهره‌وری کارکنان بهداشتی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین خلاق و خودکارآمد بودن کارکنان بهداشتی در موفقیت و هدایت آنها بسمت رسیدن به اهداف سازمان که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با سلامت انسان‌ها دارد، از جایگاه بالایی برخوردار است. لذا به مدیران و تصمیم‌گیران خط‌مشی‌های سازمان‌های بهداشتی-درمانی پیشنهاد می‌گردد، جهت ایجاد و تقویت درک خودکارآمدی و خلاقیت اهتمام ورزند و زمینه‌های پرورش خلاقیت و خودکارآمدی کارکنان مراکز بهداشتی را با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت آشنایی با شیوه‌های خلاقیت و خودکارآمدی فراهم و در هدایت کلاس‌های آموزشی اقدامات لازم را انجام دهند.

¹ Brockhus

² Li

³ Hidayat

⁴ Soebandono

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به علائق شخصی در تکمیل پرسشنامه و مقطعی بودن نتایج در این مقطع زمانی و مکانی است که سعی شد با نمونه‌گیری تصادفی تا حدودی کنترل گردد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی شهر کرد جهت تصویب پایان نامه

مصوب حاضر با کد پژوهشی پایان نامه ۱۳۳۱۰۷۰۶۸۶۲۰۰۴ و کد اخلاق IR.IAU.KHUISF.REC.1397.227 همچنین از کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان که وقت گرانبهای و تجارب ارزشمند خود را در اختیار محققین قرار دادند، صمیمانه تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

- 1- Mirkamali K, Ahmadizad A, Kazemzadeh S, Varmaghani M. Determining the Relationship Between Job Burnout and Employee Productivity. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2019;7(1):37-44.
- 2- Hosseini S, Ataefar R, Hematirad G. Determining the relationship between creativity, spiritual intelligence and emotional intelligence of personnel with their efficiency in agriculture jihad organization of Golestan province. *Journal of Career & Organizational Counseling* 2018;10(36):155-74.
- 3- Jafari M, Aryankhesal A, Bordbar N, Tavakoli N. Evaluation of Human Resource Productivity Dimensions Based on ACHIEVE Model: a study on personnel of hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences. *Journal of Health Based Research*. 2019;5(3):273-86.
- 4- Keykha A, Abbaspour A. The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Performance with the Mediation of Creativity (Case Study: University of Tehran). *Innovation & Creativity in Human sciences*. 2019;8(4):1-32.
- 5- Mehri M, AbdollahTavakkoli, Zanjirdar M, Abkenar HB, Yazdianfard F. The Factors Affecting the Increase of Creativity and Innovation in the Staff of Qom University of Medical Sciences, Iran. *Qom University of Medical Sciences*. 2017;10(12):54-61.
- 6- Norouzi Y, CHamarlo A. THE Relationship Between Gender and Job Satisfaction with Creativity OF Librarians in the Public Libraries of MARKAZI Province. *Journal of Epistemology (Library and Information Science and Information Technology)*. 2013;6(20):109-20.
- 7- Ister ED. Investigation of relationship between levels of self-care agency and self-efficacy in nursing students. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*. 2020;7(1):1-6.
- 8- Kahe M, Vameghi R, Foroughan M, Bakhshi E, Bakhtyari V. The Relationships Between Self-Concept and Self-Efficacy With Self-Management Among Elderly of Sanatoriums in Tehran. *Iranian Journal of Ageing*. 2018;13(1):28-37.
- 9- Alavi A, Bahrami M, Zargham-Boroujeni A, Yousefy A. Threats to pediatric nurses' perception of caring self-efficacy: A qualitative study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*. 2016;18(3):e25716.
- 10- Ghasemizad A, Farhadi V. Predicting job Performance and Organizational Creativity by Internal and External Stressors Among Telecommunication Company Employees in Shiraz. *JSR*. 2017;17(4):59-64.
- 11- Bahreini Brujeni A, Alavi A. The Relationship between Nurses' Self-efficacy and Job Expectations with Patient Safety Culture. *Journal of Health and Care*. 2020;22(2):138-46.
- 12- Alavi A, Bahrami M, Zargham-Boroujeni A. Perceived self-efficacy of care process management among pediatric nurses: A qualitative study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*. 2020;5(3):283-95.
- 13- Sadeghi A, Maftoon F, Mehrizi AH, Tavousi M. Relationship between job satisfaction and mental health with self-efficacy. *Payesh (Health Monitor)*. 2019;18(1):87-94.
- 14- Saatchi M. Kam ari K, Asgarian M. *Psychological tests 1nd edition* Tehran: Publisher Edition. 2010:209-20.

- 15- Gangi A, Farahani M. The relationship between job stress and self Efficacy with life satisfaction in gas accident workers from Isfahan Gas Company. *Research in psychological health*. 2010;2(3):15-24.
- 16- Mohamed MS, Khalifa GS, Al-Shibami AH, Alrajawi I, Isaac O. The Mediation Effect of Innovation on the relationship between Creativity and organizational productivity: An empirical study within public sector organizations in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. 2019;14(10):3234-42.
- 17- Ahmadi E. The Relationship between Creativity and Productivity of Human Resources. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2016;7(27):209-22.
- 18- MahzoonzadehBushehri F. The relationship between students' problem-solving skills and creativity mediated By self-efficacy: Modelling structural equations. *Innovation and Creativity in Hunam sciences*. 2017;6(4):27-50.
- 19- Rahmanzadeh s. Elements effective on promotion of creativity and innovation in IRIB organization *Innovation and Creativity in Hunam sciences*. 2017;6(3):1-34.
- 20- Al-Thehli FAR, Ahamat A. Managing Innovation and Creativity in Human Resource Management : A Critical Review of Literture Humanities & Social Sciences Reviews. 2019;7(2):21-9.
- 21- Rahimpour I, SHarifi L, AliPoor H. study of the relationship between creativity and job self-efficacy of nurses in Imam Khomeini Hospital in Urmia. *Studies of Psychology and Educational Sciences*. 2016;2(1):137-44.
- 22- Mohebi Amin A, Rabiei M. Study of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs and Creative Teaching in Mashhad Nursing and Midwifery Faculty. *Research in Medical Education*. 2019;11(1):10-9.
- 23- Ballet P. Self-efficacy, employee creativity and job performance among civil workers in the Health Service Commission office at workers' House Kampala district. (Doctoral dissertation). Makerere University; 2019.
- 24- Brockhus S, Van der Kolk T, Koeman B, Badke-Schaub P, editors. The influence of creative self-efficacy on creative performance. DS 77: Proceedings of the DESIGN 2014 13th International Design Conference; 2014.
- 25- SadeghiMalAmiri M. System Creativity Theory in The Organization. 2015;4(4):163-207.
- 26- Li Y, Zhang J, Wang S, Guo S. The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general self-efficacy. *Frontiers in psychology*. 2019;10:1745.
- 27- Hidayat R, Hardhienata S, Patras YE, Agustin RR. The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM. *The International Journal of Counseling and Education*. 2020;5(1):6-14.
- 28- Soebandono AC, Nilawati L. The effect analysis of mediation variable of task productivity on the self-efficacy and employees' performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* 2016;19(2):237-48.
- 29- Tian G, Wang J, Zhang Z, Wen Y. Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2019;47(12):1-7.
- 30- Çetin F, Aşkun D. The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. 2018;41(2):186-201.
- 31- MohammadEsmaeil S, Rohani S. The role of self-efficacy in the performance of librarians' performance in central libraries of universities affiliated to the Ministry of Science and Technology Research and Technology located in Tehran. *Library and Information Sciences*. 2014;17(3):5-24.