

تأثیر سیاست‌های سازمانی بر خلاقیت کارکنان

با توجه به نقش میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای

(مورد مطالعه: بیمه ایران در شهر تهران)

مجید رمضان^۱ - دینا ذوالفقاری^۲

چکیده

زمینه و هدف: جامعه امروز، جامعه سازمانی است. استفاده بهینه از منابع موجود (به‌خصوص نیروی انسانی) و سیاست نیز در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب‌نظران علم مدیریت می‌باشد. همچنین در شرایط کنونی، خلاقیت نه یک ضرورت، بلکه شرط بقاست. از سوی دیگر، پویایی یک سازمان وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد است. لذا هدف از پژوهش بررسی رابطه بین سیاست‌های سازمانی بیمه ایران در شهر تهران بر خلاقیت کارکنان آن، با اعمال نقش میانجی‌گری تعهد است.

روش تحقیق: روش تحقیق حاضر توصیفی-تحلیلی بوده که در آن پرسشنامه‌های استاندارد سیاست‌های سازمانی، خلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای میان ۲۳۴ نفر از کارشناسان شرکت بیمه ایران (با توجه به جامعه آماری ۶۰۰ نفری) در دفتر مرکزی تهران توزیع شد. داده‌های این پرسشنامه جمع‌آوری و با رگرسیون و استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که سیاست‌های سازمانی بر خلاقیت کارکنان با توجه به ضریب مسیر ۰.۶۳- و تعهد حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰.۵۷- به صورت معکوس تأثیر می‌گذارد. همچنین تعهد حرفه‌ای با توجه به ضریب مسیر ۰.۱۱+ تأثیر مثبتی بر خلاقیت کارکنان دارد.

نتیجه‌گیری: لذا پژوهش نتیجه می‌گیرد که تعهد حرفه‌ای به عنوان تعدیل‌گر در تأثیر رابطه سیاست سازمانی بر خلاقیت کارکنان عمل کرده و رابطه معکوس این دو مولفه را کم‌رنگ‌تر می‌کند.

کلیدواژه‌ها: سیاست سازمانی، خلاقیت کارکنان، تعهد حرفه‌ای، بیمه ایران

^۱دکترای مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول)

dinazolfaghari@yahoo.com

مقدمه

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. استفاده بهینه از منابع موجود (به‌خصوص نیروی انسانی) نیز در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب‌نظران علم مدیریت می‌باشد. آن‌ها بقای دائمی یک مؤسسه و سازمان را منوط به بهره‌برداری مناسب از این منابع می‌دانند (نجف‌زاده و دهقان ۱۳۹۶، ۴). شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است. در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مطالعه کرد. تصور این‌که افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه است (سلاجقه و ناظری ۱۳۸۹، ۱۰۳). بسیاری تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به‌طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. به دلیل وجود گروه‌های ذینفع رقیب و منابع کمیاب، بهره‌گیری از رفتار سیاسی بهترین روش بقاء و موفقیت در این محیط‌ها است (کلای ۲۰۰۴، ۱۴۱). قدرت و سیاست، پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی هستند، همگی زیان خواهند دید؛ اولی ممکن است به کندی ارتقاء یابد، احساس کند که کنار گذاشته شده است، در حالی که دومی ممکن است به خوش خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد (رحیم‌نیا و حسن زاده ۱۳۸۸، ۲۷). یک محیط کار سیاسی شامل عدم اطمینان و ابهام است که رفتارهای طرفدارانه و خودمختارانه در آن رایج می‌باشد (کاجمار و فریس ۱۹۹۱، ۸۵). در محیط‌های کاری که شامل چنین معیاری هستند، کارکنان باید در مورد رفتارهای دیگران گوش به زنگ باشند تا از اعتبار و موقعیت

خود در سازمان حفاظت کنند. این هوشیاری، منابع عاطفی، شناختی و فیزیکی کارکنان را که نتایج نگرشی و رفتاری منفی دارند، آشکار می‌کند (بدی و اسکات ۲۰۱۳، ۵) از یک سو، تحقیقات نشان داده است که خلاقیت کارکنان، تولید ایده‌های جدید و مفید یک عامل تعیین کننده برای نوآوری سازمانی و موفقیت است (ژوو و هوور ۲۰۱۴، ۱۷). در شرایط کنونی که جنگ واقعی کشورها نه بر سر انرژی و نه بر سر بازارها، بلکه جنگ واقعی برای سرمایه‌های انسانی است، کشورها بیش از پیش به افرادی نیاز دارند که استعدادها و قابلیت‌های وجودیشان به گونه‌ای پرورش یافته باشد که از دانش، تخصص، مهارت و از همه مهم‌تر، از توانایی تفکر خلاق به خوبی برخوردار باشند (اعرابی و موسوی ۱۳۸۸، ۵۷). تفکر خلاق از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه‌های اندیشه انسان است. افراد خلاق به منزله نیروهای جهش‌یافته‌ای هستند که کلیه توان و رشد جامعه را در دست دارند. در واقع، رابطه جامعه با خلاقیت را می‌توان به منزله رابطه روح با بدن دانست (جعفری و کاظمی ۱۳۸۳، ۸). از همین رو، در شرایط کنونی، خلاقیت نه یک ضرورت، بلکه شرط بقاست. از سوی دیگر، پویایی یک سازمان وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد حرفه‌ای بالا و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم، با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارند (نوروزی ۱۳۸۹، ۱۴۵). تعهد حرفه‌ای به عنوان وابستگی روان‌شناختی و شناسایی حرفه‌ای تعریف شده است (چانگ و چوی ۲۰۰۷، ۳۰۱). افراد با سطح بالای تعهد حرفه‌ای، به‌عنوان دارنده باور قوی در پذیرش اهداف کار، تمایل زیادی به اعمال تلاش‌های قابل توجه در کار و همچنین دارای تمایل قوی برای حفظ عضویت در حرفه خود، توصیف شده‌اند (چانگ و چوی، ۲۰۰۷). افراد حرفه‌ای متعهد همچنین، تمایل زیادی برای گسترش مهارت و دانش خود دارند.

مورد بررسی قرار دادند. با این حال، مطالعات محدودی اثرات موانع محیط کاری مانند سیاست‌های سازمانی تأثیر گذار بر خلاقیت کارکنان به ویژه مکانیزم‌های تعدیل کننده که این رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهد را مورد بررسی قرار داده‌اند. تعهد حرفه‌ای به عنوان «وابستگی روان شناختی و شناسایی حرفه‌ای» تعریف شده است (چانگ و چوی^{۱۲}، ۲۰۰۷، ۳۰۱). تحقیقات نشان داده است که افرادی که سیاست‌ها را در نتایج منفی کار درک و تجربه می‌کنند؛ به عنوان مثال، سطوح پایین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (ویگودا^{۱۳}، ۲۰۰۰)، عملکرد شغلی شان (چانگ، روسن و لوی، ۲۰۰۹^{۱۴}) و نگرش‌های شغلی (میلر، رادفورد، کولودینسکی، ۲۰۰۸^{۱۵}) کاهش می‌یابد. ارتباط بین سیاست‌های سازمانی درک شده و نتایج آن می‌تواند با استفاده از مدل منابع تقاضای شغلی جی‌دی‌ار (بیکر و دمروتی^{۱۶}، ۲۰۰۷) توضیح داده شود. مدل جی‌دی‌ار پیشنهاد می‌دهد که رفاه کارکنان تحت تأثیر دو خصوصیت محیط کار قرار می‌گیرند: مطالبات شغلی و منابع شغلی (دمروتی و بیکر، ناچرینر و شافلی ۲۰۰۱^{۱۷}). افراد با سطوح بالای تعهد حرفه‌ای معتقد به اعتقاد قوی و پذیرش اهداف حرفه‌ای، تمایل به اعمال تلاش‌های قابل توجه از طرف حرفه و تمایل قوی برای حفظ عضویت در حرفه می‌باشند (چانگ و چوی، ۲۰۰۷). افراد حرفه‌ای و متعهد همچنین تمایل زیادی برای گسترش مهارت و دانش خود دارند. چنین افرادی ممکن است هرگز دانش را پنهان نکنند، اگر آنها این وظیفه حرفه‌ای خود را برای پاسخ به همه درخواست‌ها، حتی در یک محیط کار متمرکز با عدم اعتماد به عهده می‌گیرند (کانلی و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۲، ۳۵). مالیک و همکاران در پژوهشی تحت «عنوان ادراک سیاست‌های سازمانی، پنهان کردن دانش و خلاقیت کارکنان نقش تعدیل‌گر تعهد حرفه‌ای» به آزمون رابطه بین سیاست‌های سازمانی درک شده، پنهان سازی دانش و خلاقیت کارمندان و تبیین نقش میانجی

محققان بیان می‌کنند که، تعهد حرفه‌ای به عنوان یک اعتقاد و پذیرش قوی ارزش‌های حرفه‌ای، تمایل به تلاش بسیار جهت ارتقای حرفه و حرفه‌ای شدن می‌باشد. در واقع، مفهوم تعهد حرفه‌ای شامل نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های حرفه‌ای، صداقت، وفاداری، وظیفه‌شناسی، ارتباطات، بازشناسی، اعتقادات، اخلاقیات، رضایت درونی، رشد حرفه‌ای و درگیری حرفه‌ای می‌باشد (چو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۷، ۳۱)؛ که سطح بالاتر آن منجر به رفتار مثبتی می‌شود که به نفع سازمان است. به همین دلیل، افرادی که سطح تعهد حرفه‌ای بالاتری دارند کمتر به فعالیت‌هایی دست می‌زنند که به سازمان آسیب می‌رساند (ملکیان و همکاران^{۲۰}، ۱۳۹۳، ۵). برای افزایش تعهد کارکنان به سازمان باید عوامل مرتبط با آن شناسایی و تقویت شود. یکی از عواملی که می‌تواند بر روی تعهد سازمانی افراد تأثیر گذار باشد، خلاقیت افراد در سازمان است. در حقیقت سازمانها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها و نظرات نو و تازه هستند و گرنه به زوال و نابودی محکوم خواهند شد (الوانی^{۲۱}، ۱۳۸۱). وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی دربارهی فرآیندها، محصولات، عملکرد، خدمات و رویدادهای سازمان ارائه دهند. به این دلیل خلاقیت کارکنان به بقای سازمان و ماندگاری آنان در سازمان کمک می‌کند.

تحقیقات نشان داده است که خلاقیت کارکنان، تولید ایده‌های جدید و مفید (آمابیل و دیگران^{۲۲}، ۱۹۹۶) یک مولفه کلیدی در نوآوری و موفقیت سازمان است (ژو، هور^{۲۳}، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت خلاقیت کارکنان در پیش بینی نتایج مثبت در کار، محققان متعددی پیشینه آن را از قبیل توانمندسازی رهبری (ژانگ و ژو^{۲۴}، ۲۰۱۴) گرایش یادگیری کارکنان (گانگ، هانگ^{۲۵} و فرح^{۲۶}، ۲۰۰۹) سیستم کاری با عملکرد بالا (تانگ، یو، کوک و چن^{۲۷}، ۲۰۱۷) انگیزه درونی (دوت^{۲۸}، ۲۰۰۷) و ناراضی‌های شغلی (ژو و جرج^{۲۹}، ۲۰۰۱) را

نظام پاداش در سازمان متأثر است. ساختار غیرمتمرکز، سبک رهبری تحول آفرین، مشارکت اعضا در فعالیت-ها، اعطای پاداش‌هایی که به ارضای نیازهای درونی افراد بیانجامد، از عواملی است که بر خلاقیت زیردستان مؤثر است. صادقی مال امیری (۱۳۸۶) با بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان مؤسسات پژوهشی کشور دریافت عوامل فردی شامل توانمندی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، هوش و چالش‌پذیری به طور مستقیم و عوامل سازمانی شامل سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش سازمان، جو سازمان و منابع سازمان به طور غیر مستقیم بر خلاقیت مؤثرند. فخریان (۱۳۹۳) با بررسی رابطه خلاقیت کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی، به وجود ارتباط معنی‌دار بین سبک رهبری، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، سیستم ارزیابی، کنترل و سیستم پاداش با خلاقیت پی‌برد و از ساختار نامناسب، سیستم ارزیابی و کنترل نامناسب و همچنین سبک رهبری نامناسب به عنوان مهمترین موانع بروز خلاقیت نام برد. سعیدی (۱۳۹۱) در پژوهشی با هدف بررسی دیدگاه مدیران درباره‌ی عوامل فردی، گروهی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت، نشان داد که مؤثرترین متغیر روی خلاقیت مدیران، عوامل سازمانی است و عوامل فردی و گروهی در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

فرضیه ۲: *تعهد حرفه‌ای، خلاقیت کارمندان را به طور خنثی پیش‌بینی می‌کند.*

ایساکسن و دیگران^{۲۴} (۲۰۱۰) معتقدند زمانی که کارکنان درجه‌ی بالایی از چالش، مشارکت و خلاقیت را در محل کار درک کنند با انگیزه و متعهد به سازمان می‌شوند. در مقابل زمانی که کارکنان احساس کنند محیط نامطمئن است و آزادی کمی در دادن ایده برای کار دارند، انگیزه‌ی کمتری پیدا می‌کنند و بیان تعهدشان نسبت به سازمان کمتر می‌شود. زووجورج^{۲۵} (۲۰۰۱) بیان کردند که کارکنانی که رضایت شغلی بالایی داشتند، در صورتی خلاقیت بالایی از خود به نمایش می‌گذارند

تعهد حرفه‌ای در رابطه سیاست‌های سازمانی درک شده و پنهان سازی دانش حرفه‌ای پرداختند. نتایج حاکی از آن است که رفتارهای سیاسی منجر به پنهان سازی دانش و بدنبال آن، از میان رفتن خلاقیت در سازمان می‌شود. در این میان تعهد حرفه‌ای اثر منفی سیاست‌های انحرافی سازمانی را روی خلاقیت تعدیل می‌کند.

فرضیه ۱: *سیاست‌های سازمانی، خلاقیت کارمندان را به طور منفی پیش‌بینی می‌کند.*

بر طبق استدلال آریه و همکاران^{۱۹} (۲۰۰۹)، سیاست‌های سازمانی با عملکرد خلاقانه رابطه منفی دارد. علاوه بر این، در پژوهشی از صباغ ملاحسینی (۱۳۸۹) که به صورت تصادفی و پیمایشی انجام شد، نشان داده شد که بین رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان با خلاقیت آنان رابطه معکوسی وجود دارد. تامسون^{۲۰} (۲۰۰۰) در تحقیقات خود ارتباطات باز و آزاد را باعث در هم شکستن ساختارهای سلسله مراتبی میدانند که این خود به خطرپذیری بیشتر درون سازمان و در نهایت به افزایش خلاقیت منتهی می‌شود. که این عامل باعث اثربخشی بیشتر سازمان می‌گردد که در نهایت به بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود. شالی و گیلسون^{۲۱} (۲۰۰۴) پژوهشی در مورد عوامل گروهی، فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که منبع زمان، سیستم ارتباطات گروه و ساختار سازمانی بر خلاقیت افراد مؤثر می‌باشند. گرابنر^{۲۲} (۲۰۰۷) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی‌سازی کم باعث می‌شود که عقاید و رفتارهای نو تشویق شود. وقتی رهبران به احساسات و نیازهای کارمندان اهمیت دهند، مهارت-های خلاق آنان گسترش پیدا می‌کند. پندی^{۲۳} (۲۰۰۹) تحقیقی در مورد عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان انجام داد و در نهایت به این نتیجه رسید که خلاقیت به شدت از ساختار سازمانی، سبک رهبری و

نشان داده است که ابعاد محرک محیط کار، تأثیر مثبت و مناسبی، هم بر خلاقیت و هم بر بهره‌وری دارد.

فرضیه ۳: سیاست‌های سازمانی، تعهد حرفه‌ای را به‌طور منفی پیش‌بینی می‌کند.

فینگان^{۳۳} (۲۰۰۰) ضمن تحقیقات خود به بررسی رابطه بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی کارمندان پرداخته است. نتایج بیان‌گر آن است که تعهد سازمانی را می‌توان به وسیله ادراک و تصور کارمندان در خصوص ارزش‌های سازمان پیش‌بینی نمود. علاوه بر این، هر یک از انواع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به وسیله گروه و دسته‌ای از ارزش‌ها پیش‌بینی می‌شوند و تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرند. گرابنز^{۳۴} (۲۰۰۷) با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی‌سازی کم باعث می‌شود، که عقاید و رفتارهای نو تشویق شود. وقتی رهبران به احساسات و نیازهای کارمندان اهمیت دهند، تعهد آنان گسترش پیدا می‌کند. شمشیریان و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی نقش تعدیل‌کننده تعهد حرفه‌ای مبتنی بر درک سیاست سازمانی، مخفی‌سازی دانش و ابتکار کارکنان نشان دادند که سیاست‌های سازمانی باعث کاهش تعهد حرفه‌ای در سازمان می‌شود. همچنین فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان، به این نتیجه رسیدند که رفتار سیاسی با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. علاوه بر این، در پژوهشی دیگر، شیخی و همکاران (۱۳۹۵) با جمع‌بندی نتایج آماری خود نشان دادند که رفتار سیاسی بر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی تأثیر منفی دارد. واعظی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط مؤلفه‌های رفتاری مدیران آموزشی به اثربخشی سازمانی پرداخته‌اند. یافته‌ها بیانگر ارتباط بین مؤلفه‌های رفتاری موفقیت‌مدار، حمایتی و مشارکت‌جویانه با اثربخشی سازمانی و ارتباط نداشتن مؤلفه‌های رفتاری

که تعهد بالایی نیز داشته باشند. حاجلو و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی تایید کردند که پرستارانی که خلاق‌ترند تعهد سازمانی بیشتری دارند. هو و دیگران^{۳۶} (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین سبک تفکر و خلاقیت پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که تعهد سازمانی در رابطه بین سبک تفکر و خلاقیت نقش واسطه اجرا می‌کند. چن و همکاران^{۳۷} (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی خلاقیت و تعهد سازمانی پرداختند که نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که خلاقیت رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی دارد. در پژوهشی از آلیوا و همکاران^{۳۸} (۲۰۱۶) نشان به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین خلاقیت و تعهد حرفه‌ای وجود دارد. از طرف دیگر، نجف‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای با میزان خلاقیت دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهرستان تبریز به این نتیجه رسیدند که بین تعهد حرفه‌ای با میزان خلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد. این نتیجه هم‌سو با نتایج فائدی و قورچیان (۱۳۹۲)، شیرزاده و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی و عزیزملایی (۱۳۹۵)، سنجار و عاطف (۱۳۹۵)، زوبایر و همکاران^{۳۹} (۲۰۱۵)، میخالوی و رای بووا^{۳۰} (۲۰۱۲) و گلدیلینا^{۳۱} (۲۰۱۲) نیز می‌باشد که اذعان می‌دارند بین خلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد. پولیتز^{۳۲} (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین مدیریت فرد بر خویش و رهبری و مدیریت کارکنان، به وسیله رهبری سازمان و عوامل محیطی آن که منشاء خلاقیت و بهره‌وری است، مورد بررسی قرار گرفت و نتایج زیر به دست آمد: رابطه بین «هدایت متفاوت» و ابعاد محرک محیط کار برای خلاقیت مثبت و مناسب است. چگونگی رابطه بین هدایت متفاوت و گستردگی محیط کار مانعی برای خلاقیت محسوب می‌شود. این یافته‌ها که بطور واضح

دستوری و موقعیت‌مدار با اثربخشی سازمانی است. رفتارهای مشارکت جویانه مدیر با مؤلفه‌های انطباق، سازگاری، یگانگی و حفظ تمامیت سازمانی ارتباط داشتند. همچنین، بین جنسیت مدیران آموزشی با میزان اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

روش تحقیق

این پژوهش بر حسب هدف کاربردی است، زیرا از نتایج طرح برای بهبود عملکرد کارکنان بیمه استفاده می‌شود و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی می‌باشد چرا که مطالعه وضعیت موجود سیاست سازمانی شرکت بیمه ایران و اخلاقیات و تعهد سازمانی کارکنان آن شرکت مدنظر است؛ علاوه بر این، شیوه گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی نیز به شمار می‌رود چرا که محقق در صدد مشخص کردن روابط بین متغیرها است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۶۰۰ نفر از کارمندان و مدیران شرکت بیمه ایران مستقر در شهر تهران در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) بالغ بر ۲۳۴ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون و t تک نمونه‌ای با کمک نرم‌افزارهای آماری لیزرل و اسپسیس استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش عبارت بودند از:

الف) پرسشنامه سیاست‌های سازمانی

برای اندازه‌گیری سیاست سازمانی کارکنان شرکت، از پرسشنامه استاندارد ۱۵ گویه‌ای ککمار و کارلسون^{۳۵} (۱۹۹۷) استفاده شده است. این پرسشنامه میزان سیاست سازمانی ادراک شده کارکنان را در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت مطابق جدولی ۱ ارزیابی می‌کند. هدف آن بررسی مؤلفه‌های سیاست سازمانی (رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و

ارتقاء) منطبق بر جدول ۲ می‌باشد. نمره‌گذاری مقیاس به این صورت است که به هر سؤال از ۱ تا ۵ (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) امتیاز تعلق می‌گیرد. لازم به ذکر است که برخی از سؤالات به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حد پایین نمرات این پرسشنامه ۱۵، حد متوسط نمرات ۴۵ و حد بالای نمرات ۷۵ می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه ۱۵ تا ۳۰ باشد، میزان سیاست سازمانی کارکنان ضعیف است، اگر بین ۳۰ تا ۴۵ باشد، میزان سیاست سازمانی کارکنان در سطح متوسط و اگر بالای ۴۵ تا ۶۵ باشد، میزان سیاست سازمانی کارکنان بسیار خوب می‌باشد.

- پایایی و روایی: با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه مربوط به این پژوهش و استفاده از آن در پژوهش‌های متعدد دیگر روایی محتوایی آن‌ها مورد اعتماد محقق می‌باشد و روایی صوری نیز توسط پاسخگویان مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۹ گزارش شده است. برای تعیین روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شده است. پایایی مولفه‌ها (رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و ارتقا) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۲، ۰/۸۴ و ۰/۷۸ بدست آمد.

جدول ۱: طیف پنج‌گانه لیکرت

امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵
گزینه	کاملاً	مخالفم	تا	موافقم	کاملاً
انتخابی	مخالفم	مخالفم	حدودی	موافقم	موافقم

جدول ۲: تعداد گویه‌های ابعاد مختلف پرسشنامه

ادراک از سیاست سازمانی

بعد	تعداد سوال	سوالات
رفتار سیاسی عمومی	۲	۱ تا ۲
پیشرفت مستمر	۷	۳ تا ۹
سیاست‌های پرداخت و ارتقا	۶	۱۰ تا ۱۵

ب) پرسشنامه خلاقیت کارکنان

از پرسشنامه خلاقیت رندسیپ به منظور سنجش میزان خلاقیت کارکنان شرکت بیمه ایران استفاده شده است. این پرسشنامه توسط رندسیپ^{۳۶} ابداع و در سال ۱۹۷۹ در مجله کارکنان به چاپ رسیده است. ایوان سیوچ و ماتسون در کتاب مدیریت و رفتار سازمانی در فصلی به نام "تصمیم‌گیری" پرسشنامه خلاقیت رندسیپ را به عنوان ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت عنوان کرده‌اند (ضرغامی و همکاران، ۱۳۹۱). این پرسشنامه شامل ۵۰ سوال است و هر سوال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۵= کاملاً موافقم؛ ۴= موافقم؛ ۳= بی‌نظم؛ ۲= مخالفم؛ ۱= کاملاً مخالفم). در پرسشنامه خلاقیت رندسیپ محدوده امتیازات حاصله بر اساس شیوه امتیازدهی رندسیپ، بین ۱۰۰ تا ۱۰۰- تعیین شده است که امتیاز بالاتر نمایانگر خلاقیت بالاتر میباشد و رده بندی امتیازها بدین صورت است که امتیاز محاسبه شده بین ۸۰ تا ۱۰۰ باشد، کارکنان شرکت خیلی خلاق، اگر بین ۶۰ تا ۷۹ باشد، خلاقیت کارکنان شرکت بالای متوسط، اگر بین ۴۰ تا ۵۹ باشد، خلاقیت کارکنان متوسط، اگر بین ۲۰ تا ۳۹ باشد، خلاقیت کارکنان زیر متوسط و در آخر از ۱۹ تا ۱۰۰- غیر خلاق می‌باشند. (مقیمی ۱۳۸۸، ۱۴۵)

- پایایی و روایی: با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه مربوط به این پژوهش و استفاده از آن در پژوهش‌های متعدد دیگر روایی محتوایی آن‌ها مورد اعتماد محقق می‌باشد و روایی صوری نیز توسط پاسخگویان مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش شده است. برای تعیین روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شده است.

ج) پرسشنامه تعهد حرفه‌ای

جهت گردآوری داده‌ها در مورد تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه کلایکمن و هنینگ^{۳۷} (۲۰۰۰)، استفاده گردید که از ۱۵ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) مطابق جدول ۱ تشکیل شده است. این پرسشنامه دارای یک بعد می‌باشد.

- پایایی و روایی: اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. در پژوهش نصرتی (۱۳۹۶) به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها به روایی محتوا اعتماد شد. اعتبار صوری پرسشنامه تعهد حرفه‌ای توسط چند نفر از پاسخگویان مورد تایید قرار گرفت. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر با ۰/۷۴ بدست آمد که تأییدی بر پایایی آن می‌باشد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، در گام اول افراد مورد مطالعه از لحاظ جمعیت شناختی بررسی شدند، که از میان ۲۳۴ نفر از کارمندان مورد مطالعه شاخص‌های توصیفی ذیل بدست آمده است.

جدول ۳: وضعیت کارکنان جامعه آماری از لحاظ سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۵	۱.۲
بین ۵ تا ۱۰ سال	۴۱	۵.۱۷
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۴	۹.۳۵
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰۱	۲.۴۳
بیشتر از ۳۰ سال	۳	۳.۱
کل داده‌ها	۲۳۴	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول ۴، درباره برازش الگوی ساختاری مطلوب، باید خنثی دو غیرمعنادار، نسبت خنثی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، جذر میانگین مجذورات خطای تقریبی (RMSEA)^{۳۸} کمتر از ۰،۱۰ و شاخص‌های نیکویی برازش NFI^{۳۹}، CFI^{۴۰}، IFI^{۴۱}،

۰،۶۳- است، مؤلفه سیاست سازمانی به صورت معکوس بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین، در فرضیه ۲ (تأثیر تعهد حرفه‌ای بر خلاقیت)، مقدار p کوچکتر از ۰،۰۱ بدست آمده (۰،۰۰۰) و مقدار T در خارج از بازه ۰،۱-۹۶ و ۰،۱+۹۶ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار β و جهت آن که ۰،۱۱+ است، مؤلفه تعهد حرفه‌ای به صورت مستقیم بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. علاوه بر این، در فرضیه ۳ (تأثیر سیاست سازمانی بر تعهد حرفه‌ای)، مقدار p کوچکتر از ۰،۰۱ بدست آمده (۰،۰۰۰) و مقدار T در خارج از بازه ۰،۱-۹۶ و ۰،۱+۹۶ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار β و جهت آن که ۰،۰۵۷- است، مؤلفه سیاست سازمانی به صورت معکوس بر تعهد حرفه‌ای مؤثر است.

RFI^۲، شاخص برازش تطبیقی (AGFI^۳) و شاخص برازش افزایشی بزرگتر از ۰،۹ باشد. در این الگو پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی بر اساس جدول نشان می‌دهند که مدل، برازش نسبتاً خوبی دارد. نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی ۲،۳۸ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریبی برابر با ۰،۰۸ و نیز ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR^۴) برابر با ۰،۰۴۵ که میزان مقبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی نیز با مقادیر بالای ۰،۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI^۵) با میزان ۰،۹۰ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی نیز با میزان ۰،۸۸ الگو را تأیید می‌کند.

جدول ۵: تعیین مقدار بحرانی، ضریب مسیر و سطح معناداری مؤلفه‌ها

فرضیه‌ها	مقدار بحرانی (T)	ضریب مسیر (β)	سطح معناداری (P)	نتیجه
فرضیه ۱	-۵۶،۱۱	-۶۳،۰	<۰،۰۱	تأیید
فرضیه ۲	۳۳،۰۵	+۱۱،۰	<۰،۰۱	تأیید
فرضیه ۳	-۷۳،۲۰	-۵۷،۰	<۰،۰۱	تأیید

بحث و نتیجه گیری

مدیران در هر سازمانی که قرار می‌گیرند، باید رفتارهای سیاسی را کنترل کنند، چرا که عدم کنترل رفتارهای سیاسی، بی‌عدالتی را به دنبال خواهد داشت و اگر افراد احساس کنند که پیامدها و رویه‌های سازمانی غیرمنصفانه است، عملکردی بدتر خواهند داشت؛ در انجام دادن رفتارهای تبعی در سازمان شکست می‌خورند، احتمالی کمتر وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت کنند و همچنین بیشتر رفتارهای اعتراض‌آمیز از خود نشان می‌دهند (اسماعیلی، ۱۳۹۳). همچنین، خلاقیت مهم‌ترین و اساسی‌ترین قابلیت و توانایی انسان و بنیادی‌ترین عامل

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل عمومی پژوهش

شاخص	دامنه قابل پذیرش	میزان بدست آمده
χ^2 خفی دو	-	۲۲،۱۰۷
نسبت χ^2 دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۳۸،۲
RMSEA	کمتر از ۰،۱۰	۰،۰۸
SRMR	کمتر از ۰،۰۵	۰،۰۴۵
NFI	نزدیک به ۱	۰،۹۵
CFI	نزدیک به ۱	۰،۹۶
IFI	نزدیک به ۱	۰،۹۶
RFI	نزدیک به ۱	۰،۹۲
GFI	نزدیک به ۱	۰،۹۰
AGFI	نزدیک به ۱	۰،۸۸

در نهایت، روابط بین مؤلفه‌ها بر اساس مقادیر ضریب مسیر بدست آمده در جدول ۵ نشان از تأیید روابط بین متغیرهای پژوهش دارد. با توجه به نتایج این جدول، در فرضیه ۱ (تأثیر سیاست سازمانی بر خلاقیت)، مقدار p کوچکتر از ۰،۰۱ بدست آمده (۰،۰۰۰) و مقدار T در خارج از بازه ۰،۱-۹۶ و ۰،۱+۹۶ قرار دارد، بنابراین با توجه به مقدار β و جهت آن که

ایجاد ارزش است که در همه ابعاد و جوانب زندگی وی نقش کاملاً حیاتی ایفا می‌کند و این نقش در سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز موجب توسعه و پیشرفت آنان می‌شود. عدالت از مهمترین عوامل مؤثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می‌آیند، لذا موجب افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت و تعلق خاطر کارکنان به سازمان می‌شود (فرای و اسلوکام^۶، ۲۰۰۸). از آنجا که وجود ابتکار و نوآوری در دنیای متلاطم امروز برای هر سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. بدین لحاظ سازمان‌ها نمی‌توانند مثل گذشته صرفاً نقش مکانیکی ایفا کنند، روند رو به رشد فناوری و رقابت فشرده در صنایع و سازمان‌های مختلف ضرورت ابتکار و نوآوری در سایه توجه به خلاقیت کارکنان آن را اجتناب ناپذیر کرده است. تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان رفتار سازمانی و روانشناسی را به خود جلب نموده است؛ تعهد سازمانی بر متغیرهای زیادی همچون رضایت شغلی و حضور، رفتار سازمانی فرااجتماعی، عملکرد شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر دارد. کارکنان متعهد معمولاً دارای رکوردهای قابل توجه، ماندگاری شغلی بالاتر و عملکرد شغلی بهتری نسبت به افراد دارای تعهد کمتر هستند. به علاوه، تعهد، قدرت مبادله اجتماعی میان کارمند و سازمان را منعکس می‌کند. بی‌شک، تعهد از مهمترین عوامل دخیل در موفقیت برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها است، تا آنجا که رایج‌ترین عامل شکست پروژه‌های تغییر، بی‌تعهدی افراد معرفی شده است (کانر و پاترسون^۷، ۱۹۸۲). مدیران سازمان‌ها نیز به خوبی اهمیت تعهد را دریافتند؛ از این رو تعهد و وفاداری منابع سازمانی به سازمان و انجام دادن هرچه بهتر نقش‌ها و حتی وظایف فرانشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌هاست (هویدا^۸، ۲۰۱۱). با توجه به اینکه در این پژوهش، ضرایب مسیر منفی و قابل توجهی بین متغیر سیاست

سازمانی با متغیرهای خلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای بدست آمد. در پاسخ به فرضیه ی اصلی پژوهش که: بین سیاست‌های سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی دار بین خلاقیت کارکنان با سیاست‌های سازمانی وجود دارد، بنابراین از نظر شرکت‌کنندگان، سیاست سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر خلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای کارکنان شرکت بیمه ایران دارد. همچنین با توجه به ضریب مسیر مثبت و نه چندان چشم‌گیر بین متغیر خلاقیت کارکنان با تعهد حرفه‌ای، مشخص شد که تعهد حرفه‌ای تأثیر مستقیم اندکی بر خلاقیت کارکنان شرکت دارد. بنابراین با جمع‌بندی نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل آماری، مشخص می‌شود که تعهد حرفه‌ای به‌عنوان تعدیل‌گر در رابطه بین سیاست سازمانی و خلاقیت کارکنان شرکت بیمه ایران عمل می‌کند. به عبارت دیگر تعهد حرفه‌ای به‌عنوان میانجی‌گر، اثرات منفی سیاست سازمانی بر خلاقیت کارکنان شرکت بیمه ایران در تهران را کاهش داده و سبب افزایش میزان خلاقیت در کارمندان و مدیران آن مجموعه می‌شود.

- در این پژوهش به وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین سیاست‌های سازمانی با خلاقیت کارکنان و تأثیر منفی آن پی بردیم. همچنین وجود رابطه معنادار بین خلاقیت کارکنان با تعهد حرفه‌ای و تأثیر غیر-مستقیم و اندک تعهد حرفه‌ای بر خلاقیت نیز از دیگر نتایج این پژوهش است، به طور کلی مهمترین نتیجه پژوهش در نظرگرفتن نقش تعهد حرفه‌ای به‌عنوان تعدیل‌گر در رابطه بین سیاست سازمانی و خلاقیت کارکنان است، درواقع تعهد حرفه‌ای به‌عنوان میانجی‌گر، اثرات منفی سیاست سازمانی بر خلاقیت را کاهش داده و سبب افزایش میزان خلاقیت می‌شود. بنابراین نتایج پژوهش‌های ذیل دارای نقاط مشترک و هم‌نظر با نتیجه بدست آمده هستند.

مشارکت‌جویانه با اثربخشی سازمانی و ارتباط نداشتن مؤلفه‌های رفتاری دستوری و موقعیت مدار با اثربخشی سازمانی است. پولیتز^{۵۵} (۲۰۰۵) رابطه بین «هدایت متفاوت» و ابعاد محرک محیط کار برای اخلاقیت مثبت و مناسب است. و به این نتیجه رسیدند که چگونگی رابطه بین هدایت متفاوت و گستردگی محیط کار مانعی برای اخلاقیت محسوب می‌شود. فینگان^{۵۶} (۲۰۰۰) معتقد است هر یک از انواع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به وسیله گروه و دسته‌ای از ارزش‌ها سازمانی پیش‌بینی می‌شوند و تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرند، که هم راستا با نتایج این پژوهش است.

- تحقیقات پیشین ذیل نیز دارای نقاط افتراقی با این پژوهش در مورد نحوه رابطه بین سیاست‌های سازمانی با اخلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای و همچنین نوع رابطه اخلاقیت کارکنان با تعهد حرفه‌ای است:

- قانلی و قورچیان (۱۳۹۲)، شیرزاده و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی و عزیزملایی (۱۳۹۶)، سنجار و عاطف^{۵۷} (۲۰۱۶)، زوبایر و همکاران^{۵۸} (۲۰۱۵)، میخالوی و رای بووا^{۵۹} (۲۰۱۲) و گلدیلینا^{۶۰} (۲۰۱۲) نیز می‌باشد که اذعان می‌دارند بین اخلاقیت کارکنان و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نجف‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای با میزان اخلاقیت دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهرستان تبریز به این نتیجه رسیدند که بین تعهد حرفه‌ای با میزان اخلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد که مغایر با نتیجه پژوهش مبنی بر رابطه معنادار تعهد و اخلاقیت و تأثیر غیرمستقیم آنها بر یکدیگر است.
- گرابنر^{۶۱} (۲۰۰۷) تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی‌سازی کم باعث می‌شود که عقاید و رفتارهای نو و مهارت‌های اخلاق گسترش پیدا می‌کند، تامسون^{۶۲} (۲۰۰۰) در

- آریه و همکاران^{۴۹} (۲۰۰۹)، سیاست‌های سازمانی با عملکرد اخلاقانه رابطه منفی دارد و صباغ ملاحسینی (۱۳۸۹) نشان داد بین رفتار سیاسی کارکنان سازمان‌های دولتی با اخلاقیت آنان رابطه معکوسی وجود دارد.
- پندی^{۵۰} (۲۰۰۹) تحقیقی در مورد عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاقیت کارکنان انجام داد و در نهایت به این نتیجه رسید که اخلاقیت به شدت از ساختار سازمانی، سبک رهبری و نظام پاداش در سازمان متأثر است شالی و گیلسون^{۵۱} (۲۰۰۴) عوامل فردی و گروهی، منبع زمان، سیستم ارتباطات گروه و ساختار سازمانی بر اخلاقیت افراد مؤثر می‌باشند. و همچنین فخریان (۱۳۹۳) با بررسی رابطه اخلاقیت کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی، به وجود ارتباط معنی‌دار بین سبک رهبری، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، سیستم ارزیابی، کنترل و سیستم پاداش با اخلاقیت پی‌برد. که این پژوهش‌ها مشترک با نتیجه پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم سیاست‌های سازمانی بر اخلاقیت است.
- هو و دیگران^{۵۲} (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی نقش واسط تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین سبک تفکر و اخلاقیت پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که تعهد سازمانی در رابطه بین سبک تفکر و اخلاقیت نقش واسط اجرا می‌کند.
- چن و همکاران^{۵۳} (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی اخلاقیت و تعهد سازمانی پرداختند که نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که اخلاقیت رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین از آلیوا و همکاران^{۵۴} (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاقیت و تعهد حرفه‌ای وجود دارد. که مشترک با نتیجه این پژوهش است.
- واعظی و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند مؤلفه‌های رفتاری موفقیت مدار، حمایتی و

به طور مستقیم و عوامل سازمانی شامل سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش سازمان، جو سازمان، و منابع سازمان، به طور غیرمستقیم بر خلاقیت مؤثرند که با نتیجه این پژوهش مبنی بر تاثیر مستقیم سیاست‌های سازمانی بر خلاقیت فرق می‌کند.

شایان ذکر است این مطالعه دارای محدودیت‌هایی است که فرصت‌های لازم برای تحقیقات آینده را فراهم می‌کند. اول، ما از یک طرح مقطعی استفاده کردیم. این امر ممکن است به شدت به یکپارچگی نتایج آسیب برساند، زیرا نوعی علیت معکوس که در آن خلاقیت کارکنان و تعهد با سیاست‌های سازمانی در ارتباطند. دوم، در مطالعه حاضر، خلاقیت و تعهد حرفه‌ای با استفاده از یک مقیاس یک‌بعدی انجام شد. برای مطالعات آینده جالب خواهد بود که به طور جداگانه روابط بین سیاست‌های سازمانی و بعدهای مختلف خلاقیت و تعهد انجام شود (کانلی و همکاران^{۶۵}، ۲۰۱۲). سوم اینکه، نشان دادیم که سیاست‌ها و تعهد حرفه‌ای تنها بخشی از ارتباط با خلاقیت کارکنان است. عوامل مختلفی ممکن است بر خلاقیت کارکنان اثر بگذارند. بنابراین، ما فقط یک بررسی اولیه از نقش میانجی تعهد در مطالعه فعلی ارائه می‌دهیم. چهارم، تمام داده‌ها از اعضای بیمه ایران شهرستان جمع‌آوری شده‌اند که این مسئله را می‌توان بر مبنای مفهوم تعمیم پذیری در نظر گرفت. تحقیقات بیشتر با استفاده از نمونه‌های مختلف در سایر شهرها و سازمان‌ها انجام شود تا تعیین شود آیا نتایج این مطالعه قابل تکرار باشد یا خیر، این ممکن است برای مطالعات آینده برای بررسی نقش تعدیل‌کننده دیگر ساختارهای متفاوت فردی و جمعی در رابطه با تعهد حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان مفید باشد. به عنوان مثال، تحقیقات قبلی نشان می‌دهد افرادی که دارای مهارت سیاسی هستند، دارای ساختار فردی متفاوت، کمتر تحت تاثیر رفتار سیاسی در محیط کاری قرار دارند

تحقیقات خود ارتباطات باز و آزاد را باعث در هم-شکستن ساختارهای سلسله‌مراتبی میدانند که این خود به خطرپذیری بیشتر درون سازمان و در نهایت به افزایش خلاقیت منتهی می‌شود. که این نتایج مغایر با نتیجه پژوهش مبنی بر تاثیر منفی سیاست‌های سازمانی بر ظهور خلاقیت است.

• شمشیریان و همکاران (۱۳۹۸) و فرحبخش و همکاران (۱۳۹۵) معتقدند سیاست سازمانی و رفتار سیاسی با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد، شیخی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به این نتیجه رسیدند که رفتار سیاسی بر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. همچنین گرابنر (۲۰۰۷) تشویق و حمایت رهبر، آزادی، اختیار، منابع سازمان، رسمی سازی کم باعث افزایش تعهد می‌شود. اما در پژوهش حاضر تعهد سازمانی بعنوان نقش واسط و در جهت کاهش اثرات منفی سیاست‌های سازمانی بر خلاقیت مدنظر قرار گرفته است و تاثیر آن بصورت غیرمستقیم است.

• ایساکسن و دیگران^{۶۳} (۲۰۱۰) معتقدند زمانی که کارکنان درجه‌ی بالایی از چالش، مشارکت و خلاقیت را در محل کار درک کنند با انگیزه و متعهد به سازمان می‌شوند. همچنین زو و جورج^{۶۴} (۲۰۰۱) بیان کردند که کارکنانی که رضایت شغلی بالایی داشتند، در صورتی خلاقیت بالایی از خود به نمایش می‌گذارند که تعهد بالایی نیز داشته باشند و حاجلو و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی تایید کردند که پرستارانی که خلاق ترند تعهد سازمانی بیشتری دارند. اما در پژوهش حاضر به رابطه غیر مستقیم و تاثیر اندک خلاقیت و تعهد حرفه‌ای کارکنان و نقش میانجی‌گری تعهد رسیدیم.

• صادقی مال امیری (۱۳۸۶) با بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان مؤسسات پژوهشی کشور دریافت عوامل فردی شامل توانمندی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، هوش و چالش‌پذیری

در تمام لایه‌های سازمانی به عنوان زمینه‌بستر ساز بروز خلاقیت در کارکنان توصیه می‌شود.

- یکی از عوامل مربوط به عدم خلاقیت و تعهد کارکنان عامل بی‌اعتمادی است که متناسب با آن پیشنهاد می‌شود فرهنگی در سازمان ایجاد شود که تقویت کننده اعتماد در سازمان باشد. یعنی از سطوح عالی تا عملیاتی، همه در اعتمادسازی و اعتمادزایی کوشا باشند؛ که این مهم در سایه دسترسی آزاد کارکنان به اطلاعات، بهبود کانال‌های ارتباطی مناسب میان کارکنان، اتخاذ مهارت‌های ارتباطی مناسب، طراحی ساختارهای منعطف و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و کارهای تیمی برای پیشبرد اهداف سازمانی است.

- ایجاد ساختار مناسب برای سازمان‌های خلاق و نوآور (ارگانیکی)، ساختار متناسب با اهداف؛ یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف است. اگر ساختارهای سازمانی را به دو نوع ماشینی و زیستی تقسیم کنیم، ساختار زیستی یا ارگانیکی ساختار مناسب خلاقیت و نوآوری در سازمان است. ساختار زیستی با شرایط متحول محیطی به سرعت هماهنگ شده، امکان انعطاف و آزادی عمل را برای اعضاء فراهم آورده و بستر مناسبی را برای رشد خلاقیت و نوآوری آماده می‌سازد. این ساختار واجد ویژگی‌هایی از قبیل ارتباطات موازی، انجام امور در سطوح مربوطه، عدم احاله امور برای تصمیم‌گیری به رده بالاتر، تعهد به اهداف و وظیفه‌ای، هم سطح بودن هرم سازمانی، روابط نزدیک شغلی و تخصصی، همکاری و همراهی پرسنلی است.

- پیشنهاد می‌شود مدیران از رفتارهای سیاسی انحرافی مخرب دوری کنند تا به تبعیت از آنان کارمندان نیز از اینگونه رفتارها بپرهیزند و این به معنای بکارگیری سبک‌ها و الگوهای صحیح

(بدی و چات^{۶۶}، ۲۰۱۳). در نهایت، از لحاظ روش شناختی، مطالعات آینده می‌توانند ابعاد شخصیتی خاصی نظیر باز بودن تجربه و برون‌گرا بودن را با خلاقیت کارکنان همراه باشد (کینگ و والکر و برویلز^{۶۷}، ۱۹۹۶). برای پژوهشگران آینده، جالب است که اثرات تعاملی سیاست‌های سازمانی و شخصیت‌های بزرگ پنجگانه در تعهد و خلاقیت کارکنان بررسی شود. (ویت و دیگران^{۶۸}، ۲۰۰۲).

مدیران و مسئولان شرکت با در نظر گرفتن این تاثیر معنادار و مثبت می‌توانند با فراهم کردن زمینه‌هایی برای افزایش و بروز خلاقیت کارکنان خود، مطابق با پیشنهادات تحقیق تعهد سازمانی آنان را افزایش دهند. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

- هرگاه مدیران و سیاست‌گذاران یک سازمان، خود به خلاقیت و نوآوری به عنوان فعالیت‌های ضروری و حیاتی باور نداشته باشند، هیچ فعالیتی در این زمینه دوام نخواهد یافت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران با راه‌اندازی واحدی به نام «مدیریت ایده و فکر» در سازمان، از تمام کارکنان و کارشناسان دعوت نمایند تا ایده‌های نوین خود در زمینه بهبود عملکرد سازمان را به این دفتر ارائه نمایند. در عوض، مدیریت سازمان موظف است بر اساس معیارهای نو و جدید بودن و همچنین میزان کارایی آن ایده برای سازمان پاداش و امتیازات مادی و معنوی برای فرد ارائه کننده ایده در نظر بگیرد تا موجب ایجاد انگیزه در تمام کارکنان برای خلاقیت و نوآوری گردد. همچنین بر اساس بخش دیگری از یافته‌های پژوهش، عامل زمینه ساز به عنوان یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار خلاقیت کارکنان شناسایی گردید. بنابراین استفاده از رویکرد تمرکززدایی و افزایش تفویض اختیار و بهره‌گیری از نظرات و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، به منظور افزایش احساس تعلق کارکنان به سازمان و رسوخ این باور

و شخصیت برگزینند تا از این طریق ابزار قوی برای پیشبرد اهداف سازمان در اختیار داشته باشند

- هرچند به نظر می‌رسد که کارکنان سازمان بیمه ایران نسبت به اهمیت و نقش خلاقیت در بهبود عملکرد آگاه هستند، اما امکان ریسک‌پذیری آنان جهت پیاده ساختن راه‌حل‌های نوین پایین است. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد سازمان ضمن حمایت‌های مالی از طرح‌ها و ایده‌های جدید، با برگزاری دوره‌های آموزشی مدون و مستمر قدرت ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس کارکنان را به در به‌کارگیری ایده‌های نو افزایش دهند.

- اختصاص منابع مادی به افراد خلاق، استقبال رهبران سازمان بیمه از تغییرپذیری کارکنان و دادن پاداش به ایده‌های خلاق، تبادل اطلاعات کارکنان درباره فعالیت‌های کاری موفق و ایده‌های خوب با یکدیگر

- برای افزایش تعهد کارکنان، سازمان باید با تقدیر و تشکر از کارکنان سخت‌کوش و خلاق و شناخت مسائل و مشکلات آنان، ایجاد موقعیت مشخص شغلی، این احساس را در آنان ایجاد کند که سازمان نیز به وجود آنها افتخار می‌کند.

- همچنین سازمان باید با ایجاد محیطی عاری از هرگونه ظاهرسازی و فریب‌کاری، اعتماد و تعهد کارکنان خلاق به سازمان را افزایش دهد. بنابراین شایسته است که معیارهایی که ملاک و مبنای قضاوت هستند به طور شفاف تعیین گردند و به شیوه‌ای کاملاً بی‌طرفانه به‌کار گرفته شود زیرا انجام چنین عملی سازمان را از خطر تظاهر مصون می‌دارد.

- مدیران بیمه به فکر آموزشی مربوط به مهارت‌های خلاقیت و شیوه‌های آموزش تفکر خلاق را از طریق آموزش ضمن خدمت برای کارکنان خویش فراهم سازند.

مدیریت رفتاری از سوی مدیران است. همچنین پیشنهاد می‌شود، مدیران به جای مدیریت سنتی از سبک سرکشی به واحدها استفاده کرده و در جریان امور کارکنان قرار گیرند.

- اصلاح فرهنگ و استراتژی سازمان؛ سازمان‌های نوآور برای حمایت از خلاقیت و کارآفرینی بسیج می‌شوند و مدیرانشان نقش‌های فعالی در هدایت فرآیند نوآوری به عهده می‌گیرند. در سازمان‌های فوق‌العاده نوآور، فرهنگ و استراتژی صنفی، نوآوری را حمایت می‌کند. استراتژی‌های سازمان، بصیرت و ارزش‌های مدیریت ارشد و چارچوب خط‌مشی‌ها و انتظارات بر روحیه نوآوری تأکید می‌ورزد. اما حتی با وجود چنین جهت‌گیری‌هایی شکست پذیرفته می‌شود و سازمان به ریسک‌پذیری تمایل دارد. کلید اصلی در این جا برای مدیران این است که جو گریز از ریسک را از میان‌بردارند و آن را با یک نوع فرهنگ سازمانی جایگزین کنند که نوآوری را انتظار دارد و شکست را می‌پذیرد.

- منابع تأمین نیروی انسانی متفاوت در سازمان برای موفق شدن در تمام مراحل فرآیند نوآوری به آدم‌های متفاوتی نیازمندند، از جمله پدیدآورندگان اندیشه که بینش و دیدگاه‌های نو به وجود می‌آورند، دارندگان اطلاعات که با منابع دانش مربوط هستند، کارشناسان محصول که طرفدار اتخاذ شیوه‌های جدید هستند، مدیران پروژه که وظایف فنی لازم را انجام می‌دهند تا یک پروژه نوآوری را در مسیر صحیح خود نگاه دارند و رهبرانی که فعالانه دیگران را تشویق، حمایت و هدایت می‌کنند تا نوآوری را پی‌گیری کنند.

- به مدیران سازمان بیمه ایران پیشنهاد می‌گردد که وقت بیشتری را به فرآیند‌گزینش و استخدام و انتخاب کارکنان اختصاص دهند و نیروهای خلاق را از طریق برگزاری آزمون‌های خلاقیت، توانمندی

Ghaedi, Vahab. Ghoorchian, Nadergholi, (1392) , Relationship between job commitment and the amount of creativity of Bushehr school principles, quarterly Journal of new approach in educational management volume 4, number 13, p 99-108.

Gholipour, A. Pirannejad, A. Kozekanan, S. Gholipour, F, (2011) , “ Designing motivational system to produce creativity and entrepreneurship in petrochemical company”, International journal of business and management; 6 (5) , pp: 137-145.

Gladilina Irina, Petrovna. (2012) , "CREATIVITY IN HIGHER SCHOOL TEACHERS' ACTIVITY", Magister Dixit.

Gumusluoglu, L. , & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, 62, 461-473.

Jafari, Narges. Kazemi, Yahya, (1383) , Investigating the factors hindering creativity in primary schools of the province, Educational research council of sistan and Baluchestan Education organization.

Kacmar KM, Carlson DS, (1997) , Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS) : a multiple sample investigation. Journal of Management. 1997; 23 (5) :627-58.

Kacmar, K. M. , & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS) : Development and construct validation. Educational and Psychological Measurement, 51, 193-205.

Krejcie, R. V. , & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30 (3) , 607-610.

Lin, Chouh Jiaun, et al. "Reliability and validity of nurses' job satisfaction scale and nurses' professional commitment. " Mid-Taiwan Journal of Medicine 12. 2 (2007) : 65-75.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. Academy of Management. Review, 8, 620-630.

Malekian, Esfandiar. Jafaii Rahni, Monir. Khosravi, Behrooz, (1393) , The relationship between professional commitment and ethical perspective with profit management behaviour, ethics quarterly in science and technology, year 9, issue 4, page 1-10.

Malik, Omer Farooq, et al. "Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. " Personality and individual differences 142 (2019) : 232-237.

- بیمه ایران تهران به تبادل اطلاعات در زمینه پرورش خلاقیت میان بیمه سایر استانها در نقاط مختلف کشور از جمله نمایندگیهای موفق در این زمینه اقدام نمایند.

- مدیران بیمه ایران استانهای فوق، نهایت سعی خویش در بررسی سایر عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی را مورد مطالعه و یافتههای آنرا در ادارات خویش عملی کنند.

References

- Arabi, Mohammad. Moosavi, Saeed, (1388) , Strategic model of knowledge management to improve the performance of research institutes, Quarterly journal of research and planning in higher education, No 51.
- Aryee, S. , Zhou, Q. , Sun, L. -Y. , & Lo, S. (2009). Perceptions of politics, intrinsic motivation and creative performance: Evidence from the service sector. Academy of Management Proceedings, 2009, 1-6.
- Aryee, S. , Zhou, Q. , Sun, L. -Y. , & Lo, S. (2009). Perceptions of politics, intrinsic motivation and creative performance: Evidence from the service sector. Academy of Management Proceedings, 2009, 1-6.
- Bedi, A. , & Schat, A. C. H. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. Canadian Psychology, 54, 246-259.
- Chang, J. Y. , & Choi, J. N. (2007). The dynamic relation between organizational and professional commitment of highly educated research and development (R&D) professionals. The Journal of Social Psychology, 147, 299-315.
- Clikeman, P. M. and Henning, S. L. (2000) The socialization of undergraduate accounting students, Issues in Accounting Education, 15 (1) , pp. 1-11.
- Dewett, T. (2007). Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D environment. R&D Management, 37, 197-208.
- Farahbakhsh, Saeed: Iraj Nikpi & Azimeh Shojai, (1395) , Investigating the Relationship between managers political behaviour and employees organizational commitment with organizational justice modulation in Lorestan University, Quarterly Journal of new educational thoughts, volume 12, number 3.

- communication avoidance of individuals, *Journal of transformation management Research*, 2 (1) : 46-21.
- Rajai poor, Saeed. Bahrami, Soosan, (1387) , Relationship between role transparency and job commitment of Isfahan University of medical sciences staff. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, volume 10, number 2, 30-36.
- Runco and Albert, (2006) , *Theorys of creativity*. McGrahill press.
- Sabah molahasani, Iman, (1389) , Investigating the relationship between employee political behaviour and creativity in the organization, third international conference on creativity Triz and Iranian innovation engineering and management, Tehran, Institutes of creative and innovation sciences.
- Salajeghe, Sanjar. Nazeri, Mojhgana, (1389) , Analytical research in the field of political behaviour management in organizations, *Journal of management Age*, 4 (14) : 105-102.
- Sanjar. Salajeghe, Atefe. Movagharzade, (2016). "Explaining the relationship between organizational commitment, organizational health and employee creativity of the Social Security Organization", *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, Vol 2, No 4.
- Shamshirian, Gholamreza. Mahmoudi, Mahmoud. Ghiasi, Meysam, (1398) , Investigating the moderating role of professional commitment based on understanding organizational policy, hiding knowledge, national conference on new ideas and applied research in humanities, Rasht, Basij industrial engineering organization of Guilan province.
- Sheykhi, Ayoob. Maslehi, Mahdi. Salehi, Azam, (1395) , Interactions of political behaviour and professional ethics and organizational commitment (Case study of Bushehr municipality) , *Journal of urban management*, volume 15, number 44.
- Shirzadeh, Yoonas. Yari, Jahangir. Jabaran, Kamran, (1392) , Investigating the Relationship between professional commitment and the creativity of intermediate teachers in Charavimagh, Master thesis, educational management, Islamic Azad university, Tabriz Branch, faculty of humanities and educational, Department of educational sciences.
- Tang, G. , Yu, B. , Cooke, F. L. , & Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review*, 46, 1318-1334.
- Mikhailov A. A. Ryabova O. N. (2012) , "PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CREATIVITY OF THE FUTURE TEACHER IN SOCIO-CULTURAL ENVIRONMENT OF THE UNIVERSITY", *Polythematic Online Scientific, Journal of Kuban State Agrarian University*.
- Moghbel Baarz, Abbas. Hadoui Nejjad, Mostafa, (1390) , relation between organizational policy perception and organizational citizenship behaviour in public universities in Tehran: Explaining the moderating role of organizational spirituality. *Management research un Iran*. Volume 15. Issue 2, 181-204.
- mohammad mohammadi, kiomars azizmalayeri (2016) *The Relationship between Creativity and Job Self-Efficacy of Physical Education Coaches in the City of Malayer* *Mediterranean Journal of Social Sciences*: 7; 122-127.
- Najaf Zadeh, Mohammad Rahim. Dehghan, Samira, (1396) , Investigating the relationship between professional commitment and creativity of physical education teachers in Tabriz secondary schools, Fourth national conference on new achievements in sports sciences, Islamic Azad University, Gorgan branch
- Noroozi, feyzollah, (1389) , The level of professional commitment of employees of the Islamic Azad University, Tehran-north Branch and Shahid Beheshti University and the factors affecting it, *Journal of sociology*, first year, No. 3, pp. 143-148.
- Nosrati, Alireza, (1396) , The relationship between perceived internal marketing and job attitudes (professional commitment and job satisfaction) with organizational loyalty (Case study: Mobarakeh Steel company of Isfahan). *Isfahan Master thesis (Khorasgan)*.
- Olivia. Numminen, Helena. Leino-Kilpi, Hannu. Isoaho, Riitta. Meretoja, (2016) , "Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors", *Journal of Clinical Nursing*, January January, Volume 25, Issue 1-2, pp: 117-126.
- Perrewe P. L. , Kelly L. Z. , Gerald R. F. , Ana M. R. , Charles J. K. , Ralston D. A. ; (2004). "Neutralizing job stressors. Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict"; *Academy of management journal*, 47, No. 1. pp: 141-152.
- Rahim nia, Fariborz. Farzaneh Hasan Zadeh, Zhaleh, (1388) , Investigating the moderating role of organizational justice on the relationship between perception of the political atmosphere of the organization and

29 Zubayr et al
 30 Rai Bova
 31 Goldilina
 32 Politz
 33 Fingan
 34 Grabener
 35 Kamkar & Carlson
 36 Randsip
 37 Klickman & Henning
 40 Root Mean Square Error of Approximation
 39 Normed Fit Index
 40 Comparative Fit Index
 41 Incremental Fit Index
 42 Relative Fit Index
 43 Adjusted Goodness of Fit Index
 44 Standardized Root Mean Square Residual
 45 Goodness of Fit Index
 46 Fry & Slocum
 47 Connor & Patterson
 48 Hoveyda
 49 Aria et al
 50 Pendi
 51 Gilson
 52 Ho et al
 53 Chen et al
 54 Eliva et al
 55 Politz
 56 Fingan
 57 Sanjar & atef
 58 Zubayr et al
 59 Rai Bova
 60 Goldinia
 61 Grabener
 62 Thomson
 63 Isaacen er al
 64 Zoe & George
 65 Conley et al
 66 Bedi & Chat
 67 King & Walker & Brewels
 68 Witt et al

Zarghami, Hamidreza. Jafari, Mostafa. Akhavan, Peyman, (1391) , Investigating the relationship between creativity and motivation of people for innovation in research organizations: A Case study in the research institute of intelligent sign processing, innovation and creativity in the humanities, volume 1, number 4, 37-64.
 Zhang, X. , & Zhou, J. (2014). Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124, 150–164.
 Zhou, J. , & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682–696.
 Zhou, J. , & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1, 333-359.
 Zubair, Aisha & Kamal, Anila. (2015). Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work- Related Flow and Psychological Capital. *Journal of Behavioural Sciences*. 25. 150-171.

یادداشت‌ها

1 kalay
 2 Bedi & scott
 3 Chang & choi
 4 Cho et al
 5 Amabil et al
 6 Zhou & Hur
 7 Zhang & ZHou
 8 Gang & Hong
 9 Tang Yu Kook & Chen
 10 dout
 11 Zhou & George
 12 Chang & Choi
 13 Viquda
 14 Chang Rosen & Levy
 15 Miller & Rutherford & Kolodinsky
 16 Baker & Demrotti
 17 Demrotti Baker & Natural Shuffle
 18 Conley et al
 19 Aria et al
 20 Thomson
 21 Shalley & Gilson
 22 Grabener
 23 Pendi
 24 Esax et al
 25 Zoe & George
 26 Hu et al
 27 Chen et al
 28 Eliva et al