

## ارزیابی بستگی کارکردهای نهادینه شده با خلاقیت و سکوت سازمانی و توانمندی سازمانی

رعنا ممانی<sup>۱</sup>، علیرضا قلعه ای<sup>۲</sup>، ثویبه عبدالله زاده<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

<sup>۲</sup> دانشیار علوم تربیتی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کارکردهای نهادینه شده با خلاقیت و سکوت سازمانی و توانمندی سازمانی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بوکان با تعداد ۸۵ نفر می باشد. روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. پرسشنامه های مورد استفاده شامل رهبری توزیعی دیویس با روایی ۰,۷۵، پرسشنامه سنجش خلاقیت تورنس با روایی ۰,۸۹ و پرسشنامه سکوت سازمانی واکولا و بورادوس با روایی ۰,۸۹ و پرسشنامه توانمندی سازمانی اسپریتز با روایی ۰,۸۱ می باشند. در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با نرم افزار SPSS ۲۲ استفاده شد. یافته ها حاکی از وجود روابط بین مولفه ها است. نتایج تحقیقات نشان داد تاثیر کارکردهای نهادینه شده بر خلاقیت و توانمندی سازمانی مثبت و بالا بوده است پس متغیر توانمندی سازمانی برای تعالی بخشیدن به سازمان روش مناسبی می باشد.

**واژه های کلیدی:** کارکرد های نهادینه شده، خلاقیت، سکوت سازمانی، توانمندی سازمانی

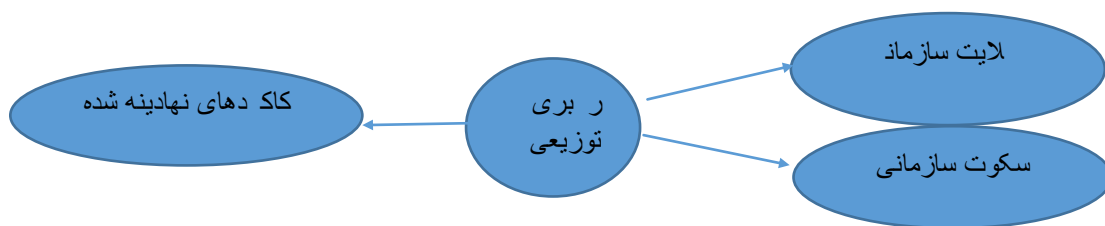
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

یکی از عوامل اصلی موفقیت در سازمانها سبک رهبری آنها می باشد و رهبری در هیچ مجموعه ای به اندازه آموزش و پرورش چالش برانگیز و قابل تامل نیست (احمدی، ۱۳۸۲). توانمندی یکی از موثرترین راه های برانگیختن کارکنان است که می تواند به خلاقیت و کاهش سکوت سازمانی منجرشود در واقع توانمندی با ایجاد ظرفیت در کارکنان به کارایی و اثربخشی سازمان منجر می شود (کینلاو، ۱۹۹۸). سازمان ها برای تطبیق خود با تغییرات موجود نیازمند خلاقیت هستند. امروزه در اکثر سازمان ها با توجه به نظام متمرکز آموزشی کشور ما توجه زیادی به خلاقیت نمی شود و همچنین کارکنان از ابزار نظرات خود خودداری می کنند و سکوت سازمانی را انتخاب می کنند. در اغلب سازمان ها از تواناییهای کارکنان استفاده بهینه نمی شود در واقع افراد توان بروز خلاقیت را دارند اما به دلایلی مانند کنترل مداوم مدیران به طور مطلوب از آن بهره برداری نمی کنند و گوشه گیر و سرخورده می شوند به عبارتی سکوت سازمانی را اختیار می کنند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع رهبری توزیعی کارکنان را به عنوان اهرم های تحقق اهداف در نظر می گیرد به گونه ای که خودشان توان تصمیم گیری صحیح را دارند (اسپیلان و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین با توجه به این مطالب رهبری توزیعی باعث افزایش خلاقیت و کاهش سکوت سازمانی و افزایش توانمندی میشود. در واقع خلاقیت باعث بهبود عملکرد افزایش مسئولیت پذیری افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت و جابه جایی و همسو شدن با اهداف سازمانی می شود و کاهش سکوت سازمانی باعث افزایش انگیزش و تعهد افزایش مشارکت و رضایت شغلی و غیره می شود. بنابراین این پژوهش در نظر دارد یکی از مولفه های رهبری توزیعی یعنی کارکردهای نهادهای شده را در رابطه با خلاقیت و سکوت سازمانی و توانمندی سازمانی مورد بررسی قرار دهد. کارکردهای نهادهای شده یعنی تشکیل کمیته و تیم هایی به منظور سازمان دادن وظایف اعضای گروه که در اینجا گروه توسط خود اعضا کنترل می شوند نه رهبر (گرون، ۲۰۰۲، ص ۱۵۲). به این منظور تحقیق ما سه فرضیه را مورد تحلیل قرار می دهد:

**فرض اول: کارکردها با خلاقیت رابطه دارد.**

**فرض دوم: کارکردها با سکوت سازمانی رابطه دارد.**

**فرض سوم: کارکردها با توانمندی سازمانی رابطه دارد.**



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق

### پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

پرچم و قاسمی زاده (۲۰۱۷) در پژوهش تاثیر فرهنگ بر سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دریافتند که مدل معادلات ساختاری تاثیر مثبت بر سکوت سازمانی دارد.

آقای و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق بررسی ارتباط جو سازمانی و سکوت سازمانی با توانمندی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند نشان دادند ارتقای توانمندی کارکنان موجب عملکرد بهتر کارکنان می شود.

هنرجو و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق بررسی تحلیلی نقش رهبری توزیعی بر خلاقیت دریافتند که رهبران با توزیع قدرت باعث افزایش خلاقیت معلمان می شوند.

دستی و ساکی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با سکوت سازمانی دبیران راهنمایی شهرستان ری پرداختند و نتیجه گرفتند که سبک رهبری توزیعی مدیران قادر به پیش بینی ۱۰ درصد از سکوت سازمانی است.

داودی و حسینی (۱۳۹۵) در تحقیق بررسی رابطه رهبری توزیعی و توانمندسازی دبیران نشان دادند بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد.

شاین و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان اثرات رهبری اخلاقی بر نوآوری و خلاقیت کارکنان نشان دادند که رهبری اخلاقی با میانجی گری رفتار آوای کارکنان باعث افزایش خلاقیت فردی می شود.

اسپلیان و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود توضیح دادند که رهبری توزیعی اعتماد سازمانی را افزایش می دهد.

آکرای و آکتوران (۲۰۱۵) در تحقیق رابطه رفتار شهروندی سازمانی و سکوت سازمانی دریافتند که سکوت یک اثر منفی بر رفتار شهروندی دارد.

ایلز و فنک (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیعی به بهبود روابط بین افراد به ویژه تیم ها منجر می گردد.

### روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بوکان به تعداد ۸۵ نفر است. چون جامعه آماری ما شامل همه افراد بود بنابراین از روش نمونه گیری استفاده نشد. روش گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه های رهبری توزیعی دیویس با روایی ۷۵/۰ پرسشنامه سنجش خلاقیت تورنس با روایی ۸۹/۰ و پرسشنامه سکوت سازمانی واکولابورادوس با روایی ۸۹/۰ می باشند. برای تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تحقیق حاضر از ۸۵ نفر ۸۲ نفر مرد و ۳ نفر زن بودند.

### بررسی فرضیات تحقیق

فرض اول: بین کارکردها با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

#### جدول ۱ نتیجه رگرسیون کارکردها و خلاقیت

sig	R <sup>2</sup>	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
.۰۰۱	.۱۵	.۳۹	۱۵,۶۵۳	۱۰,۶۶۸	۱	۱۰,۶۶۸	رگرسیون
				.۶۸۲	۸۳	۵۶,۵۶۶	باقیمانده
					۸۴	۶۷,۲۳۴	کل

طبق جدول ۱ بین کارکردها و خلاقیت رابطه ۰.۳۹ وجود دارد که در سطح ۰.۰۵ معنادار است بنابراین بین آنها رابطه مثبت وجود دارد و ضریب تعیین ۰.۱۵ است یعنی متغیر کارکردها تقریباً ۰.۱۵ درصد تغییرات ایجاد شده در خلاقیت کارکنان را پیش بینی می کند.

جدول ۲ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

SIG	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
		BETA	STD.ERROR	B	
۰.۰۰۱	۱.۶۸۵		۰.۵۵۷	۰.۹۳۹	مقدار ثابت
۰.۰۰۱	۳.۹۵۶	۰.۳۹۸	۰.۱۳۶	۰.۵۳۹	کارکردها

جدول ۲ نشان می دهد متغیر کارکردها در سطح ۰.۰۵ معنی دار است.

فرض دوم: بین کارکردها با سکوت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۳ نتیجه رگرسیون کارکردها و سکوت سازمانی

sig	R <sup>2</sup>	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰.۰۰۱	۰.۲۴	-۰.۴۹	۲۶.۸۱۵	۸.۳۸۶	۱	۸.۳۸۶	رگرسیون
				۰.۳۱۳	۸۳	۲۵.۹۵۶	باقیمانده
					۸۴	۳۴.۳۴۱	کل

طبق جدول ۳ بین کارکردها و سکوت سازمانی رابطه  $0,49$  - وجود دارد که در سطح  $0,05$  معنادار است بنابراین بین آنها رابطه منفی وجود دارد. ضریب تعیین  $0,24$  است یعنی متغیر کارکردها  $0,24$  تغییرات ایجاد شده در سکوت سازمانی را پیشنهاد می کند.

جدول ۴ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

SIG	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
		BETA	STD.ERROR	B	
0,001	11,900		0,377	4,490	مقدار ثابت
0,001	-5,178	0,494	0,092	-0,478	کارکردها

جدول ۴ نشان می دهد متغیر کارکردها در سطح  $0,05$  معنی دار است. بتای منفی نشان دهنده رابطه معکوس بین کارکردها و سکوت سازمانی می باشد.

فرض سوم: بین کارکردها و توانمندی سازی کارکنان رابطه وجود دارد

جدول ۵ نتیجه رگرسیون کارکردها و توانمندی سازی سازمانی

sig	R <sup>2</sup>	R	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
0,001	0,30	0,55	37,044	5,434	1	5,434	رگرسیون
				147	83	12,175	باقیمانده
					84	17,609	کل

جدول ۵ نشان می دهد بین کارکردها و توانمندی رابطه ۰,۵۵ وجود دارد که در سطح ۰,۰۵ معنادار است و ضریب تعیین ۰,۳۰ می باشد یعنی ۰,۳۰ درصد تغییرات ایجاد شده در توانمندی سازمانی بوسیله متغیر کارکردها قابل پیش بینی است.

جدول ۶ ضرایب استاندارد و غیر استاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

SIG	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
		BETA	STD.ERROR	B	
۰,۰۰۱	۷,۵۳۸		۲۵۸	۱,۹۴۸	مقدار ثابت
۰,۰۰۱	۶,۰۸۶	۰۰,۵۵۶	۰,۰۶۳	۰,۳۸۴	کارکردها

جدول ۶ نشان می دهد متغیر کارکردها در سطح ۰,۰۵ معنادار است.

### بحث و نتیجه گیری

در جمع بندی نتایج می توان گفت که عملکرد مدیران نه تنها در قالب روش های مدیریتی بلکه در قالب فعالیت های رهبری و سبک های رهبری می تواند بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت بگذارد. که یکی از این سبکها سبک رهبری توزیعی می باشد. نتایج فرض اول با تحقیقات هنرجو وهمکاران (۱۳۹۴) و هولپیا و همکاران (۲۰۰۹) همسو می باشد. نتایج فرض دوم با تحقیقات دستی و همکاران (۱۳۹۴) و شاین و همکاران (۲۰۱۵) و آقای برزآباد و همکاران (۱۳۹۴) و آکرای (۲۰۱۵) همسو می باشد. نتایج فرض سوم با تحقیقات داودی و حسینی (۱۳۹۵) و هولپیا و همکاران (۲۰۰۹) همسو می باشد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می شود مدیریت سازمان باتشکیل تیم های خودگردان برای کنترل کارکنان ایجاد سیستم مدیریت ایده ها و همایش ها به منظور تحریک خلاقیت در جهت افزایش خلاقیت اقدام کند و همچنین با درگیر کردن کارکنان در مشکلات و تفویض اختیار به کاهش سکوت سازمانی و جایگزینی آوای سازمانی اقدام کند و همچنین با توسعه تجهیزات

توانمندسازی در میان گروه ها و دادن مسئولیت به افراد به افزایش توانمندی اقدام کند. محدودیتهای ما در این پژوهش تمایل افراد به بهترگزینی در پرکردن پرسشنامه و عدم رغبت به پرکردن پرسشنامه به دلایلی مقل خستگی و نبود زمان و غیره و استفاده نکردن از مصاحبه و مشاهده و وجود فضای محافظه کارانه باعث شده افراد نتوانند نظرات واقعی خود را ابراز کنند.

### تشکر و قدردانی

از همه کسانی که مارا در امر تدوین تحقیق یاری نمودند کمال تشکر را داریم.

### منابع

- احمدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیع شده و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- آقایی برزآبادی، پرویز. یزدی فیض آبادی، وحید و رسولی مقدم، ابراهیم (۱۳۹۴). ارتباط جو سازمانی و سکوت سازمانی با توانمندی روانشناختی کارکنان در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۲۲، ص ۲۸۵-۲۷۴.
- زارعی، متین. طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، عمل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم. شماره ۲۱، ص ۱۰۴-۷۷.
- هنرجو، بختیار. صدیقی، ابراهیم. صدیق، عباس. سالم، شهلا (۱۳۹۴). تحلیلی بر نقش رهبری توزیعی بر خلاقیت و نوآوری معلمان مدارس. سومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، قم: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی.
- دستی، مرضیه. ساکی، رضا و نصری، صادق (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با سکوت سازمانی دبیران راهنمایی شهرستان ری. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، شماره ۱۷، ص ۲.
- داودی، امیرحسین. حسینی، طاهره (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری توزیعی و توانمندی سازی دبیران. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۱۰ ص ۵۷.

Acaray, a, Akturan, a. (۲۰۱۵). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. Procedia - Social and Behavioral Sciences ۲۰۷ ( ۲۰۱۵ ) ۴۷۲ - ۴۸۲.

Gronn, p. (۲۰۰۰). "Distributed properties: a new architecture for leadership".

Educational Management and Administration, Vol. ۲۸ No. ۳, pp. ۳۱۷-۳۸.

Iles p. Feng, y. (۲۰۱۱). Distributed leadership, knowledge and information management and team performance in Chinese and Western groups. Journal of Technology Management in China. Vol. ۶ No. ۱, pp. ۲۶-۴۲.

Parcham, e, Ghasemizad, a. (۲۰۱۷). impact of organizational culture on employees' organizational silence In Shiraz University of Medical Sciences. J Health Man & Info. Jan ۲۰۱۷; ۴(۱):۲۶.