

نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآورانه در کارکنان

دانشگاه علوم پزشکی شیراز

رحمت‌اله مرزوقی^۱، الهام حیدری^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: ارایه نوآوری، به تمایل افراد و بروز رفتار نوآورانه بستگی دارد که می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی صورت گیرد. بر این اساس، هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآوری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

روش بررسی: روش این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه تحقیق را ۲۲۴ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۴ تشکیل داد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس‌های تعدی نظارتی، رفتارهای نوآورانه کارکنان و سنجش انسجام سازمانی بود که روایی آن‌ها بر اساس ضریب همبستگی Spearman و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب Cronbach's alpha (بیشتر از ۰/۷۰) مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای استنباطی و به طور مشخص مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: تعدی نظارتی تأثیر منفی و معنی‌داری بر انسجام سازمانی داشت. علاوه بر این، انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری را بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان داد. بنابراین، انسجام سازمانی سهم واسطه‌گری در روابط بین تعدی نظارتی و رفتار نوآورانه کارکنان ایفا کرد.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌های سلامت محور باید با رفتارهای خود، میزان تمایل کارکنان به ماندن در این سازمان‌ها، بهبود عملکرد و کمک به بالندگی سازمان را رشد دهند تا انگیزه بروز نوآوری در آن‌ها افزایش یابد.

واژه‌های کلیدی: نظارت؛ نوآوری سازمانی؛ کارکنان؛ انسجام سازمانی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱/۳۱

اصلاح نهایی: ۱۳۹۵/۱/۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۱

ارجاع: مرزوقی رحمت‌اله، حیدری الهام. نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآورانه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۵؛ ۱۳ (۴): ۲۸۶-۲۹۱

مقدمه

سازمان می‌باشد؛ به گونه‌ای که آنان فراتر از مسؤلیت خود فعالیت نموده، برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند (۴). احتمال دارد که وجود انسجام در سازمان باعث بروز رفتارهای شهروندی؛ یعنی رفتارهای فراتر از وظایف تعیین شده گردد و تا حدود زیادی مانع از بروز تعارض در سازمان شود که این امر می‌تواند برای هر سازمانی نتایج سودمندی را به بار آورد و بهره‌وری را افزایش دهد (۵). به همین دلیل، انسجام سازمانی در پویایی سازمان، افراد و گروه‌های موجود در آن نقش دارد (۶). با این حال، ایجاد انسجام در اغلب سازمان‌ها دشوار و یک چالش اصلی به شمار می‌رود. اگر سازمانی بتواند بر این چالش فایز آید، نه تنها به رشد و پیشرفت پایدار دست خواهد یافت، بلکه می‌تواند عملکرد خود را به طور مستمر بهبود بخشد و در جهت پاسخگویی به محیط گام بردارد (۷). همان گونه که بیان گردید، انسجام می‌تواند باعث افزایش تلاش‌های افراد جهت بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی شود. به نظر می‌رسد که یکی از

نظارت در هر سازمانی از اهمیت حیاتی برخوردار است. نتایج پژوهشی بیانگر این است که از همان ابتدا که مفهوم نظارت مطرح شد، هدف آن مدیریت، اداره، آموزش و حمایت از اعضای تحت نظارت بوده است (۱)، اما در برخی موارد ناظران به وظایف خود به درستی عمل نکردند و نوعی تعدی نظارتی انجام می‌دهند. نظارت تعدی گرایانه به معنی «ادراک نظارت شونده‌گان از میزان رفتارهای مستمر خصومت‌آمیز کلامی و غیر کلامی به استثنای رفتارهای فیزیکی است که ناظران به صورت مستمر انجام می‌دهند»، می‌باشد (۲). اگر تعدی‌های نظارتی در سازمانی وجود داشته باشد، این پدیده می‌تواند به سرعت رشد کند و اغلب کارکنان را به طور مستقیم و یا غیر مستقیم درگیر رفتارهای تعدی گرایانه کند. نتیجه این وضعیت، ایجاد جوی منفی در سازمان خواهد بود که در آن افراد به راحتی پشت سر یکدیگر بدگویی نموده، از موفقیت‌های یکدیگر خوشحال نمی‌شوند، به یکدیگر کمک و راهنمایی نمی‌کنند، از یکدیگر حمایت نمی‌نمایند و اعتماد معنی خود را از دست می‌دهد (۳). بنابراین، به نظر می‌رسد که تعدی نظارتی می‌تواند انسجام سازمانی را متأثر سازد.

Zhang و Li معتقد هستند که انسجام سازمانی به معنی وابستگی افراد به سازمان و وجود ارتباطات گسترده بین افراد سازمان و همچنین، بین افراد و

مقاله حاصل تحقیق مستقل بدون حمایت مالی و سازمانی است.
۱- دانشیار، مطالعات برنامه درسی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسؤل)
Email: rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir
۲- دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

پزشکی شیراز (حدود ۷۰۰ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی بر اساس جدول Morgan، ۲۵۰ نفر انتخاب و پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع گردید که از بین آن‌ها ۲۲۴ پرسش‌نامه به دست آمده، مورد تحلیل قرار گرفت. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد بود که در ادامه به تفصیل معرفی شده‌اند.

مقیاس تعدی نظارتی: این مقیاس در سال ۲۰۰۰ توسط Tepper به صورت ۱۵ عبارت از نوع لیکرت تهیه شد (۲). روایی این ابزار، مطلوب گزارش شده است و ضریب پایایی آن ۰/۹۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، روایی و پایایی این مقیاس محاسبه شد و نتایج نشان داد که ضریب روایی مقیاس بر اساس ضریب همبستگی Spearman بین ۰/۴۳-۰/۶۷ در سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۰۱$ بود و پایایی آن بر اساس ضریب Cronbach's alpha، ۰/۸۷ محاسبه شد و از آن‌جا که این ضریب بالای ۰/۷۰ است، پایایی آن مطلوب بود. مقیاس انسجام سازمانی: جهت اندازه‌گیری انسجام سازمانی، از مقیاس قابلیت انسجام Nieves و Haller استفاده شد (۲۳). آن‌ها ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب Cronbach's alpha محاسبه و ۰/۹۲ گزارش نمودند. همچنین، ضریب روایی آن نیز بین ۰/۷۲-۰/۷۳ گزارش گردید (۲۳). در پژوهش حاضر روایی و پایایی این مقیاس محاسبه شد و نتایج نشان داد که ضریب روایی آن بر اساس ضریب همبستگی Spearman بین ۰/۷۴-۰/۵۲ در سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۰۱$ و ضریب پایایی آن ۰/۷۲ بود و از آن‌جا که این ضریب بالای ۰/۷۰ به دست آمد، پایایی آن مطلوب بود.

مقیاس رفتارهای نوآورانه: این مقیاس شامل دو بعد است که بعد خلق نوآوری توسط Tierny و Farmer و بعد اجرای نوآوری توسط Dörner ساخته شده است (۲۴). بررسی‌های وی نشان می‌دهد که ضریب روایی این پرسش‌نامه بین ۰/۸۴-۰/۶۶ و پایایی آن بر اساس ضریب Cronbach's alpha، ۰/۸۵ می‌باشد. در پژوهش حاضر روایی و پایایی این مقیاس محاسبه شد و نتایج نشان داد که ضریب روایی مقیاس بر اساس ضریب همبستگی Spearman بین ۰/۴۹-۰/۷۴ در سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۰۱$ و ضریب پایایی آن بر اساس ضریب Cronbach's alpha، ۰/۸۴ بود و از آن‌جا که این ضریب بالای ۰/۷۰ است، پایایی آن مطلوب بود.

لازم به ذکر است که جهت اجرای پژوهش حاضر پس از کسب مجوزهای لازم، پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌های مورد نظر توزیع و توضیحات لازم به آن‌ها ارائه گردید. همچنین، به آنان در زمینه محرمانه ماندن هویت و پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی Pearson و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ (version 22, SPSS Inc., Chicago, IL) و LISREL نسخه ۸/۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

توصیف جمعیت شناختی نشان داد، از ۲۲۴ نفر نمونه پژوهش، ۱۳۴ نفر زن و ۹۰ نفر مرد بودند که از بین آن‌ها ۲۱ نفر کمتر از ۵ سال، ۶۳ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۴۰ نفر نیز بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. به منظور بررسی هدف پژوهش حاضر، در ابتدا ارتباط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین تعدی نظارتی و هر یک از متغیرهای انسجام سازمانی

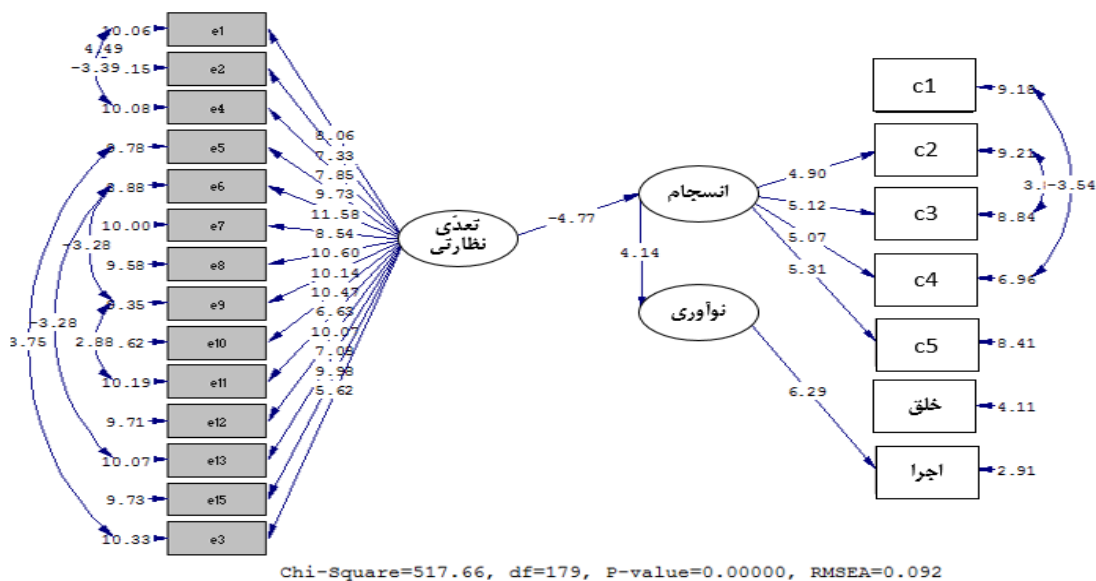
پایامدهای آن، رشد انگیزه افراد در جهت بروز رفتارهای نوآورانه باشد.

نوآوری سازمانی به معنی آرایه ایده‌هایی نو و هدفمند در زمینه نقش‌های سازمانی است که باعث افزایش منافع فردی، گروهی و سازمانی می‌شود (۸). نتایج پژوهشی نشان داد که نوآوری در درجه اول وابسته به سرمایه‌های انسانی است. از این‌رو، رفتارهای کارکنان در حین کار به عنوان درون‌داده‌های کلیدی در فرایند خلق ارزش می‌باشد (۹). در این راستا، باید بیان نمود که شرایط محیط بیرونی، عوامل سازمانی مانند قابلیت پویایی، استراتژی‌ها، ساختار و فرهنگ سازمانی و عوامل فردی مانند نگرش، توانایی کارکنان و میزان تعهد مدیران در تمایل به بروز نوآوری و یا عدم بروز آن تأثیر فراوانی دارد (۱۰). نوآوری در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های سلامت محور می‌تواند باعث ایجاد خلق ارزش و آرایه خدماتی گردد که سازمان را در پاسخ به تغییرات جامعه و تحقق اهداف سازمانی یاری رساند (۱۲، ۱۱). با توجه به اهمیت موضوع، تحقیقات مختلفی در ارتباط با روابط بین هر یک از متغیرهای پژوهش انجام شده است. به عنوان مثال، Chen و همکاران (۱۳)، Montani و همکاران (۱۴) و Arora و Kamalanabhan (۱۵) به این نتیجه دست یافتند که بین حمایت‌های ناظر از نظارت شوندگان و رفتارهای نوآورانه کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. Zhang و همکاران (۱۶) و Lee و همکاران (۱۷) نتیجه گرفتند که تعدی نظارتی، تأثیری منفی بر خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد. علاوه بر این، پژوهش‌های Chou و همکاران (۱۸) و Montes و همکاران (۱۹) نشان داد که انسجام گروهی باعث افزایش نوآوری‌ها در سازمان می‌شود. یافته‌های Wang و همکاران نیز بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌دار انسجام گروهی در اجرا و موفقیت نوآوری‌های سازمانی است (۲۰). یافته‌های پژوهش‌های Schmidt (۲۱) و Mitchell و Ambrose (۲۲) نشان داد که تعدی نظارتی تأثیر منفی و معنی‌داری بر انسجام گروهی دارد. نتایج یک پژوهش حاکی از آن بود که انسجام گروهی می‌تواند تأثیرات منفی تعدی نظارتی را بر برون‌داده‌ها و دستاوردهای سطح فردی کاهش دهد (۲۳). نتایج مطالعه Wendt و همکاران بیان کرد که اگر رفتارهای نظارتی مدیر به صورت حمایت‌گرایانه باشد، انسجام درون سازمان افزایش می‌یابد (۵).

با توجه به پیشینه‌های پژوهش، یکی از راه‌های مهم پاسخگویی به نیازها و تغییرات محیطی، به کارگیری نوآوری است. به نظر می‌رسد که شرایط درون سازمان در تمایل و توانمندی افراد در بروز نوآوری اهمیت زیادی دارد. شاید بتوان گفت که یکی از این شرایط، چگونگی رفتارهای مدیران به ویژه رفتارهای نظارتی است که اغلب باید با هدف کمک به بهبود عملکرد افراد انجام شود؛ چرا که رفتارهای ناصحیح و تعدی گرایانه نظارتی می‌تواند دلبستگی، تمایل به کار و فعالیت جهت تحقق اهداف سازمانی را در افراد کاهش دهد و همین کم شدن انسجام سازمانی، مانع رشد رفتارهای نوآورانه آنان گردد و برعکس. در این راستا، باید بیان نمود که تحقیقات صورت گرفته به بررسی روابط بین هر یک از متغیرهای تحقیق پرداخته و نقش واسطه‌گری انسجام سازمانی در رابطه بین تعدی نظارتی و رفتار نوآوری را بررسی نکرده‌اند. از این‌رو، هدف کلی از انجام تحقیق حاضر، تعیین نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآوری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.

روش بررسی

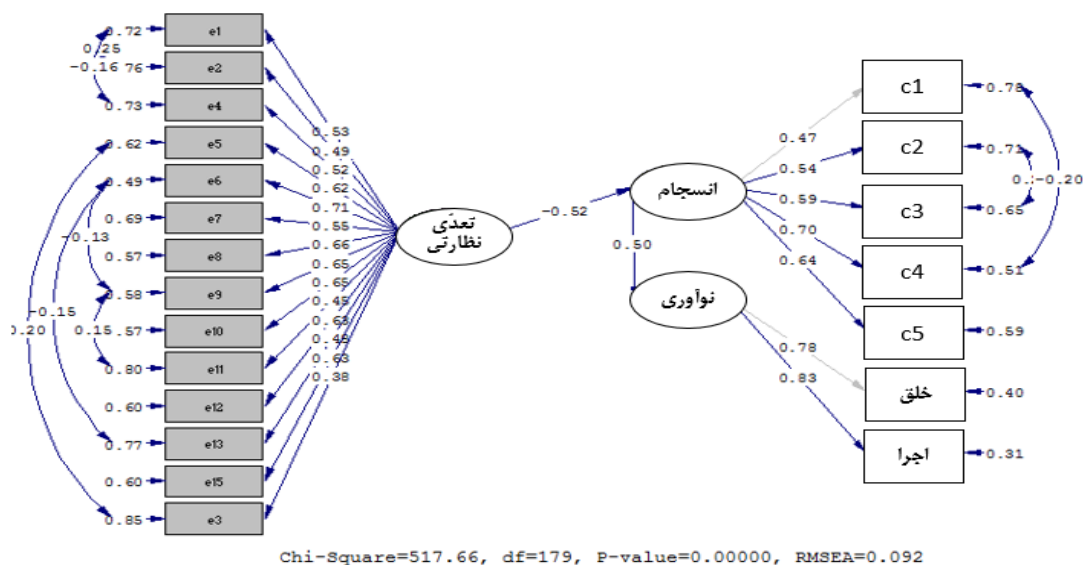
این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم



شکل ۱: مدل ساختاری با مؤلفه‌های اصلی بر اساس مقادیر t

انسجام سازمانی کارکنان داشت ($t = 4/77$). انسجام سازمانی کارکنان نیز دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان بود ($t = 4/14$). در شکل ۲ ضرایب معنی‌داری مدل پژوهش نشان داده شده است و بیانگر روابط معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش می‌باشد. لازم به ذکر است که اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر برونزای مدل به ترتیب $4/77$ و $3/12$ به دست آمد و اثر کل نیز $7/89$ بود. شاخص‌های برازش مدل پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود، شاخص‌های این مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

($R = -0/46$)، خلق ایده ($R = -0/17$) و اجرای ایده ($R = -0/20$) رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت؛ در حالی که بین انسجام سازمانی و هر یک از متغیرهای خلق ایده ($R = 0/31$) و اجرای ایده ($R = 0/35$) و همچنین، بین خلق و اجرای ایده ($R = 0/64$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده گردید. پس از بررسی روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهش، روابط علی آن‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از مدل ساختاری متغیرهای پژوهش بر اساس مقادیر t در شکل ۱ نشان داده شده است. با توجه به شکل ۲ تعدی نظارتی تأثیر منفی و معنی‌داری بر



شکل ۲: مدل ساختاری با مؤلفه‌های اصلی بر اساس ضرایب معنی‌داری

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل نهایی

NNFI	CFI	IFI	RMSEA	χ^2/df	df	χ^2
۰/۸۹	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۹۲	۲/۸۹	۱۷۹	۵۱۷/۶۶

df: Degree of freedom; RMSEA: Root mean square error of approximation; IFI: Incremental fit indices; CFI: Comparative fit index; NNFI: Non-normed fit index

واسطه‌گری در روابط بین تعدی نظارتی و رفتار نوآورانه کارکنان داشت. وقتی افراد احساس عدالت و انصاف در رفتار ناظران و مدیران کنند، تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان و تلاش برای تحقق اهداف سازمانی بیشتر می‌شود و در نتیجه، سطح انسجام سازمانی افزایش می‌یابد. نتیجه چنین وضعیتی، تلاش افراد برای صرف تمام انرژی خود در راه تحقق اهداف سازمانی از طرق مختلف از جمله ارایه نوآوری بود.

محدودیت اصلی تحقیق حاضر، انجام آن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. از این رو، تعمیم نتایج آن به دیگر سازمان‌ها و دانشگاه‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که انسجام سازمانی نقش واسطه‌گری در روابط بین تعدی نظارتی و تمایل به بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز ایفا می‌کند. بنابراین، می‌توان دریافت که افزایش رفتارهای نظارتی حمایت‌گرایانه ناظران و مدیران و کاهش تعدی‌گری‌های نظارتی، می‌تواند منجر به افزایش سطح انسجام سازمانی شود و در این شرایط می‌توان انتظار داشت که رفتارهای نوآورانه کارکنان افزایش یابد. ایجاد چنین وضعیتی می‌تواند به رشد و پیشرفت هرچه بیشتر همه سازمان‌ها از جمله دانشگاه علوم پزشکی شیراز کمک کند و با بهبود سطح عملکرد و خدمات‌رسانی آن، این دانشگاه را به جایگاهی برتر و پاسخگو به نیازهای محیط می‌رساند.

پیشنهادها

در راستای نتایج به دست آمده از تحقیق، مواردی به عنوان پیشنهاد ارایه می‌گردد که شامل برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران جهت شناخت بیشتر وظایف، اهداف نظارت، آشنایی با پدیده تعدی نظارتی و عواقب آن جهت کاهش این پدیده، ایجاد مکانیزم‌های انگیزشی مختلف مانند مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری جهت افزایش تمایل افراد به تحقق اهداف سازمانی و بهبود عملکرد که این امر می‌تواند انسجام سازمانی را افزایش دهد. به کارگیری برنامه‌های مناسب انگیزشی و آموزشی جهت ارتقای سطح توانمندی افراد به منظور رشد قابلیت افراد جهت ارایه نوآوری و ارتقای سطح شرایط کاری کارکنان جهت افزایش سطح انسجام و نوآوری می‌باشد.

تشکر و قدردانی

از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر همکاری نمودند، به ویژه کارکنان و مدیران محترم دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآوری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. یافته‌های به دست آمده نشان داد که تعدی نظارتی بر انسجام سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری داشت. این یافته حاکی از آن است که اگر نظارت‌ها در سازمان به درستی انجام شود، سیستم نظارت به وظایف خود به درستی عمل کند و رفتارهای ارزیابی ناکارآمد مانند تحقیر و سرزنش به خاطر اشتباهات، خشونت، خودداری از دادن اطلاعات مورد نیاز، اتهامات نایجا و مانند این‌ها وجود نداشته باشد (۲۵)، افراد تمایل بیشتری به داشتن ارتباطات گسترده با سازمان و ماندن در آن دارند و فراتر از مسؤلیت خود فعالیت می‌کنند تا اهداف سازمان محقق گردد (۴). دلیل احتمالی این یافته آن است که انسجام سازمانی، متغیری است که عنصر ارتباطات در آن اهمیت زیادی دارد (۲۶). از این رو، اگر کیفیت ارتباطات به دلیل رفتارهای نامناسب و سوء استفاده‌گرایانه همکاران از جمله مدیران و ناظرانی که وظیفه انجام نظارت را بر عهده دارند، کم باشد، خود به خود میزان علاقه افراد به ماندن در سازمان، ارتباط با سازمان و همکاران کم می‌شود و سطح انسجام سازمانی پایین می‌آید. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها (۲۳-۲۱، ۵) همسو می‌باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأثیر مثبت و معنی‌دار انسجام سازمانی بر بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. این یافته به این معنی است که هرچه تمایل افراد برای بقا در سازمان بیشتر می‌شود، افراد ارزش بیشتری برای افراد سازمان خود قایل می‌شوند و با آن‌ها همکاری‌های سازنده بیشتری دارند. در نتیجه، تلاش می‌کنند که مانع بروز تعارض در سازمان گردند تا اهداف سازمانی محقق گردد (۵). نتیجه چنین وضعیتی، پویایی بیشتر سازمان، افراد و گروه‌های موجود در آن و تلاش برای انجام وظایف و رفتارهای فراتر از نقش‌های تعیین شده خواهد بود (۶). یکی از این رفتارها که به تحقق اهداف سازمانی نیز کمک می‌کند، رفتارهای نوآورانه است. بنابراین، دلیل احتمالی این یافته در ارتباطات و حمایت‌هایی می‌باشد که به وسیله بالا رفتن سطح انسجام در سازمان ایجاد می‌شود. در واقع، از آن جا که داشتن انگیزه و توانمندی کارکنان، عنصر اصلی بروز نوآوری به شمار می‌رود، انسجام سازمانی با فراهم نمودن حمایت‌های همه همکاران از جمله ناظران و مدیران، تسهیل انتقال دانش و آگاهی از طریق ایجاد ارتباطات گسترده بین افراد، می‌تواند زمینه‌ساز بروز نوآوری در کارکنان شده، افراد و سازمان‌ها را از نتایج آن منتفع سازد (۲۷). لازم به ذکر است که این یافته با نتایج تحقیقات Chou و همکاران (۱۸)، Montes و همکاران (۱۹) و Wang و همکاران (۲۰) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده از مطالعه حاضر، انسجام سازمانی نقش

References

1. Officer R, Godden J. BASW/CoSW England research on supervision in social work, with particular reference to supervision practice in multi-disciplinary teams [Online]. [cited 2011]; Available from: URL: <http://peoplesurv.com/wordpress/wp-content/uploads/BASW-CoSW-Research-on-Supervision-in-Social-Work-Feb-2011.pdf>
2. Tepper BJ. Consequences of abusive supervision. *The Academy of Management Journal* 2000; 43(2): 178-90.
3. Mawritz MB, Mayer DM, Hoobler JM, Wayne SJ, Marinova SV. A trickle-down model of abusive supervision. *Personnel Psychology* 2012; 65(2): 325-57.
4. Li H, Zhang M. The development and validation of an organizational cohesion inventory. *Frontiers of Business Research in China* 2010; 4(4): 653-84.
5. Wendt H, Euwema MC, van Emmerik IJH. Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly* 2009; 20(3): 358-70.
6. Mohd Zainal MH, Rosli M. The relationship between group cohesiveness and performance: an empirical study of cooperatives movement in Malaysia. *International Journal of Cooperative Studies* 2012; 1(1): 15-20.
7. Rezaeian A. The role of information technology in organizational cohesion. *Journal of Business Management* 2002; 3(9-10): 5-22. [In Persian].
8. Chang LC, Liu CH. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2008; 45(10): 1442-8.
9. Prieto MI, Pérez-Santana MP. Managing innovative work behavior: the role of human resource practice. *Personnel Review* 2014; 43(2): 184-208.
10. Hueske AK, Endrikat J, Guenther E. External environment, the innovating organization, and its individuals: A multilevel model for identifying innovation barriers accounting for social uncertainties. *Journal of Engineering and Technology Management* 2015; 35: 45-70.
11. Medvedeva TA. Developing an innovative style of thinking and innovative behavior. *Systemic Practice and Action Research* 2012; 25(3): 261-72.
12. Agarwal UA. Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review* 2014; 43(1): 41-73.
13. Chen T, Li F, Leung K. When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology* 2016; 69(1): 123-58.
14. Montani F, Odoardi C, Battistelli A. Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. *Bollettino di Psicologia Applicata* 2012; (264): 43.
15. Arora V, Kamalanabhan TJ. Linking supervisor and coworker support to employee innovative behavior at work: role of psychological conditions [Online]. [cited 2013]; Available from: URL: <http://www.aabri.com/NO2013Manuscripts/NO13079.pdf>
16. Zhang H, Kwan HK, Zhang X, Wu LZ. High core self-evaluators maintain creativity. A motivational model of abusive supervision. *Journal of Management* 2012; 40(4): 1151-74.
17. Lee S, Yun S, Srivastava A. Evidence for a curvilinear relationship between abusive supervision and creativity in South Korea. *The Leadership Quarterly* 2013; 24(5): 724-31.
18. Chou OCM, Shen CH, Hsia HC, Chen SC. Measuring organizational innovative climates in technical institutes and university teacher. *Afr J Bus Manage* 2014; 8(19): 842-51.
19. Montes FJL, Moreno AR, Morales VG. Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation* 2005; 25(10): 1159-72.
20. Wang ETG, Ying TC, Jiang JJ, Klein G. Group cohesion in organizational innovation: An empirical examination of ERP implementation. *Information and Software Technology* 2006; 48(4): 235-44.
21. Schmidt A. An examination of toxic leadership, job outcomes, and the impact of military deployment [Thesis]. Washington, D.C: University of Maryland, College Park; 2014.
22. Mitchell MS, Ambrose ML. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *J Appl Psychol* 2007; 92(4): 1159-68.
23. Nieves J, Haller S. Building dynamic capabilities through knowledge resources. *Tourism Management* 2014; 40: 224-32.
24. Dörner N. Innovative work behavior: the roles of employee expectations and effects on job performance [Thesis]. St. Gallen, Switzerland: University of St. Gallen; 2012.
25. Tepper BJ, Carr JC, Breaux DM, Geider S, Hu C, Hua W. Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2009; 109(2): 156-67.
26. Davenport J. Development of the work team cohesiveness scale [Thesis]. Virginia Beach, VA: Regent University; 2013.
27. Hebenstreit JJ. Nurse educator perceptions of structural empowerment and innovative behavior. *Nurs Educ Perspect* 2012; 33(5): 297-301.

The Role of Organizational Cohesiveness in the Relationship between Abusive Supervision and Innovative Behavior in Staff of Shiraz University of Medical Sciences, Iran

Rahmatallah Marzooghi¹, Elham Heidari²

Original Article

Abstract

Introduction: Innovation depends on people's willingness towards innovative behavior and can be affected by various factors. Therefore, the aim of this study was to Explain the role of organizational cohesiveness in explaining the relationship between abusive supervision and employees' innovative behavior.

Methods: This study is a descriptive-survey based on the method with applied goal. The sample included 224 employees of Shiraz University of Medical Sciences in 2015 who were selected using random sampling method. The research tool was the scales of abusive supervision, innovative behavior and measurement of organizational cohesiveness whose validity was significant based on Spearman correlation coefficient and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient to be higher than 0.70. To analyze the data, descriptive and inferential statistics especially the structural equation model, were used.

Results: Abusive supervision has a significant negative impact on organizational cohesiveness. In addition, organizational cohesiveness has a significant positive impact on employees' innovative behavior. Therefore, the organizational cohesiveness has an intermediary role in the relationship between abusive supervision and employees' innovative behavior.

Conclusion: Managers of health-based organizations must increase the willingness of their employees to stay with the organization, improve their performance and contribute to the development of the organization with their behavior in order to increase motivation for innovation in the staff.

Keywords: Supervision; Organizational Innovation; Personnel; Organizational Cohesiveness

Received: 22 Jun, 2015

Accepted: 19 Apr, 2016

Citation: Marzooghi R, Heidari E. **The Role of Organizational Cohesiveness in the Relationship between Abusive Supervision and Innovative Behavior in Staff of Shiraz University of Medical Sciences, Iran.** Health Inf Manage 2016; 13(4): 286-91.

Article resulted from an independent research without financial support.

1- Associate Professor, Curriculum Studies, Department of Educational Planning and Administration, School of Education and Psychology, University of Shiraz, Shiraz, Iran (Corresponding Author) Email: rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir

2- PhD, Educational Administration, Department of Educational Planning and Administration, School of Education and Psychology, University of Shiraz, Shiraz, Iran