

اولویت‌بندی موانع توسعه مشارکت و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت و تعلق سازمانی

۱- مریم کارآموزیان، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

کرمان، ایران - M.Karamoozian@yahoo.com

۲- هدایت تیرگر، استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران

چکیده- هدف این پژوهش اولویت‌بندی موانع توسعه مشارکت و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت و تعلق سازمانی در کارکنان شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق می‌باشد. مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی و روش همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق به تعداد ۱۲۵ نفر است. که با استفاده از روش سرشماری حجم نمونه تعداد ۱۲۵ نفر انتخاب شد. در این تحقیق از ۳ پرسشنامه موانع مشارکت با روایی ۰/۸۹ و پایایی ۰/۹۶۶، پرسشنامه تعلق سازمانی با روایی ۰/۸۸ و پایایی ۰/۹۴۴ و پرسشنامه خلاقیت با روایی ۰/۸۴ و پایایی ۰/۹۶۴ استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS، PLS و ضرایب همبستگی پیرسون - اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد و مهمترین پیش‌بینی کننده میزان خلاقیت سازمانی، موانع محیطی می‌باشد. همچنین بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد و مهمترین پیش‌بینی کننده میزان تعلق سازمانی به ترتیب موانع فرهنگی - سازمانی و موانع محیطی می‌باشد. بین موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و بین موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: موانع توسعه مشارکت، خلاقیت، تعلق سازمانی

مقدمه

امروزه منابع انسانی نقش و اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها داشته و لازمه موفقیت هر سازمانی داشتن نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و با انگیزه است. نیروهای انسانی با داشتن قوه تفکر و اندیشه در کالبد سازمان روح دمیده، آن را به حرکت درآورده و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره

آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود پیشرفت تکنولوژی سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. یکی از نظام‌های پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه فرآیند توسعه سازمان دارد، نظام مشارکت است. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را گذرانیده است؛ و هم اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز در کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است. از آنجائی که منابع انسانی از عوامل زیربنایی فرآیند توسعه می‌باشد و هرگونه توفیق در فرایند توسعه پایدار یک سازمان مشروط به توفیق در توسعه منابع انسانی است، از این‌رو، اهمیت و ضرورت توجه به نظام‌های مدیریتی توسعه دهنده منابع انسانی آشکار می‌شود (پلونکت و فورنیه^۱، ترجمه محمد علی، ۱۳۹۱: ۲۳). کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظرات، افکار و خلاقیت‌های متنوع و متفاوت با ارزش‌ترین سرمایه‌ها به حساب می‌آیند. به همین منظور می‌توان گفت یکی از مدیریت‌هایی که می‌تواند به این سرمایه با ارزش و متناسب با خصوصیات و روحیات آنها، هویت ببخشد مدیریت مشارکتی است. در این نوع مدیریت به نیروی انسانی تنها به عنوان ابزاری جهت نیل به اهداف سازمان نگریسته نمی‌شود. ارزش دادن به اندیشه‌ها، پیشنهادها، خلاقیت‌ها، آموزش، مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های امور سازمان به فعال‌سازی آنها برای تحقق کارآمدتر و اثربخش‌تر اهداف سازمانی کمک می‌کند (افجه‌ای و ناصحی فرد، ۱۳۸۲: ۸۹).

یکی از آثار عدم مشارکت کارکنان در توسعه سازمان کاهش خلاقیت در بین کارکنان می‌تواند باشد (افجه‌ای و ناصحی فرد، ۱۳۸۲: ۹۰). خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از تحولات دامنه‌دار در فکر و اندیشه انسان به طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید و ارائه فکر و طرحی نوین برای بهبود می‌شود (سعادت و صادقی، ۱۳۸۴: ۴۰). خلاقیت به معنای توانایی تولید اندیشه‌ها و ایده‌های جدید و ترکیب آنها با یکدیگر و بیشتر در جنبه‌های فکری نظری و به اصطلاح فعالیت‌های ذهنی و طراحی قبل از عمل به کار می‌رود. دکتر سی لندا در کتاب از تضاد به سوی خلاقیت به ارتباطی قوی میان تضاد و خلاقیت اشاره می‌کند و تضاد را اکسیژن خلاقیت می‌داند. (بوهم، ترجمه حسین نژاد، ۱۳۸۱: ۵۸). با این حال خلاقیت را نباید به موضع یا مشاغل خاص محدود دانست، بلکه آن ویژگی

1- Plonket and Fournieh

است که در افراد گوناگونی به صورت‌های گوناگون دیده می‌شود. در ارتباط با اهمیت خلاقیت توجه به این موضوع تا حدی است که یکی از عالی‌ترین اهداف تعلیم و تربیت را در تمام سطوح و مقاطع و دوران‌های زندگی، ایجاد توانایی خلاقیت و آفرینندگی در دانش‌آموزان و کارکنان تعریف کرده‌اند. و این به نوبه خود اهمیت شرایط و محیطی را که آموزش در آن صورت می‌گیرد برای بروز خلاقیت ضروری است، را بیان می‌کند. و برای بروز خلاقیت در بین دانش‌آموزان باید کادر آموزش و همه کارکنان و تصمیم‌گیرندگان برای آموزش و پرورش دارای روحیه خلاق باشند (حسینی‌نسب، ۱۳۸۲: ۶۲). خلاقیت عاملی است که نیازمند فضای مناسب و ترکیب مطلوبی از عوامل مختلف در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص به وجود می‌آید و ارتباط نزدیکی با جو سازمانی و شرایط حاکم بر سازمان دارد، به طوری که به نظر می‌رسد هرچه شرایط ایده‌آل‌تر و مناسب‌تر باشد، به نحوی که باعث ایجاد تعهد در نیروی انسانی شود بر میزان آن افزوده می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد، موفق‌ترین سازمان‌ها و شرکت‌ها آنهایی هستند که مدیران آنها بر آموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته و انگیزه‌ی بهتر کار کردن، حفظ کیفیت استاندارد و ایجاد فضا برای رشد و خلاقیت‌های کارکنان را در سازمان فراهم آورده‌اند (شریفی، ۱۳۸۹: ۹۲).

از عواقب دیگر مشارکت ندادن کارکنان در امور اصلی سازمان، کاهش حس تعلق آنها به سازمان می‌تواند باشد، یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان احساس تعلق آنها به شغل‌شان است. توجه به احساس تعلق نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی قابل توجه است. اما در بسیاری از سازمان‌های کشور، وضعیت احساس تعلق سازمانی کارکنان در سطح مطلوبی نیست. عدم احساس تعلق سازمانی کارکنان نسبت به شغلشان می‌تواند پیامدهای نامطلوبی نظیر تمایل به ترک خدمت، غیبت زیاد، عدم کارایی و عملکرد مطلوب، عدم موفقیت شغلی و ... گردد (آبیلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۸). از این رو لازم است عواملی که سبب کاهش یا افزایش احساس تعلق سازمانی کارکنان می‌شود مورد توجه قرار گیرد.

احساس تعلق سازمانی به معنای دلبستگی شناختی و عاطفی بین فرد و سازمان است که بر درک رفتار خود فرد نیز اثر می‌گذارد. درست مثل نگرش‌ها، تعلق سازمانی عناصر شناختی، عاطفی و رفتار دارد. احساس تعلق می‌تواند اعضای گروه را برای عمل کردن بخاطر منافع و علائق گروه برانگیزد و همکاری و تشریک مساعی

آنها را با تغییر خودانگاره و خودپنداره‌شان به سطح گروه بهبود ببخشد، بدون احساس تعلق سازمانی هیچ ارتباط عاطفی در سازمان نتیجه بخش نمی‌شود و ارتباطات سازنده نمی‌شود (پیرس^۱ و همکاران، ۲۰۰۴: ۹۲).

اکرامی (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف "سنجش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران و تعیین عوامل مرتبط با آن در یک نهاد دولتی" انجام داده است. طبق یافته‌های تحقیق، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران، کمتر از سطح متوسط است؛ به غیر از متغیرهای جنسیت و پست سازمانی، متغیرهای تحصیلات، سن و تجربه خدمتی کارکنان با مشارکت آنها در تصمیم‌گیری مدیران رابطه ندارد.

عباسی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی موانع و راهکارهای مشارکت کارکنان در شهرداری ارومیه" نشان داد ۱- بین مدیریت سازمان با مشارکت کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد ۲- بین ساختار سازمانی با مشارکت کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد ۳- بین فرهنگ و ارزش‌های سازمان با مشارکت کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد ۴- بین توانایی کارکنان با مشارکت آنها ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

غلامی سامان (۱۳۹۳) در تحقیقی به "بررسی عوامل موثر بر میزان مشارکت و خلاقیت سازمانی کارکنان در نظام پیشنهادات در سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران" پرداخته است که سوالات تحقیق براساس مدل مفهومی حول پنج محور عوامل درون سازمانی اثرگذار بر مدیریت مشارکتی شامل ۱. انتظارات ۲. عوامل محیطی ۳. ساختار سازمانی فرهنگی ۴. عوامل مدیریتی ۵. عوامل فردی ۶. عوامل اجرای تمرکز یافته و سوالات و فرضیه‌های آن در فرایند یک تحقیق توصیفی و سنجشی مطرح است. ۲۰۱ نفر نمونه از جامعه آماری ۴۲۰ نفری با ابزار پرسشنامه‌ها و تعیین شاخص‌های حد مرکزی و آزمون t تک متغیره به توصیف و استنباط در آمده است. براساس یافته‌های تحقیق همه عوامل موثر بر مشارکت کارکنان بر خلاقیت سازمانی تاثیرگذار می‌باشد. و نتیجه گرفته شده است که هریک از عوامل پنج گانه درون سازمانی اشاره شده سطح مشارکت کارکنان و مدیران جهاد کشاورزی استان مازندران را در زمینه استقرار و اجرای نظام پیشنهادات افزایش داده و از دیدگاه مثبت آزمودنی‌ها سطح معنی‌داری عوامل درونی سازمان جهاد کشاورزی و مشارکت کارکنان معنی‌دار است.

هدف پژوهش رضایی (۱۳۹۳) "بررسی موانع مشارکت کارکنان نیروهای مسلح شهر یاسوج در فعالیت‌های ورزشی" طبق مدل سلسله مراتب عوامل بازدارنده اوقات فراغت کراوفورد و گادبی و جکسون (۱۹۹۱) می‌باشد. طبق نتایج پژوهش، مدل سلسله مراتبی اوقات فراغت در بین کارکنان نیروهای مسلح مورد تایید قرار

نگرفت و اولویت‌های این مدل براساس نتایج به ترتیب عبارتند از: عوامل بازدارنده ساختاری در اولویت اول، موانع بازدارنده فردی در اولویت دوم و در نهایت عوامل بازدارنده بین فردی در اولویت سوم قرار گرفت.

جعفری نیکو و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر مشارکت کارکنان ناجا در ورزش همگانی با تکنیک سنجش رضایت مشتری" پرداختند. جامعه‌ی آماری این تحقیق، کلیه پرسنل ستاد کل نیروی انتظامی هستند. نمونه‌ی آماری با توجه به تعداد جامعه‌ی آماری با استفاده از جدول مورگان و به تعداد سیصد و پنجاه و یک نفر که ۲۹،۱٪ زنان و ۷۰،۹٪ مردان بود مشخص شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ی محقق ساخته با مقیاس پنج ارزشی لیکرت بود. نتایج نشان داد اهمیت و اولویت رعایت هریک از عوامل از دیدگاه مدیران ورزش پی برده و در ارائه‌ی راهکارهای مناسب و برنامه‌ریزی از آنها استفاده کرد.

نادی و معینی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی ارائه راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان در توسعه همه‌جانبه شرکت ذوب‌آهن اصفهان" پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه سرپرستان و کارشناسان شرکت ذوب آهن اصفهان و حجم نمونه برابر ۳۲۷ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برگزیده شدند. گردآوری داده‌ها و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که حاوی ۴۵ سوال بسته پاسخ بوده و صورت گرفته. نتایج نشان داد که راهکارهای افزایش مشارکت با استفاده از نظام پیشنهادات، تعلق سازمانی، حلقه‌های کیفیت، تیم‌های خودگردان، کار تیمی، شورای کاری، مالکیت کارکنان، آزادی صنعتی و مذاکرات دسته جمعی بالاتر از سطح متوسط بوده است.

رسولی (۱۳۹۱) به "شناسایی و تبیین عوامل بازدارنده مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت مخابرات ایران" پرداخت. پس از تبیین مفاهیم و ادبیات پیشینه موضوع، چهار مولفه فردگرایی، نیازهای امنیتی، نیازهای فیزیولوژیکی، و دیدگاه منفی زیردستان به عنوان موانع اصلی مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مفروض شدند. برای بررسی این مولفه‌ها در شرکت مزبور، از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۱ بود. نتایج حاصل از این مطالعه در سطح اطمینان ۹۵٪ حاکی از آنست که مولفه‌های مذکور همگی در زمینه مشارکت کارکنان مانع تراشی می‌کنند. در این میان، براساس آزمون رتبه‌بندی فریدمن، نیازهای ایمنی و نیازهای فیزیولوژیک از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و نگاه زیردستان و فرهنگ فردگرایی در مراتب بعدی قرار دارند.

عباسی مقدم و حسین علیزاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین مشارکت و خلاقیت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) تهران" پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداری و

درمانی بیمارستان امام خمینی ره تهران (۲۰۲۳ نفر) که از این جامعه، حجم نمونه آماری با سطح ۹۵٪ به تعداد ۱۱۴ نفر و به روش تصادفی انتخاب گردید. نتایج نشان داد که میزان مشارکت سازمانی ۵۳/۴۴٪ و میزان خلاقیت سازمانی ۵۲/۳۷٪ بوده و بین مشارکت سازمانی و خلاقیت سازمانی و همچنین زیر متغیرهای آنها رابطه مثبت و معناداری ($p < 0/001$) وجود داشت.

مقصودی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت در شرکت‌های تعاونی مصرف کارمندی مطالعه موردی: شرکت تعاونی مصرف کارکنان اداره راه و ترابری استان کرمان" پرداختند. رویکرد غالب در انجام این پژوهش کیفی است، اما از روش‌های کمی نیز استفاده شده است. گردآوری اطلاعات با بهره‌گیری از انجام مطالعه نظام‌مند و غیر مداخله‌ای، پرسشنامه طراحی شده و بررسی اسناد انجام گرفته است. نمونه‌گیری از اعضا جهت تکمیل پرسشنامه تصادفی است و با همه اعضای هیئت مدیره، بازرسان و مدیرعامل مصاحبه هدفمند و طراحی شده انجام گرفته است. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از تحلیل محتوا و بهره‌گیری از الگوی به کارگیری قیاسی مقوله‌ها انجام گرفته است تا در نهایت، به نظریه‌ای زمینه‌ای بینجامد. نظریه‌ای که بتواند برای افزایش مشارکت اعضا در تعاونی‌های مصرف کارمندی به کار گرفته شود.

بنی‌اسدی (۱۳۸۸) در تحقیق دیگری با عنوان "مشارکت معلمان و ارتباط آن با رفتار جامعه مدنی دانش‌آموزان" که اجزاء مدیریت مشارکتی معلمان و اجزاء رفتار جامعه مدنی هر کدام در سه سطح مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است که نتیجه آن همبستگی مستقیم بین دو متغیر تحقیق را نشان می‌دهد و با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان میزان توانایی و انگیزش لازم و زمینه‌های ایجاد مشارکت توسط مدیران را در توسعه نظام مشارکت تاثیرگذار دانست.

آصفی (۱۳۸۸) در پژوهش دیگری با عنوان "مشارکت کارکنان و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره کل تربیت بدنی آموزش و پرورش" رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر را مورد بررسی قرار داده است. پژوهش حاضر رابطه منفی و معکوس بین دو متغیر در هر دو سازمان مورد بررسی را نشان می‌دهد یعنی اینکه مدیریت مشارکتی زمینه کم شدن مقاومت کارکنان در برابر تغییر را باعث می‌شود و همچنین بین مشارکت در برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مشارکت در تصمیم‌گیری و حل مساله، مشارکت در کنترل و نظارت و مشارکت در اجرا با مقاومت در برابر تغییر نیز رابطه منفی و معکوس وجود دارد که می‌توان نتیجه گرفت برای تغییر در سازمان و ارائه برنامه‌های جدید می‌توان با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها مقاومت آن‌ها را در برابر تغییرات کم کرد و از بین برد.

گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها" پرداختند. شرکت‌کنندگان در تحقیق از شرکت‌های الف (بورکراتیک) ۱۲۲۲ نفر و از شرکت‌های ب (سنتی) ۴۷۷ نفر در سراسر ایران بوده‌اند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. پنج پرسشنامه برای سنجش شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی، رفتار مدنی - سازمانی، تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران در پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که برای پیش‌بینی رفتار مدنی و سازمانی در شرکت‌های گروه الف (به عنوان متغیر تصنعی) شایسته‌سالاری قادر به پیش‌بینی متغیر است. همچنین در شرکت‌های گروه الف وجود رفتارهای مدنی - سازمانی تاثیر شایسته‌سالاری بر مشارکت شهروندی، پس از کنترل شایسته‌سالاری با تعهد پیوستگی و اعتماد به همکاران (و نه با رفتار مدنی - سازمانی) ارتباط داشته است.

حسن‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان "اثر مدیریت مشارکتی بر بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها" به دنبال تعیین میزان تاثیر مدیریت به سبک مشارکتی بر بهره‌وری و نوآوری در شرکت مخابرات شهرستان ساری بوده‌اند، روش پژوهش زمینه‌یابی، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره مخابرات شهرستان ساری، حجم نمونه ۹۰ نفر (۶۶ مرد و ۲۴ زن) و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شده است، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مدیریت به سبک مشارکتی با افزایش کارایی کارکنان، کاهش هزینه و صرفه-جویی در هزینه اداری، افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان و رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری رابطه دارد.

لباف و رنجبر (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان یک شرکت تولیدی" در پی ارزیابی و تعیین میزان تاثیر مدیریت مشارکتی بر افزایش اثربخشی کارکنان و همچنین سه هدف فرعی با عناوین تعیین میزان تاثیر مدیریت مشارکتی در افزایش حس تعهد و مسئولیت-پذیری کارکنان، کاهش مقاومت منفی کارکنان در برابر تغییرات سازمان و افزایش انگیزه به کار در کارکنان بوده‌اند؛ روش تحقیق پیمایشی تحلیلی از نوع همبستگی و جامعه آماری ۵۴۶ نفر از کارکنان و مدیران یک شرکت تولیدی ایرانی بوده است که به گفته محققان در زمینه مدیریت مشارکتی موفقیت چشم‌گیری داشته است؛ حجم نمونه ۸۰ نفر، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که مدیریت مشارکتی باعث افزایش حس تعهد و مسئولیت‌پذیری

کارکنان می‌شود؛ مدیریت مشارکتی باعث کاهش مقاومت منفی کارکنان در برابر تغییرات سازمان می‌شود؛ مدیریت مشارکتی باعث افزایش انگیزه به کار در کارکنان می‌شود.

جکسون^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "مشارکت در تصمیم‌گیری به عنوان یک استراتژی برای کاهش فشارهای مرتبط با شغل که با روش چهار گروه سالمون و با استفاده از دو پرس آزمون" انجام شده است تأثیر مشارکت را بر کارمندان دفتری و پرستاران مورد بررسی قرار داده و نتیجه مطالعات وی نشان داده که مشارکت بر تضاد و دوگانگی نقش و نفوذ دریافت شده تأثیر منفی دارد و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها عامل تعیین کننده کاهش فشارهای شغلی است (به نقل از نادی، ۱۳۹۲)

تاچر^۲ (۲۰۱۳) "رابطه بین مشارکتی کارکنان و افزایش خلاقیت" را مورد بررسی قرار داد. نتایج وی نشان داد که انجام کارهای مدیران به صورت گروهی موجب افزایش خلاقیت در افراد سازمان می‌شود (به نقل از نادی، ۱۳۹۲) آلبرت^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با انجام پیمایشی "موانع اصلی اجرای موفق مشارکت عمومی - خصوصی در پکن و هنگ‌کنگ" را بررسی کرده‌اند که در آن از پرسش-شوندگان خواسته شده است ۱۳ مانع بالقوه مشارکت را که از ادبیات پژوهشی استخراج شده است، رتبه‌بندی کنند. براساس یافته‌های تحقیق، سه مانع تأخیر زیاد در روند مذاکرات، نبود تجربه و مهارت کافی و تأخیرات زیاد به دلیل مناقشات و مباحث سیاسی به ترتیب به عنوان موانع اصلی توسعه مشارکت در پکن بوده که مورد اول و سوم در هنگ‌کنگ نیز صادق بوده است.

تتنبام و مساریک^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه مشارکت کارکنان و اثربخشی کارکنان" به این نتیجه رسیده‌اند که مشارکت کارکنان در فرآیند حل مشکلات سازمان، عملکرد شغلی بهتر و اثربخشی بیشتر را به همراه دارد. در این پژوهش با ایجاد زمینه مشارکت کارکنان در طراحی به منظور کاهش هزینه‌ها، مسأله در سطح سازمان مطرح گردیده و نتیجه آن شده که اگر کارکنان خود را در حل مسأله مسئول بدانند، در نتیجه این مشارکت علاوه بر افزایش تولید و بهبود کیفیت کالا، استعفاء، غیبت و کم‌کاری کاهش می‌یابد و هماهنگی و تفاهم بیشتری میان مدیریت و اتحادیه ایجاد می‌گردد (به نقل از عباسی مقدم، ۱۳۹۰).

1- Jakson

2- Thacher

3- Albert

4- Ttnbam & Mesarik

نتایج پژوهش کوک^۱ (۲۰۱۰) حاکی از این است که مدیریت مشارکتی به ابعاد و نیازهای روانشناختی کار پاسخ می‌دهد و بدین ترتیب که آزادی عمل و معنی‌دار بودن کار را افزایش می‌دهد، روابط بین فردی کارکنان را تقویت می‌کند و از انزوای اجتماعی می‌کاهد، مشارکت در انطباق هدف‌های فردی با هدف‌های سازمانی نقش مؤثری دارد، فردی که در سازمان طرف مشورت قرار می‌گیرد و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده می‌شود، سازمان را متعلق به خود می‌داند و هدف‌های سازمان را هدف‌های خود قلمداد می‌کند (به نقل از مقصودی، ۱۳۹۰، رایس^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر مشارکت در پذیرش و تحولات فنی" با ایجاد زمینه مشارکت فعال کارکنان در ایجاد تغییرات ساختاری و فنی و با تأکید بر همکاری و تشریک مساعی کارکنان ثابت نموده که مشارکت می‌تواند علاوه بر افزایش تولید و بهبود کیفیت کالا، در کاهش مقاومت منفی در برابر تغییرات نقش داشته باشد.

فارنهام و هاتون^۳ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان "رابطه تغییرات سازمانی با مشارکت کارکنان" نشان دادند که ایجاد تغییرات سازمانی می‌تواند اثرات مفید و یا مخربی را بر روی سطح مشارکت کارکنان پس از ایجاد تغییر جدید به وجود آورده و لذا مدیریت مشارکت افراد در زمان تغییر و آموزش آنها به عنوان عامل کلیدی می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان نمود که با افزایش سطح مشارکت سازمانی کارکنان، میزان توانایی آنها برای انطباق‌پذیری و تعلق سازمانی و نوآوری خلاقیت سازمانی نیز افزایش یابد (به نقل از عباسی مقدم، ۱۳۹۰).

شاون و هاتفیلد^۴ (۲۰۰۳) "اثر مشارکت کارکنان در سازمان را بر بهره‌وری و انگیزش کارکنان" مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که اجرای صحیح مدیریت مشارکتی در سازمان باعث افزایش بهره‌وری و رضایت در سازمان و افزایش انگیزش کارکنان می‌شود.

جهانیان (۱۳۹۴) به بررسی "رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان" پرداخت. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی کارکنان، کارشناسان و مدیران نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایه فکری و خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر، بین سرمایه فکری در ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. هم‌چنین، بین سرمایه فکری در ابعاد یادشده

1- Cook

2- Raiss

3- Farnham & Horton

4- Shawn and Hatfield

و نوآوری در ابعاد نوآوری محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری کلی سازمانی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

هدف از تحقیق مرادی (۱۳۹۴) "بررسی رابطه میان اخلاق کار و خلاقیت کارکنان" است. اخلاق کار شامل چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار می‌باشد و نقش هر مؤلفه در خلاقیت کارکنان این سازمان مورد سنجش قرار گرفته است. یافته‌ها نشان داد دو مؤلفه از اخلاق کار شامل علاقه به کار و مشارکت در کار با خلاقیت رابطه معناداری دارد. ولی مؤلفه‌های پشتکار در کار و روابط انسانی در کار با خلاقیت رابطه معناداری ندارد. هدف تحقیق موزن و حق‌پرست (۱۳۹۴) بررسی "تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان" است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی با ابعاد اعتماد اجتماعی، شبکه و هنجار مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی و مشارکت و هویت جمعی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر خلاقیت کارکنان دارد.

هدف پژوهش حدادی (۱۳۹۳) به "بررسی رابطه هوش هیجانی و مشارکت کاری با مؤلفه‌های خلاقیت در شرکت مشهد نخ" پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین هوش هیجانی و خلاقیت رابطه مثبت معناداری وجود دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد بین مشارکت با مؤلفه بسط با جزئیات خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد.

عسگری و شهری (۱۳۹۱) در تحقیقی به مطالعه و بررسی "رابطه‌ی انواع سبک تفکر و خلاقیت سازمانی مدیران در دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران" پرداخته‌اند. روش تحقیق به کار گرفته شده از نوع همبستگی بوده و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت گرفته و نتایج آن با شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی تجزیه و تحلیل گردید و از نرم‌افزار SPSS برای آزمون فرضیات استفاده شد. که نتایج حاکی از آن است که ادعای فرضیه‌ی اصلی با دو فرضیه فرعی تایید گردید، یعنی بین سبک‌های تفکر ترکیبی و عمل‌گرا با خلاقیت سازمانی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و سبک‌های تفکر تحلیل‌گرا و آرمان‌گرا و واقع‌گرا رابطه‌ی معناداری با خلاقیت سازمانی ندارند.

نتایج پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۰) با هدف "بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی" که بر روی ۴۳۷ نفر از کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در راستای اهداف پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. رابطه

بین میزان خلاقیت کارکنان و سطح تحصیلات مثبت و معنادار بود. ولی ارتباط معناداری بین سابقه خدمت و جنسیت با میزان خلاقیت کارکنان وجود نداشت. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را، بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

حاجلو و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران" انجام داده‌اند. روش انجام پژوهش، توصیفی - همبستگی و جامعه آماری نیز کلیه پرستاران بیمارستان‌های تبریز بوده (۲۳ بیمارستان). از این جامعه به طور سهمیه‌ای ۳۰۰ نفر پرستار زن و مرد برای مطالعه انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی مودای و پورتر، استرس شغلی و نندردوف، خلاقیت تورنس و انگیزش پیشرفت استیز و برون استین استفاده شده. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس چند متغیره به کار رفت. تحلیل داده‌ها نشان داد که خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت به خوبی توانستند تعهد سازمانی پرستاران را پیش‌بینی کنند. بین خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت پیدا شد در حالی که بین خلاقیت سازمانی و استرس شغلی و بین انگیزش پیشرفت و استرس شغلی رابطه منفی به دست آمد. هم‌چنین مستخدمان رسمی در مقایسه با مستخدمان قراردادی تعهد سازمانی بیشتری را نشان دادند.

فتحی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "بررسی میزان خلاقیت و نوآوری در سه اداره آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی و بهداشت و درمان شهرستان سیرجان" و ارائه یک مدل پیشنهادی جهت افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و بعد اجتماعی با خلاقیت و نوآوری رابطه معنی‌دار وجود دارد و بین متغیر برنامه‌ریزی با خلاقیت رابطه معنی‌دار وجود ندارد. بین خلاقیت و نوآوری در سه سازمان تفاوت معنی‌دار وجود دارد و اولویت میزان خلاقیت و نوآوری به ترتیب اداره بهداشت و درمان، جهاد کشاورزی و سرانجام آموزش و پرورش می‌باشد.

در پژوهشی که توسط زارع (۱۳۸۹) با عنوان "بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی" انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی (۱۵۶۹ نفر؛ ۱۴۶۹ مرد و ۸۰ زن) بود. تعداد نمونه ۴۷۸ نفر (۴۰۹ مرد و ۶۹ زن) بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش

شامل پرسش‌نامه جو سازمانی Halpin و Croft، استرس شغلی Rice، آزمون مداد - کاغذی خلاقیت عابدی است. نتایج نشان داد تاثیر جو سازمانی به طور کلی (به طور همزمان) بر استرس شغلی و خلاقیت کارکنان در سطح ۰/۰۱ و به تفکیک در مردان در سطح ۰/۰۱ و در زنان در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. تفاوت بین جو سازمانی و جنسیت در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود، اما بین خلاقیت و استرس با جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

کریستینا و ادرونی^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به "بررسی عوامل موثر بر خلاقیت کارکنان در یکی از سازمان‌های غیر انتفاعی لیتوانیایی" پرداختند. در این پژوهش از شیوه پرسشنامه پستی استفاده شد که در مجموع ۱۸۰ پرسشنامه پاسخ داده شده بازگردانده شدند. نتایج این پژوهش نشان داد که سبک شناختی نوآورانه، انگیزه ذاتی و هنجارهای فرهنگی مهم‌ترین پیش‌بینی کننده برای خلاقیت کارکنان بودند. این متغیرها در مجموع ۴۱ درصد از واریانس خلاقیت کارکنان را توضیح می‌دهند.

میچل و ایوان^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی به "بررسی نقش بالقوه محیط فیزیکی بر پرورش خلاقیت" پرداختند. آنان در این پژوهش نشان دادند که محدودیت در عملکردها عامل بازدارنده خلاقیت است و آزاد بودن فعالیت‌ها از نظر ایده، سیر ارائه تحلیل‌ها، نتایج و ترکیب‌ها عامل بسیار مهمی در پرورش خلاقیت می‌باشد.

مطالعه غرسی (۱۳۹۴) جهت تعیین "همبستگی تعلق و اعتماد سازمانی با ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاران در بیمارستان‌های شهر تهران" انجام شد. نتایج حاکی از آن است که تعلق و اعتماد سازمانی در سطح به نسبت بالا در حدود ۲،۵۱ و ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاری و ابعاد آن در سطح به نسبت پایین‌تری در حدود ۲،۳۰ قرار دارد. بین تعلق و اعتماد سازمانی و ویژگی‌های حیطه پرستاری و همه ابعاد آن، $p < 0.05$ ، $p = 0.474$ به جز بعد رابطه کاری ($p > 0.05$, $r = -0.020$) رابطه خطی و بین ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاری و همه ابعاد مربوط به تعلق و اعتماد سازمانی ($p < 0.05$, $r = 0.474$) رابطه خطی مستقیم وجود دارد.

شیخی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی "رابطه بین عوامل محیطی و فرهنگی مشارکت با تعلق سازمانی در میان کارکنان ثبت احوال کرج" پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ثبت احوال کرج (۲۰۲۳ نفر) که از این جامعه، حجم نمونه آماری به تعداد ۱۲۵ نفر و به روش تصادفی انتخاب گردید. نتایج نشان داد

1- KristinaAudrone

2- Mitchell

که میزان مشارکت سازمانی ۵۳/۴۴ درصد و میزان تعلق سازمانی ۵۲/۳۷ درصد بوده و بین عوامل محیطی و فرهنگی مشارکت سازمانی و تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هدف پژوهش غواصی (۱۳۹۳) بررسی "رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان" می‌باشد. نتایج نشان داد که ۱- میزان تعلق سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان در حد مطلوب است. ۲- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت. ۳- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت. ۴- رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان وجود داشت. ۵- همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق در رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان نقش دارند. همچنین نتایج تحلیل مسیر تاثیر مثبت و معنادار کلیه ابعاد تعلق سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان را نشان داد.

عیسی خانی (۱۳۹۲) به تبیین "نقش منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربی‌گری سرپرستی، فرصت‌های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خودبستگی، شخصیت پیش‌قدم و خصیصه وظیفه‌شناسی)، بر تعلق خاطر کاری کارکنان" پرداخته است. مشارکت کنندگان این پژوهش، کارشناسان یک گروه صنعتی (مشمول بر شرکت مادر و شش شرکت تابعه اصلی) بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه از بین اعضای جامعه آماری گردآوری شده است و مدل مفهومی پژوهش با استفاده از فن تحلیل مسیر و مدل سازی معادلات ساختاری، آزمون شده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد که منابع شغلی و منابع شخصی با تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معنا دار داشته و هر دو به طور مثبت بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر گذارند؛ اما میزان تاثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی است.

فانی و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیقی با هدف تبیین "پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری و همچنین تاثیر گذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی" انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربی‌گری سرپرستی، فرصت‌های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خود اثربخشی، شخصیت پیش‌قدم، وظیفه شناسی) به عنوان پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری

مطرح هستند و تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) تاثیر گذار است.

خورشید و یزدانی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی روابط اعتماد کارکنان به سازمان و هنجار تقابل و دوسویگی در سازمان با احساس تعلق سازمانی کارکنان و نیز تحلیل اثر تعدیل گری ابعاد مختلف تعهد سازمانی بر روی این روابط" پرداختند. نتایج نشان داد اعتماد کارکنان به سازمان و هنجار تقابل و دوسویگی بر روی احساس تعلق سازمانی آن‌ها تاثیر مثبت و معناداری داشته، هنجار تقابل و دوسویگی در سازمان بر روی اعتماد کارکنان به سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به علاوه، از میان ابعاد مختلف تعهد سازمانی، تعهد عاطفی کارکنان به سازمان، روابط بین اعتماد کارکنان به سازمان با احساس تعلق سازمانی آن‌ها و هنجار تقابل و دوسویگی در سازمان با احساس تعلق سازمانی کارکنان را به طریقه مثبت و معناداری تعدیل می‌کند.

هدف صفراف (۱۳۹۰) بررسی "رابطه تعلق سازمانی کارکنان و اعتماد، با در نظر گرفتن نقش فرهنگ" می‌باشد. نتیجه تحقیق این گونه می‌باشد که سازمان‌هایی که در آن اعتماد در حد بالایی است تعلق سازمانی کارکنان نیز در حد بالا است. برعکس اعتماد پایین در سازمان موجب پایین بودن تعلق سازمانی کارکنان می‌باشد. به عبارت دیگر رابطه بین این دو متغیر خطی می‌باشد. همچنین فرهنگی که بر این سازمان حاکم است بر رابطه بین این دو عامل تأثیر گذار است. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی نقش تعدیل گر را در رابطه بین این دو متغیر ایفا می‌کند.

مجاهد و خایف اللهی (۱۳۹۰) تحقیقی با هدف "بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران و تعلق سازمانی کارکنان با توجه به فرهنگ سازمانی" انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که در سازمان مذکور میان هوش هیجانی مدیران و فرهنگ سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد، اما میان فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با وجود غالب بود فرهنگ انطباقی در سازمان مذکور، تعلق سازمانی کارکنان بیشترین تاثیرپذیری را از فرهنگ مشارکتی دارد. همچنین نتایج فرهنگ سازمانی از نظر مدیران و کارکنان در سازمان مذکور تفاوت معناداری با هم ندارند.

جزایری و کرمی (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی شرکت آبفای لرستان" انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی حاکم در شرکت‌های آب و فاضلاب استان لرستان از نوع کنترلی می‌باشد و میزان تعلق سازمانی کارکنان شرکت‌های آب و فاضلاب استان لرستان در حد متوسط می‌باشد. در بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی نتایج نشان داد که بین

متغیرهای اخلاقیت فردی، ریسک‌پذیری و مسئولیت، هدایت و رهبری، هماهنگی (همکاری و وحدت سازمانی) و حمایت مدیریتی با میزان تعلق سازمانی کارکنان شرکت آبفا استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد ولی بین دو متغیر کنترل با میزان تعلق سازمانی کارکنان شرکت آبفا استان لرستان رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد بین متغیرهای هویت سازمانی، نظام پاداش و تشویق، تضاد (فضای باز انتقاد) و الگوی ارتباط با میزان تعلق سازمانی کارکنان شرکت آبفا استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

سوتینی رورخوم^۱ (۲۰۱۵)، پژوهشی را با هدف "بررسی رابطه بین احساس تعلق کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان" در بین ۵۲۲ نفر از کارکنان چهار سازمان بزرگ کشور تایلند انجام داد. این نتایج حاکی از این بود که بین احساس تعلق کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طوری که یکی از عوامل مورد تاکید مدیران اجرایی در بحث منابع انسانی، احساس تعلق کارکنان به سازمان است.

جیمز و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان "تعلق سازمانی و ضمیمه‌های نظری اندازه‌گیری آن و تاثیر آن در نتایج کار"، به این نتیجه دست یافتند که تعلق سازمانی در سازمان باعث تحول رهبری می‌شود و همچنین تعلق سازمانی موجب بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی و باعث ایجاد مزیت رقابتی در سازمان می‌گردد (به نقل از غواصی، ۱۳۹۳)

فابین^۳ (۲۰۱۳)، تحقیقی با هدف "بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و احساس تعلق سازمانی" انجام داد. نتایج تحقیق حاکی از اثر مثبت فضیلت مثبت سازمانی بر روی احساس تعلق سازمانی می‌باشد. در واقع احساس تعلق در کارکنان ممکن است باعث شود که کارکنان تماما (از لحاظ فیزیکی، ذهنی، احساسی و معنوی) خود را وقف سازمان نمایند و بیش از حد تعیین شده حدود وظایف خود کار کنند که این باعث می‌شود که در نهایت آنها پیوند عاطفی بیشتری با سازمان خویش پیدا کنند.

آوی^۴ (۲۰۱۲) نشان داد که تعلق سازمانی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندیهای خود در انجام موفقیت‌آمیز شغل رابطه مثبت دارد. دینه و پیرس^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین تعلق سازمانی و نگرش کارکنان با رفتار شهروندی" به این نتیجه دست یافتند که: بین تعلق سازمانی و نگرش کارکنان (تعهد سازمانی، رضایت شغلی

1- Suthinee Rurkkhum

2- James

3- Fabian

4- Avey

عزت نفس مبتنی بر سازمان) و همچنین رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (به نقل از نعمی، ۱۳۸۹) ساکس^۲ (۲۰۰۶) نشان داد کارکنان دارای تعلق خاطر که با شوق و سرزندگی در محل کار حاضر می‌شوند و با تمام وجود در شغل خویش ذوب می‌شوند و خود را وقف شغل خویش می‌کنند، پیامدهای کاری مطلوب و خوشایندی را تجربه می‌کنند. این افراد دارای نرخ غیبت و نیت ترک کار کمتر، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد درون نقش و فرانش بالاتری دارند.

با توجه به اینکه مشارکت سازمانی کارکنان یکی از لازمه‌های ایجاد انگیزه و تعهد سازمانی و بروز خلاقیت و احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان می‌تواند باشد، بنابراین توسعه مشارکت کارکنان می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت سازمان و تقویت کارایی کارکنان تلقی شود، اما توسعه مشارکت سازمانی کارکنان به دلایل مختلفی آنطور که باید در سازمان‌های دولتی و غیردولتی کشور ما انجام نشده است، که این امر می‌تواند به دلیل وجود موانع مختلف در این زمینه باشد، که برای توسعه مشارکت کارکنان این موانع باید شناسایی و اولویت‌بندی شوند تا با مدیریت آنها و رفع موانع براساس اولویت آنها در زمینه توسعه مشارکت گام‌های عملی برداشته شود، تا آنگاه بتوان از خلاقیت کارکنان و ایده‌های آنها در اداره سازمان استفاده و حس تعلق به سازمان را در آنها تقویت کرد، که آگاهی از موانع و میزان ارتباط مشارکت کارکنان با سطح خلاقیت و تعلق سازمانی کارکنان نیازمند مطالعات میدانی و انجام تحقیقات کاربردی است تا بصورت علمی این مسئله مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. و تصمیمات براساس اطلاعات علمی اتخاذ شود. بنابراین مساله اصلی تحقیق این است آیا بین مشارکت کارکنان با خلاقیت و تعلق سازمانی در کارکنان شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه وجود دارد؟

فرضیه‌ها

- ۱- بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه وجود دارد.
- ۲- بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه وجود دارد.

1- Pierce

2- Saks

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق به تعداد ۱۲۵ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام شماری حجم نمونه ۱۲۵ نفر انجام پذیرفت. در این تحقیق از سه پرسشنامه موانع مشارکت براساس مدل طوسی (۱۳۹۰) دارای ۲۵ سوال با مولفه‌های موانع محیطی "سوالات ۱ تا ۴"، موانع فرهنگی - سازمانی "سوالات ۵ تا ۲۰" و موانع فردی "سوالات ۲۱ تا ۲۵" و روایی ۰/۸۹ و پایایی ۰/۹۶، پرسشنامه تعلق سازمانی ۱۵ سوالی براساس مدل آشفورت و مایل^۱ (۱۹۹۸) با مولفه‌های احساس تعلق به محیط کار و سازمان "سوالات ۱ تا ۶" و احساس تعلق به کار تیمی (گروه سازمانی) "سوالات ۷ تا ۱۵"، با روایی ۰/۸۸ و پایایی ۰/۹۴ و پرسشنامه خلاقیت تورنس (۱۹۵۹) شامل ۶۰ سوال با مولفه‌های سیالی (سوالات ۱ تا ۱۵)، انعطاف‌پذیری (سوالات ۱۶ تا ۳۰)، ابتکار (سوالات ۳۱ تا ۴۵)، بسط (سوالات ۴۶ - ۶۰) با روایی ۰/۸۴ و پایایی ۰/۹۶ استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS20 و PLS با آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

۱: بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه وجود دارند.

جدول ۱: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین موانع توسعه مشارکت (موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی) کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها

متغیر		خلاقیت سازمانی	
آزمون	پیرسون	معنی‌داری	اسپیرمن
موانع فرهنگی - سازمانی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱	۰/۲۹۸
موانع محیطی	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۶۰
موانع فردی	۰/۳۲۷	۰/۰۰۳	۰/۳۰۹
معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

1- Ashforth & Mael

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون پیرسون - اسپیرمن نشان می‌دهد که بین موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی، موانع فردی مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$) (جدول ۱).

جدول ۲: تحلیل واریانس و ضرایب مدل رگرسیون میزان روابط چندگانه موانع محیطی، موانع فرهنگی - سازمانی و موانع فردی کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	۹۷/۴۶۲	۹/۲۹۱	-	۱۰/۴۹۰	۰/۰۰۱
موانع محیطی	۲/۰۷۶	۰/۹۱۷	۰/۳۹۹	۲/۲۶۳	۰/۰۲۵
موانع فرهنگی - سازمانی	-۰/۰۸۶	۰/۳۵۸	-۰/۰۵	-۰/۲۴۱	۰/۸۱۰
موانع فردی	۰/۳۶۱	۰/۸۱۱	۰/۰۶۷	۰/۴۴۶	۰/۶۵۶

با توجه به مقدار آماره t برای موانع محیطی که برابر ۲/۲۶۳ با معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند، پس میزان خلاقیت سازمانی با توجه به میزان موانع محیطی متفاوت می‌باشد بنابراین موانع محیطی بصورت همزمان پیش‌بینی‌کننده میزان خلاقیت سازمانی هستند. اما موانع فرهنگی - سازمانی و موانع فردی بصورت همزمان پیش‌بینی‌کننده میزان خلاقیت سازمانی نیستند. و براساس مقدار β بدست آمده می‌توان گفت که بهترین پیش‌بینی‌کننده میزان خلاقیت سازمانی، موانع محیطی می‌باشد (جدول ۲).

۲: بین موانع توسعه مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه وجود دارند.

جدول ۳: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین موانع توسعه مشارکت (موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی) کارکنان و تعلق سازمانی آنها

متغیر	تعلق سازمانی			
آزمون	پیرسون	معنی‌داری	اسپیرمن	معنی‌داری
موانع فرهنگی - سازمانی	۰/۵۲۶	۰/۰۰۱	۰/۵۸۵	۰/۰۰۱
موانع محیطی	۰/۳۷۷	۰/۰۰۱	۰/۴۴۲	۰/۰۰۱
موانع فردی	۰/۴۳۹	۰/۰۰۳	۰/۵۰۹	۰/۰۰۴

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون پیرسون - اسپیرمن نشان می‌دهد که بین موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی، موانع فردی مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$) (جدول ۳).

جدول ۴: تحلیل واریانس و ضرایب مدل رگرسیون میزان روابط چندگانه موانع محیطی، موانع فرهنگی - سازمانی و موانع فردی کارکنان و تعلق سازمانی آنها

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	۳۰/۲۸۵	۴/۱۷۵	-	۷/۲۵۳	۰/۰۰۱
موانع محیطی	-۱/۰۱۰	۰/۴۱۲	-۰/۳۹۲	-۲/۴۵۰	۰/۰۱۶
موانع فرهنگی - سازمانی	۰/۷۱۹	۰/۱۶۱	۰/۸۴۵	۴/۴۷۳	۰/۰۰۱
موانع فردی	۰/۰۸۶	۰/۳۶۴	۰/۰۳۲	۰/۲۳۷	۰/۸۱۳

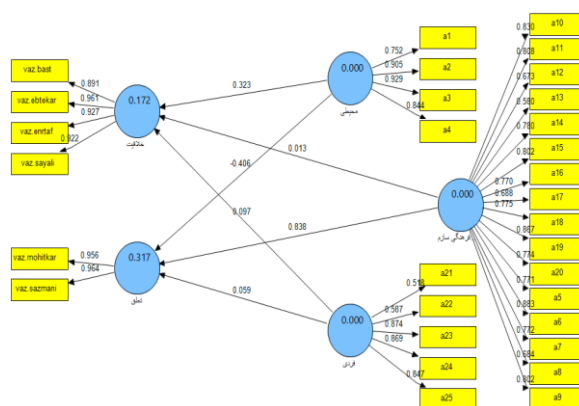
با توجه به مقدار آماره t برای موانع محیطی و موانع فرهنگی - سازمانی که به ترتیب برابر ۴/۴۷۳ و ۲/۴۵۰ - با معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند، پس میزان تعلق سازمانی با توجه به میزان موانع محیطی و موانع فرهنگی - سازمانی متفاوت می‌باشد بنابراین موانع محیطی و موانع فرهنگی - سازمانی بصورت همزمان پیش‌بینی‌کننده میزان تعلق سازمانی هستند. اما موانع فردی بصورت همزمان پیش‌بینی‌کننده میزان تعلق سازمانی نیستند. و براساس مقدار β بدست آمده می‌توان گفت که بهترین پیش‌بینی‌کننده میزان تعلق سازمانی به ترتیب موانع فرهنگی - سازمانی و موانع محیطی می‌باشد (جدول ۴). در این بخش به بررسی مدل پژوهش پرداخته شد. همان‌طور که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مطرح است ابتدا باید اعتبار سؤال‌های انتخابی برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون بررسی شود و برای این منظور به بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و تحلیل عاملی تأییدی انجام شد.

تحلیل ساختاری روابط بین متغیر موانع مشارکت با متغیر خلاقیت و تعلق در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است همان‌طور که در جدول ۴-۲۰ نمایان است، رابطه متغیر موانع مشارکت با متغیر خلاقیت ($T = 5,85$, $B = 0,402$) در سطح ($p < 0,001$) اثر مثبت و معنی‌داری است، رابطه متغیر موانع مشارکت با متغیر تعلق ($T = 5,19$, $B = 0,479$) در سطح ($p < 0,001$) اثر مثبت و معنی‌داری است.

جدول ۵: برازش مدل ساختاری فرضیه‌های اصلی

مسیرهای مدل	ضریب مسیر	معناداری مسیر	اندازه اثر	رابطه	معنی‌داری
موانع مشارکت $\rightarrow$ خلاقیت	۰/۴۰۲	۵/۸۵	۰/۱۶۱	مثبت	$p < 0.001$ تایید

موانع مشارکت ← تعلق	۰/۴۷۹	۵/۱۹	۰/۲۳	مثبت	$p < 0.001$ تایید
---------------------	-------	------	------	------	-------------------



شکل ۱: بار عاملی سوالات و سازه‌های مدل فرضیه‌های فرعی

تحلیل ساختاری روابط بین متغیر موانع محیطی، فرهنگی سازمانی و فردی با متغیر خلاقیت در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است همان‌طور که در جدول ۴-۲۳ نمایان است، رابطه متغیر موانع محیطی با متغیر خلاقیت ($T=2.23, B=0.323$) در سطح ($p < 0.05$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد، رابطه متغیر موانع فرهنگی سازمانی با متغیر خلاقیت ($T=0.13, B=0.058$) و رابطه متغیر موانع فردی با متغیر خلاقیت ($T=0.64, B=0.097$) در سطح ($p > 0.05$) اثر معنی‌داری وجود ندارد.

تحلیل ساختاری روابط بین متغیر موانع محیطی، فرهنگی سازمانی و فردی با متغیر تعلق در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است همان‌طور که در جدول ۶ نمایان است، رابطه متغیر موانع محیطی با متغیر تعلق ($T=2.76, B=-0.406$) در سطح ($p < 0.01$) اثر معکوس و معنی‌داری وجود دارد، رابطه متغیر موانع فرهنگی سازمانی با متغیر تعلق ($T=5.19, B=0.838$) در سطح ($p < 0.001$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد و رابطه متغیر موانع فردی با متغیر تعلق ($T=0.481, B=0.059$) در سطح ($p > 0.05$) اثر معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۶ - برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی

مسیرهای مدل	ضریب مسیر	معناداری	اندازه اثر	رابطه	معنی‌داری
موانع محیطی ← خلاقیت	۰/۳۲۳	۲/۲۳	۰/۱۷۲	مثبت	$p < 0.05$ تایید
موانع فرهنگی سازمانی ← خلاقیت	۰/۰۱۳	۰/۰۵۸		-	$p > 0.05$ رد

مواع فردی ← خلاقیت	۰/۰۹۷	۰/۶۴		-	$p > 0.05$ رد
مواع محیطی ← تعلق	-۰/۴۰۶	۲/۷۶	۰/۳۱۷	معکوس	$p < 0.01$ تایید
مواع فرهنگی سازمانی ← تعلق	۰/۸۳۸	۵/۱۹		مثبت	$p < 0.001$ تایید
مواع فردی ← تعلق	۰/۰۵۹	۰/۴۸۱		-	$p > 0.05$ رد

نتیجه‌گیری

سازمان‌های کنونی در محیط‌های متحول و پویایی قرار گرفته‌اند که مدیران و رهبران آنها باید با نیروها و عواملی که باعث خلاقیت و تعلق سازمانی کارکنان می‌شود، توجه ویژه نشان دهند. شناخت تعلق و خلاقیت سازمانی کارکنان از دو منظر یعنی میزان خلاقیت و تعلق سازمانی و عوامل موثر بر میزان خلاقیت و تعلق سازمانی کارکنان، در دنیایی با تغییرات سریع اهمیت به سزایی دارد که غفلت از آن باعث سقوط سریع سازمان می‌شود. به طور کلی، محققان و پژوهشگران بر این امر اتفاق نظر دارند که برای افزایش خلاقیت و تعلق سازمانی کارکنان عامل یا علت ویژه‌ای را نمی‌توان ارایه کرد، بلکه افزایش خلاقیت و تعلق سازمانی کارکنان معلول ترکیبی از عوامل گوناگون (فرهنگی - سازمانی، محیطی و فردی) است.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین مواع توسعه مشارکت کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق عباسی مقدم و حسین علیزاده (۱۳۹۰) که نشان داد بین مشارکت سازمانی و خلاقیت سازمانی و همچنین زیر متغیرهای آنها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، همخوانی دارد. بنابراین براساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر به مواع مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، خلاقیت سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد. در واقع توجه به مواع مشارکت در نظام سازمانی کشور می‌تواند اصلی جدایی-ناپذیر در مدیریت هر نظام سازمانی باشد، به طوری که مشارکت در سازمان ره‌یافتی جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان در جهت حل مسائل سازمان و بهبود مستمر خلاقیت در تمام ابعاد تعریف کرد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین مواع توسعه مشارکت کارکنان و تعلق سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق نادری و معینی (۱۳۹۲) که نشان داد یکی از راهکارهای اصلی افزایش مشارکت کارکنان در توسعه همه جانبه شرکت ذوب آهن اصفهان، تعلق سازمانی کارکنان است. همچنین با یافته‌های خارج از کشور تنبام و مساریک (۲۰۱۱) که نشان

دادند مشارکت کارکنان در فرآیند حل مشکلات سازمان، عملکرد شغلی بهتر و تعلق سازمانی بیشتر را به همراه دارد، همخوانی دارد. بنابراین براساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر به موانع مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، تعلق سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد. در واقع، فردی که در سازمان طرف مشورت قرار می‌گیرد و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده می‌شود، سازمان را متعلق به خود می‌داند و هدف‌های سازمان را هدف‌های خود قلمداد می‌کند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد بین موانع توسعه مشارکت (موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی) کارکنان و خلاقیت سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های تحقیق عباسی (۱۳۹۴) که نشان داد بین ساختار سازمانی با مشارکت کارکنان و بین فرهنگ و ارزش‌های سازمان با مشارکت کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد. غلامی (۱۳۹۳) نشان داد که در کنار سایر عوامل موثر بر خلاقیت سازمانی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران از عامل سازمانی هم نام برده است، همخوانی دارد. بنابراین براساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر به موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، خلاقیت سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد. در واقع وجود روابط مناسب بین فردی در سازمان، وجود جو اعتمادآمیز، سریع بودن روند بررسی ایده‌های کارکنان، روحیه همکاری و مشارکت، وجود فرهنگ سازمانی مبتنی بر خوش‌بینی در رفتارهای کارکنان و وجود ارتباط مستقیم و شفاف با مدیران سازمان باعث افزایش مشارکت کارکنان و در نهایت خلاقیت سازمانی را به همراه دارد. در سازمان‌های امروزی حمایت اجتماعی از فرهنگ همکاری و مشارکت، امنیت کافی برای کارکنان بدلیل تغییرات مکرر مدیریتی، عدم وجود قوانین دست‌وپاگیر در سازمان و رفع مشکلات اقتصادی کارکنان باعث افزایش مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری شده و در نتیجه خلاقیت سازمانی کارکنان را شکوفا می‌سازد و در سازمان‌های که کمبود دانش و آگاهی کارکنان در زمینه مشارکت، عدم تمایل کارکنان به مشارکت، کمبود اعتماد به نفس کارکنان و کمبود مهارت‌های ارتباطی بین کارکنان، باعث کاهش خلاقیت سازمانی کارکنان می‌شود. و مدیران سازمان‌ها باید با رفع عوامل بالا در راستای خلاقیت سازمانی کارکنان تلاش کنند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد بین موانع توسعه مشارکت (موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی) کارکنان و تعلق سازمانی آنها در شرکت پرسی ایران گاز جنوب شرق رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و این نتایج با یافته‌های تحقیق شیخی (۱۳۹۳) که نشان داد بین عوامل محیطی و فرهنگی مشارکت

سازمانی و تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با یافته‌های تحقیق رضایی (۱۳۹۳) که نشان داد موانع فردی یکی از موانع اصلی مشارکت کارکنان نیروهای مسلح شهر یاسوج است، همخوانی دارد. بنابراین براساس نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت هر چقدر به موانع فرهنگی - سازمانی، موانع محیطی و موانع فردی مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، تعلق سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد. در واقع سازمان‌هایی که به شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، وجود ابزارهای تشویقی کافی برای افراد خلاق، احساس تعلق به سازمان، تمرکززدایی در تصمیم‌گیری‌ها، شایسته سالاری در سازمان توجه نشان دهند، در آن صورت تعلق سازمانی هم در بین کارکنان افزایش پیدا می‌کند. در واقع زمانی که کارکنان سازمان حقوق مکفی و امنیت کاری جهت کار در سازمان داشته باشند، نسبت به آن سازمان تعلق خاطر داشته و موفقیت سازمان را موفقیت خود می‌دانند. به عبارتی در سازمان‌های امروزی مدیرانی که نگرش مثبت به مشارکت کارکنان در فعالیت‌های سازمان داشته باشند، کارکنان آن سازمان نیز به سازمان خود تعلق خاطر داشته و در نتیجه موفقیت سازمان را موفقیت خود می‌دانند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد هر چقدر به موانع توسعه مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، خلاقیت سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان تا حد امکان تمام کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری سازمان درگیر کنند، تا خلاقیت و استعداد فردی در این میان از بین نرود. واقع از طریق خلاقیت سازمانی کارکنان است که اطمینان فردی، تاثیرگذاری، برقراری ارتباطات موثر و درک بین فردی افزایش پیدا می‌کند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد هر چقدر به موانع توسعه مشارکت در بین کارکنان سازمان بیشتر توجه نشان داده شود، تعلق سازمانی کارکنان بیشتر خواهد شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان از همه افراد به قبول مسئولیت فردی برای افزایش کیفیت خدمات و تولیدات دعوت کنند. در واقع از طریق تعلق سازمانی است احساس یکی بودن با سازمان به فرد دست می‌دهد.

منابع

- آییلی، خ.، ناستی زایی، ن.، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های شهر زاهدان، فصلنامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، سال ۸، شماره ۱ و ۲، شماره مسلسل ۲۶: صص ۲۶-۳۹.
- افجه‌ای، ع.ا.، ناصحی‌فر، و.، (۱۳۸۲)، مدیریت مشارکتی مفاهیم و نکات کاربردی، توسعه مدیریت، صص ۴۷ - ۴۸.

۳. بوهم، د.، (۱۳۸۱). درباره خلاقیت، ترجمه محمدعلی حسین نژاد. تهران: ساقی.
۴. پلونکت، ل.، فورنیه، ر.، (۱۳۹۱)، مشارکت در مدیریت. ترجمه علی محمدعلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. حسینی‌نسب، س. د.، ساکن آذری، ر.، تاج‌الدینی، پ.، (۱۳۸۲)، بررسی شیوه‌های اسناد علی و راهبردهای یادگیری در دانشجویان و رابطه آنها با هوش، خلاقیت، جنسیت و رشته تحصیلی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۹، شماره ۲۷، صص ۴۳-۷۱.
۶. رضایی سجاد (۱۳۹۳) بررسی موانع مشارکت کارکنان نیروهای مسلح شهر یاسوج در فعالیت‌های ورزشی طبق مدل سلسله مراتب عوامل بازدارنده اوقات فراغت کراوفورد و گادبی و جکسون. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اصفهان
۷. سعادت، ا.، صادقی، م.، (۱۳۸۴)، طراحی و تدوین مدلی جهت زمینه‌سازی برای خلاقیت در موسسات پژوهشی کشور، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، دوره ۱۲، شماره ۱۴، صص ۴۶-۳۵.
۸. شریفی، س.، سلیمی، ق.، احمدی، س. ا.، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱۰۶-۸۱.
۹. شیخی حسین (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین عوامل محیطی و فرهنگی مشارکت با تعلق سازمانی در میان کارکنان ثبت احوال کرج. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، پایان نامه کارشناسی ارشد
۱۰. طوسی، م.ع.، (۱۳۹۰). مشارکت و مدیریت مشارکت جو، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۱۱. عباسی محمد (۱۳۹۴). بررسی موانع و راهکارهای مشارکت کارکنان در شهرداری ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد کرمانشاه
۱۲. عباسی مقدم، م.ع.، حسین عزیزاده، ا.، (۱۳۹۰)، رابطه بین مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی در میان کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی تهران، دوره ۵، شماره ۵. ۱۸-۲۶
۱۳. غلامی سامان، احسان و پویان غلامی سامان، (۱۳۹۳). بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر میزان مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادات مورد مطالعه: (سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران)، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، شیراز، http://www.civilica.com/Paper-MIEAC01-MIEAC01_042.html

۱۴. نادى، م.ع.، معینى، س.، (۱۳۹۲)، بررسی ارائه راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان در توسعه همه جانبه شرکت ذوب آهن اصفهان، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، شماره ۳۳.

15. Ashforth, B. E., Mael, F., (1998), Social identity theory and the organization, Academy of Management Review, No14, pp 20–39.
16. Pierce, J. L., O’driscoll, M., Coghlan, A., (2004), Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. Journal of Social Psychology, Vol 144, No 5: P 507.