



יצירתיות העובד במקום העבודה

סמינר "מנהיגות"

מנחה: ד"ר קארין אמית

מגישים: שמוליק אמון ושי לוי



רקע

בעידן המודרני ארגונים נמצאים במצב מתמיד של תחרות. התחרות גוברת והצורך לשפר את ביצועי הארגון גדל. לאופן בו מנהלים את הארגון יש השפעה על הצלחתו ולכן סביבת ארגון מחייבת ניצוצות של יוזמה ויצירתיות. נמצא כי חשיבות היצירתיות הינה רבה וכי תפקיד היצירתיות הוא גם לשמש כמקור לפיתרון בעיות. מרכיב שעשוי לעודד יצירתיות הינו מרכיב הקשור למיומנויות ההנהלה, וליכולת שלה להעניק חופש מחשבתי ואוטונומיית פעולה.

ומכאן מחקרנו בודק האם קיים קשר בין סגנון מנהיגות מעצב של המנהל הישיר כפי שנתפס אצל העובד לבין היצירתיות של העובד במקום העבודה?

השערות המחקר

1. נצפה לקשר חיובי בין סגנון מנהיגות של מנהל הנתפס כמעצב לבין יצירתיות גבוהה של העובד, כך שככל שהמנהל יותר מעצב העובד מעיד על עצמו כיצירתי יותר במקום העבודה.
2. נצפה לקשר חיובי בין סגנון מנהיגות של מנהל הנתפס כמעצב לבין תחושת לחץ נמוכה בקרב העובד, כך שככל שהמנהל מעצב יותר העובד מרגיש פחות לחץ ומתח במקום העבודה.
3. נצפה לקשר חיובי בין ותק העובד לבין היצירתיות- ככל שעובד יהיה ותיק יותר (5 שנים ומעלה) כך מידת היצירתיות שלו תפחת.
4. נצפה להבדל מגדרי ביצירתיות העובד לבין מגדר- נשים תמצאנה יצירתיות בעבודה מאשר גברים.

שיטת המחקר

הועבר שאלון ל-100 משתתפים 58 גברים ו-42 נשים. כלי המחקר שהשתמשנו בו הינו שאלון אשר נחלק ל-4 חלקים: חלק א- הוא שאלון Multi-MLQ (factor Leadership Questionnaire) השאלון המיועד לכפיפים מכיל 20 שאלות ומגדיר את סגנון המנהל המעצב, ואילו שני השאלונים הנוספים מכילים 4 שאלות הבודקות את משתני המחקר, לחץ במקום העבודה ויצירתיות. כמו כן המשתתפים נשאלו על מגדרם וותק בעבודה- שאלונים אלו חוברו ע"י חברי הקבוצה. המדגם כלל משתתפים ממקומות העבודה של מחברי המחקר ומסטודנטים במכללת רופין.

ממצאים עיקריים

- * השערה זו הופרכה, כלומר ככל שסגנון המנהיגות של המנהל נתפס כמעצב יותר כך יצירתיותו של העובד פוחתת.
- * השערה זו הופרכה, העובדים אצל מנהלים יותר מעצבים מרגישים יותר מתח ולחץ בעבודה.
- * השערה זו הופרכה, כך שככל שהעובד עובד יותר שנים הינו יצירתי יותר.
- * השערה זו הופרכה, נמצא כי לא קיים הבדל מובהק בין גברים לנשים בתחום היצירתיות בעבודה, כלומר נשים לא יצירתיות יותר מגברים.

דיון

ההשערות שהוצגו בעבודת הסמינר הופרכו, אנו למדים כי יתכן שעובדים שנמצאים תחת "ניהול פתוח" ומשוחרר עלול לגרום לעובד להיצמד לתבניות קבועות, למוכר ולידוע ופחות לחשוב יצירתי. כמו כן, סגנון מנהיגות מעצב עשוי לגרום לתחושת לחץ ומתח בקרב העובד מאחר ורמת הציפיות מהעובד גבוהה- דבר העלול לגרום לתחושת מתח.

ההשערה השלישית מלמדת על התחשבות ההתייחסות לוותק העובד שכן הוא מלמד שעובדים בעלי ותק גבוה יפגינו יותר יצירתיות מאחר והם יודעים לזהות את צורכי המערכת ולכן להפגין יצירתיות גבוהה יותר.

מודל המחקר

משתנים בלתי תלויים

משתנים תלויים

סגנון מנהיגות מעצב

תחושת לחץ במקום העבודה

משתני רקע: ותק ומגדר

יצירתיות במקום העבודה

