

ارزیابی و تحلیل مدل تبادل اجتماعی خلاقیت در وزارت جهاد کشاورزی

ابراهیم مردانی^۱

حسن صدیقی^۲

همایون فرهادیان^{۳*}

H.farhadian@modares.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۶

تاریخ دریافت: ۹۸/۳/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه در سازمان‌های دارای محیط کاری پرتعامل، روابط و محیط اجتماعی سازمان یکی از ویژگی‌های مهم زندگی سازمانی شده است. در این تحقیق به بررسی تاثیر ادراک کارکنان از سازمان و مدیران آن (اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرستان)، کیفیت ارتباطات ادراک شده (حمایت سازمانی و تبادل مدیران و کارکنان) و شکل‌گیری رفتارهای مرتبط با خلاقیت (اشتراک گذاری اطلاعات، ریسک پذیری، طفره روی اجتماعی و رفتارهای سیاسی) بر خلاقیت پرداخته شده است. هدف این تحقیق ارزیابی و تحلیل مدل تبادل اجتماعی خلاقیت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی بوده است.

روش بررسی: جامعه آماری ($N=36285$) این تحقیق از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی اعم از کارکنان دارای پست کارشناسی و مدیران سطوح مختلف سازمانی در سال ۱۳۹۶ تشکیل شده است. در این مطالعه روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای با انتساب متناسب انجام شد. در این روش استان‌های کشور به ۴ سطح توسعه یافتگی تقسیم و در نهایت نمونه‌های تحقیق استان‌های اصفهان، گیلان، گلستان و چهارمحال و بختیاری به صورت تصادفی انتخاب شدند ($n=304$). فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار SMART.PLS2 مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج تحقیق شاخص کلی برازش مدل را معادل 0.735 برآورد نمود که این شاخص بیانگر برازش قوی و کیفیت بالای مدل اندازه‌گیری می‌باشد. **بحث و نتیجه‌گیری:** آزمون فرضیات نشان داد در وزارت جهاد کشاورزی عوامل مورد بررسی می‌تواند بر خلاقیت تاثیرگذار باشد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد به سازمان و سرپرست، تبادل رهبر-عضو، حمایت سازمانی، خلاقیت، عدالت.

۱- دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

۳- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس. * (مسئول مکاتبات)

Evaluation and Analysis of the Social Exchange Model of Creativity in the Ministry of Jihad-e-Agriculture

Ebrahim Mardani¹

Hasan Sadighi²

Homayoun Farhadian^{3*}

H.farhadian@modares.ac.ir

Admission Date: December 25, 2019

Date Received: June 3, 2019

Abstract

Background and Objective: Today, organizations with a rich working environment, relationships and social environment have become one of the important features of organizational life. In this research, the effect of employee's perception of the organization and its managers (organizational trust and trust in supervisors), the quality of perceived communication (organizational support and the exchange of managers and employees) and the formation of creativity-related behaviors (information sharing, risk taking, evading social and political behaviors) on creativity were studied. The purpose of this research was to evaluate and analyze the social exchange model of organizational creativity in the Ministry of Jihad-e-Agriculture.

Method: The statistical population (N=36285) of this research is composed of the experts of the Ministry of Agricultural Jihad, including graduate employees and managers of various organizational levels in 2017. In this study, a multi-stage sampling method with proportional assignment was performed. In this method, the provinces of the country were divided into 4 developmental levels and finally, the provinces of Isfahan, Gilan, Golestan and Chaharmahal-Bakhtiari were randomly selected (n = 304). Research hypotheses were tested using SMART.PLS2 software.

Findings: The results of the study estimated the model's overall fit index to be 0.350, which indicates a strong fit and high quality of the model of measurement.

Discussion and Conclusion: The hypothesis test showed that in the Ministry of Jihad-e-Agriculture, the factors under investigation could have an effect on creativity.

Keywords: Creativity, Justice, Leader Member Exchange, Organizational and Supervisory Trust, Perceived Organizational Support.

1- Ph.D. Student, Department of Agricultural Extension and Education, Tarbiat Modares University (TMU), Terhan, Iran

2- Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Tarbiat Modares University (TMU), Terhan, Iran

3- Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Tarbiat Modares University (TMU), Terhan, Iran. *(Corresponding Author)

مقدمه

رشد سریع بنگاه‌های اقتصادی، تغییرات سریع عوامل تشکیل‌دهنده محیط، افزایش رقابت و افزایش ابهامات محیطی باعث شده است که بحث خلاقیت سازمان‌ها از اهمیتی بالا برخوردار باشد. به لحاظ شتاب تغییرات فنی و رقابت جهانی، توانایی سازمان در توسعه و ارائه محصولی جدید، دارای تأثیری مهم بر عملکرد بلندمدت سازمان است و خلاقیت می‌تواند نقش مهمی را در این عرصه ایفا کند (۱).

به عقیده بنیس در اقتصاد دارویی امروز، تنها سازمان‌هایی که در جستجوی روش‌هایی جهت بهره‌گیری از خلاقیت کارکنانشان می‌باشند امکان بقا خواهند داشت (۲). اما در حال حاضر یکی از بزرگترین محدودیت‌های خلاقیت در سطوح مختلف سازمان این تفکر است که خلاقیت تنها خاص واحدهای تحقیق، توسعه و طرح‌های بزرگی نظیر محصولات جدید، خدمات جدید و یا بهبود فرآیندهای جدید می‌باشد. حال آنکه خلاقیت برای بهبود و توسعه تمامی فعالیت‌های ریز و درشت در زندگی روزمره و برای تمامی سطوح، گروه‌ها و افراد سازمان ضروری شد (۳). محققان خلاقیت را تولید ایده‌های جدید و تولیدات، فعالیت‌ها، خدمات و رویه‌های سودمند تعریف نموده‌اند. خلاقیت پیش زمینه نوآوری سازمانی، اثربخشی و بقای بلندمدت و تسهیل یک تعدیل سازمانی برای تغییر شرایط محیطی و به دست آوردن فوایدی از فرصت به وجود آمده می‌باشد (۴). به هر حال تحقیقات جاری بر این موضوع تأکید دارند که کارکنان هر شغل و حرفه‌ای می‌توانند خلاق باشند (۵). در این جا هدف آن نیست که کارکنان به اختراعات پیچیده و دستاوردهای علمی جهان شمول دست یابند و تحول بنیادین در سازمان ایجاد کنند. بلکه هدف این است که کارکنان سازمان‌ها با پرورش چنین تفکری بدون واژه و با توجه به تجربیات عملی خود مسائل و چالش‌ها را شناخته و راهکارهای پیشنهادی را هرچند که تغییرات آن جزیی باشد، ارائه نمایند و بدین وسیله با خلاقیت و تفکرات فراشناختی خود در جهت بهسازی سازمان تلاش و در جهت اجرای مدیریت مشارکتی گام بردارند (۶).

محققان و پژوهشگران متعددی تلاش نموده‌اند تا ساختار و ماهیت خلاقیت را با توجه به رهیافت‌های مختلف مشخص نمایند. فایندلی و لامسدن (۷) خلاقیت را به عنوان منظومه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و عقلایی افراد توصیف کرده‌اند. سایر محققان خلاقیت را به عنوان فرآیند شناختی از تولید ایده‌های مختلف تفسیر کرده‌اند. محققان سازمانی تمایل به تمرکز بر روی محصولات نهایی حاصل از خلاقیت دارند. در هر صورت، این تلاش‌ها متقابلاً ناسازگار نیستند. رفتارهای خلاق زیادی بین افراد در کار وجود دارد که منجر به تولید ایده‌های جدید و مفید می‌شود. این دیدگاه همگام با دیدگاه سیمون (۸) است که در زمینه خلاقیت به عنوان نقطه اکتشافی در فرآیند حل مساله فعالیت می‌کند.

در جهان امروز منابع انسانی مهمترین عامل تعیین کننده موفقیت یا شکست یک سازمان می باشد. منابع انسانی سازمان‌ها مهمترین دارایی یک سازمان محسوب می شوند. مدیریت راهبردی منابع انسانی در سازمان‌ها نقش بسیار مهمی را در توسعه سازمان‌ها در فضای بازارهای رقابتی بازی می کند. نیروی انسانی ناکارآمد سازمان را متحمل هزینه‌های مستقیم و پنهان می نماید (۹). لذا سازمان‌ها در این راستا می بایست کارکنان با استعداد را جذب کرده، آن‌ها را پرورش داده و حفظ نمایند. برای موفقیت و پیشرفت سازمانی هر کارمندی به عنوان یک منبع ارزشمند همچون ساختمان‌ها و تجهیزات در نظر گرفته می شود. مدیریت کارآمد منابع سازمانی موجب انجام بهتر امور توسط کارکنان و در نتیجه آن ارتقای بهره وری در سازمان‌ها می گردد (۱۰).

در رابطه با بهره وری در سازمان‌ها نظریه‌های متعددی ارائه شده است. هر یک از این نظریه‌ها عوامل تعیین کننده گوناگونی را برای بهره‌وری ذکر می کنند. یافته‌های تجربی عوامل تعیین کننده بهره وری سازمانی را این چنین معرفی می کنند: ۱. ساختار سازمانی، راهبردها و فناوری ها ۲. مدیریت منابع انسانی ۳. کار تیمی و زندگی گروهی ۴. عوامل زمینه‌ای و ویژگی‌های شغلی (۱۱).

به تسهیل خلاقیت می انجامد. این رفتارها را رفتارهای مرتبط با خلاقیت می نامند. در ادامه شکل ۱ مدل تبادل اجتماعی خلاقیت را نشان می دهد. در مدل تبادل اجتماعی خلاقیت فاکتورهای ۱. بی طرفی سازمان و مدیران و ۲. اعتماد به سازمان و مدیران برای برقراری و حفظ روابط پایدار اجتماعی در سازمان ضروری می باشد (۱۶).

روابط اجتماعی با کیفیت بین کارکنان با مدیران، سایر کارکنان و محیط پیرامونی سازمان موجب بروز رفتارهای مطلوبی می شوند که این رفتارها در نهایت به خلاقیت کارکنان منجر می شوند. کارکنانی که از روابط تبادلی باکیفیت تری در سازمان برخوردار هستند بیشتر از خود خلاقیت را در رفتارهایشان نشان می دهند (۱۷).

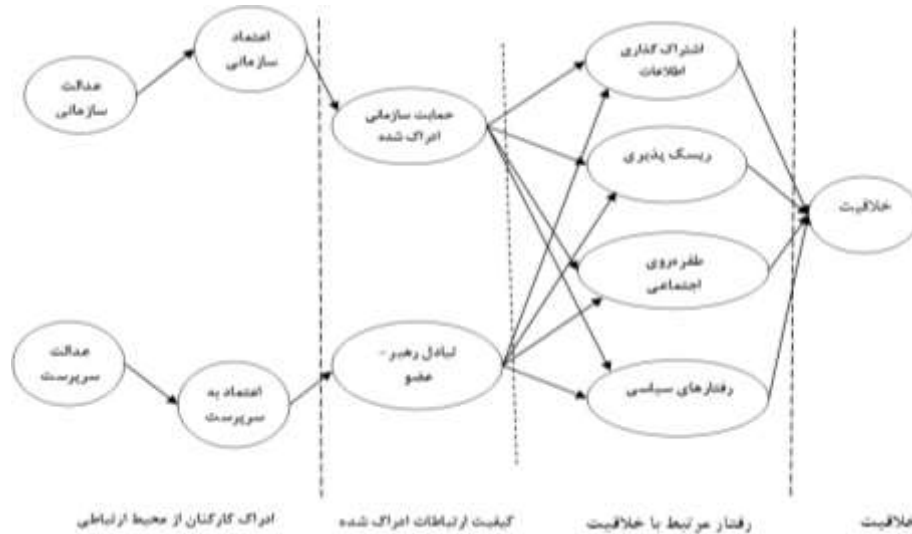
با توجه به ماهیت سطوح چندگانه در سازمانها روابط اجتماعی در دو سطح روابط اجتماعی ۱. سازمان و ۲. مدیران مورد مطالعه قرار می گیرند. به صورت خلاصه مدل تبادل اجتماعی خلاقیت در چهار سطح در سازمان خلاقیت را ارزیابی می کند: ۱. درک کارکنان از محیط ارتباطی سازمان (بی طرفی و اعتماد) ۲. کیفیت درک شده از روابط ۳. بروز رفتارهای مرتبط با خلاقیت کارکنان ۴. خلاقیت (۱۸).

دکانیک (۱۲) در مطالعه خود تاثیر عوامل انفرادی را بر خلاقیت کارکنان مورد مطالعه قرار داد. او تاثیر عوامل انگیزش درونی، مهارت‌های تخصصی و سبک‌های ادراکی را بر خلاقیت کارکنان ارزیابی نمود. نتایج نشان داد که سبک نوآوری و انگیزش درونی کارکنان بر روی خلاقیت آنان تاثیر معنی دار دارد. تاثیر تجمعی این متغیرها بر روی خلاقیت بالاتر از تاثیر انفرادی هر یک متغیر گزارش گردید.

والتون و کمل میر (۱۳) خلاقیت و نوآوری سازمانی را در زمینه اجتماعی مورد مطالعه دادند. آنها تاثیرات متقابل هنجارهای سازمانی، بحران‌ها و تهدیدهای وضعیتی و جنسیت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد کارکنان مرد یک سازمان بازرگانی زمانی که در معرض تهدیدهای ناشی از رقابت نیستند از خود تفکر واگرا بیشتری در هنجارهای انفرادی نسبت به دسته جمعی از خود نشان می دهند.

هانتر و همکاران (۱۴) در مطالعه خود رابطه بین جو سازمانی و خلاقیت کارکنان را بررسی نمودند. آنان ابعاد مهم جو سازمانی را ۱. حمایت گروهی از کار ۲. چالشی بودن کار ۳. تشویق‌های سازمانی ۴. تشویق‌های سرپرستان ۵. موانع سازمانی ۶. آزادی ۷. فشار ناشی از سختی کار ۸. منابع کافی ذکر کردند. ابعاد جو سازمانی زمانی پیش بینی کننده‌های موثری از عملکرد خلاق هستند که در محیط‌های رقابتی، با فشار بالا و دارای تغییرات زیاد مطرح شوند.

برای توسعه مدل تبادل اجتماعی خلاقیت از نظریه تبادل اجتماعی بلاو (۱۵) استفاده شده است. در این مدل فاکتورهای ارتباطی بر روی خلاقیت کارکنان موثر است. کیفیت روابط تبادلی یک کارمند در سازمان با کارکنان و سرپرستان ممکن است رفتارهای مطلوب کارکنان را تسهیل کند که این رفتارها



شکل ۱- مدل تبادل اجتماعی خلاقیت

Figure 1. Social Exchange Model of Creativity

چندمرحله ای با انتساب متناسب انجام شد. در این روش استان‌های کشور به ۴ سطح توسعه‌یافتگی تقسیم و در نهایت نمونه‌های پژوهش از استان‌های اصفهان، گیلان، گلستان و چهارمحال و بختیاری به صورت تصادفی ($n=304$) انتخاب شدند (۲۱). ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه‌ای شامل ۱۱ متغیر و ۱۰۱ گویه بوده است که روابط بین متغیرها، با استفاده از نرم افزار SMART.PLS2 مورد آزمون قرار گرفت.

روایی و پایایی متغیرهای مدل پژوهش

از آنجایی که از پرسشنامه برای سنجش متغیرها استفاده شده، ابتدا، شاخص‌های مورد نظر ترجمه و سپس، با مراجعه به نخبگان اصلاحات لازم صورت گرفت. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. در محاسبات مربوط به پایایی و روایی همگرا مشاهده شد که تمامی بارهای عاملی متغیرها مقداری بیشتر از $0/5$ را دارا بوده و مؤید این مطلب است که پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نتایج نشان داد بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری، مقدار بوت استرپینگ (آماره t) در تمامی موارد از

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ میزان کنترل متغیرها غیر آزمایشی، به لحاظ راهبردی پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. در این پژوهش جهت تحلیل داده‌ها از روش توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است (۱۹). در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مجموعه‌ای از روش‌های آماری برای مدل سازی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته و متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر به کار گرفته می‌شود. به طور کلی برای برآورد پارامترها، مدل‌یابی معادله ساختاری دارای دو نوع رویکرد می‌باشد که عبارتند از: رویکرد مبتنی بر کوواریانس و رویکرد مبتنی بر واریانس. در این مطالعه از رویکرد مبتنی بر واریانس که آن را روش حداقل مربعات جزئی (Partial Least Square) می‌نامند استفاده شده است. این روش را می‌توان در شرایطی که حجم نمونه کم بوده و متغیرها حالت نرمال ندارند به کار برد (۲۰).

جامعه آماری در پژوهش حاضر از ۳۶۲۸۵ نفر از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی دارای پست کارشناسی و مدیران سطوح مختلف سازمانی تشکیل می‌گردد. این مطالعه در سال ۱۳۹۶ اجرا شده است. حجم جامعه نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۹۹ نفر تعیین شد که از این تعداد ۳۰۴ نفر در پژوهش شرکت کردند. در این مطالعه روش نمونه‌گیری

مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است (۲۲).

یافته‌های تحقیق

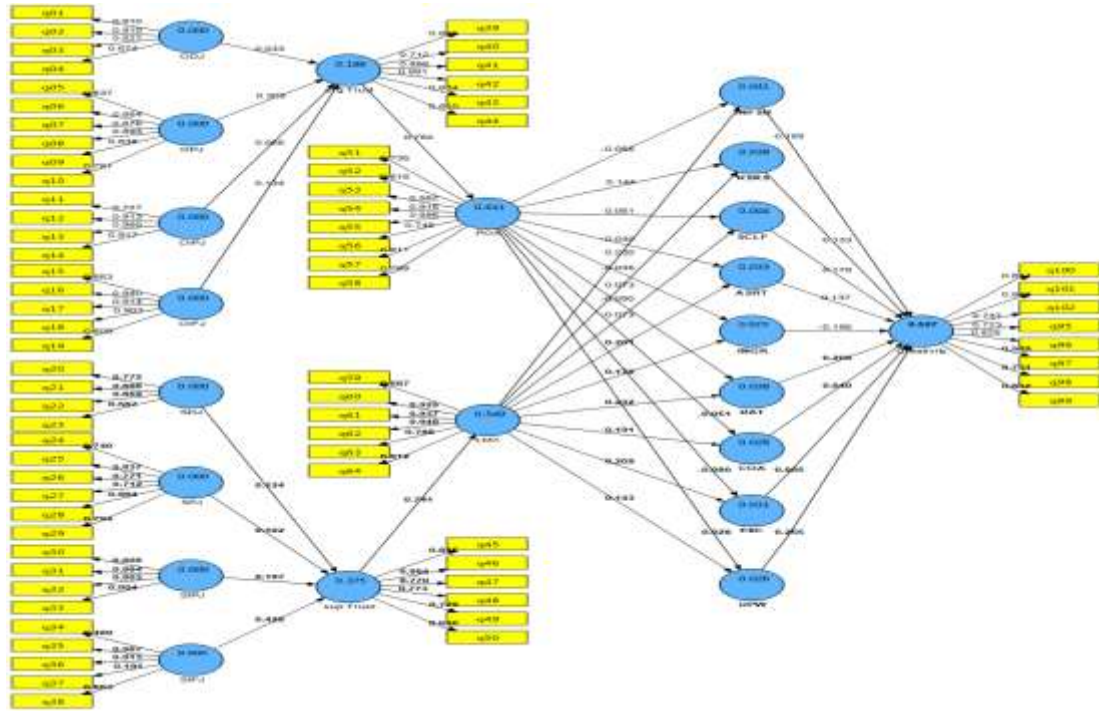
رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل ۲ ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل ساختاری (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط اصلی و فرعی متغیرها نیز آماره t با تکنیک بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل ۳ ارائه شده است. شکل ۴ و ۵ هم به ترتیب شدت اثر متغیرها با تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش و آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ ارائه شده است.

متغیرهای این پژوهش به اختصار در شکل های ۲، ۳، ۴ و ۵ عبارتند از: ۱. عدالت سازمانی (Org Fair)، ۲. اعتماد سازمانی (Org Trust)، ۳. حمایت سازمانی ادراک شده (POS)، ۴. عدالت سرپرست (Sup Fair)، ۵. اعتماد به سرپرست (Sup Trust)، ۶. تبادل رهبر عضو (LMX)، ۷. اشتراک گذاری اطلاعات (INF SH)، ۸. ریسک پذیری (RSKS)، ۹. طفره‌روی اجتماعی (SCLF)، ۱۰. رفتارهای سیاسی (Pbehavior)، ۱۱. خلاقیت (Creativity).

مقدار بحرانی $1/96$ بزرگ‌تر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر مکنون به درستی توسط متغیرهای آشکار خود مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت (۲۲).

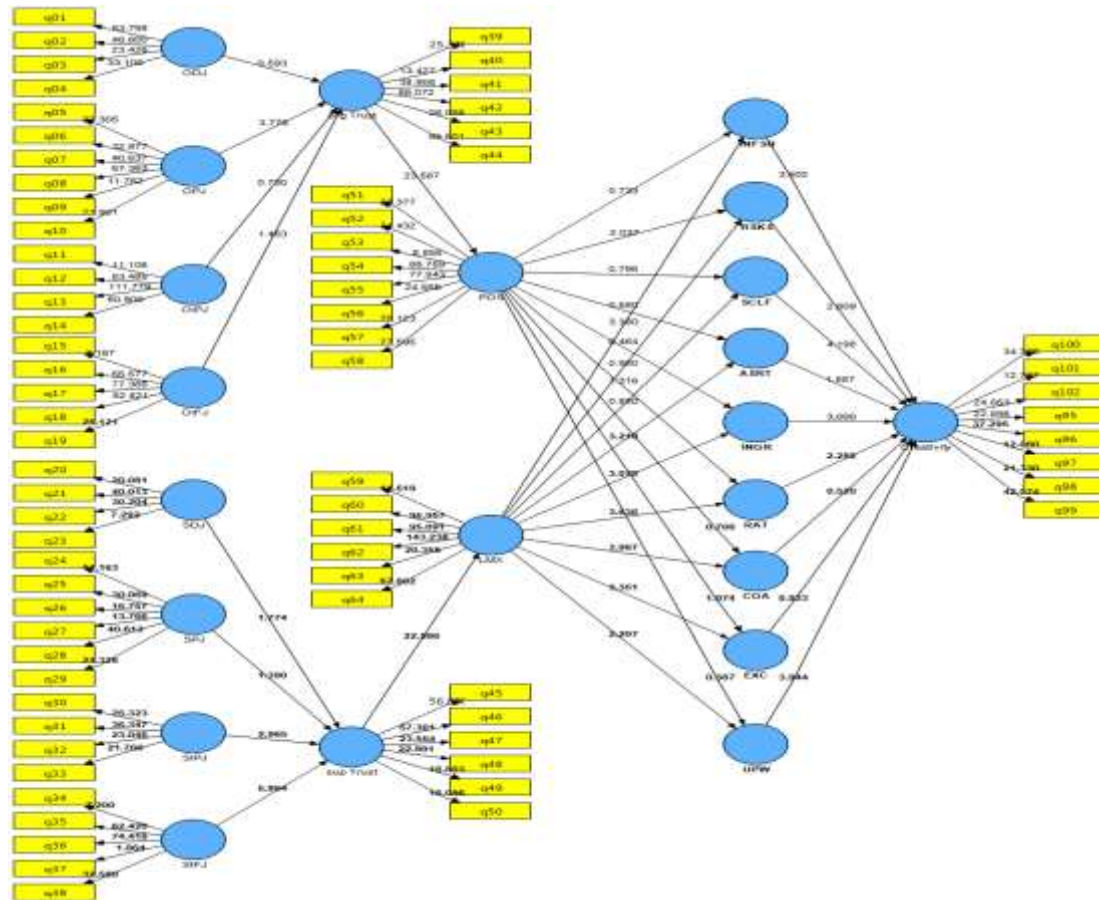
سپس، پایایی متغیرهای تحقیق توسط شاخص‌های آلفای کرونباخ با میزان استاندارد بالای $0/7$ و پایایی ترکیبی (CR) با میزان استاندارد بالای $0/7$ و میانگین واریانس توسعه یافته (AVE) با میزان استاندارد بالای $0/5$ با استفاده از نرم افزار Smart-PLS2 بررسی شد و نتایج نشان داد که متغیرهای تحقیق از پایایی و روایی همگرا برخوردار می‌باشند (۲۳ و ۲۴).

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه هست و مقادیر پایین و بالای قطر اصلی، ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. همان‌گونه که ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها نشان داد جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این



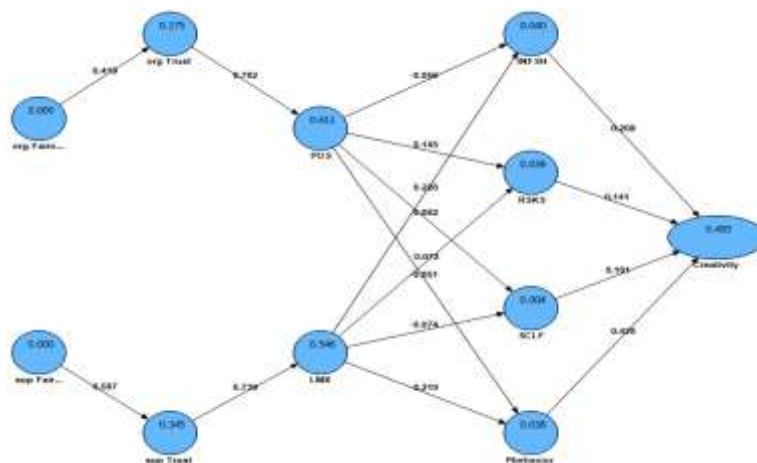
شکل ۲- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش

Figure 3. Partial Least Square technique of research model



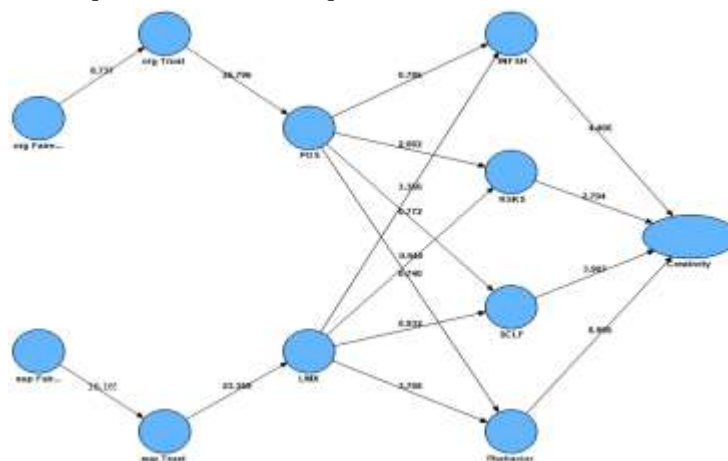
شکل ۳- آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

Figure 3. T-statistic values of research model with bootstrapping technique



شکل ۴- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش

Figure 4. Partial Least Square technique of research model



شکل ۵- آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

Figure 5. T-statistic values of research model with bootstrapping technique

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد

سازمانی آن‌ها تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی برابر ۰/۴۱۹ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۸/۷۳۷ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول تأیید می‌گردد. همچنین آزمون فرضیه‌های فرعی اول، نشان داد از بین تاثیر عدالت توزیعی سازمانی، عدالت رویه سازمانی، عدالت بین فردی سازمانی و

تن هاوس و همکاران (۲۵) شاخص کلی برازش (Goodness of fit-GOF) را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی (Communality) و ضریب تعیین (R^2) به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۳۵۰ به دست آمد که شاخصی نسبتاً قوی است و نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد.

فردی و اطلاعاتی را در بین کارکنان بیشتر رعایت می کنند اعتماد کارکنان را بیشتر جلب می نمایند. ییلماز و آتالای (۳۳) عوامل مؤثر بر ایجاد اعتماد سازمانی را به عوامل سازمانی، شامل ارزیابی موفقیت کارکنان با استفاده از روش‌های مدرن، دارا بودن سیستم‌های پاداش دهی منصفانه، دادن بازخورهای منظم و به موقع به کارکنان و ... و عوامل فردی مانند تمایل به اتکا کردن، ارزش‌ها، عادات و رفتارها و ... تقسیم بندی کرده اند. همچنین نیهان (۳۴) مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری، دادن بازخور به کارکنان و گرفتن بازخور از آن‌ها و قدرتمندسازی کارکنان را به عنوان فعالیت‌های ضروری برای افزایش اعتماد در سازمان‌ها مطرح کرده است. در کل، عوامل متعددی در ایجاد اعتماد در سازمان‌ها نقش دارند که شناخت و ایجاد آن‌ها عامل مهمی در بهبود تعهد و عملکرد سازمانی و درک اهداف فردی و سازمانی است. جئون (۳۵) تأثیر اعتماد سازمانی را شامل ایجاد گرایش‌های مطلوب مانند ایجاد و به اشتراک گذاری دانش، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و ...؛ هم چنین کاهش گرایش‌های نامطلوب از قبیل ترک شغل، رفتارهای تدافعی، رفتارهای نظارتی و ... عنوان می کند. عدالت ادراک شده کارکنان در توسعه اعتماد تأثیر دارد.

فرضیه سوم: اعتماد سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبتی دارد.

شدت اثر اعتماد سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر $0/782$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $25/796$ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان 95% اعتماد سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه سوم تایید می‌گردد. در راستای این فرضیه، عریضی و گل پرور (۳۶) نشان مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، فرصت ترفیع، انگیزش درونی، کیفیت سرپرستی و اعتماد سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده دارای رابطه مستقیم معنادار می‌باشند. کیم (۳۷) نشان داد وجود عدالت

عدالت اطلاعاتی سازمانی بر اعتماد سازمانی، تنها عدالت رویه ای بر اعتماد سازمانی تأثیر گذار بوده است و سایر ابعاد تأثیر نداشته است.

در راستای این فرضیه محبوب و همکاران (۲۶) نشان دادند ادراک عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان ستادی تأثیر مثبتی دارد. همچنین بیشترین میزان تأثیر بر اعتماد سازمانی کارکنان از دیدگاه پاسخ دهندگان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت اطلاعاتی و عدالت رویه ای می باشد. قربانی و همکاران (۲۷) نیز نشان دادند بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین در میان ابعاد عدالت سازمانی نیز، عدالت رویه ای و مراوده ای توانایی پیش بینی اعتماد سازمانی و رضایت شغلی را داشتند. مطالعه ونگ و همکاران (۲۸)، آری و همکاران (۲۹) و دکانینک (۱۲) نشان داد که از میان اشکال عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای بر اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد. چاراش و اسپکتور (۳۰) نیز در بررسی متاآنالیز خود نشان داد که سه نوع عدالت بر اعتماد سازمانی تأثیر دارند و تحقیقات دیگری نشان دادند که بین عدالت رویه ای و عدالت توزیعی با اعتماد سازمان رابطه معناداری وجود ندارد (۳۱ و ۳۲).

فرضیه دوم: ادراک کارکنان از عدالت و انصاف سرپرست بر اعتماد به سرپرست آن‌ها تأثیر دارد.

شدت اثر ادراک کارکنان از عدالت و انصاف سرپرست بر اعتماد به سرپرست برابر $0/587$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $16/165$ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان 95% ادراک کارکنان از عدالت و انصاف سرپرست بر اعتماد به سرپرست تأثیر معناداری دارد و فرضیه دوم تایید می‌گردد. همچنین از بین روابط متغیرهای عدالت توزیعی سرپرست، عدالت رویه ای سرپرست، عدالت بین فردی سرپرست و عدالت اطلاعاتی سرپرست با اعتماد سازمانی، تنها دو متغیر عدالت بین فردی سرپرست و عدالت اطلاعاتی سرپرست تأثیرگذار بوده است. در وزارت جهاد کشاورزی مدیران و سرپرستانی که عدالت بین

حمایت سازمانی ادارک شده بر اشتراک گذاری اطلاعات تاثیر معناداری ندارد و فرضیه پنجم رد می‌گردد.

فرضیه ششم: حمایت سازمانی ادارک شده بر ریسک پذیری تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر حمایت سازمانی ادارک شده بر ریسک پذیری برابر ۰/۱۴۵ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۲/۰۶۲ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ حمایت سازمانی ادارک شده بر ریسک پذیری تاثیر معناداری دارد و فرضیه ششم می‌گردد. در راستای این فرضیه احمدی و فارسیجانی (۴۱) نشان دادند که اعتماد سرپرستان به سازمان، اعتماد زیردستان به سازمان، حمایت سازمانی ادارک شده از سوی زیر دستان و حمایت سازمانی ادارک شده از سوی سرپرستان با ریسک پذیری کارکنان ارتباط مستقیم دارند

فرضیه هفتم: حمایت سازمانی ادارک شده بر طفره روی اجتماعی تاثیر منفی دارد.

شدت اثر حمایت سازمانی ادارک شده بر طفره روی اجتماعی برابر ۰/۰۶۲ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۰/۷۷۲ به دست آمده است که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ حمایت سازمانی ادارک شده بر طفره روی اجتماعی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه هفتم رد می‌گردد. اعتمادی و همکاران (۴۲) نشان دادند مولفه‌های عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه ای معکوس دارند و فقط مولفه توزیعی عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه معنی دار دارد.

فرضیه هشتم: حمایت سازمانی ادارک شده بر رفتارهای سیاسی تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر حمایت سازمانی ادارک شده بر رفتارهای سیاسی برابر ۰/۰۵۱- محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۰/۷۴۰ به دست آمده است که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده

سازمانی تنها از طریق حمایت سازمانی ادارک شده می‌تواند سبب ایجاد رضایت شغلی و تعهد حرفه ای شود. میتلند و همکاران (۳۸) به این نتیجه رسیدند که یکی از عوامل موثر در اثربخشی این سازمان‌ها، وجود فرهنگ قوی مبتنی بر انسجام و اعتماد است. به نظر می‌رسد اعتماد باعث کاهش عدم اطمینان در روابط بین افراد شده، در نتیجه کیفیت تعاملات اجتماعی را ارتقاء می‌بخشد؛ به گونه ای که افراد بهتر می‌توانند اطلاعات، حمایت‌ها و سایر منابع مورد نیاز خود را به دست آورند.

فرضیه چهارم: اعتماد سرپرست بر تبادل رهبر- عضو تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر عدالت سرپرست بر تبادل رهبر- عضو برابر ۰/۷۳۹ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۲۳/۳۵۹ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ عدالت سرپرست بر تبادل رهبر- عضو تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه چهارم تایید می‌گردد. در راستای این فرضیه دژبان (۳۹) نشان داد توانمندسازی روانشناختی نیز تمام روابط میان عدالت رویه‌ای و تبادل رهبر- عضو با متغیرهای ملاک میانجی گری کرد. جواهری کامل (۴۰) نشان داد ادارک کارکنان از عدالت به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی رابطه دارد. ادراکات کارکنان از رابطه رهبر- عضو نیز به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی رابطه دارد. هم چنین اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط دارد.

فرضیه پنجم: حمایت سازمانی ادارک شده بر اشتراک گذاری اطلاعات تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر حمایت سازمانی ادارک شده بر اشتراک گذاری اطلاعات برابر ۰/۰۵۶- محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۰/۷۸۵ به دست آمده است که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪

فرضیه دوازدهم: تبادل رهبر- عضو بر رفتارهای سیاسی تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر تبادل رهبر- عضو بر رفتارهای سیاسی برابر ۰/۲۱۹ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۳/۷۰۸ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ تبادل رهبر- عضو بر رفتارهای سیاسی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه دوازدهم تایید می‌گردد. هنگامیکه از کارکنان درباره رفتار سیاسی در محیط کار سوال می‌شود آن‌را پدیده‌ای کثیف در نظر می‌گیرند و اغلب آن را فعالیتی که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند می‌دانند که ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد. بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثر بخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. اگر کارمند شایسته احساس کند سیاست‌های سازمانی او را فریب داده است، ممکن است واکنش‌های منفی مانند نارضایتی، دلسردی، اضطراب و جابه‌جایی نشان دهد. رفتارهای سیاسی عادی روزانه است که در سازمان‌ها به چشم می‌خورد مانند شکایت کردن به رئیس، عدم رعایت سلسله مراتب سازمانی، تشکیل ائتلاف، سخت‌گیری و زیاده‌روی در مقررات، سد نمودن راه خط مشی‌ها و سیاست‌های سازمانی و ایجاد موانع بر سر راه تصمیمات، تماس با افراد ذی‌نفوذ خارج از سازمان و برقراری ارتباط با آنان. بنابراین ارتباط رهبر- عضو می‌تواند سبب بهبود رفتارهای سیاسی گردد و کارکنان به راحتی نظرات خود را بیان کنند.

فرضیه سیزدهم: اشتراک گذاری اطلاعات بر خلاقیت تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر اشتراک گذاری اطلاعات بر خلاقیت برابر ۰/۲۰۸ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۴/۴۶۶ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اشتراک گذاری اطلاعات بر خلاقیت تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه سیزدهم تایید

معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای سیاسی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه هشتم رد می‌گردد.

فرضیه نهم: تبادل رهبر- عضو بر اشتراک گذاری اطلاعات تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر تبادل رهبر- عضو بر اشتراک گذاری اطلاعات برابر ۰/۲۲۸ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۳/۳۵۶ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ تبادل رهبر- عضو بر اشتراک گذاری اطلاعات تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه نهم تایید می‌گردد در راستای این فرضیه، بابایی و همکاران (۴۳) نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده دارای رابطه معناداری با دو متغیر اعتماد سازمانی و اشتراک گذاری دانش می‌باشد بین اعتماد سازمانی و اشتراک گذاری دانش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دهم: تبادل رهبر- عضو بر ریسک پذیری تاثیر مثبتی دارد.

شدت اثر تبادل رهبر- عضو بر ریسک پذیری برابر ۰/۰۷۲ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۰/۹۴۰ به دست آمده است که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار نیست، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ تبادل رهبر- عضو بر ریسک پذیری تاثیر معناداری ندارد و فرضیه دهم رد می‌گردد.

فرضیه یازدهم: تبادل رهبر- عضو بر طفره روی اجتماعی تاثیر منفی دارد.

شدت اثر تبادل رهبر- عضو بر طفره روی اجتماعی برابر ۰/۰۷۴- محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۰/۹۳۲ به دست آمده است که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ تبادل رهبر- عضو بر طفره روی اجتماعی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه یازدهم رد می‌گردد.

بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رفتارهای سیاسی بر خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه شانزدهم تایید می‌گردد. در این راستا، صباغ و همکاران (۴۷) نشان دادند که بین رفتار سیاسی کارکنان و خلاقیت در سازمان، رابطه معناداری وجود دارد. در تحقیق السون و همکاران (۴۸) در مورد تأثیر رفتار سیاسی بر اعتماد، رضایت شغلی و تعهد به این نتیجه رسیدند که رفتار سیاسی اثر منفی بر رضایت شغلی، اعتماد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارد و بر اهمیت مبارزه با اثرات منفی رفتار سیاسی در سازمان‌ها تأکید کردند.

Reference

1. Mumford M, 2000. Managing Creative Peapole: Strategies and tactis for innovation. Human Resource Management Review, 10(3): 313-351.
2. Bennis W, 1997. Organization genius: the Secret of creative Collaboration, Adison-Wesly, Ma.
3. Gurteen D, 1998. Knowledge, Creativity and Innovation. Journal of Knowledge Management, 2(1): 5-13.
4. Shalley C and Gilson L, 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. The leadership quarterly, 15(1): 33 – 53.
5. Mumford M and Wetzel D, 1997. Thinking Creatively at Work: Organization influnces on creative problem solving. Journal of creative Behaviou, 31(1): 7-17.
6. Reiter-Palmon R and Jody JI, 2004. Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. The leadership quarterly, 15(1): 55-77.
7. Findlay CS and Lumsden CJ, 1988. The creative mind: Toward an evolutionary theory of discovery and

می‌گردد. در راستای این فرضیه، علیجانی و جعفری (۴۴) نشان داد اشتراک گذاری اطلاعات بر خلاقیت و نوآوری تأثیر دارد. حسن زاده و همکاران (۴۵) نیز نشان دادند تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری کارکنان رابطه معناداری دارد.

فرضیه چهاردهم: ریسک پذیری بر خلاقیت تأثیر مثبتی دارد.

شدت اثر ریسک پذیری بر خلاقیت برابر ۰/۱۴۱ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۲/۷۹۴ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ریسک پذیری بر خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه چهاردهم تایید می‌گردد. در این راستا، مردان‌شاهی (۴۶) نشان داد که بررسی سطح خلاقیت و ریسک‌پذیری دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد. والتون و کمل میر (۱۳) نشان دادند کارکنان مرد یک سازمان بازرگانی زمانی که در معرض تهدیدهای ناشی از رقابت نیستند از خود تفکر واگرا بیشتری در هنجارهای انفرادی نسبت به دسته جمعی از خود نشان می‌دهند. عوامل گروهی تحت تأثیر متغیرهای میانجی نظیر تهدیدهای رقابتی و تفاوت در جامعه پذیری به صورت یکسانی بر روی زنان و مردان اثر نمی‌گذارد.

فرضیه پانزدهم: طفره روی اجتماعی بر خلاقیت تأثیر منفی دارد.

شدت اثر طفره روی اجتماعی بر خلاقیت برابر ۰/۱۶۱ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۳/۹۰۷ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ طفره روی اجتماعی بر خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پانزدهم رد می‌گردد.

فرضیه شانزدهم: رفتارهای سیاسی بر خلاقیت تأثیر مثبتی دارد.

شدت اثر رفتارهای سیاسی بر خلاقیت برابر ۰/۴۲۰ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۸/۹۵۵ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶

- review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-715.
18. Rousseau DM, 1995. The meso paradigm: A framework for the integration of micro and macro organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 17: 71-115.
 19. Fraenkel JR, Wallen NE and Hyun H, 2012. How to design and evaluate research in education. McGraw-Hill, Newyork:3-24.
 20. Hair JF, Hult GTM, Ringle CM and Sarstedt M, 2017. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). SAGE, Los Angeles: 1-35.
 21. Zarabi A and Shahivandi A, 2010. An analysis of distribution of economic development indices in Iran provinces. *Geographia and environmental planning*, 21(38-2):17-32. (In Persian)
 22. Sobhani M, Chizari J, Sadighi M and Alambeigi A, 2018. Effect of talent management components on organizational development in Iran agricultural higher education. *Iran Agricultural Extension and Education Journal*, 14(1). (In Persian)
 23. Cronbach LJ, 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16: 297-334
 24. Fornell C and Larcker D, 1981. Evaluating structural equation modeling with unobserved variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
 25. Tenenhaus M, Esposito V, Chatelin Y and Lauro C, 2005. PLS path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48: 159-205.
 26. Mahjoub A, Asghariaghdam B and Mahjoub S, 2017. The effect of perceived organizational justice on innovation. *Journal of Social and Biological Structures*, 11: 3-55.
 8. Simon HA, 1997. Models of discovery. D Reidel Publishing, Dordrecht-Holland.
 9. Rachelclk F, 2011. Human Resource Is the Most Important Asset of an Organization. Available on the http format: <http://www.study.com/essays>. Retraived on the: 12/9/2018.
 10. Sims RR, 2002. Organizational success through effective human resources management. Qourum Books, Westport.
 11. Neal A and Hesketh B. 2001. Productivity in organizations. Sage publications, London.
 12. Deconinck J, 2010. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63: 1349-1355.
 13. Walton A and Kimmelmeier M, 2012. Creativity in its social context: The interplay of organizational norms, situational threat, and gender. *Creativity Research Journal*, 24(2-3): 208-219.
 14. Hunter ST, Bedell KE and Mumford MD, 2007. Climate for Creativity: A Quantitative Review. *Creativity Research Journal*, 19(1): 69-90.
 15. Blau PM, 1964. Exchange and power in social life. Willey, New York.
 16. Cropanzano R, Prehar CA and Chen PY, 2002. Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27: 324-352.
 17. Rhoades L and Eisenberger R, 2002. Perceived organizational support: A

34. Nyhan RC, 2000. Changing the paradigm: Trust and its role in public sector organizations. *The American Review of Public Administration*, 30(1): 87-109.
35. Jeon JH, 2009. The impact of organizational justice and job security on organizational commitment: exploring the mediating effect of trust in top management, Ph.D Dissertation. University of Minnesota.
36. Arizi H and Golparvar M, 2011. The path model of relationships between perceived organizational support with job, professional and organizational variables. *Management Research in Iran*, 15(4).147-173
37. Kim S, 2016. Perceived organizational support as a mediator between distributive justice and sports referees' job satisfaction and career commitment. *Annals of Leisure Research*, 19(1): 1-19.
38. Maitland A, Hills LA and Rhind DJ, 2015. Organizational culture in sport: A systematic review. *Sport Management Review*, 18(4): 501-516.
39. Dejban R, 2010. Analysis of perceived organizational justice, leader-member exchange, supervisory trust with Isfahan Zobahan voluntary employee behaviors. Ms Thesis university of Isfahan.
40. Javaheri Kamel M, 2009. The effect of organizational justice, leader member exchange and psychological empowerment on organizational citizenship behaviors. *Educational Management Innovations*. 2(30):53-70. (In Persian)
41. Ahmadi N and Farsijani H, 2013. Evaluating the effect of perceived organizational support on employee organizational trust. 10th International Conference on Economics, Management and Accounting. Rasht, Iran. (In Persian)
27. Ghorbani M, Ghorbani N and Asadi M, 2018. The Effects of justice on employee job satisfaction and trust. International Conference on Applied Management and Agile Organization. Tehran, Iran. (In Persian)
28. Wong Y, Ngo H and Wong C, 2006. Perceived organizational justice, trust and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal of World Business*, 41: 344-355.
29. Aryee, S., Budhware, P., and Chen, Z, 2002. Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 267-285.
30. Charash YC and Spector PE, 2001. The role of justice in organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2): 278-321.
31. Konovsky MA and Cropanzano R, 1991. Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 698-708.
32. Konovsky MA and Pugh SD, 1994. Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37: 656-669.
33. Yilmaz A and Atalay C, 2009. A theoretical analysis on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*. 8(2): 341-352.

45. Hasanzade M, Zarei A and Helalian F, 2016. The relationship between knowledge sharing with creativity and innovation among Tarbiat Modares University library employees. *Systems and Informational Services*. 4(15):23-36. (In Persian)
46. Mardanshahi M, 2013. A review on the level of creativity and risk-taking of students of agriculture fields: case study, Sari University of agriculture sciences and natural resources. *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 3(3):1-22. (In Persian)
47. Sabagh Molahoseini A, 2010. The relationship between employee political behaviors and creativity in organizations. *Proceedings of the 3th Iranian Conference on Creatology, TRIZ and Innovation Management and Engineering*. Tehran, Iran. (In Persian)
48. Olson B, Yongjian B and Satyanarayana P, 2014. Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment: An empirical study. *Chinese Management Studies*, 8(3): 354 – 374.
- risk-taking. *Proceedings of the 2th national conference on applied research in management science*. Tehran, Iran. (In Persian)
42. Etemadi M, Ghaffari M, Khorasani A, Moradi F and Vaziri H, 2015. Social loafing and organizational justice among nurses: A case study in a teaching hospital. *Scientific Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 12(4-48):95-106. (In Persian)
43. Babaie M, Salamat H and Rahmatkhan M, 2016. Assessing relationship between perceived organizational support, organizational Trust and knowledge sharing in Insurance employees. *2th International Conference on Future Studies, Management and Economic Development*. Mashhad, Iran. (In Persian)
44. Alijani Z and Jafari M, 2017. The relationship between organizational climate, trust and emotional intelligence with knowledge sharing. *Proceedings of the 10th International Conference on Economics, Management and Accounting*. Rasht, Iran. (In Persian)