

بررسی رابطه بین جو سازمانی و رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی خلاقیت کارکنان

مرضیه حیدری^۱، زهرا زارعی^۲، معصومه نجفی^۳، رویا هاشمی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه صورت گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز به تعداد ۶۶۵ نفر بوده است. از این جامعه آماری به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه نوآوری پراجگو و هوسل (۲۰۰۳)، خلاقیت رندسیب (۱۹۷۹) و جو سازمانی هالپین و کرافت (۲۰۰۰) استفاده شد. روایی محتوایی و سازه و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون کرونباخ بررسی و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد رفتار نوآورانه با جو سازمانی و خلاقیت کارکنان ارتباط مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد جو سازمانی با رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد؛ و خلاقیت با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد خلاقیت کارکنان نقش میانجی در رابطه بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: رفتار نوآورانه؛ جو سازمانی؛ خلاقیت کارکنان؛ آموزش و پرورش.

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران (نویسنده مسئول)

mhidary@iauabadeh.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

مقدمه

مسائل امروز سازمان‌ها باره حل‌های دیروز، حل‌شدنی نیست و شرایط و محیطی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن شده که سازمان‌های دیگر نمی‌توانند بدون خلاقیت و نوآوری، حیات بلندمدت خود را تضمین نمایند. به بیان دیگر، سازمان‌ها باید به نسبت گذشته خلاق‌تر و نوآورتر باشند تا بتوانند در چنین محیطی بقا داشته باشند، رقابت کنند و رشد نمایند (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰). از این رو، رهبران دریافته‌اند که باید خلاقیت و نوآوری به عنوان پدیده ارزشمند بنگرد و برای موفقیت در ایجاد آینده بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به طور مستمر و اثر بخش در پی به کارگیری خلاقیت و نوآوری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونی‌ها هماهنگ شده و در مقابل چالش‌ها منفعل و اثرپذیر عمل نکند. همه سازمان‌ها برای رشد و بقا، نیازمند اندیشه‌های نو، نظرات بدیع و به عبارتی، نوآوری هستند. واژه خلاقیت با نوآوری معمولاً به طور مترادف استفاده می‌شود، اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت باید به طور جداگانه مدنظر قرار گیرند؛ چرا که دارای معنا و تعاریف جداگانه‌ای مخصوصاً در سازمان‌ها هستند. خلاقیت اشاره به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود داشته و یا به عبارتی به معنای دلالت بر پیدا کردن چیزهای جدید است؛ هر چند که ممکن است به مرحله استفاده در نیاید. در حالی که نوآوری به عنوان هر ایده جدیدی است که در برگیرنده توسعه یک محصول، خدمات یا فرآیند می‌شود که ممکن است نسبت به یک بخش، یک سازمان، یک صنعت یا ملت باشد این نوآوری‌ها به تغییر و انطباق بهتر سازمان با ایده‌های جدید منجر می‌شود (فریاد^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). رفتار نوآورانه، ایده‌های نو و بدیع را برای به رسمیت شناختن فرصت‌های جدید و بسیار مهم ایجاد می‌کند (کیم^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). افراد احساسی در زمینه خلاقیت ضعیف‌تر هستند؛ چرا که ترجیح می‌دهند که کارهای خلاقه خود را به جای سبک نوآورانه با سبک سازگاران اجرا کنند (وانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). رفتار نوآورانه فردی در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارکنان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل جدید است تا این که بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت (باکر^۴ و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی از مولفه‌هایی که در ارتباط با توسعه منابع انسانی از جمله کارکنان یک سازمان است، خلاقیت آن‌هاست. خلاقیت کارکنان به عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (ژو^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت و اطلاعات و به طور کلی ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمانهای موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیّت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارآیی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (محمدی، ۱۳۹۸). مؤلفه‌های اساسی سازمان‌های خلاق عبارتند از ساختار خلاق، محیط خلاق، افراد خلاق، گروه خلاق و رهبر خلاق. عوامل درونی و برونی بسیاری بر تبلور خلاقیت افراد مؤثر است. نقش مدیر در پرورش

^۱ Faryad^۲ Kim^۳ Wang^۴ Baker^۵ Zhou

خلاقیت، تحرک و تشویق کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان و پیدا کردن ذهن های خلاق است که از این نقش مدیر به عنوان مدیریت استعداد و جو سازمان به عنوان زمینه ساز بروز خلاقیت می توان در سازمان یاد کرد (مستقیمی و حسین زاده، ۱۳۹۶؛ موتونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی دیگر از مؤلفه هایی که در ارتباط با خلاقیت و نوآوری سازمانی است، جو سازمانی می باشد. منظور از جو سازمانی، الگوهایی تکراری از رفتارها، نگرش ها و احساسات است که روی نگرش های افراد در محیط کار اثر می گذارند. این الگوها همچنین بر روی سطح عملکرد و بهره وری کارکنان نیز اثر می گذارند (ایساکسن و اکوال^۲، ۲۰۱۰). جو سازمانی همچنین بر فرآیندهای روانشناختی سازمانی مانند ارتباطات، حل مسأله، تصمیم گیری، خلاقیت، نوآوری و اثربخشی نیز اثر می گذارد (موتونی و همکاران، ۲۰۲۰؛ افشاری و ارشدی، ۱۳۹۳).

امروزه در مدیریت منابع انسانی، کارکنان به عنوان سرمایه های ارزشمند سازمان ها محسوب می شوند. آنان با استعدادها، قابلیت ها، توانائی ها، و شخصیت های بی همتا برای پاسخ گویی به نیازهای خود به سازمان ها پیوسته و بر حسب انتظارات سازمان عهده دار ایفای نقش خاصی می گردند. تعامل انسان با متغیرهای سازمانی نظیر سرپرست، همکار، محیط کار، حقوق، دستمزد و... و چگونگی ادراکات او از این عوامل موجب بروز حالت های عاطفی و ذهنی مثبت و منفی در فرد می شود که تمام فعالیت ها و بالاخص عملکرد کاری وی را تحت تأثیر قرار می دهد. بررسی و تحقیقات مختلف در سازمان ها، با چند هدف اصلی انجام می گیرد. یکی از این اهداف، شناخت عوامل مؤثر در توفیق سازمان ها است. از طرفی سنجش عملکرد مدیران که شکل دهنده جو مدرسه می باشند از اهمیت اساسی برخوردار است. پرداختی معتقد است که مدیریت، جوی در سازمان ایجاد می کند که برانگیزنده و مشوق تغییرات، سازگاری، بارخیزی، شکوفایی فردی و سازمانی است و بر عکس می تواند جوی به وجود آورد که مانع تغییر و سازگاری و سد راه شکوفایی فرد و سازمان گردد. تنوع و پیچیدگی وظایف و کارکردهای مدیران آموزشی به گونه ای است که تنها افراد مطلع و مجرب، حرفه ای و آموزش دیده و خویشتن دار می توانند در مدیریت، عملکرد بالایی داشته باشند (پرداختی، ۱۳۷۲).

نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش هایی اطلاق می شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدف دار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می گیرد (سام خانیان و همکاران، ۱۳۸۲). نمودهایی از رفتاری نوآوری معلمان و کارکنان در این حوزه عبارت است از نوآوری در روش های تدریس، نوآوری در استفاده از رسانه های کمک آموزشی و نوآوری در شیوه های ارتباط بین معلمان و دانش آموزان (هاشمی و ملایی نژاد، ۱۳۸۹). نوآوری فردی معلمان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است. بنابراین، مطالعه بر روی انگیزه ها و عوامل ایجادکننده رفتار نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (اسکات و بروس^۳، ۱۹۹۴). از سوی دیگر سازمان ها برای انطباق با محیط در حال تغییر به رفتارهای نوآورانه تکیه می کنند تا به آنها در ادامه ایجاد و حفظ مزیت های رقابتی کمک کند (جوی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). این امر برای همه سازمان ها، و خصوصاً مؤسسات آموزشی (الرهیل و

^۱ Mutonyi

^۲ Isaksen & Ekvall

^۳ Scott & Bruce

^۴ Choi

همکاران^۱، ۲۰۱۸) صدق می‌کند، بنابراین، برای کارکنان آموزش و پرورش و به منظور توسعه رفتار کاری نوآورانه بسیار مهم و ضروری است.

طبق گفته نیسن^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، یکی از راه‌های نوآوری بیشتر سازمان این است که از تکیه صرفاً به بخش تحقیق و توسعه برای نوآوری خودداری کنند و در عوض از تمام توانایی‌های نوآورانه کارکنان استفاده کنند. در همین راستا پور و لاگونا^۳ (۲۰۱۹) عنوان کردند که کارکنان نوآور افرادی هستند که راه حل‌های نوآورانه را در سازمان ایجاد و اجرا می‌کنند، بر اهمیت نقش کارکنان در نوآوری تاکید می‌کنند. بنابراین بررسی عواملی که باعث ایجاد و بهبود رفتار کاری نوآورانه^۴ کارکنان می‌شود ضروری است.

اگر نظام آموزشی بخواهد ساختاری نوآور داشته باشد، باید به فکر دگرگونی و تجدید بنای تمامی عواملی باشد که هر کدام به نوعی در ایجاد فضا و جو یادگیری موثرند. متخصصان بزرگ تعلیم و تربیت با تأکید بر اهمیت خلاقیت و تفکر خلاق، آن را یکی از هدف‌های اصلی تعلیم و تربیت می‌دانند. بر این اساس نظام آموزشی باید شرایط و موقعیت‌های مناسب برای رشد، پرورش و شکوفایی خلاقیت و نوآوری در کارکنان، معلمان و دانش‌آموزان را فراهم آورد. با این توصیف در نظام آموزشی جدید، آموزش مهارت‌های تفکر، خلاقیت و یادگیری مطلوب ضروری و با اهمیت تلقی می‌گردد. آموزش و پرورش به راستی کلید رساندن هستی انسان و شکوفا کردن همه‌ی توانایی‌های سرشتی است که در درون وی نهفته است. لذا آموزش و پرورش فقط انباشتن ذهن افراد از اطلاعات و دانش موجود نیست بلکه راهی برای پرورش انسان‌هایی اندیشمند، خلاق و متفکرانی خودآگاه و مستقل است از طرفی خلاقیت و نوآوری به خودی خود بروز نمی‌کند. به عبارت دیگر، صرف سخن گفتن از نوآوری و خلاقیت و نقش و اهمیت آن در توسعه آموزش و پرورش کافی نیست، بلکه نیاز به برنامه ریزی، انگیزش و به طور کلی جو سازمان مدیریت است (کریمی و حیدری، ۱۴۰۱).

اهمیت خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش آنقدر بالا است که همانند سواد از آن می‌توان به عنوان یک مهارت اساسی زندگی یاد کرد که نسل‌های آینده ما را برای بقا و رشد در قرن ۲۱ مهیا می‌سازد. برای نیل به این منظور در طراحی‌های آموزشی کارکنان آموزش و پرورش شیراز می‌بایست دچار تحول گردد طوری که عنصر خلاقیت در میان کارکنان رشد نماید. کارکنان سازمان‌ها، به ویژه در آموزش و پرورش شیراز، از جمله افرادی هستند که می‌بایست از هوش و خلاقیت و نوآوری بالایی در فرآیند مدیریتی خود برخوردار باشند تا با شیوه‌های مناسب بتوانند امور سازمان را به درستی هدایت نمایند. برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و... از جمله وظایفی هستند که یک مدیر حاذق و کاردار می‌بایست از آنها به خوبی برخوردار بوده و برحسب شرایطی که با آنها مواجه می‌گردد، به کارشان گیرد. گرفتن تصمیمات درست، نیاز به توانایی حل خلاقانه مسائل در مشکلات جاری و حتی غیرقابل پیش‌بینی سازمان دارد. با توجه به اهمیت و ضرورت خلاقیت و نوآوری بایستی شرایطی فراهم شود که کارکنان آموزش و پرورش شیراز بتوانند این متغیر را در خود و همکاران تقویت کنند با ایجاد جو سازمانی ایده‌آل در آموزش و پرورش شیراز می‌توان شرایط مناسبی را برای بروز خلاقیت در بین کارکنان فراهم نمود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد بین کسب، خلق، کاربرد، انتقال، و حفظ دانش، نوآوری در مدیریت دانش و مستندسازی نتایج مدیریت دانش با مدیریت خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه معناداری

^۱ Elrehail et al

^۲ Niesen

^۳ Purc and Laguna

^۴ innovative work behavior

وجود دارد (مومیوند^۱ و همکاران، ۱۴۰۰). احمدی (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر مدیریت مشارکتی و اثربخشی آن بر خلاقیت معلمان با اثر میانجیگری جو سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد سبک مدیریت مشارکتی در خلاقیت آموزگاران و همچنین ایجاد جو سازمانی صمیمی اثر دارد. شیخی (۱۴۰۰)؛ به بررسی رابطه عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی نوآورانه در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان پرداخته است. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی انحراف سازنده و جو سازمانی نوآورانه در بین کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. کاظمی اسکری و علیخانی (۱۳۹۹)؛ به شناسایی میزان تاثیر جو سازمانی بر نوآوری پرداخته اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که دانشگاه های کشورمان برای بالابردن خلاقیت و نوآوری دانشجویانشان باید به سمت جو سازمانی نوآورانه حرکت کنند نوآوری دانشگاه ها می تواند ویژگی های دانشگاه، افزایش کارآیی، و اهداف آموزشی دانشگاه را منحصر به فرد کند و جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه ها می تواند علاوه بر خودکارآمدی خلاق بر رفتار نوآورانه آنها تأثیر بسزایی داشته باشد. صباغی رستمی و حسینی شکیب (۱۳۹۸) در مقاله ای جو نوآوری و خلاقیت کارکنان، گرایش کارآفرینانه و کارآفرینی دورن سازمانی: مدلی برای تبیین نقش رهبری تحول آفرین را بررسی کردند. نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت رهبری تحول آفرین بر جو نوآوری سازمان، جو نوآوری بر خلاقیت کارکنان و نقش میانجی جو نوآوری در رابطه بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان بود. معطوفی و رضا نژاد (۱۳۹۷) به بررسی رابطه خلاقیت فردی و جو سازمانی با رویکرد نوآورانه سازمان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که وجود رابطه بین متغیرهای جو سازمانی و مهارت های انگیزه و مهارت های خلاقیت با رویکرد نوآورانه تأیید شد. بدایقی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی جو سازمانی، خلاقیت و عملکرد شغلی در معلمان مدارس متوسطه پرداختند. نتایج نشان داد جو سازمانی به خوبی توانست خلاقیت شغلی و عملکرد شغلی معلمان را به خوبی پیش بینی کند.

چاوبی و ساھو^۲ (۲۰۲۲) به بررسی تاثیر آموزش خلاقیت کارکنان بر روی نوآوری سازمانی تحت تاثیر جو سازمانی پرداخته اند. یافته ها نشان داد رابطه بین آموزش و نوآوری سازمانی توسط خلاقیت کارکنان، که به عنوان میانجی بین این دو عمل می کند، به کار گرفته شد. موتونی و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی نقش جو سازمانی در عملکرد خلاقانه کارکنان با استفاده از بخش دولتی به عنوان یک زمینه تجربی پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که جو سازمانی نقش مهمی در عملکرد خلاقانه کارکنان دارد و خلاقیت فردی رابطه بین جو سازمانی و رفتار نوآورانه فردی را واسطه می کند. تبوگو و آستین^۳ (۲۰۱۸) به بررسی تاثیر میانجی جو سازمانی بر رابطه بین سبک های رهبری و مؤلفه های آن بر رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج نشان داد که در واقع جو سازمانی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و مبادله ای بر رفتار نوآورانه و همچنین مؤلفه های آنها را واسطه می کند. این مطالعه رابطه مثبت مورد انتظار بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه را اثبات کرد. اسکات و بروس^۴ (۱۹۹۴) در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر رفتار نوآورانه: مدل مسیر نوآوری فردی در محیط کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رهبری، سبک حل مسئله فردی و روابط کار گروهی رفتارهای نوآورانه را به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق تأثیر خود بر روی ادراکات جو برای نوآوری تحت تأثیر قرار می دهند.

^۱ Moomivand

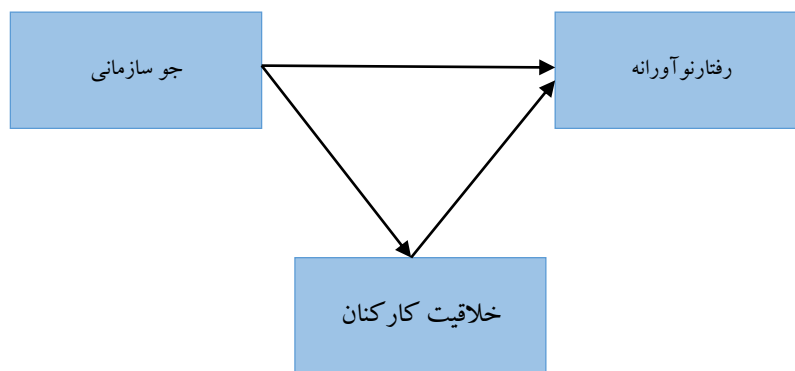
^۲ Chaubey & Sahoo

^۳ Tebogo & SteynRenier

^۴ Scott & Bruce

سمسلیا و گانسل^۱ (۲۰۱۷) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خلاقیت فردی و جو سازمانی با رویکرد نوآورانه نشان دادند که تاثیر متغیر جو سازمانی کارکنان را تشویق می کند تا نوآوری را در سازمان افزایش دهند. شانکر^۲ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی تاثیر جو سازمانی بر نوآوری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار نوآورانه پرداخته اند. نتایج نشان می دهد که رفتار کاری نوآورانه نقش واسطه ای در رابطه بین جو سازمانی برای نوآوری و عملکرد سازمانی دارد.

با توجه به مطالبی که ذکر شد، یکی از اقدامات مهم و ضروری برای بسترسازی و تبلور نوآوری در آموزش و پرورش، تغییر در ذهنیت، روش کار و طرز تفکر کارکنان است. علاوه بر مسائلی که مطرح شد، باید بگوئیم برای رسیدن به چنین هدفی باید در فضا و جو سازمان نیز تجدید نظر و بازنگری لازم صورت گیرد و لازم و ضروریست تا با نگاهی سیستمی و جامع، عوامل و موقعیت های مورد نظر را مورد توجه و عنایت قرار داد. بر همین اساس هدف این مطالعه بررسی نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز می باشد تا در نهایت به این سوال اساسی پاسخ دهد که آیا بین جو سازمانی، خلاقیت و نوآوری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز رابطه ای وجود دارد؟ شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین جو سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین خلاقیت کارکنان با رفتار نوآورانه رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- خلاقیت کارکنان نقش میانجی در رابطه بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه ایفا می کند.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر شیراز (۶۶۵ نفر) هستند که از بین آن ها ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت اندازه گیری متغیرها از ابزار های زیر استفاده شده است:

^۱ Cekmecelioglu & Gunsul

^۲ Shanker

پرسشنامه جو سازمانی: برای اندازه گیری جو سازمانی از پرسشنامه استاندارد هایپین و کرافت^۱ (۲۰۰۰) و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده گردیده است. فرم اصلی شامل ۳۲ سوال است که چندین جنبه از جو سازمانی (تاکید بر تولید، نفوذ و پویایی، فاصله گیری، ملاحظه گری، علاقه مندی، صمیمیت، مزاحمت، روحیه گروهی) را مورد ارزیابی قرار می دهد.

پرسشنامه رفتار نوآورانه: از پرسشنامه استاندارد پراجگو و هوسل^۲ (۲۰۰۳) با ۱۶ سوال و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده شد.

پرسشنامه خلاقیت: از پرسشنامه رندسیب^۳ (۱۹۷۹) با ۵۰ سوال و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی ابزار به تأیید استاد راهنما و تعدادی از اساتید گروه علوم تربیتی رسیده است؛ پایایی پرسش نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسش نامه جو سازمانی ۰/۸۸، خلاقیت ۰/۹۹؛ و رفتار نوآورانه ۰/۹۸ به دست آمد که همگی نشان از پایایی بالای این پرسشنامه ها دارد. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و برای محاسبات نیز از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره های آزمودنی ها در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
روحیه گروهی	۳/۸۰	۰/۷۲
مزاحمت	۳/۵۹	۰/۸۷
صمیمیت	۲/۹۴	۰/۷۱
علاقه مندی	۳/۳۸	۰/۸۰
ملاحظه گری	۳/۴۰	۰/۷۲
فاصله گیری	۳/۱۵	۰/۷۶
نفوذ و پویایی	۳/۴۸	۰/۷۹
تاکید بر تولید	۳/۴۱	۰/۷۶
جو سازمانی	۳/۳۹	۰/۵۷
رفتار نوآورانه	۳/۳۴	۰/۵۴
خلاقیت	۳/۲۷	۰/۴۲

بر اساس جدول (۱) از منظر میانگین بالاترین شاخص به روحیه گروهی با رقم ۳/۸۰ و پایین ترین رقم نیز برابر با ۲/۹۴ به شاخص صمیمیت اختصاص دارد.

در این پژوهش قبل از آزمون فرضیه ها مطابق جدول (۱) به بررسی طبیعی بودن مؤلفه های پرسشنامه ها پرداخته شده است. برای این منظور از روش های مختلفی می توان استفاده کرد، از آنجا که آزمون های آماری به شدت تحت تاثیر

^۱ Holpin and Craft

^۲ Prajgo and Hussel

^۳ Rendcib

حجم نمونه هستند و در نمونه های با حجم بالا تمایل به نشان دادن عدم نرمال بودن دارد، توصیه شده است در چنین مواقعی از شاخص های چولگی و کشیدگی و روشهای نموداری استفاده گردد. با ملاحظه جدول (۲) باتوجه به این که کلیه مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بین ۱- تا ۱+ قرار دارد می توان گفت که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۲. آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	چولگی	کشیدگی
جو سازمانی	-۰/۲۵۵	۰/۰۱۲
رفتار نوآورانه	۰/۰۵۶	-۰/۲۷۴
خلاقیت	-۰/۲۹۴	-۰/۰۵۴

جدول ۳. مقادیر سازگاری درونی

معیار	مقادیر کرونباخ	مقادیر پایایی مرکب
جو سازمانی	۰/۸۸۵	۰/۹۰۸
خلاقیت	۱/۰۰	۱/۰۰
رفتار نوآورانه	۱/۰۰	۱/۰۰

جدول (۳) مقادیر سازگاری درونی شامل مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب است. پس از حذف گویه های ضعیف، چون همگی ابعاد در دو حالت کرونباخ و مرکب بالاتر از ۰/۷ است؛ مدل برای ادامه مسیر مشکلی نخواهد داشت.

روایی سازه: همگرا و یا میانگین واریانس استخراج شده

جدول ۴. مقادیر روایی همگرا

معیارها	AVE متوسط واریانس استخراج شده
جو سازمانی	۰/۵۵۴
خلاقیت	۱/۰۰۰
رفتار نوآورانه	۱/۰۰۰

جدول ۵. نتایج آزمون فورنل-لاکر

معیارها	جو سازمانی	خلاقیت فردی	رفتار نوآورانه فردی
جو سازمانی	۰/۷۴۵		
خلاقیت	۰/۶۴۵	۱/۰۰	
رفتار نوآورانه	۰/۵۶۲	۰/۸۲۵	۱/۰۰

جدول (۵) نشان می دهد که سازه ها کاملاً از هم جدا می باشند یعنی مقادیر قطراضلی (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

همچنین هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده اند. این شاخص در کانون تحلیل آماری با عنوان نسبت روایی یگانه-دوگانه ترجمه شده است. شاخص HTMT جایگزین روش قدیمی

فورنل-لارکر شده است. امکان محاسبه این معیار در نرم افزار Smart PLS^۳ وجود دارد اما استفاده از روایی واگرا در همه روش‌های رگرسیونی و مدل معادلات ساختاری کاربرد دارد.

جدول ۶. شاخص HTMT جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

معیارها	جو سازمانی	اخلاقیت فردی	نوآورانه رفتار فردی
جو سازمانی			
اخلاقیت	۰/۸۸۴		
رفتارنوآورانه	۰/۷۹۹	۰/۸۲۵	

جدول (۶) نشان می‌دهد که روایی واگرایی متغیرها قابل قبول است. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ می‌باشد و با توجه به این که مقادیر این معیار در جدول فوق کمتر از ۰/۹ می‌باشد روایی واگرا قابل قبول است.

- آزمون کیفیت مدل ساختاری

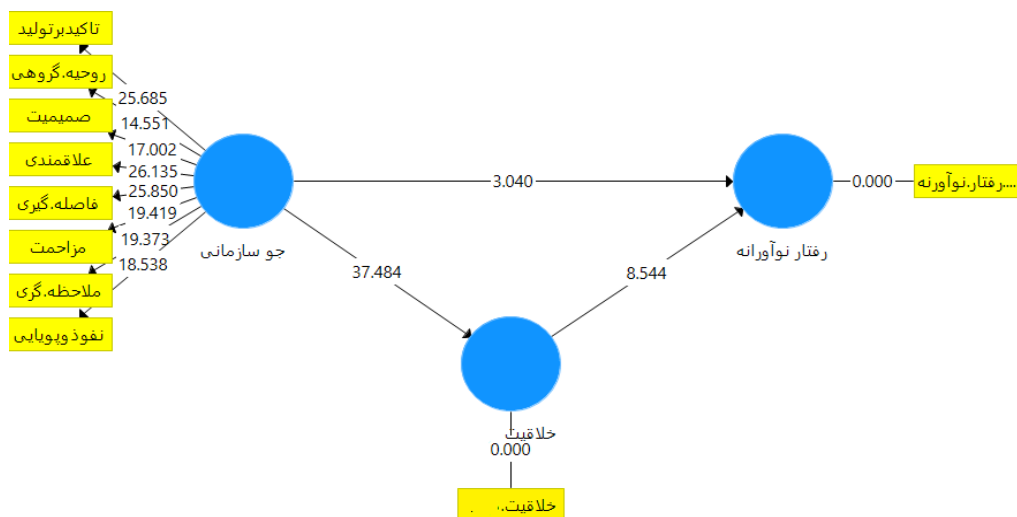
این آزمون توسط ضریب تعیین (R^2) و اندازه اثر (f^2) محاسبه می‌شود. ضریب تعیین مقدار واریانس تشریح شده سازه‌های درون‌زا را در مدل ساختاری نشان می‌دهد. برای تشریح سازه‌های هدف کلیدی معین باید به اندازه کافی مقادیر بالای R^2 را ارائه دهد. مقادیر R^2 برابر ۰/۲۵، ۰/۵۰، ۰/۷۵ برای سازه‌های هدف به عنوان ضعیف، متوسط و قابل توجه مدنظر قرار می‌گیرد (هیر و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول ۷. مقادیر R^2

معیارها	R^2	شاخص اندازه اثر
جو سازمانی		
اخلاقیت	۰/۷۱۴	۰/۴۹۳
رفتارنوآورانه	۰/۶۹۶	۰/۳۷۹

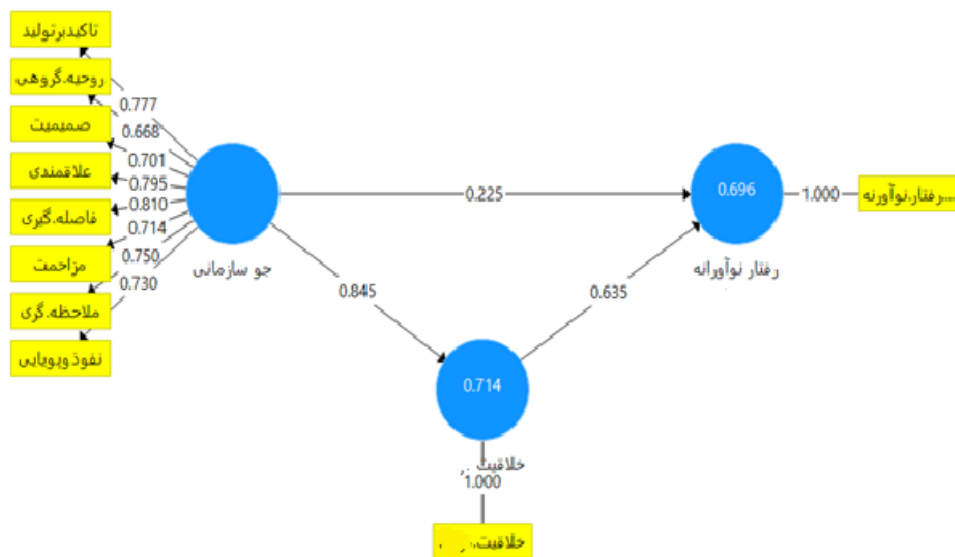
معناداری ضرایب مدل

شکل (۲) مدل معادلات ساختاری پژوهش را همراه با آماره‌های t نشان می‌دهد. نتایج معناداری ضرایب (t -value) نشان می‌دهد، این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t آزمون می‌کنیم. برطبق این مدل، اگر مقدار آماره t خارج از بازه $-۱/۹۶$ تا $+۱/۹۶$ قرار گیرد، نشان می‌دهد ضریب مسیر و بارعاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد. مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ است. لذا می‌توان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مقاهیم را در این مرحله معتبر دانست. در واقع نتایج شکل زیر نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سوالات پرسشنامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است لذا روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است برای آنکه نشان دهیم این مقادیر به دست آمده تا چه حد با واقعیت‌های موجود در مدل تطابق دارد باید شاخص‌های برازش مورد مطالعه قرار گیرد.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

شکل (۳) کل مدل را با گویه های آن نشان می دهد. همچنین ضرایب مسیر استاندارد شده در این شکل نشان داده شده است.



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده

بررسی فرضیه های پژوهش

جدول ۸. نتایج فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱ جو سازمانی ← رفتار نوآورانه	۰/۲۲۵	۳/۰۴۰	۰/۰۰۲	تائید
۲ جو سازمانی ← خلاقیت	۰/۸۴۵	۳۷/۴۸۴	۰/۰۰۰	تائید
۳ خلاقیت ← رفتار نوآورانه	۰/۶۳۵	۸/۵۴۴	۰/۰۰۰	تائید

۴	جو سازمانی ← اخلاقیت ← رفتار نوآورانه	۰/۵۳۶	۸/۴۸۷	۰/۰۰۰	تائید
---	---------------------------------------	-------	-------	-------	-------

با توجه به نتایج شکل (۸) جو سازمانی بر رفتار نوآورانه دارای ضریب مسیر مستقیم استاندارد ۰/۲۲۵ با آماره $t=۳/۰۴۰$ ؛ و بر اخلاقیت دارای ضریب مسیر مستقیم استاندارد ۰/۸۴۵ با آماره $t=۳۷/۴۸۴$ می باشد؛ همچنین اخلاقیت با رفتار نوآورانه دارای ضریب مسیر مستقیم استاندارد ۰/۶۳۵ است که با آماره $t=۸/۵۴۴$ می باشد. مقدار t برای این پارامترها بزرگ تر از ۱/۹۶ محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می شود و بنابراین فرضیه اول، دوم و سوم پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر این جو سازمانی بر رفتار نوآورانه از طریق اخلاقیت دارای ضریب مسیر غیرمستقیم استاندارد ۰/۵۳۶ است که با آماره $t=۸/۴۸۷$ می باشد. مقدار t برای این پارامتر نیز بزرگ تر از ۱/۹۶ محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می شود و بنابراین فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی اخلاقیت در رابطه بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه انجام شد. نتایج نشان داد بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت از آنجا که بر اساس آزمون‌ها، جو سازمانی دارای اهمیت بوده یعنی دارای ارتباط با رویکرد نوآورانه به خود اختصاص داده است. بنابراین آموزش و پرورش می بایست جهت انجام وظایف شغلی کارکنان به آنها آزادی عمل داده تا با روش‌ها و رویکردهایی نو و مناسب به انجام وظایف محوله بپردازند و روند انجام امور را سرعت بخشیده و با ایجاد تنوع در شیوه انجام کارها رضایت از محیط کاری را افزایش دهند. مدیران و رهبران سازمان باید شناخت کافی از جو موجود سازمان خود داشته باشند، فاصله بین جو موجود و جو ایده آل را تشخیص دهند و برای کم کردن یا از بین بردن این فاصله‌ها راه کارهای لازم را بیاندیشند جو مناسب با شرایط موجود را فراهم کنند. به عبارت دیگر می توان بیان کرد در شرایط جو سازمانی ایده آل و آرام و وجود طرح‌های مختلفی چون تشویق، پذیرش پیشنهادات کارکنان می توانند با انگیزه بیشتری به تقویت رفتارهای نوآورانه خود بپردازند؛ با افزایش و تقویت رفتار نوآورانه کارکنان ارگان‌ها می توان اثربخشی و عملکرد ارگان را افزایش داد و شاهد پیشرفت در زمینه‌های مختلف این ارگان‌ها بود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های کاظمی اسگری و علیخانی (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه دوم بیانگر تأیید رابطه مثبت و معنادار بین جو سازمانی با اخلاقیت کارکنان می باشد. در راستای نتایج این فرضیه می توان گفت وقتی کارکنان آموزش و پرورش در محیط کار خود جو صمیمی و باز داشته باشند، وظایف خود را بهتر انجام می دهند، در محیط کار دست به نوآوری می زنند؛ در نتیجه اخلاقیت آنها افزایش می یابد. سازمان‌های نوآور، فرهنگی مشابه دارند، آنها تجربه کردن را تشویق می کنند و هم به موفقیت‌ها و هم به شکست‌ها پاداش می دهند و هر اندازه مدیران بتوانند با استفاده از اصلاح ساختارها و رویه‌ها در سازمان به ایجاد صمیمیت در کارکنان کمک نمایند و آنها را معطوف به اهداف سازمان نمایند، می توان گفت تا حدودی توانسته‌اند، شرایط را برای اخلاقیت فراهم آورند، ولی اگر مدیر در کار کارکنان مداخله کند و سبب ایجاد یک محیط خشک و مقرراتی شود، نه تنها در کارکنان حس انتقال به محیط دیگر ایجاد می شود، دیگر نمی توان امید به پیشرفت کارمند و سازمان داشت. البته می توان جو ادارات را با فاکتورهایی از قبیل علاقه مندی کارکنان به کارشان، شریک دانستن او در موفقیت‌های

سازمان و همچنین ایجاد یک ساختار غیررسمی در قلب ساختار رسمی، تبدیل به جو باز برای پرورش خلاقیت کرد و یا با دخالت بیش از حد در کار کارکنان، بروکراسی بیش از حد و ایجاد شکاف و فاصله بین مدیر و زیردستان به ایجاد یک جو بسته اقدام کرد که سبب زوال و نابودی خلاقیت در کارکنان می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های معطوفی و رضانژاد (۱۳۹۷) و بداقی و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

در راستای تبیین وجود رابطه بین خلاقیت کارکنان با رفتار نوآورانه می‌توان گفت اگر رهبران و مدیران آموزش و پرورش شیراز با کارکنان خود تعامل سازنده داشته باشند؛ از بازخوردها استقبال کنند؛ و با راه اندازی و اجرای صحیح نظام پیشنهادها به منظور دستیابی به ایده های نو و حمایت از آنها؛ احترام به نظرات و عقاید کارکنان قبل از هرگونه تصمیم گیری و ... می‌توانند تاثیر بسزایی در ایجاد خلاقیت و رفتار نوآورانه در کارکنان داشته باشند که این خلاقیت و نوآوری در اثربخشی و افزایش عملکرد و پیشرفت سازمان آموزش و پرورش تاثیر گذار می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج کاظمی اسگری و علیخانی (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد جو سازمانی بر رفتار نوآورانه از طریق خلاقیت نقش میانجی ایفا می‌کند. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت خلاقیت با ایجاد انگیزه درونی و عزت نفس در کارکنان آموزش و پرورش شیراز می‌تواند سبب ایجاد رابطه صمیمی و مناسب همکاران با یکدیگر شود و در نهایت منجر به ایجاد جو سازمانی مناسب می‌شود که با ایجاد چنین جوی در آموزش و پرورش کارکنان تلاش می‌کنند به تقویت رفتارهای نوآورانه خود بپردازند و با ایده‌های نو و جدید سعی در بهبود وضعیت آموزش و پرورش کنند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش معطوفی و رضانژاد (۱۳۹۷) همخوانی و مطابقت دارد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش به منظور تسهیل و توسعه رفتار نوآورانه و بهبود جو سازمانی اقدام به پاداش (مادی و معنوی) به کارکنان نمایند. تحقیقات نشان دهنده این مطلب است که افراد در کارهایی که احتمال دریافت پاداش وجود دارد بیشتر مشارکت می‌کنند. همچنین برنامه‌های ویژه‌ای برای کارکنان در زمینه چگونگی برخورد با همکاران برای بهبود جو سازمانی در نظر گرفته شود و به تبع آن خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان افزایش یابد و در جلسات دوره‌ای برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و کارکنان از طریق گفتگوهای آزاد به منظور بهبود جو سازمانی افزایش خلاقیت در بین کارکنان برگزار نماید.

منابع

- افشاری، علی؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی، ساختار سازمانی و جو سازمانی با خلاقیت سازمانی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴(۳)، ۷۷-۹۴.
- پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۷۲). تعریف و کارکردهای مدیریت، *مدیریت در آموزش و پرورش*، ۲(۲).
- توکلی، عبدالله، معتمدی گلوگاهی، فاطمه. (۱۳۹۹). تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۱)، ۸۷-۱۰۹.
- سامخانیان، محمدریغ؛ جهانیان، رمضان؛ مرتضایی، احمد. (۱۳۸۱). *خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی*، تهران: اسپند هنر.

صباغی رستمی، مهرانه؛ حسینی شکیب، مهرداد. (۱۳۹۹). اقلیم نوآوری و خلاقیت کارکنان، جهت گیری کارآفرینی و درون آفرینی: مدلی برای تعریف نقش رهبری تحول آفرین. *مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی*، ۲(۴)، ۲۷-۵۰.

کاظمی اسگری، فاطمه؛ علیخانی، میثم. (۱۳۹۹). شناسایی میزان تاثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: دانشگاه ولایت). *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۵(۴)، ۶۳-۶۸.

کریمی، حسن؛ حیدری، مرضیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی خلاقیت فردی در رابطه بین جو سازمانی با رفتار نوآورانه فردی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده.

مستقیمی، زینب؛ حسین زاده، علی. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر خلاقیت سازمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۳)، ۱۳۳-۱۶۲.

معطوفی، علیرضا؛ رضائزادی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه خلاقیت فردی و جو سازمانی با رویکرد نوآورانه سازمان، مطالعه موردی: کارکنان ادارات مالیاتی شهرستان گرگان، *دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار رشت*.

مومیوند، حجت اله؛ نوری، جلال؛ اسکندری، احمدرضا؛ اخوان، پیمان. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در یک سازمان نظامی. *فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، ۱۹(۴۵)، ۴۹-۶۰.

میرکمالی، سیدمحمد؛ چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای. *نژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)*، ۲۶(۳) (مسلسل ۱۰۳)، ۱۵۵-۱۸۱.

هاشمی، شهناز؛ ملایی نژاد، اعظم. (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری های آموزشی. *نوآوری های آموزشی*، ۹(۴)، ۱۲۶-۱۴۹.

Bakker, A. B. Albrecht, S. L. Leiter, M. P. (۲۰۱۰), Key Questions Regarding Work Engagement, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ۲۰, ۲۸-۲۴]

Badeghi, E., Mousavipour, S., Bahrami, M., & Ebrahimi, F. (۲۰۱۴). Organizational atmosphere, creativity and job performance in teachers. *Congress of the Iranian Psychological Association. SID. https://sid.ir/paper/۸۲۸۸۴۳/fa.*

Cekmecelioglu, H. G., & Gunsel, A. (۲۰۱۷). The Effects of Individual Creativity and Organizational Climate on Firm Innovativeness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۹۹, ۲۵۷-۲۶۴.

Chaubey, A., & Sahoo, C. K. (۲۰۲۲). The drivers of employee creativity and organizational innovation: a dynamic capability view, Benchmarking: *An International Journal*, ۲۹ (۸), ۲۴۱۷-۲۴۴۹. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2021-0316>.

Choi, S., Kim, K., Ullah, S. M. E., Kang, S. (۲۰۱۶). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers. *Person. Rev.* ۴۵ (۳), ۴۵۹-۴۷۹.

Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., Alzghoul, A. (۲۰۱۸). The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: the contingent role of knowledge sharing. *Telematics Inf.* ۳۵ (۱), ۵۵-۶۷.

Faryad, L., Khorakiyan, A. R., & Nazemi, S. (۲۰۱۶). Investigating the Effect of Psychological Empowerment on Innovative Behavior of Employees through Their Work. *Journal of Development & Evolution Mngement*, ۸(۲۵), ۱۷-۲۶.

- Kim, J. Y., Choi, D. S., Sung, C. S., & Park, J. K. (۲۰۱۸). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, ۴ (۴), ۲-۱۳.
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (۲۰۱۰). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and innovation management*, ۱۹(۲), ۷۳-۸۸.
- Moomivand, H., Nouri, J., Eskandari, A., & Akhavan, P. (۲۰۲۱). Investigating the relationship between knowledge management and creativity and innovation in a military organization. *Quarterly journal of Industrial Technology Development*, ۱۹(۴۵), ۴۹-۶۰. doi: ۱۰,۲۲۰۳۴/jtd.۲۰۲۱,۲۴۷۹۹۴
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (۲۰۲۰). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Elst, T.V., Battistelli, A., De Witte, H., ۲۰۱۸. Job insecurity and innovative work behaviour: a psychological contract perspective. *Psychol. Belg.* ۵۷ (۴), ۱۷۴-۱۸۹.
- Purc, E., Laguna, M. (۲۰۱۹). Personal values and innovative behaviour of employees. *Front. Psychol.* ۱۰, ۱-۱۶.
- Sangar, R., & Rangnekar, S. (۲۰۱۴). Psychological empowerment and role satisfaction as determinants of creativity. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, ۱۰ (۲), ۱۱۹-۱۲۷.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (۱۹۹۴). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, ۳۷, ۵۸۰-۶۰۷. doi:۱۰,۲۳۰۷/۲۵۶۷۰۱.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. I. J. (۲۰۱۷). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior, *Journal of Vocational Behavior*, ۱۰۰, ۶۷-۷۷.
- Tebogo, S., & SteynRenier, S. (۲۰۱۸). The Mediating Effect of Organizational Climate on the Relationship between Leadership Styles and Their Components on Innovative Behaviour, *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, ۴(۱). ۲۲-۳۲.
- Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (۲۰۱۵). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۶,۴۰۳-۴۲۰.
- Zhu, Y-Q., Gardner, D. G., & Chen, H-G. (۲۰۱۸). Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *Journal of Management*, ۴۴ (۵), ۲۰۹۴-۲۱۱۵.

Investigating the relationship between organizational climate and innovative behavior with regard to the mediating role of creativity of employee

Marzieh Heydari^۱, Zahra Zarei^۲, Masoumeh Najafi^۳, Roya Hashemi^۴

Abstract

The purpose of this research is to investigate the mediating role of creativity in the relationship between organizational climate and innovative behavior of employees of the General Department of Education in Shiraz. The descriptive research method is correlation type. The statistical population of the research was all education workers of Shiraz city, numbering ۶۶۵ people. From this statistical population, ۲۰۰ people were selected as a sample by simple random sampling. In order to collect the required data, the questionnaire of organizational innovation (Prajgo and Hussel (۲۰۰۳), creativity of Randsib (۱۹۷۹) and organizational atmosphere of Halpin and Craft (۲۰۰۰) was used. The content and construct validity and reliability of the questionnaires with The use of Cronbach's test was checked and confirmed. Descriptive statistics and inferential statistics of structural equations were used to analyze the data. The results showed that individual innovative behavior has a positive relationship with organizational climate and creativity. Also, the results showed that organizational climate has a positive relationship with Innovative behavior and creativity have a positive and meaningful relationship, and creativity has a positive and meaningful relationship with innovative behavior. Also, the results showed that creativity plays a mediating role in the relationship between organizational climate and innovative behavior.

Keywords: Innovative behavior, organizational atmosphere, employee creativity, education.

^۱ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran .(Responsible author)

mhidary@iauabadeh.ac.ir

^۲ Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

^۳ Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

^۴ Master's student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran