



تأثیر قابلیت فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

پرویز محمدی^۱، علی زارعی^{۲*}، فرشاد تجاری^۳، سیدحمید سجادی هزاوه^۴

تاریخ تصویب: ۹۸/۰۴/۰۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۲۶

چکیده

هدف از انجام تحقیق تأثیر قابلیت فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق توصیفی تحلیلی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشند. که تعداد ۲۴۶ نفر به عنوان نمونه‌های آماری به روش تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های: قابلیت‌های فناوری اطلاعات چانوپاس و همکاران (۲۰۰۶)، سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶)، عدالت سازمانی چستر و همکاران (۲۰۰۷) و خلاقیت فردی رندسیپ (۲۰۰۹) استفاده شد. جهت آزمون الگوی تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سازمان یادگیرنده، فناوری اطلاعات و عدالت سازمانی با خلاقیت فردی کارکنان و مؤلفه‌های آنها ارتباط چندگانه وجود دارد. بین سازمان یادگیرنده، فناوری اطلاعات و عدالت سازمانی با خلاقیت فردی کارکنان رابطه علی وجود دارد. همچنین نتایج برآزش الگو نشان داد که مقدار شاخص‌های CFI و TLI بالاتر از ۰/۹۵ و نشان از برازش عالی الگو دارد. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان به مدیران ذیربط وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد شود مسیر پیشرفت فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی را هموار نموده تا بتوان در جهت رشد و توسعه خلاقیت فردی کارکنان گام برداشت.

کلید واژه‌ها: مدل معادلات ساختاری، فناوری اطلاعات، یادگیری سازمانی، سازمان ورزشی، نوآوری

Email: mohamadiparviz1356@gmail.com

Email: dr_alizarei@yahoo.com*

Email: farshad.tojari@gmail.com

Email: s-sajadihazave-sport@iiiau.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز *

۳. استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۴. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

مق: دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران مه

پیشرفت‌های عظیم و شگفت‌آور در علم و تکنولوژی، سازمان‌ها را سخت متحول کرده است و این تغییر با سرعت فزاینده‌ای ادامه خواهد داشت. در چنین شرایطی به سازمان‌هایی نیاز خواهیم داشت که در آنها تحولاتی آگاهانه و نوآوری‌های مفید صورت گیرد. قبول تحول در دنیای کنونی یکی از بزرگترین عوامل دوام و بقای سازمان‌ها است. شدت و عمق این تغییرات به اندازه‌ای است که نیاز به روش‌های جدید و تکامل یافته‌ای برای مقابله، هماهنگی و تطبیق با آن را ایجاد می‌نماید. رهبران سازمان در قرن بیست‌ویکم در جستجوی راه‌هایی جهت بهبود توانایی سازمان، برای پاسخ‌گویی هر چه سریع‌تر به چالش‌های پیشرو هستند. سازمانی که پاسخ‌گویی نیاز در مقابل این تغییر و تحولات است به سازمان یادگیرنده معروف است (معصومعلی، ۱۳۷۹). تعداد زیادی از محققین سازمانی تشخیص داده‌اند که قابلیت یادگیری سازمان‌ها تنها مزیت رقابتی آنها در آینده است و با در نظر گرفتن شرایط غیر قابل پیش‌بینی، نامطمئن و پر تنش در عرصه کسب و کار، قابلیت یک سازمان در زمینه یادگیری ممکن است تنها منبع مزیت رقابتی باشد (کدروسکی^۱، ۲۰۰۶). به نظر سنگه^۲ (۱۹۹۰) از پیشگامان نظریه سازمان یادگیرنده، سازمان مکانی است که الگوهای جدید و جامع تفکر در آن نظریه، پرورش می‌یابد؛ محلی است که تمایلات و خواسته‌های جمعی در آن آزاد می‌شود و افراد در آن به‌طور مستمر یاد می‌گیرند که با هم یاد بگیرند. به بیان دیگر در سازمان یادگیرنده بر یادگیری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی تأکید می‌شود. گاروین^۳ (۱۹۹۳) در پاسخ به اینکه چرا برنامه‌های بهبود مستمر، شکست خورده‌اند می‌گوید: «بیشتر شرکت‌ها در به‌دست آوردن یک واقعیت اساسی شکست خورده‌اند؛ بهبود مستمر نیازمند تعهد نسبت به یادگیری است». سازمان یادگیرنده، برآیند تلاش‌هایی است که تاکنون در حوزه‌ی بهسازی و توسعه‌ی سازمانی صورت پذیرفته است.

نگاهی به سازمان‌های ورزشی در عصر حاضر نشان می‌دهد، آنها نیز در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی ملی، بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. به همین دلیل ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در ورزش، سازمان‌های ورزشی را تا حدود زیادی در برابر تغییرات محیطی حفظ می‌کند (کریمی، ۱۳۹۶).

فن‌آوری اطلاعات تکنولوژی جدیدی است که دستیابی، انتقال، پردازش، نگهداری و تبادل اطلاعات را به سهولت در دسترس انسان قرار می‌دهد (عبادی، ۱۳۸۴). فناوری اطلاعات (IT) جزئی لاینفک و اساسی برای پشتیبانی، نگهداری و رشد یک تجارت است. با علم به این موضوع، شرکت‌ها سرمایه‌گذاری‌های عظیمی در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند. امروزه اهمیت اطلاعات و ارتباطات بر کسی پوشیده نیست. اطلاعات به‌عنوان منبع اصلی قدرت و تسلط بر دیگران، نقش مهمی را ایفا می‌کند و مهمترین مشخصه یک جامعه قدرتمند اولویت دادن به عنصر اطلاعات است. یکی از کاربردهای مهم اطلاعات را می‌توان در مدیریت سازمان و رسیدن به اهداف سازمان مشاهده کرد. کاربرد اطلاعات صحیح، دقیق و به موقع در وظایف مدیریت می‌تواند گامی مؤثر در جهت حل بسیاری از مشکلات سازمانی باشد (لین^۴، ۲۰۱۱).

از طرفی عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود به‌خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (نیوهف و مورمن^۵، ۱۹۹۳).

عدالت به‌عنوان بنیادی‌ترین خواسته بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه‌ی جنبش‌های خرد و کلان بوده و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم. دانشمندان عرصه‌های گوناگون علم نیز به‌واسطه همراهی با چنین جنبش‌هایی

1. Kiedrowski
2. Senge
3. Garvin
4. Lin
5. Neihoff & Moorman

به پژوهش و تفحص در عدالت و نمودهای آن در محیط‌های گوناگون، از جمله محیط‌های کار توجه و علاقه نشان داده‌اند (آمبروز، ۲۰۰۷). عدالت یک اقدام یا تصمیم شناخته شده است که بر اساس اخلاق، مذهب یا قانون است. بنابراین افراد نسبت کارآیی ادراک شده خود را با درجات مربوط به کار درک شده با نسبت‌های مشابه هم‌تایان خود مقایسه می‌کنند (قوش، ۲۰۱۷). اگر نسبت‌ها برابر باشند، انتظار می‌رود که افراد در زمینه‌های سازمانی دارای احساسات عادلانه و راضی باشند. با این حال، اگر نسبت نابرابر باشد، کارکنان ممکن است احساس بی‌عدالتی داشته باشند، آنها سعی می‌کنند شرایطی را برای ایجاد تعادل جدید ایجاد کنند (شکلر و تینیر، ۲۰۱۷).

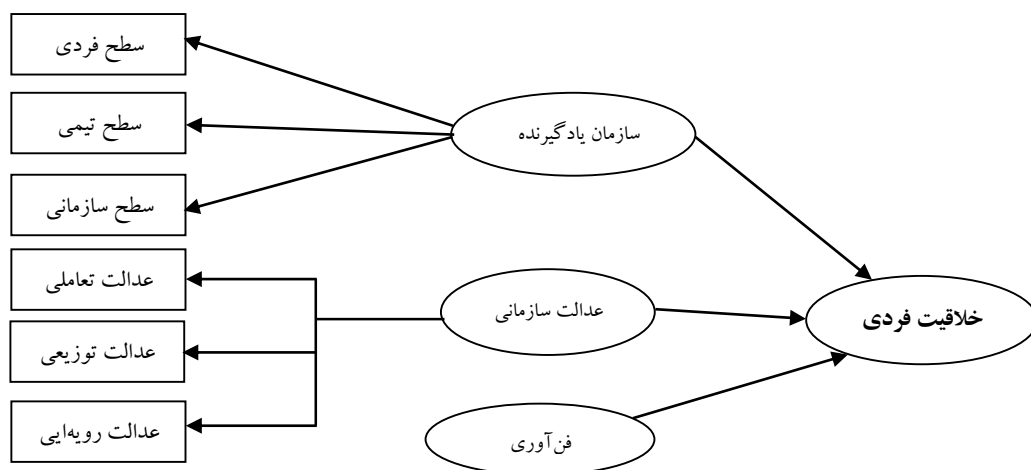
در دنیای سازمانی امروز مدیران خلاق، سازمان‌های خلاق و کارکنان خلاق اضلاع مثلث خلاقیت هستند که بدون هر یک خلاقیت و نوآوری به سر منزل مقصود نمی‌رسد. ساختار سازمانی مناسب، حمایت، پشتیبانی و تشویق لازم مدیران از عناصر اساسی در خلاقیت افرادند و زمینه‌ها و شرایط خلاقیت امری الزامی است که سازمان‌ها می‌بایست آن را فراهم سازند تا به اهداف مورد نظر دست یابند. خلاقیت دوباره نگاه کردن و خارج شدن از پشت درهای بسته است. این توانایی فرد خلاق را در درک مشکلات به‌عنوان فرصت یا دیدن یک موقعیت از دیدگاه‌های متفاوت یاری می‌رساند. لذا در وزارت ورزش و جوانان که پایگاه ورزش کشور محسوب می‌شود خلاقیت فردی کارکنان نقش بسزایی در رسیدن به اهداف این وزارت دارد. جایی که تمامی تدابیر ورزش کشور در آن جا پایه‌ریزی می‌گردد نباید نقش کارکنان را در بهبود کارایی سازمانی نادیده گرفت (نژاد ایرانی، ۱۳۸۱).

ویناند و همکاران^۳ (۲۰۱۴) بیان کردند که افزایش سطح خلاقیت کارکنان موجب می‌شود آنها در رویارویی با مسائل، بحران‌ها و تهدیدها، انعطاف‌پذیرتر و منطقی‌تر برخورد کنند و در صورت نیاز به تغییر و تحول در سازمان‌های ورزشی، پس از تغییرات دقیق و عالمانه، آن تغییرات را اعمال کنند. خلاقیت کارکنان سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کارهایشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه دهند و به کار گیرند. تبدیل شدن به سازمان خلاق وسیله‌ای برای رقابتی شدن در محیط تجاری پویا و تغییرپذیر امروز است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۴).

در این راستا بلوچ (۱۳۹۴) رابطه عدالت سازمانی با خلاقیت مدیران و معلمان را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی با خلاقیت مدیران و معلمان رابطه وجود دارد. غیائی‌فرد (۱۳۹۴) نشان داد که پذیرش فناوری اطلاعات رابطه مثبتی با خلاقیت و نوآوری دارد. گلستانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) رابطه پذیرش فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار داد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین ابعاد پذیرش فناوری اطلاعات در گام اول بُعد متغیرهای بیرونی و در گام دوم بُعد سودمندی درک شده بهترین پیش‌بینی کننده خلاقیت کارکنان بوده است. قلی‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد که عدالت رویه‌ای بیشترین رابطه را با خلاقیت کارکنان دارد و عدالت تعاملی دوم و عدالت توزیعی سوم می‌باشد. اماموردی (۱۳۹۲) رابطه سیستم فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار داد. نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاکی از وجود رابطه قوی بین سیستم فناوری اطلاعات و خلاقیت است. کیم و پارک^۴ (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین مشارکت کار، عدالت رویه سازمانی، اشتراک دانش و رفتار نوآورانه انجام داد، نتایج تحقیق نشان داد که عدالت رویه‌ای بر رفتار نوآورانه تأثیرگذار است. دوان^۵ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر خلاقیت سازمانی پرداخت، نتایج تحقیق نشان داد که سازمان یادگیرنده بر خلاقیت سازمانی تأثیرگذار است. دی کلرک و همکاران^۶ (۲۰۱۷) مطالعه‌ای با هدف بررسی درگیری شغلی و خلاقیت، نقش یادگیری سازمانی و اهداف سازمانی انجام دادند،

1. Ghosh
2. Shkoler & Tziner
3. Winand et al
4. Park & Kim
5. Duan
6. De Clercq et al

نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت کارکنان و یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق خان و همکاران^۱ (۲۰۱۶) با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد خلاقانه درک شده از طریق نقش میانجی هویت نوآورانه، نشان داد که بین عدالت سازمانی با عملکرد خلاقانه درک شده و هویت نوآورانه رابطه وجود دارد. آموآتنگ^۲ (۲۰۱۵) در رساله دکترای خود به بررسی یادگیری سازمانی، توانمندسازی و خلاقیت در میان کارکنان برخی از مؤسسات مالی در آکرا غنا پرداخت، نتایج نشان داد که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین یادگیری سازمانی و خلاقیت وجود دارد. با توجه به اهمیت فاکتورهای اشاره شده در سازمان‌ها، وزارت ورزش و جوانان نیز به‌عنوان یک سازمان بزرگ در کشور که مسئولیت اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت ورزش کشور را عهده‌دار است بایستی بتواند به یک سازمان کارا و مطمئن برای نیل به اهداف ورزش کشور تبدیل شود و این امر در سایه داشتن یک سازمان قوی از جنبه‌های فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی مسیر می‌گردد که بتواند در جهت رشد و توسعه خلاقیت فردی کارکنان گام بردارد؛ با تعیین میزان تأثیر متغیرهای سازمان یادگیرنده، فناوری اطلاعات و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان می‌توان مؤلفه‌هایی از این متغیرها که روی خلاقیت تأثیر می‌گذارند شناسایی نمود و برای بهبود خلاقیت فردی در وزارت ورزش و جوانان اقدامات مناسبی را انجام داد. در نهایت سؤالی که مطرح می‌گردد این است که آیا سازمان یادگیرنده، عدالت سازمانی و فناوری اطلاعات بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارند؟ برای پاسخ به سؤال فوق مدل مفهومی زیر شکل گرفته است و محقق به دنبال این سؤال است که آیا مدل مفهومی تحقیق برازش لازم را دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی تحلیلی است. از نظر هدف جمع‌آوری اطلاعات کاربردی، از نظر زمان جمع‌آوری داده‌ها حال‌نگر و در بخش معادلات ساختاری از نوع آینده‌نگر است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشند. که تعداد آنها ۶۶۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول گرجی و مورگان تعداد نمونه پیشنهادی بر اساس ۶۶۰ نفر افراد جامعه، ۲۴۰ نفر در نظر گرفته شد که جهت گردآوری این تعداد پرسشنامه، با در نظر گرفتن افت نمونه‌های آماری تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد ۲۴۶ پرسشنامه قابل بررسی عودت داده شد. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری عبارت بودند از: پرسشنامه سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) که دارای ۴۳ سؤال شش گزینه‌ای از هرگز تا همیشه می‌باشد که شامل سه سطح فردی گروهی و سازمانی می‌باشد، پرسشنامه قابلیت‌های فناوری اطلاعات چانوپاس و همکاران^۱ (۲۰۰۶)، پرسشنامه عدالت سازمانی چستر و همکاران (۲۰۰۷) با ۲۶ سؤال پنج گزینه‌ای که شامل ۳ خرده مقیاس عدالت رویه‌ای (۱۳ گزینه)، عدالت توزیعی (۴ گزینه) و عدالت تعاملی (۹ گزینه) می‌باشد، پرسشنامه خلاقیت فردی رندسیپ (۲۰۰۲) که دارای ۳۰ سؤال پنج گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد. همچنین اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان از قبیل سن، جنسیت، سمت سازمانی و تحصیلات نیز جمع‌آوری گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از معرفی‌نامه دانشگاه و با توجه به تعداد زیاد پرسشنامه‌ها و سؤالات، محقق با استفاده از یک تیم تحقیقی به وزارت متبوع مراجعه و پس از اخذ مجوز برای توزیع پرسش‌نامه‌ها اقدام به توزیع و جمع‌آوری نمود. لازم به ذکر است که به علت گستردگی کار و حداقل زمان ۱۵ دقیقه وقت برای تکمیل پرسشنامه محقق از پاسخگویان درخواست نمود اطلاعات خواسته شده را با دقت و حوصله تکمیل نمایند. این کار به مدت یک ماه به طول انجامید.

جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل پرسش‌نامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی در تمامی پرسش‌نامه‌ها ($\alpha \geq 0.70$) به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. اعتبار صوری و محتوایی پرسش‌نامه نیز توسط هفت نفر از اساتید مدیریت ورزش مورد تأیید قرار گرفت برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ برای بررسی میانگین و انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و در بخش آمار استنباطی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL نسخه ۹ برای بررسی رابطه علی بین متغیرها استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان داد که توزیع داده‌ها در متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشند.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی نشان داد که ۵۰/۸ درصد از افراد نمونه تحقیق، مرد و ۴۹/۲ درصد زن می‌باشند. ۹/۳ درصد از افراد نمونه تحقیق، دارای سن کمتر از ۲۵ سال، ۳۳/۷ درصد ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۵/۶ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۷/۱ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال و ۱۴/۲ درصد دارای بیش از ۴۰ سال سن می‌باشند. ۴/۱ درصد از افراد نمونه تحقیق، در سمت ریاست، ۸/۱ درصد معاونت و ۸۷/۸ درصد کارشناس می‌باشند. ۴/۵ درصد از افراد نمونه تحقیق، دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم، ۱۷/۹ درصد کارشناسی، ۵۸/۵ درصد کارشناسی ارشد و ۱۹/۱ درصد دکتری می‌باشند.

نتایج نشان داد که سازمان یادگیرنده ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی دارد. همچنین با توجه به ضریب مسیر به دست آمده چنین استنباط می‌گردد که سازمان یادگیرنده توان تبیین ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به خلاقیت فردی را داراست. عدالت سازمانی ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی دارد و عدالت سازمانی توان تبیین ۳۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر خلاقیت فردی را داراست. فناوری اطلاعات ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی دارد و فناوری اطلاعات توان تبیین ۴۸ درصد از تغییرات مربوط به متغیر خلاقیت فردی را داراست (جداول ۱، ۲ و ۳).

مقادیر شاخص‌های TLI و CFI بالاتر از ۰/۹۵، شاخص‌های NFI و RFI بیشتر از ۰/۹۰، شاخص PNFI بالاتر از ۰/۶، شاخص RMSEA ۰/۰۴، شاخص CMIN/DF بین ۲ و ۳ است که همگی نشان دهنده برازش مناسب الگو می‌باشند (جدول ۴).

جدول ۱: آزمون ارتباط علی سازمان یادگیرنده و خلاقیت فردی با استفاده از روش معادلات ساختاری

ارتباط علی	ضریب مسیر	مقدار t	سطح معنی داری	نوع تأثیر	نتیجه
سازمان یادگیرنده - خلاقیت فردی	۰/۴۱	۴/۲۷	۰/۰۱	*	تایید

جدول ۲: آزمون ارتباط علی عدالت سازمانی و خلاقیت فردی با استفاده از روش معادلات ساختاری

ارتباط علی	ضریب مسیر	مقدار t	سطح معنی داری	نوع تأثیر	نتیجه
عدالت سازمانی - خلاقیت فردی	۰/۳۷	۳/۷۶	۰/۰۱	*	تایید

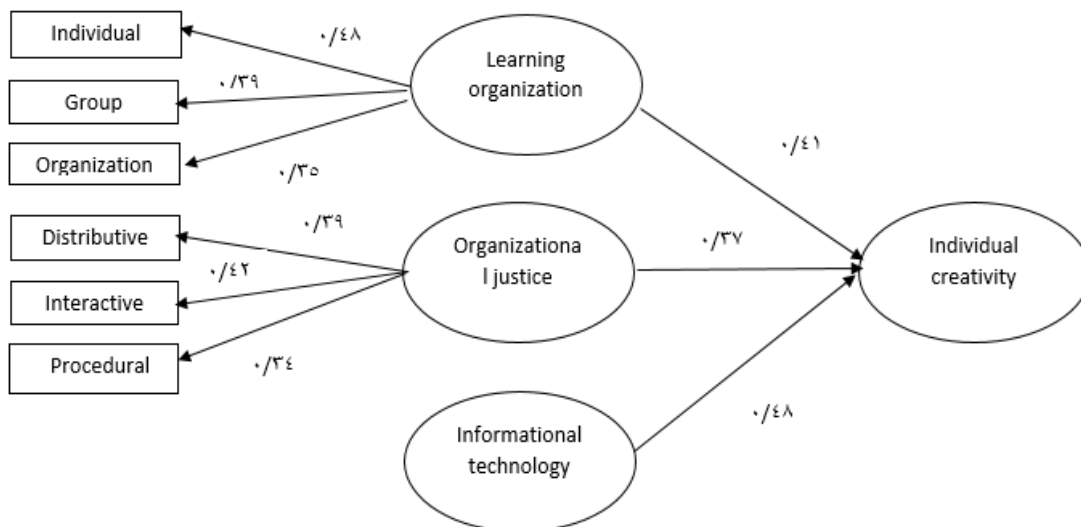
جدول ۳: آزمون ارتباط علی فناوری اطلاعات و خلاقیت فردی با استفاده از روش معادلات ساختاری

ارتباط علی	ضریب مسیر	مقدار t	سطح معنی داری	نوع تأثیر	نتیجه
فناوری اطلاعات - خلاقیت فردی	۰/۴۸	۵/۳۷	۰/۰۱	*	تایید

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

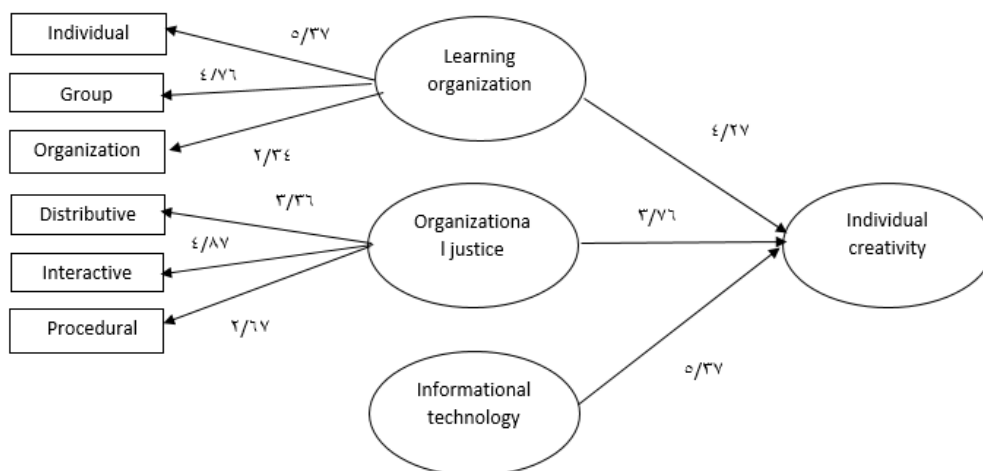
مشخصه	برآورد	معیار پذیرش
آزمون نیکویی برازش مجذور کای (۲)	۸۳/۱۴	مقدار کوچک
ارزش P	۰/۰۸۷۱	$> ۰/۰۵$
شاخص توکر - لویس (TLI)	۰/۹۷	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص استاندارد شده برازش (NFI)	۰/۹۴	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۶	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۱	۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۱	$> ۰/۶$
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۴	$< ۰/۰۵$
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	۱/۹۲	بین ۲ تا ۳

شکل (۲) ضرایب مسیر را نشان می‌دهد و با توجه به این که در جدول فوق مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار بود می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق از برازش مناسب برخوردار می‌باشد.



شکل ۲: تحلیل مسیر و ضرایب مسیر در مدل نهایی تحقیق

شکل (۳) نمرات مربوط به t در تحلیل مسیر آورده شده است از آن جایی که تمامی نمرات t بزرگتر از $\pm 1/96$ است. معنی داری آماری ضرایب مسیر در مدل تحلیلی تأیید می‌گردد.



شکل ۳: مقادیر t در ضرایب مسیر مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد فناوری اطلاعات ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی دارد. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات غیائی فرد (۱۳۹۴)، گلستانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، رسونی‌نیا (۱۳۹۳)، صالحی و همکاران (۱۳۸۹) و توان و همکاران (۲۰۱۱) که نتایج مشابهی را کسب نمودند همخوان می‌باشد. با توجه به تنوع و جدید بودن مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای امروز و استفاده کردن از میلیون‌ها نرم‌افزار گرافیکی، آموزشی و تحقیقاتی و لزوم بکارگیری این مهارت در سازمان‌ها؛ به نظر می‌رسد نوآوری و خلاقیت در کارکنانی که از فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده می‌کنند روبه افزایش است. محمدی (۱۳۸۲) معتقد است که با رشد سازمان‌ها و پیچیده‌تر شدن محیط آنها و نیز افزایش رقابت میان سازمان‌ها، بکارگیری فناوری

اطلاعات در هر سازمان میان واحدها در جهت افزایش کارایی و اثربخشی هماهنگی ایجاد می‌کند. دفت (۱۳۸۴) نیز بیان می‌کند هر سازمانی با استفاده از فناوری اطلاعات می‌تواند بین ساختار عمودی و افقی سازمان هماهنگی لازم را ایجاد نموده و از فعالیت‌ها، پشتیبانی لازم را به عمل آورد. فناوری اطلاعات با تغذیه اطلاعاتی حوزه اندیشه، بهره‌وری را در جهت تولید دانش افزایش می‌دهد. از طرفی، بکارگیری فناوری اطلاعات تحول گسترده‌ای را در تسهیل روند امور اداری، افزایش بازده منابع انسانی و مدیریت، افزایش تنوع محصولات و یا خدمات و بهبود کیفیت و جلب رضایت مشتریان در سازمان‌ها از جمله وزارت ورزش و جوانان به دنبال داشته است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران با بهبود سیستم فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان، به ایجاد و پرورش تفکر خلاقانه کارکنان و افزایش بسط و توجه کارکنان به جزئیات مسأله توجه نمایند. زیرا توجه به جزئیات مسأله در کنار جنبه کلی مسائل سازمان، باعث پیدایش تفکر سیستمی کارکنان می‌شود و سیستم فناوری اطلاعات با تأکید بر الگوهای نوین آموزش الکترونیک، باعث افزایش ابتکار و تولید ایده‌های خلاق در کارکنان می‌گردد.

بین سازمان یادگیرنده ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی کارکنان مشاهده شد که این نتایج با یافته‌های حاتمی و همکاران (۱۳۹۴)، هدائی و کولوبندی (۱۳۹۳)، نژادایرانی و همکاران (۱۳۸۹)، دوان (۲۰۱۷)، دکلرک و همکاران (۲۰۱۷) و آموآتنگ (۲۰۱۵) همخوان می‌باشد. سازمان‌ها برای دستیابی به نوآوری جدید، نیاز به کشف ایده‌های جدید و توسعه دانش جدید دارند. بنابراین تلاطم محیطی، تأثیر یادگیری بر خلاقیت را افزایش می‌دهد و منجر به ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد سازمان می‌شود. به نظر سنگه (۱۹۹۰) سازمان مکانی است که الگوهای جدید و جامع تفکر در آن نظریه، پرورش می‌یابد. محلی است که تمایلات و خواسته‌های جمعی در آن آزاد می‌شود و افراد در آن به‌طور مستمر یاد می‌گیرند که با هم یاد بگیرند. محمدی (۱۳۸۹) به نقل از آرگریش (۱۹۷۸) بیان می‌کند که یادگیری یک سازمان می‌تواند خلاقیت فردی را افزایش بدهد. نقش مدیریت در مجموعه‌هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس است، زیرا مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. مدیران خلاق باید فضایی بیافرینند که خودشان بتوانند خلاق باشند و افراد سازمان را هم نیز برای خلاقیت تحریک کند و این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هرکسی خود مشکل خودش را حل کند (محمدی، ۱۳۸۹). بنابراین مدیران وزرات ورزش و جوانان بایستی فعالانه به توسعه رفتارهایی که منجر به یادگیری سازمانی می‌شود، بپردازند. به علاوه سطح بهتری از انتقال و یکپارچه‌سازی دانش می‌تواند تفکرات خلاق و نوآورانه‌ای را که ممکن است در نهایت منجر به خلاقیت فردی بهتر شود تحریک کند که این امر نیازمند این است که مدیران فضای باز و آزمایشگری را فراهم کنند. لذا پیشنهاد می‌شود که طرح‌های آموزشی تا آنجا که امکان‌پذیر است، نوآورانه باشد و جنبه بهبود مستمر در آموزش را داشته باشند و این طرح‌ها با مشارکت سطوح فردی، تیمی و سازمانی وزارت ورزش و جوانان تهیه شود و بیانگر هدف‌ها و برنامه‌های بخش گوناگون وزارت باشند.

نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ارتباط علی مثبت و معنی‌داری با خلاقیت فردی دارد. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات دیوند (۱۳۹۵)، بلوچ (۱۳۹۴)، قلی‌زاده (۱۳۹۲)، مقدم و محبوب‌خواه (۱۳۹۲)، کیم و پارک (۲۰۱۷)، خان و همکاران (۲۰۱۶) و اکرم (۲۰۱۶) همخوان می‌باشد. نتایج تحقیق را می‌توان براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ تبیین نمود. براساس نظریه‌ی «دو عاملی» هرزبرگ داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی عاملی مؤثر در نشان دادن استعدادها و نهمته شخص است و در کل تمایل به انجام کار، زمینه‌ی سالم را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیت‌های مرتبط با شغل فراهم می‌آورد. در پی آن اشتیاق شغلی و درک وجود عدالت سازمانی به‌عنوان نیروی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی روانشناختی در انجام شغل و به تبع آن افزایش قدرت و توان فکری و روانشناختی کارکنان در محیط کاری و در روند بهبود وضع سازمان عاملی بسیار مؤثر و کارآمد عنوان کرد. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در بین کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد رضایت و تعهد کارکنان اهمیت دارد. سازمان‌ها در برهه‌ای از زمان که تحت عناوین مختلف از جمله عصر دانش، عصر فراصنعتی، عصر جامعه اطلاعاتی، عصر سرعت و بالآخره عصر خلاقیت و نوآوری مطرح شده است، خود را برای تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده می‌سازند، به‌گونه‌ای که

خلاقیت و نوآوری، به‌عنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای سازمان‌ها و شرکت‌های جوان پذیرفته شده است (محمدی، ۱۳۸۹). وزارت ورزش و جوانان که پایگاه ورزش کشور محسوب می‌شود، خلاقیت فردی کارکنان آن نقش بسزایی در رسیدن به اهداف این وزارت دارد. جایی که تمامی تدابیر ورزش کشور در آن جا پایه‌ریزی می‌گردد نباید نقش کارکنان در بهبود کارایی سازمانی نادیده گرفته شود. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان در توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاء و انتصاب عدالت را رعایت کنند زیرا وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، افزایش خلاقیت فردی و نیرویی عظیم در جهت هم‌افزایی، توسعه و در نهایت موجب ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود. در کل سازمان‌ها با سه رویکرد مواجه می‌باشند که عبارتند از: سازمان یادگیرنده، فناوری اطلاعات و عدالت سازمانی، که هر کدام از این عوامل در بسیاری از فاکتورها اثر گذارند از طرفی خلاقیت فردی کارکنان در سازمان می‌باشد که ممکن است تحت تأثیر این عوامل قرار گیرند. جامعه‌ای که ابعاد همه جانبه خلاقیت و نوآوری را مد نظر قرار ندهد و یا به‌صورت ناقص و بخشی و شعاری از آن سود جوید هیچ‌گاه نخواهد توانست تولید علم و شکوفایی در عمل را به چشم ببیند. در حقیقت شکوفایی ثمره و محصول نوآوری و خلاقیت مستمر، فراگیر و واقعی است. هرچه خلاقیت و نوآوری واقعی‌تر باشد شکوفایی بهتر و ثمراتش بر همگان آشکارتر می‌شود. همان‌طور که اشاره شد فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر گذارند. وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان یک سازمان بزرگ در کشور که مسئولیت اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت ورزش کشور را عهده‌دار است نیاز است که به یک سازمان کارا و مطمئن برای نیل به اهداف ورزش کشور تبدیل شود و این امر در سایه داشتن یک سازمان قوی از جنبه‌های فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی میسر می‌گردد که بتواند در جهت رشد و توسعه خلاقیت فردی کارکنان گام بردارد.

منابع

- اماموردی، سجاد؛ قهرمانی، جعفر؛ اماموردی، مریم (۱۳۹۲). «رابطه سیستم فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان آموزشی در مدارس»، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۳، ۴ (پیاپی ۱۲)، ۱۱۷-۱۳۴.
- بلوچ، صادق (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی با خلاقیت مدیران و معلمان مدارس شهرستان نیک شهر در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- حاتمی، سعید؛ صابونچی، رضا؛ سبحانی، یزدان (۱۳۹۴). «ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به‌منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، ۷(۲)، ۲۵۳-۲۶۶.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۴). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، هران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دیوند، افشین (۱۳۹۵). بررسی نقش سبک رهبری اخلاقی در تبیین سکوت سازمانی و خلاقیت کارکنان با آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در میان کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۵-۹۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رسونی‌نیا، سودا (۱۳۹۳). تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) بر خلاقیت کارکنان شهرداری تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- صالحی، مسلم؛ قلتاش، عباس؛ زادمهر، اصغر (۱۳۸۹). «تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اثربخشی و خلاقیت دبیران دبیرستان‌های شهر فسا»، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۱، شماره ۲، ۴۹-۶۲.
- عبادی، رحیم؛ عابدینی، احمد (۱۳۸۴). فناوری اطلاعات و آموزش و پرورش ناشر: مؤسسه توسعه فناوری آموزشی مدارس هوشمند
- غیائی فرد، حسن (۱۳۹۴). بررسی تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و نوآوری در سازمان (مطالعه موردی مرکز تحقیقات شهید یزدانی سازمان صنایع هوا فضا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده مدیریت.

- قلی زاده، مرتضی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی)». مقاله‌های همایش‌های ایران، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- کریمی، جواد؛ عباسی، همایون (۱۳۹۶). «تبیین رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با تفکر استراتژیک در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران»، فصل‌نامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۴(۲)، ۲۱-۲۸.
- گلستانی‌زاده، محبوبه؛ شاه طالبی، بدری؛ اعتباریان، اکبر (۱۳۹۴). «رابطه پذیرش فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان در ذوب‌آهن اصفهان»، فصلنامه علمی- پژوهشی فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۵(۴)، ۵۱-۷۰.
- محمدی، فاطمه (۱۳۸۲). «شناخت فناوری اطلاعات»، ماهنامه تکنولوژی آموزشی.
- محمدی، ناهید (۱۳۸۹). «خلاقیت و نوآوری تعریف مفاهیم و مدیریت آن»، راهکار مدیریت، مقاله قابل دسترسی در: <http://www.mgtsolution.com/show/34935b0cf5cc9c397>
- معصومعلی، سلیمان (۱۳۷۹). «سازمان‌های یادگیرنده پاسخی به تغییر و تحول امروز»، تهران: فصلنامه خبری آموزشی فرماندهی و ستاد، شماره هشتم، ۴۳-۴۸.
- مقدم، مهدی؛ محبوب‌خواه، فرهاد (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی شهرداری میان‌دوآب). کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱). مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان، انتشارات پیک سبحان.
- نژادایرانی، 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، ۴(۱۵)، ۱۱۵-۱۴۴.
- هدائی، هانیه؛ کولوبندی، عبدالله (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه با در نظر گرفتن تعلق کاری کارکنان به‌عنوان متغیر واسطه در شهرداری منطقه ۸ تهران»، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۲، ۱۰۰-۱۱۶.
- Akram, tayyaba. Haider. M. (2016). The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China. *Journal of creativity and business innovation*, vol 2.
- Ambrose, M. L. (2007). "Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Amoateng, M. A. (2015). "Organizational learning, empowerment and creativity among employees of some financial institutions in accra (Doctoral dissertation)", University of Ghana.
- De Clercq, Dirk, Rahman. Zahid Mohammad, Belausteguigoitia. Imanol (2017). Task Conflict and Employee Creativity: The Critical Roles of Learning Orientation and Goal Congruence. *The j of human resource management*, Volume56, Issue1, 93-109
- Duan, Q. (2017). "A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology". *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 13(6), 1817-1830.
- Garvin, D. A. (1993). "Building a learning organization". *Harvard Bus Rev.* 78- 91.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Gurunathan, L. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*, 75, 130-137.
- Khan, M. N., Salman, M., Mufti, U., Wajid, M. (2016). "Impact of Organizational Justice on Perceived Creative Performance Through Mediating Role of Innovative Climate". *American Journal of Business and Society*, 1(2), 53-59.
- Kiedrowski, P.J. (2006). "Quantitative assessment of a senge learning organization intervention", *The Learning Organization*, 13(4), 369-383
- Kim, W., & Park, J. (2017). "Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations". *Sustainability*, 9(2), 205.
- Lin, B, (2011), Information technology capability and value creation. *Journal of technology in society*, 29(1), 93-106.
- Niehoff, Brian P. Moorman, Robert H.(1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal* Vol. 36, No.3, 527-556
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*, New york, Doubleday.

- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizations*, 33(2), 157-164.
- Tuan, Zainun. Smith, m (2011). The effects of changes in competition, technology and strategy on organizational performance in small and medium manufacturing companies. *Asian Review of Accounting*, emeraldinsight.com
- Winand, M., Vos, S., Claessens, M., Thibaut, E., & Scheerder, J. (2014). A unified model of non-profit sport organizations performance: perspectives from the literature. *Managing Leisure*, 19 (2), 121-150.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

محمدی، پرویز؛ زارعی، علی؛ تجاری، فرشاد؛ سجادی‌هزاوه، سید حمید (۱۳۹۸). «تأثیر قابلیت فناوری اطلاعات، سازمان یادگیرنده و عدالت سازمانی بر خلاقیت فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۷(۱)، ۱۹-۲۹.