

رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم،
تحقیقات و فناوری

**The Relationship between Organizational Support, Innovative
Organizational Climate and Employees Job Enthusiasm of the Ministry
of Science, Research and Technology**

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۲/۲۷؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۴/۴؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۵/۱

B. Faghiharam (Ph.D) & M. Khademi (MA)

بتول فقیه آرام^۱ و محسن خادمی^۲

Abstract: The aim of this study was to investigate the relationship between organizational support, innovative organizational climate and employees' job enthusiasm of the Ministry of Science, Research and Technology. The method of research was descriptive - correlation. The population included all the employees of the Ministry of Science, Research and Technology (850 people). 258 employees were selected as the sample of research by random stratified sampling using Cochran's sample size formula. In order to gather data, three questionnaire were used; Job Enthusiasm questionnaire by Schaufeli et al (2002) which is composed of three subscales including vigor, dedication and absorption, Innovative Organizational Climate questionnaire by Cigel and Kaumer (1987) and Perceived Organizational Support by Eizenberg et al (1986). The data were analyzed using Spearman correlation coefficient and path analysis (using statistical software LISREL). The results of the analysis showed that there is a significant correlation between organizational support, innovative organizational climate and job enthusiasm. These two variables predicted 51% of variance in their job enthusiasm. The acquired model for the prediction of work engagement with the organizational support and innovative organizational climate has a desirable fit.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اجرا شده است. روش انجام تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند که تعداد آن‌ها ۸۵۰ نفر می‌باشد. از این جامعه، براساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، تعداد ۲۵۸ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه اشتیاق شغلی اسکافیلی و همکاران (۲۰۰۲) متشکل از سه خرده مقیاس جذب، نیرومندی و وقف خود، پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۸۷) و پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شده است. داده‌های این پژوهش با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل مسیر (با استفاده از نرم‌افزار آماری LISREL) تحلیل شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه، رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارند و این دو متغیر، ۵۱ درصد از واریانس نمرات در اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. مدل به دست آمده در خصوص پیش‌بینی اشتیاق شغلی با استفاده از حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه، از برازش مطلوبی برخوردار است.

Key words: organizational support, innovative organizational climate, job enthusiasm.

کلید واژه‌ها: حمایت سازمانی، جو سازمانی نوآورانه، اشتیاق شغلی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.

faghiharam1388@gmail.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.

مقدمه

انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به‌شمار می‌رود. روانشناسان صنعتی و سازمانی به‌منظور افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. یکی از سازه‌های مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارند، اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی به معنای اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است (شوفلی و سلنوا^۱، ۲۰۰۷). به تعبیری دیگر، حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده است و بر این اساس، کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و با حرفه خود هم‌زادپنداری می‌کنند. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی هم‌چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان، موجب عملکرد شغلی مطلوب‌تر و رضایت بیشتر مشتریان می‌شود (هاکانن، بکر و دمورتی^۲، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

بکر و لیتز^۳ (۲۰۰۹)، معتقدند کارکنانی که نسبت به شغل‌شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی خود را به‌طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر این اساس، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا، احساس توانمندی و ارتباط مؤثری با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسؤولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. این توانمندی در آن‌ها سبب افزایش عملکرد می‌شود. اشتیاق شغلی، موجب ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی و رفتارهای فرانقشی، نظیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان ضروری است (صفرزاده و نادری، ۱۳۹۲). عوامل فردی و سازمانی بر اشتیاق شغلی مؤثر هستند. افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی، در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند (پارکر، جیمیسون و امیوت^۴، ۲۰۱۳). نقش متغیرها و عناصر سازمانی در ارتقای اشتیاق شغلی حائز اهمیت است، زیرا طبق برخی نظریه‌های حوزه‌ی علوم اجتماعی، مشخصات محیط شغلی تا حد زیادی تعیین‌کننده رفتار کارکنان است. نظریه مبادله اجتماعی در قلمرو سازمان‌ها، به‌عنوان موضوعی میان رشته‌ای در

مطالعات سازمانی تلقی شده است که در بردارنده ابعاد و زوایای گوناگونی می‌باشد (راسل و ماری^۱، ۲۰۰۵). براساس نظریه مبادله اجتماعی، محققان به تحلیل روابط متقابل فرد و رهبران، و همچنین تحلیل روابط متقابل میان فرد و سازمان می‌پردازند. ایده‌های اصلی نظریه مبادله اجتماعی در دهه ۱۹۶۰ میلادی از سوی جامعه‌شناسان متعددی هم چون گولدنر^۲ (۱۹۶۵)، لوینسون^۳ (۱۹۶۵) مطرح گردید. در دهه ۱۹۸۰ میلادی، نظریه مبادله اجتماعی مورد توجه صاحب‌نظران سازمانی قرار گرفت که نتیجه این توجه، طرح موضوع حمایت سازمانی بود (ستن، بنت و لیدن^۴، ۱۹۹۶). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزیی از سازمان متبوع‌شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند. آلن، آرمسترانگ، رید و ریمنشنیدر^۵ (۲۰۰۸) معتقدند که عنصر پایه در حمایت سازمانی، تعهد مبادله است که براساس آن وابستگی، تلاش و وفاداری به سازمان با پاداش اجتماعی و مادی روبه‌رو می‌گردد. فرد در چنین شرایطی به این دلیل به سازمان خود تعهد داشته و انگیزه خدمت دارد که به‌صورت مبادله‌ای، سازمان از او حمایت کند. هاوس^۶ (۱۹۸۱)، در پژوهشی به این نتیجه رسیده است که مدیریت غیرحمایتی، نظارت مستبدانه و خشونت‌آمیز مدیر نسبت به زیردستان می‌باشد و مدیر به شیوه‌هایی رفتار می‌کند که عدم علاقه به زیردستان خود را نشان می‌دهد، آن‌ها را محترم نمی‌شمارد و شخصیت آن‌ها را در نظر نمی‌گیرد. این امر در حالی است که رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و همچنین جو سازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود. منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل، و دلوپس خوشبختی و آینده آن‌هاست (زکی، ۱۳۸۵). نتایج تحقیقات نشان داده است که افزایش حمایت اجتماعی، موجب افزایش تعهد شغلی و کاهش ترک خدمت می‌شود (دعایی و برجلی لو، ۱۳۸۹). شرایط سازمانی مثل فرهنگ حمایتی سازمان بر اشتیاق شغلی مؤثر است و در بلندمدت می‌تواند موجبات ارتقای خلاقیت و نوآوری کارکنان در انجام وظایف شغلی را فراهم سازد (نعامی و همکاران، ۱۳۹۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیاست‌ها، برنامه‌های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت، هیچ‌کدام سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی‌کند، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده‌آل و مطلوب می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است. رفتارهای غیرحمایتی

1. Russell and Marie

3. Levinson

5. Allen, Armstrang, Reid & Riemenschneider

2. Goldner

4. Settoon, Bennett & Liden

6. House

مدیران، موجب فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود و انگیزه‌های کاری را از بین می‌برد (زارع و همکاران، ۱۳۹۳). کارکنان دارای استقلال شغلی بالا، رهبری از نوع حمایتی را ترجیح می‌دهند به طوری که این شیوه رهبری باعث بالارفتن سطح عملکرد و خشنودی آن‌ها می‌شود (باروچ-فلدمن، بروندلو، بن دایان و شوارتز^۱، ۲۰۱۳). یکی از متغیرهای نزدیک با موضوع حمایت سازمانی که می‌تواند اثرگذاری قابل توجهی بر ابعاد مختلف سازمان داشته باشد، جو سازمانی است. جو سازمانی، می‌تواند بسیاری از شاخصه‌ها در سازمان را در بر بگیرد و از آن‌ها تأثیر بپذیرد. عناصر و ویژگی‌های جو سازمانی، موجب شده که صاحب‌نظران مختلف از دیدگاه‌های متفاوتی به این موضوع بپردازند. شکل‌گیری اصطلاحاتی چون جو سازمانی باز، بسته، آزادمنشانه از همین نوع است. یکی از منظرهای بررسی جو سازمانی به جهت میزان اهتمام سازمان به گسترش نوآوری و تغییر، جو سازمانی نوآورانه است. جو سازمانی نوآورانه عبارت است از یک مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمان بیان می‌شود. جو سازمانی خلاقانه می‌تواند در انگیزش شغلی کارکنان، بهبود روحیه شغلی آن‌ها، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد. بنابراین، تغییر خلاقانه در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌شود (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). ادواردز^۲ (۲۰۱۰) طی پژوهشی نشان داد که اگر جو سازمان، تسهیل‌کننده‌ی تغییر و نوآوری باشد و همچنین، رهبری خلاق و حمایت‌کننده، سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به رفتارهای فراتر از گرایش خواهند داشت. یکی از مصادیق رفتارهای فراتر از گرایش، انجام وظایف شغلی با اشتیاق و انگیزه بالاست که می‌تواند منجر به بروز خلاقیت شغلی شود. بنابراین، شناسایی زمینه‌سازهای اشتیاق شغلی می‌تواند در هدایت سازمان‌ها و مدیران، موجب تغییرات مناسب در سازمان برای ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان شود. هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داده‌اند که جو سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه دارد و جو سازمانی به واسطه اثرگذاری بر اشتیاق شغلی می‌تواند موجب کاهش ترک خدمت در کارکنان شود. با توجه به موارد یاد شده، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری خواهد بود.

1. Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan & Schwartz
2. Edwards

اهداف و سؤال‌های پژوهش

دو هدف اصلی این پژوهش، الف) بررسی رابطه حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ب) بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. برای حصول این اهداف سؤال‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته اند:

- ۱) آیا حمایت سازمانی، با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رابطه دارد؟
- ۲) آیا جو سازمانی نوآورانه، با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رابطه دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

از آن‌جاکه هدف از پژوهش حاضر، رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد. روش پژوهش از نظر اهداف، کاربردی؛ از نظر نوع داده‌ها، کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه، از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند که تعداد آن‌ها ۸۵۰ نفر می‌باشد. از این تعداد ۳۴۰ زن و ۵۱۰ نفر مرد می‌باشند. برای انتخاب گروه نمونه هدف و افزایش دقت اندازه‌گیری، نمونه پژوهش، براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. استفاده از روش طبقه‌ای به‌منظور در نظر گرفتن زیرگروه‌های مربوط به جنسیت و تحصیلات می‌باشد. پس از انجام محاسبات آماری لازم براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه، ۲۵۸ نفر تعیین شده است.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

N: تعداد کل جامعه

P: نسبت زنان در جامعه (۴۰ درصد)

q: نسبت مردان در جامعه (۶۰ درصد)

$$1/96=t$$

d: احتمال خطا (۰/۰۵)

ابزارهای اندازه‌گیری

- مقیاس اشتیاق شغلی: در پژوهش حاضر مقیاس اشتیاق شغلی متشکل از سه خرده مقیاس جذب، نیرومندی و وقف خود مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه در ۱۷ ماده براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) ساخته شده است. در ایران، خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۹۳ و ۰/۸۹ گزارش نموده است و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی هم‌زمان ۰/۴۰ گزارش داده است.
- پرسشنامه جوّ سازمانی نوآورانه: این پرسشنامه برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ توسط سیگل و کایمر تدوین و توسط افشاری و انعامی (۱۳۸۵) ترجمه شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه می‌باشد. افشاری و انعامی (۱۳۸۵) برای بررسی پایایی این پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده کردند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. روایی این ابزار با استفاده از روش روایی ملاکی محاسبه شده که توسط این محققان ۰/۴۶ و ۰/۳۰ گزارش شده است.
- پرسشنامه حمایت سازمانی: این پرسشنامه توسط آیزنبرگر، هانتینگتون، هچیسون و سوا^۱ (۱۹۸۶) تدوین شده است. این ابزار، شامل ۲۹ سؤال بسته پاسخ در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. براساس گزارش آیزنبرگر و همکاران پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده که برابر ۰/۸۶ می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در ارائه نتایج توصیفی داده‌ها، ضمن توصیف سیمای نمونه آماری در خصوص ویژگی‌های مختلف از جهت جنسیت، مدرک تحصیلی، از جداول و نمودارهای آماری جهت گزارش میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی، حداقل و حداکثر نمره به تفکیک متغیرهای پژوهش بهره گرفته شده است. در بخش استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن (با استفاده از نرم‌افزار SPSS) و تحلیل مسیر (با استفاده از نرم‌افزار آماری LISREL) استفاده شده است. استفاده از همبستگی اسپیرمن به دلیل نرمال نبودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشد. نرمال بودن توزیع‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شده است. ۵۸/۱ درصد از افراد نمونه را کارکنان مرد تشکیل داده‌اند و ۴۱/۹ درصد نمونه متعلق به زنان است. ۱۰/۸ درصد از افراد

1. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۱۳۹
 نمونه دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند. ۴۹/۲ درصد در سطح کارشناسی بوده و مابقی
 (۳۹/۹) درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا می‌باشند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی اشتیاق شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
اشتیاق شغلی	۵۸/۱۰	۷/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۴۱	۷۷
حمایت سازمانی	۶۶/۷۴	۱۹/۹۸	-۰/۴۰	-۰/۴۱	۲۲	۱۰۶
جو سازمانی نوآورانه	۷۰/۵۲	۱۳/۹۰	-۰/۰۳	-۰/۳۳	۳۷	۱۰۴

در متغیر اشتیاق شغلی، بازه احتمالی نمرات بین ۱۸ تا ۹۰ می‌باشد. میانگین به دست آمده برابر ۵۸/۱۰ است. کمترین نمره به دست آمده در این مؤلفه، ۴۱ و بیشترین نمره، ۷۷ است. بازه احتمالی نمرات در متغیر حمایت سازمانی بین ۱۶ تا ۱۱۲ می‌باشد. میانگین به دست آمده برابر ۶۶/۷۴ است. کمترین نمره به دست آمده در این مؤلفه، ۲۲ و بیشترین نمره، ۱۰۶ است. بازه احتمالی نمرات در متغیر جو سازمانی نوآورانه بین ۲۴ تا ۱۲۰ می‌باشد. میانگین به دست آمده برابر ۷۰/۵۲ است. کمترین نمره به دست آمده در این مؤلفه، ۳۷ و بیشترین نمره، ۱۰۴ است.

ماتریس همبستگی متغیرها

ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش در جدول شماره ۲ گزارش شده است. در این جدول ۳ متغیر مورد مطالعه بر روی ۲۵۸ نفر مورد بررسی قرار گرفته است. تشکیل این جدول به منظور تدوین و بررسی مدل، ضروری است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	اشتیاق شغلی	حمایت سازمانی	جو سازمانی نوآورانه
اشتیاق شغلی	۱		
حمایت سازمانی	۰/۵۷**	۱	
جو سازمانی نوآورانه	۰/۴۹**	۰/۴۷**	۱
$P \leq 0/01: **$		$P \leq 0/05: *$	

بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با استفاده از همبستگی اسپیرمن صورت گرفته است. استفاده از این آزمون به دلیل معنادار شدن تفاوت توزیع متغیرها در گروه نمونه با توزیع نرمال می‌باشد که در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شده و تمامی مقادیر K-S در این آزمون در

سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. جدول فوق، همبستگی کلیه متغیرها با یکدیگر را نشان می‌دهد. براساس نتایج جدول فوق، تمامی ضرایب همبستگی به‌دست آمده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد و هر سه متغیر را می‌توان در تحلیل مسیر وارد نمود.

تحلیل مسیر متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی

به‌منظور بررسی متغیرهای مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی که شامل متغیر برون‌زا حمایت سازمانی و متغیر واسطه‌ای جو سازمانی نوآورانه و متغیر درون‌زا اشتیاق شغلی است، از نرم‌افزار LISREL و از روش تحلیل مسیر (SEM) استفاده شد.

جدول شماره ۳. برآورد ضرایب اثر مستقیم

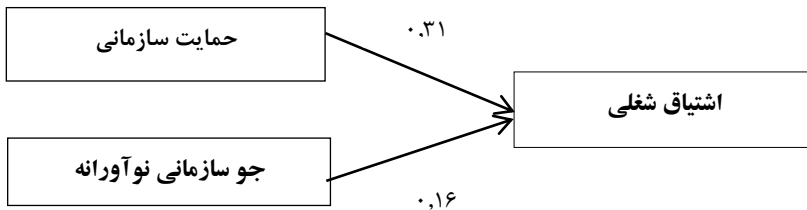
روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل		مقادیر برآورد	مقدار t	خطای برآورد	سطح معنی داری
اثرات مستقیم	حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی	۰/۳۱	۵/۵۱	۰/۰۱	$p < 0/01$
	حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه	۰/۲۶	۴/۱۳	۰/۰۰۱	$p < 0/01$
	جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی	۰/۱۶	۲/۶۵	۰/۰۰۱	$p < 0/01$
اثر غیرمستقیم	حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی (با واسطه گری جو سازمانی نوآورانه)	۰/۰۴	۱/۵۱	۰/۲۳	$p > 0/05$

با عنایت به ارقام گزارش شده در جدول فوق، اثر مستقیم حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با ضریب برآورد ۰/۳۱ در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. اثر مستقیم حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه با ضریب برآورد ۰/۲۶ در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. اثر مستقیم جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی با ضریب برآورد ۰/۱۶ در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی (با واسطه‌گری جو سازمانی نوآورانه) برابر ۰/۰۴ است که این مقدار در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی‌باشد. بنابراین، جو سازمانی نوآورانه نمی‌تواند نقش واسطه‌گری در ارتباط حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی ایفا نماید.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثر کل

سطح معنی داری	خطای برآورد	مقدار t	پارامتر استاندارد شده	روابط کل متغیرها در مدل
$p < 0/01$	۰/۰۱	۵/۵۱	۰/۳۱	حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی
$p < 0/01$	۰/۰۰۱	۲/۶۵	۰/۱۶	جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی

اثر کل حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی برابر ۰/۳۱ است که با توجه به مقدار t (۵/۵۱) این مقدار در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. اثر کل جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی برابر ۰/۱۶ است که با توجه به مقدار t (۲/۶۵) این مقدار در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. قابل ذکر است که اثرات کل، صرفاً مربوط به اثرات مستقیم می‌باشد و اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی معنادار نشده است. در مورد شاخص‌های برازش مدل، مقدار χ^2 به دست آمده معادل (۱,۷۶) است که از میزان ملاک ۲ کمتر می‌باشد، میزان p.valu به دست آمده ۰,۱۹ است و از میزان ملاک (۰/۰۵) بیشتر می‌باشد، RMSEA موجود در جدول (۰/۰۰۰۱) است که از مقدار ملاک (۰/۰۵) کمتر می‌باشد، NFI به دست آمده در جدول (۰/۹۶) است و از (۰/۹۵) بیشتر می‌باشند، شاخص CFI به دست آمده از مدل (۰/۹۶) می‌باشد و از میزان ملاک (۰/۹) بیشتر می‌باشد و GFI به دست آمده از مدل (۰/۹۷) می‌باشد که از میزان ملاک یعنی (۰/۹) بیشتر است. بنابراین، شاخص‌های مربوط به برازندگی مدل نشان‌دهنده‌ی آن است که برازش و تناسب مدل نهایی از میزان قابل قبولی برخوردار است. در نهایت، مدل استخراج شده از پژوهش به شکل زیر می‌باشد.



شکل ۱. مسیرهای نهایی مدل براساس ضرایب برآورد

براساس نتایج، مدل به‌دست آمده در خصوص ارتباط حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی در کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری معنادار است و حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه ۵۱ درصد از تغییرات نمره در اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش، مدل به‌دست آمده در خصوص ارتباط حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی در کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری معنادار است. اما جو سازمانی نوآورانه، نتوانسته نقش واسطه‌گری معناداری در رابطه حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی داشته باشد. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از مطلوبیت مدل مورد بررسی است. اشتیاق شغلی، یک ویژگی در کارکنان است که سازمان‌ها به‌منظور بهبود فرآیندهای کاری خود می‌بایست به آن توجه کنند و زمینه‌های ارتقای آن را فراهم نمایند. کارکنانی که به کارشان اشتیاق دارند، از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند (شوفلی، بکر و سلنوا، ۲۰۰۶). به‌نظر می‌رسد که عوامل ایجادکننده اشتیاق شغلی در سازمان از طریق مسائلی مانند افزایش توجه به نیاز درونی و بیرونی کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، ارتباط صحیح کارکنان و مدیریت، قرار دادن زمینه‌های خلاقانه در سازمان، ارج نهادن به نظرات نوآورانه و مبتکرانه در سازمان و ترویج دادن پاداش به نظرات مبتکرانه و ایجاد جوی نوآورانه در سازمان، احساس کارآمدی و تأثیرگذاری را در کارکنان افزایش می‌دهد، به رفتارهای فراتر از مسؤولیت کارکنان در محیط کاری می‌افزاید و این رفتارها را ترغیب می‌کند و محیطی سالم را برای ارائه توانایی‌ها و استعداد‌های کارکنان مهیا می‌نماید. طبق مدل اشتیاق شغلی بکر و لیتتر^۲ (۲۰۰۹) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار، موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه، استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق شغلی، رابطه مدیران و کارکنان و حمایت و احترامی است که کارکنان از جانب مدیران کسب می‌کنند. کیفیت روابط بین مدیران و کارکنان به‌عنوان یک پیوند حیاتی برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان به حساب می‌آید. علاوه بر رهبران، مدیران مستقیم نیز نقش اساسی در افزایش سطح

رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۱۴۳

اشتیاق شغلی کارکنان بازی می‌کنند (گیبونز^۱، ۲۰۰۶). بخش دیگری از نتایج نشان می‌دهد که اثر مستقیم حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با ضریب برآورد ۰/۳۱ معنادار می‌باشد. بنابراین، حمایت سازمانی با اشتیاق شغلی ارتباط دارد. در دورانی که بهسازی مدام، تنها گزینه‌ای است که در برابر سازمان‌هایی وجود دارد که می‌خواهند در دنیای تغییرات سریع باقی بمانند، سرمایه گذاری روی کارکنان تنها استاندارد و گزینه‌ای است در جهان که می‌تواند سازمان‌ها را در تحقق این امر یاری بدهد. مزیت رقابتی از کارکنانی سرچشمه می‌گیرد که از توان رقابتی برخوردارند. به عبارتی سازمان‌ها در صورتی می‌توانند در محیط رقابتی کار کنند، رقابت کنند و موفق شوند که کارکنان‌شان از مهارت‌ها و نگرش‌های مناسب برخوردار باشند. کارکنان وقتی بدانند سازمان‌ها از آنها چه می‌خواهند، هدف خود را می‌شناسند و می‌توانند برای رسیدن به هدف، تلاش بیشتری کنند. این کارکنان نگاه مثبتی به کار خود دارند و احتمال بیشتری دارد که در موفقیت سازمان نقش کامل خود را ایفا کنند. اگر بهسازی مداوم و پیشرفت دایم کارکنان در دستور کار مدیران سازمانی قرار داشته باشد، مدیران کارکنان‌شان را تشویق می‌کنند که مهارت‌های فردی، گروهی، و کیفیت کار خود را بهبود بخشند. آن‌ها از تجربیات خودشان و دیگران استفاده می‌کنند. افراد با مهارت‌ها و ارزش‌های کارشان مورد تحسین واقع می‌شوند، تمام عقاید و پیشنهادهای قابل توجه و احترام است و با رشد دانش کارکنان، میزان هوش سازمان و بهره‌وری کارکنان ارتقا می‌یابد. زمانی که کارکنان احساس مطلوب و مناسبی از حمایت سازمانی ادراک کنند، خود را جزی از سازمان متبوع‌شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می‌کنند (لاماسترو^۲، ۲۰۰۰). تحقیقات انجام شده توسط راندال^۳ و همکارانش (۱۹۹۹) نشان از وجود رابطه‌ای مستقیم بین حمایت سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی دارد. کارکنانی که احساس کنند، سازمان به آنان توجه کاملی نشان می‌دهد، سطح بالایی از رضایت را از خود نشان خواهند داد. آنان احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی را در مجموعه خود پرورش خواهند داد. کارکنان هنگامی به‌طور واقعی رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند که سازمان نیز به اهداف، ارزش، شان، منزلت و اعتقادات آن‌ها توجه عملی داشته باشد (به نقل از شوفلی و همکاران، ۲۰۰۶). براساس یافته‌های شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) اشتیاق، نتیجه بازخورد، حمایت و رهنمودهای سرپرست است و به‌عنوان نیروی محرکی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت و فرسودگی کارکنان عمل می‌کند. اشتیاق شغلی، امری درونی نیست که صرفاً از متغیرهای فردی تأثیر پذیرد. بلکه بخش زیادی از آن با عوامل سازمانی مرتبط است. در

1. Gibbons
3. Rundal

2. Lamastro

پژوهش حاضر، اثر مستقیم حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه با ضریب برآورد ۰/۲۶ معنادار می‌باشد. بنابراین، جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی ارتباط دارد. انعطاف‌پذیری در جو سازمان و میزان آزادی کارکنان برای نوآوری و کاستن از محدودیت‌های دست و پاگیر برای انجام وظایف شغلی، از جمله مؤلفه‌های اساسی در جو نوآورانه سازمان است که می‌تواند انگیزش کارکنان برای انجام وظایف شغلی را بالا برده و موجب ارتقای اشتیاق شغلی شود (باروچ-فلدمن و همکاران، ۲۰۱۳). در سازمانی که به نوآوری توجه می‌شود، نظرات کارکنان و ایده‌های آن‌ها برای انجام امور محترمانه مورد توجه قرار می‌گیرد. این امر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، انجام فعالیت‌ها و فرآیندها را افزایش می‌دهد. در چنین حالتی، کارکنان علاقه‌ی بیشتری به فعالیت در سازمان دارند، با تعهد بیشتری اهداف را دنبال می‌کنند و از انجام وظایف شغلی خود لذت می‌برند. بخش دیگری از نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اثر مستقیم حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه با ضریب برآورد ۰/۱۶ معنادار می‌باشد. زمانی که کارکنان این احساس را ادراک می‌کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (زکی، ۱۳۸۵) درصد بر می‌آیند که به نوعی این حمایت را از جانب سازمان جبران نمایند. آن‌ها خود را جزئی از سازمان دانسته، تحقق اهداف سازمانی را مساوی با تحقق اهداف خود می‌دانند و با انجام رفتارها و تلاش‌هایی ورای وظایف خود این خدمت را جبران می‌کنند. همچنین این افراد درصد کسب آموزش‌های لازم جهت ارتقای سطح دانش خود به‌منظور بالا بودن تکنیک‌های فنی و مهارتی برمی‌آیند تا بتوانند در رسیدن سازمان به اهداف خود نقش بسزایی ایفا نمایند. براساس این نظریه، زمانی که کارکنان، گرایش سازمان به سمت شخصیت بخشی به انسان‌ها را تشخیص دهند، ادراک حمایت سازمانی افزایش می‌یابد. همین امر می‌تواند به ایجاد نوآوری در فعالیت‌های سازمان منجر شود. هالیپین و کرافت^۱ (۱۹۷۰) می‌گویند: جو سازمانی به‌وسیله ادراک کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود، بنابراین چیزی که جو سازمانی را رقم می‌زند برداشت، نگاه مثبت و منفی کارکنان به کل سازمان و به رفتارهای مدیریت، به‌عنوان بخش مهمی از سازمان است. پس از سمت رفتار مدیران (حمایتی، غیردستوری، غیرممانعتی) میزان برداشت صحیح کارکنان، نگرش مثبت کارکنان، انتظارات کارکنان و بلوغ فکری آنان برای درک و تحلیل رفتار مدیران، نوع و میزان تعامل و روابط میان مدیران و کارکنان همه می‌تواند مربوط باشند (به نقل از امین دختی و همکاران، ۱۳۸۷). از نظر هالیپین و کرافت، عواملی را بر جو سازمانی مؤثر می‌دانند. از جمله این عوامل می‌توان به روحیه کارکنان، صمیمیت، تأکید بر تولید و نفوذ مدیر بر کارکنان به واسطه

رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۱۴۵

حمایت از آن‌ها و حفظ حقوق آن‌ها اشاره کرد. در چنین حالتی، خلاقیت در سازمان رشد می‌یابد و تلاش کارکنان برای نیل به اهداف افزایش می‌یابد. در واقع وجود چنین جو حمایتی در سازمان از جانب مدیران ایجاد می‌شود و نوآوری از جانب کارکنان، جو سازمان را نوآورانه و خلاق می‌سازد (امین دختی و همکاران، ۱۳۸۷).

منابع

- افشاری، ایرج و انعامی، مسعود (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه، طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- امین دختی، علی اکبر و پرورش، پروانه (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با سبک مدیریت و آثار آن بر معلمان مداس ابتدایی، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، سال ۳، شماره ۴، ص ۲۷-۲۱.
- خسروی، ولی الله (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دعایی، حبیب ا. و برجلی لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ش ۳.
- زارع، ایرج، تاجیک زاده، فخری؛ خواست خدا، سعید و احمدی، عبادا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ی بین رفتارهای حمایتی و غیر حمایتی مدیران و فرسودگی شغلی پرستاران با کنترل تعهد سازمانی، *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان*. دوره ۲۳، ص ۸۳-۷۴.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی، *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، دوره ۱۸، شماره ۳.
- ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد و موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی، *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی*، سال ۱، شماره ۴.
- صفرزاده، سحر و نادری، فرح (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، *فصلنامه دانش و پژوهش کاربردی*، سال پانزدهم، شماره ۵۶.
- نعامی، عبدالزهرا، تقی پور، آذین و نسی، عبدالکاظم (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، *نشریه علوم رفتاری*، سال پنجم، شماره ۴.
- هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل، بشلیده، کیومرث، تقی پور، منوچهر، نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی، *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، سال اول، شماره ۱، ص ۹۹-۱۱۸.

Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F. & Riemenschneider, C.K. (2008). Factor impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, Vol 45, pp. 556-563.

- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2009). *Work engagement, the essential theory and research*. Psychology Press, New York, NY.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D. & Schwartz, J. (2013). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *J. Occup. Health Psychol.*, Vol.7, No.1, pp. 84-93.
- Chiu, S.F. & Chen, H.L. (2009). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal Social Behavior and Personality*, Vol. 33.
- Edwards, R.J.A. (2010). *Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation*. Texas: Christian University.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp.500-507.
- Gibbons, J. (2006). "Employee Engagement" A review of current research and its implications". New York: The Conference Board.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2012). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource, *European Journal of Oral Science*, Vol. 113, pp. 479-487.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. In Reading, Mass. Published by Addison-Wesley Pub. Co.
- Lamastro, V. (2000). Commitment and perceived organizational support, *National Forum*, Vol 13, No.3. Levinson, H.1965. Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*. Vol.9, pp. 370-390.
- Narmeen, M., Danial, A. & Tasawar, J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 3, No.1, pp. 2039-2117.
- Parker, S.L., Jimmieson, N.L., & Amiot, C.E. (2013). Self determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.76, pp.52-67.
- Russell. C. & Marie, M. (2005). Social Exchange Theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, Vol.31, pp. 874-900.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management*: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross - national study". *Educational and Psychological Measuremen*. Vol. 66, pp. 701- 716.
- Settoon, R. P., Bennett, N. & Liden, R. L. (1996). Social exchange in organization: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, pp. 219-227.