

نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۳

سید علی بنی‌هاشمی^۱، سید حسن بنی‌هاشمی^۲

از صفحه ۲۳ تا ۵۴

چکیده

پیشرفت سازمان‌ها در ابعاد گوناگون، در گرو اندیشه‌های نو و خلاق کارکنان است که از طریق آن سازمان به سرعت پیشرفت کرده و به اهداف خود نائل می‌شود. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان از طریق یک متغیر میانجی به نام تعهد سازمانی است. جامعه آماری را کارکنان کتابخانه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در برمی‌گیرد. حجم نمونه مطابق فرمول کوکران برآورد شده و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین جامعه آماری به تعداد ۲۷۸ نفر انتخاب شد.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و به روش توصیفی-هم‌بستگی انجام شده است. اطلاعات لازم از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS و با استفاده از روش معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بین متغیرهای ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی در رابطه میان هوش معنوی و خلاقیت کارکنان و ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. به‌طور کلی می‌توان گفت از عوامل اثرگذار بر خلاقیت کارکنان، توجه به ذهنیت فلسفی، هوش معنوی و تعهد سازمانی است.

کلمات کلیدی

ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، تعهد سازمانی، خلاقیت کارکنان.

۱- استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه پیام نور، ایران. (رایانه نویسنده مسئول: banihashemi@pnu.ac.ir)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت اقتصاد حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران. (رایانه: s.h.banihashemi1359@gmail.com)

مقدمه

اهمیت خلاقیت و نوآوری، از جنبه سازمانی بسیار حائز اهمیت است؛ چرا که خلاقیت و نوآوری عامل پیدایش سازمان، افزایش دهنده تنوع تولید و خدمات، افزایش دهنده کیفیت تولیدات و خدمات و موجب موفقیت در رقابت می‌شود. هم‌چنین خلاقیت و نوآوری باعث کاهش هزینه‌ها و اتلاف منابع شده و در عین حال انگیزش کارکنان سازمان را افزایش می‌دهد. خلاقیت و نوآوری برای بقای سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی بسیار مهم است به طوری که خلاقیت را به عنوان مهم‌ترین عامل در افزایش مزیت رقابتی سازمان‌ها معرفی می‌کنند (گل‌محمدی، آرایش، رسوله‌وندی و آید، ۱۳۹۴: ۱۱۸). با توجه به اهمیت خلاقیت، پژوهش‌گران متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند. این مطالعات خلاقیت کارکنان را به عنوان یک توانایی فردی به منظور داشتن ایده‌هایی در نظر می‌گیرند که نه تنها جدید نیست؛ بلکه، مرتبط و برای سازمان مفید است (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۶). امروزه نیروی انسانی به عنوان اساسی‌ترین عامل رشد و توسعه همه‌جانبه در سازمان‌ها است و توانایی فکری و خلاقیت کارکنان هر سازمان، در جهت اهداف سازمان از مهم‌ترین ویژگی‌های آنان محسوب می‌شود. تفکر صحیح و منطقی کارکنان در سازمان را می‌توان منوط به داشتن ذهنیت فلسفی او دانست. ذهنیت فلسفی فرد در طرز تفکر، نحوه برخورد با مسائل و گرایش و خصوصیات فکری وی قابل مشاهده می‌باشد. ذهن فلسفی به کارکنان در سازمان، بینش و دانش می‌دهد تا بتوانند به دور از تنگ‌نظری، یک‌جانبه‌نگری و خودمحوری به کار خود ادامه دهند (میرزاحمدی، نوروزی و یوزباشی، ۱۳۹۲: ۱۳۰). بنابراین ذهنیت فلسفی می‌تواند در بروز خلاقیت کارکنان نقشی اساسی داشته باشد.

با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های جهان امروز، همگام‌شدن با این تحولات، نیازمند به کارگیری افراد خلاق و کارآفرین است. هوش معنوی با کمک به افراد جهت جایگزینی قواعد، موجب خلاقیت آنان می‌شود و تکیه‌گاهی برای رشد و تحول فرد می‌سازد. به عبارت دیگر می‌توان گفت، افراد دارای هوش معنوی بالاتر، از قابلیت خلاقیت و کارآفرینی بالاتری نیز برخوردار هستند (حیاتی، ۱۴۰۰: ۱). باورهای

1- Lee

معنوی و یافتن معنای شخصی در موقعیت‌های مختلف در سازمان، بر توانایی شخص برای مقابله با تغییرات تأثیرگذار است (هاوسر و آلن^۱، ۲۰۱۶: ۵۴۷). برخی از پژوهش‌گران بیان می‌کنند معنویت در محل کار بدین معنی است که چگونه افراد سطح عمیق‌تر انگیزه کاری و درگیر شدن در کار را تجربه می‌کنند (میلیمان، گاتلینگ و کیم^۲، ۲۰۱۸: ۵۶). اسمیت، چارلز و هسکت^۳ (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که معنویت در محل کار، پیچیده‌ترین و اغلب نادیده گرفته شده‌ترین جنبه در بروز خلاقیت کارکنان در سازمان است. از این‌رو هوش معنوی نیز می‌تواند زمینه بروز خلاقیت را در کارکنان سازمان تقویت کند. تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به‌عنوان یک کل دلالت دارد. فردی که به سازمان تعهد دارد، تمایل او برای عضویت در سازمان و وفاداری نسبت به آن افزایش می‌یابد. بنابراین تعهد سازمانی به‌عنوان یک متغیر بیان‌گر نیرویی است که فرد را ملزم به ماندن در سازمان می‌کند و با تعلق خاطر برای تحقق اهداف سازمان کار می‌کند. در نتیجه این چنین شخصی، خلاقیت بالایی نیز در سازمان خواهد داشت (رضائی و بجانی، ۱۳۹۶: ۱۱۶).

با توجه به مطالب بیان‌شده، مسئله اساسی پژوهش در این‌جاست که جامعیت ذهنیت فلسفی، به‌معنای گستره ذهنی تفکر منطقی، تعمق و ژرفای نگاه منطقی و استدلالی فرد و در نهایت میزان مقاومت فرد در برابر تغییر نگاه او به زندگی، چگونه می‌تواند زمینه تفکر و بروز خلاقیت در فرد را فراهم آورد. از بعد دیگر تأثیر نگاه معنوی و روحانی فرد نسبت به زندگی بر میزان تعهد وی به سازمانی که در آن شاغل است، اثبات شده است، تعهدی که خود می‌تواند زمینه‌ساز بروز خلاقیت شود، خلاقیتی که خود تحت تأثیر ذهنیت فلسفی و تفکر منطقی فرد است. اهمیت و ضرورت موضوع مورد بررسی از آن‌جا ناشی می‌شود که در بررسی‌های صورت گرفته مشخص شد که بسیاری از سازمان‌ها برای رقابتی‌بودن در محیط متغیر و دگرگون‌آموزی، نیازمند کارکنانی خلاق و نوآور هستند. با نهادینه شدن خلاقیت و تولید فکر و اندیشه نو، سازمان تبدیل به یک سازمان خلاق، نوآور و شکوفا می‌شود و حاصل آن هم‌افزایی در نوآوری سازمانی است. از این‌رو مدیران سازمان‌ها به دنبال تأثیر متغیرهای

1- Hauser & Allen

2- Milliman, Gatling & Kim

3- Smith, Charles & Hesketh

تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان هستند. کتابخانه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی به برکت قرار گرفتن در کنار مضجع شریف حضرت رضا (ع) و برخورداری از مجموعه غنی از انواع مختلف منابع شامل نسخه‌های خطی و کتاب‌های چاپ سنگی منحصربه‌فرد، نشریات ادواری و مجلات فارسی، همواره مورد توجه پژوهش‌گران و مراجعان اعم از زائران و مجاوران بوده است. از این‌رو شناسایی و تقویت عواملی که بتوانند زمینه بروز خلاقیت کارکنان کتابخانه‌ها را فراهم آورد، همواره مورد توجه مدیران سازمان بوده است. بنابراین، در این پژوهش تلاش می‌شود تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان در بین کارکنان کتابخانه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی مورد بررسی قرار گیرد. هم‌چنین نقش متغیر تعهد سازمانی در این رابطه به‌عنوان متغیر میانجی ارزیابی می‌شود.

پیشینه پژوهش

مخبر دزفولی جمشیدی، حاجی میررحیمی و تیموری (۱۴۰۰) مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش، کارکنان وزارت جهاد کشاورزی بود که با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۵ نفر از آن‌ها و با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار اصلی پژوهش پرسش‌نامه بود که روایی محتوایی آن با نظرسنجی از متخصصان در حوزه موضوع مورد پژوهش و پس از اصلاحات ضروری تأیید شد. نتایج معادلات مدل‌سازی ساختاری نشان داد که به ترتیب سه عامل ساختار سازمانی، عوامل فردی و عوامل گروهی بیش‌ترین تأثیر معنی‌دار را بر خلاقیت کارکنان داشتند. مؤلفه‌های متغیر عوامل سازمانی شامل فرهنگ سازمانی، میزان حمایت مدیریت رده بالا، ساختار سازمانی، سیستم پاداش سبک رهبری، سیستم آموزشی و امکانات و تسهیلات است. مؤلفه‌های متغیر عوامل گروهی شامل انسجام گروه، ارتباطات، سیستم پیشنهادها و تنوع گروه است. شخصیت فعالانه و توانمندی نیز از مؤلفه‌های مورد بررسی در متغیر عوامل فردی در این پژوهش بودند. حیاتی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «رابطه هوش معنوی و دینداری با قابلیت کارآفرینی دانشجویان» در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز انجام داد. نمونه آماری به حجم ۴۳۰ نفر و با روش نمونه‌گیری

طبقه‌بندی انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین هوش معنوی و هوش اجتماعی و دینداری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز با قابلیت کارآفرینی آنان وجود دارد.

آهنگ، غفاری و شایانی (۱۳۹۹) مطالعه‌ای به‌منظور بررسی رابطه میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری انجام دادند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی بود که ۱۰۸ نفر از کارکنان با کمک نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۳۶، رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تاب‌آوری کارکنان به میزان ۰/۵۳ و هم‌چنین، رابطه مثبت و معناداری بین تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۲۵ در سطح معناداری ۹۵ درصد برقرار است. در نهایت، رابطه میانجی‌گری جزئی تاب‌آوری بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت. معافی مدنی و کوچکی‌نژاد ارم ساداتی (۱۳۹۹) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام دادند. جامعه آماری شامل همه معلمان شاغل در آموزش و پرورش منطقه سنجر شهرستان رشت بود که از این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۵۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدلیابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام شد. نتایج نشان داد، هوش معنوی بر فرسودگی شغلی اثری منفی و معنادار دارد. هم‌چنین هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی معلمان دارد و تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد. در نهایت نتایج فرضیه اصلی نشان داد که هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی اثر دارد.

صادقی و همکاران (۱۳۹۸) با بیان این‌که خلاقیت سازمانی یک عامل مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است و متأثر از عوامل گوناگونی می‌باشد، نقش مدیریت دانش و هوش هیجانی را بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان تشکیل داده است که تعداد

۱۶۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری در این پژوهش مشارکت داشتند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری ضریب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام انجام شده است. نتایج هم‌بستگی پیرسون نشان داد که خلاقیت کارکنان با هوش هیجانی (۰/۶۳۴) و مدیریت دانش (۰/۴۲۱) رابطه مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارد. نتایج این مطالعه گویای این است که هوش هیجانی نسبت به مدیریت دانش از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیش‌تری در خلاقیت کارکنان برخوردار است. ایمان‌زاده (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی در دانشجویان گروه ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز انجام داده است. جامعه آماری پژوهش ۱۴۳ نفر بودند که کل اعضای جامعه به‌صورت سرشماری در پژوهش شرکت داده شدند. نتایج بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی نشان داد، رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرهای ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تسهیم دانش، تسهیم دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد میانگین نمره ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان بالاتر از حد متوسط است.

میرزاحمدی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی» انجام داده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۱ بوده است که نمونه‌ای به حجم ۱۱۰ نفر به‌صورت تصادفی انتخاب شد. یافته‌ها نشان داد بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن (جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری) با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام حاکی از آن بود که از بین مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی، متغیرهای جامعیت و انعطاف‌پذیری بهترین پیش‌بینی‌کننده برای خلاقیت کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی هستند.

اوتامی، ساپتا، وراواتی و آستاکونی^۱ (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف تجزیه و تحلیل تأثیر رفتار کار بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی انجام دادند. برای این منظور، آن‌ها تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کرده و تعهد سازمانی

1- Utami, Sapta, Verawati, & Astakoni

را به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین رفتار محل کار و رفتار شهروندی سازمانی تحلیل کرده‌اند. داده‌های پژوهش شامل ۸۰ کارمند از ۱۲ مؤسسه اعتباری در منطقه بادنگ ریجنسی^۱ به‌دست آمده و از رویکرد حداقل مربعات جزئی و آزمون سوبل جهت تجزیه و تحلیل استفاده شده است. نتایج نشان داد که معنویت محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر نمی‌گذارد، اما بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. هم‌چنین، تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. ارتباط متغیر تعهد سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین معنویت محل کار و رفتار شهروندی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. گرا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف تحلیل پدیده هوش معنوی در چارچوب پژوهش‌های توسعه منابع انسانی انجام داده‌اند. آن‌ها رابطه بین هوش معنوی و تأثیر نسبی آن بر عملکرد تحصیلی دانشجویان مدیریت در هند را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که فاکتورهای بهره معنوی با عملکرد تحصیلی ارتباط معنی‌داری دارد.

اگاندوز، آلکان و گوک^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به مطالعه اثرات پشتیبانی سازمانی ادراک‌شده و شخصیت فعال را بر معنای کار و خلاقیت کارکنان در مشاغل هتل‌داری بررسی کرده‌اند. داده‌ها از طریق نظرسنجی از ۲۷۴ کارمند هتل جمع‌آوری شده و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادله ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که هر دو متغیر پشتیبانی سازمانی ادراک‌شده و شخصیت فعال، تأثیرات مثبتی بر معنای کار و خلاقیت کارکنان دارند. وو و چن^۴ (۲۰۱۸) مطالعه‌ای با هدف بررسی روابط بین رهبری مشترک، سرمایه روان‌شناختی جمعی، تعهد سازمانی و خلاقیت در صنعت هتل‌داری تایوان انجام داده‌اند. داده‌ها از ۵۲ هتل مشتمل بر ۲۶۷ کارمند برای آزمون فرضیه‌ها و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که رهبری مشترک از طریق سرمایه روان‌شناختی جمعی به‌عنوان متغیر میانجی، بر تعهد سازمانی و خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری دارد. گوپتا و باجاج^۵ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای مروری با عنوان «روابط بین هوش هیجانی رهبر و

1- Badung Regency

2- Gera

3- Akgunduz, Alkan & Gök

4- Wu & Chen

5- Gupta & Bajaj

خلاقیت کارکنان» یک چارچوب مفهومی از ارتباط بین هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان و متغیر جو روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی ارائه کرده‌اند. بررسی ادبیات پژوهش در خصوص چهار متغیر پژوهش و بررسی روابط بین آن‌ها در پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به اهمیت خلاقیت کارکنان بر مزیت رقابتی سازمان‌های امروزی، تاکنون اثر متغیرهای هوش معنوی و ذهنیت فلسفی با منقش میانجی تعهد سازمانی بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار نگرفته است. نوآوری این پژوهش در بررسی هم‌زمان تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی است. این پژوهش در واقع رابطه چهار متغیر یعنی ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، تعهد سازمانی و خلاقیت کارکنان را نشان می‌دهد و هدف آن بررسی نوع ارتباط و میزان تأثیر آن از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی است.

مبانی نظری

ذهنیت فلسفی: ذهنیت فلسفی یک فرد، در طرز تفکر، نحوه برخورد با مسائل و گرایش و خصوصیات فکری او قابل مشاهده است. فردی که دارای تفکر فلسفی است، درباره مسائل، معانی، مفاهیم و مقاصدی که تاکنون توسط خودآگاه خود مورد بررسی قرار نگرفته، با شیوه‌ای منظم و با روش قیاس عمل می‌کند (بحرینی‌زاده، سیف نراقی و نادری، ۱۳۹۷: ۱۹۲). ذهن فلسفی به فرد بینش و دانشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسائل از تنگ‌نظری، خودمحوری و یک‌جانبه‌نگری مصون بماند و همچنین به او کمک کند تا با شناخت و معرفت لازم درباره امور به‌طور منطقی تصمیم بگیرد. به عبارت دیگر، ذهنیت فلسفی شامل خصوصیات است که در رفتار و طرز فکر شخص در برخورد با دیگران، روبه‌رو شدن با مشکلات و به‌طور کلی در تمام شئون زندگی به چشم می‌خورد و باعث تمایز شخص از دیگران می‌شود (چراغ‌زاده و کرد نوقابی، ۱۳۹۹: ۳). اسمیت^۱ (۱۹۶۵) ذهنیت فلسفی را توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن می‌داند که به تفکر صحیح فرد کمک می‌کند و او را به قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد. در این پژوهش برای بررسی ذهنیت فلسفی از ابعاد معرفی شده توسط اسمیت استفاده

1- Smith

شده است که عبارت هستند از جامعیت؛ تعمق و انعطاف‌پذیری.

- **جامعیت:** نشانه‌های آن این است که فرد، (۱) موارد خاص را در یک زمینه وسیع با هم مرتبط می‌سازد. به عبارت دیگر سعی می‌کند تصویر را بزرگ ببیند؛ (۲) در برخورد با مسائل رابطه آن‌ها را با هدف‌های اساسی یا ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی که تحقق آن‌ها در آینده امکان دارد در نظر می‌گیرد؛ (۳) برای نظریات قابل تعمیم تلاش می‌نماید اما چنین نظریاتی را از مطالعه همه جزئیات و جمع‌آوری خصوصیات مشترک آن‌ها استخراج نمی‌کند. بلکه از طریق بررسی و تحلیل چند مورد، قاعده کلی درست می‌کند که به‌طور وسیع همه جنبه‌های این امور را تبیین نماید؛ و (۴) در مقابل عقاید و افکار گوناگون سعه‌صدر نشان می‌دهد.
- **تعمق:** نشانه‌های این بعد شامل این است که فرد، (۱) اموری که برای دیگران مسلم فرض می‌شود را مورد سؤال قرار می‌دهد؛ (۲) از راه ژرفاندیشی جنبه اساسی مسائل را تشخیص می‌دهد و در برخورد با هر نظریه، اصول و مبانی آن‌ها را مشخص می‌کند؛ (۳) از آن‌چه می‌بیند چیزهای نامحسوس را استخراج می‌کند و به معنای تلویحی و ربط امور حساس می‌باشد؛ و (۴) در اجرای تعمق، از روش فرضیه‌ای قیاسی به جای روش استقرائی استفاده می‌کند. بدین‌گونه که فرد ضمن برخورد با یک یا چند مورد به تدوین فرضیه می‌پردازد و در شرایط خاصی فرضیه را به‌عنوان امر کلی به موارد گوناگون تعمیم می‌دهد.
- **انعطاف‌پذیری:** نشانه‌های این جنبه از ذهن فلسفی عبارت هستند از این‌که فرد، (۱) دچار جمود روان‌شناختی نمی‌شود؛ (۲) عقاید و افکار را بدون این‌که تحت تأثیر منابع آن‌ها قرار بگیرد ارزیابی می‌کند؛ (۳) مسائل را از جهات متعدد مورد بررسی قرار می‌دهد و میان امور متضاد و متناقض فرق می‌گذارد؛ و (۴) در قضاوت‌ها جنبه احتیاط را رعایت می‌کند و از قطعی و یقینی کردن عقاید پرهیز می‌کند (میرزاحمدی، نوروزی و یوزباشی، ۱۳۹۲: ۱۳۵).

بنابراین ذهنیت فلسفی به‌عنوان نوعی از عالی‌ترین سطوح ذهنی، همواره مطرح و مورد نظر محققان بوده است. داشتن ذهن فلسفی این امکان را به افراد مختلف می‌دهد که به ارزیابی اصول و عقاید موجود بپردازند و خود را در برابر مشکلات

مختلف در سطح جامعه و سازمان مسئول بدانند. بدین ترتیب می‌توانند مشارکت مفید و منطقی در امور مختلف داشته باشند (شکری و قره‌چائی، ۱۳۹۸: ۳۱). این مشارکت می‌تواند زمینه بروز خلاقیت را در کارکنان تقویت کند.

هوش معنوی: جایگاه مفهومی هوش معنوی در روان‌شناسی دین است و همان‌طور که از عنوان هوش معنوی مشخص است، این مفهوم متشکل از مفاهیم «هوش» و «معنویت» است. مفهوم هوش از جمله مفاهیم اساسی روان‌شناسی است که از نظریه‌پردازان اصلی آن می‌توان به آلفرد بینه، لوئیس ترمن، دیوید و کسلر^۱ اشاره کرد (قربانی، حقیقی، محمدعلی‌تجربیشی و رسته‌مقدم، ۱۳۹۱: ۶۸). هوش معنوی به زندگی انسان معنا و ارزش می‌دهد و به او کمک می‌کند که زندگی را در یک تصویر بزرگ‌تر ببیند. هوش معنوی، انسان را با وجودی بزرگ‌تر از خودش، وجودی غیرقابل‌درک که به تمامی محدودیت‌هایی که در زندگی وجود دارد معنا و مقصود بخشیده، در تماس قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، تعهد کارکنان به سازمان ضروری است زیرا بر مشارکت آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارد و به حفظ آن‌ها در سازمان کمک می‌کند (الجباری و قزاوی،^۲ ۲۰۱۹: ۸۰).

کینگ^۳ (۲۰۰۷) هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات به‌خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است، تعریف می‌کند. به نظر وی، ره‌آورد این ظرفیت‌ها سهولت حل مسئله و فائق آمدن بر مشکلات را به دنبال دارد (قربانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۹). در این پژوهش برای بررسی هوش معنوی از ابعاد هوش معنوی ارائه شده توسط کینگ (۲۰۰۷) استفاده شده است که عبارت هستند از بُعد تفکر وجودی انتقادی، بعد تولید معنای شخصی، بُعد بسط هوشیاری و بُعد آگاهی متعالی فرد نسبت به جهان هستی. هوش معنوی، هوش بنیادی و اساسی انسان است که به زندگی وی معنا و هدف می‌بخشد و جاری‌کننده اندیشه در زندگی انسان بوده و در هر لحظه تصمیم درست را به او نشان می‌دهد و پس از شکوفایی آن، انسان هدف از خلقت خود و جهان هستی را کشف می‌کند (زارعی‌متین، امیری و فرشادان، ۱۳۹۹: ۶).

1- Alfred Bine, Luis Terman, David and Kessler

2- Al-Jabari & Ghazzawi

3- King

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیان‌گر نوعی تمایل و خواست درونی، نیاز و الزام به ادامه کار در یک سازمان است (منوریان، محمدی‌فاتح و محمدی‌فاتح، ۱۳۹۷: ۵۸). بکر^۱ (۱۹۶۰) معتقد است که اگر فردی با وجود آگاهی از شرایط بهتر یک شغل شامل حقوق بیش‌تر و شرایط مناسب‌تر، از پذیرش آن امتناع ورزد و در شغل فعلی خود باقی بماند، نشان‌دهنده تعهد سازمانی اوست (محمدنژاد فدردی، حمیدی‌زاده و باباشاهی، ۱۳۹۵: ۵۰). از نظر آلن و میر^۲ (۱۹۹۰) تعهد سازمانی نوعی طرز تلقی و نگرش، احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. در منابع موجود درباره تعهد سازمانی، دو دیدگاه کلی درباره این مفهوم وجود دارد. در یک دیدگاه، تعهد سازمانی امری نگرشی یا عاطفی تلقی می‌شود. طبق این دیدگاه، تعهد سازمانی دل‌بستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت با آن است. در دومین دیدگاه، تعهد سازمانی امری رفتاری تلقی می‌شود و افراد به دلیل مزایا و منافعی که دارند و سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند، به آن دل‌بسته می‌شوند و به‌عضویت خود در سازمان ادامه می‌دهند (بودلایی، کوشکی‌چهرمی و ستاری‌نسب، ۱۳۹۰: ۷۰). اعتقاد کارکنان به سازمان و میزان رضایت آن‌ها از سازمان، اهداف بلندمدت سازمان و تمایل کارکنان به کار در سازمان به‌صورت بلندمدت، از نشانه‌های تعهد سازمانی افراد به سازمان است. جواندا-آینسا، کلاول-سان‌امتریو و گونزالز-منورکا^۳ (۲۰۱۷) تعهد سازمانی را از آن جهت مهم می‌شناسند که ارتباط معناداری بین افراد و سازمان ایجاد می‌کند و کارکنان را به بهترین عملکرد سازمانی تشویق می‌کند. در پژوهش حاضر، ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و مهیر (۱۹۹۰) در نظر گرفته شده است که این ابعاد عبارت هستند از: تعهد عاطفی (به معنی وابستگی عاطفی افراد به سازمان)، تعهد مستمر (به معنی تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان) و تعهد هنجاری (به این معنی که افراد در سازمان می‌مانند زیرا احساس می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند).

1- Becker

2- Allen & Meyaer

3- Juaneda-Ayensa, Clavel San Emeterio & González-Menorca

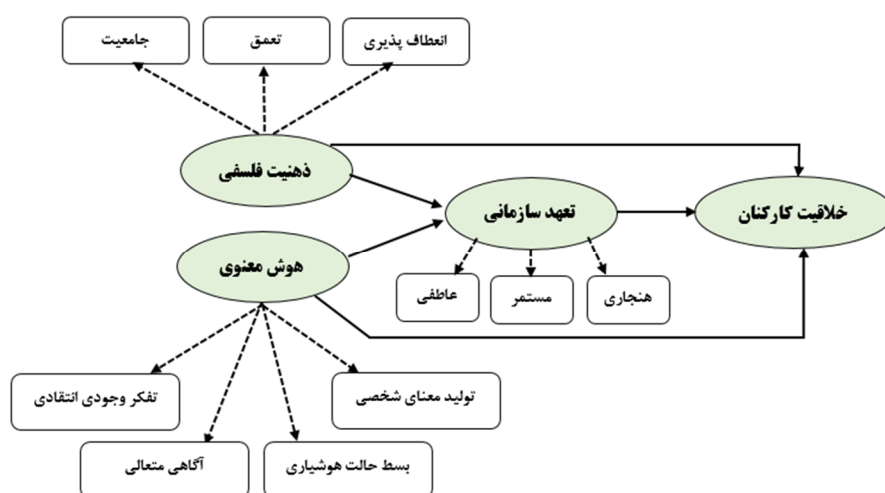
خلاقیت کارکنان: همه سازمان‌ها برای بقا، نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه هستند. افکار و نظرات جدید هم‌چون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن‌ها را از نیستی و فنا نجات می‌دهد (میرزاحمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۳۶). خلاقیت یک پدیده مطلوب و اغلب نادر در سازمان‌ها شناخته می‌شود. اهمیت خلاقیت علمی همواره در ادبیات جهانی مورد تأکید بوده است؛ به‌طوری‌که خلاقیت در محل کار به شکل فزاینده‌ای تبدیل به شاخص‌های تعیین‌کننده موفقیت و بقا در درازمدت شده‌اند (وانگ^۱، ۲۰۱۹: ۵). آمابیل^۲ (۲۰۱۸) اعتقاد دارد زمانی‌که کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهد بود که ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه داده و به‌کار گیرند. وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند، به‌علاوه آن‌ها این ایده‌ها را توسعه داده و آن‌ها را به کارکنان دیگر برای توسعه و به‌کارگیری در کارشان منتقل می‌کنند. در فرهنگ وبستر^۳ (۲۰۰۳) خلاقیت را قدرت و توانایی ایجاد خلق مفاهیم جدید یا به‌کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت خلاقیت کارکنان، جزو سرمایه‌های اصلی هر سازمانی است و توانایی اداره کردن خلاقیت، کلیدی‌ترین سرمایه آینده برای سازمان‌ها و دولت‌ها است. مدیریت مؤثر افراد و محیط کار و شناسایی معیارهای تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان، به پربار کردن عملکرد خلاق کمک می‌کند و لازمه این عملکرد خلاق در بین کارکنان سازمان، هوشمندی مدیران و کارکنان است (افشاریان، اسمعیلی و نیک‌آئین، ۱۳۹۹: ۱۳۲).

الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش مطرح‌شده، هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ذهنیت فلسفی کارکنان و هوش معنوی آنان بر خلاقیت است. این تأثیر از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد. ذهنیت فلسفی طبق نظر اسمیت (۱۹۶۵) دارای سه بُعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری است. هوش معنوی

1- Wang
2- Amabile
3- Webster

نیز طبق نظر کینگ (۲۰۰۷) براساس چهار بُعد تفکر وجودی انتقادی، آگاهی متعالی، بسط حالت هوشیاری و تولید معنای شخصی ارزیابی می‌شود. برای بررسی تعهد سازمانی کارکنان از مدل آلن و مهیر (۱۹۹۰) استفاده می‌شود که دارای سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. خلاقیت کارکنان به صورت تک‌بُعدی براساس مدل رندسیپ^۱ (۱۹۷۹) اندازه‌گیری شده است. از این‌رو، الگوی مفهومی پژوهش براساس ابعاد ارائه شده توسط پژوهش‌گران، به صورت شکل شماره یک ارائه می‌شود.



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی پژوهش

(منبع: براساس مدل‌های اسمیت (۱۹۶۵)، کینگ (۲۰۰۷)، آلن و مهیر (۱۹۹۰) و رندسیپ (۱۹۷۹))

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش معرفی می‌شود. فرضیه‌های پژوهش تأثیر بین دو متغیر مستقل و وابسته و نقش متغیر میانجی را در این ارتباط مورد آزمون قرار می‌دهد.

۱. هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛

۲. ذهنیت فلسفی بر تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛

۳. هوش معنوی بر تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛
۴. تعهد سازمانی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛
۵. ذهنیت فلسفی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛
۶. ذهنیت فلسفی بر خلاقیت با نقش میانجی تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد؛
۷. هوش معنوی بر خلاقیت با نقش میانجی تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع ماهیت و اهداف پژوهش در قلمرو پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد، چراکه منجر به افزایش دانش و درک افراد از رابطه میان ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، خلاقیت و تعهد کارکنان می‌شود و به لحاظ زمان گردآوری، پیمایشی و از نوع مقطعی است. هم‌چنین این پژوهش از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون مدل نیز از نوع توصیفی-هم‌بستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان کتابخانه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. طبق فرمول کوکران، حجم نمونه برابر ۲۷۸ نفر برآورد و توزیع شده است. برای سنجش ذهنیت فلسفی از پرسش‌نامه اسمیت (۱۹۶۵) با ۴۲ گویه و سه بُعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری استفاده شده است. برای سنجش هوش معنوی از پرسش‌نامه کینگ (۲۰۰۷) که دارای ۲۴ گویه و چهار بُعد تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری است. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه آلن و مهیر (۱۹۹۰) با ۲۴ گویه و سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری استفاده شد. در نهایت برای سنجش خلاقیت کارکنان از پرسش‌نامه اصلاح‌شده رندسیپ (۱۹۷۹) به نقل از ایوانسیوچ،

کونوپاسک و ماتسون^۱ (۲۰۱۳) با ۳۰ گویه استفاده شده است. پرسش‌نامه‌های مذکور در این پژوهش شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل متغیرهای پژوهش است که به‌وسیله مقیاس ۵ امتیازی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. جهت سنجش پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه و شاخص‌های آن به شرح جدول شماره یک است.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ درباره گویه‌های متغیرهای پژوهش

عامل‌ها	آلفای کرونباخ
ذهنیت فلسفی	۰/۹۴۹
جامعیت	۰/۹۴۸
تعمق	۰/۹۴۳
انعطاف‌پذیری	۰/۹۳۴
هوش معنوی	۰/۹۱۱
تفکر وجودی انتقادی	۰/۹۲۵
تولید معنای شخصی	۰/۹۲۳
آگاهی متعالی	۰/۹۴۴
بسط حالت هوشیاری	۰/۸۶۵
تعهد سازمانی	۰/۹۲۸
عاطفی	۰/۹۳۴
مستمر	۰/۸۹۹
هنجاری	۰/۹۲۴
خلاقیت	۰/۹۲۲

با توجه به جدول شماره یک، ضریب پایایی برای همه متغیرها و ابعاد آن‌ها بیش‌تر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی بالای متغیرها و ابعاد آن‌ها است. برای ارزیابی روایی محتوایی، از نظر ۱۲ خبره منابع انسانی با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی و سابقه بیش از ۱۵ سال در حوزه مربوطه استفاده شده است. در ادامه از دو

1- Ivancevich, Konopaske & Matteson

ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI)، استفاده شده است. در هر پرسش‌نامه، هر دو شاخص فوق اندازه‌گیری شده است. با توجه به این‌که مقدار CVI هر سؤال پرسش‌نامه بزرگ‌تر از ۰/۷۹ و مقدار CVR هر سؤال پرسش‌نامه نیز بزرگ‌تر از ۰/۶۲ محاسبه شد، اعتبار محتوایی هر سؤال مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کشیدگی و چولگی و هم‌چنین آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن استفاده شده است. برای سنجش اعتبار سازه مورد مطالعه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل‌های هم‌بستگی، تحلیل ماتریس کوواریانس یا ماتریس هم‌بستگی استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش بدین شرح است: ۱۰/۲ درصد را زنان و ۸۹/۸ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. میزان تحصیلات شامل ۵/۲ درصد دیپلم و کاردانی، ۳۸/۱ درصد کارشناسی، ۴۷/۶ درصد کارشناسی ارشد و ۹/۱ درصد دکتری هستند. میانگین سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان ۲۱/۱۹ سال و میانگین سن آن‌ها ۴۲/۴ سال است. در ادامه به جهت بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، آماره‌های توصیفی در جدول شماره دو آورده شده است.

جدول شماره ۲: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کم‌ترین مقدار	بیش‌ترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
ذهنیت فلسفی	۲۷۸	۴۲	۲۱۰	۱۲۶/۸۸	۵۳/۸۳
جامعیت	۲۷۸	۱۴	۷۰	۴۲/۹۱	۲۰/۱۵
تعمق	۲۷۸	۱۴	۷۰	۴۱/۱۷	۱۹/۱۴
انعطاف‌پذیری	۲۷۸	۱۴	۷۰	۴۲/۸۰	۱۹/۶۳
هوش معنوی	۲۷۸	۲۴	۱۲۰	۷۰/۸۰	۳۰/۵۳
تفکر انتقادی	۲۷۸	۷	۳۵	۲۰/۷۱	۱۰/۳۲
تولید معنای شخصی	۲۷۸	۵	۳۵	۱۴/۶۲	۶/۸۳
آگاهی متعالی	۲۷۸	۷	۳۵	۲۰/۸۰	۹/۷۸
بسط حالت هوشیاری	۲۷۸	۵	۳۵	۱۴/۶۷	۶/۸۴
تعهد سازمانی	۲۷۸	۲۴	۱۲۰	۷۲/۶۷	۲۵/۴۲
عاطفی	۲۷۸	۸	۴۰	۲۴/۱۷	۸/۹۲

متغیرهای پژوهش	تعداد	کم‌ترین مقدار	بیش‌ترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
مستمر	۲۷۸	۸	۴۰	۲۳/۹۵	۱۰/۶۵
هنجاری	۲۷۸	۸	۴۰	۲۴/۵۵	۹/۷۳
خلاقیت کارکنان	۲۷۸	۳۰	۱۵۰	۹۱/۱۵	۳۰/۳۹

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از معیار کشیدگی و چولگی استفاده شده است. با توجه به جدول شماره سه، مقدار شاخص چولگی بین ۲ و ۲- است، در نتیجه می‌تواند ما را به توزیع متغیرها امیدوار کند، یعنی از لحاظ کجی، متغیرها نرمال بوده و از توزیع متقارن پیروی می‌کنند، اما مقدار کشیدگی از ۳ کم‌تر است و این را می‌رساند که قله این توزیع از نرمال پایین‌تر قرار می‌گیرد. از این‌رو علی‌رغم آن‌که متغیرها دارای توزیع متقارنی هستند اما نرمال نخواهند بود.

جدول شماره ۳: آزمون چولگی و کشیدگی

متغیرهای پژوهش	N	چولگی	کشیدگی
ذهنیت فلسفی	۲۷۸	-۰/۱۴۳	-۱/۲۳۴
جامعیت	۲۷۸	-۰/۰۶۹	-۱/۳۱۹
تعمق	۲۷۸	۰/۰۰۶	-۱/۱۸۸
انعطاف‌پذیری	۲۷۸	-۰/۱۶۶	-۱/۲۳۷
هوش معنوی	۲۷۸	۰/۰۷۷	-۱/۳۱۲
تفکر انتقادی	۲۷۸	۰/۰۰۸	-۱/۳۸۷
تولید معنای شخصی	۲۷۸	۰/۱۵۴	-۱/۲۱۴
آگاهی متعالی	۲۷۸	۰/۰۳۸	-۱/۲۷۱
بسط حالت هوشیاری	۲۷۸	۰/۰۰۳	-۱/۲۵۹
تعهد سازمانی	۲۷۸	۰/۱۶۳	-۱/۰۰۲
عاطفی	۲۷۸	۰/۳۴۹	-۰/۹۵۱
مستمر	۲۷۸	-۰/۰۲۳	-۱/۱۸۴
هنجاری	۲۷۸	-۰/۰۲۴	-۰/۹۹۵
خلاقیت کارکنان	۲۷۸	۰/۳۶۲	-۰/۸۱

برای بررسی آزمون نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کلموگروف-اسمیرنف به‌شرح زیر استفاده شده است:

$$\begin{cases} H_0: \text{مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کنند} \\ H_1: \text{مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند} \end{cases}$$

جدول شماره ۴: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره‌های آزمون کلموگروف - اسمیرنوف	متغیرهای پژوهش
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۰/۱۱۲	ذهنیت فلسفی
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۰/۱۰۰	هوش معنوی
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۰/۱۲۹	تعهد سازمانی
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۰/۰۹۵	خلاقیت کارکنان

با توجه به جدول شماره چهار، از آن‌جا که سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر رد می‌شود. در نتیجه متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌ها و برازش الگوی مفهومی پژوهش، از نرم‌افزار معادلات ساختاری Smart PLS استفاده می‌شود. برای تحلیل مدل کلی نیاز به بررسی چهار مدل اندازه‌گیری اصلی (برای چهار متغیر اصلی) موجود داریم. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی هم‌گرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی یا قابلیت اعتماد، مشخص می‌سازد که ابزار اندازه‌گیری در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی دارد. معیار دوم از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی هم‌گرا است که به بررسی هم‌بستگی هر متغیر با سؤال‌ها (شاخص‌ها) می‌پردازد. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سؤال‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان هم‌بستگی یک متغیر با سؤال‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این هم‌بستگی بیش‌تر باشد، برازش بیش‌تر است. با توجه به جدول شماره پنج و روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) که مقدار مناسب برای AVE^۲ را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند، برای ۴ متغیر اصلی پژوهش، مقدار AVE بیش‌تر از ۰/۵ است که مناسب بودن روایی هم‌گرایی پژوهش تأیید می‌شود. جدول شماره پنج، نتایج را در مورد متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

1- Fornell & Larcker

2- Average Variance Extracted

جدول شماره ۵: بررسی پایایی

متغیرهای پژوهش	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	AVE
ذهنیت فلسفی	۰/۹۴۴	۰/۹۴۴	۰/۷۹۹
هوش معنوی	۰/۹۳۹	۰/۹۳۸	۰/۷۸۹
تعهد سازمانی	۰/۹۳۵	۰/۹۳۴	۰/۷۲۹
خلاقیت کارکنان	۰/۹۳۵	۰/۹۳۴	۰/۶۸۳

با توجه به این‌که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقدار ۰/۷ است و تمامی معیارها در سنجش بارهای عاملی مقدار مناسبی دارند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید کرد. روایی واگرا سومین معیار بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری است که دو موضوع را پوشش می‌دهد:

الف) مقایسه میزان هم‌بستگی بین گویه‌های یک متغیر با آن متغیر در مقابل هم‌بستگی آن گویه‌ها با متغیرهای دیگر^۱: در این روش میزان هم‌بستگی بین عوامل یک متغیر با آن متغیر و میزان هم‌بستگی بین عوامل یک متغیر با متغیرهای دیگر مقایسه می‌شود. در صورتی‌که مشخص شود میزان هم‌بستگی بین یک عامل با متغیرهای دیگر، غیر از متغیر خود، بیش‌تر از هم‌بستگی آن عامل با متغیر مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل تأیید می‌شود.

ب) مقایسه میزان هم‌بستگی یک متغیر با گویه‌هایش در مقابل هم‌بستگی آن متغیر با سایر متغیرها: معیار مهم دیگر میزان رابطه یک متغیر با سؤال‌هایش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است، به‌طوری‌که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل، تعامل بیش‌تری با سؤال‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرایی وقتی قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر، بیش‌تر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد.

1- Cross Loading

جدول شماره ۶: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای مدل	ذهنیت فلسفی	هوش معنوی	تعهد سازمانی	خلاقیت کارکنان
ذهنیت فلسفی	۱/۰۰۰			
هوش معنوی	-۰/۰۷۱	۱/۰۰۰		
تعهد سازمانی	۰/۷۰۳	۰/۳۹۹	۱/۰۰۰	
خلاقیت کارکنان	۰/۴۵۳	۰/۶۸۵	۰/۷۷۴	۱/۰۰۰

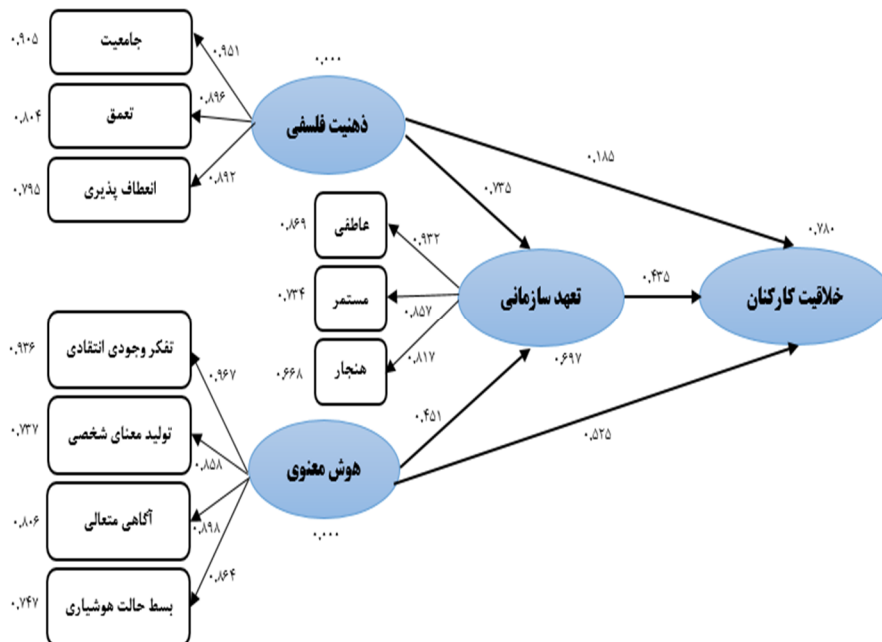
فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا، ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که این ماتریس، مشابه ماتریس فوق است با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از ۴ متغیر می‌باشد (عدد ۱ در قطر اصلی جدول شماره شش).

جدول شماره ۷: بررسی روایی هم‌گرا (روش فورنل و لارکر)

متغیرهای مدل	ذهنیت فلسفی	هوش معنوی	تعهد سازمانی	خلاقیت کارکنان
ذهنیت فلسفی	۰/۸۹۴			
هوش معنوی	-۰/۰۷۱	۰/۸۸۸		
تعهد سازمانی	۰/۷۰۳	۰/۳۹۹	۰/۸۵۴	
خلاقیت کارکنان	۰/۴۵۳	۰/۶۸۵	۰/۷۷۴	۰/۸۲۷

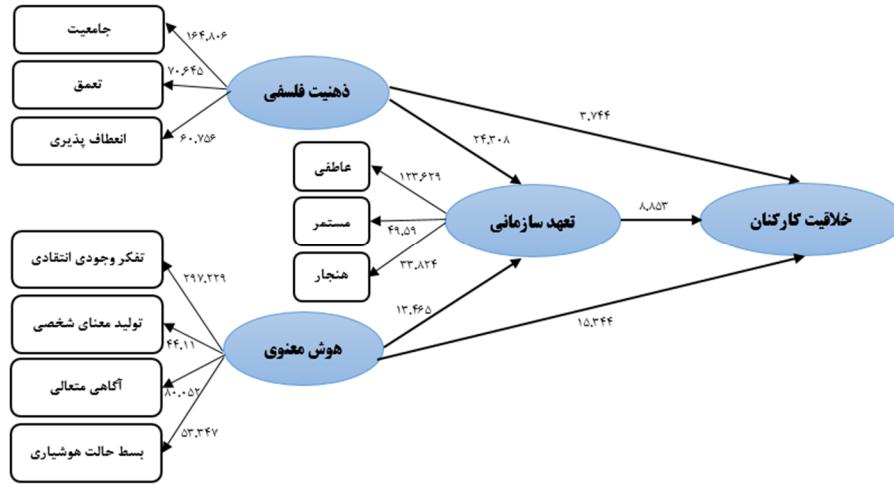
با توجه به جدول شماره هفت، جاهایی که با رنگ سبز مشخص شده، مقدار جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی دو متغیر بیش‌تر است. در نتیجه روایی هم‌گرای مدل تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری مدل اصلی: بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌پردازیم. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤال‌ها (متغیرهای آشکار) نپرداخته و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌شود.



شکل شماره ۲: نمودار ضرایب استاندارد الگوی مفهومی پژوهش

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t -values است. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیر در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی‌داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیش‌تر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان $0/95$ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی‌توان با آن سنجید.



شکل شماره ۳: نمودار ضرایب معنی‌داری الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به شکل شماره سه، بین همه روابط متغیرهای مدل، رابطه معنی‌داری برقرار است، زیرا مقدار t برای این رابطه‌ها بیش‌تر از $۱/۹۶$ است و از آن‌جا که ۱۰۰ درصد روابط تأیید شده‌اند، در نتیجه برازش مدل ساختاری در حد بسیار مطلوبی است.

بررسی شاخص‌های برازش مدل: معیار R Squares یا R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا یا مستقل بر یک متغیر درون‌زا یا وابسته می‌گذارد. سه مقدار $۰/۱۹$ ، $۰/۳۳$ و $۰/۶۷$ به ترتیب به‌عنوان ملاک تعیین مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (چاین^۱، ۲۰۱۰: ۶۶۰). مقدار R^2 برای متغیرهای مستقل برون‌زا (ذهنیت فلسفی و هوش معنوی) برابر صفر است. مقدار R^2 برای متغیر مستقل درون‌زا (تعهد سازمانی) برابر $۰/۶۹۷$ و برای متغیر وابسته (خلاقیت کارکنان) برابر $۰/۷۸۰$ است. این مقادیر نشان‌دهنده تأیید برازش مدل معادلات ساختاری می‌باشد. دومین معیار، معیار Q^2 است که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. مقدار Q^2 باید در مورد تمامی متغیرهای وابسته مدل محاسبه شود. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک متغیر وابسته، مقدار صفر و یا

1- Chin

کم‌تر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین متغیرهای دیگر مدل و آن متغیر وابسته به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. هنسeler، رینگل و سارستد^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یکی از متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن دارد. این مقدار برای متغیر وابسته خلاقیت کارکنان برابر ۰/۵۲۶ و متغیر مستقل درون‌زا (تعهد سازمانی) برابر ۰/۵۰۴ به‌دست آمده است که برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌کند. سومین و مهم‌ترین شاخص برازش مدل، شاخص GOF است. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار GOF^2 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، پژوهش‌گر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. معیار GOF توسط تننهاوس، آماتو و اسپوزیتوینزی^۳ (۲۰۰۴) ابداع شد و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communality}$$

Communality (مقادیر اشتراکی) = این مقدار از میانگین مجذور بارهای عاملی

هر متغیر به‌دست می‌آید.

Communality = از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون‌زای مدل به‌دست می‌آید.

R^2 = میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

وتزلز، ادکرکن-اشرودر و ون‌اوپن^۴ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معیار GOF معرفی کرده‌اند. مقدار ۰/۷۲۲ برای GOF، نشان از برازش مناسب مدل دارد.

-
- 1- Henseler, Ringle & Sarstedt
 - 2- Goodness of Fit
 - 3- Tenenhaus, Amato & Esposito Vinzi
 - 4- Wetzels, Odekerken-Schroder & Van Oppen

آزمون فرضیه‌های پژوهش: برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، در ابتدا فرضیه‌ها بین دو متغیر مستقل و وابسته به شرح جدول شماره هشت انجام می‌شود.

جدول شماره ۸: بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر استاندارد شده	T-Value	نتیجه
فرضیه اول	هوش معنوی	خلاقیت کارکنان	۰/۵۲۵	۱۵/۳۳۴	رد فرض صفر
فرضیه دوم	ذهنیت فلسفی	تعهد سازمانی	۰/۷۳۵	۲۴/۳۰۸	رد فرض صفر
فرضیه سوم	هوش معنوی	تعهد سازمانی	۰/۴۵۱	۱۳/۴۶۵	رد فرض صفر
فرضیه چهارم	تعهد سازمانی	خلاقیت کارکنان	۰/۴۳۵	۸/۸۵۳	رد فرض صفر
فرضیه پنجم	ذهنیت فلسفی	خلاقیت کارکنان	۰/۱۸۵	۳/۷۷۴	رد فرض صفر

با توجه به جدول شماره هشت، بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان، هوش معنوی و خلاقیت کارکنان، ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی، هوش معنوی و تعهد سازمانی، و تعهد سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که ضریب مسیر استاندارد شده در این روابط مثبت است، این روابط یک رابطه مستقیم می‌باشد، یعنی با بهبود متغیر مستقل، متغیر وابسته بهبود می‌یابد و بالعکس. هم‌چنین در بین زیرمؤلفه‌های متغیر هوش معنوی، تفکر وجودی انتقادی بالاترین ضریب معناداری و تولید معنای شخصی، پایین‌ترین مقدار ضریب معناداری را دارد. در بین زیرمؤلفه‌های ذهنیت فلسفی، ضریب معناداری مسیر در معیار جامعیت، بیش‌ترین و معیار انعطاف‌پذیری کم‌ترین مقدار را دارد. این وضعیت برای متغیر تعهد سازمانی به ترتیب در زیرمعیارهای عاطفی، مستمر و هنجاری دیده می‌شود.

جدول شماره ۹: بررسی فرضیه ششم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب مسیر استاندارد شده	T-Sobel	نتیجه
ذهنیت فلسفی	تعهد سازمانی	خلاقیت کارکنان	۰/۳۲۰	۷/۹۰۱	رد فرض صفر

با توجه به جدول شماره ۹، ضریب مسیر برابر با ۰/۳۲۰ و مقدار آماره تی-سوبل برابر با ۷/۹۰۱ است. از آنجا که مقدار t بیش‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت در ارتباط بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان، متغیر تعهد سازمانی نقش میانجی دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض مقابل تأیید می‌شود.

جدول شماره ۱۰: بررسی فرضیه هفتم

نتیجه	T-Sobel	ضریب مسیر استاندارد شده	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
رد فرض صفر	۶/۴۴۸	۰/۱۹۶	خلاقیت کارکنان	تعهد سازمانی	هوش معنوی

با توجه به جدول شماره ده، ضریب مسیر برابر با ۰/۱۹۶ و مقدار آماره تی-سوبل برابر با ۶/۴۴۸ است. از آنجا که مقدار t بیش‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت که در ارتباط بین هوش معنوی و خلاقیت کارکنان، متغیر تعهد سازمانی نقش میانجی دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض مقابل تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت سازمانی در دنیای پررقابت امروزی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. خلاقیت سازمانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین پارامترهای موفقیت سازمان‌ها ارزیابی می‌شود. در این پژوهش به دو عامل تأثیرگذار مستقل با عنوان ذهنیت فلسفی و هوش معنوی پرداخته شد. هم‌چنین تعهد سازمانی که رمز موفقیت بسیاری از سازمان‌های معتبر بین‌المللی چون تویوتا بوده، به‌شدت تحت تأثیر این دو عامل بوده و این خود بر خلاقیت تأثیرگذار است. در پژوهش‌های بسیار به نقش این عامل پرداخته شده اما به تأثیرپذیری آن از ذهنیت فلسفی و هوش معنوی کم‌تر پرداخته شده بود. امروزه رهبری سازمانی همواره به‌دنبال افزایش تعهد سرمایه‌های انسانی به سازمان بوده است و این پژوهش نشان می‌دهد با افزایش سطح دو عامل مستقل مطروحه می‌توان تعهد نیروی انسانی را افزایش داد. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی است.

بررسی مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین متغیرهای هوش معنوی و خلاقیت کارکنان در نمونه مورد مطالعه وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های حیاتی (۱۴۰۰) و صادقی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌سو است. در تبیین نتایج می‌توان گفت که معنویت بر نظام‌شناختی افراد تأثیر می‌گذارد و سطوح معنوی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تغییرات روحانی و معنوی، فرد را وادار می‌کند تا مسائل را از جنبه‌های مختلف در محیط کار مورد بررسی قرار دهد و در مورد یک مسئله عمیق‌تر و خلاقانه‌تر نگاه کند. به‌عبارت دیگر،

معنویت با تأکید بر بُعد ارزشی درون فرد، در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن و دیگران تلاش می‌کند و به دنبال وحدت بخشیدن و هماهنگی این حساسیت‌ها و حرکت دادن انسان به سوی کمال است. در نتیجه هوش معنوی، افراد را در جهت خلاقیت و نوآوری یاری می‌رساند.

فرضیه دوم پژوهش، بیان‌کننده ارتباط مثبت و معنادار بین متغیرهای ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی را بیان می‌کند. بنابراین به منظور ارتقای سطح تعهد سازمانی، مدیران باید اقداماتی برای افزایش سطح ذهنیت فلسفی کارکنان انجام دهند. نتایج این فرضیه با پژوهش ایمان‌زاده (۱۳۹۷) هم‌سو است. تفکر منطقی، حاصل داشتن ذهن فلسفی است. بنابراین، ذهنیت فلسفی بیانگر توانایی‌ها و ویژگی‌های ذهن است که به تفکر صحیح فرد کمک می‌کند و او را به قضاوت‌های صحیح عادت می‌دهد. این چنین شخصی، به سازمان متعهد می‌شود و دل‌بستگی و وفاداری او نسبت به سازمان افزایش پیدا می‌کند. فرضیه سوم، ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای هوش معنوی و تعهد سازمانی را تأیید می‌کند، که با پژوهش‌های قربانی و همکاران (۱۳۹۱)، رجب‌زاده، درگاهی و رشادت‌جو (۱۳۹۶) و معافی و همکاران (۱۳۹۹) هم‌خوانی دارد. با توجه به تأیید رابطه متغیرهای مذکور، می‌توان از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان، به افزایش تعهد سازمانی آن‌ها امیدوار بود. فرد متعهد به سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد.

فرضیه چهارم پژوهش، بیان‌کننده ارتباط مثبت و معنادار بین متغیرهای تعهد سازمانی و خلاقیت کارکنان را است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های وو و چن (۲۰۱۸) هم‌خوانی دارد. کارکنان متعهد به سازمان، خلاق‌تر خواهند بود و برای ارتقای سازمان، تلاش بیشتری می‌کنند. تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به‌عنوان یک کل دلالت داشته، در برگیرنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن است. بنابراین، فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. در نتیجه زمینه بروز خلاقیت کارکنان فراهم می‌شود. فرضیه پنجم، ارتباط

مثبت و معنادار متغیرهای ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان را تأیید می‌کند، که با پژوهش‌های میرزامحمدی و همکاران (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد. ذهنیت فلسفی به تفکر و مهارت درست اندیشیدن اشاره دارد و ذهن فلسفی کارکنان، آنان را در تفکر صحیح و منطقی کمک می‌کند. بر این اساس می‌توان ادعان داشت که هر چه میزان ذهنیت فلسفی در بین کارکنان بیش‌تر باشد، آنان خلاقیت بیش‌تری در محیط کار از خود نشان می‌دهند. ویژگی‌های ذهن فلسفی کارکنان که یکی از ملزومات تفکر منطقی است، با خلق اندیشه‌ها و ایده‌های نو و یا به‌عبارت دیگر، خلاقیت آن‌ها رابطه دارد.

فرضیه ششم پژوهش، ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای ذهنیت فلسفی و خلاقیت کارکنان را با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده و مورد تأیید قرار گرفت. برای ایجاد تحول در سازمان و در نوع رابطه ذهنیت فلسفی کارکنان بر خلاقیت آن‌ها، می‌توان از تعهد سازمانی استفاده کرد و با ایجاد تعهد در کارکنان، تأثیرگذاری ذهنیت فلسفی بر خلاقیت را افزایش داد. مدیران و کارکنان سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن از بیش‌ترین توانمندی‌های فکری، ذهنی و عقلی خود در جهت پویا کردن سازمان بهره‌گرفته و از طریق ایجاد، پرورش و کاربردی نمودن خلاقیت، روحیه جسارت علمی، انتقادگری و انتقادپذیری، روحیه علمی و پژوهش را در تک‌تک کارکنان سازمان تقویت کنند. نیروی انسانی از سرمایه‌های اصلی هر سازمانی است و تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر و خلاق ناممکن است. از این‌رو مدیران باید با شناخت عوامل و شرایطی که سبب بروز خلاقیت کارکنان می‌شود و فراهم کردن این شرایط، نقش مهمی در افزایش کارایی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می‌کنند. اگر نیروی انسانی در سازمان دارای ذهنیت فلسفی بیش‌تری باشد، وظایف خود را بهتر انجام داده و کارایی و عملکرد بهتری از خود در سازمان نشان می‌دهد. این‌چنین شخصی، نسبت به سازمان متعهد شده و برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش می‌کند. ایده‌های جدید و نو ارائه می‌دهد.

فرضیه هفتم، ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای هوش معنوی و خلاقیت کارکنان را با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده و مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه تا حدودی با پژوهش دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد.

کارکنان متعهد، کارکنان ارزشمندتری نسبت به سایر کارکنان هستند؛ به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان، یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه‌شان را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. در نتیجه به کارکنان خلاق در سازمان تبدیل می‌شوند. یکی از عواملی که بر تعهد سازمانی و خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است، هوش معنوی افراد است. هوش معنوی در فرد نیروی انگیزشی قابل توجهی ایجاد کرده و وی را به اهداف سازمان متعهد می‌سازد. معنویت بر فعالیت انسان‌ها تأثیر زیادی دارد و لازمه عملکرد مناسب و خلاق کارکنان، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ معنوی بی‌ارزش تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. عدم توجه به بُعد عرفانی و احساس کمال و تعالی در محیط کار، کارکنان را به روزمرگی دچار کرده، احساس خدمات ارزشمند و تعالی را از آنان سلب می‌کند. بنابراین می‌توان اظهار داشت که افراد دارای هوش معنوی بالا، تعهد بیش‌تری در همه ابعاد (تعهد به خود، تعهد به سازمان، تعهد به خدا، تعهد به همکاران) دارند و در نتیجه به کارکنانی خلاق مبدل می‌شوند.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش و اهمیت خلاقیت کارکنان در عملکرد سازمانی و متغیرهای تأثیرگذار بر آن، پیشنهادهای پژوهش‌گر به شرح زیر بیان می‌شود:
- مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، سیستمی را پیاده‌سازی کنند که از افراد صاحب ایده قدردانی شود. این عمل منجر به بروز زمینه‌های تعهد بالای سازمانی می‌شود. همچنین برگزاری برنامه‌های آموزشی در حوزه خلاقیت، هوش معنوی، تعهد سازمانی و داشتن یک ذهن فلسفی، می‌تواند کارکنان را نسبت به اهداف سازمانی و آینده سازمان آگاه‌تر کند.
 - مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، در زمینه پیاده‌سازی و اجرای کامل آیین‌نامه‌های مرتبط با ارتقای کارکنان متناسب با خلاقیت و معیارهای اثرگذار بر آن، همت گمارند.

- تقویت ذهنیت فلسفی، هوش معنوی و تعهد سازمانی مدیران و کارکنان آستان قدس رضوی، آن‌ها را قَدَر می‌سازد تا با تسلط بر وظایف خود، مسائل و مشکلات سازمان را با دید جامع در نظر گرفته و زمینه حل آن را فراهم کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مسائل و مشکلات گوناگون در حوزه مرتبط کاری کارکنان را به جهت مشارکت همه اعلام کرده و از تصمیم‌گیری‌های عجولانه پرهیز کنند. این رویکرد امکان برقراری ارتباطات عمیق‌تر بین مدیران و کارکنان را فراهم کرده و علاوه‌بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان، موجب بروز خلاقیت در سازمان می‌شود.
- با توجه به اهمیت ذهنیت فلسفی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، در بررسی پدیده‌ها و امور سازمان، وسعت نظر داشته باشند و مسائل را از زاویه‌های گوناگون بررسی کنند تا زمینه بروز خلاقیت خود و کارکنان سازمان فراهم آید.
- در این پژوهش اثر متغیرهای هوش معنوی و ذهنیت فلسفی با متغیر میانجی تعهد سازمانی بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به تأثیر متغیرهای دیگر از قبیل فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، بدبینی سازمانی و ...، پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌گران در آینده به بررسی این متغیرها در ارتباط با خلاقیت کارکنان بپردازند. هم‌چنین تأثیر و رابطه بین دو متغیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از زحمات تمامی کارکنان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی و مرکز اسناد که در اجرای این پژوهش یاری رسانده‌اند؛ تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

- آهنگ، فرحناز؛ غفاری، حسن و شایانی، مرتضی. (۱۳۹۹). رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی. فصلنامه رویش روان‌شناسی، ۹(۵)، ۷۱-۸۲.
- افشاریان، محمدجواد؛ اسمعیلی، محمدرضا و نیک‌آئین، زینت. (۱۳۹۹). تأثیر هوش سازمانی و فرهنگی بر خلاقیت کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مهارت‌های ارتباطی. فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۹(۴۹)، ۱۲۹-۱۴۴.
- ایمان‌زاده، علی. (۱۳۹۷). رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی آن‌ها در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز. فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۱(۲)، ۲۹-۴۰.
- بحرینی‌زاده، آناهیتا؛ سیف‌نراقی، مریم و نادری، عزت‌اله. (۱۳۹۷). ارائه الگویی به‌منظور پرورش ذهنیت فلسفی در برنامه درسی ریاضی دوره ابتدایی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۴)، ۱۹۱-۲۱۶.
- بودلایی، حسن؛ کوشکی‌چهرمی، علیرضا و ستاری‌نسب، رضا. (۱۳۹۰). یادگیری و اعتماد سازمانی، حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۴(۱)، ۶۷-۹۳.
- چراغ‌زاده، مینا و کرد نوقایی، رسول. (۱۳۹۹). تبیین خرد براساس ذهنیت فلسفی، دیدگاه‌گیری اجتماعی و خودبازداری در دانشجویان. مجله تازه‌های علوم شناختی، ۲۲(۲)، ۱-۱۱.
- حیاتی، صفر. (۱۴۰۰). رابطه هوش معنوی و دینداری با قابلیت کارآفرینی دانشجویان. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، انتشار آنلاین از تاریخ ۲۴ خرداد ۱۴۰۰.
- دهقانی، مه‌ری و فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران. نشریه مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ۹(۱۷)، ۱۰۵-۱۳۲.
- رجب‌نژاد، زینب؛ درگاهی، حسین و رشادت‌جو، حمیده. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه پی‌اورد سلامت، ۱۱(۳)، ۳۱۷-۳۰۸.
- رضائی، نورمحمد و بجانی، حسین. (۱۳۹۶). فراتحلیل پژوهش‌های مرتبط با رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۵)، ۱۱۵-۱۳۶.
- زارعی‌متین، حسن؛ امیری، مجتبی و فرشادان، سیدهادی. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های هوش معنوی براساس مثنوی مولوی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۱)، ۱-۲۸.
- شکری، اعظم و قره‌چائی، مریم. (۱۳۹۸). رابطه ذهنیت فلسفی و موفقیت تحصیلی دانشجویان رشته حسابداری. فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۹(۳۴)، ۲۹-۴۷.
- صادقی، عباس؛ مشک‌بید حقیقی، محسن؛ یوسفی، آرام و خدمتی، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه مدیریت دانش و هوش هیجانی با خلاقیت کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان. فصلنامه رویش روان‌شناسی، ۸(۸)، ۲۳۱-۲۳۸.

- قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ محمدعلی‌تجریشی، ایمان و رسته‌مقدم، آرش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵(۳)، ۹۲-۶۷.
- گل‌محمدی، عماد؛ آرایش، باقر؛ رسول‌وندی، محمدباقر و آید، رضا. (۱۳۹۴). بررسی نقش مبادله رهبر-پیرو بر خلاقیت کارکنان. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۰(۳۵)، ۱۱۷-۱۳۳.
- محمدنژادفردی، منصوره؛ حمیدی‌زاده، علی و باباشاهی، جبار. (۱۳۹۵). تأثیر نشان کارفرما بر نگهداشت کارکنان: هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در نقش میانجی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۹(۲)، ۴۷-۶۹.
- مخبر دزفولی، عبدالله؛ جمشیدی، امید؛ حاجی میررحیمی، سید داود و تیموری، مهرداد. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان وزارت جهاد کشاورزی. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۷ (ویژه‌نامه)، ۳۹-۴۷.
- معافی مدنی، سیده خدیجه و کوچکی‌نژاد ارم ساداتی، مرضیه. (۱۳۹۹). الگویابی ساختاری هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ۴۰-۲۵.
- منوریان، عباس؛ محمدی‌فاتح، عمران و محمدی‌فاتح، علی‌اصغر. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، ۳۱(۱)، ۵۶-۸۲.
- میرزاحمدی، محمدحسن؛ نوروزی، محمد و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۳(۲)، ۱۲۹-۱۴۹.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Amabile, T. M. (2018). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Routledge.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of partial least squares*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Gera, N., Vesperi, W., Fatta, D. D., Sahni, A., & Arora, A. (2021). Human resource development and spiritual intelligence: an investigation amongst management students in Delhi NCR. *International Journal of Innovation and Learning*, 29(1), 45-66.
- Gupta, R., & Bajaj, B. (2017). The Relationship between Leaders Emotional Intelligence and Employee Creativity: A Conceptual Framework of Mechanism. *Journal of Procedia Computer Science*, 122, 471-477.
- Hauser, S. T., & Allen, J. P. (2007). Overcoming adversity in adolescence: Narratives of resilience. *Journal of Psychoanalytic Inquiry*, 26(4), 549-576.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Using partial least squares path modeling in advertising research: basic concepts and recent issues. In *Handbook of research on international advertising*. Edward Elgar Publishing.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior and management*. 10th Edition, McGraw-Hill Education.
- Juaneda-Ayensa, E., Clavel San Emeterio, M., & González-Menorca, C. (2017). Person-organization commitment: bonds of internal consumer in the context of non-profit organizations. *Journal of Frontiers in Psychology*, 8(1227), 1-15.
- King, D. B. (2007). The Spiritual Intelligence Project: Extracting Cognitive Ability from the Psycho spiritual Realm. *Netherlands Journal of Happiness Studies*, 2, 329-330.
- Lee, K., Scandura, T., Kim, Y., Joshi, K., & Lee, J. (2012). Examining leader-member exchange as a moderator of the relationship between emotional intelligence and creativity of software developers. *Journal of Engineering Management Research*, 1(1), 15-28.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Smith, J., Charles, G., & Hesketh, I. (2015). Developing understanding of the spiritual aspects to resilience. *International Journal of Public Leadership*. 11(1), 34-45.
- Smith, P. G. (1965). *What is philosophy education?* USA: McMillan.
- Tenenhaus, M., Amato, S. & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, 1, 739-742.
- Utami, N. M. S., Sapta, I., Verawati, Y., & Astakoni, I. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 507-517.
- Wang, L. (2019). Creativity as a pragmatic moral tool. *Journal of Business Research*, 96, 1-13.
- Webster dictionary of the English language. (2003). USA: New York.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.