



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

«M.A پایان نامه برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد»

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی کارکنان آموزش

و پرورش ناحیه یک شیراز

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر سید مسعودسیدی

نگارش:

ابراهیم عظیمی

تابستان ۱۳۹۰



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد در مدیریت آموزشی (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : ابراهیم عظیمی در تاریخ: رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: بررسی تاثیر جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی کارکنان آموزش و

پرورش ناحیه یک شیراز

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى سمت امضاء اعضای هیات داورى

۱- دکتر عباداله احمدی استاد راهنما

۲- دکتر سید مسعود سیدی استاد مشاور

۳- دکتر داور

۴- دکتر داور

مراتب فوق مورد تایید است. مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به:

پدر و مادر بزرگوارم ۲۰۲۰

همسر عزیزم و گل‌های معطر زندگیم، عسل و امیر

تقدیر و تشکر

الحمد لله الذی هدینا لهذا و ما كنا لنهدی لولا
أن هدینا

ستایش خدای را که ما را بر این مقام راهنمایی کرد که اگر هدایت و لطف

الهی نبود ما به خود در این مقام راه نمی یافتیم.

در این رهگذر از سرپیشمه علم و معرفت استادان گرانقدری چون جناب

آقای دکتر عباداله احمدی که راهنمایی این رساله را به عهده داشتند و

استاد محترم و مشاور جناب آقای سید مسعود سیدی کسب فیض نمودم

که بدین وسیله از استادان محترم تشکر و سپاسگزاری می کنم.

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی جو سازمانی بر سلامت سازمانی و تفکر خلاق کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز می باشد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز هستند که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می باشند که در سال ۱۳۹۰ در این اداره مشغول به کار بوده اند. برای تعیین حجم نمونه از بین افراد جامعه با توجه به جدول مورگان ۱۳۲ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق شامل سه پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳)، سلامت سازمانی هوی و تارتر (۱۹۹۱) و تفکر خلاق تورنس (MPPT) می باشد. جهت اندازه گیری و محاسبه داده ها از آزمون ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین جو سازمانی و سلامت سازمانی و بین جو سازمانی و تفکر خلاق رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد حمایتی، دستوری، همکارانه، صمیمی، و تظاهر به کار با سلامت سازمانی معنادار شده است.

کلید واژه ها: تفکر خلاق، جو سازمانی، سلامت سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	بیان مساله
۵	اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	اهداف تحقیق
۸	فرضیه ها
۹	تعاریف اصطلاحات و واژه ها
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۱	مقدمه
۱۱	مبانی نظری پژوهش
۱۱	مبانی نظری جو سازمانی
۱۱	تعاریف جو سازمانی
۱۲	ابعاد کلیدی جو سازمانی
۱۴	ویژگیهای خاص جو سازمانی

۱۵ شکل گیری جو سازمانی
۱۸ عوامل مؤثر بر جو سازمانی
۲۰ انواع جو سازمانی
۲۱ مبانی نظری سلامت سازمانی
۲۱ مفهوم سلامت سازمانی
۲۵ ابعاد سلامت سازمانی
۲۸ مؤلفه های سلامت سازمانی
۳۱ نشانه های ضعف سلامت سازمانی
۳۳ آسیب شناسی روانی سازمان
۳۶ شاخص های سلامت سازمانی
۳۷ الگوی نظامند شاخص های سلامت سازمانی
۴۲ مبانی نظری تفکر خلاق
۴۲ انواع تفکر
۴۴ تفکر خلاق
۴۵ ویژگی های فرد خلاق
۴۶ مراحل تفکر خلاق
۵۰ مبانی نظری خلاقیت

۵۰ مفهوم خلاقیت
۵۲ تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی
۵۵ ویژگیهای خلاقیت
۵۶ مؤلفه های خلاقیت
۵۷ اصول خلاقیت
۵۹ فنون و تکنیکهای خلاقیت
۶۳ نظریه های خلاقیت
۶۵ محرکهای خلاقیت
۶۷ روش های پرورش خلاقیت
۷۰ موانع خلاقیت و نو آوری در سازمان
۷۱ ویژگیهای سازمان خلاق و نو آور
۷۷ تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
۸۴ جمع بندی مطالب

فصل سوم: روش تحقیق

۸۵ مقدمه
۸۵ روش تحقیق
۸۵ جامعه آماری

حجم نمونه و روش نمونه گیری ۸۵

ابزار گردآوری اطلاعات ۸۸

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ۹۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه ۹۴

آمار توصیفی ۹۴

آمار استنباطی ۹۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه ۱۰۲

خلاصه پژوهش ۱۰۲

بحث و نتیجه گیری ۱۰۳

محدودیت‌های تحقیق ۱۰۶

پیشنهاد‌های تحقیق ۱۰۶

منابع و ماخذ ۱۰۸

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۸۶	جدول 3-1: بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت.....
۸۶	جدول 3-2: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات.....
۸۷	جدول 3-3: ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس سابقه کار.....
۸۷	جدول 3-4: ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس سن.....
۹۰	جدول 3-5: ضرایب و پایایی پرسشنامه جو سازمانی در تحقیق حاضر.....
۹۲	جدول 3-6: ضرایب الفبای کرونباخ در همسانی درونی ابعاد هفت گانه سلامت.....
۹۲	جدول 3-7: ضریب آلفای کرونباخ در ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی.....
۹۴	جدول 4-1: بررسی توصیفی نمرات جو سازمانی.....
۹۵	جدول 4-2: بررسی توصیفی نمرات سلامت سازمانی.....
۹۵	جدول 4-3: بررسی توصیفی نمرات تفکر خلاق.....
۹۶	جدول 4-4: همبستگی بین جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی.....
۹۷	جدول 4-5: همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و سلامت سازمانی.....
۹۸	جدول 4-6: همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و تفکر خلاق.....
۹۹	جدول 4-7: همبستگی بین سلامت سازمانی و تفکر خلاق.....

جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین جو سازمانی و سلامت سازمانی

۱۰۰

جدول ۴-۹: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین جو سازمانی و تفکر خلاق ... ۱۰۱

مقدمه

اگر به زندگی روزمره خویش نگاه کنیم، متوجه نفوذ سازمان‌ها در حیطه‌های مختلف آن خواهیم شد. زیرا با سازمان‌های بسیاری در تماس هستیم و اکثر اوقات ما یا به عنوان عضو سازمان یا ارباب رجوع در سازمان‌ها می‌گذرد و شاید به همین دلیل می‌توان عصر امروز را عصر سازمان نامید، چراکه سازمان‌ها اهدافی را برای انسان بارآورده می‌سازند که از توان وی به شکل فردی خارج است (علاقه بند، ۱۳۷۸).

انسان در همه سازمان‌ها چه صنعتی چه بازرگانی چه آموزشی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می‌شود در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هر چه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت ضمن این که کلیه صاحب‌نظران مدیریت انگیزش را فرآیندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته‌اند از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوط و هنر به کارگیری آن می‌باشد.

از عوامل سازمانی دخیل در رفتار کارکنان را می‌توان جو سازمان دانست که به تعبیر هوی و میسکل، جو همانا ادراک اعضاء از محیط کار است. به عبارت دیگر جو «کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه جمعی رفتار در مدرسه می‌باشد» (هوی و میسکل، ۱۳۷۳).

امروزه در سازمان‌ها جهت ایجاد جوی مثبت توجه فزاینده‌ای به سلامت سازمانی معطوف می‌گردد و تعداد قابل توجهی از مدیران اثر بخشی سازمان خویش را وابسته به فداکاری و تعهد کارکنان می‌دانند. از طرف دیگر در تصور کارکنان مدیران مسئول مسائل فکری و احساسی آنان هستند (مازینو، ۱۳۸۰).

مسائل مذکور در محیط‌های سازمانی نیز بالطبع قابل توجه است، زیرا هر محیط سازمانی همراه با جوی است که ممکن است آن را غیر قابل اعتماد و سرد و یا گرم و صمیمی و قابل اعتماد سازد. هرچه جو مثبت تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان تر است و بالعکس جو بسته افراد را از هم دور خواهد ساخت و منجر به استرس می‌گردد (میر کمالی، ۱۳۷۳).

از فاکتورهای مهم سلامت سازمانی می‌توان به جو سازمان اشاره نمود که نفوذ غیر قابل انکار خویش را در همه جنبه‌های سازمان حفظ می‌کند. از فاکتورهای مهم دیگری که می‌تواند در جو سازمانی و سلامت سازمانی موثر واقع شود تفکر خلاق مدیران می‌باشد. در کنار تفکری که از آن به طور معمول انتظار داریم جوامع امروزی گرایش شدیدی به تفکر خلاق پیدا کرده‌اند. دلیل این امر هم نیاز به نیروهایی است که بتوانند در موقعیت‌های مساله با بهره‌گیری از دانش موجود به تولید راه حل بپردازند. در کشور ما هم به دستور رهبر معظم و گرانقدرمان نهضتی آغاز گردیده است که "نهضت تولید علم، جنبش نرم افزاری و آزاد اندیشی" نام گرفته است و این امر شاهد این مدعا است که ما نیز باید به سمت تولید افراد خلاق برویم و افرادی تربیت کنیم که تفکر خلاق داشته باشند (ابوتراییان، ۱۳۸۲).

بیان مساله

عوامل متعددی را می‌توان در رفتار سازمانی افراد دخیل دانست از جمله این عوامل می‌توان به جو سازمانی اشاره کرد. فرد زمانی احساس همبستگی بیشتری می‌کند که محیط و جو سازمانی آرام، صمیمی، گرم و محل کار او دوستانه باشد (حمزه خانی، ۱۳۸۱).

هر سازمانی دارای محیط و شرایط مربوط به خود است که او را از سایر سازمان‌ها جدا می‌کند (جعفری، ۱۳۷۱) بنابراین این سازمان آموزش و پرورش هم سازمانی است که دارای محیط روانشناختی

خاص خود می باشد معلمان و مدیران با سابقه می دانند که هنگام انتقال از یک مدرسه به مدرسه دیگر غالباً احساس می کردند که همواره وارد محیطی می شوند که با محیط قبلی آنان تفاوت آشکار دارد آنچه این احساس را به وجود می آورد جو سازمانی نام دارد (ساعتچی، ۱۳۸۶).

جو سازمانی عبارتست از: کیفیت پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه کرده و بر رفتار آنان تاثیر می گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار مدرسه است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

از آن جایی که شیوه عمل و رفتار یک فرد در محیط آموزشی و یا محل کار او تابع واکنش های متقابل شخصیت و شرایط محیط آموزشی و یا کاری است شرایط محیطی چیزی است که با مفهوم جو و یا اقلیم سازمانی و فرهنگ آن سازمان توصیف می شود (سلطانی، ۱۳۸۷).

همانطوری که فرد دارای خصوصیات و ویژگی های منحصر به فرد و مخصوص خود می باشد و ما آن را شخصیت او می نامیم؛ جو سازمانی به عنوان مجموعه ای از خصوصیات داخلی، از جهتی شبیه تعریف اولیه شخصیت است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

طبق تحقیقات هالپین و کرافت (۱۹۳۶) جو سازمان ها را می توان در نموداری از جو باز، خود مختار، کنترل شده، خودی، پدران یا بسته نشان داد. مشخصه ممتاز جو باز میزان بالای برانگیختگی و سرزندگی و لاقیدی پایین است. جو بسته عملاً در مقابل جو باز قرار می گیرد. رهبری غیر مؤثر جدید همچنین در سرپرستی او از نزدیک (تأکید بر تولید) و نیز در فقدان رفتار ملاحظه گری در رابطه با کارکنان و همچنین در عدم توانایی و عدم تمایل او به فراهم آوردن یک الگوی مشخص پویا ملاحظه می گردد. این حالات روی هم باعث یأس و بی تفاوتی کارکنان می شود (به نقل از شیرکوند، ۱۳۸۰).

توانایی تفکر خلاق موهبتی الهی است که بالقوه در انسان به ودیعه نهاده شده است، اما ظهور و شکوفایی آن مستلزم پرورش آن است. محققان معتقدند همه انسانها در کودکی از استعداد خلاق برخوردارند. لکن

عدم وجود محیطی مناسب و بی توجهی و عدم تقویت این توانایی مانع ظهور آن می گردد. برای هر جامعه ای وجود افراد خلاق اهمیت زیادی دارد. زیرا جوامع در دوره انتقال و تغییر نیاز مبرمی به راه حل های خلاق برای مسائل حال و آینده خود دارند (محمدحسینی، ۱۳۸۷).

اخیراً پژوهش های زیادی در زمینه خلاقیت انجام شده تا مشخص کنند که آیا می توان خلاقیت را آموزش داد؟ نتایج حاکی از آن بوده که خلاقیت را هم می توان آموزش داد و هم می توان پرورش داد. استوفر و همکارانش در مقاله خود تحت عنوان آشنا سازی نام آشنا: خلاقیت و آینده ی آموزشی مهندسی تأکید می کنند که نه تنها خلاقیت می تواند آموزش داده شود بلکه به طور مؤثر و در تمام سطوح کودکان تا مدارس عالی قابل آموزش می باشد. تورنس اشاره می کند که طی پانزده سال تجربه در مطالعه و آموزش تفکر خلاق شواهدی را دیده اند که نشان می دهد خلاقیت را می توان آموزش داد (عابدی، ۱۳۷۲).

سندرز در کتاب خود تحت عنوان آموزش خلاقیت از طریق استعاره، تأکید می کند که برای پرورش خلاقیت باید به کودکان و نوجوانان امکان تفکر داد و آنان را از انجام فعالیت های قالبی از پیش تعیین شده تا حد امکان برحذر داشت (تمیمی نژاد، ۱۳۸۶).

پس به طور کلی تداوم و تکامل حیات سازمان ها و باز سازی آنها نیازمند تفکر خلاق است. نظام آموزشی هر کشور نقش بسیار ارزنده ای در پرورش خلاقیت و تفکر خلاق دارد، سیستم های آموزشی باید ضمن ارائه تصویری وسیع، پربار و دقیق از آینده برای پرورش خلاقیت نسل جوان برنامه ریزی کنند. پایداری بسیاری از سازمانها به وسیله ناسازگاری با تغییرات محیطی، تهدید می شود. نظریه تکامل زیست محیطی حاکی از آن است که محیط های متغیر و نامطمئن، سازمانهای مختلف و متنوعی را می طلبند که همزمان با تغییرات محیطی از انعطاف پذیری بالایی برخوردار باشند.

تمرکز بر سلامت سازمانی به معنای تمرکز بر موفقیت آن است، امروزه به کارگیری بهینه منابع انسانی در سازمان و ارائه خدمات مشتری پسند، به عنوان یک عامل رقابتی در برتری سازمانی، منوط به برخورداری سازمان از سلامت می باشد (ریباک، ۲۰۰۲).

با توجه به مطالب مذکور در زمینه جو سازمانی، سلامت سازمانی و تفکر خلاق دبیران به نظر می رسد بررسی نوع ارتباط متغیرها نکات مفیدی را در زمینه مسائل سازمانها روشن سازد و پژوهش حاضر نیز با عنوان « بررسی رابطه جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. » همین هدف را دنبال نموده است.

اهمیت و ضرورت تحقیق

لیکرت معتقد است که با بکار بردن اصول و روش های مدیریت علمی و متعارف مستقیم و اقدامات یک جانبه رؤسای سازمان شاید بتوان سطح تولید و میزان و بازدهی را در کوتاه مدت بالا برد اما عدم توجه به اصول و روابط انسانی ممکن است در بلند مدت، سیستم اجتماعی دستگاه را مختل سازد و موجب بروز عصبانیت، عدم اعتماد، کاهش حس مسئولیت، سلب علاقه و ترک خدمت کارکنان گردد (اقتداری، ۱۳۷۵).

اگر مراکز آموزشی از جو سازمانی مناسبی برخوردار باشند و کارمندان در جوی آرام و عاری از فشار روانی و استرس به کار پردازند، می توان انتظار داشت علاوه بر وجود جوی سالم، کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی، به کارایی و اثر بخشی سازمان نیز دست یافت. شناخت نوع جو سازمانی حاکم بر یک سازمان از جمله یک محیط آموزشی چه برای برنامه ریزی و سازماندهی و چه برای دگرگونی و تغییرات مثبت که لازمه پویایی نظام آموزشی است، اهمیت دارد جو سازمانی از نحوه عملکرد مدیریت خبر می دهد و بر میزان احساس مسئولیت و انجام وظایف و تحقق اهداف سازمانی اثر می گذارد (جهاننداری، ۱۳۸۱).

با توجه به اهمیت نقش جو سازمانی مثبت، مدیران نیز این متغیر را در شمار سرمایه های سازمانی به حساب می آورند و ایجاد یک جو با ثبات و مناسب به منظور ایجاد شرایطی که کارکنان قادر باشند به بالاترین درجات بهره وری برسند را ضرورتی غیر قابل انکار می دانند. از نظر مدیران جو سازمانی، شاخصی است برای تعیین درجات احساسات افراد از محیط کاری خود و همچنین نماینگر روابط بین فردی، ملاحظات انسانی و میزان تعارض، تضاد و رضایتمندی شغلی (نعمتی، ۱۳۸۰).

تداوم و تکامل حیات انسان و بازسازی آنها نیازمند تفکر خلاق است. تحول در زندگی انسان از طریق هماهنگ کردن اهداف شخصی با وضعیت روز و اصلاح سبک زندگی برای بقا ضرورت دارد خلاقیت به عنوان پرقدرت ترین توانایی بشری در نهاد آدمی از کودک گرفته تا بزرگسال جای دارد به قول راجرز (۱۹۷۷) آدمی ذاتاً خلاق متولد می شود با این حال خلاقیت در مراحل ابتدای زندگی تکامل یافته و پیشرفته نیست و به همین دلیل نیازمند به توجه و هدایت است.

تورنس (۱۹۶۳) معتقد است انسان برای بقا نیازمند توسعه قدرت تفکر خلاق است. زیرا خلاقیت بشر مهم ترین اسلحه او است. و با آن می تواند فشارهای روحی و روانی ناشی از زندگی روزانه و نیز فشارهای ناشی از امور فوق العاده را از بین برد. توین بی معتقد است اگر جامعه نتواند از موهبت خلاقیت حداکثر استفاده را نماید و بدتر از این اگر این توانایی را سرکوب کند. انسان، دیگر از حق ذاتی خود یعنی اشرف مخلوقات بودن محروم می گردد. زیرا در آن صورت کم مژثرترین مخلوقات است (تورنس، ۱۹۶۳)

از آن چه گفته شد می توان به اهمیت خلاقیت و اولویت این موضوع در جامعه و بخصوص « آموزش و پرورش » واقف شد.

سلامت سازمانی ضمن دلالت بر وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان، به مجموعه ای از خصایص سازمانی پر دوام اشاره می کند. یک سازمان سالم در این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه

قادر است ضمن سازگاری با محیط، قابلیت‌های لازم جهت پایداری خود را، پیوسته ایجاد و گسترش دهد(مایلز، ۱۹۹۶) و برای تحقق اهداف خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد، متعهد و برخوردار از فکر و روانی سالم نیازمند است. زیرا اگر کارکنان سازمان در قبال وظایف محوله احساس مسئولیت نمایند، بی تردید بسیاری از مشکلات و مسائل سازمانی از بین می رود هوی و فلدمن(۱۹۹۵) اظهار می دارند که بررسی وضعیت سلامت سازمانی کمک شایانی به مدیران سازمانها جهت مقایسه ی ادراک خود با ادراک کارکنان از جو محیط کاری و همچنین درک نقاط ضعف و قوت سازمان نموده و آنها را در رفع اختلافات، اصلاحات، تغییرات لازم و نیل به اثر بخشی سازمانی یاری می دهد(تمیمی نژاد، ۱۳۸۶)

در نهایت مفهوم سلامت سازمانی به عنوان یک مفهوم کم نظیر موجب تعهد، وظیفه شناسی، روحیه و عملکرد بالای کارمندان سازمان شده و باعث می شود آنها با علاقه به محیط کارشان بیایند و به کارکردن در چنین سازمانی افتخار کنند و برای کار خود اهمیت بسیار بالایی قائل شوند. بنابراین شناخت روابط بین متغیرهای سازمانی، خلاقیت و سلامت سازمانی می تواند راهگشای برخی از حل مشکلات سازمانی باشد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

تبیین رابطه جو سازمانی با سلامت سازمانی و تفکر خلاق .

اهداف فرعی

- ۱) تبیین رابطه ابعاد جو سازمانی و سلامت سازمانی .
- ۲) تبیین رابطه ابعاد جو سازمانی و تفکر خلاق .
- ۳) تبیین رابطه تفکر خلاق با سلامت سازمانی .
- ۴) جو سازمانی قادر به پیش بینی معنادار سلامت سازمانی می باشد.
- ۵) جو سازمانی قادر به پیش بینی معنادار تفکر خلاق می باشد

فرضیه‌ها

- فرضیه اول: بین جو سازمانی با تفکر خلاق و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین ابعاد جو سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین ابعاد جو سازمانی و تفکر خلاق رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین سلامت سازمانی با تفکر خلاق رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه پنجم: جو سازمانی قادر به پیش بینی معنادار سلامت سازمانی می باشد.
- فرضیه ششم: جو سازمانی قادر به پیش بینی معنادار تفکر خلاق می باشد.