

بررسی ارتباط بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی در بین معلمان مدارس دولتی

۳۹ | صفحه

آرزو شهامت حاجی خانلو^۱، سوسن آزادی پیرایواتلو^۲، مریم پاکیزه پیرایواتلو^۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ اسفند ماه ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۲۰ آذر ۱۴۰۳

چکیده

درک ما از چگونگی و تحت چه شرایطی، جو نوآورانه سازمانی تأثیر خود را بر رفتارهای نوآورانه کارکنان آشکار می‌کند، هنوز در مرحله نوپایی است. رفتار نوآورانه کارکنان برای دستیابی به مزایای رقابتی پایدار حیاتی است. تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی در بین معلمان مدارس دولتی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را مدارس دولتی شهر پارس اباد مغان تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده که تعداد حجم نمونه برابر با ۲۲۰ نفر می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی سامن و سام دیپ (۱۹۸۹) و پرسشنامه نوآوری سازمانی پراجگو و سوהל (۲۰۰۳) استفاده شده است. آلفای کرونباخ پ پرسشنامه ۰/۸۷۴ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از آمار همبستگی استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی وجود دارد. به طور کلی، جو سازمانی مثبت و حمایت‌کننده می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر شود. جو سازمانی مثبت با ابعادی مانند ساختار سازمانی، ارتباطات، و پاداش‌ها، رابطه همبستگی مستقیم و مثبتی با نوآوری دارد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، نوآوری سازمانی، معلمان، مدارس دولتی

^۱ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد.

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد.

^۳ گروه آموزش متوسطه، هنر آموز حسابداری، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد (نویسنده مسئول).

مقدمه

اصطلاح نوآوری سازمانی به طور کلی به ایجاد یا اتخاذ یک مفهوم یا رفتاری که برای یک سازمان جدید است، اشاره دارد. کلمات کلیدی در این تعریف شامل «ایده/رفتار» و «جدید» است. نوآوری سازمانی بر ایده‌هایی که مبتنی بر دانش هستند و رفتاری که دگرگون‌کننده هستند، تأکید دارد. از این رو، نوآوری به چگونگی نمایش ایده‌ها و رفتارهای جدید در یک سازمان خاص و تأثیر مثبت آنها بر سازمان می‌پردازد. در یک مطالعه جامع مروری بر ادبیات که به طور کلی به نوآوری سازمانی می‌پردازد، تعاریف مختلف نوآوری سازمانی را بررسی کرده و تلاش می‌کنند تا نکات هر تعریف را با هم ادغام کنند تا به توصیفی جامع‌تر از این اصطلاح برسند (کراسان و آپایدین،^۴ ۲۰۰۹). بر این اساس، تعریف چند متغیره نوآوری سازمانی این است که نوآوری به موارد زیر مربوط می‌شود: یا به تولید یا به کارگیری، جذب و استفاده از هرگونه نوآوری با ارزش افزوده مشخص در حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی؛ تجدید یا افزایش خدمات، محصولات یا حتی بازارها؛ تسهیل تکنیک‌های جایگزین تولید؛ و در نهایت نصب سیستم مدیریت نوظهور. این تعریف ادعا می‌کند که در واقع، نوآوری می‌تواند همزمان یک فرآیند و یک نتیجه باشد. چنین تعریفی از نوآوری سازمانی در واقع کاملاً جامع است و به جنبه‌های مختلف مربوط به نوآوری می‌پردازد. می‌توان گفت که نوآوری، بهبود بازار، ایده‌ها، رفتارها و سایر جنبه‌هایی است که به نفع یک سازمان است (الحربی و همکاران، ۲۰۱۹).

خلاقیت سازمانی برای فرآیند نوآوری اساسی است (ون د ون^۵ و همکاران، ۱۹۹۹). نوآوری بخشی از سیستمی است که آن را تولید می‌کند. خود سیستم، به تعبیر ویک^۶ (۱۹۷۹)، «سازماندهی» یا «سازماندهی‌کننده» است. توانایی یک سازمان در نوآوری، پیش شرط استفاده موفقیت‌آمیز از منابع نوآورانه و فناوری‌های جدید است (لام^۷، ۲۰۰۴).

با توجه به اینکه نیروی انسانی جزو سرمایه‌ها و منابع مهم سازمان به شمار می‌رود، بنابراین توجه به ادراکات، طرز تفکر، نگرش و تیپ شخصیتی افراد در سازمان عامل مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد. گنجی، در سال ۱۳۷۹، اظهار داشته که کانون کنترل این است که شخص تا چه اندازه باور دارد که می‌تواند بر زندگی خود اثر داشته باشد. فضای سازمانی^۸ بر احساس، نگرش و رفتار افراد در محل کار تاثیر می‌گذارد. بولدون^۹، در سال ۱۹۹۲، معتقد است که فضای سازمانی، منعکس‌کننده ی نگرش کارکنان و سبک مدیریت سازمان است.

⁴ Crossan and Apaydin

⁵ Alharbi

⁶ Van de Van

⁷ Weick

⁸ Lam

⁹ organizational climate

^۱ Boul den

منبع اصلی جو سازمانی را ادراک افراد از جنبه های عینی و محسوس سازمان تشکیل می دهد و چون انسان ها موجوداتی منحصر به فرد هستند و از نظر خلق و خو و خصوصیات شخصی با یکدیگر تفاوت دارند. ادراک آنها از جو سازمانی متفاوت است. و این نکته برای مسئولین حائز اهمیت است. (قاسمی نژاد و سیادت، ۱۳۸۳: ۶۳).

ثابتی، در سال ۱۳۷۹، بیان می کند که وجود جو سازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر بوده و همچنین به عنوان یک منبع مهم در تعیین سلامت روانی آنان، بشمار آید و بالعکس. بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می گردد. جو سازمانی بیانگر ویژگیهای سازمانی است که افراد آن را به صورت کل نگر و ذهنی درک می کنند. (پاول و باترفیلد، ۱۹۷۸: ۱۵۱) ^{۱۱}

فضای سازمانی به دیدگاه های سازمانی و اقدامات و روش ها، چه رسمی و چه غیر رسمی اطلاق می شود و فضای سازمانی در مقیاسی گسترده به عنوان درک مشتری از خط مشی ها، اقدامات و رویه های سازمانی اعم از رسمی و غیر رسمی تعریف شده است. (ریچارد و اشنايدر، ۱۹۹۰: ۲۲). چاندان، دژ سال ۱۹۹۶، بیان می کند که فضای سازمانی، منعکس کننده ی نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دل بستگی می کنند و مجموعه ای از ویژگی ها و عواملی است که به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان، موثر است.

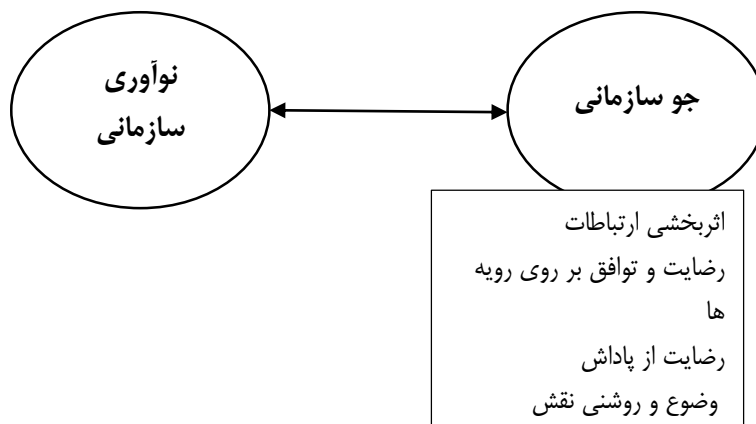
به عقیده کوین^{۱۴} در سال ۱۹۹۶، فضای سازمانی، بیشتر بر توصیف فضای کاری، آنچنان که اعضای سازمان درک می کنند، تکیه دارد.

گیلمرز^{۱۵} در سال ۱۹۶۴، جو سازمانی را مجموعه ای از ویژگیهای قابل توصیف یک سازمان می داند که در طول یک مقطع زمانی، نسبتاً پایدار می ماند. این ویژگی ها ضمن آنکه بر رفتارهای کارکنان در درون سازمان اثر می گذارد، می تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند. تاگیوری و لیتوین^{۱۶} جو سازمانی را کیفیتی نسبی و پایدار از محیط داخل سازمان می نامند که کارکنان آن را تجربه می کنند و بر رفتارشان اثر می گذارد. این محققان معتقدند جو سازمانی را با توجه به ویژگی های سازمان می توان توصیف کرد. نورانی و طهمورث، ۱۳۸۷: ۵۸-۵۹.

لذا با توجه به مطالب فوق در این تحقیق به دنبال بررسی ارتباط بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی در بین معلمان مدارس دولتی هستیم که بر ای این منظور جو سازمانی بر اساس نظر سامن و سام دیپ ^{۱۷}

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Pawell and baterfield | 1 |
| 1. Richard & Schneider | 2 |
| 1. Chandan | 3 |
| 1. Koene | 4 |
| 1. Gillmers | 5 |
| 1. Tagiuri & Litwin | 6 |
| 1. Sussman and Deep | 7 |

(۱۹۸۹) و نوآوری سازمانی بر اساس پراجگو و سوהל^۸ (۲۰۰۳) به شکل مدل مفهومی زیر مورد بررسی قرار گرفت:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی به روش همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را مدارس دولتی شهر پارس آباد مغان تشکیل می دهند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده که تعداد حجم نمونه برابر با ۲۲۰ نفر می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی دارای ۲۰ سوال بوده که توسط لایل سامن و سام دیپ (۱۹۸۹) طراحی و تنظیم شده است و هدف از این پرسشنامه بررسی جو سازمانی در ابعاد مختلف می باشد و دارای ۵ بعد (اثر بخشی ارتباطات، رضایت و توافق بر روی رویه های، رضایت از پاداش، وضوح و روشنی نقش و وضوح و روشنی اهداف) می باشد و بر اساس طیف لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره گذاری شده است. همچنین از پرسشنامه استاندارد نوآوری سازمانی پراجگو و سوהל (۲۰۰۳) شامل سه بعد نوآوری تولیدی، فرایندی و اداری است. این مقیاس دارای ۱۶ گویه با طیف لیکرت پنج درجه می باشد. این پرسشنامه توسط هوانگ^۹ و همکاران (۲۰۱۱) اعتبار سنجی گردید. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۷۴ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از آمار همبستگی استفاده شده است.

¹ Prajgo and Sohel

¹ Huang

یافته های تحقیق

آزمون فرضیه اصلی: بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
فرضیه صفر: بین جو سازمانی با نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود ندارد.
فرضیه محقق: بین جو سازمانی با نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن جهت تعیین رابطه همبستگی جوسازمانی و نوآوری سازمانی معلمان

متغیر	آماره ها	نوآوری سازمانی
جو سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۵۷۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد نمونه	۲۲۰

طبق نتایج جدول ۱ با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اول تایید می شود و بین جو سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۷ است.

در ادامه به تحلیل فرضیه های فرعی تحقیق پرداخته شده است که عبارت بودند از:

- بین اثربخشی ارتباطات و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین رضایت و توافق بر روی رویه ها و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین رضایت از پاداش و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین وضوع و روشنی نقش و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین وضوع و روشنی اهداف و نوآوری سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

برای فرضیه های فوق دو فرض آماری به شرح زیر مطرح شد:

فرضیه صفر: عدم وجود رابطه.

فرضیه محقق: وجود رابطه.

جدول شماره ۲ نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین کلیه متغیرهای آزمون نشان داده است.

جدول ۲: خلاصه نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین کلیه متغیرهای آزمون

متغیر	نوآوری سازمانی	اثر بخشی ارتباطات	رضایت رویه های	رضایت از پاداش	وضع نقش	وضع اهداف
نوآوری سازمانی	۱					
اثر بخشی ارتباطات	۰/۵۷۶	۱				
رضایت و توافق بر روی رویه ها	۰/۵۶۷	۰/۹۲۱	۱			
رضایت از پاداش	۰/۴۷۸	۰/۸۵۶	۰/۰۱۰	۱		
وضع نقش	۰/۵۱۰	۰/۷۴۹	۰/۰۵۴	۰/۸۳۸	۱	
وضع اهداف	۰/۸۶۴	۰/۰۳۳	۰/۹۲۸	۰/۸۰۰	۰/۷۱۰	۱

طبق نتایج جدول ۲ با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می توان با قبول فرضیه محقق و رد فرضیه صفر بیان کرد که فرضیه های فرعی تایید می شود و بین ابعاد جو سازمانی (اثر بخشی ارتباطات با ضریب همبستگی ۰/۵۷۶ ، رضایت و توافق بر روی رویه ها با ضریب همبستگی ۰/۵۶۷ ، رضایت از پاداش با ضریب همبستگی ۰/۴۷۸ ، وضع و روشنی نقش با ضریب همبستگی ۰/۵۴۰ ، وضع و روشنی اهداف با ضریب همبستگی ۰/۸۶۴) با نوآوری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری

رفتار نوآورانه کارکنان برای دستیابی به مزایای رقابتی پایدار حیاتی است. یافته های تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین جو سازمانی و نوآوری سازمانی وجود دارد. به طور کلی، جو سازمانی مثبت و حمایت کننده می تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر شود. جو سازمانی مثبت با ابعادی مانند ساختار سازمانی، ارتباطات، و پاداش ها، رابطه همبستگی مستقیم و مثبتی با نوآوری دارد. درک ما از چگونگی و تحت چه شرایطی، جو نوآورانه سازمانی تأثیر خود را بر رفتارهای نوآورانه کارکنان آشکار می کند، هنوز در مرحله نوپایی است.

منابع

- قاسمی نژاد، افسر، سیادت، سید علی، رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره ۸، دوره جدید، سال یازدهم، دیماه ۱۳۸۳.
- گنجی، حمزه، ۱۳۷۹، بهداشت روانی، انتشارات ارسباران، چاپ سوم.
- Alharbi, I. , Jamil, R. , Mahmood, N. and Shaharoun, A. (2019) Organizational Innovation: A Review Paper. Open Journal of Business and Management, 7, 1196-1206. doi: 10.4236/ojbm.2019.73084.
- Boulden, G. P. (1992). Productivity linked to Profitability the basis for improve work life. Betler quality of work life throug productivity, (Asian productivity Organizations).
- Chandan, I. (1996). Organizational behavior, vikas, Inidia.
- Crossan, M.M. and Apaydin, M. (2009) A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature. Journal of Management Studies, 47, 1154-1191.
- Koene, B. A. S. (1996). Organizational cluture, leadership and performance in context: trust and rationality in organizationa. Dissertation abstract, Ph.D. Masstricht University.
- Lam, Alice. (2004). Organizational Innovation. University Library of Munich, Germany, MPRA Paper. 10.1007/978-1-4020-6071-7_5.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1978). The case for subsystem climates in organizations. Academy of Management Review 3(1), 151-157
- Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), Organizational climate and culture (pp. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Van de Ven, A., Polley, D., Garud, S., Venkataraman, S. (1999). The Innovation Journey. New York: Oxford Univ. Press.