



Effect of Organizational Justice on Organizational Creativity with The Mediating Role of Job Motivation

Mahdi Firoozkhanimani*

Graduate of Strategic Human Resource
Management, Imam Ali University, Tehran,
Shiraz, Iran

Abstract

In today's era, organizations are inevitably required to pay attention to employee creativity as a sustainable competitive advantage for survival and dynamism in rapidly changing environments. However, many organizations face barriers such as lack of organizational justice and job motivation that can undermine employee creativity. The present study aimed to investigate the effect of organizational justice on organizational creativity with the mediating role of job motivation among employees of the Shiraz Water and Wastewater Administration. The statistical population included all 228 employees of this administration, of which 141 were selected as the sample based on Cochran's formula using stratified random sampling method. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection method. Three standard questionnaires on organizational justice, job motivation, and organizational creativity were used to collect data, whose reliability was confirmed at an acceptable level using Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS software through Pearson correlation tests and structural equation modeling. The results showed that organizational justice has a positive and significant effect on job motivation, organizational justice has a positive and significant effect on organizational creativity, and job motivation has a positive and significant effect on organizational creativity. Additionally, the mediating role of job motivation in the relationship between organizational justice and organizational creativity was confirmed. All model fit indices indicated good fit and strong predictive power of the model. Therefore, it is concluded that organizational justice has a positive effect on organizational creativity both directly and indirectly through increasing job motivation, and to enhance organizational creativity, simultaneous attention to creating a fair environment and increasing job motivation is essential.

Keywords: organizational justice, job motivation, organizational creativity

Received: 07/January/2026

Accepted: 20/January/2026

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی

مهدی فیروزخانیمنی* | فارغ التحصیل مدیریت استراتژیک منابع انسانی دانشگاه امام علی (ع) تهران، شیراز، ایران

چکیده

در عصر حاضر، سازمان‌ها برای بقا و پویایی در محیط‌های پرشتاب و متغیر، ناگزیر از توجه به خلاقیت کارکنان به عنوان مزیت رقابتی پایدار هستند. با این حال، بسیاری از سازمان‌ها با موانعی همچون ضعف عدالت سازمانی و انگیزش شغلی مواجه‌اند که می‌تواند خلاقیت کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی در میان کارکنان اداره آب و فاضلاب شیراز انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان این اداره به تعداد ۲۲۸ نفر بود که براساس فرمول کوکران، ۱۴۱ نفر به عنوان نمونه و با روش تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی، انگیزش شغلی و خلاقیت سازمانی استفاده شد که پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در سطح مطلوبی تأیید گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS و با بهره‌گیری از آزمون‌های همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی، عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی و انگیزش شغلی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت سازمانی تأیید شد. شاخص‌های برازش مدل همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قوی مدل بودند. بنابراین، نتیجه‌گیری می‌شود که عدالت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش انگیزش شغلی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت دارد و برای ارتقای خلاقیت سازمانی، توجه هم‌زمان به ایجاد فضای عادلانه و افزایش انگیزش شغلی ضروری است.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت سازمانی

مقدمه

در عصر کنونی، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و دست‌خوش تغییر مواجه‌اند و برای بقا و پویایی خود ناگزیر از هماهنگی با این تحولات هستند. با توجه به سرعت شتابان دگرگونی‌های علمی، فناورانه، اجتماعی و فرهنگی، سازمان‌هایی که نتوانند افزون بر انطباق با تغییرات جامعه، مسیر آینده را پیش‌بینی کرده، برای ساختن فردای مطلوب خود برنامه‌ریزی کنند و در مواجهه با شرایط متغیر رفتاری خلاقانه داشته باشند، محکوم به شکست و ناکارآمدی خواهند بود (ابطحی و همکاران، ۱۴۰۰).

خلاقیت، به‌عنوان آفرینش ترکیبی بدیع برای حل تناقضات، در قالب ایده‌ای تعریف می‌شود که از محدوده پاسخ‌های موجود فراتر می‌رود (میرمیران، ۱۳۹۴). به‌عبارت دقیق‌تر، غفلت سازمان‌ها از مقوله خلاقیت، نه‌تنها جایگاه آنان را نزد مشتریان تضعیف می‌کند، بلکه به کاهش رضایت شغلی کارکنان، افزایش تعارضات درون‌سازمانی و در نهایت زوال سازمانی می‌انجامد (Goodarz & Francesco, 2017). در واقع، برای بقا و گریز از ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار، خلاقیت ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است؛ چه آنکه مسائل امروز با راه‌حل‌های دیروز قابل حل نیستند و پیچیدگی، پویایی و عدم اطمینان محیطی به حدی رسیده که سازمان‌ها بدون خلاقیت نمی‌توانند حیات بلندمدت خود را تضمین کنند (ملکی و موسی‌یگی، ۱۴۰۰).

براین اساس، یکی از چالش‌های اساسی فراروی سازمان‌ها، مسئله خلاقیت است. بسیاری از رویه‌های اداری و فرایندهای سازمانی به‌صورت بوروکراتیک طراحی شده‌اند و در شرایط جدید از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار نیستند. برخی کارکنان تمایلی به یادگیری ندارند و مدیران نیز کارکنان را به روش‌های نوین و مؤثرتر انجام کار که می‌تواند دقیق‌تر باشد و رضایت مشتریان را جلب کند، تشویق نمی‌کنند (موسوی و نادری، ۱۴۰۰). به نظر می‌رسد خلاقیت کارکنان متغیری کلیدی است که باید در همه سازمان‌ها - اعم از دولتی و غیردولتی، تجاری و غیرتجاری، کوچک، متوسط و بزرگ - مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا در شرایط کنونی که محیط سازمان‌ها با تغییرات شدید، غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل کنترل همراه است، بی‌توجهی به خلاقیت نه‌تنها اثربخشی سازمانی را کاهش می‌دهد، بلکه موجب رویگردانی ذی‌نفعان از سازمان نیز می‌شود (Nagaima, 2020).

در دنیای امروز، توانایی سازگاری و هدایت تغییرات، عامل کلیدی موفقیت و بقای هر سازمانی محسوب می‌شود و کسب این توانایی، مستلزم توجه جدی به مفهوم خلاقیت است. به بیان دیگر، سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، باید پویا باشند و کارکنانی خلاق داشته باشند تا بتوانند سازمان را با تحولات منطبق ساخته و پاسخ‌گوی نیازهای جامعه باشند (پایدار، ۱۴۰۰). همچنین باید توجه داشت که نوآوری، حاصل به‌کارگیری ایده‌های ناشی از خلاقیت است (Dorthe et al., 2017). ازسوی دیگر، توسعه خلاقیت در سازمان با موانع و مشکلاتی نظیر عدم حمایت کافی مدیران، مقاومت کارکنان، کمبود امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و ضعف فرهنگ یادگیری روبه‌روست (Yanning et al., 2017).

به‌طور کلی، ضعف خلاقیت می‌تواند به کاهش قابلیت یادگیری، افت رضایت مشتری و فرسودگی شغلی کارکنان بینجامد. این معضل را می‌توان در دو بُعد فردی و سازمانی بررسی کرد: مهم‌ترین موانع فردی شامل عدم تحمل ابهام، عدم ریسک‌پذیری و مقاومت در برابر تغییر، و مهم‌ترین موانع سازمانی شامل ضعف هماهنگی بین مدیر و کارکنان، سبک مدیریت نامناسب، عدم حمایت مدیر از ایده‌های کارکنان و ساختار بوروکراتیک است (یعقوبی و همکاران، ۱۴۰۰).

در این میان، انگیزش می‌تواند رابطه میان عدالت سازمانی و خلاقیت کارکنان را تعدیل کند (Mohsin et al., 2020). انگیزش، که قلب تپنده رفتار سازمانی محسوب می‌شود، به معنای فعال‌سازی یا انرژی‌دهی به رفتار هدفمند

افراد در محیط کار است (Zhang & Peng, 2021). در واقع، انگیزش حالتی است که فرد را به انجام یا ترک کاری ترغیب می‌کند. این حالت می‌تواند ناشی از عوامل درونی (مانند میل به خودشکوفایی، موفقیت‌طلبی و مسئولیت‌پذیری) یا عوامل بیرونی (مانند شرایط فیزیکی کار، پاداش، حقوق عادلانه، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری و بازخورد عملکردی) باشد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). به بیان دیگر، اگر نیازهای انگیزشی غالب درون‌فردی باشند، باید سازوکارهایی برای ارضای نیازهایی چون آرامش خاطر، خودشکوفایی، ارتباط با دیگران و پیشرفت طراحی شود و اگر نیازهای سازمانی و شغلی غلبه داشته باشند، بهبودها باید معطوف به عواملی چون محیط فیزیکی، پاداش منصفانه، رویه‌های کاری مناسب، تفویض اختیار و بازخورد عملکردی گردد (Zhang & Peng, 2021). از طرف دیگر، ضعف انگیزش کارکنان می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی، افزایش تأخیر و غیبت و کاهش تعهد سازمانی منجر شود (براتی و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از متغیرهایی که تأثیرات گسترده‌ای در سطوح درون‌سازمانی، میان‌فردی، درون‌فردی و برون‌سازمانی دارد، عدالت سازمانی است (Talindina et al., 2022). امروزه شرط بقای هر نظام سازمانی، توجه عمیق و کافی به نیروی انسانی و خلق ارزشی با عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی ما هستند» است (Mohammad, 2020). در این راستا، توجه به عدالت سازمانی ضروری می‌نماید، زیرا ادراک بی‌عدالتی آثار مخربی بر روحیه جمعی دارد و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمانی، موجب تضعیف روحیه کارکنان و کاهش تلاش و فعالیت آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و تداوم توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سادات، ۱۴۰۰). افزون بر این، ضعف عدالت سازمانی در بُعد درون‌سازمانی باعث کاهش یادگیری سازمانی و افزایش بدبینی سازمانی شده و در بُعد برون‌سازمانی نیز وجهه سازمان را در جامعه مخدوش ساخته و اثربخشی آن را کاهش می‌دهد (بهادری، ۱۴۰۰). با توجه به مبانی فوق، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی تأثیر دارد؟

پیشینه

در این بخش، به مرور مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی مرتبط با متغیرهای اصلی تحقیق (توسعه منابع انسانی، عدالت سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و متغیرهای مرتبط) پرداخته می‌شود.

نیازی و افکانه (۱۴۰۱)، نشان دادند توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی و عدالت سازمانی تأثیر مستقیم دارد و عدالت سازمانی در این رابطه نقش میانجی مستقیم و معناداری ایفا می‌کند. رنجبرتیرتاشی و رحیمی‌چورتی (۱۴۰۱) دریافتند بین حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. خانی و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند اصول حکمرانی خوب بر تعهد سازمانی و عدالت ادراک شده تأثیر مستقیم مثبت دارد و عدالت ادراک شده در تأثیر حکمرانی خوب بر تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. کریم‌پور کله‌جویی (۱۴۰۱)، دریافتند ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم از طریق درگیری شغلی بر انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارند. قریشی (۱۴۰۰) تعلق سازمانی را به‌عنوان نگرشی درباره وفاداری کارکنان و عامل مؤثر بر انگیزش و بهره‌وری مطرح کرد. طلائی‌فر و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند پاداش‌های مبتنی بر معیارهای عملکردی تأثیر مستقیم و پاداش‌های غیرعملکردی تأثیر معکوس بر انگیزش دارند و عواملی همچون شایستگی، ریسک‌پذیری، خلاقیت کاربردی، کیفیت کار و همکاری نیز انگیزش را افزایش می‌دهند. عباسقلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) رابطه مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی و ابعاد آن با انگیزش شغلی را تأیید کردند. جهانی و شاپورجانی (۱۴۰۰) نشان دادند فراموشی سازمانی با خلاقیت و توانمندسازی و مؤلفه‌های سیالی، بسط و ابتکار و نیز احساس معناداری، شایستگی،

مؤثر بودن و حق انتخاب رابطه مستقیم دارد و توانایی پیش‌بینی بعد بسط، ابتکار و شایستگی را دارد. علیپور (۱۴۰۰) نیز دریافتند مدیریت زمان و مؤلفه‌های آن شامل برنامه‌ریزی روزانه، اعتماد به برنامه‌ریزی بلندمدت، پافشاری، عدم بی‌نظمی، هدف‌گذاری رفتاری و کنترل زمان، بر بهره‌وری و خلاقیت کارکنان تأثیر دارند.

پژوهش‌های خارجی نیز به‌طور گسترده به بررسی روابط بین عدالت سازمانی، انگیزش و خلاقیت پرداخته‌اند. هانام و نارایان^۱ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای آزمایشگاهی نشان دادند افراد با انگیزش درونی، محیط کار را عادلانه‌تر درک می‌کنند و عدالت توزیعی و مراوده‌ای، رابطه بین انگیزش درونی و خلاقیت را میانجی‌گری می‌کنند. شین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) دریافتند که پاداش‌های بیرونی از طریق انگیزش درونی بر خلاقیت تأثیر غیرمستقیم دارند و این تأثیر زمانی قوی‌تر است که ادراک از عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان بالاتر باشد. همچنین تحقیقی دیگر توسط مالمندیر^۳ (۲۰۲۰) نشان داد که پاداش‌های مشروط به خلاقیت در صورتی که فرایند ارزیابی آن‌ها عادلانه تلقی شود، می‌تواند انگیزش درونی و خلاقیت را افزایش دهد. سیرز و همکاران^۴ (۲۰۱۸) در دو مطالعه در چین و کانادا نشان دادند که انگیزش درونی نقش میانجی ثابتی در رابطه بین شخصیت پیش‌کننده و خلاقیت دارد، در حالی که نقش میانجی عدالت مراوده‌ای به عوامل زمینه‌ای مانند شخصیت سرپرست و ارزش‌های فرهنگی وابسته است. خزانچی و مسترسون^۵ (۲۰۱۱) نیز با ارائه مدل مبادله‌ای اجتماعی چندمرجعی نشان دادند که عدالت مراوده‌ای و اطلاعاتی از طریق اعتماد و کیفیت رابطه بر خلاقیت تأثیر می‌گذارند. علاوه بر این، پژوهش بعلی^۶ (۲۰۲۴) در الجزایر تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی را تأیید کرد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود، زیرا به دنبال توسعه دانش کاربردی در زمینه عدالت سازمانی، انگیزش شغلی و خلاقیت سازمانی بوده و نتایج آن قابلیت کاربرست در سازمان‌های آب و فاضلاب و سایر سازمان‌های دولتی را دارد. از حیث روش گردآوری و تحلیل داده‌ها، این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است و با توجه به بررسی روابط علی بین متغیرهای پنهان، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره آب و فاضلاب شیراز تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۲۲۸ نفر است. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد که براساس آن، ۱۴۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌بندی شده براساس نواحی چهارگانه آبفای شیراز بوده است، به‌طوری که از ناحیه ۱ تعداد ۳۷ نفر، ناحیه ۲ تعداد ۳۵ نفر، ناحیه ۳ تعداد ۳۳ نفر و ناحیه ۴ تعداد ۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. متغیرهای اصلی این پژوهش عبارت‌اند از عدالت سازمانی (شامل ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) به عنوان متغیر مستقل، خلاقیت سازمانی به عنوان متغیر وابسته و انگیزش شغلی (شامل عوامل درونی و عوامل بیرونی) به عنوان متغیر میانجی. در تعریف نظری، عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از میزان انصاف و بی‌طرفی در توزیع منابع، رویه‌های تصمیم‌گیری و نحوه تعامل مدیران با کارکنان اطلاق می‌شود (Colquitt et al., 2001). انگیزش شغلی به مجموعه عواملی گفته می‌شود که انرژی، جهت و تداوم رفتار کارکنان را در محیط کار هدایت کرده و شامل عوامل درونی (مانند خودشکوفایی، موفقیت‌طلبی و مسئولیت‌پذیری) و عوامل بیرونی (مانند پاداش، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی کار و بازخورد عملکردی) می‌شود (Ryan & Deci, 2020)؛ و خلاقیت سازمانی به توانایی کارکنان در تولید ایده‌های نو، مفید و

1. Hannam & Narayan

2. Shaheen et al.

3. Malmendier

4. Sears et al.

5. Khazanchi & Masterson

6. Baali

بدیع برای حل مسائل و بهبود فرایندهای سازمانی اطلاق می‌شود. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. پرسش‌نامه عدالت سازمانی دارای ۲۰ گویه است که براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) نمره‌گذاری می‌شود و شامل سه مؤلفه عدالت توزیعی (۷ گویه)، عدالت رویه‌ای (۷ گویه) و عدالت مراوده‌ای (۶ گویه) می‌باشد. پرسش‌نامه انگیزش شغلی شامل ۴۰ گویه است که براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری می‌شود و از ۴۰ گویه، ۲۰ گویه به عوامل درونی و ۲۰ گویه به عوامل بیرونی اختصاص دارد. پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی دارای ۱۲ گویه است که براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) نمره‌گذاری می‌شود. برای تأمین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها، از نظر اساتید راهنما، مشاور و جمعی از خبرگان مدیریت منابع انسانی استفاده شد و پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی، روایی صوری و محتوایی ابزارها تأیید گردید، همچنین برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده خواهد شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب پایایی برای پرسش‌نامه عدالت سازمانی برابر با ۰/۹۰۲، برای پرسش‌نامه انگیزش شغلی برابر با ۰/۸۶۹ و برای پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی برابر با ۰/۹۱۴ محاسبه شد. با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ برای هر سه پرسش‌نامه بزرگ‌تر از ۰/۷ است، می‌توان گفت که همگی از پایایی مطلوب و قابل‌قبولی برخوردار هستند. داده‌های این پژوهش به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است؛ در روش کتابخانه‌ای، برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از منابع معتبر علمی شامل کتاب‌ها، مقاله‌های علمی-پژوهشی داخلی و خارجی، پایان‌نامه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر استفاده گردید و در روش میدانی، پس از تأیید روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری در میان نمونه آماری توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد و قبل از توزیع، اهداف پژوهش و نحوه پاسخ‌گویی به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و محرمانه بودن اطلاعات آن‌ها مورد تأکید قرار گرفت. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه می‌شود.

۱- آمار توصیفی

۱-۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان را براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار نشان می‌دهد. براساس یافته‌ها، از مجموع ۱۴۱ شرکت‌کننده، ۸۹ نفر (۶۳/۱ درصد) مرد و ۵۲ نفر (۳۶/۹ درصد) زن بودند که نشان‌دهنده غلبه جمعیت مردانه در این سازمان است. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۵۴ نفر (۳۸/۳ درصد) و پس از آن گروه ۴۰ تا ۵۰ سال با ۴۳ نفر (۳۰/۵ درصد) است که نشان می‌دهد نیروی انسانی سازمان عمدتاً در بازه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال متمرکز می‌باشد و از تجربه و پویایی مناسبی برخوردار است. در زمینه تحصیلات، کارکنان عمدتاً دارای مدرک کارشناسی با ۵۶ نفر (۳۹/۷ درصد) و کاردانی با ۴۱ نفر (۲۹/۱ درصد) هستند که حاکی از سطح تحصیلات نسبتاً مطلوب و دانشگاهی کارکنان می‌باشد. همچنین از نظر سابقه کار، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۵ تا ۱۰ سال با ۴۷ نفر (۳۳/۳ درصد) و ۱۰ تا ۱۵ سال با ۳۸ نفر (۲۶/۹ درصد) است که نشان‌دهنده وجود کارکنان با تجربه و آشنا به محیط کار است، ضمن اینکه حضور ۱۳/۵ درصد کارکنان با سابقه کمتر از ۵ سال بیانگر ورود نیروهای جدید و تزریق خون تازه به سازمان می‌باشد. به طور کلی، ترکیب جمعیت‌شناختی نشان

می‌دهد که اداره آب و فاضلاب شیراز از نیروی انسانی نسبتاً جوان، تحصیل کرده، با تجربه و آماده به کار برخوردار است که می‌تواند ظرفیت مناسبی برای پیاده‌سازی برنامه‌های مرتبط با عدالت سازمانی، انگیزش شغلی و خلاقیت سازمانی باشد.

۲-۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی

در ادامه، شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش شامل تعداد، میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
عدالت سازمانی	۱۴۱	۳۶/۷۸	۸۵/۱۲	۳۶	۹۸
انگیزش شغلی	۱۴۱	۶۲/۱۴۴	۶۸/۲۱	۷۲	۱۸۹
خلاقیت سازمانی	۱۴۱	۰۲/۴۳	۳۴/۸	۱۸	۵۸

۲-۲- آمار استنباطی

۱-۲- آزمون‌های پیش فرض

پیش از آزمون فرضیه‌ها، مفروضات نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. جدول ۲ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	آماره Z	سطح معناداری	نتیجه
عدالت سازمانی	۰/۰۸۵	۰/۳۱۲	نرمال
انگیزش شغلی	۰/۰۷۳	۰/۴۵۶	نرمال
خلاقیت سازمانی	۰/۰۹۲	۰/۲۱۸	نرمال

با توجه به اینکه سطح معناداری همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، توزیع داده‌ها نرمال بوده و استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز است. همچنین آزمون دوربین-واتسون با مقدار ۱/۹۱۲ (نزدیک به ۲) نشان داد که مفروضه استقلال خطاها برقرار است.

۲-۲- ضرایب همبستگی پیرسون

برای بررسی روابط بین متغیرها، از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که بین تمامی متغیرها رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. عدالت سازمانی	۱		
۲. انگیزش شغلی	**۰/۶۴۲	۱	
۳. خلاقیت سازمانی	**۰/۵۸۱	**۰/۶۱۸	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

۲-۳- تحلیل عاملی تأییدی

برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. جدول ۴ بارهای عاملی، مقادیر t و شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	تعداد گویه	بار عاملی	آماره t
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۷	۰/۷۸۲	۱۵/۳۴
	عدالت رویه‌ای	۷	۰/۷۴۵	۱۳/۸۷
	عدالت مرادده‌ای	۶	۰/۸۱۳	۱۸/۲۱
انگیزش شغلی	عوامل درونی	۲۰	۰/۸۵۱	۲۱/۴۳
	عوامل بیرونی	۲۰	۰/۷۹۶	۱۶/۷۸
خلاقیت سازمانی	-	۱۲	۰/۸۶۴	۲۴/۱۲

همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ و آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است که نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری است. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص	مقدار محاسبه‌شده	مقدار مطلوب	وضعیت
RMSEA	۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب
CFI	۰/۹۲۵	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
TLI	۰/۹۰۸	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
SRMR	۰/۰۵۷	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب
NFI	۰/۹۱۴	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب

۲-۴- مدل‌سازی معادلات ساختاری

برای آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. جدول ۶ ضرایب تعیین (R^2) و شاخص ارتباط پیش‌بینی‌کنندگی (Q^2) متغیرهای درون‌زا را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب تعیین (R^2) و شاخص ارتباط پیش‌بینی‌کنندگی (Q^2) متغیرهای درون‌زا

متغیر	R^2	مقدار تعدیل‌شده R^2	وضعیت R^2	مقدار Q^2	وضعیت Q^2
انگیزش شغلی	۰/۴۶۸	۰/۴۶۱	متوسط	۰/۴۲۳	قوی
خلاقیت سازمانی	۰/۵۱۲	۰/۵۰۴	قوی	۰/۴۸۷	قوی

مقدار R^2 برای انگیزش شغلی نشان می‌دهد که ۴۶/۸ درصد از واریانس آن توسط عدالت سازمانی تبیین می‌شود و مقدار R^2 برای خلاقیت سازمانی نشان می‌دهد که ۵۱/۲ درصد از واریانس آن توسط عدالت سازمانی و انگیزش شغلی تبیین می‌شود. همچنین مقدار Q^2 برای هر دو متغیر بزرگ‌تر از ۰/۳۵ است که نشان‌دهنده ارتباط پیش‌بینی‌کنندگی قوی مدل می‌باشد. شاخص GOF (Goodness of Fit) با استفاده از فرمول محاسبه گردید که مقدار آن برابر با ۰/۴۹۲ به‌دست آمد که بزرگ‌تر از ۰/۳۵ بوده و نشان‌دهنده برازش قوی مدل می‌باشد.

۲-۵- آزمون فرضیه‌ها

جدول ۷ نتایج ضرایب مسیر (β)، آماره t و سطح معناداری برای فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم پژوهش

فرضیه	مسیر	β	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اول	عدالت سازمانی $\leftarrow$ انگیزش شغلی	۰/۶۸۴	۱۱/۴۵۲	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه دوم	عدالت سازمانی $\leftarrow$ خلاقیت سازمانی	۰/۳۷۶	۳/۷۴۸	۰/۰۱	تأیید
فرضیه سوم	انگیزش شغلی $\leftarrow$ خلاقیت سازمانی	۰/۴۱۲	۴/۸۳۲	۰/۰۰۱	تأیید

نتایج نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های مستقیم در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید می‌شوند.

۲-۶- بررسی نقش میانجی

برای بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت سازمانی، از آزمون سوبل و روش بوت‌استرپ استفاده شد. جدول ۸ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج تحلیل نقش میانجی انگیزش شغلی

مسیر غیرمستقیم	β غیرمستقیم	آماره سوبل	سطح معناداری	وضعیت
عدالت سازمانی $\leftarrow$ انگیزش شغلی $\leftarrow$ خلاقیت سازمانی	۰/۲۸۲	۴/۶۴۷	۰/۰۰۱	معنادار

با توجه به اینکه آماره سوبل (۴/۶۴۷) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، نقش میانجی انگیزش شغلی تأیید می‌شود. همچنین فاصله اطمینان بوت‌استرپ در سطح ۹۵ درصد برای اثر غیرمستقیم بین ۰/۱۸۹ تا ۰/۴۰۱ محاسبه شد که صفر را در بر نمی‌گیرد و تأیید کننده معناداری نقش میانجی است.

نتایج و پیشنهادات

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی در میان کارکنان اداره آب و فاضلاب شیراز انجام شد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است و تمامی فرضیه‌های تحقیق تأیید شدند. در ادامه، به تفسیر و تحلیل هریک از فرضیه‌ها و هم‌سوایی یا ناهم‌سوایی آن‌ها با پیشینه‌های پژوهشی پرداخته می‌شود.

فرضیه اول: عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی تأثیر معنادار دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزش شغلی کارکنان دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه کارکنان اداره آب و فاضلاب شیراز، سازمان خود را عادلانه‌تر درک کنند، انگیزش شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند توزیع منابع، رویه‌های تصمیم‌گیری و نحوه تعامل مدیران با آن‌ها منصفانه است، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف شغلی خود پیدا می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله نیازی و افکانه (۱۴۰۱) که نشان دادند توسعه منابع انسانی بر عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی تأثیر مستقیم دارد و نیز با یافته‌های رنجبرتیرتاشی و رحیمی‌چورتی (۱۴۰۱) که رابطه مثبت بین حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزش شغلی را تأیید کردند، هم‌سو است. همچنین این نتیجه با پژوهش‌های خارجی از جمله هانام و نارایان (۲۰۱۵) که نشان دادند افراد با انگیزش درونی، محیط کار را عادلانه‌تر درک می‌کنند، هماهنگی کامل دارد. به‌طور

کلی، تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که عدالت سازمانی یکی از پیش‌نیازهای اساسی برای ایجاد انگیزش در کارکنان محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که خواهان افزایش انگیزش نیروی انسانی خود هستند، باید به موضوع عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنادار دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سازمانی کارکنان دارد. این یافته حاکی از آن است که با افزایش ادراک کارکنان از عدالت در سازمان، خلاقیت آنان نیز بهبود می‌یابد. به بیان دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند در سازمان به‌طور منصفانه با آن‌ها رفتار می‌شود، جسارت بیشتری برای ارائه ایده‌های نو و خلاقانه پیدا می‌کنند و از ترس شکست یا بی‌عدالتی در ارزیابی ایده‌های خود رها می‌شوند. این یافته با نتایج پژوهش‌های داخلی از جمله جهانی و شاپورجانی (۱۴۰۰) که نشان دادند فراموشی سازمانی بر خلاقیت تأثیر مستقیم دارد، و نیز با پژوهش علیپور (۱۴۰۰) که تأثیر مدیریت زمان بر خلاقیت را تأیید کرد، هم‌سو است. در سطح خارجی نیز این یافته با نتایج پژوهش بعلی (۲۰۲۴) که تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر خلاقیت کارکنان را تأیید کرد و با نتایج پژوهش خزانچی و مسترسون (۲۰۱۱) که نشان دادند عدالت مرادده‌ای و اطلاعاتی از طریق اعتماد بر خلاقیت تأثیر می‌گذارد، کاملاً هماهنگ است. همچنین پژوهش شین و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد که ادراک از عدالت توزیعی و رویه‌ای، تأثیر پاداش‌های بیرونی بر خلاقیت را تقویت می‌کند که با یافته پژوهش حاضر هم‌سویی دارد. تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که ایجاد فضای عادلانه در سازمان، نه تنها به انگیزش کارکنان کمک می‌کند، بلکه بستری مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان فراهم می‌آورد.

فرضیه سوم: انگیزش شغلی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنادار دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سازمانی کارکنان دارد. این یافته بیانگر آن است که کارکنانی که از انگیزش شغلی بالاتری برخوردار هستند، خلاقیت بیشتری نیز از خود نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان از عوامل درونی (مانند خودشکوفایی و موفقیت‌طلبی) و عوامل بیرونی (مانند پاداش و امنیت شغلی) برخوردار باشند، تمایل بیشتری برای ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه خواهند داشت. این یافته با پژوهش‌های داخلی از جمله کریم‌پور کله‌جویی (۱۴۰۱) که نشان داد ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی تأثیر دارد و نیز با پژوهش عباسقلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) که رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی را تأیید کردند، هم‌سو است. همچنین با پژوهش طلایی‌فر و همکاران (۱۴۰۰) که نشان دادند پاداش‌های مبتنی بر عملکرد بر انگیزش تأثیر مستقیم دارد، هماهنگ است. در سطح بین‌المللی، این یافته با پژوهش هانام و نارایان (۲۰۱۵) که نشان دادند انگیزش درونی با خلاقیت رابطه دارد و نیز با پژوهش سیرز و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند انگیزش درونی نقش میانجی در رابطه بین شخصیت پیش‌کننده و خلاقیت دارد، کاملاً هم‌سو است. همچنین پژوهش مالماندیر (۲۰۲۰) نشان داد که پاداش‌های مشروط به خلاقیت می‌تواند انگیزش درونی را افزایش دهد که با یافته پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که انگیزش شغلی یک پیش‌نیاز اساسی برای خلاقیت کارکنان است و سازمان‌هایی که به دنبال افزایش خلاقیت در محیط کار هستند، باید به‌طور جدی به ارتقای انگیزش کارکنان خود بپردازند.

فرضیه چهارم: انگیزش شغلی نقش میانجی در رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت سازمانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت سازمانی ایفا می‌کند. این یافته بیانگر آن است که عدالت سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم بر خلاقیت سازمانی، به‌صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش انگیزش شغلی نیز بر خلاقیت سازمانی تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، بخشی از تأثیر

عدالت سازمانی بر خلاقیت، از طریق ارتقای انگیزش شغلی کارکنان صورت می‌گیرد و این نشان می‌دهد که انگیزش شغلی به‌عنوان یک مکانیزم میانجی مهم در این رابطه عمل می‌کند. این یافته با پژوهش‌های داخلی از جمله نیازی و افکانه (۱۴۰۱) که نشان دادند عدالت سازمانی در تأثیر توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی نقش میانجی دارد، و نیز با پژوهش خانی و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند عدالت ادراک شده در تأثیر حکمرانی خوب بر تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند، هم‌سو است. در سطح خارجی، این یافته با پژوهش هانام و نارایان (۲۰۱۵) که نشان دادند عدالت سازمانی رابطه بین انگیزش درونی و خلاقیت را میانجی‌گری می‌کند و نیز با پژوهش سیرز و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند انگیزش درونی نقش میانجی ثابتی در رابطه بین شخصیت پیش‌کننده و خلاقیت دارد، هماهنگ است. همچنین پژوهش شین و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که پاداش‌های بیرونی از طریق انگیزش درونی بر خلاقیت تأثیر غیرمستقیم دارند که با یافته پژوهش حاضر هم‌سویی کامل دارد. تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که برای افزایش خلاقیت سازمانی، نمی‌توان صرفاً به ایجاد عدالت سازمانی اکتفا کرد، بلکه باید از طریق تقویت انگیزش شغلی، زمینه را برای بروز خلاقیت فراهم کرد.

به‌طور کلی، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتایج با بیشتر پیشینه‌های پژوهشی داخلی و خارجی هم‌سو بوده و نشان می‌دهد که مدل مفهومی پژوهش از اعتبار و برازش مطلوبی برخوردار است. شاخص‌های برازش مدل از جمله R^2 ، Q^2 و GOF همگی نشان‌دهنده قدرت تبیین و پیش‌بینی خوب مدل هستند. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که برای افزایش خلاقیت سازمانی در اداره آب و فاضلاب شیراز و سایر سازمان‌های مشابه، بایستی به‌طور هم‌زمان به دو مقوله عدالت سازمانی و انگیزش شغلی توجه شود و سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریتی در جهت تقویت این دو متغیر طراحی و اجرا گردد.

براساس یافته‌های پژوهش و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، پیشنهادات کاربردی ارائه می‌شود:

۱. با توجه به تأثیر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی و خلاقیت سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران اداره آب و فاضلاب شیراز نسبت به ایجاد و تقویت عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای اقدام نمایند. این امر می‌تواند از طریق شفاف‌سازی رویه‌های تصمیم‌گیری، توزیع عادلانه پاداش‌ها و منابع و بهبود کیفیت ارتباطات بین مدیران و کارکنان محقق شود.

۲. با توجه به نقش میانجی انگیزش شغلی، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با طراحی سیستم‌های پاداش‌دهی مبتنی بر عملکرد، ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی، توجه به نیازهای درونی و بیرونی کارکنان و بهبود شرایط فیزیکی و روانی محیط کار، انگیزش شغلی کارکنان را افزایش دهند تا از این طریق خلاقیت سازمانی نیز ارتقا یابد.

۳. با توجه به تأثیر مثبت انگیزش شغلی بر خلاقیت، پیشنهاد می‌شود مدیران با برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های خلاقیت و نوآوری، ایجاد سیستم‌های پیشنهادات و تشویق کارکنان به ارائه ایده‌های جدید، بستر مناسبی برای بروز خلاقیت در سازمان فراهم آورند.

۴. با توجه به اهمیت عدالت مراوده‌ای (رفتار منصفانه مدیران با کارکنان)، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی برای مدیران و سرپرستان برگزار شود تا بتوانند ارتباطات مؤثرتر و عادلانه‌تری با کارکنان برقرار کنند.

۵. باتوجه به ترکیب جمعیت‌شناختی کارکنان که عمدتاً جوان و تحصیل‌کرده هستند، پیشنهاد می‌شود از توانمندی‌های این نیروها در جهت ایجاد تحول و نوآوری در فرایندهای سازمانی استفاده شود و با واگذاری مسئولیت‌های چالش‌برانگیز به آنان، انگیزه و خلاقیتشان شکوفا گردد.

۶. ایجاد کمیته‌های تخصصی برای بررسی و ارزیابی عادلانه عملکرد کارکنان و ارائه بازخورد سازنده به منظور افزایش انگیزش و بهبود خلاقیت در سازمان پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- ابطحی، علی، اسکندرزاده، مهدی، رشیدپور، لقمان، و صالحی، علی. (۱۴۰۰). نقش خلاقیت و نوآوری در فرایند توسعه پایدار کشاورزی استان آذربایجان غربی. *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، ۲۹، ۷۳-۵۹.
- براتی، هاجر، عریضی سامانی، حمیدرضا، و نوری، ابوالقاسم. (۱۴۰۰). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. *چشم‌انداز مدیریت*، (۳۳)، ۲۸-۹.
- بهادری، بهنام. (۱۴۰۰). مدیریت دانش و عدالت سازمانی: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه. *مدیریت فناوری اطلاعات*، (۳۸)، ۳-۱۸.
- پایدار، حسن. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین خلاقیت شناختی با عملکرد شغلی کارکنان اداره بهداشت و درمان شهرستان الیگودرز. *هشتمین کنفرانس ملی خلاقیت و نوآوری*.
- جهانی، جعفر، و شاپورجانی، شیوا. (۱۴۰۰). رابطه فراموشی سازمانی با خلاقیت و توانمندسازی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خرامه. *سومین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش*، تهران.
- خانی، علی، صحرایی، ابراهیم، و عابدی، حسین. (۱۴۰۱). تأثیر اصول حکمرانی خوب بر تعهد سازمانی و عدالت ادراک شده در منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: معاونت‌های درمان، بهداشت، غذا و دارو دانشگاه علوم پزشکی قزوین). *اولین کنفرانس ملی تحقیقات کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری*.
- رامین مهر، حمیده، هادی‌زاد مقدم، اکرم، و احمدی، ایمان. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، (۵۰)، ۸۹-۶۵.
- رفیعی، علی، رمضان، خسرو، میرفردی، اصغر، و افشار، زینب. (۱۳۹۴). انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی و رابطه آن با سلامت روانی و برخی عوامل اجتماعی. *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی*.
- رنجبر تیرتاشی، علی، و رحیمی چورتی، حسین. (۱۴۰۱). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی (مطالعه موردی: معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری). *هفتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش*، محمودآباد.
- سادات، سیما. (۱۴۰۰). تأثیر آموزش فناوری اطلاعات بر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش ناحیه ۲ همدان. *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۳، ۱۲۹-۱۴۹.
- طلائی‌فر، منصور، سارونه، سیداحمد، و ارزمانی، وحید. (۱۴۰۰). بررسی مقایسه‌ای معیارهای عملکردی و غیرعملکردی در پرداخت پاداش سازمانی و تأثیر آن بر انگیزش کارکنان شهرداری بجنورد. *پنجمین کنفرانس بین‌المللی چشم‌اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی*، تهران.
- عباسقلی‌زاده، اسماء، عباسقلی‌زاده، سمانه، علیرضایی، اسداله، و جعفری، مهدی. (۱۴۰۰). الگویابی معادلات ساختاری رابطه بین یادگیری سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان در آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس. *همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روان‌شناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب*.
- علیپور، شهریار. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت زمان بر بهره‌وری و خلاقیت با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری (مورد مطالعه: کارکنان سازمان آتش‌نشانی تبریز). *نخستین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، اهواز.
- قریشی، کامران. (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر دلبستگی سازمانی و ارتقای انگیزش کارکنان با رویکرد بهره‌وری و شادکامی (مورد مطالعه: شهرداری کرج). *فصلنامه جغرافیا و روابط انسانی*، (۱)۴.

کریم پور کله جویی، سمیه. (۱۴۰۱). بررسی و پیش‌بینی انگیزش شغل معلمی بر اساس ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌سازی متغیر درگیری شغلی در معلمان شهر کرمانشاه. *ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران*.

ملکی کالیانی، وحید، و موسی بیگی، طیه. (۱۴۰۰). پیش‌بینی خلاقیت سازمانی بر اساس خودپنداره خلاقانه، بازبودن نسبت به تجربه و تفکر انتقادی (مورد مطالعه: کارکنان اداره آموزش و پرورش کرمانشاه). *ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی*.

موسوی، سیدمحمدصادق، و نادری، سارا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در خلاقیت کارکنان شرکت گاز شهر سمنان. *چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران*.

میرمیران، سید جلیل. (۱۳۹۴). *خلاقیت و نوآوری (فردی، گروهی، سازمانی)* (چاپ ۱). انتشارات گهر.

نیازی، ارسلان، و افکانه، محمد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی. *ششمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات جهانی در علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی، تهران*.

یعقوبی، مریم، سقایان‌نژاد اصفهانی، سکینه، ابوالقاسم گرگی، حسن، نوروزی، محسن، و رضایی، فاطمه. (۱۴۰۰). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۲(۳۵)، ۳۲-۲۵*.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.

Baali, H. (2024). The effect of organizational justice on the creativity of workers with the presence of organizational commitment as a mediating variable: A case study of Omar Bin Omar Mills Corporation MAB-Guelma-Algeria. *Journal of the Institute of Economic Sciences*, 27(1), 221-240.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Dorthe, H., et al. (2017). Innovation as application of creative ideas: A contextual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 345-362.

Goodarz, M., & Francesco, A. (2017). The impact of neglecting creativity on organizational decline. *International Journal of Management Studies*, 24(2), 112-128.

Hannam, K., & Narayan, A. (2015). Intrinsic motivation, organizational justice, and creativity. *Creativity Research Journal*, 27(2), 214-224.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Khazanchi, S., & Masterson, S. S. (2011). Who and what is fair matters: A multi-foci social exchange model of creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 86-106.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Malmendier, U. (2020). Creativity-contingent rewards, intrinsic motivation, and creativity: The importance of fair reward evaluation procedures. *Frontiers in Psychology*, 11, 974.

Mohammad, R. (2020). Human resources as the most valuable asset: A strategic approach. *Journal of Human Resource Management*, 48(1), 55-70.

Mohsin, M., et al. (2020). Motivation as a moderator between organizational justice and employee creativity. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 401-415.

Nagaima, T. (2020). Creativity in turbulent environments: A necessity for organizational survival. *Journal of Business Dynamics*, 15(2), 89-104.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Sears, G. J., Shen, W., & Zhang, H. (2018). When and why are proactive employees more creative? Investigations of relational and motivational mechanisms and contextual contingencies in the East and West. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(12), 665–680.
- Shaheen, K., Waheed, A., & Hashmi, W. H. (2020). Extrinsic rewards and creative performance syndrome: The mediating mechanism and interacting effects. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 257–267.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Talindina, S., et al. (2022). Organizational justice and its multi-level impacts on workplace outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 78–94.
- Yanning, L., et al. (2017). Barriers to creativity development in organizations: A systematic review. *Creativity Research Journal*, 29(4), 412–425.
- Zhang, Y., & Peng, S. (2021). Motivation as the core of organizational behavior: A reconceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 733–748.

