

تحلیل تأثیر ویژگی های محیطی، حمایت اجتماعی و کفایت منابع سازمان بر خلاقیت کارکنان

شهلا اکبری؛ آمنه المیر*

تاریخچه مقاله:

دریافت: 1400/04/14

پذیرش: 1400/06/21

چکیده:

در سازمان‌ها خلاقیت نه تنها نیازی برای رقابت، بلکه عاملی حیاتی برای بقای سازمان است. عوامل مختلفی می‌توانند بر خلاقیت کارکنان به طور بالقوه تأثیر داشته باشند. عواملی که باعث افزایش خلاقیت کارکنان می‌شوند. درون‌سازمانی و یا برون‌سازمانی هستند که هر یک به نوبه خود می‌توانند نقش بسزایی داشته باشند. هدف پژوهش حاضر سنجش تأثیر عوامل محیطی در خلاقیت کارکنان شرکت الکتروسرد ازنا می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی و جنبه کاربردی دارد که به صورت پیمایشی بین کارکنان الکتروسرد ازنا شهر تهران در سال ۱۳۹۷ مورد انجام قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی است. با توجه به تعداد کل کارکنان که حدوداً برابر با ۱۰۶ بودند، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۶۷ نفر بدست آمد. جهت جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه یه هوان (۲۰۱۷) که پرسشنامه سؤالی استفاده گردید پس از تأیید روایی پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید و متخصصان در حوزه خلاقیت سازمانی، میزان آلفای کرونباخ آن جهت بررسی پایایی با استفاده از نمونه ۲۷ نفری در ابتدای مطالعه برابر با ۰/۷۳ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آموتهای همبستگی و روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۱ استفاده شد. حمایت اجتماعی، منابع، آزادی، بر کمیت و کیفیت خلاقیت کارکنان اثر مثبت و معناداری داشت. تأثیر مقررات بر آزادی کارکنان در سطح خطای ۵ درصد منفی و معنادار بود، در حالیکه اثر مقررات بر کمیت خلاقیت کارکنان و همچنین مقررات بر کیفیت خلاقیت کارکنان معنادار شناخته نشد. پژوهش حاضر نشان داد که خلاقیت کارکنان تحت تأثیر عوامل محیطی قرار می‌گیرد و شرکت باید به منظور ایجاد و توسعه خلاقیت کارکنان حمایت های مالی و غیرمالی خود را از آنان دریغ ننماید و همچنین کارکنان را در ابراز نظرات و عقایدشان آزاد بگذارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های محیطی، حمایت اجتماعی، کفایت منابع سازمان، خلاقیت کارکنان.

مقدمه

خلاقیت، یک بخش بسیار مهم در عملکرد رفتاری انسان است. Sternberg & Loubart (۱۹۹۹)، این ایده را مطرح کردند که خلاقیت انگیزه‌ای برای ارتقای علم و فناوری، فرهنگ، اقتصاد، هوش و خودبهبودی است. همچنین Pourost etl (۱۹۹۸)، پیشنهاد دادند که خلاقیت مهم ترین نقش را در روند بهبودی سازمانی ایفا می‌کند (Farmer Tierney, 2016). al (۱۹۸۹)، نشان دادند که یک رابطه مثبت بین خلاقیت و عملکرد وجود دارد. بسیاری از شرکت ها متعهد به ایجاد مزایای خود به هنگام مواجهه با محیط رقابتی، به منظور برآوردن نیازهای مشتریان بودند. بنابراین، در سازمان ها خلاقیت نه تنها نیازی برای رقابت، بلکه عاملی حیاتی برای بقای سازمان است (Amabil, 1996). با این حال مطالعات مرتبط گذشته نشان دادند که علاوه بر عوامل ویژگی های شخصی، (به عنوان مثال دانش، قکر، مهارت ها و استراتژی ها) (kim, 2010) و عوامل محیطی (به عنوان مثال آموزش خانواده، آموزش مدرسه و محیط سازمانی)، فرهنگ اجتماعی یک عامل موثر است (Witt & Kamingz. 2018 Oldham, 1996). بنابراین، بررسی خلاقیت کارکنان یکی از موضوعات مهم و جالب توجه در

۱- گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران (نویسنده مسئول) amenehmalmir@yahoo.com

پژوهش ها است. از سویی دیگر، ویژگی های محیط کاری که نخستین بار توسط Amabile و همکاران (۱۹۹۵) مطرح شد یکی از پرکاربردترین مقیاس های مورد استفاده برای ارزیابی تاثیر محیط کاری بر خلاقیت کارکنان است (Gryskiewicz, 2016). McLin (۲۰۰۵) بیان می کند فاکتورهای محیط کاری هم تاثیر حمایتی و هم تاثیر مخرب بر خلاقیت دارند (Gryskiewicz, 2017). آمابیه و همکاران (۱۹۹۶) شش عامل مثبت و دو عامل منفی محیط کاری را بشکل ذیل مشخص نموده اند: (۱) تشویق سازمانی، (۲) تشویق نظارتی، (۳) پشتیبانی کار تیمی، (۴) چالش و دو عامل منفی شامل: (۱) فشار تیمی و (۲) موانع سازمانی (Scott & Bruce, 2016). همچنین Voust & Anderson (۱۹۹۸) نیز چهار عامل را مشخص کرده اند که می تواند در پیش بینی میزان نوآوری کار تیمی بکار برده شود، این فاکتورها عبارتند از: (۱) چشم انداز، (۲) ایمنی مشارکتی، (۳) جهت گیری وظایف و (۴) حمایت از نوآوری (William Siegel, 2018). با این حال هیچگاه این فاکتورها بطور سمبلیک در کنار یکدیگر برای ارزیابی خلاقیت بکار برده نمی شوند. از یک سو، کارکنان نیازمند زمان کافی یا آزادی عمل برای پرورش خلاقیت خود هستند و از طرف دیگر یک سازمان با محدودیت زمانی یا مسائل مالی که کارکنان را وادار می سازد در زمان اندکی از خود خلاقیت بروز دهند (Hirst et al, 2011, 23). سازمان هایی که تلاش می کنند خلاقیت افراد را کنترل کرده و به آن قانون اعمال کنند ممکن است با نتیجه برعکس روبرو شوند (Grent, 2008). اگر این مسئله صحت داشته باشد سازمان ها دیگر مسئولیت در قبال خلاقیت ندارند بجز اینکه افراد خلاق را استخدام کنند. این مسئله دیدگاه سازمانی را از حالت ایده آل بسیار دور می کند. در مقابل مطالعات دیگر نیز انجام شده است که نشان دهنده تاثیر متغیرهای سازمانی بر خلاقیت افراد هستند (Houn, 2011, p23). خلق محیطی مساعد که خلاقیت را در افراد تحریک می کند مهمترین مسئله پژوهش حاضر است. از این رو تحقیق حاضر قصد دارد به ارزیابی تاثیر فاکتورهای محیط کاری، از قبیل حمایت اجتماعی و کفایت منابع و آزادی سازمانی بر خلاقیت کارکنان بپردازد. لذا پرسش اصلی تحقیق حاضر بدین شکل خواهد بود: ویژگی های محیطی سازمان بر خلاقیت کارکنان چه تاثیری دارد؟

مبانی نظری:

خلاقیت:

خلاقیت به عنوان یک سازه، دارای منشاء الهی است که با رنسانس در هنر، به طور تدریجی جنبه انسانی یافت و به عنوان ظهور ایده های جدید از طریق ترکیب ریشه ای دانسته ها و یا تغییر مفاهیم موجود از طریق سازماندهی مجدد شبکه های دانش تعریف گردید. در حقیقت خلاقیت اهرم و ابزاری قدرتمند برای بیان نیازهای مراتب بالا مانند خود ارزشمندی است. (Rabinsoun & Bisli, 2010, p12). رویکرد نوین به ابتکار و خلاقیت نه هدف بلکه فرایندی است که نقش انسان در آن صرفا نقش پردازشگری اطلاعات نیست بلکه آفرینشگری اطلاعات جدید است. فرآیندی که جز از طریق تعامل اجتماعی به گونه ای کامل ظهور نمی یابد و نقطه شروع آن چگونگی طرح مسئله است که امکان کشف آن را فراهم می کند و آفرینش اطلاعات جدید به سبب آن ممکن می شود در عمل خلاقیت پیامدهایی را از خود بروز می دهد که به طور کلی در دو دسته ارزشمندی - (سودمندی) و تازگی طبقه بندی می شود و محققان اذعان کرده اند که ترکیب تازگی و سودمندی، دو جنبه اصلی تعریف صریح و ضمنی خلاقیت می باشند که باید باهم مورد توجه قرار گیرد و در صورت استفاده و بکارگیری آنها به صورت مجزا، سازمان به جای برخورداری از پیامدهای خلاقانه، بیشتر شاهد تلاش و کوشش در جهت خلاق بودن خواهد بود که موجب هدر رفتن منابع و عدم بهره وری است (Gruys & Munshi, 2011, p4). خلاقیت در ادبیات مدیریت کسب و کار نیز به عنوان یک منبع قابل بهره برداری محسوب می شود و سازمانها به این دلیل بر روی خلاقیت ارزش گذاری می کنند که در پاسخ به تغییرات سریع جهانی و نیروهای خارجی کمک کرده و محرکی برای انعطاف پذیری داخلی و تجدید حیات می باشد (Munshi Gruys, 2010, p23). برخلاف نیاز بخش تولید و خدمات کشورهای آسیایی به محیط کار خلاق، بیشتر تحقیقات مربوط به چگونگی پرورش و توسعه خلاقیت در کشورهای غربی انجام گرفته است که احتمال دارد در دیگر کشورها کاربرد نداشته باشد زیرا طبق نظریه های موجود، عملکرد خلاق فرد به عوامل ضمنی و اجتماعی از قبیل جو سازمانی، الگوی رهبری، ارتباط بین فردی در اعضای گروه و سازمان

وابسته می‌باشد. بدین ترتیب شناسایی ابعاد خلاقیت و راه کارهایی عملی متناسب با فرهنگ و ساختارهای هر کشور ضروری می‌باشد (Houn, 2011, p.14). سازمانها جهت حفظ و بهبود اثربخشی در محیط رقابتی و در حال تغییر، ناگزیر به داشتن خلاقیت در سطوح سازمانی، گروهی و فردی خلاق می‌باشند.

اگرچه تحقیقات سازمانی جهت شناسایی عوامل موثر بر خلاقیت بر روی ویژگیهای فردی، قابلیت‌ها و سبک‌های شناختی متمرکز بوده‌اند. اما در سطح گروه، به دلیل اینکه اعضا بیشتر به دنبال هم‌نوایی و هم جهت شدن با نظر اکثریت گروه می‌باشند ممکن است موانع زیادی را در سر راه خلاقیت به وجود آورد. از سوی دیگر سازمان با پیاده سازی راهبردها و قوانین و مقررات می‌تواند انگیزه ایجاد خلاقیت و تفکر خلاق را کاهش دهد. بدین ترتیب عوامل فردی، گروهی و سازمانی می‌توانند هم در جهت مثبت و هم در جهت منفی با هم‌پوشانی‌هایی دارای پیامدهایی باشند که موجب تقویت و یا تضعیف خلاقیت در سازمان گردند (Zhang, 2011, p.8). به باور جرج سیدال، توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوع‌ها، صرف نظر از این که در چه حوزه یا زمینه ای انجام گیرد، از مبانی بهره گیری خلاق ذهن است (نژاد ایرانی، ۱۳۹۲، ص ۳۶). اریک فروم نیز بر این باور است که خلاقیت، توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است؛ به این ترتیب می‌توان گفت که روی هم رفته، خلاقیت عبارت است از بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد نوآوری از دیگر متغیرهایی است که بر بهره‌وری نیروی انسانی اثرگذار است.

خلاقیت و نوآوری امری است که وجود آن همواره در سازمان احساس می‌شود. بنابراین، باید نهادینه شود و بخشی از کار و فرهنگ سازمان شود. هرگاه مدیران سطوح عالی و سیاستگذاران سازمان، خود به خلاقیت و نوآوری به عنوان فعالیت‌های ضروری و حیاتی باور نداشته باشند، هیچ فعالیتی در این زمینه دوام نخواهد یافت.

جنبه‌ی فرهنگی خلاقیت بیشتر مورد توجه است و عملی‌ابتکاری و نوآورانه است که برای فرد و اجتماع، هر دو تازگی داشته باشد و در ضمن برای اجتماع نیز مفید باشد، بنابراین اصالت (تازگی)، پایه و اساس هر نوع نوآوری و خلاقیتی است. خلاقیت ظرفیت دیدن روابط جدید و پدید آوردن اندیشه‌های غیر معمول و فاصله گرفتن از الگوهای سنتی تفکر است (Prater, 2010, p.23). Fidelman (۲۰۱۱) در ارتباط با خلاقیت می‌گوید: از یک تاجر آموختم که یک سازمان تجاری می‌تواند دارای فعالیتی خلاق باشد، از ورزشکار نوجوانی آموختم که حمله‌ای کاری می‌تواند مانند تولید یک محصول یا سرودن یک غزل زیبا باشد و باید با همان روحیه‌ی خلاق با آن برخورد شود. خلاقیت ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یاد گیرنده را قادر می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول به نتایج متفاوت و مولدی بیندیشد که حاصل آن رضایت شخصی و احتمالاً خشنودی دیگران خواهد بود. Rankou (۲۰۰۸) خلاقیت را این چنین تعریف می‌کند: توانایی دستکاری نمادها، آرایش آنها و دسته بندی آنها به طرق تازه‌ای که دارای سودمندی اجتماعی باشند. هنری پو آنکاره (۲۰۰۷) می‌گوید: خلاقیت یعنی تشخیص، تمیز، بصیرت، دریافت، درک و انتخاب. یکی از نویسندگان، خلاقیت را به عنوان پدیدآوری (تولید) فکری نو تعریف کرده است. Foucs (۱۹۹۵) معتقد است که «فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مسئله‌ای را بطور مفید و بدیع حل کند.»؛ اریک فروم نیز معتقد است «خلاقیت توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است». به این ترتیب بنظر میرسد کایزر تعریف عمومی تری نسبت به خلاقیت بدین شرح ارائه کرده است: «خلاقیت عبارتست از بکارگیری تواناییهای ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید». نوآوری ایده‌ها را با زندگی همراه نموده و به عنوان یک پدیده حاضر در همه شئون حیات جلوه‌نمایی میکند. نوآوری به معنای کاربردی ساختن افکار و ایده‌های نو و تازه است.

خلاقیت و نوآوری سازمانی: خلاقیت هر نظام اجتماعی، پدیده‌ای مبتنی بر نظم منطقی و تابعی از خلاقیت افرادی است که نظام از آنها تشکیل شده است. همان گونه که برای رشد گیاه، محیط هم‌قضای مناسب باید وجود داشته باشد تا ذهن و حافظه افراد برای پرداختن به ایده‌های نو و ایجاد فرصت‌های تازه آزاد شود. نوآوری با خلق ارزش همراه است. خلاقیت، موتور نوآوری است. اساسی و عصاره خلاقیت، ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده‌ای کاملاً جدید. خلاقیت طرفدار و نتیجه ذهن آماده است و اغلب نتیجه نارضایتی فرد از وضعیت موجود است. نوآوری عملی کردن اندیشه‌های نو و بدیعی است که از خلاقیت ناشی می‌شود. متخصصان معتقدند که، نوآوری خلاقیت و به عبارتی جلوه و نمود بیرونی آن می‌باشد که به صورت یک محصول یا تولید بدیع و تازه آشکار می‌شود. به زعم آنان، آنچه موجب نوآوری می‌شود، توان خلاقیت فرد است که او را به سوی نوآوری در کار و تولید می‌کشاند و در واقع نوآوری تبدیل خلاقیت و ایده‌های نو به عمل و نتیجه است. پشتوانه اصلی نوآوری در

همه ابعاد آن، داشتن و ارائه ی ایده های نو است، غالباً نوآوری ها از جست و جوی آگاهانه و هدفمند به دنبال فرصت های جدید حاصل می شوند و این فرآیند با تحلیل این فرصت ها آغاز می شود. در موقعیت امروزی نوآوری سازمانی اهمیت بسیار زیادی برای پیروزی و بقای شرکت ها در امر رقابت دارد؛ زیرا نوآوری به مثابه عنصری تعیین کننده برای شرکت ها در این موقعیت عمل می کند. نوآوری چیز نو و یا ارتقا یافته ای است که در یک سازمان به منظور ایجاد ارزش افزوده چه به طور مستقیم برای سازمان و چه به طور غیرمستقیم برای مشتریان انجام می پذیرد.

یکی از چالش های مدیران در عصر حاضر در سازمان ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان ها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود. به عبارت دیگر، افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود. زمانی که کارکنان درجه بالایی از چالش، مشارکت و خلاقیت را در محل کار درک کنند با انگیزه و متعهد به سازمان می شوند. در مقابل زمانی که کارکنان احساس کنند محیط نامطمئن است و آزادی کمی در دادن ایده برای کار دارند، انگیزه کمتری پیدا می کنند و تعهدشان نسبت به سازمان کمتر می شود (Zhou & George, Gautam, Wagner, 2016, p.59) (۲۰۱۰) بیان کردند که کارکنانی که رضایت شغلی بالایی داشتند، در صورتی خلاقیت بالایی از خود به نمایش می گذارند که تعهد بالایی نیز داشته باشند. Chen (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه خلاقیت و آزادی سازمانی پرداختند که نتایج پژوهش حاکی از آن بود که خلاقیت رابطه معناداری با آزادی کارکنان در سازمان دارد (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۵). کارکنان توانمند اعتقاد دارند که آنها تأثیرگذار هستند و احساس محدودیت کمتری نسبت به دیگران در زمینه های فنی در کار دارند. کارکنان توانمند آزادی عمل برای دادن ایده های نو دارند و اعتماد به نفسی دارند که این ایده هایشان با ارزش است. از طرفی کارکنانی که دارای آزادی عمل برای دادن ایده هستند با انگیزه اند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند (Allen & Lee). در یکی از بهترین پژوهش های تجربی انجام شده درباره آزادی و توانمندسازی کارکنان، Esperietzer (۲۰۰۸) چهار بعد (عامل) شناختی را برای آزادی و توانمندسازی شناسایی و معرفی کرده است.

تأثیرات حمایت اجتماعی بر خلاقیت کارکنان سازمان: انسان ها موجوداتی اجتماعی اند و برای دستیابی به اهدافشان به مشارکت یکدیگر نیاز دارند. سازمان ها نیز ابزار دستیابی به اهداف محسوب می شوند. تغییرات پی در پی در وضعیت کاری و رقابت شدید، در شکل سازمان ها تحول ایجاد کرده است؛ به گونه ای که امروزه کار گروهی یکی از کارهای واجب به شمار می رود. اغلب سازمان ها به منظور ارتقای بهره وری و سودآوری، به دنبال شکل گیری و بهره مندی از گروه ها هستند (Chen & Lee, 2013, p.78). در نتیجه اگر گروه بتواند از پتانسیل تک تک افراد به درستی و در جهت اهداف گروه استفاده کند، نتایج بهتری برای سازمان به دست می آید و طبیعی است که بسیاری از سازمان ها در چنین وضعیتی به دنبال تشکیل گروه برای کارایی بیشتر در فعالیت هایشان باشند (Deconinck, 2017, p.96). از این رو، گروه و کار گروهی در سازمان ها به واژه های متداولی تبدیل شده اند. هر چند کار گروهی تاریخچه ای طولانی دارد، در دهه های اخیر طی تغییراتی با رشد سریع ماهیت کارها، ویژگی کارکنان و ساختار سازمان ها را تغییر داده است. در گذشته، گروه و پویایی آن را موجب بهبود عملکرد افراد می دانستند و معتقد بودند گروه می تواند موقعیتی فراهم کند که افراد در تعامل با یکدیگر به سعادت و موفقیت دست یابند؛ اما امروزه تأکید زیاد بر گروه و کار گروهی، چالش بزرگی برای کارکنان و مدیران ایجاد کرده است، چرا که همیشه گروه ها فرصت و موقعیت بهتری برای افراد گروه ایجاد نمی کنند و نتایج و دستاوردهای گروه همیشه آنگونه که انتظار می رود، مناسب و بهتر از کار انفرادی نیست و مشکلاتی هم به دنبال دارد. در واقع هر چه کارهای بیشتری به گروه ها و تیم ها سپرده شود، مسائل و مشکلات بیشتری در رابطه با آنها بروز می کند (Chiang, 2015, p.53). هنگامی که افراد گروه از سازمان احترام، مراقبت و توجه دریافت کنند، بدون دغدغه های اولیه عملکرد مناسب تری خواهند داشت و انگیزه آنان برای رشد و تعالی افزایش خواهد یافت (Eder, 2014). حمایت سازمانی ادراک شده، احساس و باورهای افراد در مقابل همکاری، مساعدت و حمایتی است که از جانب سازمان دریافت می کنند و اندازه ای است که سازمان را نگران و دلواپس خوشبختی و آینده خود می دانند. کارکنانی که سازمان را حامی و پشتیبان خود می دانند، در فعالیت های مطلوب سازمان بیشتر وارد می شوند و برای دستیابی به اهداف و جبران رفتار خوب سازمان، نهایت تلاششان را به کار می گیرند (Wayne, 2017, p.19).

تأثیرات کفایت منابع بر خلاقیت کارکنان سازمان: از دیدگاه Grant (۱۹۹۱)، منبع اصطلاحی است که به تمام آنچه در تولید کالا یا ارائه خدمت مورد استفاده قرار می‌گیرد، اطلاق می‌شود. منابع سازمان در بعضی از تحقیقات انجام شده به سه گروه منابع ملموس، ناملموس و نیروی انسانی تقسیم شده است. منابع انسانی نیز از دیگر منابعی هستند که از آنها به عنوان اصلی‌ترین بازیگران سازمانی یاد می‌شود؛ مدیران، کارکنان، کارگران و سایر دست‌اندرکاران تولید کالا یا ارائه خدمت (بسته به نوع سازمان) جزو منابع انسانی سازمان هستند. اهمیت منابع انسانی به حدی است که می‌توان گفت سازمانی که مجهز به افراد کافی و با صلاحیت است، برای موفقیت شرایط لازم را داراست و منابع دیگر سازمان در کنار نیروی انسانی به عنوان یک عنصر مکمل قرار می‌گیرند (Herron & Lazenby, 2018, p.113).

پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی

مه‌دیان بهنمیری و تقوایی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «تحلیل پراکنش فضایی برخورداری از ابعاد عملگرهای گردشگری خلاق (مطالعه موردی شهرستان‌های استان گلستان)» به بررسی خلاقیت پرداختند. این تحقیق به لحاظ هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای، از حیث ماهیت، توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر روش پیمایشی و میدانی می‌باشد، با استفاده از شیوه گردآوری کتابخانه‌ای، اسنادی و نیز شیوه پیمایش میدانی با مراجعه به سازمان‌ها و ارگان‌های ذی‌ربط به ارزیابی پراکنش فضایی مجریان و عملگرهای خلاقیت گردشگری خلاق که دارای چهار بُعد محیط خلاق، فرآیند خلاق، صنایع و محصول خلاق و طبقه خلاق می‌باشد پرداخته است. نتایج این مطالعه از ۲۷ زیرشاخص در چهار حوزه مزبور که با استفاده از روش کریتیک (CRITIC)، همچنین تکنیک ایداس (EDAS) و البته بهره‌گیری از نرم‌افزار ArcGIS به دست آمده است نشان می‌دهد که در قالب شاخص‌ها و شهرستان‌های مورد مطالعه از وضعیت نسبتاً نامطلوب و کاملاً نامطلوب برخوردار است. یافته‌های عینی این پژوهش در تلفیق با مبانی نظری و مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که مشکلات برنامه‌ریزی، ساختاری، مطالعاتی بنیادین بر پیکره گردشگری وجود دارد که نیازمند اهمیت و توجه گسترده به این حوزه است.

بلداجی، صدیقی و فرهادیان (2021) در تحقیقی به ارزیابی و تحلیل مدل تبادل اجتماعی خلاقیت در وزارت جهاد کشاورزی پرداختند. در این تحقیق به بررسی تاثیر ادراک کارکنان از سازمان و مدیران آن (اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرستان)، کیفیت ارتباطات ادراک شده (حمایت سازمانی و تبادل مدیران و کارکنان) و شکل-گیری رفتارهای مرتبط با خلاقیت (اشتراک گذاری اطلاعات، ریسک پذیری، طفره روی اجتماعی و رفتارهای سیاسی) بر خلاقیت پرداخته شده است. هدف این تحقیق ارزیابی و تحلیل مدل تبادل اجتماعی خلاقیت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی بوده است. جامعه آماری (N=۳۶۲۸۵) این تحقیق از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی اعم از کارکنان دارای پست کارشناسی و مدیران سطوح مختلف سازمانی در سال ۱۳۹۶ تشکیل شده است. در این مطالعه روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای با انتساب متناسب انجام شد. در این روش استان‌های کشور به ۴ سطح توسعه یافتگی تقسیم و در نهایت نمونه‌های تحقیق استان‌های اصفهان، گیلان، گلستان و چهارمحال و بختیاری به صورت تصادفی انتخاب شدند (n=۳۰۴). فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SMART.PLS2 مورد آزمون قرار گرفت.

رحیمی پردنجانی و قربانیان (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان رابطه تقاضاهای شغلی و بی‌نزاکتی در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی: نقش میانجی‌گری خستگی هیجانی و تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده به بررسی پرداختند. تایج نشان داد که الگوی پیشنهادی از برانزندی خوبی برخوردار است. تقاضاهای شغلی اثر مستقیم و غیرمستقیم از طریق خستگی هیجانی بر بی‌نزاکتی در محیط کار دارد. نتایج اهمیت حمایت سازمانی به عنوان تعدیل‌کننده و خستگی هیجانی را به عنوان میانجی در رابطه بین تقاضاهای شغلی و بی‌نزاکتی در محیط کار را نشان داد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با کاهش تقاضاهای شغلی خود، خستگی هیجانی و بی‌نزاکتی را در محیط کار کاهش دهند. همچنین ارائه برنامه‌های حمایتی به منظور کاهش تأثیر تقاضاهای شغلی بر بی‌نزاکتی در محیط کار پیشنهاد می‌شود.

حقی (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «رتبه بندی عوامل فردی و سازمانی موثر بر خلاقیت از طریق تکنیک Topsis» نشان داد از بین دو دسته عوامل فردی و سازمانی موثر بر خلاقیت، عوامل سازمانی مهمترین عوامل موثر بر خلاقیت کارکنان شرکت گاز استان لرستان بوده است.

ضرغامی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که ارتباط معنادار قوی و مثبتی بین میزان خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در افراد وجود دارد و هر چه افراد توانمندی بیشتری در خلاقیت داشته اند، انگیزه آنها برای نوآوری در مشاغل مربوط نیز بیشتر است. همچنین نتایج مزبور نشان داد که بین ویژگی های فردی تنها عاملی که با خلاقیت در شغل ارتباط معنادار و قوی دارد جنسیت است و خلاقیت در بین زنان کمتر از مردان دیده می شود.

مطالعات خارجی

Yang, Li, Liang, Zhang (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «چرا و چه زمانی رفتار متناقض رهبر بر خلاقیت کارکنان تأثیر می گذارد: رونق در کار و ایمنی روانی» به بررسی خلاقیت در محیط کار پرداختند. بر اساس تئوری خود تعیینی، پیشنهاد کردند که رفتار متناقض رهبر با افزایش شکوفایی کارکنان در محل کار، خلاقیت کارکنان را افزایش می دهد. همچنین ایمنی روان شناختی تأثیر مثبت شکوفایی در کار را بر خلاقیت کارکنان تعدیل می کند. داده های نظرسنجی از ۱۳۹ زوج سرپرست-کارمند در چهار شرکت چینی نشان می دهد که رفتار متناقض رهبر تأثیرات مثبتی بر خلاقیت کارکنان از طریق اثر میانجی شکوفایی در کار دارد. نتایج همچنین نشان می دهد که ایمنی روانی رابطه مثبت بین شکوفایی در کار و خلاقیت کارکنان را تقویت می کند. این رابطه مثبت زمانی قوی تر خواهد شد که سطوح بالاتری از امنیت روانی وجود داشته باشد. مطالعه ما از دیدگاه خودتعیین در درک رفتار متناقض رهبر پشتیبانی می کند و همچنین کاربرد این دیدگاه را در درک رفتار متناقض رهبر و خلاقیت کارکنان تقویت می کند.

Chen, Liu, Tang, Hogan (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «رویدادهای محل کار و خلاقیت کارکنان: تحقیقات میدانی چندمطالعه ای» به بررسی خلاقیت کارکنان پرداختند. مجموعه ای از تحقیقات در حال رشد تأثیر ویژگی های پایدار افراد، تیم ها و سازمان ها را بر خلاقیت کارکنان بررسی کرده اند. با این حال، رویدادها در زمینه تجاری پویا و نامطمئن نفوذ می کنند. برای گسترش ادبیات خلاقیت، از نظریه سیستم رویداد استفاده می کنیم تا بررسی کنیم که آیا، چه زمانی و چگونه رویدادهای محل کار بر خلاقیت کارکنان تأثیر می گذارد یا خیر. یافته های ما بر اساس دو مطالعه میدانی با تأخیر زمانی نشان می دهد که تازگی و حیاتی بودن رویداد در محل کار برای تقویت بداهه گویی کارکنان و به نوبه خود، خلاقیت کارکنان تعامل دارند. رابطه مثبت بین تازگی رویدادهای محل کار و بداهه گویی کارکنان زمانی قوی تر است که رویدادهای محل کار حیاتی تر باشند. پژوهش ما ارزش یک رویکرد نظریه سازی رویدادمحور برای بررسی پدیده های سازمانی پویا را برجسته می کند.

Yeh & Huan (۲۰۱۷) پژوهشی را با عنوان "ارزیابی تاثیر فاکتورهای محیط کاری بر بازده خلاقیت کارکنان رستورانها" انجام داده اند. هدف این تحقیق بررسی فاکتورهایی بوده است که خلاقیت کارکنان رستورانها را تحت تاثیر قرار میدهد. مواردی که تاثیر معنی دار بر خلاقیت کارکنان به لحاظ توانایی آنها در ارائه ایده های جدید در مورد ظروف مورد مطالعه هستند عبارتند از محیط کاری، مخصوصاً حمایت اجتماعی در سازمان، منابع، آزادی و مقررات. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده و جامع آماری مشتمل بر ۳۰۴ کارمند تمام وقت هتل های پنج و چهارستاره تایوان بوده است. برای آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داده است که منابع بطور چشمگیری باعث افزایش کمیت میشوند اما در افزایش کیفیت کمترین نقش را دارد. برای افزایش خلاقیت آزادی بسیار مهمتر از مقررات است. نتایج یافته های این تحقیق برای ارائه دیدگاهی جدید در جهت افزایش خلاقیت سازمانی برای ذینفعان کاربرد دارد.

Menon & Baharadwaj (۲۰۱۶) در پژوهشی دو دسته از عوامل فردی و سازمانی را در پرورش و ارتقای خلاقیت اعضای سازمان، دخیل می دانستند و با این هدف که تعیین کنند کدام یک از این دو دسته عوامل، تاثیر بیشتری در ارتقای خلاقیت و در نهایت، افزایش نوآوری دارند، پرسشنامه تدوین را از طریق پست الکترونیکی در اختیار تعدادی از شرکت ها و سازمانهای بخش های مختلف از جمله بخش بهداشت و درمان قرار دادند. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده نشان دادند

عوامل سازمانی تاثیر بیشتری در افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی دارند و سازمان می تواند محیطی مطلوب برای پرورش این دو استعداد فراهم آورد.

Shally & Gilson (۲۰۱۵) در انجام مطالعه ای در مورد عوامل گروهی، فردی و سازمانی موثر بر خلاقیت، به این نتیجه رسیدند که منبع زمان، سیستم ارتباطات گروه و ساختار سازمانی بر خلاقیت افراد موثر می باشند.

روش تحقیق

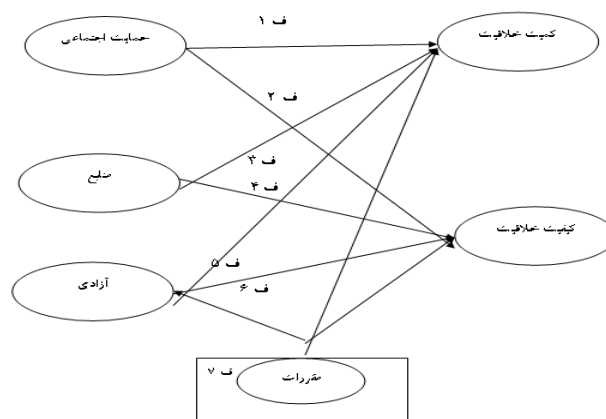
تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی می باشد. به طور کلی از نظر روش یک تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی به شمار می آید. جامعه آماری: جامعه این پژوهش را کارکنان الکترو سرد ازنا به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل می دهند. مطابق قانون احتمال، افراد انتخاب شده باید دارای ویژگی هایی همانند جامعه ای باشند که از آن انتخاب شده اند. برای تعیین حجم نمونه در این تحقیق از فرمول کوکران استفاده شده است که نمونه مورد پژوهش در این تحقیق ۶۰ نفر از کارکنان شرکت الکترو سرد ازنا می باشد. ابزار جمع آوری داده ها و اطلاعات در تحقیق حاضر پرسشنامه یه و هوان (۲۰۱۷) است که از دو قسمت سؤالات جمعیت شناختی و سؤالات مربوط به شاخص های کمیت و کیفیت بازده خلاقیت کارکنان شرکت الکترو سرد ازنا در چهار بعد حمایت اجتماعی، کفایت منابع، آزادی و مقررات بین آزادی بر اساس مقیاس لیکرت طراحی و تنظیم شده است. پرسشنامه دارای اعتبار است زیرا پرسشنامه تهیه شده در اختیار تعدادی از کارشناسان و استادان محترم قرار گرفت که سؤالات نامناسب حذف و بعضاً با اضافه نمودن سؤالات و انجام اصلاحاتی، پرسشنامه مورد نظر مناسب تشخیص داده شد و حاصل توافق خبرگان در خصوص اعتبار آن می باشد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از نرم افزار SPSS و آلفای کرونباخ استفاده شده است (۰/۷۳). که نشان دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه می باشد.

فرضیه های تحقیق

۱. حمایت اجتماعی بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۲. حمایت اجتماعی بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۳. منابع بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۴. منابع بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۵. آزادی بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۶. آزادی بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۷. مقررات بین آزادی و خلاقیت کارکنان نقش کنترلی (تعديل گری) دارد.

مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش متغیرهای حمایت اجتماعی، کفایت منابع، آزادی و مقررات بین آزادی جزو متغیرهای مستقل و متغیر خلاقیت کارکنان جزو متغیر وابسته می باشد که در مدل مفهومی زیر آورده شده اند:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش (Yeh & Huan, 2017)

یافته های توصیفی

در مطالعه حاضر از بین ۶۷ نفر از شرکتکنندگان، ۱۶ نفر (۲۳/۹٪) را زنان و ۵۱ نفر (۷۶/۱٪) را مردان تشکیل داده بودند. گروه سنی برای ۵ نفر (۷/۵٪) از افراد بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۲۵ نفر (۳۷/۳٪) از افراد بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۳ نفر (۳۴/۳٪) از افراد بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۱۴ نفر (۲۰/۹٪) از افراد بیشتر از ۴۹ سال بوده است. سابقه کاری برای ۸ نفر (۱۱/۹٪) از افراد کمتر از ۵ سال، ۲۳ نفر (۳۴/۳٪) از افراد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۹ نفر (۱۳/۴٪) از افراد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵ نفر (۲۲/۴٪) از افراد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، و ۱۲ نفر (۱۷/۹٪) از افراد بیشتر از ۲۰ سال بوده است.

بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش، از مقادیر چولگی و کشیدگی استفاده شد؛ چراکه آزمونهای نرمالیتی معمول برای روش مدل‌های معادلات ساختاری متداول نمیباشد. نتیجه شاخصهای مذکور در ادامه آمده است.

جدول ۱- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نتیجه	کشیدگی	چولگی	نماد عامل	متغیر
نرمال	-۰/۳۳	-۰/۱۴۴	RG	مقررات
نرمال	-۰/۳۱	-۰/۰۷۵	SS	حمایت اجتماعی
نرمال	-۰/۵۷۹	۰/۱۹۶	RS	منابع
نرمال	۰/۱۷۸	۰/۴۶۹	FR	آزادی
نرمال	-۰/۴۸۵	۰/۰۵۱	QL	کیفیت خلاقیت
نرمال	-۰/۸۲۸	-۰/۱۸۸	QT	کمیت خلاقیت

خروجی حاصل از مقادیر چولگی و کشیدگی نشان داد که توزیع تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی میکنند چراکه قدرمطلق مقادیر چولگی آنها از مقدار ۱/۹۶ کمتر و قدرمطلق مقادیر کشیدگی آنها کمتر از ۱۰ بوده است.

بررسی روابط متغیرها با یکدیگر

به منظور بررسی ارتباط بین آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه آن در ادامه آمده است.

جدول ۲- ارتباط بین متغیرهای پژوهش با یکدیگر

مقررات	حمایت اجتماعی	منابع	آزادی	کیفیت خلاقیت	کمیت خلاقیت		
همبستگی	۰/۱	-۰/۱۹۴	-۰/۰۹۹	-۰/۴۷۸	-۰/۴۵۷	-۰/۴۰۲	مقررات
P-value	---	۰/۱۱۵	۰/۴۲۵	>۰/۰۰۱	>۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
همبستگی	۱/۰۰	---	-۰/۱۲۳	۰/۱۲	۰/۳۲۷	۰/۲۲۵	حمایت اجتماعی
P-value	---	---	۰/۳۲	۰/۳۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۶۷	
همبستگی	۱/۰۰	---	۱/۰۰	۰/۲۰۲	۰/۴۲۵	۰/۴۸۱	منابع
P-value	---	---	---	۰/۱۰۱	>۰/۰۰۱	>۰/۰۰۱	
همبستگی	۱/۰۰	---	---	۱/۰۰	۰/۵۴۱	۰/۵۲۳	آزادی
P-value	---	---	---	---	>۰/۰۰۱	>۰/۰۰۱	
همبستگی	---	□	---	---	۱/۰۰	۰/۶۴۵	کیفیت خلاقیت
P-value	---	---	---	---	>۰/۰۰۱	>۰/۰۰۱	
همبستگی	---	□	---	---	---	۱/۰۰	کمیت خلاقیت
P-value	---	---	---	---	---	---	

با توجه به مقدار آماره محاسبه شده و سطح خطای مشاهده شده کمتر از ۰/۰۰۱ میتوان چنین نتیجه گرفت که همبستگی بین مقررات با آزادی، مقررات با کیفیت خلاقیت، مقررات با کمیت خلاقیت، حمایت اجتماعی با کیفیت خلاقیت، منابع با کیفیت خلاقیت، منابع با کمیت خلاقیت، آزادی با کیفیت خلاقیت، آزادی با کمیت خلاقیت، و کیفیت خلاقیت با کمیت خلاقیت معنادار بوده است. در حالیکه ارتباط بین سایر متغیرها معنادار شناخته نشد.

نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری

برآورد ضرایب مدل اندازه گیری پژوهش

جدول ۳- شاخص های روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در مدل اندازه گیری تحقیق

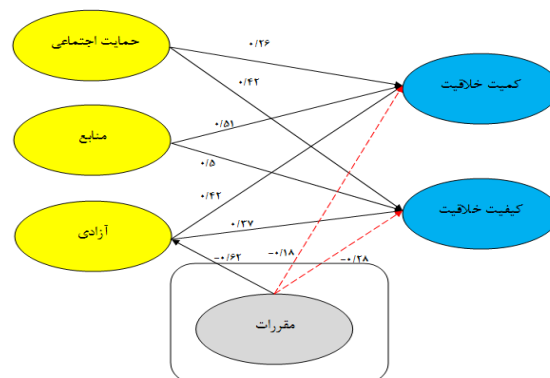
متغیرهای مکنون	متغیرهای مشاهده شده	برآورد پارامتر استاندارد شده	خطای برآورد	آماره t
مقررات	RG ₁	۰/۷۰۱	۰/۵۸	۳/۰۳
	RG ₂	۰/۶۸۶	۰/۶۱۴	۳/۰۱
	RG ₃	۰/۷۶۹	۰/۷۱۴	۳/۱۱
	RG ₄	۰/۴۳۷	۰/۳۲۱	۳/۰۰
	RG ₅	۰/۴۲۵	---	---
حمایت اجتماعی	SS ₁	۰/۵۷۷	---	---
	SS ₂	۰/۳۹۱	۰/۲۴۴	۲/۳۳
	SS ₃	۰/۴۹۱	۰/۳۲۲	۲/۷۷
	SS ₄	۰/۵۵	۰/۲۱۵	۲/۹۹
	SS ₅	۰/۴۸۴	۰/۲۹۸	۲/۷۶
منابع	SS ₆	۰/۴۸۱	۰/۲۹۷	۲/۷۵
	RS ₁	۰/۵۹۴	۰/۴۷۷	۳/۳۰
	RS ₂	۰/۶۲۹	۰/۴۲۴	۳/۴۱
	RS ₃	۰/۶۹۱	۰/۴۰۶	۳/۵۷
	RS ₄	۰/۵۷۲	۰/۳۸۴	۳/۲۳
	RS ₅	۰/۴۶۶	۰/۳۷۶	۲/۸۳
آزادی	RS ₆	۰/۵۱۴	---	---
	FR ₁	۰/۷۴	۰/۲۰۶	۵/۳۳
	FR ₂	۰/۷۶۷	۰/۲۱۴	۵/۵۰
	FR ₃	۰/۶۵	۰/۱۷۸	۴/۷۴
	FR ₄	۰/۷۴۶	۰/۱۸۱	۵/۳۷
کیفیت خلاقیت	FR ₅	۰/۶۹۶	---	---
	QL ₁	۰/۸۱۴	---	---
	QL ₂	۰/۸۱	۰/۱۳	۷/۱۲
کمیت خلاقیت	QL ₃	۰/۸۲۳	۰/۱۲۷	۷/۲۵
	QT ₁	۰/۸۲۳	---	---
	QT ₂	۰/۸۲	۰/۱۶۲	۷/۴۲
	QT ₃	۰/۸۶۴	۰/۱۴۱	۷/۸۸

برآورد ضرایب مدل در مدل ساختاری (فرضیات پژوهش)

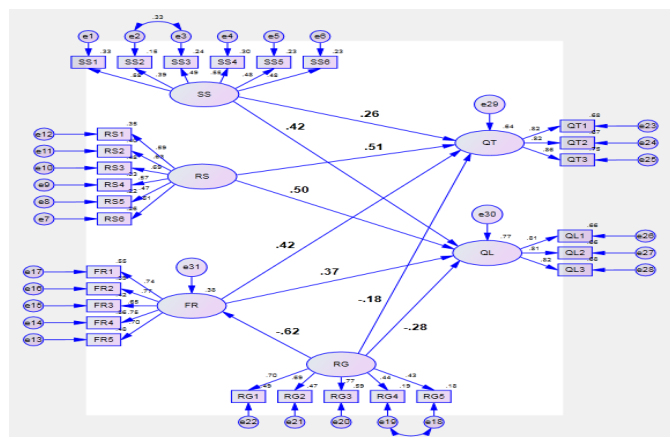
جدول ۴- شاخص‌های روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در مدل ساختاری تحقیق

P-value	آماره t	خطای برآورد	برآورد پارامتر استاندارد	اثرات
۰/۰۰۹	-۲/۶۳	۰/۴۳۳	-۰/۶۲	RG FR
۰/۰۴۶	۱/۹۹	۰/۱۵۴	۰/۲۶۳	SS QT
۰/۰۰۵	۲/۸۱	۰/۱۷۵	۰/۴۲۲	SS QL
۰/۰۰۲	۳/۱۱	۰/۲۸۴	۰/۵۱۳	RS QT
۰/۰۰۲	۳/۱۵	۰/۲۷۳	۰/۵۰۰	RS QL
۰/۰۱	۲/۵۶	۰/۱۸۵	۰/۴۲۰	FR QT
۰/۰۱۶	۲/۴۱	۰/۱۷۳	۰/۳۷۰	FR QL
۰/۲۶۳	-۱/۱۲	۰/۳۴۲	-۰/۱۸۴	RG QT
۰/۱۰۲	-۱/۶۳	۰/۳۵۰	-۰/۲۷۶	RG QL

مشاهده می‌گردد که برای برآوردهای استاندارد شده مقررات بر روی کیفیت خلاقیت و مقررات بر روی کمیت خلاقیت مقادیر t متناظر با آنها از مقدار ۱/۹۶ کمتر شده است که به معنای عدم معناداری اثر آنها می‌باشد. در حالی که اثرات سایر متغیرها معنادار بوده است. این ضرایب در شکل زیر نیز نشان داده شده است.



نمودار ۲- مدل ساختاری و ضرایب پارامترهای برآورد شده استاندارد



حمایت اجتماعی بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر حمایت اجتماعی، میزان کمیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج حمایت اجتماعی بر میزان کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که حمایت اجتماعی یک واحد افزایش یابد، کمیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۲۶/۳٪ افزایش خواهد یافت. حمایت اجتماعی بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر حمایت اجتماعی، میزان کیفیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج حمایت اجتماعی بر میزان کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که حمایت اجتماعی یک واحد افزایش یابد، کیفیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۴۲/۲٪ افزایش خواهد یافت. منابع بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر منابع، میزان کمیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج منابع بر میزان کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که منابع یک واحد افزایش یابد، کمیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۵۱/۳٪ افزایش خواهد یافت. منابع بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر منابع، میزان کیفیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج منابع بر میزان کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که منابع یک واحد افزایش یابد، کیفیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۵۰٪ افزایش خواهد یافت. آزادی بر کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر آزادی، میزان کمیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج آزادی بر میزان کمیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که آزادی یک واحد افزایش یابد، کمیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۴۲٪ افزایش خواهد یافت. آزادی بر کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر آزادی، میزان کیفیت خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد. بر مبنای این نتایج آزادی بر میزان کیفیت خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی گذاشته است و در صورتی که آزادی یک واحد افزایش یابد، کیفیت خلاقیت کارکنان به اندازه ۳۷٪ افزایش خواهد یافت. مقررات بین آزادی و خلاقیت کارکنان نقش کنترلی (تعدیلگری) دارد. بر اساس یافته‌های این فرضیه مشخص شد که مقررات تنها بر آزادی کارکنان تأثیر معناداری داشته است بطوریکه یافته‌های حاصل از مدل‌های معادلات ساختاری نشان داد که با افزایش متغیر مقررات، میزان آزادی کارکنان کاهش می‌یابد و در صورتی که مقررات یک واحد افزایش یابد، آزادی کارکنان به اندازه ۶۲٪ کاهش خواهد یافت. این در حالی است که تأثیر مقررات بر کمیت خلاقیت کارکنان و همچنین کیفیت خلاقیت کارکنان به لحاظ آماری معنادار نبوده است. به عبارت دیگر ایجاد تغییرات در مقررات سازمان، تأثیری بر خلاقیت کارکنان نداشته است.

پیشنهادات و راهکارهای کاربردی

- سیاست سازمان در راستای توسعه خلاقیت کارکنان تدوین گردد.
- جو سازمانی مناسبی به منظور ایجاد خلاقیت و توسعه آن بوجود آید.
- سازمان زمان کافی را به کارکنان خود اختصاص میدهد تا در راستای ایجاد خلاقیت تلاش نمایند.
- سازمان بودجه کافی را در صورت نیاز، به منظور ایجاد خلاقیت و توسعه آن در اختیار کارکنان قرار دهد.
- کنترل برنامه ایجاد خلاقیت و توسعه آن در اختیار کارکنان قرار گیرد.
- در زمان سازمانی به ایجاد و توسعه خلاقیت کارکنان بها داده شود.
- سازمان مقرراتی را در راستای ایجاد و توسعه خلاقیت مشخص نماید.
- سازمان مجموعه موضوعات مشترک را در راستای ایجاد و توسعه خلاقیت مشخص کند.
- سازمان روش عملیاتی استاندارد، برای ایجاد و توسعه خلاقیت کارکنان را فراهم آورد.

Analysis of the impact of environmental characteristics, social support and adequacy of organizational resources on employee creativity

Abstract:

In organizations, creativity is not only a need for competition, but also a vital factor for the survival of the organization. Various factors can potentially affect employee creativity. Factors that increase employee creativity. They are internal or external, each of which in turn can play a significant role. The purpose of this study is to measure the impact of environmental factors on the creativity of the employees of Azna Electrosard Company. The present study has a correlational and applied aspect that was conducted as a survey among Azna electro-cold employees in Tehran in 1397. The sampling method in this study is random. Given the total number of employees, which was approximately equal to 106, the sample size using the Cochran's formula was equal to 67 people. To collect information in this study, the Ye Huan (2017) questionnaire was used as a questionnaire. After confirming the validity of the questionnaire by a number of professors and experts in the field of organizational creativity, Cronbach's alpha was used to assess reliability using a sample of 27 people. The beginning of the study was 0.73. To analyze the data, correlation tests and structural equation modeling were used using SPSS and AMOS software version 21. Social support, resources, freedom, had a positive and significant effect on the quantity and quality of employees' creativity. The effect of regulations on employee freedom at the 5% error level was negative and significant, while the effect of regulations on the quantity of employees' creativity as well as regulations on the quality of employees' creativity was not significant. The present study showed that - employees' creativity is affected by environmental factors and the company should not withhold financial and non-financial support from employees in order to create and develop creativity, and also leave employees free to express their opinions and ideas.

Key words: Environmental characteristics, social support, adequacy of organizational resources, creativity of employees.

منابع

1. Algery R. (2011). *Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do*, California Management Review, 40(2011)39-58.
2. Anderson N. (2017). *The Reutilization of Innovation Research: A Constructively Review of the State-of-the- Science*, Journal of Organizational Behavior, 25(2017)147-173.
3. Armeli J., Katz D & Zhang L.(2013). *Innovation or Liquidate-are all organizations convinced-phased study into the innovation*, Management Decision, 37(2013)57-71.
4. Azadegan K. (2015). Factors affecting innovation management in Iranian construction companies, Business Strategies Management, 3: 23-41. [persian]
5. Bayat, H.(2014). Study and analysis of the effects of organizational culture on creativity and organizational innovation at the level of government organizations in Zanjan province, Master Thesis, Allameh Tabatabai University. [persian]
6. Brady C. (2016). *Success and failure factors of adopting SAP in ERP system implementation*, Business Process Management Journal, 11(2016)501-516.
7. Britz A. (2016). *Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire*, Creativity Research Journal, 13(2016)171-184.
8. Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2021). Workplace events and employee creativity: A multistudy field investigation. Personnel Psychology, 74(2), 211-236.

9. Chiang F. (2015). *The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*, International Journal of Hospitality Management, 31(2015)180-190.
10. Chiu W.M. (2015). *Enhancing commitment through work empowerment, engineering, construction and architectural management*, 14(2015)568-580.
11. Deconinck J.B.(2017). *The effect of organizational justice, Perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employee's level of trust*, Journal of Business Research, 63(2017)1349-1355.
12. Drazin R & Glynn M.A.(2016). *Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sensemaking perspective*, Academy of Management Review, 24(2016)286-307.
13. Ebrahimi R. (2011). Strategies to strengthen innovation and prosperity in the organization, Quarterly Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry, 3: 67-96.[persian]
14. Gautam T Wagner U.(2016). *Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts*, Asian Journal of Social Psychology, 7(2016)301-3015.
15. Gryskiewicz N.D. (2017). *The creative environment scales: work environment inventory*, Creativity Research Journal, 2(2017)231-253.
16. Haghi R. (۲۰۱۷). Ranking of individual and organizational factors affecting creativity through Topsis technique, Master Thesis, University of Tehran.[persian]
17. Herron M & Lazenby J. 2018. *Assessing the work environment for creativity*, Academy of management Journal, 39(2018)1154-1185.
18. Jiang Y. (2016). *Towards the unification of critical success factors for ERP implementations*, Proceedings of the 10th Annual Business Information Technology (BIT) Conference, 44(2016)467-478.
19. Jokar, A. (2012). The relationship between knowledge management and creativity among librarians of Shiraz University Libraries, Health Information Management, 9: 24224-232
20. Kazaie E.2012. creativity and innovation; Definition and Concepts and its Management, Lean Entrepreneur, 6: 10-21 .[persian]
21. Kumar V.(2016). *Enterprise resource planning systems adoption process: a survey of canadian organizations*, International Journal of Production Research, 40(2016)509-523.
22. Lawrence P & Lorsh J. (2017). *Organization & environment: Managing differentiation & integration*, Cambridge, Mass: Harvard University, 257P.
23. Leu J.(2018). *Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender*, Creativity and Innovation Management, 13(2018)-187-196.
24. Loong A.C & Leong Y. (2016). *Measuring ERP system success: a respecification of the delone and Mclean's Is success model*, Paper Presented at the symposium on Progress in information & Communication Technology, 48(2016) 571-589.
25. Mardani Boldaji A., Sedighi, Farhadian, H. (2021). Evaluation and analysis of the social exchange model of creativity in the Ministry of Jihad Agriculture. Journal of Environmental Science and Technology, 23 (4), 36-51.[persian]
26. Mahbobi T.(2013). Pathology of Creativity and Innovation in the University, Islamic University Quarterly, 12: 23-43.[persian]
27. Mehdian Bahnemiri; Pious, Massoud. (2021). Spatial distribution analysis of the dimensions of creative tourism pragmatics (Case study of Golestan cities). Scientific Journal of Geography and Planning.[persian]
28. Mahdavian F; Rasooli R(۲۰۱۲). Examining the external factors and intermediaries affecting the creativity of the employees of the National Iranian Oil Company, Master Thesis, Payame Noor University of Tehran, Faculty of Accounting and Management[persian].

29. Menon J & Baharadwaj K.L. (2016). *Innovation overview and future challenges*, European Journal of Innovation Management, 7(2016)21-29.
30. Meyer J.P. 2015. *The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization*, Journal of occupational psychology, 63(2015)1-18.
31. Mohammadi H, Amiri Y. (2013). Identifying and explaining the factors affecting the acceptance of information technology innovation in government organizations with a structural equation modeling approach, Information Technology Management, 5: 84-99.[persian]
32. Mokouya E, Kaewchur O & Phusavat K. (2013). *Mediating role of knowledge sharing on information technology and innovation*, Proceeding of 2013 International Conference on Technogy Innovation and Industrial Management, Phuket, Thailand, 29(2013)179-188.
33. Nejad Irani F. (2013). The study of the position of creativity and innovation in the organizational structure of Tabriz Industrial Company X, Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences, Urmia University, 4: 44-66.[persian]
34. Pastor J & Esteves J. (2015). *Enterprise resource planning: Implementation procedures and critical success factors*, European Journal of Operational Research, 146(2015)241-257.
35. Porter L.M. (2017). *The measurement of organizational commitment*, Journal of vocational Behavior, 14(2017)224-247.
36. Prater Y. (2010). *Factors leading to innovation: A study of manager's perspectives*, Creativity Research Journal, 11(2010)295-307.
37. Rahimi Pardaniani, ghorbanian. (2021). Relationship between job demands and workplace rudeness in the employees of an industrial company: The role of mediating emotional fatigue and moderating perceived organizational support. Occupational Medicine Quarterly, 13 (1), 24-33 .[persian]
38. Randel H, Karadal H & Saygin M. (2012). *The effect of information technology on innovation abilities: A research on smes*, Proceedings of 2011 International Conference on Eurasian Economies,9(2012)396-399.
39. Robinson R.N.S, Beesley L.G.(2010). *Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs*. Tourism Management,31(2010)765-776.
40. Scott S.G & Bruce R.A. (2016).*Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace*, Academy of Management Journal, 37(2016)580-607.
41. Shapiro J. (2016). *The reciprocal relationship between psychological contract fulfillment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85(2016)277-299.
42. Siegel M, William F. (2017). *Measuring the Perceived support for innovation in organizations*, Journal of Applied Psychology, 63(2017)553-562.
43. Wayne H.A. (2017). *Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism*, Journal of Managerial Psychology, 23(2017)54-72.
44. Witt L & Beorkrem M.N. (2018). *Climate for creative productivity as predictor of research usefulness and organizational effectiveness in an R & D organization*. Creativity Research Journal, 2(2018)30-40.
45. Yang, Y., Li, Z., Liang, L., & Zhang, X. (2021). Why and when paradoxical leader behavior impact employee creativity: Thriving at work and psychological safety. Current Psychology, 40(4), 1911-1922.
46. Yeh S.S & Huan T.C. (2017). *Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants*, Tourism Management, 58(2017) 119-131.

47. Zarghami H; jafari M; Brotherhood p.(2012). Investigating the Relationship between Creativity and Motivation of Individuals for Innovation in Research Organizations: A Case Study at the Research Institute of Intelligent Signal Processing, Quarterly Journal of Innovation and Creativity in the Humanities, 4: 63-37.[persian]
48. Zhang Z & Lee M.K. (2017). *A framework of ERP systems implementation success in china: an empirical study*, Informational Journal of Productional Economics, 98(2017)56-80.