

برآورد پیوستار همکاری طبیعی با خلاقیت و سکوت سازمانی و توانمندی سازمانی

رعنا ممانی^۱، علیرضا قلعه ای^۲، ثویبه عبدالله زاده^۳

^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۲ دانشیار علوم تربیت دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۳ کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین همکاری طبیعی 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 همکاری طبیعی 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: همکاری طبیعی، خلاقیت، سکوت سازمانی، توانمندی سازمانی.

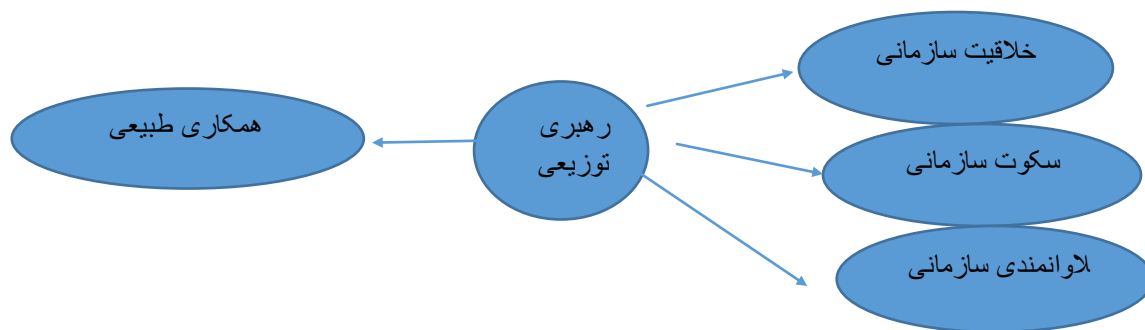
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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 همکاری طبیعی را در رابطه با خلاقیت و سکوت سازمانی و توانمندی سازمانی مورد بررسی قرار دهد. همکاری طبیعی یعنی دسته بندی افراد بر اساس مهارت‌هایشان به طوری که تصمیم گیری ها و وظایف به صورت گروهی باشد نه فردی. به این منظور تحقیق ما سه فرضیه را مورد تحلیل قرار می دهد:

فرض اول: همکاری طبیعی با خلاقیت رابطه دارد.

فرض دوم: همکاری طبیعی با سکوت سازمانی رابطه دارد.

فرض سوم: همکاری طبیعی 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.

آقایی 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.

فرازجا و خادمی (۱۳۹۰) در تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با نگرش به تغییر سازمانی دریافتند که هر دو سبک در نگرش کارکنان تاثیرگذار است و اینکه این نوآوری ها باید توسط معلمان پذیرش شود.

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 نسان 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 واکولا و بورادوس 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 همکاری طبیعی با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

sig	R ²	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
.۰۰۱	.۰۴۵	.۰۶۷	۶۹,۷۰۰	۳۰,۶۸۹	۱	۳۰,۶۸۹	رگرسیون

				۴۴۰	۸۳	۳۶,۵۴۵	باقیمانده
					۸۴	۶۷,۲۳۴	کل

جدول ۱ نتیجه رگرسیون همکاری طبیعی و خلاقیت

طبق جدول ۱ بین همکاری طبیعی و خلاقیت رابطه ۰,۶۷ وجود دارد که در سطح ۰,۰۵ معنادار است بنابراین بین آنها رابطه مثبت وجود دارد و ضریب تعیین ۰,۴۵ است یعنی متغیر همکاری طبیعی 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	۲,۶۲۰		۰,۵۵۰	۱,۴۴۲	مقدار ثابت
۰,۰۰۱	۸,۳۴۹	۰,۶۷۶	۰,۱۷۵	۱,۴۶۲	کارکردها

جدول ۲ نشان می دهد متغیر همکاری طبیعی در سطح ۰,۰۵ معنی دار است.

فرض دوم: بین همکاری طبیعی با سکوت سازمانی رابطه وجود دارد

sig	R ²	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰,۰۰۱	۰,۴۹	-۰,۷۰	۸۱,۱۸۳	۱۶,۹۸۱	۱	۱۶,۹۸۱	رگرسیون
				۲۰۹	۸۳	۱۷,۳۶۱	باقیمانده

					۸۴	۳۴,۳۴۱	کل
--	--	--	--	--	----	--------	----

جدول ۳ نتیجه رگرسیون همکاری طبیعی و سکوت سازمانی

طبق جدول ۳ بین همکاری طبیعی و سکوت سازمانی رابطه $0.70-$ وجود دارد که در سطح 0.05 معنادار است بنابراین بین آنها رابطه منفی وجود دارد. ضریب تعیین 0.49 است یعنی متغیر همکاری طبیعی 0.49 درصد تغییرات ایجاد شده در سکوت سازمانی را پیشنهاد می کند.

SIG	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
		BETA	STD.ERROR	B	
0.001	15.685		0.379	5.950	مقدار ثابت
0.001	-9.010	-0.703	121	-1.088	کارکردها

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

جدول ۴ نشان می دهد متغیر همکاری طبیعی در سطح 0.05 معنی دار است. بتای منفی نشان دهنده رابطه معکوس بین همکاری طبیعی و سکوت سازمانی می باشد. فرض سوم: بین همکاری طبیعی و توانمندی سازی کارکنان رابطه وجود دارد.

sig	R ²	R	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
0.001	0.46	0.60	47.501	6.409	1	6.409	رگرسیون
				135	83	11.199	باقیمانده

					۸۴	۱۷,۶۰۹	کل
--	--	--	--	--	----	--------	----

جدول ۵ نتیجه رگرسیون همکاری طبیعی و توانمندی سازی سازمانی

جدول ۵ نشان می دهد بین همکاری طبیعی و توانمندی رابطه $0,60$ وجود دارد که در سطح $0,05$ معنادار است و ضریب تعیین $0,36$ می باشد یعنی $0,36$ درصد تغییرات ایجاد شده در توانمندی سازمانی بوسیله متغیر همکاری طبیعی 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	
0,001	4,655		305	1,418	مقدار ثابت
0,001	6,892	00,603	00,97	0,668	کارکردها

جدول ۶ نشان می دهد متغیر همکاری طبیعی در سطح $0,05$ 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 و همکاران (۱۳۹۴) ایلز و فنک (۲۰۱۱) همسو می باشد. نتایج فرض دوم با تحقیقات دستی و همکاران (۱۳۹۴) و شاین و همکاران (۲۰۱۵) و آقایی برزآباد و همکاران (۱۳۹۴) و آکرای و آکتوران (۲۰۱۵) همسو می باشد. نتایج فرض سوم با تحقیقات داودی و حسینی (۱۳۹۵) 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. محدودیت های تحقیق از جمله تمایل افراد به بهترگزینی در پرکردن پرسشنامه و عدم رغبت به پرکردن پرسشنامه به دلایلی مثل خستگی و نبود زمان و غیره استفاده نکردن از مصاحبه و مشاهده و وجود فضای محافظه کارانه باعث شده افراد نتوانند نظرات واقعی خود را ابراز کنند.

منابع

آقای برزآبادی، پرویز. یریزی فیض آبادی، وحید. رسولی مقدم، ابراهیم (۱۳۹۴). ارتباط جو سازمانی با سکوت سازمانی با توانمندی روانشناختی در بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی بیرجند. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۲۲ ص ۲۸۵-۲۷۵ س.

احمدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیع شده و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

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. نصریف صادق (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با سکوت سازمانی دبیران مقطع 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 (

۴۸۲ - ۴۷۲) ۲۰۱۵

- 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.
- Karakoc,n.(۲۰۰۹)"Employee Empowerment and Differentiation in Companies A Literature Review and Research Agenda", Enterprise Risk Management, ۱(۲), ۱-۱۲.
- Kupers, w. & Weibler, j. (۲۰۰۶). How emotional is transformational really? Some suggestions for a necessary extension. Leadership & Organization Development Journal, ۲۷, ۶۸-۳۸.
- Palmer, b. Walls, m. & Stough, C. (۲۰۰۲). Emotional intelligence and effective leadership. Journal of Leadership & Organization Development, ۲۲, ۵-۱۰.
- 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.
- Sun, l, Zhang, z., Qi, j.,& Chen, z. (۲۰۱۱). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. The Leadership Quarterly, ۱۱, ۲۵۷-۲۷۸.
- y. (۲۰۱۴). Exploring the impacts of employee advocacy on job .Ying-Pin satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. Journal of Air Transport Management ۳۶-۹۴e۱۰۰.