



بررسی نقش درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان در سازمان (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان داراب)

الهه عوض زاده^۱ - عبدالمجید کرمی^۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی نقش درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان است که در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان داراب، بررسی شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع تحلیلی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان داراب بوده که تعداد آنها برابر ۱۸۸ نفر است؛ که با استفاده از جدول مورگان و نمونه گیری تصادفی - طبقه ای تعداد ۱۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده که عبارت اند از پرسشنامه درگیری شغلی و پرسشنامه خلاقیت که هر دو استاندارد است. در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نمونه ها از روش های آمار توصیفی (درصد، فراوانی) و در سطح آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون - معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)) و برای انجام این عملیات از نرم افزار آماری spss 18 و pls استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد مؤلفه های درگیری شغلی برافزایش خلاقیت تأثیر معنی داری دارند.

کلیدواژه ها: درگیری شغلی، خلاقیت، کارکنان، سازمان جهاد کشاورزی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - مالی، دانشگاه یزد، گروه مدیریت، یزد، ایران، استاد مدعو دانشگاه پیام نور داراب.

avazzadeh2009@yahoo.com (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مهندسی مکانیک، دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر، گروه مکانیک، بوشهر، ایران، سرپرست بهره برداری پالایشگاه ۴

آم پارس جنوبی. amk.majid@yahoo.com

مقدمه

درگیری شغلی عاملی اصلی در بهبود نگرش، رفتار، عملکرد و بهره‌وری کارکنان است. مدیران می‌توانند از طریق ایجاد درگیری شغلی در کارکنان عملکرد سازمان را بهبود بخشند و حتی به مزیت رقابتی دست یابند. وقتی کارکنان در شغل خود درگیر باشند، رفتارهای مثبت بروز می‌دهند به طوری که هم منافع خودشان تأمین شود هم منافع سازمان. کارکنان درگیر به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند و عملکردشان بهتر از کارکنانی خواهد بود که درگیری شغلی ندارند. همچنین، کارکنانی که درگیری شغلی زیادی دارند، کار خود را معنادارتر و راضی‌کننده‌تر از دیگران درک می‌کنند این‌که رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران خواهند داشت (رنگریز و رضایی، ۱۳۹۴). از طرفی دیگر کارکنانی که در سازمان درگیری شغلی دارند مسئولیت‌پذیرتر و از خلاقیت بالاتری برخوردارند. از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده، مفهوم درگیری شغلی است، در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش درگیری شغلی نام دارد. فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی را دارا است، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد و فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگی‌اش چیزهای دیگر را به‌عوض شغلش مهم می‌داند (از جمله خانواده، سرگرمی و...). درگیری شغلی توسط نودال و کویر (۱۹۶۵) به‌عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است (یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰). درگیری شغلی به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می‌کند، در میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی

واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند. الانکوماران (۲۰۰۴) به نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است و طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲) درگیری شغلی به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد (میر هاشمی، شریفی و ثابتی، ۱۳۸۸). درگیری شخصی در نقش‌های شغلی را به‌عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده‌اند و در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (باین و بولس، ۱۹۹۶، به نقل از فیض آبادی فراهانی و میر هاشمی، ۱۳۸۸).

درگیری شغلی کلید انگیزش کارکنان و ارزشی بنیادی برای کمک به سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی است. بسیاری مدیران معتقدند که کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به کارکنان دیگر از شغل خود رضایت بیشتری دارند و انرژی بیشتر برای انجام کارهایشان صرف می‌کنند. وقتی که سازمان می‌خواهد محیطی مثبت را ایجاد کند که بر پایه‌ی اعتماد بالا، خدمات بسیار عالی به مشتریان، کار تیمی خوب، عملکرد عالی کارکنان باشد باید کارکنانی داشته باشد که مشارکت و درگیری بالایی در کار خود داشته باشند (تنگ، ۲۰۱۰). در حال حاضر در سیستم مدیریتی نیز درگیری شغلی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر پیامدهای فردی و سازمانی محسوب می‌شود. به طوری که درگیری شغلی بالا می‌تواند کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به دنبال داشته باشد (لامبرت، ۲۰۱۲).

تورنس، خلاقیت را به‌عنوان نوعی مسأله‌گشایی مدنظر قرارداده‌است. به نظر وی تفکر خلاق مختصر عبارت است از فرایند حس کردن مسائل یا کاستی‌های موجود در اطلاعات، فرضیه‌سازی درباره حل مسائل و رفع کاستی‌ها، ارزیابی و آزمودن فرضیه‌ها، بازنگری و

درگیری شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد تأثیر بگذارد (باکر، ۲۰۱۱).

درگیری شغلی از طریق افزایش مهارت‌های وظیفه‌ای و انگیزش درونی می‌تواند سبب افزایش خلاقیت فردی شود. همان‌طور که قبلاً اشاره شد افرادی که درگیری شغلی بالا دارند، تلاش بیشتری می‌کنند و در مقابل مشکلات استقامت بیشتری دارند. ای افراد وقتی با مشکل یا مانعی روبه‌رو می‌شوند، ناامید نمی‌شوند، بلکه تلاش خود را ادامه می‌دهند تا راهی برای حل مشکل پیدا کنند (دمیر و کورپانزو، ۲۰۱۰).

بر مبنای نظریه روح خدایی، خلاقیت از خدا به سمت انسان نزول می‌یابد و توزیعی جهانی ندارد. بر این مبنای برخی از افراد سهم بیشتری نسبت به بقیه می‌برند، اما این نظریه زمانی که تفکر علمی غالب است، نامناسب بوده و ما باید به دنبال شواهد متقاعدکننده‌تری باشیم (پیرخائفی، ۱۳۸۷).

بر اساس شواهد تاریخی، برخی از مؤلفین همچون لومبروزو نتیجه گرفتند که خلاقیت و دیوانگی دست در دست هم دارند. افرادی که خیلی خلاق هستند تا حدی رفتارشان نابهنجار و حتی دیوانه‌وار تعبیر می‌شود. با این حال، یافته‌ها پایه عینی و پژوهشی ندارند (پیرخائفی، ۱۳۸۷). در نظریه آفرینش‌گری به‌عنوان نبوغ شهودی، آفرینش‌گری^۳ شکلی گسترش‌یافته از شهود است. آفرینش‌گر، گرچه دیگر نابهنجار و یا بیمار تلقی نمی‌شود، اما هنوز شخصی نادر و از گونه متفاوتی است. چنین شخصی در خلال کنش خلاق، آنچه را که دیگران فقط به‌طور استدلالی و در درازمدت درمی‌یابند، بلافاصله و مستقیماً درک می‌کند؛ بنابراین، آفرینش‌گری را نمی‌توان به‌طور کلی آموزش داد، زیرا غیرقابل‌پیش‌بینی، غیرعقلانی و محدود به معدودی افراد غیرعادی است (نلر، ۱۳۸۰). نظریه تداعی‌گرایی را می‌توان در این اصل خلاصه کرد که اندیشیدن عبارت است از: «مرتبط نمودن ایده‌های ناشی از تجربه». بنابر قوانین فراوانی^۴، تازگی^۵ و

باز آزمایشی آن‌ها و سرانجام انتقال نتایج به دیگران (سیف، ۱۳۹۲).

از دیدگاه برخی از محققان از جمله بارون^۲ (۲۰۰۳)، خلاقیت سازه‌ای است که با مؤلفه‌های هیجانی و شناختی درهم‌آمیخته است. استنبرگ (۱۳۸۷) نیز بیان می‌کند که خلاقیت مفهومی تک‌وجهی نیست و معتقد است که توانایی‌های چندبعدی شناختی و هیجانی عامل پیدایی خلاقیت‌اند. خلاقیت، توانایی و قدرت ایجاد فکر و یا ایده جدید و نو است، البرشت (۲۰۰۳)، خلاقیت و نوآوری و وجه تمایز آن‌ها را به این صورت، مطرح کرده است که خلاقیت یک فعالیت ذهنی و عقلانی برای به وجود آوردن ایده جدید و بدیع است، حال این‌که نوآوری، تبدیل خلاقیت به عمل و یا نتیجه است، او نوآوری را عملیات و مراحل موردنیاز برای نتیجه‌گیری یک فکر بکر و واقعیت جدید می‌داند و از این زاویه شخص خلاق، ممکن است نوآور نباشد ولی افراد نوآور غالباً خلاق‌اند (مشبکی و همکاران، ۱۳۷۸: ۷۴).

درگیری شغلی از طریق افزایش مهارت‌های وظیفه‌ای و انگیزش درونی می‌تواند سبب افزایش خلاقیت فردی شود. همان‌طور که قبلاً اشاره شد افرادی که درگیری شغلی بالا دارند، تلاش بیشتری می‌کنند و در مقابل مشکلات استقامت بیشتری دارند. این افراد وقتی با مشکلی روبه‌رو می‌شوند، ناامید نمی‌شوند، بلکه تلاش خود را ادامه می‌دهند تا راهی برای حل مشکل پیدا کنند.

افرادی که درگیری شغلی زیادی دارند، علاوه برداشت وابستگی عاطفی به شغل خود، تلاش جسمی و فکری زیادی هم برای انجام دادن وظایف شغلی خود اختصاص می‌دهند اما کسانی که درگیری شغلی اندکی دارند، دل‌بستگی و علاقه اندکی به شغل خود دارند، ضمن اینکه تلاش فکری و فیزیکی اندکی صرف انجام دادن وظایف شغلی می‌کنند. لذا می‌توان انتظار داشت

توان بالا قادرند در مقایسه با کارکنان دیگر انرژی و تلاشی بیشتر صرف کار خود کنند همچنین، دلیل دل‌بستگی عاطفی و اشتیاقی که نسبت به کار خود دارند، قادرند چالش‌ها و مشکلات کاری را راحت‌تر تحمل کنند و به‌ندرت احساس خستگی و ناامیدی می‌کنند؛ بنابراین، می‌توانند در یک بازه زمانی مشخص عملکردی بهتر نسبت به کسانی که درگیری شغلی اندکی دارند، نشان دهند (دمریتی و همکاران، ۲۰۱۱).

بنابراین، با توجه به چالش‌برانگیز بودن خلاقیت و داشت انگیزه درونی قوی می‌توان انتظار داشت افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند، در مقایسه با کسانی که درگیری شغلی اندکی دارند، خلاقیت بیشتری داشته باشند. در ذیل به چند پیشینه تحقیق اشاره می‌شود:

حسینی توابع و مهدی زاده، (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر درگیری شغلی در رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گری ابعاد توسعه منابع انسانی پرداختند. داده‌ها از یک نمونه‌ی ۸۰ نفری از جامعه آماری ۱۳۰ نفری از کارکنان و سرپرستان شرکت خودروسازی جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای WarpPLS و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری در سطح $p < 0.5$ داشته و همچنین نقش تعدیل‌گری ابعاد توسعه انسانی مورد نیز تأیید قرار گرفت. بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهادها پژوهشی و کاربردی داده می‌شود که از مهم‌ترین آن می‌توان گفت که پژوهش‌های آتی در یک زمینه فرهنگی متفاوت انجام گرفته و همچنین به سازمان‌ها توصیه می‌گردد که با کارکنان خود عادلانه‌تر رفتار نموده و حمایت صادقانه‌ای برحسب فرصت‌های توسعه و رفاه کارکنان هم از طرف سازمان و هم از طرف سرپرستان برای آن‌ها فراهم گردد

در تحقیقی طولی‌ای و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی ابژه‌ی درگیری شغلی با عدالت سازمانی در کارکنان صداوسیما استان ایلام پرداختند. جامعه پژوهش

وضوح^۱، هر قدر که دو ایده بیشتر و تازه‌تر و واضح‌تر باهم مربوط باشند، وقتی که یکی از آن‌ها به ذهن می‌رسد، به احتمال زیاد دیگری نیز آن را همراهی می‌کند. بنا بر نظریه تداعی‌گرایی، ایده‌های جدید از ایده‌های قدیم و به‌وسیله فرآیند آزمون و خطا پدید می‌آید. شخص هنگام روبرو شدن با مسئله‌ای، ترکیبی از ایده‌ها را یکی پس از دیگری فرامی‌خواند تا آرایشی برای راه‌یابی بیابد. این ترکیب، ایده تازه‌ی او را تشکیل می‌دهد. تفکر تازه، به معنای جدا کردن ایده‌های قبلی از زمینه و ترکیب کردن آن به‌منظور تشکیل فکری بکر است. چنین تفکری، ارتباطات موجود را نادیده گرفته و ارتباطاتی مخصوص به خود خلق می‌کند. ایده‌های تازه کودکی خلاق را به‌سختی می‌توان به ارتباطات بین ایده‌های ناشی از تجارب گذشته او نسبت داد (نلر^۲، ۱۹۸۶). به نظریه روان‌کاوی فروید، خاستگاه آفرینش‌گری در تعارضی است که در ذهن ناخودآگاه (من) وجود دارد. ایده‌های ابداع‌شده در ناخودآگاه، باید به‌وسیله‌ی من و فرامن مورد بررسی قرار گیرد و اگر این ایده‌ها از طریق من یا فرامن رد شوند یا کاملاً سرکوب شوند، به شکل رفتارهای روان‌نژند (نوروتیک) که ناشی از تعارضات حل‌نشده است، ظهور می‌کند. ولی اگر پذیرفته شوند و به خودآگاه راه پیدا کنند در این حالت، اگر من یا فرامن بیش‌ازحد گزینشی (انتخاب‌کننده) عمل کنند، ایده‌های خلاق کمتری به خودآگاه وارد می‌شوند و اگر انتخاب‌کننده نباشند، سیلابی از ایده‌های ابداعی تولید می‌شوند که بیشتر این ایده‌ها غیرعملی هستند، شخص خلاق، درواقع میزان را کم کرده و اجازه «بر روی نهاد کنترل» خود می‌دهد اندیشه‌های آزاد خیز ناخودآگاه بروز داده شوند یعنی تکانه‌های خلاق از سطح ناخودآگاه به سطح خودآگاه آیند (کفایت، ۱۳۷۳). طبق نتایج تحقیقات گذشته، انگیزش درونی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان است. افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند، به دلیل داشت انگیزش درونی و

حوزه بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره‌ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخوردها تأکید کرده‌اند (میر هاشمی، ۱۳۸۷).

درجه‌ای که فرد به‌صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می‌سازد. (ویکراماسینگ، ۲۰۱۱، میر هاشمی ۱۳۸۷)، درگیری شخصی در نقش‌های شغلی را به‌عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده است. اتکینسون و لیتوین (نقل از لیتینگر، ۱۹۸۲)، معنای درگیری شغلی را ویژگی ثابتی می‌دانند که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه درگیری ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد، اما درعین حال نمی‌توان اهمیت و نقش زمینه‌ها و استعدادها را نادیده گرفت (مانند انگیزه‌ی پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند را نادیده گرفت. (میر هاشمی، ۱۳۸۷). طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲) درگیری شغلی، به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد (کلانتری، قورچیان، شریفی و جعفری، ۱۳۹۰). عسگری و پور تراب در پژوهشی، درگیری شغلی را به دل‌بستگی شغلی تعبیر می‌کند و این متغیر را میزان همانندسازی کارکنان با شغلشان تعریف می‌کنند. درگیری شغلی به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می‌کند. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید در مورد تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم (میر هاشمی و شریفی، ۱۳۸۹). درگیری شغلی توسط لودال و کیجر (۱۹۶۵) به‌عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است، درحالی‌که بیگانگی شغلی به‌عنوان قطب مخالف آن و مشتمل بر فقدان در ضوابط فردیت، بیگانگی از محیط کاری نگریسته می‌شود (کانونگو، ۱۹۸۲؛ به نقل از یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی،

شامل کلیه کارکنان سازمان صداوسیما استان ایلام و نمونه تحقیق شامل ۱۶۹ نفر است که به‌وسیله فرمول کوکران در سال ۱۳۹۱ انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) است. نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون خطی نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته و نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان داد که بعد عدالت مرادده‌ای در بهترین حالت قرار دارد و دارای بیشترین امتیاز است و بعد عدالت توزیعی در بدترین حالت قرار دارد و دارای کمترین امتیاز است و عدالت رویه‌ای جایگاه متوسط را دارد.

رنگریز و رضایی (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر صدای کارمند بر خلاقیت و عملکرد کارکنان با میانجی‌گری درگیری شغلی پرداختند. طبق نتایج این پژوهش، صدای کارمند بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، نتایج، نشان داد درگیری شغلی هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم، از طریق خلاقیت بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

خنیفر و همکاران (۱۳۸۹) دریافتند بین عدالت سازمانی و درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. باکر و زانتوپولیو (۲۰۱۳) در تحقیقی مشاهده کردند درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ریچ و همکاران (۲۰۱۰) درگیری شغلی به‌طور مستقیم بر عملکرد و خلاقیت کارکنان آتش‌نشانی تأثیر مثبت دارد. گنگ و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای دریافتند که درگیری شغلی بر عملکرد کارکنان فروش تأثیر مثبت دارد.

به اعتقاد پیتز دراکر، موفقیت سازمان‌ها در عصر حاضر به قابلیت مدیریتی مدیران در سازمان‌ها وابسته است. در دهه اخیر، مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و مدیریت بوده است و پژوهشگران این

یک شخص برای موفقیت سازمان، کمک مهمی را انجام می‌دهد، شانس برقراری سرعت پیشرفت در کار خود و خودمختاری که منجر به قوی شدن درگیری شغلی می‌شود، ویکرت (۱۹۵۱) بیان می‌کند که نوع مشارکت در درگیری شغلی می‌تواند با پرسش از کارمند اندازه‌گیری شود: درجه‌ای که او احساس می‌کند به‌طور فعال در کارش شرکت می‌کند (ویکراماسینگ و ویکراماسینگ، ۲۰۱۱). درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آل پورت (۱۹۴۳) نقل از براون، (۱۹۹۶) نوعی بازخورد شغلی است و درعین حال، ویلکینسون، داندون و گراگولیس (۲۰۰۷)، معتقدند که اکثر پژوهش‌ها در مورد درگیری شغلی در سازمان‌های بزرگ تحقیق‌یافته‌اند. درگیری شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که فرد شرکت در شغل خود را برای رفع نیازهای مانند اعتبار، عزت‌نفس، استقلال، (آپورت، ۱۹۴۳، به نقل از کنگ بون، ۲۰۰۷) و درجه‌ای که کارمند عملکرد شغلی خود را به‌عنوان مرکزی برای مفهوم خود یا اعتمادبه‌نفس درک می‌کند (فرانس و کان، ۱۹۶۲، به نقل از کنگ بون، ۲۰۰۷). درگیری شغلی نیز می‌تواند به‌عنوان نفس فرد در ارتباط با کار تعریف شود (کانونگو، ۱۹۸۲، به نقل از کنگ بون، ۲۰۰۷). صالح و هوزک (۱۹۷۶) در توضیح و تفسیر درگیری شغلی توسط آلپورت بیان می‌کنند که درگیری شغلی درجه‌ای است که یک کارمند در سرکارش شرکت می‌کند و با نیازهایی مانند حیثیت و اعتبار، احترام به خود، خودمختاری و حرمت نفس برخورد می‌کند (ویکراماسینگ و ویکراماسینگ، ۲۰۱۱).

بنابراین مسئله اصلی تحقیق حاضر عبارت است از: بررسی نقش درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان داراب و آیا این متغیرها تأثیر معناداری برهم دارند؟

درگیری شغلی درجه‌ای است که فرد شاغل درک می‌کند همکارانش خودشان را وقف شغلشان کرده‌اند. در حقیقت، شاغلینی که درگیری شغلی دارند، استرس کم‌تری را تجربه می‌کنند و از شغلشان رضایت بیشتری دارند (باین و بولس، ۱۹۹۶؛ به نقل از یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰). درگیری شغلی یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به‌عنوان یک واکنش روان‌شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است (میر هاشمی و حنیفی، ۱۳۹۰). درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود، توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شافلی، سالاونوا، گنزالز - روما و باکر، ۲۰۰۲، به نقل از فیض آبادی فراهانی و میر هاشمی، ۱۳۹۰). برخی از پژوهشگران برای نمونه، (ریوه و اسمیت، ۲۰۰۱) بر این باورند که مؤلفان، درگیری شغلی را همواره به‌عنوان:

الف (مفهومی که شخص طی آن هویتی روان‌شناختی مرتبط با کار را شکل می‌دهد یا کار را به‌عنوان عاملی مهم در ارائه تصویر کلی از خود در نظر می‌گیرند .

ب) درونی کردن ارزش‌های مربوط به خوب بودن کار یا اهمیت آن از لحاظ ارزشمندی شخص. پ) میزان اثرگذاری عملکرد کاری شخص بر عزت‌نفس تعریف می‌کنند. از این رو، دستیابی به یک تعریف منفرد میسر نمی‌شود (به نقل از میرهاشمی و حنیفی، ۱۳۹۰).

گورین و همکارانش نشان دادند که درگیری شخصی در سرکار بستگی به حدی دارد که یک فرد میزانی خود بیانگری و شکوفایی (تحقق بخشی) را در کارش جست‌وجو می‌کند. همان نوع از درگیری شغلی توسط ویکرت (۱۹۵۱) و باس (۱۹۶۵) پیشنهاد شد که بیان می‌کنند که موقعیت تصمیم‌گیری شغلی، احساسی که

روش تحقیق

اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی تأثیر درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان.

اهداف فرعی

(۱) بررسی تأثیر مؤلفه ازخودگذشتگی (فداکاری) برافزایش خلاقیت کارکنان.

(۲) بررسی تأثیر رضایت از کار برافزایش خلاقیت کارکنان.

(۳) بررسی تأثیر توان (قدرت) برافزایش خلاقیت کارکنان.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه کلی: بین درگیری شغلی و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی اصلی

فرضیه کلی: درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان اثر مستقیم و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

(۱) مؤلفه ازخودگذشتگی (فداکاری) برافزایش خلاقیت کارکنان اثر مستقیم و معناداری دارد.

مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای مستقل

درگیری شغلی
ازخودگذشتگی (فداکاری)
رضایت از کار
توان (قدرت)

متغیر وابسته

افزایش خلاقیت

(۲) مؤلفه رضایت از کار برافزایش خلاقیت کارکنان

اثر مستقیم و معناداری دارد.

(۳) مؤلفه توان (قدرت) برافزایش خلاقیت کارکنان

اثر مستقیم و معناداری دارد.

جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد سازمان جهاد کشاورزی شهر داراب بوده که تعداد آن‌ها برابر ۱۸۸ نفر می‌باشد. از بین جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. روش تحقیق حاضر توصیفی-تحلیلی می‌باشد.

روش‌ها و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

در پژوهش حاضر روش‌های گردآوری اطلاعات عبارت‌اند از: مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (ایترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر؛ استفاده از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات برای دستیابی به داده‌های موردنظر.

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات نیز شامل دو پرسشنامه: خلاقیت عابدی و پرسشنامه درگیری شغلی می‌باشد.

۱. پرسشنامه خلاقیت عابدی

در این پژوهش برای اندازه‌گیری خلاقیت از آزمون خلاقیت جمال عابدی که شامل ۶۰ ماده سه گزینه‌ای است، استفاده شده که خلاقیت را در ۴ بعد سیالی (۱۶ سؤال)، انعطاف‌پذیری (۲۲ سؤال)، بسط (۱۱ سؤال) و ابتکاری (۱۱ سؤال) می‌سنجد و مجموع نمرات این ابعاد نشان‌دهنده نمره کلی خلاقیت است، استفاده شده است که گزینه الف=۰، ب = ۱، ج = ۲ امتیاز تعلق می‌گیرد (دریجانی، ۱۳۹۲).

پایای و روایی

عابدی (۱۳۷۲) ضریب پایایی بخشهای سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط را که از طریق باز آزمایی به دست آمده است، به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴ و ۰/۸۰ گزارش می‌کند. (به نقل از مومچی، ۱۳۹۱).

۲- پرسشنامه درگیری شغلی

برای سنجش درگیری شغلی پرسشنامه لاداهل و کجنر (۱۹۹۹) به کار گرفته شده که سه بعد فداکاری، رضایت از کار، توان را می‌سنجد.

پایایی و روایی

ریچ و همکاران ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۷ گزارش نموده است، نیز پایایی و روایی آن به ترتیب برابر ۰/۸۳ و ۰/۸۸ به دست آورد. (محمودی، ۱۳۹۳).

ضریب پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ بوده است و روایی ابزار مورد تأیید اساتید و متخصصان قرار گرفته است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲).

بنابراین به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار 18Spss انجام گردیده است. به این اساس مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی متغیرهای تحقیق در پرسشنامه درگیری شغلی ۰/۸۱۷ و در پرسشنامه خلاقیت ۰/۸۷۹ به دست آمد.

الف. ماتریس همبستگی

از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

با توجه به نتایج جدول (۱) ملاحظه می‌شود که از میان متغیرهای برونزا (مؤلفه‌های درگیری شغلی) بیش از خودگذشتگی (۰/۲۸)، رضایت از کار (۰/۴۸)، توان (قدرت) (۰/۵۷) و کاربرد دانش (۰/۶۴) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را خلاقیت کارکنان را دارا می‌باشند؛ که تمامی این ضرایب از نظر آماری در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار هستند.

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول (۲) گزارش شده نشان‌دهنده مطلوب بودن برازش مدل می‌باشد که با توجه به مقادیری که در جدول ذکر شده همه مدل‌ها برازش مطلوبی دارند.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱ از خودگذشتگی فداکاری)	۱			
۲ رضایت از کار	۰/۴۵xx	۱		
۳ توان (قدرت)	۰/۳۴xx	۰/۳۸xx	۱	
۴ خلاقیت	۰/۲۸xx	۰/۴۸xx	۰/۵۷xx	۱

xx P < ۰/۰۵

جدول ۲: خلاصه برازش مدل برای سازه‌های تحقیق

سازه	کلی مربع	GFI	AGFI	RMS EA
از خودگذشتگی	۷/۶۵	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۰۵۶
رضایت از کار	۴/۲	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۰۵۱
توان	۵/۲۱	۰/۸۹	۰/۹۸	۰/۰۶۴
خلاقیت	۸/۸۴	۰/۸۸	۰/۹۹	۰/۰۷۵۴

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیات	پارامتر استاندارد شده	t
اثر مستقیم درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان:	۰/۶۲	۷/۸۷
اثر مستقیم از خودگذشتگی برافزایش خلاقیت کارکنان:	۰/۴۲	۳/۴۱
اثر مستقیم رضایت از کار برافزایش خلاقیت کارکنان:	۰/۵۱	۳/۳
اثر مستقیم توان (قدرت) برافزایش خلاقیت کارکنان:	۰/۵۷	۴/۱۰

$\times P < 0/05$

شهرستان داراب است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد ابعاد درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان اثر مستقیم و معناداری دارد.

در پژوهش‌های گذشته محققان ادعا کرده بودند درگیری شغلی می‌تواند به کسب مزیت رقابتی منجر شود. یافته‌های پژوهش حاضر تا حدی زیاد بر ادعای محققان صحنه می‌گذارد چون اولاً نشان داد درگیری شغلی سبب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. درگیری شغلی کلید انگیزش کارکنان و ارزشی بنیادی برای کمک به سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی است. بسیاری از مدیران معتقدند که کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به کارکنان دیگر از شغل خود رضایت بیشتری دارند و انرژی بیشتر برای انجام کارهایشان صرف می‌کنند (تنگ، ۲۰۱۰).

وقتی که سازمان می‌خواهد محیطی مثبت را ایجاد کند که بر پایه‌ی اعتماد بالا، خدمات بسیار عالی به مشتریان، کار تیمی خوب، عملکرد عالی کارکنان باشد باید کارکنانی داشته باشد که مشارکت و درگیری بالایی در کار خود داشته باشند. نکته‌ای که برای ارتقای میزان درگیری شغلی کارکنان باید به آن توجه شود این است که سازمان کارکنان خود را با دید یک انسان ببیند نه یک

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم مؤلفه‌های درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان از روش تحلیل مسیر (روش معادلات ساختاری) استفاده شده است.

در این قسمت با توجه به نتایج جدول (۳) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تأیید فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌پردازیم. در ادامه جدول ۶ مربوط به اثرات مستقیم آورده می‌شود.

با توجه به نتایج جدول (۳) ملاحظه می‌شود که اثر مستقیم متغیر درگیری شغلی و مؤلفه‌های درگیری شغلی (از خودگذشتگی، رضایت از کار، توان) برافزایش خلاقیت کارکنان به ترتیب برابر (۰/۶۲، ۰/۴۲، ۰/۵۱، ۰/۵۷) و با توجه به مقدار (t) به ترتیب (۷/۸۷، ۳/۴۱، ۳/۳، ۴/۱۰) در سطح (p < 0/05) معنادار است؛ بنابراین تمام فرضیات پژوهش در ارتباط با اثر مستقیم برافزایش خلاقیت کارکنان تأیید می‌گردد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش درگیری شغلی برافزایش خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

Reference

- 1-Amabile, T.M. (1998). A model of creativity and innovation in organization in B.M Applied Psychology, 67, 341 – 349.
- 2-Bakker, A. B. Xanthopoulou, D. (2013). "Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement". The International Journal of Human Resource Management, 24(14), 2760-2779.
- 3-Gong, Y. Huang, J. C. Farh, J. L. (2009). "Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy". Academy of Management Journal, 52, 765-778.
- 4-Hosnitavabeh, A.Mahdizadeh, R. (2014). The impact of job involvement in organizational citizenship behavior moderator role of Human Resource Development, Second National Conference Strategies to improve issues management, accounting and engineering in organizations, Gachsaran, Islamic Azad University of Gachsaran.
- John M. Ivancevich & Michael T. Matteson, OP. Cit, PP. 568-69.
- 5-Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement Journal of Kefayat, M. (1995). The relationship between parenting style and attitude with creativity and the relationship between creativity and intelligence and academic achievement Thesis School of Education and Psychology Arshd. astad Help Hussein Shokrkon. Martyr Beheshti University.
- 6-Khanifar, H. Amiri, A; N. Hndqy, Ch. Ahmadi, A. Hossinifard, H. (2011) engaging in work and its relationship with organizational justice in the context of social exchange.
- 7-Lambert EG, Pauline EA. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement an exploratory study among jail staff. Criminal Justice and Behavior; 39(3): 264.
- 8-Mohammadi.N. (2006). Creativity in management, strategy, No. 161, pp. 18-14.
- 9- Moshabaki, A. Tymornzhad, K. (2009). Strategic and operational approach to organizational change management (management of innovation and design). Tehran: the board of the author.
- 10- Pirkhaefi, A.S. (2009). Fosters creativity (principles and values), Hzareh Phoenix Press, second edition.
- 11- Rahdarei, M. (2014). Investigate the relationship between personality, creativity and entrepreneurial thinking style organizations active in the health sector. End

ماشین و مدیران سازمان باید به این نکته توجه کنند که به‌وسیله همین کارکنانشان است که می‌تواند به اهداف سازمان برسند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۲).

گنگ و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که خلاقیت بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. ریچ و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند درگیری شغلی به‌طور مستقیم بر عملکرد کارکنان آتش‌نشانی تأثیر مثبت دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش باکر و زانتوپولیو (۲۰۱۳)، حسنی و مهدی زاده (۱۳۹۲) و رنگریز و رضایی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. از آنجاکه درگیری شغلی سبب ایجاد انگیزش درونی برای به‌کارگیری انرژی، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌شود پیشنهاد می‌گردد:

- به‌کارگیری رویه‌هایی که امکان تقویت درگیری شغلی را ایجاد می‌کند، اهمیتی خاص دارد بنابراین، مدیران منابع انسانی و سایر مدیران ارشد سازمان‌ها باید توجه کافی به آن داشته باشند اگر کارکنان مایل نباشند انرژی و تخصص خود را در جهت اهداف شغلی و سازمانی به‌کارگیرند، نه تنها اهداف محقق نمی‌شوند، حتی ممکن است ای انرژی و تخصص در جهت خلاف اهداف کار گرفته شوند که تأثیر منفی آن بسیار چشمگیرتر خواهد بود.

- از آنجاکه از خودگذشتگی برافزایش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار می‌باشد، بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که کارکنان به ارزش‌های اخلاقی در سازمان ارج نهند و در مسیر شغلی خود به آن توجه نمایند.

- پیشنهاد می‌گردد که افراد با توجه به تخصص و مهارت در پست‌های سازمانی مشغول به کار شوند که این باعث رضایت و علاقه‌مندی به شغل می‌گردد و از سویی دیگر رضایت بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

یادداشت‌ها

- ^۱ Torrance
- ^۲ Baron
- ^۳ Creativity
- ^۴ Frequency
- ^۵ Recency
- ^۶ Vividness
- ^۷ Neller

of the letter by the MA, Islamic Azad University, Zarand.

12-Rangriz& Rezaei. (2014).The impact of employee voice on creativity and performance of employees with job conflict mediation, management, organizational culture, Volume 13, Issue 3.

13-Rezaeian, A. (2012). Principles of Management, Tehran, research organizations, designing books Humanities University (side).

14-Rich, B. L. Lepine, J. A. Crawford, E. R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance". Academy of Management Journal, 53(3), 617-635.

15-Saatchi, M. Kamkari, K. Askarian, M. (2011).Psychological tests.Edit Publishing Saif, A, (2010).Modern educational psychology, Tehran: Publication time.

16-Saif.A. (2011) Modern educational psychology, Tehran: Publication time.

17-Salehi, M. Gheltash, Abbas. Morteza'i, H. (2014). The relationship between creativity and empowerment partnership with faculty members of Islamic Azad University (Study Marvdasht).Journal - Research New Approaches in Educational Management, Issue 3, Fall 92, row 15, pp. 116-99.

18-Sternberg, R. J. (1989). The nature of Creativity. Cambridge University Press.

19-Teng lc.. (2012). Relationship between work values and job involvement. Leader Journal 2010; 1-15.

20-Teng lc. (2010). Relationship between work values and job involvement. Leader Journal; 1-15. Theory, organizational culture Management Quarterly, Vol. 8, No. 21.

21-Thomas M.Lodahl and Mathilde Kejner. (1965). the Definition and Measurement of Job Involvement, Journal of Applied Psychology, February, 1965, PP. 23-24.

22-Toolabi, Z. Gholami, S. BastamiPoor, M. (2014). to investigate the relationship between job involvement and organizational justice in personnel Broadcasting Ilam, Second International Conference on management, entrepreneurship and economic development, Qom, PNU.

23-Yasaminejad, P. golmohammadian, M.Yousefi, N. (2012).The relationship between spiritual health and job involvement among faculty members.Career counseling and organizational: Fall 1390, Vol. 3, No. 8;from page 110 to page 125.

