

شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی

عبدالله مخبر دزفولی^۱، امید جمشیدی^{۲*}، سید داود حاجی میررحیمی^۳ و مهرداد تیموری^۴

(دریافت: ۹۹/۰۳/۰۱؛ پذیرش: ۹۹/۰۶/۳۰)

چکیده

امروزه نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه شرکت‌های بخش خصوصی و سازمان‌های دولتی است. نیروی انسانی خلاق، نوآور و با بهره‌وری بالا سهم عمده‌ای از موفقیت سازمانی را به خود اختصاص داده است. در همین راستا هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بود که با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۵ نفر از آن‌ها و با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه بود که روایی محتوایی آن با نظر سنجی از متخصصان در حوزه موضوع مورد پژوهش و پس از انجام اصلاحات ضروری تأیید شد. برای بررسی روایی سازه نیز در قالب معادلات ساختاری از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. همچنین در این مطالعه به منظور سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که همگی از میزان قابل قبولی برخوردار بودند. نتایج معادلات مدل‌سازی ساختاری نشان داد که به ترتیب سه عامل ساختار سازمانی، عوامل فردی و عوامل گروهی بیشترین تأثیر معنی‌داری را بر خلاقیت کارکنان داشتند.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، کارکنان، ساختار سازمانی، عوامل فردی، عوامل گروهی.

^۱ عضو هیات علمی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران.

^۲ محقق و مدرس مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران.

^۳ دانشیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران.

^۴ کارشناس مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران.

* نویسنده مسئول، پست الکترونیک: jamshidi.omid65@ut.ac.ir

امروزه پژوهشگران نیروی انسانی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های استراتژیک و راهبردی سازمان می‌دانند (نیک‌پی و کریمی، ۱۳۹۷). نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌ها است. منابع انسانی به‌عنوان یکی از عوامل و نهادهای اصلی هر سازمان، نقش بسزایی در کیفیت و کمیت ستادهای آن سازمان دارد. رشد و توسعه نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران از دهه ۹۰ میلادی یک اولویت استراتژیک محسوب می‌شود (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). بسیاری از تحقیقات عوامل مختلفی را بر توسعه کارکنان و درنهایت افزایش کارایی آن‌ها برشمرده‌اند که یکی از آن‌ها خلاقیت است. اوزبیلیجین (Ozbiligin, 2005) خلاقیت را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان می‌داند. خلاقیت واژه‌ای است مبهم و ارائه تعریف دقیق از آن دشوار می‌باشد. به‌طوری که محققان اغلب به‌جای تعریف آن خصوصیات افراد خلاق را ترسیم می‌نمایند (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). در تعریفی خلاقیت را فرآیندهای ذهنی که به راه‌حل‌ها، ایده‌ها، مفهوم‌سازی‌ها، اشکال هنری و نظریه‌های منحصر به فرد و جدید منجر می‌شود تعریف کرده‌اند. به عبارتی خلاقیت ایده‌های بدیع و سودمند در مورد کالاها، خدمات، فرایندها و رویه‌های کاری است که افراد خلق می‌کنند (عبدالهی و رضایی، ۱۳۹۳). این ایده‌ها ممکن است کاملاً جدید و برای اولین بار مطرح‌شده باشند یا اینکه از نظر گروه یا سازمان مورد نظر جدید باشند، خلاقیت نیازمند آن است که افراد متفاوت از دیگران فکر کنند، عمیقاً درگیر موضوع شوند، از زوایای گوناگون به موضوعات توجه کنند و اطلاعات، فرایندها و ایده‌هایی که قبلاً هیچ ارتباطی با هم نداشتند را باهم ترکیب کنند و ارتباط منطقی بین آن‌ها ایجاد کنند (Shin et al., 2012). در تعریفی تورنس خلاقیت را فرایند حس کردن مشکلات، شکاف در اطلاعات و عناصر گم‌شده، حدس زدن و فرضیه ساختن در مورد این نواقص، ارزیابی و آزمودن این حدس‌ها و فرضیه‌ها، تجدیدنظر کردن و دوباره آزمودن آن‌ها و بالاخره انتقال نتایج می‌داند (Torrance, 1974). نیک‌پی و کریمی، (۱۳۹۷). تفکر خلاق از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه‌های اندیشه انسان است. اهارا و اشتنبرگ (O'Hara & Sternberg, 2001) خلاقیت را توانایی آفرینش اندیشه‌های نو در سطح عالی می‌داند که آمیزه‌ای از توان نوآوری، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر باورهای موجود است و به فرد این توانایی را می‌دهد که همراه با اندیشه منطقی و خردمندانه، به یافته‌های دیگری بیندیشد تا دستاوردهای سودمندی برای دیگران داشته باشد. به عقیده فروم (Fromm)، خلاقیت آن چیزی است که باعث می‌شود انسان از ماهیت منفعل و تصادفی وجود فراتر رفته و بر این اساس به احساس آزادی و هدف داشتن دست یابد (Rhodes, 1961). "گیلفورد (Guilford, 1959)، خلاقیت را تفکر مبدل (Divergent Thinking) جهت دست یافتن به راه‌حل‌های جدید برای حل مسائل می‌داند. در تعریف گیلفورد از خلاقیت، بر منبع و خاستگاه خلاقیت (وجود یک مسئله)، نوع خروجی خلاقیت (راه‌حل‌ها)، ویژگی‌های خروجی خلاقیت (تازگی)، تفکر (خلاقیت نوعی تفکر مبدل)، حل مسئله (نوعی حل مسئله) تأکید شده است.

به گمان پژوهشگران، افراد در محیط کار علاوه بر ویژگی‌های فردی خود تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد صاحب قدرت نیز قرار می‌گیرند (حقیقی و سماواتیان، ۱۳۹۰) و برای تقویت برای تقویت خلاقیت و تولید ایده‌های جدید، افراد باید از شرایط و ویژگی‌های لازم برای درگیر شدن در فرایند خلاقیت برخوردار باشند (عبدالهی و رضایی، ۱۳۹۳). از طرف دیگر خلاقیت یکی از عوامل بسیار مهم تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان است. خلاقیت کارکنان به‌عنوان یک عنصر حیاتی برای بهبود عملکرد و بقای سازمان‌ها در محیط به‌شدت رقابتی امروزی مطرح است (Lopez-Cabrales et al., 2009). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد خلاقیت کارکنان بر نتایج کاری آن‌ها تأثیر چشمگیر می‌گذارد (Shalley et al., 2004). به همین دلیل امروزه سازمان‌ها به‌شدت تلاش می‌کنند تا خلاقیت کارکنان را بهبود بخشند (Oldham, 2003). نتایج تحقیقات نشان داده است که خلاقیت به‌عنوان یک جزئی است که می‌تواند از طریق کسب تجربه و آموزش توسعه‌یافته یا بهبود یابد (Scott et al., 2004). اگرچه مواضع افراد مانند انگیزه و سبک حل مسئله به‌عنوان عوامل قابل توجه در خلاقیت افراد به حساب می‌آید اما زمینه‌سازمانی نیز دارای پتانسیل زیادی برای پرورش خلاقیت است (Amabile et al., 1996). خلاقیت یک موضوع مهم در بحث مدیریت است، محققان خلاقیت را تولید ایده‌های جدید و تولیدات، فعالیت‌ها، خدمات و رویه‌های سودمند تعریف نموده‌اند. خلاقیت پیش‌زمینه نوآوری سازمانی، اثربخشی و بقاء بلندمدت و تسهیل یک تعدیل سازمانی برای تغییر شرایط محیطی و به دست آوردن فوایدی از فرصت به وجود آمده می‌باشد (Shalley & Gilson., 2008). تغییر و تحولات محیطی سازمان‌ها را ناچار به

تولید و عرضه محصولات و خدمات تازه نموده است. انجام این مهم مستلزم داشتن افرادی خلاق می‌باشد که این خود منوط به شناسایی و لحاظ کردن شرایط و عواملی است که موجبات بروز و تقویت را خلاقیت فراهم می‌کنند. البته به واسطه اینکه سازمان‌های دولتی در مواجهه با تغییرات و تحولات فزاینده محیطی می‌باشند، به وفور نیازمند خلاقیت هستند. از طرف دیگر با توجه به اینکه کارکرد اصلی وزارت جهاد کشاورزی سطح وسیعی از خدمات، آموزش و پژوهش بخش و به عبارتی گسترش مرزهای دانش و تولید علم کشاورزی را نیز در بر می‌گیرد، منشأ و شالوده ارائه خدمت و توسعه علم را خلاقیت تشکیل می‌دهد این مفهوم برای کارکنان آن با اهمیت است. با توجه به مطالب ذکر شده، هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان مجموعه وزارت جهاد کشاورزی است. با مرور تحقیقات پیشین در حوزه خلاقیت کارکنان سه عامل فردی، گروهی و سازمانی به عنوان عوامل مؤثر بر خلاقیت شناسایی شدند. در این تحقیق خلاقیت دارای سه شاخص مسأله‌یابی، ایده‌یابی و اجرای ایده‌هاست. عامل فردی متشکل از پنج شاخص توانمندی، شخصیت، پایگاه، ریسک‌پذیری و نوآور بودن است. عوامل گروهی شامل سه شاخص تنوع گروه، انسجام گروه و سیستم ارتباطات است و در نهایت عوامل وزارتی که شامل شش شاخص محیط یا جو وزارتی، فرهنگ وزارتی، ساختار کاری، سیستم پاداش، رهبری و پیچیدگی است.

روش پژوهش

به لحاظ روش‌شناختی، این تحقیق از نظر امکان کنترل متغیرها، غیرآزمایشی و توصیفی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، میدانی و در نهایت به لحاظ قابلیت تعمیم‌یافته‌ها، از نوع پیمایشی به شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان ستاد وزارت جهاد کشاورزی بود که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و حاشیه خطای ۰/۰۵، مقدار $p=0/50$ و $t=1/65$ برابر با ۳۰۵ نفر تعیین و داده‌های طی سال ۹۶-۹۷ از آن‌ها جمع‌آوری شد. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که از بخش‌های مختلف به شرح جدول ۱ تشکیل یافته بود. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرسنجی از متخصصان در حوزه موضوع مورد پژوهش و پس از انجام اصلاحات ضروری تأیید شد. برای بررسی روایی سازه نیز در قالب معادلات ساختاری از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (Average Variance Extracted) استفاده شد. همچنین در این مطالعه به منظور سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که همگی از میزان قابل قبولی برخوردار بودند.

جدول ۱- متغیرهای تحقیق، مؤلفه‌های آن، تعداد شاخص یا گویه تشکیل‌دهنده و ضریب آلفای کرونباخ

نوع متغیر	متغیر	مؤلفه‌های متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
متغیرهای فردی و حرفه‌ای	-	سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، موقعیت اداری، نوع استخدام	-	-
		ایده یابی	۱۰	۰/۸۷
		مسئله‌یابی	۱۰	۰/۷۷
وابسته	خلاقیت	اجرای ایده	۱۰	۰/۸۰
		فرهنگ سازمانی	۶	۰/۷۸
		میزان حمایت مدیریت رده‌بالا	۷	۰/۷۵
عوامل سازمانی	عوامل سازمانی	ساختار سازمانی	۱۰	۰/۸۱
		سیستم پاداش	۳	۰/۶۸
		سبک رهبری	۸	۰/۷۶
		سیستم آموزشی	۴	۰/۷۲
		امکانات و تسهیلات	۳	۰/۷۰
مستقل	عوامل گروهی	انسجام گروه	۴	۰/۸۲
		ارتباطات	۷	۰/۸۷
		سیستم پیشنهادها	۳	۰/۶۹
		تنوع گروه	۴	۰/۷۴
عوامل فردی	عوامل فردی	شخصیت فعالانه	۷	۰/۸۰
		توانمندی	۵	۰/۷۷

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفت. البته، اشاره به این نکته نیز ضروری است که در بخش توصیفی، برای گروه‌بندی پاسخگویان برحسب میزان خلاقیت در سطوح پایین (نامطلوب)، متوسط (نسبتاً مطلوب) و بالا (مطلوب)، از شاخص تفاوت انحراف معیار از میانگین (Interval of Standard Deviation from the Mean) (ISDM) به صورت زیر استفاده شد (Gangadharappa et al., 2007):

$$1- \text{پایین (A): } A < \text{mean} - \frac{1}{2} Sd; 2- \text{متوسط (B): } B \leq \text{mean} + \frac{1}{2} Sd \leq \text{mean} - \frac{1}{2} Sd; 3- \text{بالا (C): } C > \text{mean} + \frac{1}{2} Sd$$

یافته‌ها و بحث

بر اساس نتایج مشخص شد که میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۴۴/۶۷ سال بود. حدود ۶۰ درصد از پاسخگویان را کارکنان مرد و ۴۰ درصد را کارکنان زن تشکیل دادند. از لحاظ میزان تحصیلات مشخص شد که ۵/۲ درصد از نمونه دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۸/۹ درصد کاردانی، ۴۹/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۴/۱ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بودند و ۲/۶ درصد نیز به این سؤال پاسخ ندادند. به طور متوسط افراد نمونه دارای ۲۱ سال سابقه کار بودند و در خصوص وضعیت استخدامی مشخص شد که ۶۵/۶ درصد دارای وضعیت استخدامی رسمی و مابقی شرکتی، قراردادی و پیمانی بودند. همچنین بر اساس نتایج ۹۰ درصد از پاسخگویان را کارمندان و ۱۰ درصد را مدیران مجموعه وزارت جهاد کشاورزی تشکیل داد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین میزان سابقه کار کارکنان و میزان خلاقیت آنان رابطه منفی معنی‌دار در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد و با افزایش میزان سابقه کار، سطح خلاقیت مدیران کاهش پیدا می‌کند (جدول ۲).

جدول ۲- میزان همبستگی متغیرهای تحقیق با متغیر خلاقیت در بین پاسخگویان

جامعه	متغیر	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
کارکنان	سن	پیرسون	-۰/۱۰۴	۰/۰۷۷
	سطح تحصیلات	اسپیرمن	۰/۰۰۷	۰/۹۱۵
	سابقه کار	پیرسون	-۰/۱۴۵	۰/۰۴۹*

* معنی‌داری در سطح پنج درصد

** معنی‌داری در سطح یک درصد

در این قسمت از تحقیق به منظور بررسی عوامل مؤثر بر توسعه خلاقیت کارکنان از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. با توجه به نوع مدل عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان به عنوان بخش اندازه‌گیری مدل مطرح می‌باشد که در ادامه آماره‌های مربوط به سه مدل اندازه‌گیری عوامل سازمانی، فردی و گروهی در جداول ۳ تا ۵ ذکر شده است

جدول ۳- رتبه‌بندی اثر سازه‌های مرتبه اول در تشکیل سازه مرتبه دوم بر اساس بار عاملی در متغیر مستقل عوامل سازمانی

رتبه	سازه مرتبه اول بر سازه مرتبه دوم	انحراف استاندارد	بار عاملی	مقدار t	پایایی ترکیبی (CR)
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۰۸	۰/۸۲	۷/۷	۰/۸۲
۲	میزان حمایت مدیریت رده بالا	۰/۱۰	۰/۷۹	۷/۳	۰/۷۸
۳	ساختار سازمانی	۰/۰۷	۰/۷۴	۷/۰	۰/۷۹
۴	سیستم پاداش	۰/۰۹	۰/۷۱	۶/۷۸	۰/۶۴
۵	سبک رهبری	۰/۰۸	۰/۶۸	۶/۱۶	۰/۷۷
۶	سیستم آموزشی	۰/۱۰	۰/۶۱	۵/۲۵	۰/۷۶
۷	امکانات و تسهیلات	۰/۱۱	۰/۵۵	۴/۴۴	۰/۶۹

X2/df: 2.55 RMR: 0.048 GFI: 0.93 AGFI: 0.91 NFI: 0.94 NNFI: 0.96 IFI: 0.96 CFI: 96 RMSEA: 0.075

** معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان یا یک درصد خطا ($t > 1/96$)

جدول ۴- رتبه‌بندی اثر سازه‌های مرتبه اول در تشکیل سازه مرتبه دوم بر اساس بار عاملی در متغیر مستقل عوامل فردی

رتبه	سازه مرتبه اول بر سازه مرتبه دوم	انحراف استاندارد	بار عاملی	مقدار t	پایایی ترکیبی (CR)
۱	شخصیت فعالانه	۰/۰۸	۰/۸۴	۲/۶۷	۰/۷۸۸
۲	توانمندی	۰/۰۷	۰/۹۱	۳/۵۷	۰/۷۹۵

$X^2/df: 2.55$ RMR: 0.048 GFI: 0.93 AGFI: 0.91 NFI: 0.94 NNFI: 0.96 IFI: 0.96 CFI: 96 RMSEA: 0.075

**معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان یا یک درصد خطا (>۱/۹۶)

جدول ۵- رتبه‌بندی اثر سازه‌های مرتبه اول در تشکیل سازه مرتبه دوم بر اساس بار عاملی در متغیر مستقل عوامل گروهی

رتبه	سازه مرتبه اول بر سازه مرتبه دوم	انحراف استاندارد	بار عاملی	مقدار t	پایایی ترکیبی (CR)
۱	انسجام گروه	۰/۰۸	۰/۷۸	۳/۴۴	۰/۷۰
۲	ارتباطات	۰/۰۸	۰/۷۴	۳/۱۲	۰/۷۸
۳	سیستم پیشنهادها	۰/۰۹	۰/۵۹	۲/۵۶	۰/۷۳
۴	تنوع گروه	۰/۰۷	۰/۵۵	۲/۳۲	۰/۷۴

$X^2/df: 2.61$ RMR: 0.045 GFI: 0.93 AGFI: 0.91 NFI: 0.94 NNFI: 0.93 IFI: 0.90 CFI: 92 RMSEA: 0.077

**معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان یا یک درصد خطا (>۱/۹۶)

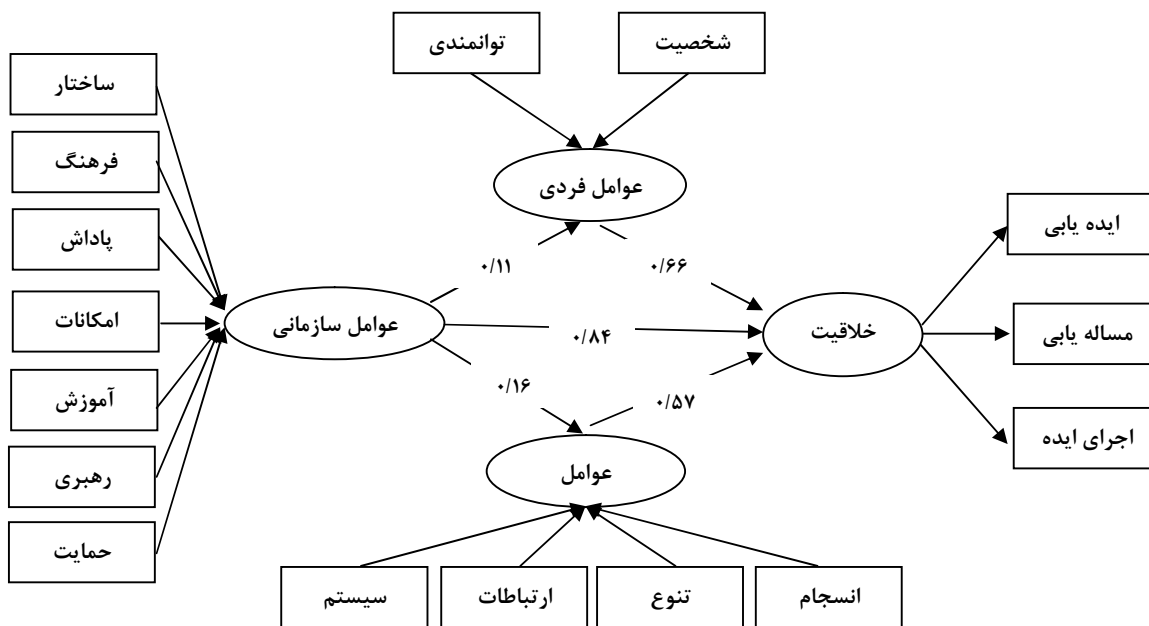
دومین مرحله در برآورد مدل، پس از برآورد مدل اندازه‌گیری، برآورد مدل ساختاری یا آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل تحقیق و واریانس تشریح شده یا ضریب تبیینی است که به وسیله هر مسیر برآورد می‌گردد. در واقع پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق است، ارائه شود. مدل ساختاری، روابط علی بین متغیرهای نهانی یا مکنون را مشخص کرده و اثرات علی و میزان واریانس تبیین شده را شرح می‌دهد. در این قسمت بر اساس مدل‌های اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تأییدی که در بخش قبل برای هر کدام از سازه‌ها به صورت جداگانه ارائه شده است، اقدام به آزمون فرضیات اصلی در رابطه با اثر هر یک از متغیرهای مستقل مدل بر متغیرهای وابسته پرداخته شده است (جدول ۶ و نگاره ۱).

جدول ۶- تحلیل مسیر اثرات سازه‌های تحقیق

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t
ساختار سازمانی	خلاقیت کارکنان	۰/۸۴	۵/۹۴**
عوامل فردی	خلاقیت کارکنان	۰/۶۶	۳/۶۵**
عوامل گروهی	خلاقیت کارکنان	۰/۵۷	۴/۶۸**
ساختار سازمانی	عوامل فردی	۰/۱۱	۱/۱۶*
ساختار سازمانی	عوامل گروهی	۰/۱۶	۱/۲۸*

**معنی‌داری در سطح ۱ درصد

*معنی‌داری در سطح ۵ درصد



نگاره ۱- مدل تجربی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

خلاقیت یک فرآیند تفکر تولید ایده‌های جدید و بالقوه مفید است. همه نوآوری‌ها با ایده‌های خلاقانه آغاز می‌شوند. اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های جدید، معرفی محصول جدید و یا خدمات جدید بستگی به شخص یا تیمی با یک ایده خوب و در حال توسعه دارد که ایده‌ای فراتر از حالت عادی ارائه دهند. برای همه سازمان‌های عمومی، غیرانتفاعی و خصوصی مهم است که خلاقیت کارکنان خود را پرورش دهند. در سازمان‌های خصوصی، کارکنان خلاق می‌توانند از طریق راهکارهایی مانند پیشنهاد یک بازار جدید، مشارکت در کسب و کار یا شروع یک کسب و کار جدید کمک کنند تا سازمان رقابتی باقی بماند. همچنین برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی کارکنان خلاق می‌توانند سودمند باشند؛ آن‌ها می‌توانند راه‌های جدید برای همکاری با دیگر سازمان‌ها را پیش‌بینی کنند، چگونگی مقابله با فشار رسانه‌ها و چگونگی از عهده برآیی در یک اقتصاد رو به کاهش را پیش‌بینی کنند. اگرچه خلاقیت بدون هزینه نیست، تحریک خلاقیت می‌تواند منجر به استفاده از توانایی‌های نهفته کارکنان شود. بنابراین می‌توان به‌طور کلی استدلال کرد که ضرورت دارد هر سازمانی کارمندانی خلاق استخدام کند و یا با انجام برنامه‌هایی خلاقیت کارکنان موجود خود را افزایش دهد. وزارت جهاد کشاورزی نیز از این امر مستثنی نیست چراکه این وزارت مجموعه وسیعی از خدمات تولیدی، آموزشی و حتی تحقیقی را به مخاطبان خود ارائه می‌دهد. گستره وسیع فعالیت این وزارت وجود کارکنانی خلاق و نوآور که بتوانند فرایندهای موجود را به شکل مؤثرتر طراحی و برنامه‌ریزی نمایند را ضرورت بخشیده است. در همین راستا هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بود. مرور مطالعات پیشین و تطبیق آن با شرایط زمینه‌ای وزارت جهاد کشاورزی نشان داد که متغیر خلاقیت از سه مؤلفه ایده‌یابی، مسئله یابی و اجرای ایده تشکیل شده است. همچنین عوامل مؤثر بر خلاقیت نیز در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی طبقه‌بندی شدند. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری بر خلاقیت کارکنان دارد. در راستای این نتیجه پندی (Pandy, 2009) در پژوهش خود نتیجه گرفت که خلاقیت به‌شدت از ساختار سازمان، سبک رهبری و نظام پاداش در سازمان متأثر است. همچنین فیضی و اسمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود رابطه منفی و معنی‌داری بین ساختار سازمان از نوع مکانیکی و خلاقیت سازمانی به دست آورد. گرابنر (Grabner, 2007) با انجام تحقیقی در این زمینه نتیجه گرفت که تشویق و

حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان و رسمی سازی کم باعث می شود که عقاید و رفتارهای نو تشویق شود. وقتی رهبران به احساسات و نیازهای کارمندان اهمیت دهند، مهارت های خلاق آن ها گسترش پیدا می کند.

بر اساس نتایج عوامل گروهی اثر مثبت و معنی داری بر خلاقیت کارکنان داشت. ساویر (Sawyer, 2006) معتقد است که خلاقیت، توانایی همکاری است و جمله نابغه تنهاست، افسانه ای بیش نیست. جان اشتاینر (John-Steiner, 2000) پس از مطالعه همکاری های خلاق می نویسد: مطالعه همکاری ها از این ادعا پشتیبانی می کند که وابستگی متقابل سازنده بین افراد یک منبع حیاتی برای پیشرفت افراد در سراسر طول عمر است.

بر اساس نتایج عوامل فردی نیز اثر مثبت و معنی داری بر خلاقیت کارکنان آنان داشت. اکثر محققان معتقدند که خلاقیت یک محمدنژاد (۱۳۸۷) به نقل از فلدمن (۱۹۸۷) بیان می کند که عوامل فردی اثر مثبت و معنی داری بر خلاقیت کارکنان دارد. اکثر محققان معتقدند که خلاقیت یک توانایی ذهنی برای حل مسئله است. در واقع بیشترین نظرات محققان برای خلاق بودن مربوط به عوامل فردی می باشد.

در نهایت به منظور توسعه خلاقیت در بین کارکنان وزارت جهاد کشاورزی پیشنهادهای زیر ارائه می گردد؛ با توجه به اهمیت عوامل سازمانی در خلاقیت کارکنان پیشنهاد می شود که اختیار تصمیم گیری از حالت متمرکز به سمت نامتمرکز تغییر یابد. از ویژگی های سیستم غیر متمرکز این است که اطلاعات به جای تمرکز در بالای هرم سازمانی در رده های مختلف سازمانی پخش می شود. همچنین پیشنهاد می شود که تیم ها و دوایر خلاق در درون سازمان شکل بگیرد. پیشنهاد می شود که ساختارهای سازمانی خشک به نفع ساختارها و سیستم هایی که بتواند با بکار گیری مدیریت تغییر پاسخگوی نوآوری و تغییر گردد، حذف شوند. در این راستا می توان از کار تشکیل تیم های درون و برون سازمانی و شبکه های ارتباطی استفاده نموده و ائتلاف و مشارکت ها را به منظور کار روی پروژه ها امکان پذیر ساخت.

پیشنهاد می شود که ضوابط و آیین نامه های ارتقای کارشناسان و مدیران متناسب با خلاقیت و مؤلفه ها و شاخص های آن شناسایی شده و مد نظر قرار گیرد افراد به جای روش های کار، بر اساس نتایج عملکردشان ارزیابی شوند پیشنهاد می شود انواع سبک های رهبری (تحول آفرین و تبادل) و اهمیت هر یک به مدیران آموزش داده شود، چراکه مدیران پس از آشنایی با انواع سبک های رهبری می توانند در رشد خلاقیت کارکنان اثرگذار بوده و نهایتاً به توسعه خلاقیت سازمان کمک کنند.

قدردانی مدیر از افراد صاحب ایده، برگزاری برنامه های آموزشی در حوزه خلاقیت برای کلیه کارکنان، آگاه سازی کارکنان و مدیران برای درک اهمیت خلاقیت و نوآوری در وزارت جهاد کشاورزی با تشکیل جلسات و همایش های ملی و منطقه ای از جمله پیشنهادهای دیگری است که می توان در توسعه خلاقیت کارکنان مؤثر باشد.

منابع

- فیضی، م، اسمی، ک. (۱۳۸۸). بررسی تحلیلی رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی مطالعه موردی: مدارس متوسطه شهر شیراز. دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران، ۱۲ آبان، صص ۱۸-۱.
- قابل دسترسی در آدرس اینترنتی: <https://www.civilica.com/Paper-ICIC02-ICIC02_033.html>
- حقیقی، ع. و سماواتیان، ح. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی های شخصیتی همکاران و زیردستان با نحو ارزیابی آنان از عملکرد سرپرستان و مدیران. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۹۰-۸۲
- رحمان سرشت، ح.، شاکری، ا. و شکری، ع. (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری. مجله مدیریت بهرموری، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص ۶۰-۳۷.
- عبداللهی، ب. و رضایی، س. (۱۳۹۳). تأثیر نیاز به شناخت، انگیز خودافزایی و گرایش به یادگیری بر خلاقیت کارمندان فروش. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۴، صص ۶۸-۵۸.

محمدنژاد، ع. (۱۳۸۷). بازنگری در نظام پیشنهادات: راهکارهای مبتنی بر خلاقیت و بهسازی سازمانی با تقویت تفکر روانشناختی کارکنان. دومین همایش ملی نظام پیشنهادهای سازمان‌های دولتی و مؤسسات خدماتی. تهران، ۲۱ و ۲۲ آبان. قابل دسترس در آدرس اینترنتی: <<https://civilica.com/doc/56847/>>.

نیکپی، ا. و زندکریمی، م. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۲۲۹-۲۶۴.

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., and Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39 (5) 1154-84.
- Gangadharappa, N. R., Acker, D. G., Chengappa, P. G., Ganesamoorthi, S., Kumar, S., Sajeev, M. V., and Shen, D. (2007). Social capital and ability to change among Indian farmers. International Conference on 21st century challenges to sustainable agri-food systems. India, 23 May 2007. 129-139
- Guilford, J. P. (1959). Creativity and its cultivation. *Traits of Creativity*, 142-161.
- John-Steiner, V. (2000). *Creative collaboration*. New York: Oxford University Press.
- Lopez-Cabrales, A., Perez-Luno, A., and Cabrera, R.V. (2009). Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity. *Human Resource Management*, 48, 485-503.
- O'Hara, L., and Sternberg, R. (2001). It doesn't hurt to ask: Effects of instructions to be creative, practical, or analytical on essay-writing performance and their interaction with students' thinking styles. *Creativity Research Journal*, 13. Doi: 197-210. 10.1207/S15326934CRJ1302_7.
- Oldham, G.R. (2003). Stimulating and supporting creativity in organizations. In S. E. Jackson., M. A. Hitt., and A. S. DeNisi (Eds.), *Managing knowledge for sustained competitive advantage* (pp. 243-273). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ozbiligin, M. (2005). *Theory and practice, international human resource management*. London: Dalgrave Macmillan.
- Pandey ,Sh., and Sharma, R. R. K. (2009). Organizational factors for exploration and exploitation *Journal of Technology Management & Innovation*, (4)1, 48-58.
- Rhodes, M. (1961). An analysis of creativity. *The Phi Delta Kappan*, 42(7), 305-310.
- Sawyer, R. K. (2006). *Explaining creativity: The science of human innovation*. New York: Oxford University Press.
- Scott, G., Leritz, L. E., and Mumford, M. D. (2004). The effectiveness of creativity training: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 16(4), 361-388.
- Shalley, C. E., Zhou, J., and Oldham, G. R. (2004) The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*. 30(6), 933-58.
- Shalley, C. E., and Gilson, L. L. (2008). What leaders need to know :A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(53), 33-53.
- Shin, S. J., Kim, T. Y., Lee, J. Y., and Bian, L. (2012), Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level integration. *Academy of Management Journal*, 55, 197-212.
- Torrance, E. P. (1974). *Norms-technical manual Torrance test of creative thinking*. Minisota: UN press.

Article Type: Research Article

Identifying the Factors Affecting the Creativity of Employees in the Ministry of Jihad Agriculture

A. Mokhber Dezfoli¹, O. Jamshidi^{2*}, S. D. Hajimirrahimi³ and M. Teymori⁴

(Received: May 21. 2020; Accepted: Sep 20. 2020)

Abstract

Today, human resources is regarded as the most important asset of private sector companies as well as governmental agencies. Creative, innovative, and highly productive human resources is a major contributor of organizational success. In this regard, the aim of this study was to identify factors affecting the creativity of employees of the Ministry of Jihad Agriculture. The statistical population of the current study was the staff of the Ministry of Jihad Agriculture. Out of this population, 305 cases were selected using Cochran's formula and cluster sampling. The main research tool was a questionnaire which its content validity was confirmed by a panel of experts and construct validity was evaluated by average variance index (AVE). Also, Cronbach's alpha coefficients and composite reliability (CR) indices were used to measure the reliability of the research tool in this study. The results of reliability tests revealed that all of observations were at an acceptable level. The results of structural equation modeling showed that the three factors of organizational structure, individual factors, and group factors had the greatest significant effects on employee creativity, respectively.

Keywords: Creativity, Employees, Organizational structure, Individual factors, Group factors.

¹ Faculty Member of Imam Khomeini Higher Education Center, Agricultural Research Education and Extension Organization, Karaj, Iran.

² Researcher and Instructor at Imam Khomeini Higher Education Center, Agricultural Research Education and Extension Organization, Karaj, Iran.

³ Associate Professor of Imam Khomeini Higher Education Center, Agricultural Research Education and Extension Organization, Karaj, Iran.

⁴ Researcher and Instructor at Imam Khomeini Higher Education Center, Agricultural Research Education and Extension Organization, Karaj, Iran.

* Corresponding Author, Email: jamshidi.omid65@ut.ac.ir