

نقش عدالت سازمانی در خلاقیت کارمندان

نگارنده: شیلا صالحی

چکیده

عدالت از زیباترین، مقدس ترین و عالی ترین واژه ها در قاموس تمدن بشر محسوب می گردد؛ رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم الفطریه یی از ضروری ترین امور به شمار می آید؛ طوری که هیچ انسانی هرچند خود ستم کار باشد، این موضوع را مورد انکار قرار نمی دهد؛ درواقع تحقق عدالت، سنگ پایه مشروعیّت و مبنای توجیه ضروریّت وجود دولت تلقی می شود. بناءً پژوهش حاضر به هدف تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت کارمندان شکل یافته تا به این پرسش پاسخ دهد که: عدالت سازمانی چه رابطه یی با میزان خلاقیت کارمندان دارد؟

تحلیل های نگارنده نشان می دهند که: عدالت سازمانی، ازجمله مهم ترین عوامل در خلاقیت کارمندان یک سازمان می باشد. این عدالت می تواند در حوزه های امتیازات مادی و معنوی کارمند، در تناسب به کارکرد و توانایی او مد نظر گرفته شود. این تحقیق کتابخانه یی، داده ها را به گونه کیفی و با روش تحلیلی - توصیفی سبک و سنگین نموده است.

واژه گان کلیدی: عدالت سازمانی، خلاقیت، عدالت توزیعی، عدالت

مراوده یی و عدالت رویه یی.

مقدمه

در طول تاریخ همیشه کسانی بوده‌اند که در رویارویی با مسائل به طور متفاوتی به‌تر از دیگران عمل می‌کردند. ویژه‌گی‌هایی مانند هوش، انگیزه، تجربه و از همه مهم‌تر عدالت و خلاقیت که از عوامل مهم رفتار بشر در موقعیت سخت به‌شمار می‌رود. محققان همیشه در پی کشف این مسأله بوده‌اند که چرا بعضی از افراد دارای این ویژه‌گی‌ها هستند؟ آیا این ویژه‌گی‌ها اکتسابی است یا ارثی؟

با به دیده‌داشتن آن پرسش‌ها، در این تحقیق قصد داریم تا بدین پرسش مهم دست یابیم که: عدالت سازمانی چه رابطیهی با میزان خلاقیت کارمندان دارد؟

ویژه‌گی‌های انسان خلاق ازجمله مواردی است که از دیرباز هم‌واره ذهن اندیش‌مندان را به خود جلب کرده‌است؛ زیرا آن‌ها به این امر واقف بودند که انسان، فرهنگ و تمدن خویش را مدیون خلاقیت است. می‌دانیم جامعه بشری به‌سرعت به سمت توسعه همه‌جانبه در حرکت است و برای ایجاد تغییرات و رویارویی با آن‌ها، نیازمند انسان‌هایی با ذهن خلاق می‌باشد مشکلات و مسائل جدید، مستلزم راه‌حل‌های جدید و بالطبع افرادی است که بتوانند این راه‌حل‌ها را خلق کنند. از طرفی نیز انسان همیشه به دنبال رفاه و آسایش بیش‌تر است که در نتیجه اختراعات و اکتشافات روز افزون بشر به‌وجود می‌آید. افرادی که بتوانند برای مسائل و مشکلات روز افزون، راه‌حلی بیندیشند و زمینه رفاه و آسایش را برای بشر فراهم کنند، مسلماً کسانی هستند که با آموزش، یادگیری، تجربه و سرمایه‌گذاری‌های مادی و معنوی متفاوت، پرورش می‌یابند و حقیقتاً به عدالت نیاز دارند تا بتوانند خلاقیت از خود بروز دهند و یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در علوم انسانی مفهوم عدالت است که اهمیت بی‌بدیل آن بر کسی پوشیده نیست و در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است (رحیمی؛ ۱۳۹۰: ۲۳).

این تحقیق یکی از آن مواردی را بررسی می‌کند که می‌تواند باعث ایجاد خلاقیت گردد؛ یعنی عدالت سازمانی، عدالت‌محوری و تئوری‌های متنوع علمی - فلسفی آن، در درازای تاریخ، کتب، رسائل و مقالات بی‌شماری پدید آمده و نشر شده است و زوایای گوناگون آن به بحث و بررسی گرفته شده‌است، نگارنده با استفاده از آثار علمی که بدان دست‌رسی داشته کوشش نموده در مورد رابطه بین عدالت سازمانی و خلاقیت کارمندان که هر یک از مقوله‌های علمی معاصر در حوزه علم و فرهنگ‌اند، در حد توان و بضاعت علمی بحث و بررسی نماید.

عدالت

ابن سینا در بیان مفهوم عدالت متأثر از آیات قرآنی چنین اعتقاد دارد که: حق باید به صاحب حق برسد و هر چیزی در جای خود قرار گیرد. از نظر او عدالت به معنای برابری مطلق نیست؛ بلکه با عنایت به تفاوت‌های واقعی موجود در زمینه استحقاق‌های برابر، برابری و نفی تبعیض را لازم می‌داند. برابری مطلق، مخل عدالت و نظم اجتماعی و باعث نیستی جامعه، سلطه‌طلبی، تقلب و جدال و تجاوز در جامعه می‌شود. او در کتاب *السیاسة* می‌نویسد:

جامعه یک‌سان و بی‌طبقه و فاقد اختلاف و تمایز که همه افراد آن در وضعیت یک‌سان و برابر باشند، سرنوشتی جز اضمحلال و نابودی ندارد؛ چه همه افراد این جامعه مرفه، غنی و با قدرت باشند و چه همه‌گی در حال فقر و ناتوانی به سر برند. در حالت اول، روابط افراد و اقشار جامعه، در اثر حسادت و رقابت منفی و جدال به حقوق یک‌دیگر و سلطه‌طلبی، به فساد کشیده خواهد شد و در حالت دوم، فقر و تنگ‌دستی جامعه را به خاک و خون خواهد کشانید. (سلاجقه؛ ۱۳۹۲: ۲۷).

ابن سینا معتقد است، در مدینه هیچ فرد بیکار و معطل و ناوابسته به صنفی خاص نباید وجود داشته باشد و اگر در جامعه‌ی چنین افرادی یافت شوند، اجتماع باید آن‌ها را رد و طرد نمایند، اجتماع از وجود افرادی که مایل به ارتزاق از دست‌رنج دیگران هستند، سالم بماند؛ البته، عدالت‌خواهی ابن سینا، در مورد افراد بینوا (تأمین اجتماعی) جالب توجه‌است که برای تأمین مصدومان، معلولان و بیماران، باید بیت المال پدیدآید (همان: ۱۵).

عدالت سازمانی

عدالت از زیباترین، مقدس‌ترین و عالی‌ترین واژه‌ها در قاموس تمدن بشر محسوب می‌گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم‌الفطری از ضروری‌ترین امور به‌شمار می‌آید؛ طوری که هیچ انسانی هرچند خود ستم‌کار باشد، این موضوع را مورد انکار قرار نمی‌دهد؛ در واقع تحقق عدالت، سنگ‌پایه مشروعیت و مبنای توجیه ضرورت وجود دولت تلقی می‌شود. مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی و در بین کارکنان نیز مطرح‌است و عموماً به‌عنوان عدالت سازمانی به آن اشاره می‌شود. (همان: ۱۷).

عدالت سازمانی عبارت‌است از این که با چه شیوه‌ی با کارکنان رفتار شود، که احساس کنند به‌صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده‌است. این موارد شامل ادراک منصفانه‌بودن پرداخت‌ها و برابر در رویه‌های سازمانی و عادلانه‌بودن رفتارهای بین شخصی و کافی‌بودن اطلاعات در

سازمان می‌باشد. در تحقیقات علوم انسانی، عدالت به مثابه ستاره‌ی در نظر گرفته شده است که به‌طور اجتماعی ایجاد می‌شود؛ بدین معنی که در صورتی عملی عادلانه به حساب می‌آید که بیش‌تر افراد آن را به‌صورت عادلانه ادراک نمایند. تحقیقات در مورد عدالت سازمانی درسی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ی داشته است و تحقیقات آزمایش‌گاهی و میدانی را در بر می‌گیرد. موضوع عدالت سازمانی، غالب‌ترین موضوع در روان‌شناسی صنعتی سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در طول دهه‌های اخیر به‌شمار می‌آید. به‌طور کلی قبل از سال ۱۹۷۵ مطالعه عدالت سازمانی در سازمان‌ها اساساً عدالت توزیعی را در بر می‌گرفت.

مطالعه درباره عدالت بر روی تئوری برابری آغاز شد، در این کار بر انصاف درک‌شده از پیامدهای آن که همان عدالت توزیعی است، تأکید شده است؛ به‌بیان دیگر، تئوریسین‌ها در زمینه عدالت سازمانی بین مفهوم‌سازی‌هایی از عدالت که به محتوای تصمیمات می‌پردازد. عدالت توزیعی و مفاهیمی که بر این امر متمرکز می‌شود که تصمیمات چه‌گونه گرفته شوند عدالت رویه‌ی تمایز قائل می‌شوند (همان: ۱۸).

برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند؛ زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. نظریه برابری تأکید می‌کند، که افراد هم‌واره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند؛ اگر افراد احساس کنند که با آنان ناعادلانه برخورد شده است، بر انگیزه می‌شوند تا عدالت را در میان خود شان برقرار سازند. از این رو، مدیرانی که برای برخورد با مسئله احساس بی‌عدالتی از راه‌حل‌های موقت استفاده می‌کنند، با مشکلات جدی مواجه می‌شوند (رضائیان؛ ۱۳۸۴: ۴۲).

گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلم‌رویی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» منجر شد. عدالت در سازمان بیان‌گر ادراک کارکنان از برخورد‌های منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان، یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ی و عدالت مراوده‌ی منجر گردید (همان: ۴۳).

انواع عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به سه نوع می‌باشد:

- عدالت توزیعی؛
- عدالت رویه‌ی؛
- عدالت مراوده‌ی (رابینز و جاج؛ ۱۳۹۳: ۱۵).

۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عمل‌کرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی گویند. برای مثال در دادگاه، افراد رای مطلوب و نامطلوب دریافت می‌دارند. عدالت توزیعی ادراک منصفانه بودن این رای‌ها را نیز مخاطب قرار می‌دهد. به‌طور کلی، افراد منصفانه بودن نتایج را با توجه به یک استاندارد مرجع مورد ارزیابی قرار می‌دهند، که در افراد همیشه بر یک مبنا نیست. به همین دلیل، تخصیص‌ها را می‌توان در برابر نتایج حاصل از قواعد معین تخصیص، مورد قضاوت قرار داد. به‌ویژه سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است:

- مساوات، هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت دارد؛

- نیاز، نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت دارد؛

- عدالت و انصاف، جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد (رابینز و جاج؛ ۱۳۹۳: ۱۵).

۲. عدالت رویه‌یی

طبق نظریه عدالت رویه‌یی، هنگامی که افراد رویه‌های جاری تصمیم‌گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند، انگیزه بیشتری برای عمل‌کرد به‌تر خواهند داشت؛ چرا که می‌دانند در این صورت عمل‌کردشان به دقت ارزیابی می‌شود؛ برعکس، اگر فکر کنند مسئولان از خدمات آنان آگاهی ندارند و طبعاً عمل‌کردشان را به‌طور دقیق ارزیابی نمی‌کنند، یا عواطف شخصی خود را در ارزیابی عمل‌کرد دخالت می‌دهند، انگیزه چندانی از خود نشان نخواهند داد. نظریه عدالت رویه‌یی در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه‌ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (رضائیان؛ ۱۳۸۴: ۵۰).

طبق پژوهش‌ها، مردم رویه‌هایی را عادلانه می‌دانند که با قواعد ششگانه زیر سازگار باشند:

- متناقض یک‌دیگر نباشند؛

- از تعصب به دور باشند؛

- دقیق باشند؛

- قابل اصلاح باشند؛

- بیان‌گر تمام نظرات افراد ذی‌نفع باشند.

مبتنی بر استانداردهای اخلاقی غالب باشند. گرچه بعدها این قواعد به منظور کاربرد یافتن در محیطهای خاص قدری تعدیل شد، ولی به طور کلی سودمندی آنها در عمل به اثبات رسیده‌اند (همان: ۵۱).

۳. عدالت مراوده‌یی

برخی از پژوهش‌گران عدالت مراوده‌یی را جنبه‌یی از عدالت توزیعی می‌دانند؛ برای مثال در نظر بگیرید که به فردی توهین شود. بدون شک تحقیر یک فرد، یک تعامل اجتماعی است و از این رو، در حوزه عدالت مراوده‌یی قرار دارد؛ اما همیشه این طور نیست که توهین به وسیله ابزار تخصیص منبع ظاهر شود؛ بنابراین، این نوع توهین بنا به تعریف رویه‌یی نخواهد بود. پس یک روی داد میان فردی گاهی به عنوان نتیجه و گاهی به عنوان رویه، به توجه به این که آیا برای تخصیص منبع به کار رفته یا خیر، می‌تواند تلقی شود. برای تشریح بیش تر این نکته فرض کنید که اطلاعات مربوط به «بازنگری در عمل کرد فرد» به وی داده نشود و این عمل به عنوان رویه غیرمنصفانه در نظر گرفته شود. در چنین وضعیتی، عدم اجازه اظهار نظر به فرد، «وسیله و تصمیم مبتنی بر آن، نتیجه، محسوب می‌شود»؛ به عنوان مثال دیگر فرض کنید مدیر و یکی از کارمندان در یک محیط اجتماعی باهم در حال گفت‌وگو باشند و هیچ تصمیمی درباره تخصیص منابع اقتصادی در میان نباشد؛ ولی در ضمن این گفت‌وگو، مدیر برخورد بی‌ادبانه‌یی با کارمند بکند، برای مثال حرف او را قطع کند یا وی را نادیده بگیرد، همه بدون چون و چرا می‌پذیرند که چنین رفتاری خارج از نزاکت است و عدم حساسیت مدیر نسبت به روابط انسانی را می‌رساند. می‌گویند حق اظهار نظر کارمند دست کم از آن جا که به اظهاراتش توجه نشده نادیده گرفته شده است.

پرسش مهم آن است که رفتار بی‌ادبانه مدیر از نظر رویه ناعادلانه است یا از نظر توزیعی؟ همان طور که اشاره شد، برخی از پژوهش‌گران در زمینه عدالت، عدم حساسی در روابط متقابل شخصی را به عنوان رویه طبقه‌بندی کرده‌اند. به هر حال، در ارزیابی عمل کرد فقط «حق اظهار نظر نداشتن»، به عنوان عدم حساسیت برای واگذاری چیزی به کار رفته است. در مورد دوم، بی‌ادبی ابزاری برای واگذاری نتیجه مشخص نیست؛ از این رو، می‌تواند به خودی خود به عنوان یک نتیجه عمل کند و به عنوان نتیجه احساسی اجتماعی در نظر گرفته شود (افجه؛ ۱۳۹۰: ۳۷۸). یکی از پژوهش‌گران به طور مستقیم‌تری به این موضوع پرداخته است. وی واژه‌گان جدیدی را برای عدالت پیش نهاد داده که همه جنبه‌های اجتماعی، ساختاری، رویه‌یی و توزیعی

عدالت را پوشش می‌دهند. وی چهار طبقه از عدالت: سیستمی (ساختاری رویه‌یی)، اطلاعاتی (اجتماعی رویه‌یی)، ترکیبی (ساختاری توزیعی) و میان فردی (اجتماعی توزیعی) را ارائه داده است. وی جنبه حساسیت اجتماعی عدالت مرادده‌یی را نوعی از عدالت توزیعی می‌داند. ملاحظه می‌شود که چهارچوب ارائه شده توسط این پژوهش گر با دیدگاه وحدت‌گرایی مشترکات زیادی دارد. (همان: ۳۷۹).

اهمیت رعایت عدالت

بیش تر عمر انسان در نهادهای اجتماعی نظیر مدرسه و کسب و کار صرف می‌شود. به منظور انجام وظیفه اثربخش در نهادهای اجتماعی، تعلق و هم‌کاری در روابط میان فردی باید ایجاد شود و هر عضوی از آن‌ها باید هزینه معینی را از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می‌دهند که پژوهش‌گران به طور کلی آن‌ها را به دو دسته اقتصادی و احساسی - اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند. مزایای اقتصادی یا «مزایای ابزاری» مزایایی است که با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد. این گونه مزایا را به سهولت می‌توان به صورت پول در آورد و به طور نسبی مشخص کرد (رضائیان؛ ۱۳۸۴: ۶۲).

مزایای احساسی - اجتماعی به جای‌گاه فرد و هویت وی در گروه بر می‌گردد و گاهی آن را مزایای نمادین می‌نامند؛ زیرا، بیان‌گر وجهه و اعتبار فرد و ارزش وی دریافت یک گروه اجتماعی است. البته مزایای اقتصادی و احساسی - اجتماعی ارتباط نزدیکی باهم دارند؛ برای مثال افراد زیادی در جست‌وجوی سود بیش از حد ضرورت برای رفاه مادی می‌باشند؛ زیرا کالاهای مادی اضافی اغلب وسیله‌یی جهت کسب وجهه و اعتبار اجتماعی و ارزش شخصی به شمار می‌آیند (همان‌جا).

چه‌گونه‌گی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. پاسخ‌های افراد به آن چه به دست می‌آورند و در مقابل آن چه ارائه می‌دهند موضوع محتوایی پژوهش اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می‌دهد. اعضای نهادها روشی که مزایا توزیع می‌شوند. هم‌چنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می‌کنند و ادراکاتی را از عادلانه یا ناعادلانه بودن آن‌ها شکل می‌دهند. این ادراکات از انصاف، زمینه پیش‌بینی درباره درآمدهای احتمالی آتی و نحوه برخورد سازمان با آن‌ها در آینده را فراهم می‌سازد؛ برای مثال، در صورتی که سازمان پاداش‌ها را ناعادلانه توزیع کند، فرد به احتمال توزیع پاداش‌ها را در آینده ناعادلانه پیش‌بینی خواهد کرد.

این گونه ارزیابی ها به افراد امکان می دهد درباره نحوه تخصیص منابع خود به سازمان با توجه به مزایای اقتصادی و احساسی - اجتماعی آن تصمیم گیری کنند؛ به طور کلی، چنان که جنبه های خوب و بد زنده گی به یک روش منصفانه توزیع شود افراد متعهدتر شده، تمایل بیش تری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد، در مقابل هنگامی که رُخ دادها ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کم تر تمایل نشان می دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند (همان جا).

خلاصیت

دانش مندان، خلاقیت را با تعبیر متعدد و متنوعی تعریف کرده اند. طوری که گاهی هر تعریف فقط بیان گر یک بُعد از ابعاد مهم فراگرد خلاقیت است؛ هربرت فوکس: می گوید: «فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مسأله یی را به طور مفید و بدیع حل کند».

جرج سیدل معتقد است: «توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوعها؛ صرف نظر از این که در چه حوزه یا زمینه یی انجام می گیرد».

اریک فرم چنین بیان می دارد: «خلاقیت، توانایی دیدن، آگاه بودن و پاسخ دادن است». ابراهام مازلو می گوید: «از یک تاجر آموختم که برپایی یک سازمان تجاری می تواند فعالیت خلاق باشد، از ورزش کار نوجوانی آموختم که حمله یی کاری (در بازی) می تواند مانند تولید یک محصول یا سرودن غزلی زیبا باشد و باید همان روحیه خلاق با آن بر خورد شود». به این ترتیب، می توان گفت که: به طور کلی، خلاقیت عبارت است از به کار گیری توانایی های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید.

از تعاریف فوق چنین استنباط می شود که: بروز خلاقیت در هر فعالیتی قابل انتظار است و محدود به هیچ نوع خاصی از فعالیت ها نمی شود؛ در برخی از تعاریف فوق بر ایجاد «یک چیز جدید» در فراگرد خلاقیت تأکید شده است. به هر حال، آنچه در ایجاد «فکر یا چیز جدید» و به طور کلی در فراگرد خلاقیت اهمیت دارد «تفکر» است (سید جوادین؛ ۱۳۸۵: ۵۷).

از خلاقیت تعریف های زیادی شده است. در این جا برخی از تعاریف مهم را مورد بررسی قرار می دهیم

خلاقیت یعنی تلاش برای ایجاد یک تغییر هدف دار در توان اجتماعی یا اقتصادی سازمان؛

خلاقیت، به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است؛ اما نوآوری بیش‌تر به مفهوم به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است. که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت تازه، یا راه حل جدیدی برای انجام کار باشد (سید جوادین؛ ۱۳۸۵: ۵۷). خلاقیت؛ یعنی توانایی پرورش یا به وجود آوردن یک انگاره یا اندیشه جدید (در بحث مدیریت نظیر به وجود آوردن یک محصول جدید است). خلاقیت عبارت است از هر نوع پاسخ نو و منطقی به یک موضوع (زارع؛ ۱۳۸۷: ۳).

تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی

خلاقیت یعنی ارایه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش به‌تر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره می‌باشد. بناءً تعریف خلاقیت در شکل زیر از نگاه سازمانی چنین است:

- فرایند تولید ایده‌های نو؛
- فرایند کشف مفاهیم جدید؛
- یافتن راه‌های جدید برای حل مسائل (کاضمی؛ ۱۳۸۸: ۲).

تفاوت خلاقیت و نوآوری

برخی از نویسندگان مدیریت بین خلاقیت و نوآوری تفاوت قایل شده‌اند، که قرار زیر است:

۱. آن‌ها خلاقیت را ظهور یک ایده نو و نوآوری، یعنی تبدیل آن ایده به یک محصول یا خدمت و یا روش نو برای انجام کار نو می‌دانند؛
۲. خلاقیت به تنهایی تأثیر بسیار (کاربرد چیزی نو) دارد، درحالی که نوآوری اشاره به «ارائه چیزی نو»؛
۳. در خلاقیت، افراد خلاق انعطاف پذیرند. افرادی هستند که پیچیده‌گی را بر ساده‌گی ترجیح می‌دهند و بیش‌تر از افراد کم‌تر خلاق، تمایل به استقلال دارند. با سرسختی از ایده خود دفاع می‌کنند (برومند؛ ۱۳۸۷: ۲۳)؛
۴. بالاخره خلاقیت ایجاد یک اندیشه نو است؛ اما نوآوری عملی و کاربردی ساختن اندیشه و فکر نو است (الوانی؛ ۱۳۹۱: ۳۱).

ارتباط خلاقیت و برنامه ریزی

در مدیریت، خلاقیت صرف کافی نیست. بلکه فکرها باید به عمل درآیند؛ بدین منظور باید از فکرهای جدید در تنظیم برنامه های مدیریتی استفاده شود. خلاقیت با ساختن و یافتن فکرهای جدید و نوآوری در کاربرد فکرها سرو کار دارد. از نگاه مدیریتی، خلاقیت صرف، کافی نیست. فکر باید به عمل نیز درآید و لازمه این امر به کارگیری فکرهای جدید برنامه های مدیر است. هر برنامه ریزی بسیار موفق، به صدها فکر و ایده کاربردی نیاز دارد. موفقیت نهایی و در بعضی از موارد بقای خود سازمان به توانایی برنامه ریزان در ایجاد و به کارگیری فکرهای جدید بسته گی دارد (رضاییان؛ ۱۳۹۱: ۱۱۵).

اهمیت خلاقیت

تداوم حیات سازمان ها به باسازی آن ها بسته گی دارد. بازسازی سازمان ها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش های حصول این اهداف انجام می شود. بدون بازسازی، سازمان نمی تواند دوام زیادی بیاورد؛ برای مثال یک شرکت باید محصول و خدمتی را ارائه نماید که مورد نیاز مشتریان باشد؛ چون مشتریان با گذشت زمان تغییر می کند و بالطبع محصول یا خدمت مورد نیاز مشتریان باید با قیمت و کیفیت خوب و در زمان مناسب ارائه گردد. اگر شرکت خود را با این تغییرات و نیازها هماهنگ نسازد، ممکن است ضمن تحمل هزینه هنگفت، باید به اهداف خود دست نیابد.

خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است. طی زمان سازمان های غیرخلاق از صحنه محو می شوند و اگرچه چنین سازمانی ممکن است، در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است، موفق باشد؛ ولی سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر سیستم می گردد. تأثیر عمده تغییرات محیطی بر واحد تجاری و صنعتی، ضرورت ایجاد تغییر در آن را اجتناب پذیر می سازد. این تغییر ممکن است در محصول، خدمت، فناوری، ساختار تجاری ... و یا در هر قسمت دیگر باشد. آن چه امروز بیش تر از گذشته بر سازمان ها آشکار گشته. ضرورت پیش بینی راه هایی است به منظور رفع نیازهایی که ممکن است. در آینده به دنبال تغییرات احتمالی پدیدار شود که هر سازمانی یا باید از پیش خود را برای چنین تغییراتی آماده سازد یا این که خطر مواجه با وضعیت بحران واقعی را بپذیرد (رضاییان؛ ۱۳۹۱: ۱۱۶).

نتیجه گیری

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زنده گی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زنده گی اجتماعی انسان ها، نقش عدالت در سازمان ها بیش از پیش آشکارتر شده است، که این خود در سازمان باعث ایجاد خلاقیت می گردد؛ به همین دلیل، این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز نموده اند.

توجه در حوزه خلیات کارمند، رعایت دیدگاه های وی، در نظر گرفتن میزان دستمزد با توجه به فعالیت وی، دادن حقوق اولیه انسانی، از جمله مواردی است که از عدالت سرچشمه می گیرد و متحقق شدن عدالت، خود زمینه ساز خلاقیت در کارمندان سازمان می شود. به هر پیمانه که کارمند در درون سازمان کارکرد خود را و امتیازاتی که می گیرد متناسب بداند، به همان پیمانه خلاقیت به خرج می دهد و هر چه قدر که خلاقیت کارمند در سازمان بیش تر شود، میزان عاید سازمان نیز بالا می رود؛ پس انسان و کارمند، رکن اصلی آبادی و عقبمانی یک سازمان خواهد بود.

سرچشمه ها

۱. آذر و هم کاران. (۱۳۹۴). **خلاقیت، هنر مدیریت**. اصفهان: انتشارات یاقوت.
۲. ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۱). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیروی انسانی.
۳. اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۸۲). **عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام**. قم: انتشارات مؤسسه بوستان کتاب.
۴. اسفندیار، سعادت. (۱۳۹۱). **مدیریت منابع انسانی**. اصفهان: انتشارات یاقوت.
۵. افجه، سید علی اکبر. (۱۳۹۰). **مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات صلح.
۶. الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۵). **مدیریت عمومی**. تهران: انتشارات غزال.
۷. الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱). **مدیریت عمومی**. تهران: انتشارات ترقه.
۸. برومند، زهرا. (۱۳۸۸). **بهبود و بهسازی سازمان (مدیریت تحول)**. تهران: انتشارات جنگل.

۹. رایبیز، تیموتی. (۱۳۹۳). **رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات غزال.
۱۰. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). **اصول مدیریت**. مشهد: انتشارات آزادی.
۱۱. رضائیان، علی. (۱۳۹۱). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات گل سرخ.
۱۲. رضائیان، علی. (۱۳۹۱). **انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**. تهران: انتشارات صفاریان.
۱۳. رضائیان، علی. (۱۳۹۲). **مبانی سازمان و مدیریت**. تهران: انتشارات مؤسسه بوستان کتاب.
۱۴. زارع، حسین، فروزنده، لطف‌الله. (۱۳۸۷). **خلاقیت، حل مسأله و تفکر راه‌بردی**. تهران: انتشارات پیام نور.
۱۵. سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۵). **مدیریت و اصول سرپرستی**. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۱۶. سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی**. تهران: انتشارات زیبا.