

## بررسی اثرات ویژگی های زمینه ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر

### توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی

محمد رضا گودرزی<sup>۱</sup>، مریم شیروانی بروجنی<sup>۲</sup>، سید علیرضا طباطبایی<sup>۳</sup>، رودابه احمدی دول امیری<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دکتری، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) R.godarzee@yahoo.com

<sup>۲</sup> گروه ریاضی، دانشگاه پیام نور، ص، پ، ۴۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران، (استاد مشاور) msry.shirvani81@gmail.com

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت سیستم بهره وری، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران s.a.tabatabaie@chmail.ir

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران roudabehahmadi853@gmail.com

#### چکیده

زمینه جو سازمانی مجموعه ویژگی هایی است که یک سازمان را توصیف می کند و آن را از دیگر سازمان ها متمایز می سازد که تقریباً در طول زمان پایدار بوده و رفتار افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهد و همچنین خلاقیت کارکنان عبارتست از به کارگیری توانایی ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید که با تلاش کارکنان برای ایجاد یک تغییر هدف دار در توان اجتماعی یا اقتصادی سازمان می باشد که با توجه به اینکه سازماندهی مناسب در جهت توسعه منابع انسانی از عوامل مهم ارتقاء بهره وری و تحقق برنامه های سازمانی است که اثر آن بر بهبود جو فرهنگی ارتباطی و مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان مشخص می شود، بر این اساس هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی اثرات ویژگی های زمینه ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی است. نوع تحقیق کاربردی بوده و از بعد روش همبستگی - پیمایشی می باشد، جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان بیمه تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری بوده، ابزار تحقیق پرسشنامه و حجم نمونه ۲۴۹ نفر می باشد و اطلاعات جمع آوری شده از طریق نرم افزار SPSS و Lisrel تجزیه و تحلیل شده است. بررسی نتایج نشان می دهد که ویژگی زمینه ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی تأثیر مثبت دارد و پیشنهاد می گردد مدیران سازمان بیمه تأمین اجتماعی از طریق گسترش مشاغل به صورت عمودی، مسئولیت ها و کنترل هایی که در گذشته بر عهده مدیریت بوده را به کارکنان واگذار نمایند چراکه افزایش مسئولیت های کارکنان باعث بالا رفتن خلاقیت و خلق ایده های جدید کارکنان خواهد شد.

**کلید واژه ها:** زمینه سازمانی، خلاقیت کارکنان، توسعه منابع انسانی، جو فرهنگی ارتباطی، بیمه تأمین اجتماعی.

## ۱. مقدمه

زمینه‌سازمانی بیانگر شخصیت یک سازمان است و از طریق آن می‌تواند رفتار و عملکرد سازمان را پیش‌بینی کرد. جو سازمانی مطلوب در سازمان‌ها موجبات رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد و این به‌نوبه خود، موجب اثربخشی سازمان‌ها می‌شود و با توجه به اینکه قبول محیط‌هایی که در آن شرایط مناسبی برای پرورش استعدادهای خلاق کارکنان فراهم آید برای بسیاری از مدیران دشوار است اما در دنیای متحول امروز، ما به کارکنان خلاق و نوآور نیازمندیم. پس، برای ایجاد جوی مناسب جهت تشویق خلاقیت باید قدم‌هایی برداشته شود؛ از جمله پذیرش تغییر، تشویق نظریه‌های جدید، اجازه تعامل بیشتر، تحمل شکست، ایجاد هدف‌های روشن و آزادی عمل برای تحقق هدف‌ها و شناخت افراد خلاق (۱۱). خلاقیت در یک سازمان پویا و متحمل رشد می‌کند؛ افراد خلاق می‌توانند در دس‌آفرین باشند آن‌ها همواره سؤال کنند، از تکرار کسل می‌شوند و ایده‌هایشان موجب بررسی امور و شکل دادن به آن‌ها می‌شود. مدیران برای تشویق و هدایت خلاقیت باید فرایند خلاق را درک کنند و بدانند چگونه افراد خلاق را برگزینند، قادر به تحریک خلاقیت باشند و آن‌چنان جو سازمانی را ایجاد کنند که خلاقیت را پرورش دهد و با توجه به نبود فضای مناسب برای پرورش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها در عصر حاضر برای تغییر و تحول و پیشرفت فزاینده محیط لازم است که سازمان‌ها با این محیط تطبیق یابند، چراکه این امر لازمه ادامه حیات سازمان است و بر این اساس خلاقیت در محیط باز و آزاد سازمان بارور می‌شود؛ یعنی، محیطی که کشف نظریات جدید و ارائه راه‌های تازه را تقویت می‌کند (۹). هر سازمانی که می‌خواهد پیشرفت کند و در بازار امروز که به‌سرعت تغییر می‌کند پویا و موفق باشد، به توسعه منابع انسانی نیاز دارد چراکه سازمان‌ها تنها از طریق تلاش‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی خود می‌توانند پیشرفت کرد و به موفقیت برسند. سیاست‌ها و زمینه‌سازمانی می‌توانند خلاقیت کارمندان را بهتر کنند و انگیزه‌شان را افزایش دهند، کارمندان دائماً در حال آموزش قابلیت‌های جدید یا افزایش قابلیت‌های قبلی و استفاده از آن‌ها باشند و از طرف دیگر مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عامل تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان افرادی هستند که در آن کار می‌کنند. صاحب‌نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، متعهد و خشنود، تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است. با وجود اینکه پیشرفت فناوری‌های ارتباطی، سازمان‌ها را به سمت مجازی بودن (با مشخصه عدم تمرکز نیروی انسانی از نظر جغرافیایی و متغیر بودن تعداد کارکنان) سوق می‌دهد اما در حال تحقق اهداف اقتصادی، تجاری، فرهنگ، اجتماعی و سیاسی (چه در سطح کلان و ملی و چه در سطح بنگاه‌های خرد) مستلزم وجود افرادی است که در قالب سازمان، اداره، شرکت، موسسه و حتی خانواده فعالیت می‌کنند (۷). عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به‌عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ یا زمینه‌سازمانی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این واژه‌ها به کیفیت درونی سازمان و همان‌طور که از حاصل

ادراکات کارکنان از جنبه‌های عینی و محسوس سازمان است در پشتکار و تعهد واجدان کاری افراد تأثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردار است. (۱۰)

همچنین از آنجا که یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت در سازمان، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف موردنظر است. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های امروزی که به شیوه قدیمی و سنتی کار می‌کردند، ساختار ماشینی داشتند اما نگرش و شیوه اندیشه مدیریت آن‌ها عامرانه و مستبدانه بود، دچار بحران و متحمل ضربات شدیدی شده‌اند و ناموفق بوده‌اند (۱۳). سازمان‌های موفق امروز الزاماً سازمان‌های موفق فردا نیستند. سازمان‌هایی که فقط به شاخص‌های کمی موفقیت مانند تولید، سود و درآمد می‌اندیشند و خود را تنها بر این اساس ارزیابی می‌کنند، اگر از برنامه‌های همه‌جانبه توسعه منابع انسانی غافل باشند، جایگاه خود را از دست خواهند داد چراکه توسعه منابع انسانی دربرگیرنده برنامه‌ریزی‌های دقیق در زمینه آموزش، بهبود عملکرد، شایسته‌پروری، انگیزش، تأمین رضایت شغلی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، فرهنگ‌سازی و ایجاد محیط مطلوب جهت پرورش خلاقیت و انجام مطالعات و تحقیقات مختلف در رفتار سازمانی است (۷). تحولات و دگرگونی‌های جامعه جهانی امروز، سازمان‌ها را وادار ساخت تا برای زیستن در محیط متغیر و بی‌ثبات کنونی به خلاقیت روی آورند و اهداف، گرایش‌ها و علایق خود را در جهت به‌کارگیری خلاقیت هدایت کنند. پیش‌بینی ناپذیری روند امور و تحولات آینده که به قول برخی صاحب‌نظران، مهم‌ترین ویژگی عصر اطلاعات است، لزوم توجه به خلاقیت را به‌ویژه در مدیران سازمان‌ها افزایش داده است. جهان پیشرفته‌ای که امروزه در عصر انفجار اطلاعات پیش روی ماست حاصل توانایی ذهنی اندیشمندان و خلق مداوم ایده‌های نو است و بر این اساس نیروی انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف سازمان بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط نقش مهمی در افزایش کارایی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند (۳). خلاقیت نیازمند فضای مناسبی است که ترکیب مطلوبی از عوامل مختلف را در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص به وجود می‌آورد. در درازمدت موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که مدیران آن‌ها بر آموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته‌اند و انگیزه بهتر کار کردن، حفظ کیفیت استاندارد و ایجاد فضا برای رشد خلاقیت‌های کارکنان سازمان را فراهم آورند (۸). تلقی مدیران از جو سازمانی بر سطح خلاقیت سازمان‌ها تأثیرگذار است چراکه مدیران برای گسترش خلاقیت در سازمان، علاوه بر توجه به مهارت‌های فردی باید به محیط مناسب برای گسترش خلاقیت نیز توجه داشته باشند (۹)

نقش زمینه‌ای سازمانی به‌عنوان یک اثر سطح مقطعی در پرورش خلاقیت کارکنان می‌باشد که به‌طور خاص، به بررسی چگونگی تأثیر فعل‌وانفعال بین تنظیمات سیستم منابع انسانی مربوطه و حال و هوای کلی رابطه بر خلاقیت کارکنان می‌پردازد. از مدت‌های مدید توسعه منابع انسانی و جو سازمانی بین با نفوذترین ابعاد زمینه سازمانی مؤثر در نگرش و رفتار کارکنان بوده‌اند.

باین حال، تا به امروز برای توضیح رفتار فعالانه کارکنان در سازمان مورد استفاده قرار نگرفته‌اند. علاوه بر این، مطابق تحقیق جانز (۲۰۱۶)، ویژگی‌های زمینه‌ای به صورت تکی و جدا از یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفتند که نتایج تحقیق بیانگر آنست که زمینه وجود سازمان بیانگر شخصیت یک سازمان بوده که کارکنان خلاق در آن پرورش داده شده و عملکرد سازمان را ارتقاء می‌دهد، لذا هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی اثرات ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی می‌باشد.

## ۲. پیشینه تحقیق

ارجمندی (۱۴۰۰)، در تحقیقی به «تحلیل چگونگی تأثیر پیش‌زمینه و جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان در بانک ملی ایران» پرداخت. روش همبستگی اسپیرمن و از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده استفاده شد، نتایج بیانگر آنست که شش عامل تفویض اختیار، نظام حقوق و دستمزد، میزان حقوق، سن، تجربه و میزان تحصیلات بر خلاقیت تأثیر گذارند اما سطح تحصیلات بر خلاقیت کارکنان تأثیر گذارتر می‌باشد که بر این اساس پیشنهاد شده بر روی تحصیلات کارکنان در جذب و استخدام توجه بیشتری صورت پذیرد. امینی (۱۳۹۹)، در تحقیقی به «بررسی تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان در ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران» پرداخت. روش توصیفی - تحلیلی و از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده، نتایج بیانگر آنست که تصویری واضح‌تری از خدمات ارائه و تصمیم‌گیری در مورد آینده و سیاست توسعه بر اساس نیازهای ارباب رجوع تنظیم شود. ربیعی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به «بررسی ارتباط توسعه منابع انسانی و جو سازمانی با پرورش خلاقیت کارکنان سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس» پرداختند. روش همبستگی و از پرسشنامه در مقیاس پنج قسمتی لیکرت برای جمع‌آوری داده استفاده شد. نتایج بیانگر آنست که نتایج توصیفی تحقیق، اولویت‌بندی ابعاد خلاقیت کارکنان از دیدگاه دانشجویان را بدین ترتیب نشان می‌دهد: قابلیت اطمینان، همدلی، پاسخگویی، تضمین و شرایط فیزیکی. همچنین، نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین میزان رضایتمندی دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، و پسران و دختران درباره کیفیت خدمات آموزشی ارائه شده وجود دارد. راد و سجادی (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان «رابطه بین خلاقیت کارکنان؛ جو سازمانی و توسعه منابع انسانی در صنایع مس شعیب باهنر کرمان» به بررسی این موضوع پرداختند که آیا از نظر جو سازمانی، نگرش استراتژیک در توسعه منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد، شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند، عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول استراتژیک منابع انسانی موجب ارتقاء دستاوردهای خلاقیت کارکنان می‌شود و جو سازمانی را در بالا بردن راندمان تقویت می‌بخشد. عظیمی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به «بررسی تأثیر نقش زمینه سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کیفیت خدمات ارائه شده در بیمه ایران» پرداختند. روش تحقیق، پیمایشی و از پرسشنامه

برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. نتایج بیانگر آنست که با توجه به مطالعات به عمل آمد، با سنجش کیفیت خدمات در صنعت بیمه بر اساس مدل سروپروف و الگوی شکاف کیفیت خدمات، پنج شکاف در کیفیت خدمات بیمه شناسایی گردید که بیانگر پایین بودن خلاقیت کارکنان در این صنعت بوده است. لذا محقق در پژوهش حاضر جهت بهبود کیفیت خدمات در صنعت بیمه به بررسی این موضوع پرداخته که اصول مدیریت کیفیت جامع بر مؤلفه‌های سروپروف و الگوی شکاف‌ها تأثیر داشته به‌گونه‌ای که اعمال اصول مدیریت کیفیت جامع، موجب بهبود کیفیت خدمات در صنعت بیمه خواهد گردید. درنهایت محقق با بررسی و تلفیق رویکرد مدیریت کیفیت جامع، مدل سروپروف و الگوی شکاف کیفیت خدمات، اقدام به طراحی یک الگوی مطلوب مدیریت کیفیت جامع برای صنعت بیمه کشور کرده است که آزمون‌های آماری انجام شده درجه اعتبار آن را مورد تأیید قرار داده است. فرگوسن<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، در تحقیقی «ارتباط بین زمینه سازمانی، توسعه منابع انسانی و خلاقیت کارکنان در ادارات دولتی هند» را مورد بررسی قرار داد. این تحقیق که در هند و توسط مقیاس سروکوال با ۱۴ پرسش و در شش بعد (تحصیلات، سن، اعتماد، تجربه پاسخگویی، اطمینان و همدلی) انجام گرفت. نتیجه گرفت که بعد تحصیلات و تجربه بیشترین ارتباط را با خلاقیت کارکنان داشته و آن را به سمت سازمانی با جو مناسب برای پیشرفت سوق می‌دهد. رلکساندرو و ژان<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، در تحقیقی «به بررسی ارتباط وضعیت فعلی خلاقیت کارکنان با جو سازمانی در سازمان‌های دولتی ترکیه» پرداخت. این تحقیق که در چند اداره ترکیه انجام شد به این نتیجه رسید که کارکنان مهم‌ترین مسئله را در بروز خلاقیت از خود جو سازمانی حاکم بر ادارات می‌داند و معتقدند زمینه سازمانی باید شفاف و پاسخگو باشد. لین<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)، در تحقیقی به «بررسی ارتباط جو سازمانی و توسعه منابع انسانی بر خلاقیت کارکنان در ارائه خدمات به مشتریان در نهادهای خدماتی چین» پرداخت. این تحقیق که توسط مقیاس سرپروف با ۲۲ پرسش و در چهار بعد (تحصیلات، تجربه، اعتماد، تعامل شخصی، جو رابطه‌ای) انجام شد، به این نتیجه رسید که تحصیلات کارکنان در جو سازمانی می‌تواند بیشترین تأثیر را بروز خلاقیت کارکنان در سازمان داشته باشد و پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها زمینه سازمانی شفاف‌تری ایجاد نمایند. دیویدسون<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی به «بررسی تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت سازمانی و نقش واسط توسعه منابع انسانی در بیمه‌های کشور هند» پرداخت. نتایج حاکی از آنست که جو سازمانی دارای شفافیت و ایجاد زمینه مناسب برای کارکنان را در بروز خلاقیت از خود را محیا نموده ولی در مبحث توسعه منابع انسانی مشکلاتی وجود دارد

<sup>1</sup> Fergosen

<sup>2</sup> Alexandro & Zhan

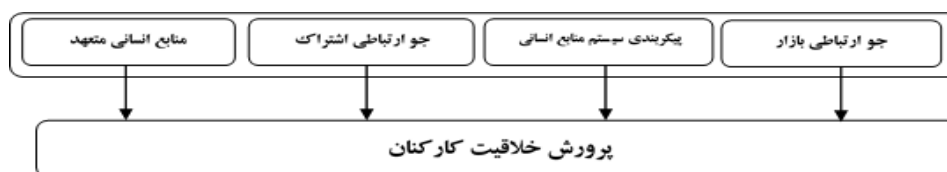
<sup>3</sup> Lin

<sup>4</sup> Davidson

که بر پرورش خلاقیت کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و پیشنهاد شده در زمینه توسعه منابع انسانی در این بخش سرمایه‌گذاری بیشتری صورت گیرد. ژاوی و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان «ارتباط عوامل مؤثر بر خلاقیت مدیران بیمارستان‌ها در ایجاد جو سازمانی شفاف در بریتانیا» پرداختند. آن‌ها مطالعه خود را به بیمارستان‌های کوچک و متوسط که حداکثر ۱۰۰ تخت دارند، محدود کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که خلاقیت کارکنان به شدت بر خدمات ارائه شده در بیمارستان‌های کوچک و متوسط تأثیرگذار است و مدیران در ایجاد شرایط مناسب در بیمارستان‌ها برای ارائه خدمات بهتر از طریق کارکنان تأثیر مستقیم دارند.

### ۳. چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است مبنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسئله پژوهش بااهمیت تشخیص داده شده‌اند و بنیانی است که تمامی پژوهش بر اساس آن شکل می‌گیرد و شبکه‌ای است منطقی و توصیفی که بر روابط میان متغیرها استوار است. به طوری که یک چارچوب نظری می‌تواند متغیرهای مهم مرتبط با مسئله پژوهش را شناسایی و مشخص نماید و پیوند این متغیرها را به گونه‌ای منطقی ارائه دهد (۴). چارچوب مورد استفاده در تحقیق حاضر مطابق شکل (۱) است که در آن روابط متغیرها نشان داده می‌شوند که بر این اساس در خصوص ارتباط بین متغیرهای این پژوهش تاکنون مطالعات زیادی صورت گرفته است که نشان‌دهنده رابطه میان متغیرها است که در بخش پیشینه تحقیق بدان اشاره می‌شود. در این قسمت با توجه به چارچوب نظری تحقیق و مطابق شکل (۱) و با توجه به اهداف تحقیق سعی بر آن است تا اثرات ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی مورد ارزیابی و مطالعه قرار گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

**متغیر مستقل:** زمینه سازمانی در ابعاد جو ارتباطی بازار، پیکربندی سیستم منابع انسانی، جو ارتباطی اشتراک جمعی و منابع انسانی متعهد به عنوان متغیر مستقل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**متغیر وابسته:** پرورش خلاقیت کارکنان به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد.

<sup>5</sup> Zhavi et al

#### ۴. فرضیه‌های تحقیق

##### ۴-۱ فرضیه اصلی

ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو فرهنگی ارتباطی، تأثیرگذار است.

##### ۴-۲ فرضیه‌های فرعی

**فرضیه اول:** جو ارتباطی بازار بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

**فرضیه دوم:** پیکربندی سیستم منابع انسانی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

**فرضیه سوم:** جو ارتباطی اشتراک جمعی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

**فرضیه چهارم:** منابع انسانی متعهد بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

#### ۵. روش‌شناسی تحقیق

روش انجام این تحقیق توصیفی - پیمایشی در شاخه میدانی، از لحاظ ماهیت کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی می‌باشد که در این تحقیق روش پیمایشی جهت گردآوری داده‌ها استفاده خواهد شد، لذا آن را می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرار داد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری می‌باشد و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و فیش‌برداری می‌باشد. این تحقیق به صورت نمونه‌گیری انجام می‌شود که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران مشخص می‌شود که روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده است و در ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه برای محاسبه پایایی پرسشنامه بین کارکنان توزیع شده و پس از تأیید پایایی به توزیع کل پرسشنامه‌ها پرداخته می‌شود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی و با توجه به سطح اندازه‌گیری و توزیع داده‌ها از آزمون‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل<sup>۶</sup> انجام می‌پذیرد.

#### ۶. روش گردآوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات نظری تحقیق و پیشینه‌های آن از روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌ها، مجله‌ها، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اینترنتی که بیشترین سنخیت را با موضوع تحقیق داشتند، استفاده شده و برای جمع‌آوری

<sup>6</sup> *lisrel*

داده‌ها و اطلاعات موردنیاز از جامعه آماری برای تجزیه و تحلیل از روش میدانی استفاده شده است که در این تحقیق ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات پرسشنامه است.

#### ۷. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. جهت تشریح و تلخیص داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (میانگین، واریانس و ...) و برای تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار استنباطی بهره گرفته شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج نتایج پژوهش، از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

#### ۸. جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق، کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری است. تعداد جامعه آماری مذکور در حدود ۶۸۰ نفر می‌باشد که پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد و دقت پنجاهم برابر با حجم نمونه برآورد می‌شود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. بدین ترتیب که با مراجعه به شعب، از کارکنان آن‌ها به‌طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد.

(۱)

$$n = \frac{NZ^2 pq}{Z^2 pq + (N - 1)d^2}$$

جدول ۱: علائم اختصاری فرمول کوکران

علائم	معادل
N	حجم جامعه
n	حجم نمونه
Z	مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد.
P	مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است که برابر با ۰/۵ می‌باشد.



$q = 1 - p) (q = 0.5)$ <p style="text-align: center;">درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند.</p>	$q$ (
--	----------

(۲)

$$n = \frac{680 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + 679 \times (0.05)^2} = 251$$

حجم نمونه کارکنان ۲۵۱ نفر به دست آمد که تعداد ۲۵۱ پرسشنامه قابل قبول مبنای انجام پژوهش قرار گرفت که پس از

توزیع ۲۴۹ پرسشنامه برگشت داده شد.

### ۹. تحلیل یافته‌ها

#### ۹-۱ تحلیل شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

جدول ۲: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

متغیر	مرکزی		پراکندگی			توزیع	
	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	کلو موگرف-اسمیرنف	Sig
جو ارتباطی بازار	۳/۴۲۳۳	۰/۸۱۳۵۱	۰/۶۶۲	-۰/۳۶۲	-۰/۵۱۵	۰/۰۹۲	۰/۲۴۵
پیکربندی سیستم منابع انسانی	۳/۳۵۸۲	۰/۹۴۳۳۲	۰/۸۹۰	-۰/۴۸۸	-۰/۶۳۸	۰/۱۷۶	۰/۰۷۵
جو ارتباطی اشتراک جمعی	۳/۴۳۴۹	۰/۷۹۳۶۴	۰/۶۳۰	-۰/۳۸۴	-۰/۳۴۱	۰/۰۹۷	۰/۲۱۴
منابع انسانی متعهد	۳/۳۷۷۵	۰/۹۶۵۷۷	۰/۹۳۳	-۰/۴۹۴	-۰/۷۵۴	۰/۱۱۷	۰/۱۵۱
خلاقیت کارکنان	۳/۴۴۴۶	۰/۷۶۳۷۳	۰/۵۸۳	-۰/۳۷۷	-۰/۲۵۸	۰/۱۱۱	۰/۱۰۵





نمودار ۲: نتایج آزمون مدلسازی معادلات ساختاری استاندارد

تحلیل فرضیه سوم: جو ارتباطی اشتراک جمعی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

H0: جو ارتباطی اشتراک جمعی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار نیست.

H1: جو ارتباطی اشتراک جمعی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

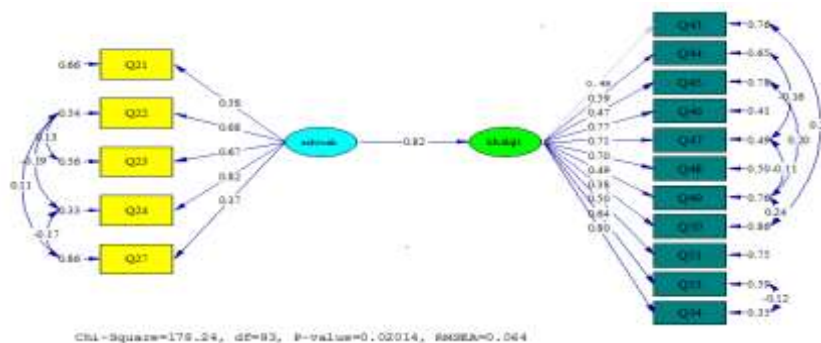
جدول ۵: ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

Sig	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۵/۸۷۱		۰/۱۹۵	۱/۱۴۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۳۳۶	۰/۵۹۲	۰/۰۵۴	۰/۵۵۴	جو ارتباطی اشتراک جمعی

در جدول (۵) ضریب Beta برای جو ارتباطی اشتراک جمعی برابر با ۰/۵۹۲ می‌باشد. در جدول مذکور مقادیر t در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود ( $P\text{-Value} \leq 0.05$ ) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو ارتباطی اشتراک جمعی، زمینه پرورش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۵۹۲ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

در بررسی آزمون فرضیات با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد نتایج نشان داد که ضریب تأثیر جو ارتباطی اشتراک جمعی بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان برابر با ۰/۸۲ می‌باشد.



نمودار ۳: نتایج آزمون مدلسازی معادلات ساختاری استاندارد

تحلیل فرضیه چهارم: منابع انسانی متعهد بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

H0: منابع انسانی متعهد بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار نیست.

H1: منابع انسانی متعهد بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

جدول ۶: ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

Sig	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۲/۸۸۹		۰/۱۲۱	۳/۴۹۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲۲/۰۲۱	۰/۹۲۴	۰/۰۳۵	۰/۹۷۰	منابع انسانی متعهد

در جدول (۶) ضریب Beta برای منابع انسانی متعهد برابر با ۰/۹۲۴ می‌باشد. در جدول مذکور مقادیر t در سطح خطای

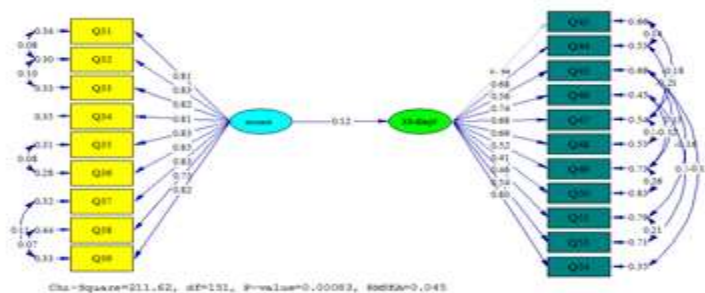
۰/۰۵ معنادار نبود ( $P\text{-Value} \geq 0.05$ ) و این بدان معناست که با افزایش در منابع انسانی متعهد، زمینه پرورش خلاقیت

کارکنان، افزایش نمی‌یابد.

نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

در بررسی نتایج جانبی مدل ساختاری مشخص شد که ضریب تأثیر منابع انسانی متعهد بر زمینه پرورش خلاقیت کارکنان

۰/۱۲ است. نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار ۴: نتایج آزمون مدلسازی معادلات ساختاری استاندارد

تحلیل فرضیه اصلی: ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو ارتباطی تأثیرگذار است.

H0: ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو ارتباطی تأثیرگذار نیست.

H1: ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو ارتباطی تأثیرگذار است.

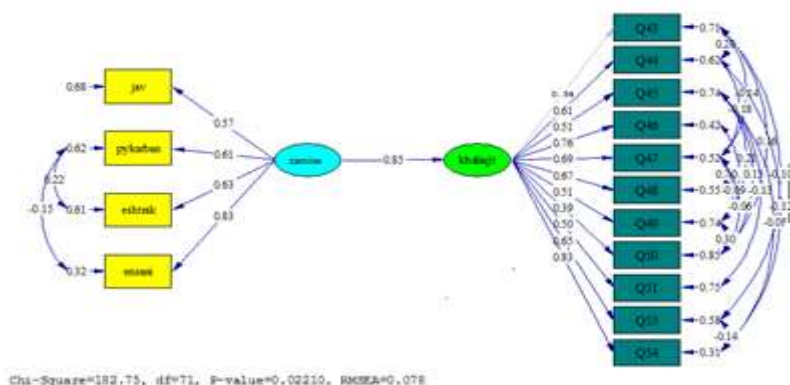
جدول ۷: ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

Sig	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۶/۴۸۳		۰/۱۷۳	۱/۱۲۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۷۹۷	۰/۶۴۲	۰/۰۴۷	۰/۵۵۷	ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی

در جدول (۷) ضریب Beta برای ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی برابر با ۰/۶۴۲ می‌باشد. در جدول مذکور مقادیر t در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود ( $P\text{-Value} \leq 0.05$ ) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی، پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو ارتباطی به میزان ۰/۶۴۲ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

#### نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

در بررسی نتایج جانبی مدل ساختاری مشخص شد که ضریب تأثیر ویژگی‌های زمینه‌ای سازمانی، بر پرورش خلاقیت کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی و جو ارتباطی ۰/۸۵ است. نتایج مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار ۵: نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری استاندارد

### ۱۰. نتیجه‌گیری

زمینه سازمانی با گذشت زمان و تغییرات تکنولوژی نیاز به تغییر دارد که امروزه امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد سازمان‌های جدید ایجاد شده نیز با تکیه بر عناصر سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تغییراتی در سلسله‌مراتب سازمانی و وظایف سازمانی را اجتناب‌ناپذیر می‌نمایند به عبارتی سازمان‌های نوین ساختارهای جدیدی ایجاد می‌نمایند نگاه اصلاح ساختار سازمانی نیز می‌بایستی با تکیه بر واقعیت‌های روزآمد هر سازمان با توجه به استراتژی‌های مورد لزوم می‌بایستی صورت گیرد. اصلاح ساختار نیز در سازمان‌ها می‌بایستی با تقویت اصل مسئولیت‌پذیری در کارکنان در جهت تدوین روش‌های دانش‌محوری سازمانی و رهایی از سلسله‌مراتب، توجه به عملکرد و افزایش تولید با توجه به وجود یک زیرساخت اطلاعاتی مناسب در نظر گرفته شده به‌ویژه اینکه سازمان‌های دانش‌محور نیز می‌بایستی برای افزایش تولید و بهره‌وری به اصول علمی منطبق بر نوآوری و خلاقیت توجه به‌طوری که افکار نوآور و خلاق را در این سازمان‌ها حاکم تا به توسعه و بالندگی سازمانی بیانجامد بدیهی است که در این شرایط خلاقیت و مدیریت در اینگونه سازمان‌ها موجب بروز تغییر در مدیران و کارکنان خلاق و نوآور و درنهایت کارآفرینی که منجر به ایجاد اشتغال در بین نیروی انسانی خواهد گردید منتهی می‌شود، لازم به ذکر است همبستگی مثبت بین نوآوری و خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی به صورت تطبیقی در هنگام فعالیت در سازمان اثبات شده و اختراعات و ابتکارات بشر روزبه‌روز از هزینه‌ها کاسته و بر سودآوری این فناوری‌ها دلالت دارد.

برای توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها باید به ایجاد سازمان‌های جدید که انطباق بیشتری با مدیریت دانش دارند دست پیدا نمود. سازمان‌های جدیدی که به دلیل ضرورت‌های تجاری بروز کرده‌اند و پایه اساسی آن‌ها انعطاف‌پذیری است برای اینکه سازمان‌ها در این محیط متغیر، متحول، پویا و رقابتی بتوانند رشد و بقای خود را حفظ کنند اینگونه ساختار شکنی‌ها ضروری می‌باشد کافی است به جای دیدن سازمان به شکل سنتی و ایجاد ساختارهای عمودی سازمان را به صورت مجموعه‌ای از فرآیندها ببینیم و ساختارها را هر چه بیشتر افقی هدایت نمائیم. اگرچه، ساختارهای جدید با توجه به محیط کنونی مناسب هستند اما

هنگام استفاده از اینگونه ساختارهای جدید باید دقت بیشتری به هماهنگی آن زمینه با سایر اجزای سازمان شود که فرایند خدمات در سازمان‌ها تقویت شوند. در مجموع، تحلیل‌های آماری ارائه شده نشان داد بیمه تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری مشوق و حامی خلاقیت کارکنان می‌باشد. در میان ابعاد مختلف جو سازمان در رابطه با خلاقیت، پژوهش حاضر نشان داد که مشوق‌های مدیریتی، آزادی کارکنان، مشوق‌های سازمانی، و حمایت‌های مدیریت ارشد در این سازمان به میزان مطلوب وجود دارد. این مؤلفه‌ها همگی به‌نوعی به مدیریت سازمان برمی‌گردد و جا دارد که مدیران سازمان با اندیشیدن سازوکار مناسب، فضای سازمان را طوری تغییر دهند که کارکنان در فعالیت‌های خود از سوی مدیران ارشد احساس حمایت کرده و مشوق‌های مدیریتی و سازمانی لازم برای تشویق آنان فراهم شود. با توجه به اینکه پیکربندی سیستم منابع انسانی برای پرورش خلاقیت در کارکنان در پژوهش‌های پیشین ارجمندی (۱۴۰۰) و امینی (۱۳۹۹) نشان داده شده که لازم است مدیریت سازمان تدابیری برای بهبود این عوامل بیاندیشد و از سوی دیگر، وجود جنبه‌های مثبت در فضای سازمان همانند وجود بهره‌وری بالای سازمانی و همچنین حمایت‌های گروه کاری در میان همکاران سازمان از دید کارکنان به میزان مورد انتظار آنان وجود دارد که این نشان می‌دهد در بین همکاران نزدیک که با یکدیگر یک گروه کاری تشکیل می‌دهند، روحیه همکاری خوبی وجود دارد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر خلاقیت کارکنان یک سازمان وجود منابع کافی برای انجام کارهاست. کارکنان سازمان بیمه تأمین اجتماعی، کمبودی از لحاظ وجود منابع احساس نکرده و معتقدند که منابع کافی برای انجام کارهای خود در اختیار دارند. در مجموع جو سازمان برای بارور ساختن خلاقیت کارکنان مناسب نبوده، اما نگرش مردان نسبت به زنان به جو سازمانی مثبت‌تر بود و آنان فضا را برای بارور شدن خلاقیت خود مناسب‌تر دیدند. این تفاوت نگرش در مورد همه عوامل به جز مشوق‌های مدیریتی دیده می‌شود. به عبارت دیگر مردان احساس می‌کنند از آزادی بیشتری نسبت به زنان در کار خویش برخوردارند، تشویق‌های سازمانی، حمایت‌های گروه کاری، وجود منابع کافی، حمایت مدیریت ارشد و بهره‌وری را بیش از زنان حس کرده و نگرش مثبت‌تری نسبت به این موارد دارند. شدیدترین تفاوت در مورد تشویق‌های سازمانی است که تفاوت میان نگرش مردان و زنان بسیار زیاد است، همچنین تحلیل‌ها نشان داد که بین میانگین نگرش گروه‌های سنی مختلف کارکنان نسبت به جو سازمانی از جنبه حمایت از خلاقیت تفاوتی وجود ندارد. این یافته با گزارش پژوهش پیشین مطابقت می‌کند، که بر این اساس هیچ فاصله نسلی در رویکرد مدیران نسبت به خلاقیت سازمانی وجود ندارد در حالی که این نتایج برخلاف یافته‌های حاصل از مطالعات غربی است که نشان می‌دهد مدیران مسن نگرش مثبتی به تغییر و تحول ندارند و به هنجارهای سازمانی وفاداری بیشتری نشان می‌دهند؛ و برخلاف آن، مدیران جوان‌تر و کم‌تجربه‌تر، علاقه‌مند به دنبال کردن راهبردهای خلاقیت هستند، بنابراین با توجه به نتیجه بدست آمده از این پژوهش شاید بتوان گفت که این نتیجه در کشورهای در حال توسعه نیز صادق است، اما این مسئله نیازمند بررسی بیشتر است. بر همین اساس یافته‌ها نشان داد هرچه سطح تحصیلات کارکنان پایین‌تر باشد (مثل فوق دیپلم)



احتمال اینکه جو سازمان را حامی خلاقیت خود بدانند بیشتر است. در مقابل، افراد دارای تحصیلات بالاتر (فوق لیسانس و بالاتر) نگاه مثبتی نسبت به تأثیر جو کنونی سازمان بر خلاقیت خویش ندارند. این نتیجه از یک جهت برای مدیران سازمان هشداردهنده است، چون که فضای فعلی سازمان فضایی نیست که افراد دارای سطح سواد بالا آن را برای کار ایده آل بدانند، این در حالی است که کارکنان دارای تحصیلات سطح بالا جزء سرمایه‌های اصلی هر سازمان هستند و مدیریت باید هر اقدام لازمی را در جهت تدارک شرایط مطلوب فعالیت آنان انجام دهد.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت باید زیرساخت‌های محیطی که منجر به تقویت خلاقیت در کشورهای در حال توسعه می‌شود را ایجاد کرد، مدیران بیمه تأمین اجتماعی نیز برای دستیابی به عملکرد مطلوب کل سازمان باید عناصر محرک مربوط به خلاقیت را در سازمان شناسایی کنند و ضمن پرورش، آن‌ها را به بدنه سازمان انتقال دهند که این مهم در مرحله اول نیاز به فرهنگ‌سازی دارد، همچنین راه‌اندازی و اجرای صحیح نظام پیشنهادها به منظور دستیابی به ایده‌های نو و حمایت از آن‌ها؛ تعبیه و اجرای صحیح سیستم ارزیابی و پاداش؛ مشارکت دادن افراد خلاق در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سطوح عالی سازمان؛ توجه به سطح تحصیلات و رشته تحصیلی متناسب با فعالیت هنگام تفویض پست‌ها و اختیارات سازمانی و برگزاری دوره‌های آموزش کاربردی می‌تواند در بهبود جو سازمانی به منظور بارور کردن خلاقیت در سطح سازمان مؤثر باشد که امید است در سال‌های آتی شاهد نتایج بهتری از پرورش خلاقیت در این سازمان باشیم و بدین ترتیب با استناد به تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های خدماتی مانند بیمه تأمین اجتماعی در شرایط کنونی که کشور ما نیاز به رشد و توسعه اقتصادی و افزایش تولید را دارد می‌بایستی با اتخاذ و تدوین اصول دانش‌محوری در سازمان‌ها موجب رشد و توسعه و شکوفایی ارائه خدمات به مشتریان گردند بدیهی است چنانچه در کلیه سازمان‌های دانش‌محور توسعه‌یافتگی محقق شود به‌طور قطع منتهی به رشد اقتصادی در کشور شده که خود موجب شکوفایی اقتصاد ملی را فراهم خواهد نمود که این امر کشور را متحول می‌نماید بنابراین می‌بایستی مدیران با توجه به عوامل مدیریت منابع انسانی به منظور دستیابی به یادگیری به‌عنوان یک اصل اساسی بپردازند و همچنین در طی انجام هر پژوهش علمی بدون شک موانع و محدودیت‌هایی وجود دارد که روند تحقیق را کند ساخته و مانع دستیابی به نتایج واقعی و قابل‌تعمیم می‌گردد که این تحقیق از این قاعده مستثنی نبوده است که بر این اساس تحقیق حاضر شامل محدودیت ذیل می‌باشد که عبارتند از اینکه با گذشت زمان و تغییر و تحولات در مدیریت‌ها و مکانیزم‌ها ممکن است بر جو زمینه سازمانی و پرورش خلاقیت کارکنان تأثیر بگذارد که موجب تغییر نتایج می‌شود. جامعه و نمونه آماری تحقیق مربوط به کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری می‌باشد که تعمیم نتایج آن به دیگر سازمان‌های تأمین اجتماعی باید احتیاط انجام گیرد.

## ۱۱. تقدیر و تشکر

پژوهشگر از تمامی عوامل و پرسنل محترم سازمان بیمه تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری که در روند تحقیق همکاری لازم را داشته و از این تحقیق حمایت کرده، تشکر می‌نماید.

فهرست منابع

- ۱) ارجمندی، محمدعلی، (۱۴۰۰)، «تحلیل چگونگی تاثیر پيش زمينه و جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان در بانک ملی ایران»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۱۹، ص ۳۹-۲۷.
- ۲) امینی، محمدرضا. (۱۳۹۹). «بررسی تاثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان در ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع در سازمان تامین اجتماعی شهر تهران»، انتشارات شهرآشوب، چاپ ششم، تهران، مرکز آموزش علمی- کاربردی و فرهنگ و هنر واحد ۳۸ تهران. ص ۲۷-۱۲.
- ۳) خضری، قاسم؛ عبدشرفی، فاطمه. (۱۳۹۷). «نقش جو سازمانی و خلاقیت سازمانی در رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۴، ص ۷۵-۹۹.
- ۴) راد، آرش؛ سجادی، هادی، (۱۳۹۷)، «رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی و توسعه منابع انسانی در صنایع مس شعیب باهنر کرمان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، ص ۱۱-۷.
- ۵) ربیعی، وحید، حاج کریمی، عباسعلی و جمالیه بسطامی، بهتاش، (۱۳۹۸)، «بررسی ارتباط توسعه منابع انسانی و جو سازمانی با پرورش خلاقیت کارکنان سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس»، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۲، تهران. ص ۲۵-۱۱.
- ۶) عظیمی، مصطفی، حسینی، میرزاحسن و قادری، سمیه، (۱۴۰۰)، «بررسی تاثیر مدیریت واحد منابع انسانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان بیمه ایران» بررسی تاثیر نقش زمینه سازمانی بر خلاقیت کارکنان در بیمه ایران، شماره ۴۲، ص ۹۵-۸۲.
- ۷) قبادی، مجتبی؛ رنجبری، مریم. (۱۳۹۹). «اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، ص ۴۱-۵۴.
- ۸) متوسلی، سیدرضا. (۱۳۹۸). «مطالعه و تحلیل الگوهای مدیریتی»، معاونت برنامه ریزی وزارت کار تعاون و امور اجتماعی، شماره ۱۲، ص ۳۶-۱۶.

- 9) Alexandro, P. & Zhan, K, (2020), Investigate the relationship between the current status of employees' creativity and organizational climate in Turkish government agencies, Journal of Business Research, 60, 1, Elsevier.
- 10) Amabil et al. (2020). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. Academy of management journal.46 (6).740-751.
- 11) Batictic et al. (2021). Relationships between human resource management practices and organizational learning capability the mediating role of human capital. Personnel Review.Vol. 40 No. 3, pp. 3-20 .
- 12) Chiang, Y.H. (2020). Strategy alignment between HRM, KM and corporate development. International Journal of Manpower. 26 (6). 582-603
- 13) Davidson (2018). Digital interactive television: health information platform of the future? Aslib Proceedings 55 (5-6), 346-356.
- 14) Fergosen, R., (2021), Relationship between organizational background, human resources development and creativity in government departments in India, 32,2, Natinonal Journal Group, Inc.

- 15) Lin, H. & Wang, Y., (2019), Investigating the relationship between organizational climate and human resources on employee creativity in customer service in China's service institutions. *Information & Management*, 43, 3, Elsevier.
- 16) Pedersen, J. Rendtorff, J. (2019). Value – based Management in Local Public Organizations a Danish a Experience", *Cross Cultural Management*, Vol. 11, No 2. pp. 71-94 .
- 17) Zhavi, M. Garavan, T.N. Carbery, R. (2017). Guest editorial Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*. Vol. 38, No. 1/2, pp. 2- 14 .

**Understanding the psychological impact of 12 Investigating the Effects of Organizational Background Characteristics on Fostering Employee Creativity from the Perspective of Human Resources Development and Communication Atmosphere**

**Abstract**

Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and distinguish it from other organizations that are almost stable over time and affect the behavior of people in the organization as well as creativity. Employees are the use of mental ability to create a new idea or concept, which is the effort of employees to make a purposeful change in the social or economic power of the organization, given that proper organization for the development of human resources is an important factor in promoting interest. The implementation and implementation of organizational plans, the effect of which is to improve the communication climate and human resource management in the performance of the organization is determined, therefore, the main purpose of this study is to investigate the effects of organizational context characteristics on fostering employee creativity from the perspective of human resource development and communication climate. The type of research is applied and in terms of correlation-survey method. The statistical population of the research is all employees of social security insurance in Chaharmahal and Bakhtiari province. The research tool is a questionnaire and the sample size is 249 people and the information collected through software SPSS and Lisrel software analyzed. The results show that the characteristics of organizational contexts have a positive effect on fostering employees' creativity in terms of human resource development and communication climate, and it is suggested that managers of the Social Security Insurance Organization through the expansion of jobs vertically, responsibilities and control. Leave the responsibilities of the past to the employees, because increasing the responsibilities of the employees will increase the creativity and creation of new ideas of the employees.

**Keywords:** organizational context, staff creativity, human resource development, communication atmosphere, social security insurance