

بررسی تأثیر مؤلفه‌های شناختی نگرش کارکنان بر عملکرد خلاقانه از طریق مشارکت در فرایند خلاق (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد)

معصومه عارف*

مؤسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران
m.aref@attar.ac.ir

زینب فرهنگی

مؤسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران
farhangi459@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۱

تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۵/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۷

چکیده

امروزه سازمان‌ها برای اینکه بتوانند عملکرد پایدار و مستمری داشته باشند، نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن‌را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های شناختی نگرش کارکنان (ذهن‌آگاهی و شادی) بر عملکرد خلاقانه آنها انجام شده است. روش پژوهش از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری، کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد می‌باشد که در زمان انجام پژوهش، حدود ۷۱۰ شرکت در این زمینه در شهر مشهد فعال هستند. اگر تعداد کارکنان هر شرکت به طور میانگین ۱۰ نفر در نظر گرفته شود، حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۶۴ نفر برآورد می‌گردد. نمونه‌گیری با استفاده از روش غیر احتمالی در دسترس انجام شده و داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS و مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد که ذهن‌آگاهی و شادی بر مشارکت در فرایند خلاق در میان کارکنان شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، ذهن‌آگاهی و شادی بر رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان‌دهنده این بود که مشارکت در فرایند خلاق بر عملکرد خلاقانه در میان این جامعه آماری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

نگرش کارکنان؛ عملکرد خلاقانه؛ مشارکت در فرایند خلاق؛ خلاقیت کارکنان؛ شادی در محیط کار؛ شرکت فناوری اطلاعات.

۱- مقدمه

پیشرفت‌های فناوری به سرعت در حال توسعه هستند و این پیشرفت‌ها تأثیری پویا بر جو شرکت‌های معاصر داشته است و آن‌را شکننده‌تر، غیرقابل پیش‌بینی، پیچیده‌تر و مبهم‌تر کرده است و باعث ایجاد چالش‌هایی در سازمان‌ها برای بقای آن‌ها شده است. کسب‌وکارهایی که می‌توانند ایده‌های جدیدی را برای اصلاح شدید محیط کسب‌وکار فعلی توسعه و پیاده‌سازی کنند، مزایای قابل‌توجهی کسب می‌کنند. برای دستیابی به رقابت در بازار، از کارکنان خواسته می‌شود که خلاق باشند تا راه‌حلی را که بر یکنواختی، اثربخشی و ارزیابی دقیق ریسک تأکید دارند، کشف کنند [۱۰].

صرف‌نظر از رشد و پیشرفت علمی در چند دهه گذشته، اطلاعات کمی در مورد تأثیر متقابل شناخت و احساسات انسان در عملکرد خلاقانه کارکنان وجود دارد. یکی از این عوامل، نگرش‌های شناختی کارکنان است

که به دو بُعد ذهن‌آگاهی و شادی تقسیم می‌شود. وجود شادی در محیط کار معمولاً به محیط کار بستگی دارد. شادی در محیط کار، کارکنان را با تغییرات سازگار می‌کند و قادر می‌سازد با یکدیگر همکاری کنند و با خلاقیت بیشتر، مشتاقانه، ماهرانه و با نگرش مثبت و مسئولیت‌پذیری به انجام وظایف خود بپردازند [۱]. فرایند ایجاد شادی در محیط کار برای سازمان‌ها مفید است؛ زیرا موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیادتر سازمان می‌شود و در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها بهره‌مند خواهد شد. فردی که از شادکامی بیشتری برخوردار است آرامش و احساس امنیت بیشتری، تصمیم‌گیری راحت‌تر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیشتر در سازمان خواهد داشت [۲].

ذهن‌آگاهی کارکنان یکی دیگر از فاکتورهای مهم در عملکرد خلاقانه است. ذهن‌آگاهی را می‌توان به‌عنوان یک حالت "توجه و آگاهی از

۲-۲- خلاقیت سازمانی

خلاقیت اغلب به‌عنوان یک منبع مزیت پایدار و موفقیت بلندمدت برای سازمان‌های معاصر در نظر گرفته می‌شود [۱۵]. شواهد ارائه‌شده در جریان‌های مختلف ادبیات مانند نوآوری سازمانی، روانشناسی سازمانی، مدیریت دانش، رهبری و مدیریت منابع انسانی برای کمک به درک نقش خلاقیت، ارزشمند است [۱۶]. در بخش سازمانی، خلاقیت کارکنان تحت تأثیر بسیاری از عوامل مانند ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های فرهنگ‌سازی، دسترسی به منابع، ساختار شبکه‌های اجتماعی، سبک رهبری و نظارت و محیط‌های حمایتی قرار گرفته است [۴].

درک کلی از خلاقیت در سطح سازمانی با بررسی اجزای تشکیل دهنده آن، یعنی صفات پایدار، فرایندهای مرتبط با خلاقیت و انگیزه برای نوآوری و خلاقیت به دست می‌آید. یعنی تحلیل خلاقیت باید در دسته‌بندی‌های دقیق انجام شود. مؤلفه‌های خلاقیت در سطوح فردی و سازمانی به هم پیوسته و وابسته هستند. این بدان معناست که مؤلفه‌ها در سطوح فردی، نوآوری سازمانی را تغذیه می‌کنند و به نوبه خود، مؤلفه‌ها در سطوح سازمانی نگرش‌ها و رفتارهای فردی را تسهیل می‌کنند. به‌عنوان مثال، افرادی که به‌عنوان منبع دانش و ایده هستند، به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا راه‌حل‌های خلاقانه را کشف کنند. در اینجا، نقش سازمان‌ها حمایت از رفتارهای خلاقانه فردی است. مطالعات پیشین نشان می‌دهد که حمایت می‌تواند در قالب فرصت‌هایی برای کارکنان ارائه شود تا خلاقیت خود را در محیط کار منعکس کنند و این در نهایت از انگیزه بیرونی (مانند درخواست‌های سازمانی برای خلاقیت) و انگیزه درونی حمایت می‌کند. این حمایت همچنین می‌تواند به شکل محیط کار خلاق باشد [۱۷].

۲-۳- عملکرد خلاقانه: رفتار کاری نوآورانه

یکی از منابع کلیدی مزیت رقابتی، رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌باشد. زیرا توانایی نوآوری به‌طور عمیقی در ذهن بشر ریشه دوانده و با کمک فناوری نمی‌توان به آسانی آن را تقلید یا بازتولید نمود. رفتارهای نوآورانه برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها به شدت به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود اثربخشی، کارآمدی و انعطاف‌پذیری می‌باشند. رفتارهای نوآورانه شامل ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش، گروه یا سازمان است که برای فعالیت در نقش، گروه یا سازمان مفید می‌باشد. رفتار نوآورانه به معنای ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است [۵].

رفتار نوآورانه عبارت است از عملکرد سازمانی یک فرد یا گروه در یک موقعیت مشکل، مانند یک ایده مبتنی بر تجربیات گذشته یا یک ایده یا راه‌حل نوآورانه که قبلاً وجود نداشته است و توانایی به‌دست آوردن حمایت برای تولید یک مدل عملی که به‌عنوان یک عامل کلیدی

رویدادها و تجربیات فعلی " تعریف کرد و می‌تواند با حالت‌ها و احساسات بی‌احتیاطی، سرگردانی ذهن و قرار گرفتن خودکار مقایسه شود [۱۱]. شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات بعنوان بخشی از شرکت‌های دانش‌بنیان که با استفاده از دانش، محصولات نوینی را وارد بازار می‌کنند، از اهمیت بسزایی برخوردار هستند. رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال، متناسب با ظرفیت نوآوری محقق می‌شود. بدین معنا که دستاوردهای حاصل از تحقیق و توسعه به‌طور پیوسته منجر به سرمایه‌گذاری در تولید محصول، فرایند و یا سیستم‌های نوین می‌گردد و دسترسی به ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری برای کارآفرینان و پژوهشگران عامل مهمی در ایجاد نوآوری و بهره‌برداری از توان فناوری در اقتصاد ملی است. حضور کارکنان ذهن‌آگاه، شاد و دارای روحیه مثبت در یک سازمان، شرکت یا کار تیمی، نقش مهمی در رشد و موفقیت بیشتر فرد و سازمان ایفا می‌کند. لذا داشتن چنین کارکنانی تأثیر بسزایی در رشد شرکت‌های فعال در این حوزه دارد و از اهمیت دوچندانی برخوردار است که توجه به این امر، کارایی، خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش خواهد داد [۳]. با توجه به مطالبی که بیان شد، بنابراین تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که: آیا مؤلفه‌های شناختی نگرش کارکنان بر عملکرد خلاقانه از طریق مشارکت در فرایند خلق در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد نقش دارد؟

۲- مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

۲-۱- خلاقیت

مفهوم خلاقیت به توانایی ساختن یا به‌وجود آوردن چیزهای جدید، خواه یک راه‌حل جدید برای یک مسأله، یک روش جدید یا یک شیء و ابزار یا تصویر هنری جدید اشاره دارد [۱۲]. هر چند خلاقیت و نوآوری دو اصطلاح متفاوت هستند و نمی‌توان آن‌ها را به‌جای هم استفاده کرد. با این حال، آن‌ها در چندین حوزه یا جنبه‌های مختلف زندگی، از جمله تجارت و مدیریت و همچنین فناوری، به‌جای یکدیگر مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به این ترتیب تمایز اصلی بین خلاقیت و نوآوری اصالت است که نادیده گرفته شده است و از آنجایی که مرز بین خلاقیت و نوآوری بسیار باریک است، تمایز بین این اصطلاحات دشوارتر می‌شود [۱۳]. نوآوری به نوسازی و بهبود بیش از به یک ایده اشاره دارد [۱۴]. خلاقیت، موتور نوآوری است. اساس و عصاره خلاقیت، ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده‌ای کاملاً جدید.

خلاقیت نقش کلیدی در تغییرات اجتماعی و رشد اقتصادی جوامع دارد. خصوصاً تحریک و تشویق به خلاقیت در محیط کسب‌وکار متغیر و رقابتی امروز یک ضرورت است؛ زیرا در این زمینه خلاقیت یک منبع مهم ارزش‌آفرینی است. از این رو سازمان‌ها به درک و فهم این موضوع که خلاقیت سرمایه اصلی سازمان برای توسعه محیط کار و افزایش اثربخشی، کیفیت، بهره‌وری و نوآوری است، روی آورده‌اند [۲].

۱. فراهم کردن محیط مناسب: برای ایجاد فرایند خلاقیت مؤثر، سازمان‌ها باید محیطی را فراهم کنند که افراد به راحتی و با اعتماد به نفس، بتوانند ایده‌های خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. این محیط باید از ارزش‌هایی مانند تعامل، اعتماد، انعطاف‌پذیری، کنش‌گرایی، اهمیت قائل بودن به نظرات و تفاوت‌های دیگران، پشتیبانی تیمی و تشویق به خطا و اشتباهات، پشتیبانی کند.

۲. توسعه فرایند خلاقیت: سازمان‌ها باید فرایندی را برای جمع‌آوری، ارزیابی، توسعه و پیاده‌سازی ایده‌های خلاقانه و نوآورانه توسعه دهند. این فرایند باید شامل مراحل مانند شناسایی مشکلات، تولید ایده‌های خلاق، ارزیابی و ترکیب ایده‌ها، پیاده‌سازی و انتشار ایده‌ها باشد.

همچنین در مطالعات پیشین مقدار تلاش و زمان صرف‌شده در فرایند خلاق، درک کارمند از نتایج خلاقانه برای معضل فعلی را تضمین می‌کند و منابع فکری را برای وارد کردن راه‌حل نوآورانه در زمان‌های سخت آینده افزایش می‌دهد [۲۱].

به دست آوردن محیط مناسب و توسعه فرایند خلاقیت، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با فراهم کردن شرایط مناسب برای ایجاد ایده‌های نوین، به بهبود کارایی و افزایش رقابت‌پذیری خود بپردازند [۲۲].

۲-۵- ذهن‌آگاهی

ذهن‌آگاهی شبیه ابزاری است که انسان برای آزادی از رنج افزون و مشکلات موجود، به آن متوسل می‌شود و با پذیرش واقعیت‌های موجود، تمایل به بودن با هر آنچه هست، دارد که این احساس می‌تواند حتی در مواقع دشوار به آرامش بینجامد [۸]. در واقع، ذهن‌آگاهی به معنی برداشتن توجه از گذشته و آینده و تمرکز بر حال حاضر است. در این حالت، فرد قادر است تا با توجه به تجربه‌های فعلی خود، بدون اینکه درگیر افکار و تفسیرهای خودش شود، احساس‌ها و واکنش‌های خود را تشخیص دهد و آن‌ها را بپذیرد. تمرین ذهن‌آگاهی شامل تمرکز بر نفس، تمرکز بر تجربه‌های حال حاضر، توجه به حالت جسمانی و ذهنی و قبول کردن احساسات است. با تمرین ذهن‌آگاهی، افراد می‌توانند مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی خود را بهبود بخشند، تمرکز و تمامیت خود را افزایش دهند و به مدیریت استرس و اضطراب خود بپردازند. همچنین، تمرین ذهن‌آگاهی به افزایش خلاقیت و نوآوری در فرد کمک می‌کند [۲۳].

ویژگی ذهن‌آگاهی تمایل به پایدار ماندن در طول زمان است، یعنی افراد به طور فعال و آگاهانه به محیط اطراف توجه می‌کنند و اطلاعات مفید مربوطه را به خاطر می‌آورند تا ذهن بتواند بیشتر بر روی اشیاء مرتبط با هدف تمرکز کند و مصمم‌تر باشد. بهبود رفتار نوآورانه کارکنان دقیقاً محرک آگاهی ذهن نسبت به ویژگی‌هاست. هنگامی که افراد خلاق هستند، نه تنها می‌توانند کار خود را بهتر انجام دهند، بلکه به شرکت‌ها کمک می‌کنند تا در یک محیط نامشخص، مزیت‌های رقابتی کسب کنند

در ارتقا و بقای سازمان عمل می‌کند و به طور مداوم با اجازه دادن به فرایندهای مختلف برای بهبود، مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بنابراین، بقا در رقابت با فرهنگ سازمانی که در آن رفتار نوآورانه به طور فعال ظاهر نمی‌شود و منجر به نوآوری سازمانی نمی‌شود، ممکن است دشوار باشد [۱۸]. رفتار کاری نوآورانه در مورد مشارکت افراد و گروه‌ها در ایجاد نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد و به اقدامات و رویه‌های کاری اشاره دارد که در پاسخ به مسائل و چالش‌های موجود در محیط کسب و کار، از روش‌ها و راهکارهای متداول و رسمی کمتر استفاده می‌کند و به جای آن از رویکردهای خلاقانه و نوآورانه استفاده می‌شود که برای بقا و افزایش کارایی سازمان ضروری است [۱۹].

بررسی این مفهوم در پژوهشی نشان داد بین خلاقیت کارکنان با نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان رابطه مثبت وجود دارد. از طرفی بین خلاقیت کارکنان با هر یک از ابعاد نوآوری سازمانی یعنی نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۶].

۲-۴- مشارکت در فرایند خلاق

مفهوم مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت، به عنوان یک رویکرد مهم در سازمان‌های مدرن، برای افزایش توانمندی و توانایی سازمان‌ها در حل مسائل پیچیده و ایجاد نوآوری‌های مؤثر و کارآمد، مورد توجه قرار گرفته است. در راستای این هدف، افزایش مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت، می‌تواند منجر به ارتقای روحیه کاری، افزایش تعاملات و همکاری‌های مؤثر بین اعضای سازمان، بهبود کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده و افزایش رقابت‌پذیری سازمان شود [۲۰].

برای مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت، ابتدا باید محیط کاری را به گونه‌ای طراحی کرد که کارکنان احساس آزادی و امنیت در بیان ایده‌های خود داشته باشند. در این راستا، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فضاهای مشارکتی، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تشویق به گفتگو و بحث، محیطی را برای پرورش خلاقیت و نوآوری فراهم کنند. به طور خلاصه، مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت به عنوان یکی از راهکارهای افزایش توانمندی و توانایی سازمان‌ها در حل مسائل پیچیده و ایجاد نوآوری‌های مؤثر و کارآمد، مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، استفاده از روش‌های نوین و فناوری‌های پیشرفته، می‌تواند در بهبود فرایند خلاقیت و افزایش شایستگی‌های خلاقیتی کارکنان مؤثر باشد. در کل، مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت یک راهکار مهم برای بهبود عملکرد و افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌ها است که نیازمند توجه و پشتیبانی مناسب از سوی مدیران و مسئولان سازمانی است [۷].

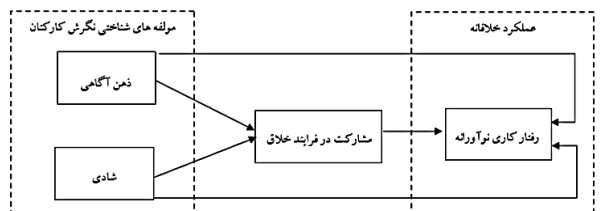
در فرایند مشارکت در خلاقیت، سازمان‌ها باید برای جذب ایده‌های خلاقانه و نوآورانه، به دو عامل کلیدی توجه کنند:

شادی (به‌عنوان یک حالت روانی و احساسی مثبت و انرژی و انگیزه‌بخش) و مشارکت در فرایند خلاق (به‌عنوان یک فعالیت گروهی، که باعث افزایش همبستگی و ارتباطات مثبت بین افراد می‌شود) دو عامل مهم در بهبود کیفیت فرایند خلاقیت و نتیجه نهایی آن هستند [۹].

و در نهایت، مشارکت کارکنان در فرایند خلاقیت و نوآوری سازمان موجب احساس ارزشمندی و تعلق و ارتباط بیشتر آنها با سازمان خود شده و این احساس، منجر به تحریک حس خلاقیت و نوآوری در آنها می‌گردد و نهایتاً رفتار کاری نوآورانه در کارکنان بهبود می‌یابد [۲۱]. در این مدل، مؤلفه‌های شناختی نگرش کارکنان به‌عنوان متغیر مستقل که شامل دو بعد ذهن‌آگاهی و شادی می‌باشد، بر متغیر وابسته (عملکرد خلاقانه) که شامل بُعد رفتار کاری نوآورانه می‌باشد تأثیرگذار است. از سوی دیگر این مؤلفه‌ها بر متغیر میانجی (مشارکت در فرایند خلاق) تأثیرگذار هستند و در نهایت مشارکت در فرایند خلاق بر عملکرد خلاقانه اثرگذار است.

بنابراین فرضیات پژوهش برای جامعه آماری مورد مطالعه، بدین شرح است:

۱. ذهن‌آگاهی بر مشارکت در فرایند خلاق در شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. شادی بر مشارکت در فرایند خلاق در شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. ذهن‌آگاهی بر رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. شادی بر رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۵. مشارکت در فرایند خلاق بر رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [۲۱]

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات مشهد به لحاظ اعتبار بخشیدن به فعالیت خود، عضویت خود را در سازمان نظام صنفی رایانه‌ای به ثبت می‌رسانند، لذا آمار برگرفته از سایت این سازمان در زمان انجام این پژوهش، نشان داد که حدود ۷۱۰ شرکت در این زمینه در شهر مشهد مشغول به فعالیت می‌باشند. تعداد کارکنان هر شرکت به‌طور میانگین ۱۰ نفر برآورد گردید که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۶۴ نفر از

[۲۴]. به‌عنوان یک ویژگی، ذهن‌آگاهی کارکنان عامل مهمی است که بر رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر می‌گذارد [۲۵].

۲-۶- شادی

شادی و نشاط از نیازهای اولیه فطری و ضروری انسان به شمار می‌رود و می‌توان آن را از مهم‌ترین عوامل سلامت خانواده و جامعه انگاشت. شادکامی یک حالت مثبت است که با خشنودی، لذت و خرسندی مشخص می‌شود و با خود صفات و علائمی از جمله داشتن باورهای مثبت در مورد زندگی، هیجانات مثبت و فقدان هیجانات منفی به همراه دارد. به‌عبارت دیگر، شادکامی آرامش فکری است که نتایج مطلوبی را برای زندگی پیش‌بینی می‌کند و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد. همچنین توجه به شادکامی در ادبیات رفتار سازمانی، موجب تأثیر آن بر روحیه جمع‌گرایی، انگیزه و انگیزش قوی و در نتیجه عملکرد مناسب در جهت بهبود و تحقق اهداف سازمان است. فرایند ایجاد شادکامی برای سازمان‌ها و جامعه مفید است؛ زیرا موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیادتر سازمان می‌شود و درعین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها بهره‌مند خواهد شد [۲].

شادی در محل کار می‌تواند به‌عنوان یک عامل مهم در بهبود رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری و کیفیت کار، تلقی شود. در واقع، افرادی که در یک محیط کار، شاد و خوشحال هستند، به‌طور طبیعی بیشتر به کار خود علاقه‌مندند و برای رسیدن به اهداف خود تلاش بیشتری می‌کنند [۲۶]. برای ایجاد شادی در محل کار، می‌توان از اقداماتی مانند به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات، فعالیتهای گروهی، تشویق و تمجید از عملکرد خوب، ارزش‌گذاری از دیدگاه شغلی و غیر شغلی، کمک به ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان و... استفاده کرد. همچنین ایجاد یک فضای کاری دوستانه و صمیمی، ایجاد فضاهای تفریحی و همچنین رعایت تعادل بین کار و زندگی شخصی نیز می‌تواند به افزایش شادی و رضایت شغلی کارکنان کمک کند. در کل، ایجاد محیطی شاد و پر از انگیزه در محل کار، بهره‌وری و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد و باعث ایجاد شادی و رضایت شغلی بیشتر در کارکنان می‌شود [۲۷].

۳- تبیین روابط و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مفهوم ذهن‌آگاهی، داشتن ذهن‌آگاه، فرد را قادر می‌سازد با بالابردن این آگاهی، بهترین تصمیمات خود را در هر شرایطی به ویژه در مشارکت در فرایند خلاق بگیرد. مشارکت در فرایند خلاق، نیازمند بستر مناسب است. سپس در آن فرد می‌تواند با ذهن‌آگاهی، ایده‌ها، تجربیات و دانش خود را با سایر افراد به اشتراک بگذارد و به دنبال راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه برای موضوعات مختلف باشد [۲۸]. از طرفی با توسعه آگاهی از فرایندهای ذهنی خود، فرد می‌تواند بهبود عملکرد خود را در فرایند کاری تجربه و با موانع و چالش‌هایی که بر سر راه ارائه راهکارهای نوآورانه قرار می‌گیرد، مقابله کند [۲۹].

نفر معادل ۵۱/۴ درصد دارای سابقه کاری بیشتر از ۱۰ سال می‌باشند که بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری بالای ۱۰ سال است. برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از روش کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به جدول (۱) مشاهده می‌شود که در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده برای متغیرهای پژوهش به استثنای ذهن‌آگاهی، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه متغیرها در نمونه مورد بررسی به غیر از ذهن‌آگاهی، از توزیع نرمال برخوردار نمی‌باشند. به همین علت جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و از نرم‌افزار Smart PLS استفاده می‌شود:

جدول ۲- نتایج اعتبار همگرایی

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
ذهن‌آگاهی	۰/۴۲۳
رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۰۴
شادی	۰/۵۵۸
مشارکت در فرایند خلاق	۰/۵۰۳

همچنین ساختارهایی دارای پایایی هستند که آلفای کرونباخ آن‌ها ۰/۷ یا بیشتر باشد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است:

جدول ۳- ضریب پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
ذهن‌آگاهی	۰/۹۰۱	۰/۹۱۶
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۰۰	۰/۸۵۷
شادی	۰/۷۳۸	۰/۸۳۴
مشارکت در فرایند خلاق	۰/۸۹۷	۰/۹۱۶

۵-۱- آزمون فرضیات پژوهش

نمودار ضرایب مسیر و بار عاملی نشان می‌دهد میزان تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای پژوهش بر همدیگر چقدر است. هرچه، قدرمطلق مقدار ضریب مسیر بزرگ‌تر باشد، نشان‌دهنده اثر بیشتر آن خواهد بود و علامت مقدار ضریب مسیر بازگوکننده نوع اثرگذاری (مستقیم یا معکوس) است. یافته‌هایی که در این تحقیق از طریق تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفته، به صورت خلاصه در زیر بیان شده است:

جدول ۴- خلاصه یافته‌های پژوهش

فرضیه	آماره t	ضریب مسیر
تأثیر ذهن‌آگاهی بر مشارکت در فرایند خلاق	۱۶/۳۴۶	۰/۷۲۵
تأثیر شادی بر مشارکت در فرایند خلاق	۴/۴۰۸	۰/۲۲۶
تأثیر ذهن‌آگاهی بر رفتار کاری نوآورانه	۳/۱۶۵	۰/۲۵۰
تأثیر شادی بر رفتار کاری نوآورانه	۴/۱۱۲	۰/۱۸۵
تأثیر مشارکت در فرایند خلاق بر رفتار کاری نوآورانه	۶/۰۹۰	۰/۵۰۷

کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق غیراحتمالی در دسترس است و داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد [۲۱] جمع‌آوری گردید. پرسشنامه دارای روایی لازم و براساس طیف و مقیاس لیکرت طراحی شده است که افراد نظر خود را نسبت به یک عقیده، رفتار، باور و غیره براساس ملاک‌های عینی یا ذهنی در یک دامنه پاسخی بین موافقت و عدم موافقت ابراز داشتند. جهت تعیین ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون انجام شده و آلفای کرونباخ ۰/۸۴۶ به دست آمد که نشان از قابلیت اعتماد مناسب پرسشنامه است. همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه و تأیید شد. در این پژوهش از نرم‌افزار SPSS و PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

۴-۱- روایی و پایایی

روایی در این پژوهش در سه بخش مجزای صوری (به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود)، سازه (به منظور اهمیت اندازه‌گیری نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه) و همگرا (اعتبار همگرایی حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه توسط نشانگرهایش) بررسی شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر
ذهن‌آگاهی
شادی
مشارکت در فرایند خلاق
رفتار کاری نوآورانه

متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد مطالعات براون و رایان [۳۰]، لیوبومیروفسکی و لپر [۳۱]، ژانگ و بارتول [۳۲] و ژانگ و بیگلی [۳۳] به ترتیب گرفته شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

پس از بررسی اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، از لحاظ جنسیت ۲۴۰ نفر از پاسخ‌دهندگان معادل با ۶۵/۹ درصد مرد و ۱۲۴ نفر معادل ۳۴/۱ درصد آنها زن هستند و از لحاظ سن ۴۵ نفر با ۱۲/۴ درصد در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۳ نفر با ۲۵/۵ درصد در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۲۶ نفر با ۶۲/۱ درصد در رده سنی بالای ۴۰ سال هستند. لذا می‌توان استدلال نمود که بیشترین فراوانی مربوط به سن بالای ۴۰ سال است. از نظر تحصیلات ۲۷ نفر از پاسخ‌دهندگان با ۷/۴ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۱۳۸ نفر با ۳۷/۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۹۹ نفر با ۵۴/۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر هستند. لذا بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر است. از لحاظ سابقه کاری ۹۰ نفر معادل ۲۴/۷ درصد از افراد دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۸۷ نفر معادل ۲۳/۹ درصد دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال و ۱۸۷

۴- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های شناختی نگرش کارکنان بر عملکرد خلاقانه از طریق مشارکت در فرایند خلق در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد بود. بنابراین یافته‌هایی که در این پژوهش از طریق تجزیه و تحلیل آماری بدست آمده است را تک تک مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهیم. از آنجایی که ضرایب معناداری میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد، باید ضرایب معناداری آماره t بالاتر از قدر مطلق مثبت منفی $1/96$ باشد.

با توجه به تأیید فرضیه اول یعنی تأثیر مثبت و معنادار ذهن‌آگاهی بر مشارکت در فرایند خلق در میان کارکنان شرکت‌های فعال حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، در می‌یابیم که ذهن‌آگاهی برای مشارکت در فرایند خلق (که به معنای داشتن آگاهی و فهم عمیق از فرایندهای خلاقانه است) می‌تواند به کارکنان کمک کند تا ایده‌های نوآورانه‌ای را برای حل مسائل و بهبود فرایندهای کاری ارائه دهند. ارائه آموزش‌ها، ایجاد فضایی برای تشویق مشارکت و خلاقیت و قراردادن تمرکز بر روی ارزش‌گذاری ایده‌ها می‌تواند به کارکنان کمک کند تا در فرایند خلق حضور یابند و به توسعه و پیشرفت شرکت کمک کنند.

پیشنهاد می‌شود که در بدو استخدام کارکنان، متغیر ذهن‌آگاهی، به‌عنوان عامل مهم شخصیتی و یکی از معیارهای انتخاب کارکنان در نظر گرفته شود. انتخاب کارکنان جدید با سطح آگاهی زیاد، در افزایش خلاقیت آنان بسیار مؤثر است. از سوی دیگر آنچه باعث مشارکت در فرایند خلق می‌شود، شنیدن دیدگاه‌ها و نظریات کارکنان می‌باشد. شنیدن صدای کارکنان و توانایی کارکنان در ارائه نظر و ایده، در خلاقیت کارکنان نقش مهمی دارد؛ از این رو توصیه می‌شود که مدیران شرکت‌های فناوری اطلاعات به پیشنهادها و کارکنان توجه کنند و صداهای ناراضی آن‌ها را بشنوند تا از این طریق بتوانند کارکنان خلاق را پرورش دهند.

با توجه به تأیید فرضیه دوم یعنی تأثیر مثبت و معنادار شادی بر مشارکت در فرایند خلق در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، می‌توان به ضرورت شادی در محیط کار اشاره کرد که شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی در آنان می‌شود و در نتیجه بستر را برای بروز خلاقیت کارکنان سازمان فراهم می‌آورد. وجود جو شاد در سازمان می‌تواند سبب شود که تمام نشانه‌های احساس منفی از سازمان رخت‌بسته و شکوفایی استعدادها و بیان ایده‌های ناب برای حل مشکلات جایگزین آنها گردد.

لذا به مدیران شرکت‌های فناوری اطلاعات مشهد پیشنهاد می‌شود با ایجاد یک جو حمایتی و دوستانه به ترمیم روابط انسانی خود با کارکنان بپردازند. همچنین این مدیران باید به نیازهای روحی کارکنان توجه بیشتری داشته باشند و به احوالات کارکنان خود احترام بگذارند. از سوی دیگر،

مدیران می‌توانند با بهینه‌سازی فرایند کار، استقلال و اشتیاق کارکنان را بهبود بخشند. این امر کارکنان را قادر می‌سازد تا در فرایند کار حس موفقیت و هیجان را جهت ترویج مشارکت در فرایند خلق به دست آورند.

به دنبال تأیید فرضیه سوم یعنی تأثیر مثبت و معنادار ذهن‌آگاهی بر رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، می‌توان گفت شرکت‌های فناوری اطلاعات در شهر مشهد احتمالاً با توجه به رشد سریع صنعت فناوری اطلاعات در این منطقه، به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند با روحیه نوآوری و خلاقیت به مسائل موجود پاسخ دهند. همچنین این شرکت‌ها به دنبال افرادی هستند که قادر به تفکر خارج از الگو و پیداکردن راه‌حل‌های جدید و نوآورانه باشند. این امر با ذهن‌آگاهی اتفاق می‌افتد و با تأثیر بر رفتار کاری نوآورانه، می‌تواند به شرکت‌ها در ایجاد فضایی پویا و خلاق کمک کند و به کارکنان امکان دهد تا به‌عنوان نوآوران خلاق فعالیت کنند.

لذا به مدیران شرکت‌های فناوری اطلاعات شهر مشهد پیشنهاد می‌شود که سطح ذهن‌آگاهی کارکنان را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی بهبود بخشند. آن‌ها می‌توانند ذهن‌آگاهی را در برنامه‌های آموزشی کارکنان بگنجانند و آموزش‌های منظمی را انجام دهند تا احساسات و وضعیت کاری کارکنان را تنظیم کرده و زمینه را برای تحریک رفتار نوآورانه کارکنان ایجاد نمایند. در محیط سازمانی، هم عوامل کاری و هم غیرکاری ممکن است واکنش‌های عاطفی کارکنان را برانگیزد. بنابراین، مدیران این شرکت‌ها می‌توانند با ایجاد فضای کاری آرام و آزاد، ارائه بازخورد مثبت و تشویق به ارائه دستاوردهای کاری یا پیشرفت مرحله‌ای کارکنان، احساسات مثبت آن‌ها را برانگیزند. بهبود شرایط زندگی و رفاهی خانواده این کارکنان نیز می‌تواند در ایجاد این احساس مثبت اثرگذار باشد. در عین حال، مدیرانشان می‌توانند آموزش مهارت مدیریت احساسات را تقویت کنند، به طوری که کارکنان بتوانند خلق و خوی مثبت پایداری را شکل دهند تا رفتار نوآورانه کارکنان تحریک گردد.

با توجه به تأیید فرضیه چهارم یعنی تأثیر مثبت و معنادار شادی بر رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، اینگونه می‌توان گفت که شادی نقش مهمی در رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. کارکنان شاد، از شغل خود راضی هستند و بیشتر به کار خود علاقه نشان می‌دهند و تمایل بیشتری به ارائه ایده‌ها و پیشنهادات نوآورانه دارند. شادی در محیط کاری می‌تواند انگیزه و انرژی فرد را افزایش دهد. کارکنان شاد و خوشحال تمایل بیشتری برای رفتار نوآورانه دارند و به‌عنوان نتیجه، می‌توانند بهبود و توسعه ایده‌های خود را تسهیل کنند. همچنین به‌عنوان یک منبع اصلی برای افزایش خلاقیت عمل کند. وقتی که فرد شاد و خوشحال است، ذهنش بهتر و به‌طور مؤثرتر کار می‌کند و می‌تواند به راحتی به ایده‌های جدید و خلاقانه دست پیدا کند. این بهروری و عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد و به‌طور کلی، بهبود و پیشرفت سازمان را تضمین می‌کند.

- دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی ره). مطالعات علوم مدیریت دریایی، ۲(۴): ۸۳-۱۰۵، ۱۴۰۰.
- ۵- سلیمی، سمانه، قنبری، محسن. نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۱): ۱۱۹-۱۴۰، ۱۴۰۱.
- ۶- ترکیان تبار، منصور. آسایش، فزاد. بررسی رابطه خلاقیت کارکنان با نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: استان تهران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴۶(۱۲)، ۱۷۳-۱۸۹، ۲۰۲۲.
- ۷- رضازاده، عاطفه. رهبری تحول‌آفرین و عملکرد خلاق در شرکت‌های دانش‌بنیان: نقش انگیزش درونی، مشارکت در فرایند خلاقانه و حمایت از نوآوری. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه تبریز، دانشکده اقتصاد و مدیریت، ۱۳۹۸.
- ۸- صادقیان، صفانه. بررسی تأثیر ذهن‌آگاهی بر تعامل فرایند خلاق و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی فروتنی ادراک‌شده رهبر. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه پیام‌نور استان همدان، مرکز پیام‌نور همدان، ۱۴۰۰.
- ۹- کریمی لولمانی، عباس. بررسی تأثیر رهبری اصیل ادراک‌شده بر تمایل به خلاقیت کارکنان با نقش میانجی شادی در بین کارکنان فرمانداری شهرستان ماسال. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام‌نور استان گیلان، مرکز پیام‌نور رشت، ۱۳۹۹.
- 10- Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., & Jun, Z. Y. Curiosity may have killed the cat but it has the power to improve employee creativity. *Current Psychology*, 1-15, 2023.
- 11- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. Creating a creative state of mind: Promoting creativity through proactive vitality management and mindfulness. *Applied Psychology*, 72(2), 743-768, 2023.
- 12- Harvey, S., & Berry, J. Toward a meta-theory of creativity forms: How novelty and usefulness shape creativity. *Academy of Management Review*, (ja), 2022.
- 13- Byron, K., Keem, S., Darden, T., Shalley, C. E., & Zhou, J. Building blocks of idea generation and implementation in teams: A meta-analysis of team design and team creativity and innovation. *Personnel Psychology*, 76(1), 249-278, 2023.
- 14- Al-Hasan, S. A. Entrepreneurial Leadership and Organizational Innovation: The Mediating Effect of Employee Creativity (Doctoral dissertation, Princess Sumaya University for Technology (Jordan)), 2022.
- 15- Chen, M. H., Chang, Y. Y., & Lin, Y. C. Exploring creative entrepreneurs' happiness: cognitive style, guanxi and creativity. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14, 1089-1110, 2018.
- 16- Corazza, G.E. The Dynamic Universal Creativity Process. In pp. 297-319, 2019.
- 17- Sung, S.Y., Du, J. and Choi, J.N. Cognitive pathways of team climate for creativity: Implications for member creativity and job performance. *Human Performance*, 31(4), pp.197-215, 2018.
- 18- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader-Member Exchange. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 11(12), 182, 2021.
- 19- Coetzer, A., Susomrith, P., & Ampofo, E. T. Opportunities to participate in formal and informal vocational learning activities and work-related outcomes in small professional services businesses. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(1), 88-114, 2020.
- 20- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741-764, 2019.
- 21- Khan, S. M., & Abbas, J. Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: mediating role of

لذا به مدیران این شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود برای ارتقای رفتار کاری نوآورانه کارکنان خود، فرهنگ سازمانی شاد را در سازمان پیاده کنند. برای ایجاد فرهنگ سازمانی شاد، باید محیط شفافی فراهم شود تا کارکنان بتوانند رفتارهای مثبت و سودمندی را داشته باشند؛ علاوه بر این، کارکنان می‌دانند که ارزشمند هستند و فرصتی برای پیشرفت در اختیار دارند. برقراری روابط معنادار با کارکنان، برای ایجاد حس شادی ضروری است. برای دستیابی به این امر، مدیران این شرکت‌ها باید به کارکنان اعتماد کنند تا روحیه آنها تقویت شود و روحیه کار گروهی بهبود یابد. از سوی دیگر، باید رفتار و دستاوردهای نوآورانه کارکنان را بشناسند، تشویق کنند و علاوه بر انگیزه‌های معنوی، پاداش‌های مادی معینی را ارائه دهند تا مشارکت کاری برای ایجاد دستاوردهای نوآورانه‌تر تقویت شود.

به دنبال تأیید فرضیه پنجم یعنی تأثیر مثبت و معنادار مشارکت در فرایند خلاق بر رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات شهر مشهد، می‌توان گفت مشارکت در فرایند خلاق باعث تشویق کارکنان به پذیرش ریسک و آزمون ایده‌های جدید می‌شود. در شرکت‌های فناوری مشهد، کارکنان با دسترسی به فضای خلاق و پذیرش ایده‌های نوآورانه، ترغیب به امتحان راه‌حل‌های جدید و نوآورانه می‌شوند و این باعث می‌شود تا رفتار کاری آنها نوآورانه‌تر شود.

لذا پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های فناوری اطلاعات مشهد، با برگزاری رویدادها و مسابقات درون سازمانی و برون سازمانی، امکان بروز خلاقیت را برای کارکنانشان فراهم آورند. این رویدادها می‌تواند شامل رقابت‌های ایده‌پردازی و مسابقات توسعه نرم‌افزار باشند و به کارکنان فرصت می‌دهند تا با همکاران خود رقابت کنند و ایده‌های خلاقانه خود را به نمایش بگذارند. همچنین ایجاد یک بانک اطلاعاتی کاربردی به منظور دسترسی به دانش و ایده‌های نو، از جمله ثبت و حفظ اطلاعات تخصصی، معرفی منابع جدید در ایجاد ایده‌های نو، جستجوی راه‌حل‌های متنوع، یافتن راه‌حل‌های مختلف توسط کارکنان و فرصت دادن به کارکنان برای استفاده از اطلاعاتی که به ایجاد ایده‌های جدید کمک می‌کند.

۷- مراجع

- ۱- حیدری دهنوی، معصومه. پیش‌بینی احساس شادمانی براساس ویژگی‌های شخصیت، هوش اجتماعی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان شهید کامیاب مشهد. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. مؤسسه آموزش عالی حکمت رضوی، گروه روانشناسی و علوم اجتماعی - مددکاری، ۱۴۰۱.
- ۲- بریمانی، ابوالقاسم. علیزاده پاجی، وحید. رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۳): ۱۳۹۸، ۲۴-۱.
- ۳- مهران رضوانی، و محمدتقی طفرایی، "نقش‌آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)،" پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)، 3، vol. 6، no. 6، pp. 28-53، ۱۳۹۰.
- ۴- غفارلو، اکبر. ایزدی اسلامی، محمد. حسن پور، هوشنگ. میرشکاری، حمیدرضا. بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تسهیم

- creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44:101027. doi: 10.1016/j.tsc.2022.101027, 2022.
- 22- Kulichyova, A. The role of human resource development as an enabler of creativity. (Doctoral Dissertation). Ulster University, 2021.
- 23- Frank, P., Fischer, D., Stanzus, L., Grossman, P., & Schrader, U. Mindfulness as self-confirmation? An exploratory intervention study on potentials and limitations of mindfulness-based interventions in the context of environmental and sustainability education. *The Journal of Environmental Education*, 52(6), 417-444, 2021.
- 24- Wang, X., Wen, X., Paşamehmetoğlu, A., and Guchait, P. Hospitality employee's mindfulness and its impact on creativity and customer satisfaction: the moderating role of organizational error tolerance. *Int. J. Hosp. Manag.* 94:102846. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102846, 2021.
- 25- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, P., & Zornoza, A. Inspiring innovation: the effects of leader-member exchange (LMX) on innovative behavior as mediated by mindfulness and work engagement. *Sustainability*, 13(10), 5409, 2021.
- 26- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. The influence analysis of organizational climate and work-life balance on employee performance through happiness at work as mediation variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153-170, 2022.
- 27- Rahmi, F. Happiness at workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology*. Fakultas Ilmu Pendidikan, 2019.
- 28- Fennell, M., & Segal, Z. Mindfulness-based cognitive therapy: culture clash or creative fusion?. In *Mindfulness* (pp. 125-142). Routledge, 2013.
- 29- Azevedo, A., & Shane, M. J. A new training program in developing cultural intelligence can also improve innovative work behavior and resilience: A longitudinal pilot study of graduate students and professional employees. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 100303, 2019.
- 30- Brown, K. W., & Ryan, R. M. The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>, 2003.
- 31- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155, 1999.
- 32- Zhang, X., & Bartol, K. M. The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862-873. <https://doi.org/10.1037/a0020173>, 2010.
- 33- Zhang, Y., & Begley, T. M. Perceived organisational climate, knowledge transfer and innovation in China-based research and development companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 34-56, 2011.