

ارائه مدلی برای خلاقیت مبتنی بر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی

شهرام رنجدوست^{۱*}، معصومه کاظمی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۷ صص ۳۴۰-۳۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۳

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر ارائه الگویی برای خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر است؛ جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان دوره‌های اول و دوم ابتدایی و متوسطه عجبشیر به تعداد ۵۵۰ نفر است. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه استاندارد؛ پرسشنامه خلاقیت، پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه عدالت سازمانی است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب برای تأثیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون با نرم‌افزار SPSS و جهت ارائه الگویی برای خلاقیت از نرم‌افزار AMOS استفاده گردیده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که عدالت سازمانی و ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای و فرهنگ سازمانی و ابعاد فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ بروکراتیک بر خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر مؤثر است. همچنین در یک تأثیر همزمان بین ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ کارآفرینی و بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای بیشترین تأثیر را بر خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر دارند. و الگوی ارائه شده برای خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل و تأیید آن است.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، خلاقیت کارکنان.

۱- گروه برنامه ریزی درسی، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران

۲- دانشجوی دکتری تخصصی برنامه‌ریزی درسی، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران

*نویسنده مسوول تلفن ۰۹۱۲۲۴۷۱۷۸۰ پست الکترونیک: Dr.Ranjdoust@gmail.com

مقدمه

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظریات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت روی آورد. خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط کارکنان آموزش و پرورش دارای اهمیت ویژه‌ای است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان بکار برند و این امر توسط کارکنان خلاق امکان‌پذیر است (Seyyedi & et al, 2014: 40). خلاقیت به عنوان نیاز عالی بشری در تمام زندگی افراد مطرح می‌باشد. خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی در قلمرو روانشناسی است، آشکار می‌شود و از آنجا که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد (Ahmadi & et al, 2011: 29). خلاقیت به معنای بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. از دیدگاه سازمانی، مفهوم خلاقیت را می‌توان ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان از قبیل افزایش بهره‌وری تولیدات یا خدمات و کاهش هزینه‌ها از روش بهتر و جدید دانست (Meredith & et al, 2002: 38).

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازمان‌های آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش است. نیاز به افراد خلاق و نوآور در آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دو چندان دارد چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند. به نظر شاتوک (Shatok, 1992)، آموزش و پرورش محل پژوهش و نوآوری است. کینگل (Kingle, 1995) نیز آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. بنابراین خلاقیت و نوآوری از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهمترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشد (Ghafouri & et al, 2009: 216). لذا، برای بهره‌گیری سازمان‌ها از خلاقیت، محققان می‌بایست متغیرهایی را که موجب تشویق و ترغیب خلاقیت می‌شوند، شناسایی نمایند تا مدیران بدانند که چگونه خلاقیت را در سازمان مورد حمایت قرار داده و آن را تقویت نمایند.

عوامل بسیاری با خلاقیت کارکنان مرتبط بوده و بر آن مؤثر می‌باشند که در تحقیق حاضر سعی گردیده است تا تأثیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مورد بررسی قرار گیرد. انسان‌هایی که در نظام‌های اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می‌کنند باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی دارند که در مجموع، فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهند. قوت یا ضعف فرهنگ هر نظام به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده‌های مزبور بستگی دارد. بی‌تردید، هر قدر فرهنگ نظام‌های اجتماعی نیرومندتر باشد، تغییر و تحول فرهنگی در آنها دشوارتر است. سازمان‌ها نیز به عنوان نظام‌هایی اجتماعی بر حسب اهداف و مأموریت‌شان، پیشینه پیدایی‌شان، فناوری، ساختار سازمانی و روش‌های اجرایی‌شان و به طور کلی عواملی از این دست فرهنگ‌های متفاوتی دارند (Alizadeh & et al, 2014: 76). فرهنگ سازمانی شیوه انجام امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند، به عبارتی فرهنگ سازمانی ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که هر سازمان را از دیگری متمایز می‌کند (Shojaei & Zouriar, 2005: 8). با نگاهی به سازمان‌های موفق به وجود عوامل کلیدی و مشترک بین آنها پی می‌بریم که زمینه‌ساز و شاید عامل اصلی موفقیت آنها بوده است. محققانی همچون ادگار شاین (Edgar Schein, 1992) ویلیامز و دابسون (Williams & Dobson, 2010) و پیترو و واترمن (Peters and Waterman, 1981) فرهنگ سازمانی را از عوامل موفقیت سازمان‌ها می‌دانند (Shine, 2009: 83). عامل دیگر مورد بررسی در این پژوهش عدالت سازمانی است. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی پی‌برده‌اند چنین توجه به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست چون ادعا شده که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند؛ از مباحث اساسی است (Hosseinzadeh & Naseri, 2007: 21). گرینبرگ (Greenberg, 1987) عدالت سازمانی را

بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار می‌داند. مهمترین جنبه‌های مطالعه شده در حوزه عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای است. عدالت توزیعی با ادراک انصاف از پیامدها سروکار دارد؛ یعنی شامل ارزیابی فرد از انصافی است که با توجه به داده‌ها و آورده‌های خود از پاداش‌های دریافتی ادراک می‌کند. عدالت رویه‌ای بر انصاف درک شده از فراگردهای تعیین نتایج اشاره دارد؛ از قبیل اینکه چگونه در سازمان در مورد پرداخت‌ها یا ارتقاها تصمیم گرفته می‌شود (Dehghanian & et al, 2013: 156). و عدالت مراوده‌ای بر ادراکات افراد از کیفیت رفتاری بین شخصی که در طول انجام رویه‌های سازمانی اتفاق می‌افتد تأکید دارد. بر این اساس که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها و هنگام قضاوت آنان درباره انصاف مهم و مؤثر است (Amirkhani & Poorezat, 2008: 23).

تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی دارای رابطه معناداری با خلاقیت است. لذا از آنجا که تفکر خلاق، می‌تواند تحت تأثیر عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی قرار گیرد، بررسی و تعیین نقش فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی و شاخص‌های آن بر خلاقیت کارکنان، از اهمیت بسزایی برخوردار است، زیرا سازمان با کسب اطلاعات کافی در این زمینه، می‌تواند سیاست‌ها و برنامه‌های خود را به گونه‌ای طراحی نماید که زمینه مناسبی به منظور بهبود و ارتقاء خلاقیت فراهم گردد. بنابراین با توجه به اهمیت خلاقیت و نقشی که فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی می‌تواند بر خلاقیت کارکنان بگذارد به نظر می‌رسد بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مهم و ضروری بوده است. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگویی برای خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

پیشینه پژوهش

در رابطه با خلاقیت، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی و ابعاد آنها تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد بشرح زیر اشاره می‌گردد:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت توسط کبرگ و چاسمیر (Koberg & chusmir, 1998) انجام شده است. آنها دریافتند بین فرهنگ بروکراتیک و خلاقیت افراد رابطه‌ای مثبت وجود دارد که احتمالاً به دلیل وجود فرهنگ‌های گوناگون در بخش‌ها و حتی گروه‌های کوچک کاری و همچنین تفاوت ساختاری موجود است که فرهنگ بروکراتیک بر آن حاکم است (Alizadeh & et al, 2014).

«عوامل مؤثر بر خلاقیت سازمانی» توسط آندریپولس (Andriopoulos, 2001) انجام شده است. وی معتقد است که پنج عامل سازمانی مهم که خلاقیت را در محیط سازمانی افزایش می‌دهد عبارتند از: (۱) جو سازمانی (۲) سبک رهبری (۳) فرهنگ سازمانی (۴) منابع و مهارت‌ها و (۵) ساختار و سیستم‌ها (نظام‌های) سازمانی. توافق جمعی وجود دارد که سبک رهبری مشارکتی و بروکراتیک منجر به خلاقیت می‌شود، در حالی که سبک رهبری استبدادی احتمالاً آن را تقلیل می‌کند.

«تأثیر مدل فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری» توسط مارتین و بلانچ (Martins & Blanche, 2003) انجام شده است. آنها کار خود را بر پایه نظریه سیستم‌های باز انجام دادند و به تشریح فرهنگ سازمانی در محیط باز و تأثیر آن بر خلاقیت و نوآوری پرداختند که در نهایت این نتایج حاصل شد: بین میزان ارزش‌ها و اعتقادات و خلاقیت و نوآوری ارتباط معنی‌دار منفی وجود دارد. بین رفتار گروهی و میزان ارزش‌ها و اعتقادات موجود در سازمان و همچنین بین رفتار گروهی و خلاقیت و نوآوری ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

نقش حیاتی خلاقیت در واحدهای آموزشی توسط جرمی (Jeremy, 2005) انجام شده است. او دریافت بین مدیریت مشارکتی و خلاقیت سازمانی، بین خلاقیت فردی و تغییر سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. عواملی از قبیل وجود محیط‌های دوستانه، آزادی در طرح ایده‌ها، وجود منابع پولی کافی، حمایت مدیریت سازمان یا بخش، ارائه بازخوردهای کوتاه‌مدت، کارمندیابی جدید، تشکیل گروه‌های کاری خلاق استفاده از گروه‌های مشاور و مشارکت کلیه بخش‌ها و واحدهای سازمانی به عنوان یک مجموعه را از جمله معیارهایی که موجب ارتقای سطح خلاقیت واحد آموزشی و در نهایت ارتقای کل سازمان می‌شود مدنظر قرار دادند.

فرهنگ سازمانی و اثربخشی: مطالعه ارزش‌ها، نگرش‌ها، و نتایج سازمانی توسط بریان (Brian & et al, 2009) انجام شده است. نتایج پژوهش این مطالعه نشان داد که تأکید سازمان بر محدوده فرهنگ گروه اثری مثبت بر اثربخشی سازمانی دارد و سازمان‌هایی با فرهنگ خوب و متعادل و قوی، در مقایسه با سازمان‌هایی با فرهنگ نامتعادل اثربخش‌ترند. ضمناً نگرش کارکنان نقش کمی در رابطه فرهنگ و اثربخشی سازمانی داشت.

بررسی روابط متقابل رفتار سازمانی شهروندی، عدالت سازمانی، استرس شغلی، و درگیری شغلی توسط آهارون و گیل (Aharon & Gil, 2014) انجام شده است. این مطالعه دو مدل قابل قبول در مورد روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. (۱) مدل اول یک رابطه مثبت بین (الف) عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، (ب) استرس و رفتار شهروندی سازمانی، و (ج) تعارض کار- خانواده و استرس را فرض می‌کند. این مدل برای اولین بار نشان می‌دهد که متغیر رفتار شهروندی سازمانی و استرس بین عدالت سازمانی و تعارض کار- خانواده واسطه‌گری می‌کند.

۲) مدل دوم یک رابطه مثبت بین (الف) عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، (ب) تعارض کار-خانواده و رفتار شهروندی سازمانی، و (ج) تعارض کار-خانواده و استرس را پیشنهاد می‌کند. مدل دوم به رفتار شهروندی سازمانی و تعارض کار-خانواده به عنوان میانجی بین عدالت سازمانی و استرس تمرکز دارد. در مجموع، یافته‌های تحقیق تا حدی هر دو مدل مفهومی را پشتیبانی کردند: در هر دو مدل، فرضیه اول و سوم، تأیید شد یعنی، اینکه ارتباط مثبت بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و بین تعارض کار-خانواده و استرس وجود دارد.

فرهنگ یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی در یک موسسه عمومی آموزش عالی در مالزی: یک مطالعه مقدماتی توسط نوراشکین (Norashikin & et al, 2016) انجام شده است. آنها بیان کردند وجود فرهنگ سازمانی یادگیری به عنوان عاملی برای رشد و توسعه سازمان ثابت شده است. نتایج آماری به دست آمده از ۴۰ نفر از دانشجویان رابطه مثبت معنی‌دار آماری بین متغیرها را نشان می‌دهد. یادگیری مداوم بالاترین ارتباط را با عملکرد سازمانی داشت در حالی که یادگیری مشارکتی و تیمی بیشترین ارتباط را با نوآوری سازمانی داشتند.

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلاقیت و نوآوری در سازمان (مطالعه موردی یک شرکت خودروسازی) توسط جبل عاملی و همکاران (Jabal Ameli & et al, 2009) انجام شده است. در این مقاله پنج عامل اصلی که بر توسعه یا کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان تأثیرگذار هستند شامل استراتژی، ساختار سازمانی، مکانیسم‌های پشتیبان، ارتباطات و رفتارها و ارزش‌هایی که خلاقیت و نوآوری در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند طی یک مطالعه موردی در خصوص یک شرکت خودروساز با طرح فرضیه‌هایی و آزمون آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت توسط احمدی و سترگ (Ahmadi & Setorg, 2009) انجام شده است. نتایج نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. خلاقیت سازمانی نیز با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد. فرهنگ و خلاقیت سازمانی قادر به پیش‌بینی اثربخشی سازمانی هستند. مدل پیشنهادی و مدل تایید شده کاملاً باهم برازنده‌اند و مدل ارائه‌شده به طور نسبی قادر به توجیه علی متغیرهای موجود می‌باشد.

تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی توسط احمدی و همکاران (Ahmadi & et al, 2011) انجام شده

است. نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقای خلاقیت کارکنان شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان توسط منصوری و رحیمی (Mansoori & Rahimi, 2012) انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش حاکی از عدم وجود تفاوت معناداری میان میانگین خلاقیت زنان و مردان شاغل می‌باشد. نتایج دیگر این پژوهش دلالت بر آن دارد که رابطه بین میزان خلاقیت کارکنان و سطح تحصیلات مثبت و معنادار است. همچنین ارتباط معناداری بین سابقه خدمت و میزان خلاقیت کارکنان وجود نداشت.

بررسی رابطه عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی) توسط محمد قلی‌زاده کرد احمد (Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, 2013) انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای بیشترین رابطه را با خلاقیت کارکنان دارد و عدالت تعاملی دوم و عدالت توزیعی سوم می‌باشد.

بررسی رابطه عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی شهرداری میان‌دوآب) توسط مقدم و محبوب‌خواه (Moghaddam & Mahboobkhah, 2013) انجام شده است. با توجه به تحلیل داده‌های فرضیه‌های مربوط به وضعیت عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه بین عدالت سازمانی با خلاقیت کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران توسط علیزاده و همکاران (Alizadeh & et al, 2014) انجام شده است. نتایج نشان داد در میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، قدرت فرهنگ سازمانی با ۳/۸۲ بیشترین میانگین و هماهنگی در گروه کاری با ۳/۱۵ کمترین میانگین را دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد و تنها بین مؤلفه قدرت فرهنگ سازمانی با خلاقیت معلمان و مدیران تربیت بدنی رابطه معناداری وجود ندارد.

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها توسط لطف‌الله‌زاده و فتاحی (Lotfollahzadeh & Fattahi, 2014) انجام شده است. در این مقاله ابتدا به بحث فرهنگ سازمانی و سپس به بررسی تأثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی از قبیل ابهام‌پذیری، چالش‌پذیری، ریسک‌پذیری، سیستم ارتباطات، آزادی بر خلاقیت پرداخته شده که نتایج حاصل از تحقیق بیانگر تأثیر مستقیم، ابهام‌پذیری، چالش‌پذیری، ریسک‌پذیری، سیستم ارتباطات و آزادی بر خلاقیت و نوآوری می‌باشد.

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شیراز توسط سیدی و همکاران (Seyyedi & et al, 2014) انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد ریسک‌پذیری، فردگرایی و مردسالاری قدرت پیش‌بینی خلاقیت مدیران را دارا می‌باشد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد ریسک‌پذیری و مردسالاری قدرت پیش‌بینی خلاقیت مدیران را دارا می‌باشد.

بررسی میزان رابطه بین حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان توسط عالمیان و همکاران (Alamian & et al, 2015) انجام شده است. نتایج حاصل از آزمون خی دو و رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

لذا با توجه به پیشینه و ادبیات تحقیق به نظر می‌رسد که بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود داشته باشد بر این اساس پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر تأثیری دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی:

۱. فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

۲. عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی:

۱-۱. فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

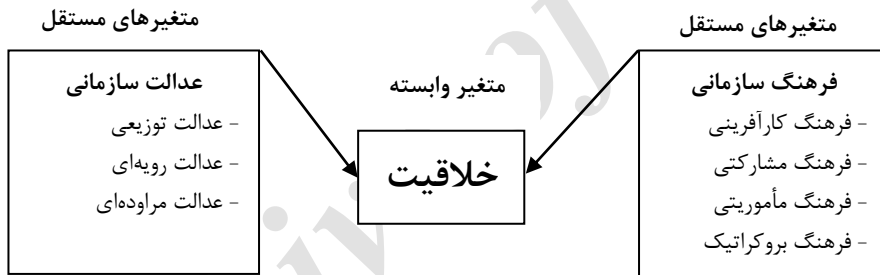
۱-۲. فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

۱-۳. فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

۱-۴. فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

- ۱-۲. عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.
- ۲-۲. عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.
- ۳-۲. عدالت مرادده‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان دوره‌های اول و دوم ابتدایی و متوسطه آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر می‌باشد. که بر اساس اطلاعات دریافت شده از اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر، تعداد آنها ۵۵۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر، با استفاده از روش نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای و با محاسبه از طریق فرمول کوکران برابر با ۲۲۶ نفر در نظر گرفته شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق حاضر، از پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته سؤال است. دسته اول به منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات فردی نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات و سنوات خدمت تدوین شده است؛ و دسته دوم که خود

شامل سه بخش است. بخش اول شامل سؤالات مربوط به خلاقیت سازمانی است. برای این منظور از پرسشنامه خلاقیت سازمانی بر اساس نظریه رندسیپ (Randsepp, 1979) استفاده شد. این پرسشنامه توسط رندسیپ ابداع و در سال ۱۹۷۹ در مجله کارکنان به چاپ رسیده است. ایوان سویچ و ماتسون در کتاب مدیریت و رفتار سازمانی در فصل «تصمیم‌گیری» پرسشنامه خلاقیت رندسیپ را به عنوان ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت عنوان کرده‌اند (Ivancevich & Mattson, 1979). این پرسشنامه در مجموع دارای ۵۰ سوال است. و در پژوهش علیزاده و همکاران (Alizadeh & et al, 2014) پایایی آن برابر ۰/۸۵ و در پژوهش احمدی و همکاران (Ahmadi & et al, 2011) برابر با ۰/۹۱ گزارش شده است. بخش دوم شامل سؤالات مربوط به فرهنگ سازمانی بر اساس نظریه دفت (Daft, 2001) است و در مجموع دارای ۲۹ سؤال است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش نکویی مقدم و همکاران (Nekuee Moghaddam & et a, 2012) مورد تایید قرار گرفته است. بخش سوم شامل سؤالات مربوط به عدالت سازمانی مبتنی بر نظریه گرینبرگ است که در مجموع شامل ۲۰ سؤال است. در پژوهش دهقانیان و همکاران (Dehghanian & et al, 2013) پایایی پرسشنامه از طریق روش دو نیمه‌سازی به دست آمد که با توجه به خروجی آزمون آلفای کرونباخ قابلیت اعتماد این پژوهش برابر با ۰/۹۵ شده است. هر سه پرسشنامه در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده‌اند. از آنجایی که پرسشنامه‌های مذکور بارها در مطالعات گوناگون مورد استفاده قرار گرفته‌اند، روایی پرسشنامه‌ها تأیید می‌گردد. و در پژوهش حاضر نیز روایی پرسشنامه‌ها به روش روایی صوری به دلیل استفاده از نظرات اساتید تأیید گردیده است از طرف دیگر، جهت محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر، از آزمون آلفای کرونباخ با نرخ ۰/۱ از نرم‌افزار spss استفاده شده است و نتایج مطابق جدول ۱ به دست آمد.

جدول ۱- آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
خلاقیت	۵۰	۰/۸۹۰
فرهنگ کارآفرینی	۶	۰/۸۴۷
فرهنگ مشارکتی	۱۰	۰/۸۸۶
فرهنگ مأموریتی	۶	۰/۸۶۰
فرهنگ بروکراتیک	۷	۰/۷۹۱
فرهنگ سازمانی	۲۹	۰/۹۳۱
عدالت توزیعی	۴	۰/۷۷۱

۰/۸۳۳	۷	عدالت رویه‌ای
۰/۹۲۸	۹	عدالت مرادده‌ای
۰/۹۳۸	۲۰	عدالت سازمانی

یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردیده است، که در بخش آمار توصیفی از روش‌های محاسبه درصد و فراوانی استفاده گردیده است. و همچنین در قسمت آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف از ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS و برای ارائه الگویی برای خلاقیت از نرم‌افزار Amos استفاده گردیده است.

بر اساس اطلاعات بدست آمده، ۸۱ نفر از پاسخگویان (۳۵/۸ درصد نمونه آماری) را مرد و ۱۴۵ نفر از پاسخگویان (۶۲/۲ درصد نمونه آماری) را زن تشکیل داده است. ۳۲ نفر از پاسخگویان (۱۴/۲ درصد نمونه آماری) را مجرد و ۱۹۴ نفر از پاسخگویان (۸۵/۸ درصد نمونه آماری) را متأهل تشکیل داده است. ۲۷ نفر از پاسخگویان بین ۳۱-۳۵ سال (۱۱/۹ درصد نمونه آماری)، ۱۴۶ نفر از پاسخگویان بین ۳۶-۴۰ سال (۶۴/۶ درصد نمونه آماری)، ۵۳ نفر از پاسخگویان بین ۴۱-۴۵ سال (۲۳/۵ درصد نمونه آماری) قرار دارند. ۳ نفر از پاسخگویان (۱/۳ درصد نمونه آماری) دیپلم، ۲۲ نفر از پاسخگویان (۹/۷ درصد نمونه آماری) فوق دیپلم، ۱۷۹ نفر از پاسخگویان (۷۹/۲ درصد نمونه آماری) لیسانس و ۲۲ نفر از پاسخگویان (۹/۷ درصد نمونه آماری) فوق لیسانس و بالاتر هستند. ۴ نفر از پاسخگویان (۱/۸ درصد نمونه آماری) کمتر از ۵ سال، ۱۳ نفر از پاسخگویان (۵/۸ درصد نمونه آماری) ۵ تا ۱۰ سال، ۳۲ نفر از پاسخگویان (۱۴/۲ درصد نمونه آماری) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۲ نفر از پاسخگویان (۱۸/۶ درصد نمونه آماری) ۱۶ تا ۲۰ سال، ۸۹ نفر از پاسخگویان (۳۹/۴ درصد نمونه آماری) ۲۱ تا ۲۵ سال و ۴۶ نفر از پاسخگویان (۲۰/۴ درصد نمونه آماری) بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دارند.

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، به کمک ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق در جدول ۲ پرداخته می‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
فرهنگ سازمانی کارآفرینی و خلاقیت	۰/۶۸۹	۰/۰۰۱	۲۲۶
فرهنگ سازمانی مشارکتی و خلاقیت	۰/۶۷۸	۰/۰۰۱	۲۲۶
فرهنگ سازمانی مأموریتی و خلاقیت	۰/۵۸۷	۰/۰۰۱	۲۲۶
فرهنگ سازمانی بروکراتیک و خلاقیت	۰/۳۸۱	۰/۰۰۱	۲۲۶
فرهنگ سازمانی و خلاقیت	۰/۷۵۹	۰/۰۰۱	۲۲۶
عدالت توزیعی و خلاقیت	۰/۳۴۷	۰/۰۰۱	۲۲۶
عدالت رویه‌ای و خلاقیت	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱	۲۲۶
عدالت مروده‌ای و خلاقیت	۰/۳۳۳	۰/۰۰۱	۲۲۶
عدالت سازمانی و خلاقیت	۰/۴۸۲	۰/۰۰۱	۲۲۶

آزمون فرضیه فرعی ۱-۱. فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۱-۱ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R			
۰/۴۵۵۷۵	۰/۴۷۲	۰/۴۷۴	۰/۶۸۹			
معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۰/۹۵	۲۰۱/۹۲۱	۴۱/۹۴۰	۴۱/۹۴۰	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:			۰/۲۰۸	۴۶/۵۲۶	۲۲۴	باقیمانده
تأیید فرضیه H_1			-----	۸۸/۴۶۷	۲۲۵	کل

جدول ۴- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۱-۱ مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد		t	معنی داری	
	نشده	شده			
	B	خطای معیار	بتا		
۱	مقدار ثابت	۰/۱۰۸	۰/۴۶۱	۱۳	۰/۰۱
	کارآفرینی	۰/۰۴۲	۰/۵۹۵	۱۴	۰/۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر ۰/۴۷۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۴۷/۴ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در فرهنگ سازمانی کارآفرینی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی کارآفرینی با ضریب بتای (۰/۶۸۹) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است

آزمون فرضیه فرعی ۱-۲. فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۵ و ۶ ارائه شده است.

جدول ۵- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۱-۲ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی

R	ضریب تشخیص		F	سطح معنی‌داری
	خطای استاندارد	تشخیص شده		
۰/۴۶۲۱۱	۰/۴۵۷	۰/۴۵۹	۰/۶۷۸	۰/۰۱
سطح اطمینان	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات

رگرسیون	۱	۴۰/۶۳۳	۴۰/۶۳۳	۰/۹۵	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۲۴	۴۷/۸۳۴	۰/۲۱۴	۱۹۰/۲۷۸	نتیجه آزمون:
کل	۲۲۵	۸۸/۴۶۷	-----		تأیید فرضیه H_1

جدول ۶- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۱-۲ مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری
	خطای معیار B	بتا		
مقدار ثابت	۱/۲۲۸	۰/۱۲۷	۹/۶۳۸	۰/۰۰۱
۱ مشارکتی	۰/۵۸۱	۰/۰۴۲	۰/۶۷۸	۱۳/۷۹۴

جدول ۵ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۴۵۹ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۴۵/۹ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در فرهنگ سازمانی مشارکتی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی مشارکتی با ضریب بتای (۰/۶۷۸) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۳. فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۷ و ۸ ارائه شده است.

جدول ۷- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۱-۳ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R
۰/۵۰۸۷۷	۰/۳۴۲	۰/۳۴۵	۰/۵۸۷
معنی‌داری سطح	F	میانگین مجموع مربعات	درجه منبع

تغییرات	آزادی	مربعات	اطمینان
رگرسیون	۱	۳۰/۴۸۴	۰/۹۵
باقیمانده	۲۲۴	۵۷/۹۸۳	نتیجه آزمون:
کل	۲۲۵	۸۸/۴۶۷	تأیید فرضیه H ₁

جدول ۸- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۱-۳ مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری	
	خطای معیار B	بتا			
۱	مقدار ثابت	۱/۳۰۲	۰/۱۵۴	۸/۴۵۷	۰/۰۰۱
	مأموریتی	۰/۵۱۷	۰/۰۴۸	۰/۵۸۷	۱۰/۸۵۲

جدول ۷ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۳۴۵ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۳۴/۵ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در فرهنگ سازمانی مأموریتی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی مأموریتی با ضریب بتای (۰/۵۸۷) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۴. فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۹ و ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۹- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۱-۴ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی

R	ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده	خطای استاندارد
۰/۳۸۱	۰/۱۳۷	۰/۱۳۴	۰/۵۱۱۷۱

معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۰/۹۵		۲۹/۸۱۲	۲۹/۸۱۲	۱	رگرسیون
	نتیجه آزمون:	۱۱۳/۸۵۴	۰/۲۶۲	۵۸/۶۵۴	۲۲۴	باقیمانده
	تأیید فرضیه H ₁		-----	۸۸/۴۶۷	۲۲۵	کل

جدول ۱۰- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۱-۴ مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری
	خطای معیار B	بتا		
۱	۰/۹۵۳	۰/۱۸۹	۵/۰۵۰	۰/۰۰۱
	۰/۵۷۷	۰/۰۵۴	۰/۳۸۱	۱۰/۶۷۰

جدول ۹ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۱۳۷ می‌باشد. می‌توان بیان نمود ه ۱۳/۷ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در فرهنگ سازمانی بروکراتیک تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۱۰ نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک با ضریب بتای (۰/۳۸۱) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه اصلی ۱. فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۱۱ و ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۱- تحلیل واریانس فرضیه اصلی ۱ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R		
۰/۴۰۹۴۱		۰/۵۷۴	۰/۵۷۶	۰/۷۵۹		
معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۰۱	۰/۹۵	۳۰۳/۸۰۴	۵۰/۹۲۱	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون:		۳۰۳/۸۰۴	۰/۱۶۸	۳۷/۵۴۵	۲۲۴	باقیمانده
تأیید فرضیه H_1		-----	-----	۸۸/۴۶۷	۲۲۵	کل

جدول ۱۲- ضرایب پارامتر فرضیه اصلی ۱ مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری
	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده		
	B	بتا		
۱	مقدار ثابت	۰/۱۴۲	۳/۵۱۸	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی	۰/۰۴۷	۱۷/۴۳۰	۰/۰۰۱

جدول ۱۱ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۵۷۶ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۵۷/۶ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در فرهنگ سازمانی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۱۲ نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی با ضریب بتای (۰/۷۵۹) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

پس از بررسی فرضیه‌های فرعی مربوط به فرهنگ سازمانی، حال به تأثیر همزمان متغیرهای ابعاد فرهنگ سازمانی بر متغیر خلاقیت کارکنان به کمک رگرسیون خطی چندگانه و به روش (Enter) می‌پردازیم.

جدول ۱۳- ضرایب^a

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی داری
	B	خطای معیار	بتا	t	
مقدار ثابت	۰/۵۸۰	۰/۱۵۲	-	۳/۸۰۳	۰/۰۰۱
کارآفرینی	۰/۳۳۲	۰/۰۵۴	۰/۳۸۵	۶/۱۴۶	۰/۰۰۱
مشارکتی	۰/۱۸۱	۰/۰۶۰	۰/۲۱۱	۳/۰۲۰	۰/۰۰۳
مأموریتی	۰/۱۹۰	۰/۰۶۴	۰/۱۹۱	۲/۹۷۶	۰/۰۰۳
بروکراتیک	۰/۱۱۰	۰/۰۵۹	۰/۱۲۵	۱/۸۷۲	۰/۰۶۲

جدول ۱۳ نشان می‌دهد که در یک تأثیر همزمان متغیر فرهنگ سازمانی کارآفرینی با ضریب بتای (۰/۳۸۵) و سپس متغیر فرهنگ سازمانی مشارکتی با ضریب بتای (۰/۲۱۱) و پس از آن متغیر فرهنگ سازمانی مأموریتی با ضریب بتای (۰/۱۹۱) در میان ابعاد فرهنگ سازمانی بر خلاقیت کارکنان به ترتیب بیشترین تأثیر را دارند. این در حالی است که بعد فرهنگ سازمانی بروکراتیک در این معادله معناداری خود را از دست می‌دهد.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۲. عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۱۴ و ۱۵ ارائه شده است.

جدول ۱۴- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۱-۲ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R^2)	R
۰/۵۸۹۳۴		۰/۱۱۷		۰/۱۲۱	۰/۳۴۷
سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۹۵	۳۰/۷۰۹	۱۰/۶۶۶	۱۰/۶۶۶	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۰/۳۴۷	۷۷/۸۰۱	۲۲۴	باقیمانده
تأیید فرضیه H_1		-----	۸۸/۴۶۷	۲۲۵	کل

جدول ۱۵- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۲-۱ مربوط به تأثیر عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معنی داری
	B	خطای معیار	بتا	t	
۱ مقدار ثابت	۲/۱۹۰	۰/۱۴۰		۱۵/۶۷۶	۰/۰۰۱
۱ توزیعی	۰/۲۳۶	۰/۰۴۳	۰/۳۴۷	۵/۵۴۲	۰/۰۰۱

جدول ۱۴ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۱۲۱ می‌باشد، می‌توان بیان نمود که ۱۲/۱ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در عدالت توزیعی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۱۵ نشان می‌دهد که متغیر عدالت توزیعی با ضریب بتای (۰/۳۴۷) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه فرعی ۲-۲، عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۱۶ و ۱۷ ارائه شده است.

جدول ۱۶- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۲-۲ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R^2)	R	
۰/۵۵۳۷۴		۰/۲۲۰		۰/۲۲۴	۰/۴۷۳	
معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۰/۹۵		۱۹/۷۸۲	۱۹/۷۸۲	۱	رگرسیون
	نتیجه آزمون:	۳۰۶۴/۵۱۴	۰/۳۰۷	۶۸/۶۸۵	۲۲۴	باقیمانده
	تأیید فرضیه H_1		-----	۸۸/۴۶۷	۲۲۵	کل

جدول ۱۷- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۲-۲ مربوط به تأثیر عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری
	B	خطای معیار		
۱	مقدار ثابت	۰/۱۶۸	۹/۵۶۹	۰/۰۰۱
	رویه‌ای	۰/۰۴۸	۰/۴۷۳	۸/۰۳۲

جدول ۱۶ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۲۲۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۲۲/۴ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در عدالت رویه‌ای تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۱۷ نشان می‌دهد که متغیر عدالت رویه‌ای با ضریب بتای (۰/۴۷۳) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه فرعی ۲-۳. عدالت مروده‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۱۸ و ۱۹ ارائه شده است.

جدول ۱۸- تحلیل واریانس فرضیه فرعی ۲-۳ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر عدالت مروده‌ای بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R
۰/۵۹۲۶۷		۰/۱۰۷	۰/۱۱۱	۰/۳۳۳
معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات
۰/۰۰۱	۰/۹۵	۲۷/۸۶۱	۹/۷۸۶	۹/۷۸۶
نتیجه آزمون:			۲۲۴	۷۸/۶۸۱
			۰/۳۵۱	۲۲۴

کل	۲۲۵	۸۸/۴۶۷	-----	تأیید فرضیه H_1
----	-----	--------	-------	-------------------

جدول ۱۹- ضرایب پارامتر فرضیه فرعی ۲-۳ مربوط به تأثیر عدالت مراوده‌ای بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری	
	خطای معیار	ضرایب استاندارد نشده			
۱	مقدار ثابت	۲/۰۲۶	۰/۱۷۶	۱۱/۴۸۳	۰/۰۰۱
	مراوده‌ای	۰/۲۴۷	۰/۰۴۷	۰/۳۳۳	۵/۲۷۸

جدول ۱۸ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۱۱۱ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۱/۱ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در عدالت مراوده‌ای تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۱۹ نشان می‌دهد که متغیر عدالت مراوده‌ای با ضریب بتای (۰/۳۳۳) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم عدالت مراوده‌ای بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

آزمون فرضیه اصلی ۲. عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر مؤثر است. نتایج حاصل در جدول ۲۰ و ۲۱ ارائه شده است.

جدول ۲۰- تحلیل واریانس فرضیه اصلی ۲ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R
۰/۵۵۰۷۶	۰/۲۲۹	۰/۲۳۲	۰/۴۸۲
سطح معنی‌داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی
۰/۰۰۱	۶۷/۶۴۷	۲۰/۵۲۰	۱
۰/۹۵		۲۰/۵۲۰	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۰/۳۰۳	باقیمانده
		۶۷/۹۴۷	۲۲۴

کل	۲۲۵	۸۸/۴۶۷	-----	تأیید فرضیه H_1
----	-----	--------	-------	-------------------

جدول ۲۱- ضرایب پارامتر فرضیه اصلی ۲ مربوط به تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		t	معنی داری
	B	خطای معیار	بتا			
۱	مقدار ثابت	۱/۳۸۹	۰/۱۹۱		۷/۲۵۸	۰/۰۰۱
	عدالت سازمانی	۰/۴۵۱	۰/۰۵۵	۰/۴۸۲	۸/۲۲۵	۰/۰۰۱

جدول ۲۰ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۲۳۲ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۲۳/۲ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی در بین کارکنان، توسط تغییرات در عدالت سازمانی تبیین می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از جدول ۲۱ نشان می‌دهد که متغیر عدالت سازمانی با ضریب بتای (۰/۴۸۲) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر است.

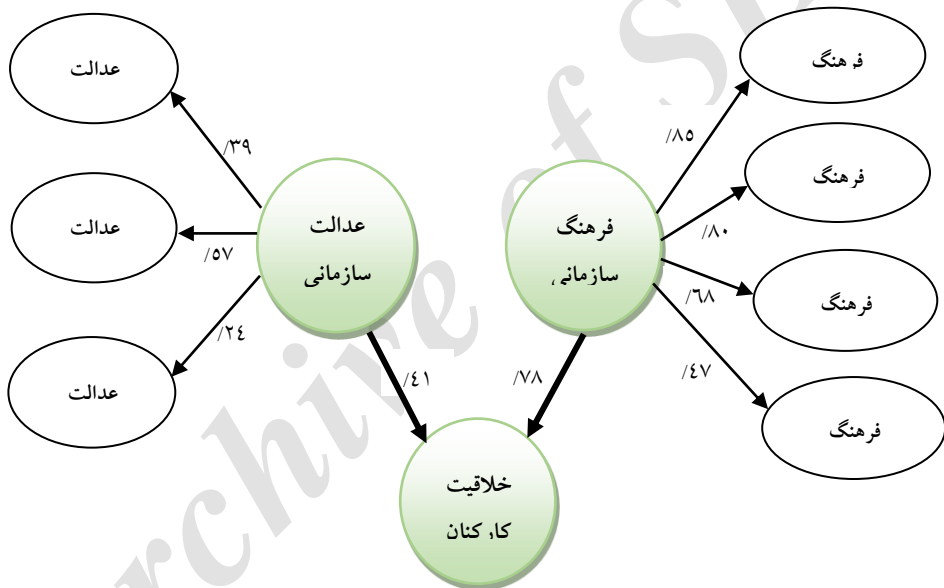
پس از بررسی فرضیه‌های فرعی مربوط به عدالت سازمانی، حال به تأثیر همزمان متغیرهای ابعاد عدالت سازمانی بر متغیر خلاقیت کارکنان به کمک رگرسیون خطی چندگانه و به روش (Enter) می‌پردازیم.

جدول ۲۲- ضرایب^a

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		t	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا			
۱	مقدار ثابت	۱/۴۴۲	۰/۱۸۹	-	۷/۶۳۷	۰/۰۰۱
	توزیعی	۰/۱۳۰	۰/۰۴۳	۰/۱۹۱	۳/۰۴۰	۰/۰۰۳
	رویه‌ای	۰/۴۰۶	۰/۰۸۹	۰/۵۰۳	۴/۵۷۸	۰/۰۰۱
	مراوده‌ای	۰/۰۸۷	۰/۰۷۷	۰/۱۱۸	۱/۱۲۹	۰/۰۰۴

جدول ۲۲ نشان می‌دهد که در یک تأثیر همزمان متغیر عدالت رویه‌ای با ضریب بتای (۰/۵۰۳) و سپس متغیر عدالت توزیعی با ضریب بتای (۰/۱۹۱) و پس از آن متغیر عدالت مرادده‌ای با ضریب بتای (۰/۱۱۸) در میان ابعاد عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان به ترتیب بیشترین تأثیر را دارند.

برای آزمون مدل کلی تحقیق از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شده است. به منظور تأیید ساختار عاملی بدست آمده و آزمون قدرت و معناداری سهم هر یک از متغیرها در مقیاس خلاقیت سازمانی بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی، تحلیل عاملی تاییدی انجام گرفت که در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲- تحلیل عاملی تاییدی برای خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی

جدول ۲۳- شاخص‌های برازش مدل‌های معادله ساختاری

شاخصها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
مدل ساختاری	۰/۰۰۰	۳/۰۵۳	۰/۹۱۷	۰/۹۰۰	۰/۹۲۰	۰/۰۵۲

مقادیر شاخص‌های برازش، برازش خوب مدل را نشان می‌دهد. و مشخص گردید که در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین متغیرهای پنهان و آشکار معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش ارائه الگویی برای خلاقیت بر اساس فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر بود. در این بخش با استناد به نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها به بحث و بررسی پیرامون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱-۱، تأثیر فرهنگ سازمانی کارآفرینی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی کارآفرینی ۰/۶۸۹ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر افزایش خواهد یافت. نتایج تجزیه و تحلیل این فرضیه با نتایج تحقیقات شیخ علیزاده هریس (Sheikh Alizadeh Hennis, 2006)، قهرمان تبریزی (Ghahrman Tabrizi, 2005) منطبق است. از آنجا که کارکنان مورد مطالعه از جمله کارکنان دانشی با قابلیت بالا و تحصیلات عالی می‌باشند، لذا فراهم نمودن شرایط فرهنگ سازمانی کارآفرینی با خلق و خوی این کارکنان سازگارتر است، چرا که بر اساس دیدگاه مک گریگور این کارکنان را می‌توان در گروه Y طبقه‌بندی نمود. که با ایجاد شرایط منعطف می‌توانند توانایی‌های بالقوه خود را به فعل درآورده و در سازمان ایجاد تحول نمایند. این نوع فرهنگ بیشترین تأثیر را بر خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش عجبشیر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱-۲، تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی مشارکتی ۰/۶۷۸ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجبشیر افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش توجه به سطح بالای بلوغ کارکنان مورد مطالعه و یافته‌های میدانی محقق در خصوص جامعه آماری مورد آندریپولس (Andriopoulos, 2001)، مارتین و بلانچ (Martins & Blanche, 2003)، جرمی (Jeremy, 2005)، شیخ علیزاده هریس (Sheikh Alizadeh Hennis, 2006) و قهرمان تبریزی (Ghahrman Tabrizi, 2005) همسو می‌باشد. با مطالعه، از آنجا که اکثر کارکنان اداره آموزش و پرورش با مدارک تحصیلی کارشناسی و بالاتر تشکیل می‌دهند و این کارکنان دانشی به واسطه تحصیلات بالا و تجربه و تخصص خاصی که دارند، فراهم نمودن شرایط مشارکت آنها در سازمان و امور مرتبط با کار و خود آنها موجب افزایش خلاقیت و نوآوری آنها در سازمان را فراهم می‌آورد. این نوع فرهنگ پس از فرهنگ کارآفرینی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش عجبشیر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱-۳، تأثیر فرهنگ سازمانی مأموریتی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی مأموریتی ۰/۵۸۷ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. نتایج تجزیه و تحلیل این فرضیه با نتایج تحقیقات شیخ علیزاده هریس (Sheikh Alizadeh Hennis, 2006) و قهرمان تبریزی (Ghahrman Tabrizi, 2005) منطبق است.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱-۴، تأثیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی بروکراتیک ۰/۵۸۱ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش کبرگ و چاسمیر (Koberg & chusmir, 1998)، شیخ علیزاده هریس (Sheikh Alizadeh Hennis, 2006) و قهرمان تبریزی (Ghahrman Tabrizi, 2005) همسو و با نتایج پژوهش آندریپولس (Andriopoulos, 2001) و مارتین و بلانچ (Martins & Blanche, 2003) مخالف می‌باشد. اگر چه نتایج تجزیه و تحلیل این فرضیه نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و خلاقیت و نوآوری رابطه مثبتی وجود دارد، ولی با عنایت به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه این نوع فرهنگ در کنار سایر فرهنگ‌های سازمانی ذکر شده هیچگونه رابطه معنی‌داری با خلاقیت کارکنان ندارد، یعنی هر چقدر ما فرهنگ سازمانی را به فرهنگی ساختاری و رسمی نزدیک نماییم از تأثیر آن بر خلاقیت و نوآوری کاسته می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۱، تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی ۰/۷۵۹ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش احمدی و سترگ (Ahmadi & Setorg, 2009)، جبل عاملی و همکاران (Jabal Ameli & et al, 2009) و منصوری و رحیمی (Mansoori & Rahimi, 2012) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی می‌توان گفت که سازمانها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که فرهنگ سازمانی بروکراتیک به عنوان (متغیر مستقل) برای خلاقیت (متغیر وابسته) نقش پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری ندارد و در معادله رگرسیون خطی تحقیق وارد نمی‌گردد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که به ترتیب

بیشترین تأثیر متغیرهای پیش‌بین برای خلاقیت شامل فرهنگ سازمانی کارآفرینی، فرهنگ سازمانی مشارکتی و فرهنگ سازمانی مأموریتی می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱-۲، تأثیر عدالت توزیعی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در عدالت توزیعی ۰/۳۴۱ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی می‌توان گفت در صورتی که سطح حقوقی منصفانه و عادلانه برای معلمان طوری که رضایت آنان جلب گردد؛ فراهم شده و برنامه‌ریزی‌های دقیق در مدارس طوری که شیفت و ساعات کاری و مسئولیت‌های واگذار شده به معلمان منصفانه و عادلانه باشد؛ تدوین شود می‌توان انتظار داشت که خلاقیت سازمانی معلمان نیز بیشتر شود. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش محمد قلی‌زاده کرد احمد (Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, 2013) و مقدم و محبوب‌خواه (Moghaddam & Mahboobkhah, 2013) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۲-۲، تأثیر عدالت رویه‌ای بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در عدالت رویه‌ای ۰/۴۷۳ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی می‌توان گفت در صورتی که معلمان از عادلانه و منصفانه بودن تصمیمات اخذ شده از سوی مدیران با شرکت دادن آنان در تصمیم‌گیری اطمینان یابند همچنین استاندارد و ضوابط خاصی برای ارتقای کارکنان در مسیر کاری تدوین شود می‌توان به افزایش زمینه خلاقیت سازمانی کارکنان امیدوار بود. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش محمد قلی‌زاده کرد احمد (Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, 2013) و مقدم و محبوب‌خواه (Moghaddam & Mahboobkhah, 2013) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۲-۳، تأثیر عدالت مراوده‌ای بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در عدالت مراوده‌ای ۰/۳۳۳ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی می‌توان گفت در صورتی که مدیران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل معلمان با ادب و احترام و بدون تبعیض برخورد کنند و توضیحات شفاف و واضح از سوی مدیر در رابطه با تصمیمات اخذ شده در زمینه کاری و شغلی معلمان و تبیین پیامدهای تصمیمات اخذ شده ارائه گردد زمینه‌های لازم جهت بهبود روابط بین معلمان و مدیران و کارکنان به وجود می‌آید که این امر در افزایش خلاقیت سازمانی کارکنان مثر ثمر واقع می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش محمد

قلی‌زاده کرد احمد (Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, 2013) و مقدم و محبوب‌خواه (Moghaddam & Mahboobkhah, 2013) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۲، تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد در عدالت سازمانی ۰/۴۸۲ خلاقیت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش محمد قلی‌زاده کرد احمد (Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, 2013) و مقدم و محبوب‌خواه (Moghaddam & Mahboobkhah, 2013) همسو می‌باشد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که به ترتیب بیشترین تأثیر متغیرهای پیش‌بین برای خلاقیت شامل عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مرادده‌ای می‌باشد. در راستای نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. تقویت روحیه مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها و فرهنگ مشارکتی و استفاده از افکار و نظرات آنها در حل مسائل و مشکلات سازمان از طریق تشکیل تیم‌های کاری؛
۲. فراهم کردن شرایط و امکانات تماس مستقیم و بدون واسطه با مسئولان مستقیم و غیرمستقیم و رده‌های بالاتر از طریق تقویت فرهنگ پذیرش نظام انتقادات و پیشنهادات؛
۳. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که نشان داد فرهنگ سازمانی بروکراتیک کمترین تأثیر را بر خلاقیت معلمان دارد لذا پیشنهاد می‌شود زمینه‌سازی لازم جهت سست نمودن پایه‌های فرهنگ دیوان‌سالاری و بوروکراتیک و تلاش جهت استقرار فرهنگ کارآفرینی و مشارکتی و مأموریتی که بتواند در برابر تغییرات به سرعت از خود واکنش نشان داده و شرایط درخواست مشارکت کارکنان در امور، توجه به نیازهای کارکنان، انطباق خود با محیط در حال تغییر و دادن آزادی عمل به کارکنان برای ابتکار عمل را افزایش دهد.
۴. برگزاری دوره‌های آموزشی آشنایی با مفاهیمی چون عدالت سازمانی برای مدیران؛
۵. با توجه به این که تحقیق حاضر، در آموزش و پرورش شهرستان عجب‌شیر انجام شده است، پیشنهاد می‌گردد، محققان بعدی چنین بررسی را در آموزش و پرورش شهرستان‌های دیگر انجام دهند، تا با مقایسه نتایج حاصل از تحقیقات مختلف در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در بکارگیری نتایج، حاصل گردد.

References

- Aharon, T., Gil, S. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, pp.35-42.
- Ahmadi, E., Setorg, T. (2009). The Relationship between Organizational Culture and Creativity and Organizational Effectiveness in Middle Schools in Marvdasht. *Leadership and Educational Management*, (10), pp. 33-54. [in Persian]
- Ahmadi, S. A. A., Mobaraki, H., Darai, M. R., Salamzadeh, Y. (2011). Analysis of the relationship between organizational culture and creativity of the staff of the Ministry of Health and Medical Education. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, 13(4), PP. 28-34. [in Persian]
- Alamian, Z., Yadegari, Z., Nazem, Fattah., Karimzadeh, S. (2015). The Study of the Relationship Between Creative Problem Solving in Organizational Culture and Productivity of Education Managers in Lorestan Province. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 4(4), pp. 143-162. [in Persian]
- Alizadeh, S. M., Faraghani Ozroudi, M. B., Tabaeeyan, S. A. (2014). Relationship between Organizational Culture and Creativity of Managers and Physical Education Teachers of Mazandaran Province. *Sports Management Studies*, (24), pp. 75-88. [in Persian]
- Amirkhani, T., Poorezat, A. A. (2008). A reflection on the possibility of developing social capital in the light of organizational justice in government organizations. *Journal of Public Administration*, 1(1), pp. 19-32. [in Persian]
- Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organizational creativity: A literature review. *Journal of management decision*, 39(10), pp. 834-840.
- Brian, T., Gregory, S. G., Harris, A. A., Armenakis, C., Shook, L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), pp.673-9.
- Daft R. A. (2004). *Organization Theory and Design*, Translation by Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Arabi. Tehran: Cultural Research Center, Fourth Edition.
- Dehghanian, H., Sabour, E., Hojjati, A. (2013). The Relationship between Organizational Justice Ratio and Organizational Commitment in an Insurance Company. *Insurance Research Journal*, 28(2), pp. 153-180. [in Persian]
- Ghafouri, F., Ashraf Ganjoie, F., Dehghan, A., Hosseini, S. M. (2009). The Relationship Between Leadership Style and the Creativity of Physical Education Teachers. *Sports Management*, (2), pp. 215-234. [in Persian]
- Ghahrman Tabrizi, K. (2005). The relationship between organizational culture and leadership style with the creativity of faculty members in physical education groups in Iran, Ph.D, Tarbiat Moalem University of Tehran. [in Persian]
- Hosseinzadeh, A., Naseri, M. (2007). Organizational justice. *Tadbir*, 18(190), pp. 18-23. [in Persian]
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. (1979). *Organizational Behaviour and Management*. 2nd edn, Richard Irwin, Homewood.
- Jabal Ameli, S., Golestan Hashemi, S. M., Ebrahimzadeh, R. (2009). Investigating the Effect of Organizational Culture on the Process of Creativity and Innovation in the Organization (Case Study of a Automotive Company). The 2nd National Conference on Creativity,

TRIZ, and Engineering and Management of Innovation in Iran, Tehran: Institute of Critical Sciences and Innovation of Iran. [in Persian]

- Jeremy, P. W. (2005). The vital role of creativity in academic departments. *BJU International*, 96(3), pp. 254-56.
- Lotfollahzadeh, S., Fattahi, R. (2014). The Investigating the Relationship between Organizational Culture on Creativity and Innovation in Organizations. The First International Conference on Economics, Management, Accounting and Social Sciences. Rasht: Anzali Free University Entrepreneurship Company. [in Persian]
- Mansoori, H., Rahimi, F. (2012). Investigating the Effect of Organizational Culture on Promoting the Creativity of Employees of Hormozgan Power Distribution Company. 17th National Power Distribution Network Conference. Tehran: Iran Electrical and Electronics Engineers Association. [in Persian]
- Martins, E. C., Blanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), pp. 64-74.
- Meredith, J., Nelson, R., Nek, P. (2002). *Entrepreneurship*; (Translation by Mohammad Sadegh Beniyan). Tehran: International Labor Office, Labor and Social Security Institute. [in Persian]
- Moghaddam, M., Mahboobkhah, F. (2013). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Staff Creativity (Case Study of Miandoab Municipality). International Management Conference, Challenges and Solutions. [in Persian]
- Mohammad Gholizadeh Kurd Ahmad, M. (2013). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Creativity (Case Study). Shiraz: International Management Conference, Challenges and Solutions. [in Persian]
- Nekuee Moghaddam, M., Behzadi, F., Keshavarz, H. (2012). Aspects of organizational cultures: Missionary, participatory, flexibility and bureaucratic in organizational success indexes; flexibility, cohesiveness, speed and innovation in public hospitals in Kerman province. *Hospital Jurnal*, 11(1), pp. 73-82. [in Persian]
- Norashikin, H., Safiah, O., Fauziah, N., Noormala A. I. (2016). learning organization culture and its associations with organizational performance, and organizational innovativeness. *Procedia Economics and Finance*, 37, pp. 512-519.
- Seyyedi, S. M., Shahidi, N., Sholeh, M. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Creativity and Organizational Change among Primary School Administrators in Shiraz. *New Study on Educational Management*, 5(1), pp. 39-54. [in Persian]
- Sheikh Alizadeh Herris, M. (2006). The relationship of organizational culture with Creator's Creativity among Managers of Physical Education Institutions in East Azarbaijan, MSc., Urmia University. [in Persian]
- Shine, E. (2009). *Organizational Culture*; (Translation by Mohammad Ibrahim Mahjub). second edition. Tehran: Farshman. [in Persian]
- Shojaei, M., Zouriar, F. (2005). Studying and explaining the organizational culture of the faculty members of the College of Engineering and Campus Sciences of the University of Tehran. *Journal of Science and Research of Culture*, 3(11), pp. 5-18. [in Persian]