

رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد)

مریم قلی پور

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول).

rezaimaryam115@gmail.com

فریمان ابراهیم زاده

استادیار دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد می باشد.

روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بالغ بر ۱۵۵ نفر می باشند که از این میان ۱۱۰ نفر با توجه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. ابزار پژوهش از دو پرسشنامه، فرهنگ سازمانی دنیسون (۱۹۸۳) و پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) استفاده شده است. روایی محتوای پرسشنامه ها بوسیله اساتید دانشگاه تایید و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۰ می باشند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t , f فشر و رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان می دهد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه معنادار و مستقیم مشاهده گردید ($P \leq 0/01$) و از بین مولفه های فرهنگ سازمانی تنها رابطه مولفه های فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بروکراتیک با خلاقیت کارکنان معنادار بوده ($P \leq 0/01$) و رابطه مولفه های فرهنگ انعطاف پذیری و فرهنگ ماموریتی با خلاقیت کارکنان غیرمعنادار بوده است ($P \geq 0/01$).

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، خلاقیت کارکنان، آموزش و پرورش.

مقدمه

از نظر واژه‌شناسی "فرهنگ" مرکب از دو جزء است. جزء اول آن "فر" به معنای بالا، پیش و جلو است و جزء دوم آن "هنگ" یا (هنج) به معنای قصد کردن، کشیدن و آوردن است. در ادبیات فارسی باستان فرهنگ به معنای تربیت کردن، پرورش دادن، دانش هنر، خرد و ادب به کار رفته است (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵). استفاده از اصطلاح فرهنگ سازمانی از اوایل دهه هشتاد قرن بیستم شدت یافت. فرنچ^۱ معتقد است که یک سازمان مثل کوه یخ است که بخش عمده آن نامرئی است. در این تعبیر آنچه که در زیر آب قرار دارد فرهنگ سازمان است، مفهوم فرهنگ سازمانی دارای نقش و کارکردهای فوق‌العاده‌ای است. زیرا هم محصول است و هم فرایند، هم علت است و هم معلول (صمدی میارکلائی، ۱۳۹۶). در باب اهمیت فرهنگ سازمانی، ریبی^۲ معتقد است فرهنگ سازمانی اساسی برای بهره‌وری سازمان است، تعیین کننده عملکرد اثربخش و غیر اثربخش است، تعیین کننده الگوهایی برای روابط درونی بین افراد است، انسجام و هماهنگی را برای سازمان و افرادش فراهم می‌کند. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آنها تاثیر می‌گذارند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۰). دنیسون (۲۰۰۰) معتقد است خلاقیت عاملی است که موجب رشد، توسعه و بالندگی سازمان‌ها شده و از طریق افزایش قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدید به توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی کمک می‌کند. از سوی دیگر، خلاقیت می‌تواند موجب افزایش انعطاف‌پذیری، ارتقاء سطح توانایی‌ها و گسترش سطح یادگیری سازمانی شود. خلاقیت، به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر و مفهوم جدید است. به نظر الوانی، خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر جدید است (امامی، ناظم، ۱۳۹۶).

بیان مسئله

فرهنگ سازمانی مفروضات، عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک کارکنان یک سازمان است که نگرش‌ها، باورها، عادت‌ها، رفتارها، نحوه پوشش و انجام کارهای آنها را تعیین می‌کند و بر عملکرد سازمان اثر دارد. همان‌طور که انسان دارای جسم و روح است، سازمان نیز دارای ساختار و فرهنگ است. سازمان هم می‌تواند خلاق و انعطاف‌پذیر یا محافظه‌کار و انعطاف‌ناپذیر باشد. فرهنگ سازمان در حقیقت شخصیت سازمان است (مصدق‌راد، سعادت، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک با ویژگی‌هایی است که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل داده و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین می‌کند و حال هوایی است که هر تازه‌واردی در سازمان، آن را حس می‌کند. فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک، استنباط و شیوه تفکر و اندیشیدن است که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند (سپهوند و دیگران، ۱۳۹۶). دنیسون^۳ (۲۰۰۰) اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی می‌باشد که نقش مهمی در یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. از نظر شین^۴ (۱۹۸۵)، فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروهی از افراد مطرح گردیده و گسترش پیدا کرده است به گونه‌ای که با محیط بیرونی منطبق و موجب انسجام در داخل گروه می‌گردد (صالحی، ۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی به دلیل اثری که بر بنیان‌های فکری و عقیدتی کارکنان و نیز ارزش‌های نهادینه‌ای که در شخصیت افراد می‌گذارد، شاهرگ حیاتی موفقیت یا شکست همه برنامه‌های سازمانی است. فرهنگ سازمانی شناختی از سازمان ایجاد می‌کند که تاثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد، ایجاد احساس هویت و تعهد را تسهیل می‌کند و احتمال ثبات سازمان را بالا می‌برد. به عبارتی، بررسی فرهنگ سازمان به عنوان یک ابزار جمع‌آوری اطلاعات عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌کند از این طریق نخست، بخش‌ها یا

تحمل تعارض، الگوهای ارتباطات (این که تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب رسمی فرماندهی سطح بالای سازمان مربوط می‌شود (عبودی و دیگران، ۱۳۹۳). ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب‌نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایدار به جود آید فرهنگ آن سازمان باید دست‌خوش تغییر شود. به عبارت دیگر موفقیت و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن جستجو نمود. لذا مدیران با دست یازیدن به فرهنگ و بهره گرفتن از آن می‌توانند خود را از بند راه‌حل‌های گذشته رها ساخته و راه‌حل‌های جدیدی برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند (صالحی، ۱۳۹۴). امروزه همه سازمان‌ها برای بقا، نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید هم‌چنین 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، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (نژاد ایرانی و دیگران، ۱۳۸۹). هم‌چنین، امروزه به طور روزافزونی سازمان‌ها با محیط‌هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند و بنابراین برای بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند (میرزاحمدی و دیگران، ۱۳۹۲). از طرفی دیگر سازمان‌ها در سده بیست و یکم، متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا نموده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و اخلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌شود (سیدجوادی و دیگران، ۱۳۸۸) و باید به نوآوری و اخلاقیت به مثابه راهبردی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای رویارویی با آنها شاخص‌های تأثیرگذار بر اخلاقیت را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (غیائی ندوشن و دیگران، ۱۳۹۵). بنابراین سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که اخلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. به عبارتی سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی

گروه‌های کاری را با یکدیگر مقایسه کنند، دوم، مسایل را اولویت‌بندی کنند، سوم، ادراک و انتظارات کارکنان را شناسایی کنند تا بدین وسیله بتوانند شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند. بنابراین، شناسایی فرهنگ این امکان را برای مدیران فراهم می‌کند تا با آگاهی بیشتر نسبت به فضای حاکم بر سازمان، از نقاط قوت آن استفاده کرده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی کنند و این گونه در جهت حصول فرهنگ مطلوب گام‌های موثری بردارند (علامه، عسکری باجگرانی، ۱۳۹۶). دنیسون (۲۰۰۰) فرهنگ سازمانی را دارای چهار ویژگی ذیل می‌داند: ۱- درگیر شدن در کار: سازمان‌های اثربخش کارکنانشان را توانمند می‌کنند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. ۲- سازگاری (ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش‌اند، ثبات و یکپارچگی دارند و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین سرچشمه گرفته است. ۳- انطباق‌پذیری: سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه‌اند به سختی تغییر می‌کنند، لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی به جهت ارزش قایل شدن برای مشتریان هستند. ۴- رسالت: شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست؛ معمولاً به پیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و استراتژیک را تعریف و چشم‌انداز سازمان را تعریف می‌کنند (سلیمی، ۱۳۹۶). رابینز^۵ و ویژگی کلیدی برای فرهنگ سازمانی مشخص کرده است که عبارتند از: نوآوری فردی، تحمل مخاطره، جهت‌دهی، یکپارچگی و وحدت، روابط مدیریت، کنترل، هویت؛ سیستم پاداش،

فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش
بجنورد رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

محمدی و سپهوند (۱۳۹۶) رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با خلاقیت که در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان را بررسی کردند. دریافتند که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن شامل: درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت با خلاقیت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جعفری و امیرنژاد (۱۳۹۶) در پژوهش خود فرهنگ سازمانی (براساس هافستد) بر خلاقیت را بررسی کردند، دریافتند که فرهنگ سازمانی بر خلاقیت تأثیر معناداری دارد. پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵) در پژوهش "تحلیل و بررسی نظری جایگاه خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی بین پرستاران بیمارستان‌های امیرالمومنین (ع) و شهید بهشتی" نشان دادند بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیر و ماموریت) با خلاقیت پرستاران بیمارستان‌های امیرالمومنین (ع) و شهید بهشتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حصاری (۱۳۹۵) در بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شعب بانک مسکن استان خراسان شمالی دریافت بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت سازمانی در کارکنان شعب بانک مسکن استان خراسان شمالی ارتباط وجود دارد. مرادی و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه را بررسی کردند، دریافتند بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین دو مولفه فرهنگ سازمانی (یکپارچگی و سازگاری) با میزان خلاقیت کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین دو مولفه دیگر آن (درگیر کار شدن و ماموریت) با میزان خلاقیت کتابداران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب‌گوی نیازهای جامعه باشند (شوقی و دیگران، ۱۳۹۲). پرورش نیروی خلاق و نوآور حاصل نمی‌شود، مگر بر اثر وجود بستر و زمینه‌ای مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و آنها را به مرز آفرینندگی برساند. در این میان؛ از مهم‌ترین عوامل سازمانی که نقش چشم‌گیری در بروز خلاقیت در میان کارکنان دارد همانا فرهنگ سازمانی است (پیران و دیگران، ۱۳۹۱). شناسایی فرهنگی سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا با آگاهی و دید کامل‌تری نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی نمایند (میرزایی، ۱۳۹۵). به طور کلی، 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 (احمدی و دیگران، ۱۳۹۰). از طرفی، در عصر حاضر، بنا به اقتضاء و ضرورت‌های محیطی، سازمان‌ها باید دائما در حال نوآوری باشند و خلاقیت و نوآوری نیز از مهم‌ترین اهداف آموزشی و پرورشی و جزء مهم‌ترین و اصلی‌ترین رسالت‌های سازمان آموزشی است. لذا لازمه همگام شدن با تغییرات و تحولات، ایجاد بستر مطلوب برای بروز افکار جدید و نوآوری است و تا زمانی که فضا و فرهنگ مناسب حکم‌فرما نباشد انتظار خلاقیت و نوآوری خیالی عبث و بیهوده است (پازکی، افضل‌خانی، ۱۳۹۵). هم‌چنین، توانایی شناخت فرهنگ سازمان، نیازی است که مدیران را در ارزیابی آن به منظور بهبود عملکرد سازمان یاری می‌کند، چنین نیازی در سازمان‌های فرهنگی، مانند آموزش و پرورش که کانون رشد و تغییر فرهنگ و پلی برای انتقال ارزش‌هاست، مضاعف است (قدسیان و دیگران، ۱۳۹۴). با توجه به اهمیت موضوع، در این پژوهش برآنیم که پاسخ سؤال زیر را بیابیم: آیا بین

علمی دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی شیراز انجام دادند، دریافتند بین هر یک از ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی و اخلاقیت رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین از میان ابعاد فرهنگ سازمانی بعد درگیر کار شدن در درجه اول و بعد سازگاری در درجه آخر از نظر قدرت پیش‌بینی اخلاقیت قرار دارد. احمدی و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. علیزاده و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی ارتباط فرهنگ سازمانی با اخلاقیت را در بین مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معنی‌داری وجود دارد. شیخ‌علی‌زاده هریس و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان برآورد میزان اخلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان‌های ورزشی دریافتند فرهنگ سازمانی بر میزان اخلاقیت مدیران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. یزدی مهاجر (۱۳۸۶) در پژوهشی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی را بررسی کرد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد یعنی هر چه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان اخلاقیت کارکنان نیز بیشتر است اما، این رابطه در سطح معناداری نیست. بین فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری و میزان اخلاقیت کارکنان رابطه‌ای وجود نداشت. در فرهنگ سازمانی ماموریتی میزان اخلاقیت کارکنان نسبت به شاخص‌های دیگر بیشتر است. بین فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری و میزان اخلاقیت کارکنان رابطه‌ای وجود نداشت. وودمن^۶ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی که انجام دادند دریافتند که بین فرهنگ عقلایی، مشارکتی، حمایت‌کننده و ریسک‌پذیر با اخلاقیت افراد؛ رابطه مثبت و بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و بروکراتیک با اخلاقیت افراد رابطه منفی وجود دارد.

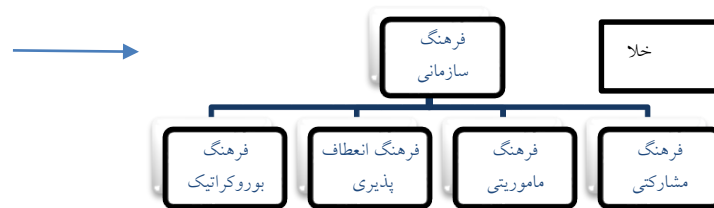
مختاری دینانی (۱۳۹۴) در پژوهشی ارتباط رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی با اخلاقیت کارکنان وزارت ورزش و جوانان را بررسی کرد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. علیزاده و دیگران (۱۳۹۳) در پژوهشی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران را بررسی کردند دریافتند بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد. حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و اخلاقیت دبیران، دریافتند فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و اخلاقیت دبیران دبیرستان شهرستان میانه تأثیر مثبتی دارد. هم‌چنین، درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت بر یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی بر اخلاقیت دبیران تأثیر دارد شوقی و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهشی اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و اخلاقیت را که در بیمارستان مدرس شهرستان ساوه انجام دادند دریافتند فرهنگ سازمانی بر اخلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. صفایی (۱۳۹۲) در پژوهشی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان بانک صادرات خراسان شمالی را بررسی کرد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت وجود دارد. بین هریک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی و اخلاقیت به استثناء فرهنگ سازمانی ماموریتی، رابطه‌ای مشاهده نشد. بین فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری و میزان اخلاقیت کارکنان رابطه‌ای وجود نداشت. منصور و رحیمی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقای اخلاقیت در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان انجام دادند، نتیجه گرفتند که بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پیران و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی که با عنوان بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر بروز اخلاقیت که در میان اعضای هیات

سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد انجام گرفت. برای تحقق این هدف، براساس مرور و مطالعه تحقیقات پیشین، مدل مفهومی به شرح زیر ترسیم می‌شود. در مدل مفهومی بیان شده، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل است. خلاقیت به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

اندرسون^۷ (۲۰۱۴) در پژوهشی که با عنوان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان انجام داد. دریافت بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب یاد شده و مسئله اصلی پژوهش، تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه رابطه ابعاد فرهنگ



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

(۱۹۷۰) ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شده که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه مولفه‌های فرهنگ سازمانی توسط دنیسون (۱۹۸۳) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۳۸ گویه است و هدف آن ارزیابی چهار بعد اصلی فرهنگ مشارکتی (سوالات ۱۰-۱۱ پرسشنامه) فرهنگ بوروکراتیک (سوالات ۱۹-۱۱ پرسشنامه) فرهنگ انعطاف‌پذیری (سوالات ۲۰-۲۹ پرسشنامه) فرهنگ ماموریتی (سوالات ۳۸-۳۰) سنجیده می‌شود. شیوه نمره‌گذاری بر روی یک طیف ۵ نمره‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) قرار دارد. در این پرسشنامه برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد را با هم محاسبه و نمرات بالاتر نشان دهنده فرهنگ سازمانی بالاتر در سازمان خواهد بود و برعکس. در جدول زیر ابعاد و نیز شماره سؤال مربوط به هر بعد و به روش آلفای کرونباخ ارائه گردیده است:

براساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر بیان می‌شود:

- فرضیه اول: بین فرهنگ مشارکتی و خلاقیت کارکنان در اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین فرهنگ ماموریتی و خلاقیت کارکنان در اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین فرهنگ انعطاف‌پذیری و خلاقیت کارکنان در اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین فرهنگ بوروکراتیک و خلاقیت کارکنان در اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این تحقیق، کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه هدف در این تحقیق تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد به تعداد ۱۵۵ نفر می‌باشد که براساس جدول کرجسی و مورگان

جدول ۱- میزان پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

مؤلفه‌ها	سوالات	روش آلفای کرونباخ
فرهنگ مشارکتی	۱ الی ۱۰	۰/۸۹
فرهنگ بوروکراتیک	۱۱ الی ۱۹	۰/۸۸
فرهنگ انعطاف پذیری	۲۰ الی ۲۹	۰/۹۰
فرهنگ ماموریتی	۳۰ الی ۳۸	۰/۹۳
کل پرسشنامه	۱ تا ۳۸	۰/۹۰

گرفته شده است به طوری که سوالات ۱، ۲، ۳، ۵، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸ معکوس و دیگر سوالات این پرسشنامه مثبت ارزیابی می‌شوند. نمرات بالاتر نشان دهنده خلاقیت بیشتر فرد پاسخ دهنده در سازمان می‌باشد و برعکس، که حداقل نمره آن ۳۰ و حداکثر آن ۱۵۰ خواهد بود. در جدول زیر ابعاد و نیز شماره سؤال مربوط به هر بعد و به روش بازآزمایی و روش تصنیف ارائه گردیده است:

روایی محتوای پرسشنامه‌ها بوسیله اساتید دانشگاه تایید گردیده است. پرسشنامه خلاقیت نیز میانگین نمره‌ای است که پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ که شامل ۳۰ سوال (فرم اصلی پرسشنامه دارای ۵۰ سوال است)، این پرسشنامه ۵۰ گویه داشت. در این پرسشنامه، کلید به ترتیب به صورت کاملاً موافق (+۲)، موافق (+۱)، بی‌نظم (۰)، مخالفم (-۱)، کاملاً مخالفم (-۲) می‌باشد. بعضی از سوالات به لحاظ دروغ سنجی پرسشنامه معکوس در نظر

جدول ۲- میزان پایایی پرسشنامه خلاقیت

متغیر	سوال	روش آلفای کرونباخ
پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹)	۳۰ عبارت	۰/۹۱

SPSS نسخه ۲۳ مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های توصیفی

ویژگی‌های توصیفی سابقه خدمت، جنسیت، تحصیلات و میزان آشنایی با فناوری اطلاعات نمونه در جدول ۳ ارائه شده است.

برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل (میانگین‌ها، جداول، انحراف استاندارد و....) و آمار استنباطی شامل (استفاده از ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) برای محاسبه رابطه هر یک از عوامل، آزمون تی t برای مقایسه دو گروه مستقل و تحلیل واریانس f فیشر برای پی بردن به تفاوت بین میانگین‌های هر یک از عوامل و هم‌چنین رگرسیون سلسه مراتبی برای ارزش هر عامل به صورت علمی توسط نرم‌افزار

جدول ۳- متغیرهای اسمی

تعداد کل	درصد	تعداد	متغیرهای اسمی
۱۱۰	۳/۶	۴	زیر ۵ سال
	۴۴/۵۴	۴۹	۵ الی ۱۰ سال
	۲۸/۱۸	۳۱	۱۰ الی ۱۵ سال
	۲۳/۶۳	۲۶	۱۵ الی ۲۰ سال

۱۱۰	۶۶/۳۶	۷۳	مرد	جنسیت
	۳۳/۶۳	۳۷	زن	
۱۱۰	۴۹/۰۹	۵۴	حوزه علوم انسانی	تحصیلات
	۳۲/۷۲	۳۶	حوزه علوم تجربی	
	۱۲/۷۲	۱۴	حوزه ریاضیات	
	۵/۴۵	۶	فنی-حرفه‌ای	

شاخص‌های توصیفی ارائه شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که درصد بیشتری (۴۴/۵۴٪) سابقه خدمت بین ۵ الی ۱۰ سال و کارکنان سازمان مرد و (۴۹/۰۹٪) نمونه آماری دارای تحصیلات بیشتر درحوزه علوم انسانی و می‌باشند. در اینجا شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش (متغیرهای فاصله‌ای) در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی (فاصله‌ای)

فرهنگ سازمانی	خلاقیت کارکنان	میزان
3/62	2/09	میانگین
1/70	1/13	انحراف استاندارد

دیگر زمانی می‌توان آزمون پارامتریک را بکار برد که دلیلی برای این اعتقاد وجود داشته باشد که توزیع‌های جامعه، تفاوت زیادی با توزیع بهنجار نداشته باشند (فرگوسن و تاکانه، ۲۰۰۲) جهت بررسی بهنجار بودن توزیع جامعه از آزمون ناپارامتریک کالموگروف - اسمیرنوف تک بعدی استفاده شد. این آزمون ناپارامتری یکی از آزمون‌های نیکویی برازش است. در این آزمون دو مقدار فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار وجود دارد. جهت تفسیر نتایج حاصل از این آزمون می‌توان به دو صورت عمل کرد: روش اول این است که به مقدار Z این آزمون توجه شود. اگر این مقدار بین $\pm 1/96$ باشد توزیع جامعه نابهنجار خواهد بود. در روش دوم سطح معناداری آزمون بر ۲ تقسیم می‌شود اگر مقدار بدست آمده بیشتر از ۰۲۵٪ باشد بهنجار بودن توزیع برداشت می‌شود.

جدول ۴ نشان می‌دهد میزان خلاقیت کارکنان (۲/۰۹) در بین حجم نمونه بسیار ضعیف است (نمره ۳ به معنای میزان متوسط است) و هم‌چنین با توجه به نمره فرهنگ سازمانی (۳/۶۲) میزان این متغیر در بین حجم نمونه مناسب می‌باشد؛ قبل از انجام تحلیل مفروضه‌های آزمون آمار پارامتریک مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های استنباطی

برای انجام آزمون‌های آمار پارامتریک، علاوه بر فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، وجود شرایط بهنجار بودن توزیع متغیرها و نرمال بودن ضروری است. در ادامه به توضیح هر یک از مفروضات پرداخته شده است:

بهنجار بودن توزیع متغیرها: این مفروضه بدین معناست که توزیع متغیرها در این جامعه بهنجار بوده است. به عبارت

جدول ۵- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	مقدار آماره کولموگروف- اسمیرنف	سطح معناداری
۱- خلاقیت	۰/۸۷۹	۰/۴۲۳
۲- فرهنگ سازمانی	۰/۹۶	۰/۳۱

همان طوری که در جدول بالا مشاهده می شود، سطوح معناداری به دست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف بیانگر این است که دلیلی بر ضد این فرضیه که "نمونه مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است" وجود ندارد؛ از طرفی مفروضه نرمال بودن آزمون‌ها، سطح معناداری آزمون لوین (طبق جدول ذیل) به عبارتی برای متغیرها بیشتر از میزان ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین مفروضه نرمال بودن برقرار است.

جدول ۶- نتایج سطح معناداری آزمون لوین

متغیرهای اصلی	F	Sig.
خلاقیت کارکنان	۱/۲۲	۰/۳۷
فرهنگ سازمانی	۱/۵۳	۰/۲۴

ماتریس همبستگی همه متغیرهای پژوهشی برای پی بردن به نوع ارتباطات بین دو متغیر اصلی پژوهشی با یکدیگر (خلاقیت ابعاد فرهنگ سازمانی) محاسبه شده است. نتایج جدول ذیل نشان می دهد بیشترین میزان همبستگی در میان متغیرهای پژوهشی از آن خلاقیت کارکنان با مولفه فرهنگ مشارکتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است به میزان (۰/۳۲) می باشد (همبستگی مثبت) بدین معنا که با افزایش خلاقیت در کارکنان اداره آموزش و پرورش، میزان مولفه فرهنگ مشارکتی آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس (همچنین میزان همبستگی خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی به میزان ۰/۲۹) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است می باشد (P=۰/۲۹, P<۰/۰۱)؛ از طرفی رابطه مولفه های فرهنگ انعطاف پذیری و ماموریتی از مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت غیر معنادار بوده است (P≥۰/۰۱).

جدول ۷- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶
خلاقیت کارکنان	۱					
فرهنگ سازمانی	*۰,۲۹	۱				
۱- فرهنگ مشارکتی	**۰,۳۲	**۰,۸۵	۱			
۲- فرهنگ بوروکراتیک	*۰,۲۷	**۰,۷۰	**۰,۷۳	۱		
۳- فرهنگ انعطاف پذیری	۰/۱۹	**۰,۸۲	**۰,۶۳	**۰,۸۱	۱	
۴- فرهنگ ماموریتی	۰/۱۵	*۰,۸۹	**۰,۸۴	**۰,۷۹	**۰,۸۳	۱

جهت پاسخگویی به این موضوع که زیربدهای فرهنگ سازمانی کارکنان می توانند خلاقیت آنها را پیش بینی کند از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل آمده است.

جدول ۸- خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون خلاقیت بر مبنای زیر بعدهای فرهنگ سازمانی

مدل	متغیر	B	SEB	β	t	sig	F	R	R2	Adj R2
۱	فرهنگ مشارکتی	.42	.12	.31	6.14	.000	12.34	.30	.15	.16
	فرهنگ بوروکراتیک	.39	.17	.29	4.33	.000	11.67	.48	.31	.23
۲	فرهنگ مشارکتی	.35	.53	.22	3.05					
	فرهنگ بوروکراتیک									

مبنی بر بررسی قدرت پیش‌بینی خلاقیت کارکنان بر مبنای زیر بعدهای فرهنگ سازمانی (فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک) قابل تأیید است. جهت بررسی تفاوت‌های خلاقیت کارکنان براساس جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه خدمت نیز مطابق جدول ذیل از آزمون‌های t و f استفاده گردید:

*** تمامی مقادیر F در سطح $P = 0/01$ معنادار هستند. نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که خلاقیت کارکنان به وسیله فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک قابل پیش‌بینی است. در بهترین مدل (۲) پیش‌بینی خلاقیت کارکنان از فرهنگ مشارکتی ($\beta = 0/29$) و فرهنگ بوروکراتیک ($\beta = 0/22$) می‌تواند 23 درصد از واریانس خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی نمایند. بر این اساس قسمتی از فرضیه اصلی تحقیق

جدول ۹- خلاقیت کارکنان با توجه به جنس

شاخص‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t مشاهده شده	درجات آزادی	سطح معناداری
جنس	مرد	69.09	11.23	3,27	109	0/01
	زن	60.22	15.58			

برخوردار می‌باشند (در نمونه تحقیق)؛ البته شاید دلیل این امر قرار گرفتن مردان در پست‌های اداری بالاتر (معاونت-کارشناس مسئول-...) نسبت به همکاران خانم که اغلب کارشناس بوده و دامنه اختیارات آنها بسیار ناچیز است، باشد.

طبق آزمون t و نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در متغیر جنس ($t = 3,27$, $P = 0/01$) تفاوت معناداری میان دو گروه کارکنان (زن و مرد) نسبت به بحث خلاقیت کارکنان وجود دارد و کارکنان مرد از خلاقیت کارکنان بهتری نسبت به کارکنان زن

جدول ۱۰- نتایج تحلیل واریانس یکراهه (خلاقیت کارکنان)

مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
سابقه خدمت	بین گروهی	1308.48	3	0/09
	درون گروهی	83045.72	107	
	کل	86983.20	110	
رشته تحصیلی	بین گروهی	1189.65	3	0/23
	درون گروهی	85236.09	107	
	کل	86982.20	110	

همچنان که از جدول بالا مشخص است در متغیر رشته تحصیلی کارکنان مقادیر معناداری مشاهده نگردید ($f=1/52$, $P=0/23$) (آلفا ۰/۵)؛ هم‌چنین بین گروه‌های متغیر سابقه خدمت ($f=1/61$, $P=0/09$) تفاوت معنادار نبوده است؛ بدین معنا که داشتن یا نداشتن سنوات خدمت بالاتر و یا پایین‌تر و هم‌چنین نوع رشته تحصیلی (تجربی-انسانی...) بر میزان اخلاقی کارکنان آموزش و پرورش اثرگذار نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و اخلاقی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بود. نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد میزان همبستگی اخلاقی کارکنان با فرهنگ سازمانی به میزان (۰/۲۹) در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است می‌باشد ($P=0/29$, $P<0/01$). با توجه به این که فرضیه اصلی تحقیق تایید شد می‌توان نتیجه گرفت چون این رابطه مثبت است، موید آن است که در صورت توجه به فرهنگ سازمانی، اخلاقی کارکنان نیز ارتقا خواهد یافت که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات احمدی و دیگران (۱۳۹۰)، پیران و دیگران (۱۳۹۱)، جعفری و امیرنژاد (۱۳۹۶)، مرادی و دیگران (۱۳۹۵)، شوقی و دیگران (۱۳۹۲)، محمدی و سپهوند (۱۳۹۶)، پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵)، علیزاده و دیگران (۱۳۹۰)، حصارى (۱۳۹۵)، رضایی صوفی (۱۳۹۳)، علیزاده و دیگران (۱۳۹۳)، مختاری دینانی (۱۳۹۴)، حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲)، منصوری رحیمی (۱۳۹۱)، صفایی (۱۳۹۲)، شیخعلی‌زاده هریس و دیگران (۱۳۹۰)، اندرسون (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

نتایج جدول ۸ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی نشان می‌دهد بیشترین میزان همبستگی در میان متغیرهای پژوهشی از آن اخلاقی کارکنان با مولفه فرهنگ مشارکتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است به میزان (۰/۳۲) می‌باشد (همبستگی مثبت) بدین معنا که با افزایش اخلاقی در کارکنان اداره آموزش و پرورش، میزان مولفه فرهنگ مشارکتی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس ($P=0/32$, $P<0/05$). سازمان‌های

اثربخش بر محور تیم‌ها/گروه‌های کاری تشکیل می‌شوند و قابلیت‌های منابع انسانی خود را در همه سطوح توسعه می‌دهند. در چنین سازمان‌هایی اعضای سازمان نسبت به کار و مسئولیت‌های خود احساس تعهد جدی دارند و خود را بخشی از پیکره سازمان می‌دانند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان موثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. با دریافت نظرات کارکنان درباره مسائل و موضوعات سازمانی، مشارکت آنها در سازمان محقق می‌شود. که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات: پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵)، حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲)، محمدی و سپهوند (۱۳۹۶)، همخوانی دارد. ولی با نتایج پژوهش: مرادی و دیگران (۱۳۹۵) همخوانی ندارد.

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده شد، رابطه مولفه‌های فرهنگ ماموریتی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی با اخلاقی غیرمعنادار بوده است ($P \geq 0/01$). به عبارتی، فرضیه دوم رد می‌شود یعنی بین فرهنگ ماموریتی و اخلاقی کارکنان در آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود ندارد. یعنی هرچه به رسالت (ماموریت) سازمانی کمتر توجه شود، سطح اخلاقی کمتر ارتقا خواهد یافت و بالعکس، هر چه گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز فراگیرتر باشد، باعث ارتقای وضعیت اخلاقی کارکنان می‌شود. که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات حاصل از پژوهش: مرادی و دیگران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. ولی با نتایج پژوهش: صفایی (۱۳۹۲)، محمدی و سپهوند (۱۳۹۶)، حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲)، پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵)، همخوانی ندارد.

طبق جدول ۸ رابطه مولفه‌های فرهنگ انعطاف‌پذیری از مولفه‌های فرهنگ سازمانی با اخلاقی غیرمعنادار بوده است ($P \geq 0/01$). بنابراین، فرضیه فرعی سوم رد می‌شود، یعنی بین فرهنگ انعطاف‌پذیری و اخلاقی در آموزش و پرورش بجنورد رابطه وجود ندارد. با توجه به ویژگی‌های فرهنگ انعطاف‌پذیر که سازمان باید در برابر طرح‌های جدید و اصل به سرعت از خود واکنش نشان داده و در راه ایجاد تغییرات به

حرفه‌ای دختران دکتر شریعتی تهران، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، سال سوم.

احمدی و دیگران (۱۳۹۰). تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۳، شماره ۴.

امین بیدختی، علی‌اکبر، مکوند حسینی، شاهرخ، احسانی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان، فصلنامه راهبرد، شماره پنجاه و نهم.

پایدارفرد، داوود، نوروزی، محمدرضا (۱۳۹۵). تحلیل و بررسی نظری جایگاه اخلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی بین پرستاران بیمارستان‌های امیرالمومنین (ع) و شهید بهشتی، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز.

پیران، مریم، پروار، حمیدرضا، اسمی، کرامت (۱۳۹۱). بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر بروز اخلاقیت از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی شیراز، نامه آموزش عالی. سال پنجم.

پازکی، مونس، افضل‌خانی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدارس با گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دهم.

جعفری، محمدباقر، امیرنژاد، قنبر (۱۳۹۶). بررسی فرهنگ سازمانی (براساس هافستد) بر اخلاقیت، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هشتم.

حصاری، الهام (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با اخلاقیت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شعب بانک مسکن استان خراسان شمالی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.

حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲). تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و اخلاقیت دبیران، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال چهارم. شماره یازدهم و دوازدهم.

سیدجوادین، سیدرضا، حیدری، حامد، شهباز مرادی،

صورت فعال عمل کند و به اخلاقیت و خطرپذیری ارجح نهاد و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید، مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد. بنابراین به فرصت‌هایی برای تقویت نوآوری و به دست آوردن دانش و توسعه قابلیت‌ها تبدیل می‌شود. که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات: صفایی (۱۳۹۲)، یزدی مهاجر (۱۳۸۶)، همخوانی دارد. ولی با نتایج تحقیقات: مرادی و دیگران (۱۳۹۵)، حسین‌پور و دیگران (۱۳۹۲)، محمدی و سپهوند (۱۳۹۶)، پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵)، همخوانی ندارد.

با توجه به نتایج جدول ۸ رابطه مولفه فرهنگ بوروکراتیک با اخلاقیت کارکنان معنادار بوده ($P \leq 0/01$)، فرضیه چهارم تایید می‌شود. می‌توان گفت رابطه مستقیم است یعنی هر چه میزان فرهنگ بوروکراتیک بیشتر باشد، میزان اخلاقیت بیشتر خواهد شد. فرهنگ بوروکراتیک انعطاف‌پذیری لازم را در سازمان ایجاد نمی‌کند، بنابراین به موجب این عامل کارکنان سازمانی به رویه‌های موجود سازمانی عادت می‌کنند و تمایلی به نوآوری و خلق ایده‌های جدید ندارند. در این نوع فرهنگ، مشارکت کارکنان کم است، نظارت و کنترل بر محیط شدید است. سازمان‌هایی که چنین فرهنگی بر آنها حاکم باشد بر امور درون سازمان تاکید می‌کنند و می‌کوشند خود را در محیطی ثابت بیندارند و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه در پیش گیرند. لذا باید به ارزش‌های بنیادین، توافق میان افکار و باورهای متفاوت و هماهنگی و یکپارچگی کارکنان که از ویژگی‌های فرهنگ بوروکراتیک است احترام گذاشته شود. هم‌چنین، از طریق کاهش قوانین و مقررات غیرضروری، انعطاف‌پذیری سازمان افزایش می‌یابد. که یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات: نتایج مرادی و دیگران (۱۳۹۵)، محمدی و سپهوند (۱۳۹۶)، پایدارفرد و نوروزی (۱۳۹۵)، همخوانی دارد. ولی با نتایج تحقیقات: وودمن و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی ندارد.

منابع

امامی، هما، فتاح‌ناظم (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اخلاقیت کارکنان و بلوغ سازمانی با سرمایه فکری دانشکده فنی و

- سعید (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات بررسی موردی در نظام بانکی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.
- سپهوند، رضا، شمس، زهرا، عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۶). تاثیر فرهنگ سازمانی (انسان گرا، موفقیت‌گرا) بر نوآوری با نقش میانجی شادی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۴.
- سلیمی، مهدی (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴.
- شیخعلی‌زاده هریس و دیگران (۱۳۹۰). برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان‌های ورزشی، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۱.
- شوقی، بهزاد، آقاجانی، طهمورث، مرتضوی، سید مصطفی (۱۳۹۲). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه)، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال هفتم، شماره ۲۶.
- صفایی، احمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان بانک صادرات خراسان شمالی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- صالحی، یوسف (۱۳۹۴). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین ساختار سازمانی و خلاقیت کارکنان صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره سوم، مسلسل ۲۳.
- صمدی میارکلائی، حسین و حمزه (۱۳۹۶). رابطه فرهنگ سازمانی و سبک رهبری تحول‌افزین با ساختار سازمانی در ادارات آموزش و پرورش، فصلنامه رهبری و مدیریت، سال یازدهم، شماره ۴.
- عبودی، حمید، لطفی زنگنه درویش، کاظمیان، فرشته (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان، فصلنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره ۱.
- علیزاده، سید محمود، فرقانی اوزرودی، محمدباقر، طبائیان، احمد، سلطان حسینی، محمد (۱۳۹۰). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران، نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.
- علیزاده، سید محمود، فرقانی اوزرودی، محمد باقر، طبائیان، سیداحمد (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مازندران، فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۲۴.
- علامه، سید محسن، عسکری باجگرانی، محبوبه (۱۳۹۶). آسیب شناسی فرهنگ سازمانی و شناسایی الزامات تغییر آن در شرکت برق منطقه‌ای اصفهان، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۳.
- غیاثی ندوشن، سعید، جهانی جوانمردی، فاطمه، خورسندی طاسکوه، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ششم، شماره ۳.
- فرهی، علی، سلطانی، محمدرضا، ابراهیمی، الهام، قنبری مال‌خلیفه، مصیب (۱۳۹۵). ارائه الگویی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت فرهنگ سازمانی، فصلنامه توسعه، سال یازدهم، شماره ۳۹.
- قدسیان، نرگس، درانی، کمال، پورشافعی، هادی، اسدی یونسی، محمدرضا (۱۳۹۴). الگوی فرهنگ سازمانی سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر بیرجند)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۲.
- منصوری، حسین، رحیمی، فریبا (۱۳۹۱). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر ارتقای خلاقیت کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان هرمزگان، هفدمین کنفرانس سراسری شبکه‌های توزیع نیروی برق، انجمن مهندسين برق و

الکترونیک ایران.

نهم، شماره بیست و هفتم.

- میرزامحمدی، محمد حسن، نوروزی، محمد، یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با خلاقیت سازمانی کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره سوم، شماره ۲.
- مصدق‌راد، علی‌محمد، سعادت‌تی، مریم (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی در بیمارستان‌های شهر قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال بیست و یکم، شماره ۵.
- مختاری دینانی، مریم (۱۳۹۴). ارتباط بین رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان وزارت ورزش و جوانان، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۰.
- مرادی، سارا، چشمه سهرابی، مرادی، محمود (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه، فصلنامه دانش‌شناسی، سال نهم، شماره ۳۲.
- محمدی، سردار، سپهوند، مرتضی (۱۳۹۶). رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان، فصلنامه علوم ورزشی، سال
- میرزایی، وحید (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ ملی بر فرهنگ سازمانی با وجود متغیر میانجی تعهد سازمانی، مجله مدیریت فرهنگی، سال یازدهم، شماره سی و دوم.
- نژاد ایرانی، فرهاد، سیدعباس‌زاده، میرمحمد، اصغری، آرش (۱۳۸۹). بررسی وضعیت ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده و رابطه آن با خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۵.
- یزدی مهاجر، حمیرا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی، فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره دهم.

Anderson Constance, M (2014). Organizational culture and effectience in community college and business partnerships, University of San Francico.

Woodman, R, john I Griffin, W (2014). Toward a theory of organizanal critivity, Academy of Management Review.

یادداشت‌ها

^۱French
^۲Ribiere
^۳Denison
^۴Shcein

^۵Robins
^۶Woodman
^۷Anderson