



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2020.1902557.2885



The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity with the Mediating Role of Workplace Spirituality: A Case Study of Qom Preventive Police Staff

Sayyad Darvisih (Ph.D.) *¹, Ebrahim Davoodi Dehaghani(Ph.D.)²

(Receipt: 2021.11.30- Acceptance:2022.05.24)

Abstract

Transformational leadership, workplace spirituality and employee creativity are important issues in organizational management. The purpose of this study was to investigate the impact of transformational leadership on employee creativity with the mediating role of workplace spirituality. The present applied study was a descriptive-correlational one, conducted with a sample of 135 prevention police managers of Qom Disciplinary Command. Stratified simple random sampling method was used to select the sample. To collect the data, three standard questionnaires, including Bass et al. (2003), Torrance (1963) and Milliman et al. (2003) and to analyze the collected data, correlation coefficient tests, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were employed. The reliability of the instruments was checked using Cronbach's alpha and the validity of all components of the questionnaire was verified first through the formal method and then the confirmatory factor analysis. The findings showed that transformational leadership, has a positive direct effect on workplace spirituality (0.61) and on employee creativity (0.73) at a significant level of 0.001. Also, it was found that transformational leadership through workplace spirituality has an indirect significant effect (0.49) on employee creativity. Additionally, the results indicated that transformational leadership through workplace spirituality explains 0.31 of the changes in employee creativity at a significant level of 0.05 and therefore the application of transformational leadership style for the police managers of Qom Disciplinary Command is suggested to promote workplace spirituality and employee creativity.

Key Words: Crime Prevention Police, employee creativity, transformational leadership, Qom Disciplinary Command, workplace spirituality

1. Assistant Prof. Department of Crime Prevention Disciplinary, Amin Police University. Tehran. Iran.

*. Corresponding Author: sayad.darvisih@apu.ac.ir

2. Assistant Prof. Department of Strategic Management and Futurology, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran. ebrahim.davoodi@apu.ac.ir



10.30495/QJOPM.2020.1902557.2885



(مقاله پژوهشی)

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم)

صیاد درویشی^{۱*}، ابراهیم داودی دهقانی^۲
(دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۹- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۳/۰۳)

چکیده

رهبری تحول‌گرا، معنویت در محیط کار و خلاقیت کارکنان از موضوعات مهم در مسائل مدیریت سازمانی محسوب می‌گردد. هدف از انجام این پژوهش، بررسی میزان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار است. پژوهش حاضر یک مطالعه کاربردی است که به روش توصیفی-تحلیلی در یک نمونه ۱۳۵ نفری از مدیران پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان قم انجام پذیرفت. برای نمونه‌گیری، از روش طبقه‌ای و تصادفی ساده استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد باس و همکاران (۲۰۰۳)، تورنس (۱۹۶۳) و میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) و برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، استفاده شد. پایایی ابزارها به وسیله آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی کل مؤلفه‌های پرسشنامه ابتدا از روش صوری و سپس از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش، نشانگر روایی پرسشنامه‌ها است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا، ۰/۶۱ بر معنویت در محیط کار و ۰/۷۳ بر خلاقیت کارکنان در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. همچنین رهبری تحول‌گرا از طریق معنویت در محیط کار ۰/۴۹ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ تأثیر غیرمستقیم و معنی‌داری بر خلاقیت کارکنان دارد. نتایج پژوهش حاضر حاکی از این است که رهبری تحول‌گرا از طریق معنویت در محیط کار ۰/۳۱ از تغییرات خلاقیت کارکنان را در سطح معناداری ۰/۰۵ تبیین می‌کند و بنابراین به کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا برای مدیران پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان قم برای تعالی معنویت در محیط کار و ارتقای خلاقیت کارکنان پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: پلیس پیشگیری از جرم، خلاقیت کارکنان، رهبری تحول‌گرا، فرماندهی انتظامی

استان قم، معنویت در محیط کار

۱. استادیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

*. نویسنده مسؤول: sayad.darvishi@apu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت راهبردی و آینده پژوهی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران ebrahim.davoodi@apu.ac.ir

مقدمه

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه سازمان‌ها نیازمند پرورش کارکنانی هستند که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیّت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (رضائیان، ۱۳۹۸) و منظور از خلاقیت، ایجاد و خلق پاسخ‌های منحصر به فرد و مناسب است (تسای؛ ۲۰۱۶). امروزه سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان آن بر اساس راهبرد سازمان همواره در یک رقابت پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و تفکر در نیروهای سازمان به صورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی گردد. در این صورت با نهادینه شدن خلاقیت و تولید فکر و اندیشه نو، سازمان تبدیل به یک سازمان خلاق، نوآور و شکوفا می‌گردد و حاصل آن موجب هم‌افزایی در سازمان و نهایتاً موجب تلاش سازمان در راستای هدف‌های سازمان با اندیشه نو و خلاق سازمان گردیده و تولید افکار، اندیشه‌ها و خدمات جدید از طریق تراوشات فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد و نوگرایی به‌عنوان یک ارزش نهادی جزء باورهای مشترک سازمان شود. در چنین شرایطی سازمان‌ها رهبرانی را می‌طلبند که با ظرفیتی خاص ضمن توانایی مدیریت بر خود و دیگران، شرایط مناسب برای رشد و شکوفایی خلاقیت کارکنان مهیا سازد و بتواند به مدد ویژگی‌های شخصی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و انگیزه لازم را در زیردستان برای تحریک افکار، اندیشه‌ها و الهام بخشیدن به آنان برای اندیشیدن به مسائل با استفاده از شیوه‌های نوین، جو خلاقیت و نوآوری نهادینه سازد و در نهایت با به‌کارگیری استعداد و تلاششان در ارائه خدمات مناسب، جهت افزایش رضایت و ایجاد وفاداری در مشتریان، تحقق اهداف سازمانی را میسر نموده و کارکنان را به سوی عملکرد بیش از انتظار رهنمون کنند (مقدمی، ۱۳۸۹).

با توجه به تغییرات رو به رشد و سریع محیطی، بهره‌گیری از رهبران تحول‌گرا در سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است. رهبران تحول‌گرا^۱ با سبک خاص و تحول‌گرایانه، سازمان را مدیریت کرده، می‌توانند سازمان را در پیش برد اهداف و رسالت خودیاری رسانند (النکو و نو؛ ۲۰۰۹) و با استفاده از ترغیب ذهنی کارکنان و تحریک افکار خلاقانه آنان، فضای انعطاف‌پذیری را به وجود

-
1. Tsai
 2. Transformational Leadership
 3. Elenkov & Manev

آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را وا دارند تا در اندیشه دیدگاه‌های جدید خلاقانه در شغلشان باشند (گموسولگو و ایسلو، ۲۰۰۹). برای ایجاد ارتباط مؤثر بین رهبری تحول‌گرا و کارکنان خلاق، یکی از مهمترین مؤلفه‌هایی که با ایجاد مثبت‌اندیشی، انگیزه مضاعف، سرعت نیل به توسعه فضای خلاقانه کارکنان میسر می‌سازد، ایجاد فضای معنویت در محیط کار است. چرا که هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در محیط کار، نیازمند وجود معنویت است. به همین خاطر بیشتر تحقیقات در حوزه مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل متأثر از آن حرکت کرده است (اورعی یزدانی و همکاران، ۱۳۹۱). معنویت به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکن‌ها و به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است. معنویت در محیط کار، کارکنان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و مانند آن تشویق می‌کند (یوسف، ۲۰۰۰).

سازمان پلیس به‌عنوان یک سازمان خدماتی گسترده و دارای وظایف متنوع، در انجام یکی از وظایف و اهداف مهم خود در راستای ایجاد امنیت، کنترل و مهار جرائم، هر روز در معرض تغییرات شدید اجتماعی و تغییرات عمده در شیوه و شگرد انجام جرم از سوی مجرمین قرار دارد. طبیعت یک رفتار مجرمانه از سوی مجرم نشان می‌دهد که مجرمین همیشه برای ارتکاب جرم یک گام جلوتر از نهاد کنترل‌کننده جرم قرار دارند. لیکن تفکر خلاقانه و ایجاد خلاقیت در برنامه‌های پیشگیرانه می‌تواند، اقدامات کنشی پلیس را افزایش دهد. همچنین ایجاد فضای آرام و همراه با معنویت در محیط کار پلیس می‌تواند، سرعت، دقت متمرکز بیشتر بر ایجاد راهکارهای خلاقانه برای پاسخ‌گویی به‌موقع به نیازهای امنیت جامعه را ارتقا ببخشد. بی‌تردید یکی از مهمترین عامل موفقیت کارکنان پلیس در مهار جرم، توفیق خدمت آنان در فضای معنوی سازمان است. چراکه انجام وظایف سازمانی در محیطی همراه با ریسک بالا که در اکثر وظایف پلیس نهفته است و توجه به مدیریت و رهبری مناسب برای ایجاد و توسعه خلاقیت در کارکنان، ضرورت توجه به شاخص‌ها و میزان تأثیرات مؤلفه‌های معنویت و رهبری تحول‌گرا را بیشتر نمایان می‌سازد و با نگرش به رابطه رهبری تحول‌گرا با خلق و توسعه خلاقیت کارکنان در برنامه‌های پیشگیرانه از جرم در محیط معنوی، بهتر می‌توان برنامه‌های کاربردی در سازمان پلیس را تولید و اجرایی نمود. بنابراین این تحقیق در پی این است که با سنجش میزان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان پلیس و همچنین با مداخله قرار دادن

1. Gumusluoglu & Ilsev
2. Yousef

معنویت در محیط کار به‌عنوان متغیر میانجی، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول‌گرا را از این طریق مورد آزمون قرار دهد.

خلاقیت فرایندی است که نتیجه آن یک کار تازه‌ای است که توسط گروهی در یک زمان به‌عنوان چیزی مفید، رضایت‌بخش و مقبول واقع شود (ملک‌پور افشار، ۱۳۷۸). امروزه خلاقیت قسمت مهم زندگی سازمانی را تشکیل می‌دهد، زیرا تغییرات سریع و همه‌جانبه جهان آنچنان محیط فعالیت سازمان‌ها را دگرگون کرده است که سازمان‌ها و مدیران آنها برای سازگاری با تغییرات و تحولات جهانی مجبورند راه‌های نویی را برای اقدامات خود بیابند. بنابراین همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا، نجات می‌دهد. اما رقابت‌های فشرده و سخت، سلیقه و خواست مشتریان موجب پیش‌بینی‌ناپذیری امور سازمان‌ها شده است. در چنین شرایطی برای حفظ ارتباط سازمان با مشتریان، از دست ندادن سهم بازار، تأمین نیاز و سلیقه مشتریان، دست یافتن به سهم مناسبی از بازار جهانی، توفیق در مبارزه با رقیبان و مانند آنها باید به اندیشه‌های نو و راه‌های نو دست یافت (بولانوسکی؛ ۲۰۰۸). به همین دلیل امروزه خلاقیت و نوآوری به‌عنوان یک میدان رقابتی جدید برای سازمان‌های توسعه‌محصول، شناخته شده است و از مهندسی و طراحان محصول انتظار می‌رود که علاوه بر اینکه شایستگی و لیاقت داشته باشند؛ خلاق، نوآور و مولد ایده‌های فراوان باشند (کودروویتز؛ ۲۰۱۰). رسیدن به این مهم نیازمند رهبرانی فرصت‌شناس در سازمان‌ها است.

خلاقیت دارای چهار بعد یا ویژگی به این شرح است:

الف- سیالی یا روانی: که عبارت است از توانایی برقراری رابطه معنادار بین فکر و اندیشه و بیان، که بر اساس تعداد افکار یا راه‌حل‌ها در یک زمان مشخص اندازه‌گیری می‌شود.

ب- اصالت یا ابتکار: توانایی تفکر به شیوه غیرمتداول و خلاف عادت رایج است، که همراه با جواب‌های غیرمعمول، عجیب و زیرکانه است.

ج- انعطاف‌پذیری: این ویژگی به توانایی تفکر به راه‌های مختلف برای حل یک مسئله جدید اشاره دارد.

د- بسط: این ویژگی شامل توجه به جزئیات در حین انجام یک فعالیت است (شوقی و مرتضوی، ۱۳۹۱).

1. Bolanowski
2. Kudrowitz

همچنین باید به این نکته توجه داشت که مؤلفه‌های اصلی خلاقیت از جمله تخصص، تفکر خلاق و انگیزش می‌تواند درونی یا بیرونی باشد. نقش مدیر در پرورش خلاقیت با ترغیب و تشویق کارکنان با استفاده از روش‌هایی نظیر تفویض اختیار به آنان، پیدا کردن ذهن‌های خلاق، اجرای نظام مدیریت مشارکتی و تشویق ابتکارات می‌تواند بسیار اثرگذار باشد. در مجموع ویژگی‌های خلاقیت را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- ۱- خلاقیت فرآیند فکری روانی است؛
 - ۲- محصول خلاقیت می‌تواند به شکل یک اثر، ایده، راه‌حل، یک مشی یا هر چیز دیگری ظهور کند؛
 - ۳- محصول خلاقیت پدیده‌ای نو و جدید است (نوآوری)؛
 - ۴- محصول خلاقیت علاوه بر جدید بودن دارای ارزش نیز است؛
 - ۵- خلاقیت یک توانایی عمومی است و در همه افراد کم‌وبیش وجود دارد؛
 - ۶- خلاقیت قابل پرورش است و با محیط اجتماعی ارتباط مستقیم دارد.
- سوسا و گیرو^۱ (۲۰۱۶) یک دیدگاه چندبعدی از خلاقیت ارائه می‌دهند و چارچوبی برای خلاقیت فراهم می‌کنند که می‌تواند روابط کارکردی مقیاس‌های مختلف را تعریف کند. آمابیل^۲ در نظریه^۳ شناختی- اجتماعی خود از خلاقیت، سه عامل اساسی مهارت‌های شناختی، مهارت‌های خلاقانه و انگیزش را به‌عنوان ابعاد اساسی در افکار خلاق معرفی می‌کند. منظور از مهارت‌های شناختی، دانش، تخصص و اطلاعات لازم در یک حوزه است. مهارت‌های خلاقانه به تفکر، سبک و فرایندهای ادراکی اشاره دارد و انگیزش، تمایل فرد برای انجام کار به نحو خوب را در بر می‌گیرد. در این میان انگیزش درونی به معنی خودانگیختگی در انجام فعالیت‌ها و رفتارهای مختلف، جایگاه و نقش ویژه‌ای دارد، زیرا شروع فرآیند خلاقیت بر اساس میزان انگیزه^۴ درونی فرد است (آمابیل، ۲۰۰۱).

تقسیم خلاقیت از نظر نوع در منابع مختلف، تقسیم‌های متفاوتی دارد، ولی بیشتر منابع به جهت آنکه خلاقیت در فرد و یا در بستر یک سازمان یا تشکل به وجود می‌آید، آن را به فردی و سازمانی تقسیم نموده‌اند.

الف- خلاقیت فردی: در پژوهش‌هایی که در مورد خلاقیت فردی صورت گرفته است محققان به بررسی خصوصیات یا مشخصه‌های فردی افراد در سه سطح ویژگی‌های شناختی، خصیصه‌های

1. Sosa & Gero
2. Amabile

فردی و رویدادهای زندگی پرداختند. ویژگی‌های شناختی به روش‌های تفکر افراد که شامل الگوهای ذهنی، خصیصه‌ها و سازوکارهایی که راهنما و هدایت‌کننده فعالیت یا فرآیندهای ذهنی افراد است، اشاره می‌کند. محققان در این سطح به خلاقیت به‌عنوان یک نوع از تفکر، استدلال، پیونددهی یا توانایی حل مشکل نگاه می‌کنند. خصیصه‌های فردی شامل ارزش، سرشت و وضعیت‌های انگیزشی افراد می‌شود. این خصوصیات بر اهدافی که فرد آن‌ها را انتخاب و در مورد آن‌ها فکر می‌کند، تأثیر می‌گذارد. رویدادهای زندگی شامل تجربیات اتفاقاتی می‌شود که برای فرد در طی زمان رخ می‌دهد. ارتباط بین این سطوح پیچیده است و ممکن است از فردی به فرد دیگر تفاوت کند و هیچ‌کس نمی‌تواند همه این خصوصیات را با هم داشته باشد. به همین دلیل محققان این سه سطح را با هم ادغام نمودند و خلاقیت فردی را به چهار بعد خلق ایده، تعمق در ایده، گشودگی و تشویق ایده‌های اکتشافی و گوش دادن به ندای درون تقسیم کردند؛ خلق ایده شامل سلاست، انعطاف‌پذیری، ابتکار، توجه به جزئیات و تفکر استعاره‌ای می‌شود. تعمق در ایده شامل تجزیه و تحلیل کردن، ترکیب، تشخیص و اصلاح، مشاهده ارتباطات، توانایی برطرف کردن ابهام و درک پیچیدگی می‌شود. گشودگی و تشویق ایده‌های اکتشافی شامل احساس زیباشناختی، سطوح بالای کنجکاوی، سرزنده بودن، قابلیت تصویرپردازی و خیال‌پردازی، قبول خطرپذیری و به دنبال هیجان بودن، نشان دادن احساسات باز، حساسیت درباره مسئله و شوخ‌طبعی می‌شود. گوش دادن به ندای درون شامل آگاهی از قدرت ابتکار، ثبات قدم، خودکنترلی، نشان دادن رفتارهای وظیفه‌گرا، استقلال فکر، خودهدایتی و درون‌نگری می‌شود. (ویدرگور، ۲۰۱۳).

ب- خلاقیت سازمانی: خلاقیت سازمانی به توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری که برای سازمان جدید و تازه است گفته می‌شود. به‌عبارت‌دیگر خلاقیت سازمانی، فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل سازمان است (ونگ و چین، ۲۰۰۷). روحیه رقابت و کار تیمی بین کارکنان، دسترسی به مدیران، احترام و امنیت شغلی کارکنان، توجه به دریافت‌کنندگان خدمات، توانایی گردش شغلی در کارکنان و استقبال مدیران از جمله ویژگی‌های سازمان خلاق است (رجب‌زاده و اسماعیل‌پور، ۱۳۹۵). وودمن^۳ موارد زیر را در افزایش یا کاهش خلاقیت مؤثر می‌داند.

۱- مبادله آزاد اطلاعات در موقعیت‌های گروهی موجب افزایش خلاقیت می‌شود.

1. Vidergor
2. Wong & Chin
3. Woodman

۲- خلاقیت در جو سازمانی که ریسک‌پذیری را تشویق کند، افزایش می‌یابد.

۳- پیروی صرف از قوانین و مقررات موجب کاهش خلاقیت می‌شود (وودمن، ۱۹۹۳).

اگرچه واژگان خلاقیت با نوآوری به‌طور مترادف استفاده می‌شوند، اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت دارای معانی و تعاریف جداگانه‌ای هستند و باید جداگانه مد نظر قرار گیرند. خلاقیت به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود اشاره دارد، درحالی‌که نوآوری به آوردن چیزی جدید به مرحله استفاده دلالت می‌کند. شامپیتر نوآوری را به معنای آمادگی و تمایل شرکت برای پذیرش ایده‌های جدیدی که منجر به توسعه و عرضه^۴ محصولات جدید می‌شود، نام می‌برد (روبرا و کیرکا، ۲۰۱۲).

اگر خلاقیت در زمینه^۵ صنعت باشد به آن اختراع می‌گویند، بنابراین طراحی و پیشنهاد فکرها و ایده‌ها و طرح‌های نو را خلاقیت و اجرا و پیدا کردن آنها را نوآوری می‌گویند. در اینجا لازم است یکی از مفاهیم اصلی در حوزه ایجاد خلاقیت و نوآوری، که همان ایده است، تشریح شود. ایده درحقیقت ارائه یک راه‌حل جدید برای انجام دادن کارها است. ایده‌ها می‌توانند به صورت یک الگو، طرح یا یک برنامه باشند یا به صورت دستگاهی جدید با روشی نو برای نظارت بر امور. البته باید بر این نکته تاکید کرد که هیچ ماشینی قادر به ساخت ایده نیست، بلکه این کار فقط از عهده^۶ ذهنی خلاق و پویا برمی‌آید.

تغییر ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد، اما نوآوری در پیش گرفتن ایده‌های جدید برای سازمان است. بنابراین تمام نوآوری‌ها یک تغییر محسوب می‌شوند اما تمام تغییرها نوآوری نیستند. تغییر در سازمان، فرایند تحول است که در رفتارها، ساختارها، رویکردها یا اهداف برخی از واحدهای سازمان رخ می‌دهد.

مفهوم اولیه^۷ رهبری تحول‌گرا توسط برنز^۸ پیرامون تحقیقاتش در مورد رهبران سیاسی ارائه گردید. برنز رهبری تحول‌گرا را به‌عنوان فرآیندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می‌دهند، تعریف کرد. رهبران تحول‌گرا به پیروان خود کمک می‌کنند که به مسائل قدیمی از دیدگاه جدیدی بنگرند و آنها را برای تلاش فراتر از حد معمول برمی‌انگیزانند. رهبران تحول‌گرا به پیروان خود چنین القا می‌کنند که فراتر از اهداف و علایق شخصی بیندیشند و بر اهداف بزرگتر تیمی، سازمانی، ملی و یا جهانی توجه کنند. این رهبران با ارائه^۹ چشم‌انداز آینده، چنان تأثیری بر پیروان خود می‌گذارند که آنها چشم‌انداز را متعلق به خود دانسته و

1. Rubera & Kirca
2. Buruns

تلاش وافر برای رسیدن به آن نشان می‌دهند. این رهبران قادرند با هماهنگ کردن کارکنان و ایجاد انسجام در کل سیستم، مجموعه سازمانی را در جهت چشم‌انداز موردنظر به حرکت درآورند (کاسیوپ، ۱۹۹۹).

هدف رهبری تحول‌گرا فراتر از ارضای نیازهای فوری است. رهبری تحول‌گرا خوش‌بینی و جاذبه هوشی و بسیاری از توانایی‌های شخصی خود را به کار می‌گیرد تا به ارتقای آرمانهای دیگران پرداخته و افراد و سازمان‌ها را به سمت عملکرد بالاتری ارتقا دهد (اسکاکون و نیلسون، ۲۰۱۰). در واقع رهبری تحول‌گرا یک فرایند آگاهانه معنوی و اخلاقی است که الگوهای مساوی و الگوهای قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی یا تحول واقعی بنا می‌کند. ابعاد رهبری تحول‌گرا به قرار زیر است:

الف- کاریزما (نفوذ آرمانی): نفوذ آرمانی رهبرانی را شامل می‌شود که به‌عنوان الگویی واقعی عمل کرده و این عمل مدیران منجر به نمایش رفتارهای مطلوب می‌شود (نیلسون و کلایل، ۲۰۱۱). رهبری کاریزماتیک جزئی از رهبری تحول‌گرا بوده که شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتار آرمانی است. القای افتخار و غرور به پیروان و مشارکت با آنها برای منافع گروه از مشخص‌ترین ویژگی‌های آرمانی یک رهبر به شمار می‌رود (موغلی، ۱۳۸۴).

ب- انگیزش الهام‌بخش: از توانایی‌های رهبر تحول‌گرا انگیزش الهام‌بخش بوده که رهبر را به‌عنوان شخصیتی مطرح می‌کند که پیروان را با الهام‌بخشی به رفتار مناسب، برمی‌انگیزاند. این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز تعهد آنها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌نمایند (موریانو، ۲۰۱۱). رهبران تحول‌آفرین باید به روش خاصی عمل کرده و پیروان خود را تشویق و ترغیب نمایند. چنین رفتاری به‌طور ضمنی شامل نشان دادن اشتیاق و خوش‌بینی بوده و باعث تشویق کار تیمی می‌گردد.

ج- ترغیب ذهنی: این ویژگی به‌عنوان یکی از توانایی‌های رهبران تحول‌گرا، نقش مهمی در فرآیند دگرگون‌سازی (تغییر) در سازمان دارد. رهبران تحول‌گرا سعی می‌کنند پیروان خود را به خلاقیت و نوآوری ترغیب کنند (گارسیا و دیگران، ۲۰۱۱). این رهبران، تغییر در روشهای تفکر در مورد حل مسائل را تشویق کرده و از تمثیل و استعاره برای افزایش دانش آنان استفاده

1. Cassiue
2. Skakon & Nielsen
3. Nielsen & Cleal
4. Moriano
5. Garcia

می‌کنند. بنابراین ممکن است از ایده‌های جدید و خلاق برای حل مسائل استفاده کنند. باس ترغیب ذهنی را به‌عنوان عاملی محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزش‌ها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آنها، بیان می‌کند.

د- ملاحظات فردی: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان، ارتباط با تک‌تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسؤلیت‌ها برای یادگیری تجربیات، مباحث اصلی در ملاحظات فردی می‌باشند. رهبران تحول‌گرا به زیردستان در برآورده کردن استعدادهای بالقوه‌شان برای اینکه باعث افزایش مسؤلیت شاغل در سازمان شود، کمک می‌کنند. به‌عبارتی دیگر رهبر در جهت توسعه^۶ توان بالقوه^۷ افراد تلاش می‌نماید (هورویتز و دیگران، ۲۰۰۸). ملاحظه^۸ فردی، عنصری کلیدی در ارتباط بین رهبر تحول‌گرا و پیروان به حساب می‌آید. رهبران تحولی ممکن است از تفویض به‌عنوان وسیله‌ای جهت کمک به رشد پیروان توسط چالش‌های شخصی استفاده کنند.

پارادایم معنویت در محیط کار برگرفته از علوم سایبرنتیک، علوم آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی است، و درواقع واکنشی به پارادایم خشک و مکانیسمی مدرن است. به‌واقع در دهه‌های اخیر توجه به معنویت در سازمان‌ها و منافع حاصل از آن برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها روندی رو به افزایش داشته است و می‌تواند به‌عنوان یک سازه^۹ در حال ظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود (اباذری محمودآباد و امیربان‌زاده، ۱۳۹۵).

به نظر می‌تروف و دنتون^{۱۰} معنویت در کار، تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری و یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش است. معنویت در کار درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش است و به‌واسطه^{۱۱} انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (نمازی و آریانی، ۱۳۹۷).

کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنها در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنانی روبرو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند هستند. معنویت در کار، توصیف تجربه^{۱۲} کارکنانی است که کارشان ارضاکنده، بامعنا و هدفمند است. همچنین تجزیه^{۱۳} معنویت در کار

1. Horowitz
2. Mitroff & Denton

با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (شن و همکاران؛ ۲۰۰۹). با توجه به کمبودهای باطنی و اخلاقی در جوامع امروزی و نیز دل‌مشغولی همیشگی بشریت به معنای زندگی، طرح معنویت یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی است که امروزه برای ایجاد پیوند میان ارزش‌های دنیای سنتی و دنیای نوین در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است.

معنویت در محیط کار را در سه بعد می‌توان خلاصه و بیان نمود؛

۱- در سطح فردی (کار با معنا) که یک حس عمیق با معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره‌شان در سطح فردی تعامل دارند. هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علائقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خود و دیگران می‌بخشد.

۲- در سطح گروهی (احساس همبستگی) که این بعد دیگر معنویت در محیط کار، احساس نوعی پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است. تعاملات بین کارکنان و ارتباطات ذهنی، احساس معنوی بین کارکنان در گروه‌های کاری است.

۳- در سطح سازمانی (همسویی ارزش‌ها) که معنویت در محیط کار، تجربه^۶ یک حس قوی از همسویی بین

ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است. این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (سلاجقه و فرح‌بخش، ۱۳۸۹). شفیع‌زاده و گیلا (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی که در محیط آموزش و پرورش» انجام گرفت، به این نتیجه رسیدند که بهبود شاخص‌های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌گردد. رجب‌زاده و اسماعیل‌پور (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان؛ بررسی ارتباطی بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین سواد اطلاعاتی مدیران و مؤلفه‌های آن یعنی توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی ارزیابی نقادانه^۶ اطلاعات، توانایی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه^۶ معناداری وجود دارد. قدیمی و اسماعیلی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین مدیران و معنویت در محیط کار از دیدگاه معلمان به این نتیجه رسیدند، که رابطه معناداری بین هر یک از

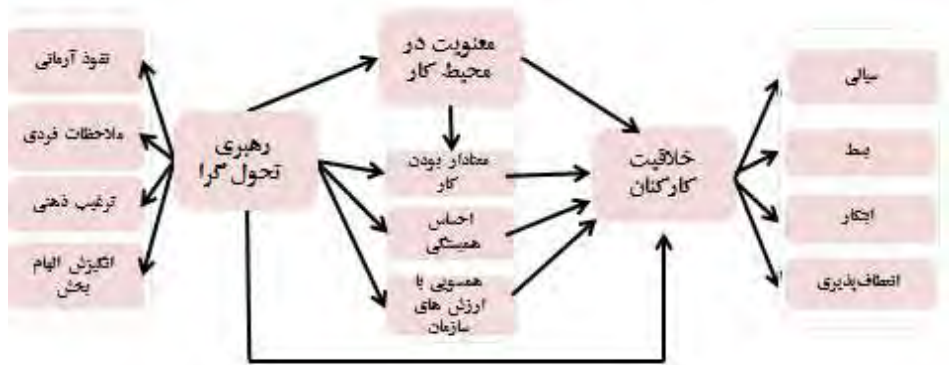
1. Shen

مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و معنویت در محیط کار وجود دارد. نتایج پژوهش فخاری واحد (۱۳۹۴) در بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با معنویت در محیط کار و کار تیمی بیانگر وجود رابطه معنادار بین سبک رهبری خدمتگزار با معنویت در محیط کار و کار تیمی است. در تحقیق اشرفی و حسین پور (۱۳۹۳) در اداره کل راه و ترابری استان سمنان، مشخص شد که حضور معنویت در محیط کار بر بهبود تعهد سازمانی مدیران و کارکنان اثرگذار بوده است. مظلومی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران» نتیجه‌گیری می‌کند که رهبری تحول‌آفرین با نوآوری سازمانی رابطه دارد و متغیر خلاقیت سازمانی، در این میان نقش میانجی دارد. مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۸۶) در مطالعه خود تحت عنوان؛ معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان، نشان دادند که بین معنویت در محیط کار با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تأثیر معنویت بر خلاقیت کارکنان در سطح ۰/۹۹ تأیید گردید. سندجایا و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان؛ بررسی نقش ماکیاولیسم در رابطه بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار نشان دادند که بین رهبری اصیل و اخلاق معنوی کار، ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد. بوسویک^۱ (۲۰۱۳) در تحقیق خود تحت عنوان؛ سبک‌های رهبری و خلاقیت، نشان داد که ارتباط معناداری بین ابعاد پنهان ساختار خلاقیت و سبک‌های رهبری استبدادی، دموکراتیک و لیبرال وجود دارد. نتایج یافته‌های میلیسا و چی سام^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان؛ رهبری تحول‌گرا، حمایت رهبری و خلاقیت کارکنان، بیانگر این است که بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و وقتی رهبران با کارکنان روابط حمایتی دارند، این رابطه قویتر می‌گردد. همچنین وانگ و رور^۳ (۲۰۱۰) در تحقیق خود پیرامون بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان، نشان دادند که رابطه معناداری بین رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان وجود دارد و به‌ویژه شدت این رابطه به هماهنگی با رهبر و وجود جو نوآورانه در فضای سازمان بستگی زیادی دارد.

بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی است که: رهبری تحول‌گرا از طریق معنویت در محیط کار بر خلاقیت کارکنان پلیس چه تأثیری دارد؟

-
1. Bosiock
 2. Millissa & Chi-Sum
 3. Wang & Rode

با ملاحظه پیشینه و مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی و نظری تحقیق برابر شکل ۱. ترسیم گردید:



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و بر اساس شیوه انجام و گردآوری داده‌ها، از گونه توصیفی، غیرآزمایشی و همبستگی است. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش میدانی، از سه پرسشنامه استاندارد، گردآوری داده‌های لازم برای تجزیه و تحلیل صورت گرفت. این پژوهش در جامعه آماری مدیران ستادی و اجرایی پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان قم انجام شد. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۵ نفر تعیین شد. برای نمونه‌گیری، از روش طبقه‌ای و تصادفی ساده استفاده شد. برای اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا، از پرسشنامه استاندارد باس و همکاران^۱ (۲۰۰۳) با چهار مؤلفه؛ نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ۲۰ گویه استفاده شد. به‌منظور اندازه‌گیری و سنجش میزان خلاقیت کارکنان از پرسشنامه استاندارد خلاقیت کارکنان تورنس (۱۹۶۳) شامل ۲۰ گویه و در چهار بعد سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری استفاده گردید و جهت سنجش متغیر معنویت در محیط کار از پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) شامل سه مؤلفه معنادار بودن کار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان با ۲۰ گویه، بهره گرفته شد. سنجش شاخص‌ها بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) انجام پذیرفت. پایایی ابزار به‌وسیله^۲

1. Bass

آلفای کرونباخ برابر (جدول ۱) محاسبه گردید. و برای بررسی روایی کل مؤلفه‌های این پرسشنامه ابتدا از روش صوری و سپس از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش، نشانگر روایی این پرسشنامه است.

جدول شماره ۱. نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

Table 1. Results of calculating Cronbach's alpha coefficient of questionnaires

آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	متغیر Variable
92.5	رهبری تحول‌گرا transformational leadership
88.9	خلاقیت کارکنان Employee Creativity
90.4	معنویت در محیط کار Workplace spirituality
91.3	مجموع Total

برای بررسی بهنجار بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد؛ نتایج حاکی از توزیع بهنجار داده‌های مورد نظر است (جدول ۲). برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از ضریب همبستگی در نرم‌افزار اس. پی. اس. اس ویرایش ۲۲ و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی. آل. اس بهره گرفته شد.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

Table 2. Results of Kolmogorov-Smirnov test

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف Kolmogorov-Smirnov test	
سطح معناداری Significance level	Z
0.738	0.539
0.619	0.721
0.701	0.543

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی از بعد جمعیت‌شناختی در جدول نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳. توصیف جمعیت‌شناختی

Table 3. Demographic description

خدمت اجرایی Age of Executive service			سن خدمتی Age of service			مدرک تحصیلی degree of education				تعداد
بالاتر از ۲۰ سال Over 20 years	۱۰-۲۰ سال Between 10-10 years	۵-۱۰ سال Between 10-5 years	۲۵ سال و بالاتر 25 years and older	۲۰-۲۵ سال Between 25-20 years	کمتر از ۲۰ سال Less than 20 years	دکتری P.H.D	کارشناسی ارشد MA	کارشناسی Bachelor	کاردانی Associate Degree	
43	67	25	34	49	52	5	31	56	43	

همچنین، نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای مکنون رهبری تحول‌گرا، خلاقیت کارکنان و معنویت در محیط کار و مؤلفه‌های آشکار آنها در جدول ۴ ارائه شده است.

بر اساس نتایج جدول تحلیل عاملی تأییدی، مقادیر ضریب تبیین R^2 برای همه بارهای عاملی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و حاکی از این است که مؤلفه‌های هر یک از متغیرها برازش خوبی برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون دارند. همچنین مقادیر آماره t برای همه بارهای عاملی از مقدار معناداری سطح خطای پنج درصد (۱/۹۶) و یک درصد (۲/۵۶) بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت بارهای عاملی مؤلفه‌های هر کدام از متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ و ۰/۰۱ معنادار است.

جدول شماره ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای مکنون و مؤلفه‌های آنها
Table 4. Results of the second-order confirmatory factor analysis of latent variables and their components

سؤالات حذف شده Deleted questions	t	R2	بار عاملی Factor loading	مؤلفه‌ها Components	متغیر مکنون Latent variable
Question 4 & 11	10.94	0.875	0.894	نفوذ آرمانی Ideal influence	رهبری تحول‌گرا transformational leadership
	12.03	0.893	0.903	ملاحظات فردی Individual considerations	
	11.81	0.901	0.931	ترغیب ذهنی Mental persuasion	
	12.86	0.867	0.897	انگیزش الهام‌بخش Inspirational motivation	
Question 35	13.07	0.784	0.826	سیالی Fluid	خلاقیت کارکنان Employee Creativity
	12.49	0.739	0.849	بسط Expansion	
	10.73	0.871	0.917	ابتکار innovation	
	9.97	0.885	0.937	انعطاف‌پذیری flexibility	
Question 46, 51 & 58	14.01	0.709	0.802	معنادار بودن کار Work Meaningfulness	معنویت در محیط کار Workplace spirituality
	13.47	0.759	0.835	احساس همبستگی Feeling of solidarity	
	14.19	0.863	0.911	همسویی با ارزش‌های سازمان Alignment with the organization values	

روابط بین مؤلفه‌های متغیرها با تکنیک معادلات ساختاری مطابق با شکل (2) مورد سنجش قرار گرفت. نتایج آزمون برابر این شکل نشان می‌دهد که اثر مستقیم رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان، مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم این متغیر بر خلاقیت کارکنان ۰/۶۱ و بر معنویت در محیط کار ۰/۷۳ در سطح ۰/۰۱، مثبت و معنی‌دار است. همچنین اثر معنویت در محیط کار بر خلاقیت کارکنان ۰/۴۹ است.

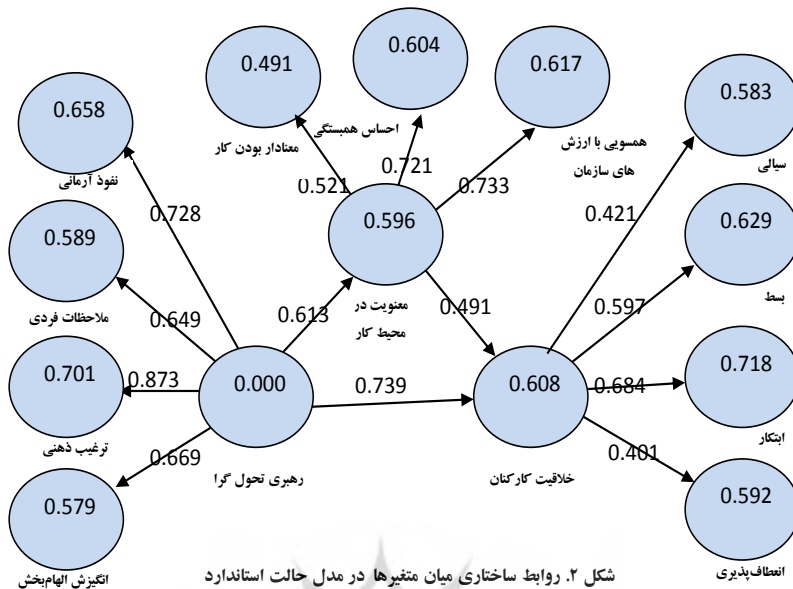


Figure 2. Structural relationships between variables in the standard state model

همچنین جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، روابط ساختاری بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. مطابق نتایج این جدول، رهبری تحول‌گرا ۵۳٪ از تغییرات خلاقیت کارکنان، ۶۶٪ از تغییرات معنویت در محیط کار را تبیین می‌نماید. معنویت در محیط کار ۴۳٪ از تغییرات خلاقیت کارکنان را تبیین می‌نماید. همچنین رهبری تحول‌گرا به صورت غیرمستقیم و از طریق معنویت در محیط کار ۳۱٪ از تغییرات خلاقیت کارکنان را تبیین و پیش‌بینی می‌نماید. اثر تبیین‌کنندگی تمام متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار و مثبت است. لذا فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند و نتایج آزمون‌های پژوهش به‌طور خلاصه در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها، مبتنی بر روابط ساختاری بین متغیرهای مکنون پژوهش
Table 5. Test results of hypotheses, based on structural relationships between latent variables of research

نتیجه Result	R2	t	P	مسیر ارتباطی متغیرها variables Communication path	فرضیه‌های پژوهش Research Hypotheses
تأیید فرضیه Hypothesis confirmation	0.53	12.07	p>0/05	رابطه رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان The relationship between transformational leadership and employee creativity	فرضیه اول first hypothesis
تأیید فرضیه Hypothesis confirmation	0.66	13.35	p>0/05	رابطه رهبری تحول‌گرا با معنویت در محیط کار The relationship between transformational leadership and spirituality in the workplace	فرضیه دوم second hypothesis
تأیید فرضیه Hypothesis confirmation	0.43	11.92	p>0/05	رابطه معنویت در محیط کار با خلاقیت کارکنان The relationship between spirituality in the workplace and employee creativity	فرضیه سوم third hypothesis
تأیید فرضیه Hypothesis confirmation	0.31	10.41	p>0/05	رابطه رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان از طریق معنویت در محیط کار The relationship between transformational leadership and employee creativity through spirituality in the workplace	فرضیه چهارم fourth hypothesis

برای بررسی برازش و تناسب مدل ارائه شده نیز با توجه به مؤلفه‌های پژوهش، از آزمون کیفیت مدل ساختاری در نرم افزار PLS استفاده گردید. برازش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰,۰۵ برای هر یک از سازه‌ها برقرار بوده و مقادیر بالای صفر شاخص افزونگی (هنسلر و دیگران، ۲۰۰۹) نشان دهد که مدل ارائه شده توانایی پیش بینی کردن دارد و همچنین شاخص GOF^1 نیز جهت پیش بینی متغیرهای درون‌زا بزرگتر از ۰/۳۶ و نزدیک به ۱ باشد (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲). در جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل آورده شده است.

1. Goodness of fit

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

Table 6. Model fit indicators

افزونگی Redundancy	GOF Indicator	میانگین واریانس استخراج شده extracted Mean variance	پایایی ترکیبی Combined reliability	عوامل Factors
0.739	0.693	0.582	0.795	رهبری تحول‌گرا transformational leadership
0.694	0.685	0.491	0.801	خلاقیت کارکنان Employee Creativity
0.701	0.719	0.614	0.837	معنویت در محیط کار Workplace spirituality

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگ‌تر از ۰٫۳۶، شاخص پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰٫۵، ضرایب مسیرها معنادار، واریانس تبیین شده قابل قبول و شاخص افزونگی حاکی از توانایی پیش بینی می‌باشد، نشان از کیفیت و برازش مدل پژوهش دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف تحقیق حاضر، بررسی و شناخت تأثیر رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت کارکنان پلیس با نقش میانجی معنویت در محیط کار در جامعه آماری پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان قم بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد؛ که ابعاد رهبری تحول‌گرای مدیران بر خلاقیت کارکنان پلیس تأثیر معناداری دارد. در بین شاخص‌های ابعاد رهبری تحول‌گرا؛ احساس مثبت به نگاه افتخارآمیز مدیر نسبت به کارکنان، کمک به کارکنان جهت ارتقا توانایی، درک مثبت از بررسی مشکلات کارکنان از زوایای مختلف، ترغیب ذهنی پیشنهاد راه حل‌های جدید برای تحقق اهداف سازمان، توجه به نظرات مختلف کارکنان، از اهمیت بالایی برخوردار است و نتایج بیانگر این است که مدیر تحول‌گرا با ویژگی‌های توان‌لقای حس افتخار به اعضا و ترغیب ذهنی پیشنهاد راه حل‌های جدید با تمرکز بر امید به آینده و تحقق اهداف از پیش تعیین شده، تأثیر زیادی بر توسعه و ارتقای توانمندی خلاقانه کارکنان دارد. این نتایج با یافته‌های مظلومی و همکاران (۱۳۹۱)، بوسویک (۲۰۱۳)، میلیسا و چی سام (۲۰۱۱) و وانگ و رور (۲۰۱۰) هماهنگی دارد.

همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد؛ رهبری تحول‌گرای مدیران بر معنویت در محیط کار کارکنان پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان قم تأثیر مستقیم و معناداری دارد. مدیران تحول‌گرا با ارائه یک الگوی عملی از مدیر معتقد به آرمان‌ها، فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، ایجاد و تشریح

ارزش‌ها و توجه جدی به رعایت آن در تمام اجزای سازمان موجب می‌گردند، کارکنان مشارکت خود را در برنامه‌های خلاقانه برای تحقق اهداف سازمانی گسترش بدهند و با احساس معنادار بودن کار پلیسی و همسویی با ارزش‌های سازمان علاقه مندی خود را برای افزایش راندمان کاری و پاسخ به نیازهای اصلی سازمان بروز دهند و با احساس همبستگی با ارزش‌های سازمان و مدیران خود، همواره در پی یافتن راه‌های جدیدی برای ارائه خدمات به مشتریان امنیتی سازمان باشند که دیگران تاکنون نتوانسته‌اند، به آن پاسخ دهند. لذا در چنین فضای ایجاد شده در سایه ویژگی‌های مدیر تحول‌گرا، استعدادها و انگیزه‌های لازم جهت تحقق، رشد و شکوفایی این استعدادها برای خلاقیت کارکنان ایجاد می‌گردد. این نتایج با یافته‌های قدیمی و اسماعیلی (۱۳۹۴)، فخاری واحد (۱۳۹۴) و سندجایا و همکاران (۲۰۱۴) همسویی دارد.

نتایج پژوهش حاکی از این است که مولفه‌ها و شاخص‌های معنویت در محیط کار در پلیس قم بر خلاقیت کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. افزایش روحیه و انگیزش قوی ناشی از احساس معنادار بودن کار و همسویی با ارزش‌های سازمانی و همچنین احساس همبستگی با سایر کارکنان، مدیران و اهداف سازمان، موجب می‌گردد، کارکنان گرایش بیشتری به سوی پاسخگویی به نیازهای سازمان، ذی‌نفعان و مشتریان سازمان احساس نمایند. نتایج تحقیق بیانگر این است که بین شاخص‌های معنویت در محیط کار با شاخص‌های خلاقیت مانند پذیرش تغییرات غیر قابل پیش‌بینی، توان خلق ایده‌های نو و ابتکار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با افزایش و توسعه شاخص‌هایی مانند ایثار، از خود گذشتگی، اخلاق حسنه، مهربانی و احترام در بین کارکنان و تمرکز بر ارتقای ارزش‌های فکری، معنوی کارکنان و رشد و توسعه آن، می‌توان انگیزه، روحیه و توان کارکنان را به خلق ایده‌های نو پیش‌بینی نمود. این نتایج با یافته‌های شفیعی زاده و گیلا (۱۳۹۷)، اشرفی و حسین پور (۱۳۹۳) و مقیمی، رهبر و اسلامی (۱۳۸۶) همسویی دارد. همچنین تحلیل داده‌های تحقیق حاضر نشان داد؛ رهبری تحول‌گرای مدیران پلیس از طریق معنویت در محیط کار تأثیر غیرمستقیم و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد؛ رهبری تحول‌گرای پلیس می‌تواند علاوه بر تأثیر گذاری مستقیم بر خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۶۱ و پیش‌بینی و تبیین معنادار خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۵۳، از طریق معنویت در محیط کار نیز معادل ۰/۳۱ تغییرات خلاقیت کارکنان پلیس را پیش‌بینی نماید. شاخص‌های رهبری تحول‌گرا با تأثیر گذاری بر رشد و توسعه فضای معنوی در محیط کار زمینه لازم برای افزایش تأثیر گذاری بر خلاقیت کارکنان را ارتقا داده و در واقع نه تنها توان

تأثیرگذاری و تبیین تغییرات خلاقیت کارکنان را دارد، بلکه از طریق معنویت در محیط کار نیز به صورت غیر مستقیم، توان تأثیرگذاری و تبیین خلاقیت کارکنان را دارد.

به طور کلی مهم‌ترین یافته حاصل از این مطالعه به نتایجی که از تبیین فرضیه‌های پژوهش به دست آمده است برمی‌گردد. در پلیس پیشگیری قم تنوع ماموریت‌ها، ریسک بالای ماموریت‌های میدانی، تغییرات سریع در شیوه و شگرد مجرمین، نیازمند خلق ایده‌های جدید در حوزه تأمین امنیت و کنترل و مهار جرم می‌باشد و در چنین شرایطی داشتن سبک مدیریت تحول‌گرا و توسعه معنویت در محیط کار، توان خلاقیت و خلق ایده‌های جدید کارکنان پلیس را متناسب با تغییرات اجتماعی تقویت و توسعه می‌دهد. همچنین کاهش هزینه‌های مربوط به اشتباهات کارکنان در تحقق ایده‌های جدید و کاهش هزینه ریسک‌پذیری ابتکارات کارکنان می‌تواند روحیه و انگیزه آنان را برای یافتن راه حل‌های جدید به منظور پاسخگویی به نیازهای امنیتی شهروندان حفظ نماید.

یک نکته مهم دیگر در یافته‌های این پژوهش این است که، عده‌ای از پاسخ‌گویان در قسمت بیان آزاد مطالب در پاسخ‌نامه، بر این عقیده بودند؛ که هرچند توسعه و بروز خلاقیت کارکنان، ایجاد و گسترش معنویت در محیط کار به عوامل و شاخص‌های زیادی خارج از حوزه منابع انسانی وابسته است، اما تحقق کیفی و در حد انتظار خلاقیت کارکنان پلیس بیش از آنچه به مولفه‌های سازمانی، زمینه‌ای و محیطی بستگی داشته باشد، در گرو تحقق رهبری تحول‌گرای مدیران و تقویت مستمر معنویت در محیط کار پلیس قم می‌باشد.

با توجه به پذیرش تأثیر مستقیم و معنی‌دار رهبری تحول‌گرای مدیران پلیس بر خلاقیت کارکنان و همچنین تأثیر معنی‌دار و غیر مستقیم از طریق معنویت در محیط کار، پیشنهادهای برخاسته از نتایج تحقیق به منظور بهبود ابعاد رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی پلیس قم ارائه می‌گردد، تا بتوان از فرسودگی شغلی کارکنان پلیس قم پیشگیری نمود:

مدیران پلیس قم بایستی در ارتباط با زیردستان طوری برخورد نمایند که کارکنان احساس نمایند مدیر نسبت به وجود آنان افتخار می‌نماید و مدیر با تمام توان در پی رفع مشکلات شخصی و کاری آنان بوده و به ارتقای توانایی کارکنان و نظرات آنان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مشکلات سازمانی اهمیت زیادی می‌دهد. لذا برای تقویت زمینه خلاقیت کارکنان باید رفتارهای مدیران تقویت و ترمیم شود. ترسیم و تشریح اهداف شفاف، روشن و قابل دستیابی، اصلاح شیوه‌های پاداش‌دهی و القای حمایت مدیران، دادن اختیار و آزادی عمل بیشتر به کارکنان، می‌تواند احساس خستگی و روحیه ضعیف کارکنان را به شدت کاهش دهد و اعتماد آنان را به ارائه ایده‌های مطلوب رهنمون و ترغیب نماید.

توسعه و رشد استعدادها و توان خلق ایده‌ها و پاسخ به نیازهای اساسی سازمان نیازمند روحیه، انگیزه، احساس معناداری کار، اهمیت دادن به همه نظرات کارکنان در سطوح سازمانی است. لذا مدیران پلیس باید تلاش نمایند برای مدیریت تغییر و تحول محیطی و خلق ایده‌های مستمر برای پاسخگویی به نیازها، با جلب مشارکت حداکثری کارکنان در حل مسائل سازمانی و ماموریتی و هویت بخشی به کارکنان، ذهن آنان را به یافتن راه‌حل‌های جدید ترغیب نماید. برای تحقق چنین رویکردی باید هزینه ریسک‌پذیری را پذیرفت و هزینه اشتباهات ناشی از خلاقیت و ابتکارات کارکنان در اجرای مأموریت‌های سازمانی را کاهش داد تا روحیه خلاقیت و تولید ایده‌های جدید در کارکنان فروکش ننماید.

مدیر باید با شفاف‌سازی ارزش‌های حاکم بر سازمان و الگو سازی مناسب از کارکنان عمل‌گرا به ارزش‌های دینی و معنوی، فضای معنویت در تمام محیط کاری سازمان را توسعه دهد و با عمل به آموزه‌های دینی در تمام ارکان، اجرای سازمان و تعاملات خود با هم‌مطرازان و زیردستان، خلأهای موجود در افزایش روحیه، همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان از طرف کارکنان را رفع و زمینه شکوفایی استعدادها و ابتکار و خلاقیت کارکنان را ارتقا بخشد. بنابراین برای تحقق اثر بخشی بیشتر فضای معنوی در محیط کار، باید بر الزام عملی به آموزه‌های معنوی در محیط کار همت گذاشت، از کارکنان الگو تجلیل و به دیگران معرفی نمود، شاخص‌هایی نظر احترام، عطف، مهربانی، ایثار و از خود گذشتگی را تقویت نموده و بر تعالی فکری و ارزشی کارکنان متمرکز شد.

تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

References

- Abazari Mahmoud Abad, A. & Amiranzadeh, M. (2016). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior of Employees, *Quarterly New Scientific Research Quarterly in Educational Management*, 7(1), 119-143 (In Persian).
- Amabile, T. M. (2001). Beyond Talent: John Irving and the Passionate Craft of Creativity." *American Psychologist*, 56(4), 333-336.
- Ashrafi, B., & Hossein pour, N. (2014). Investigating the Relationship between Spirituality in Work and Organizational Commitment of Employees of the General Department of Roads and Transportation of Semnan Province. Master Thesis. Shahroud: Faculty of Humanities, Islamic Azad University (In Persian).
- Bass, B. M. Avolio B. J., Jung D. I., & Berson Y. (2003). "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership"; *Journal of Applied Psychology*, 88, 2, 184-207.
- Bolanowski, D. (2008). The Leadership Perspective of Promoting Creativity and Innovation: A case study of an R&D organization. Uppsala University, Humanis tisksamhällsvetenskapliga vetenskapernas kaptiska rådet, M.A thesis, Faculty of Social Sciences, Department of Business Studies.
- Bosiok, D. (2013). Leadership Styles and Creativity, *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 1(2), 64-77.
- Cacioppe, R. (1997). leadership moment by moment by moment: leadership and organization development journal 18(4), 335-345.
- Elenkov, D. S., & Manev, I. M. (2009). Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal of World Business*, 44(4), 357-369
- Fakhari Vahed, M. (2015). Investigating the relationship between servant leadership style and spirituality in work and team work from the

- perspective of faculty members of Bu Ali Sina University, M.Sc. Thesis, Bo Ali Sina University of Hamadan, Faculty of Humanities (In Persian).
- García-Morales V.J; Jiménez-Barrionuevo, M; Gutiérrez Gutiérrez, L. (2011). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation, *Journal of Business Research*, doi: 10.1016/j.jbusres.2011.03.005
- Ghadimi, F., & Ismaili, M. (2015). Investigating the relationship between transformational leadership and managerial spirituality in the workplace from a perspective Teachers, the first scientific-research conference on psychology, educational sciences and pathology of society (In Persian).
- Gumusluoglu. L & Ilsev. A. (2009). Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation, *Journal of Business Research*, 62(2), 461-473.
- Kudrowitz, B. M. (2010). Haha and aha: Creativity, idea generation, improvisational humor, and product design. Thesis Massachusetts Institute of Technology, Dept. of Mechanical Engineering.
- Malekpour Afshar, E. (1999). Development of Creativity and Innovation (especially for teachers, educators and parents), Zamzameh Hedayat Publications (In Persian).
- Mazloumi, N., Nasehifar, V. & Ehsanfar, G. (2012). The Relationship between Organizational Development and Creativity and Organizational Innovation in Private Insurance Companies in Iran, *Insurance Research Journal*, 12(109), 33-56 (In Persian).
- Millissa, Ch., & Chi-Sum W., (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity, *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), P.P. 656 – 672.
- Moghaddami, M. (2010). A Study of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior of

- Employees, *Journal of Transformation Management*, 2(4), 25-54 (In Persian).
- Moghali, A. (2005). *Transformational Leadership in Iranian Administrative Organizations*, PhD Thesis, Allameh Tabatabai University (In Persian).
- Moghimi, S. M., Rahbar, A. H., & Eslami, H. (2007). *Organizational Spirituality and Its Impact on Employee Creativity (Comparative Approach)*, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 3(4), 89-98 (In Persian).
- Moriano, J. A; Molero, F. (2011). *The influence of transformational leadership and organizational identification on entrepreneurship*, *Intentional entrepreneurship Management Journal*, DOI 10.1007/s11365-011-0196-x.
- Namazi, F., Ariani, V. (2016) *A Study of the Relationship between Spirituality in the Workplace and Job Satisfaction of Employees Considering the Role of Career Stress Modification (Case Study of Mehr Eghtesad Bank in Guilan Province)*, *Journal of New Research in Management and Accounting* 10(5), 130-143 (In Persian).
- Nielsen, K. & Cleal. B. (2011). " *Under which conditions do middle managers exhibit transformational leadership behaviors? An experience sampling method study on the predictors of transformational leadership behaviors*, *The Leadership Quarterly*, 22(2), 344-352.
- Orei Yazdani, B.; Kurd Tamini, B., & Motalebi, A. (2012). *A Study of the Relationship between Organizational Spirituality and Employee Morality from the Perspective of the Client*, M.Sc. Thesis, School of Management and Accounting, Sistan University (In Persian).
- Rajabzadeh, A., Esmailpour, E. (2016). *A Relationship between Employee Information Literacy and Organizational Creativity (Case Study: Simkat Azerbaijan Company)*, *Quarterly Journal of Information and Knowledge Management*, 3(3), 23-47 (In Persian).

- Rezaian, A. (2019). Principles of Management., Tehran: Samt Publications (In Persian).
- Selajgeh, S., & Farahbakhsh, Sh. (2010). Spirituality and Organizational Commitment Quarterly Journal of Development Strategy, 23(2), 203-221 (In Persian).
- Rubera, G. and Kirca, A., (2012). Firm innovativeness and its performance outcomes: A meta-analytic review and theoretical integration, Journal of Marketing, 3(76), 147-130.
- Sendjaya, S., Pekerti, A., Härtel, C., Hirst, G., & Butarbutar, I. (2014). Are Authentic Leaders Always Moral? The Role of Machiavellianism in the Relationship Between Authentic Leadership and Morality. Journal of Business Ethics, 133(1), 125-139.
- Shafizadeh, H., & Mehdi G. (2018). Predicting the performance of employees based on spirituality in the workplace and organizational support, Quarterly Journal of Productivity Management, 12(45), 177-198 (In Persian).
- Shen, Y., Yuan, D., Zhang, H., Yang, D., Zhang, J., & Zhang Q. (2009), The Impacts of Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige on Organizational Citizenship Behavior: Organizational Identification as Mediator and Need for Self-esteem as Moderator, 41(12), 1215-1227.
- Shoghi, B., & Mortazavi, S. M. (2012). Individual and Organizational Creativity, Tehran: Secret Publications (In Persian).
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' wellbeing, behaviors and style associated with the affective wellbeing of their employees? A systematic review of three decades of research. Work & Stress, 24(1), 139-147.
- Sosa, A. & Gero, J. S. (2016). Multidimensional creativity: a computational perspective. International Journal of Design Creativity and Innovation, 4(1), 26-50.

- Tsai, K.C. (2016). Personality, affect and creativity: a case study of Macau undergraduates. *Journal of Education and Social Science*, 4(12), 170-175.
- Vidergor, H. E., & Sisk, D. A. (2013). Enhancing the gift of leadership: Innovative programs for all grade levels. Ulm, Germany: The International Center for Innovation in Education.
- Wang, P., & Rode, J.C., (2010). Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate, *Human Relations*, 63(2), 1105-1128.
- Wong, S. H. Y. & Chin, K. S. (2007). Organizational innovation management: An organization wide perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9), 1290-1315.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993), Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yousef, D. (2000). Organizational commitment as a mediator of relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537 (In Persian).

