

رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی

The relationship between organizational culture with work motivation, job engagement and innovative behaviors by mediating of psychological empowerment

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۵/۱۲

Noami A.Z. PhD, Taghipour A. MSc ✉
Neysi A.K. PhD

عبدالزهره نعامی^۱، آذین تقی‌پور ✉
عبدالکاظم نیسی^۱

Abstract

Introduction: The aim of the current research was to design and fit the structural pattern of casual relationships between the psychological empowerment of organizational culture with work motivation, job engagement, and innovative behaviors.

Method: This was a cross-sectional descriptive study. The participants in this study included 226 employees of an industrial company who were selected through multi-stage random sampling. five questionnaires, including Organizational Culture Survey, Psychological Empowerment, Job Engagement, Work Motivation, and Innovative Behaviour, were used. A confirmatory factor analysis and structural equation modeling through AMOS-16 software were used for data analysis.

Results: The structural equation modeling analysis supported model fitting to the data. The results showed that the organizational culture was positively and indirectly related to work motivation, job engagement, and innovative behaviors through psychological empowerment.

Conclusion: It is recommended that managers support a culture where teamwork is encouraged, information is distributed fairly, decision-making is shared, communication is open, rewards fit functions and meetings are effective in order to empower employees. Such a culture will increase innovative behaviors, work motivation, and engagement.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Engagement, Innovative Behaviors, Psychological Empowerment

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر، طراحی و برازش الگوی ساختاری از روابط علی بین فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی بود.

روش: این پژوهش از نوع مقطعی - توصیفی بود. آزمودنی‌های این تحقیق ۲۲۶ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب گردیدند و سپس پنج پرسشنامه شامل زمینه‌یابی فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه را تکمیل نمودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، تحلیل عوامل تأییدی و الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-16 به کار گرفته شد.

یافته‌ها: تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری، برازندگی الگو را با داده‌ها، مورد حمایت قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معناداری دارند و این بیانگر تأیید فرضیه‌های پژوهش است.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود که مدیران با فراهم آوردن فرهنگی که در آن، کارها به صورت تیمی، توزیع اطلاعات عادلانه، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتباطات باز، پاداش‌های متناسب با عملکرد و جلسات اثربخش برگزار می‌شوند، زمینه را برای توانمندکردن کارکنان و به تبع آن افزایش انگیزش، اشتیاق شغلی و نوآوری بوجود آورند.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی، رفتارهای نوآورانه، توانمندسازی روانشناختی

✉ **Corresponding Author:** Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Chamran University, Ahavz, Iran
Email: azintaghipour@yahoo.com

✉ گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران
۱- گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

پژوهش حاضر به دنبال بررسی روابط علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی است. در این پژوهش فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان متغیر میانجی‌گر و متغیرهای اشتیاق شغلی، رفتارهای نوآورانه و انگیزش شغلی به‌عنوان متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک است که از طریق نمادهایی مانند داستان‌ها، اسطوره‌ها، افسانه‌ها و حکایات منتقل می‌شود و به‌وسیله کارکنان تأیید و حفظ می‌شود [۱]. در این پژوهش فرهنگ سازمانی براساس دیدگاه گلسر، زامانو و هکیر [۲] مطرح شده که در آن شش حیطه مورد بررسی قرار گرفته است که عبارتند از: کار تیمی؛ میزان تشریک مساعی در فعالیت‌ها، صداقت، حمایت، حل تعارض، کار تیمی، همکاری کردن با همکاران و ارتباطات گروهی باز، اشاره دارد. جو اخلاقی؛ با روابط کاری خوب، احترام به کارکنان، انصاف، اعتماد و شخصیت سازمانی، مشخص می‌شود. جریان اطلاعات: این بُعد با اطلاعات کافی داشتن برای انجام دادن شغل، ارتباطات باثبات و ارتباط با بخش‌ها و حوزه‌های کاری دیگر، شناخته می‌شود. مشارکت؛ میزانی که کارگران و کارمندان ایده‌های خویش را بیان کرده و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌کنند، و با ارائه ایده‌ها و افکار خویش از سوی مدیران تشویق می‌شوند. سرپرستی؛ این بُعد با میزان، ارزش و وضوح بازخوردهای ارائه شده از جانب سرپرستان درباره عملکرد، رابطه دارد. جلسات؛ میزانی که جلسات، اثربخش و مفید بوده و افراد بتوانند آزادانه در جلسات، عقاید و ایده‌های خویش را مطرح سازند.

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان، از جمله رسالت‌ها و اهداف، تعیین استراتژی‌ها، ساختار سازمانی، ارتباطات، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، عملکرد، رفتارهای نوآورانه کارکنان و مدیریت و در نهایت اثربخشی سازمانی، اثر می‌گذارد. از جمله اثرات و پیامدهای مهم فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌باشد [۳ و ۴].

استوارت و مانز [۵] توانمندسازی را به‌عنوان ادراکات کارکنان از وجود توانایی و قدرت در سازگاری با وقایع، موقعیت‌ها و کارکنانی که در محل کار با آنها کار می‌کنند، تعریف کرده‌اند. توماس و ولتهوس، استدلال نمودند که توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و نمی‌توان آن را با یک مفهوم توضیح داد. بنابراین توانمندسازی روانشناختی را به ۴ مؤلفه تقسیم کردند که عبارتند از [۶]: معناداری؛ فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند [۷]. شایستگی؛ شایستگی یا

خودکارآمدی به میزان عقیده یا باور افراد در مورد توانایی‌هایشان، برای انجام ماهرانه فعالیت‌های شغلی، اشاره دارد [۸]. خودمختاری؛ به میزان احساس و ادراک افراد از داشتن استقلال برای شروع، تنظیم و برنامه‌ریزی فعالیت‌های شغلی، اشاره دارد [۹]. اثرگذاری؛ به میزان ادراک افراد از اینکه قادر به اثرگذاری بر راهبردهای شغلی، اجرا یا نتایج کار هستند، اشاره دارد [۱۰]. تا به حال الگوهای متفاوتی، پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روانشناختی را مورد بررسی قرار داده‌اند. از میان این متغیرها، فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهمترین پیش‌بین‌های توانمندسازی روانشناختی می‌باشد [۳ و ۴ و ۱۱ و ۱۲]. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روانشناختی، چه به‌صورت مستقیم و چه به‌صورت غیرمستقیم بر اکثر پیامدهای سازمانی، تأثیر می‌گذارند. از جمله پیامدهای مهم سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و بروز رفتارهای نوآورانه است که در این پژوهش مدنظر می‌باشد.

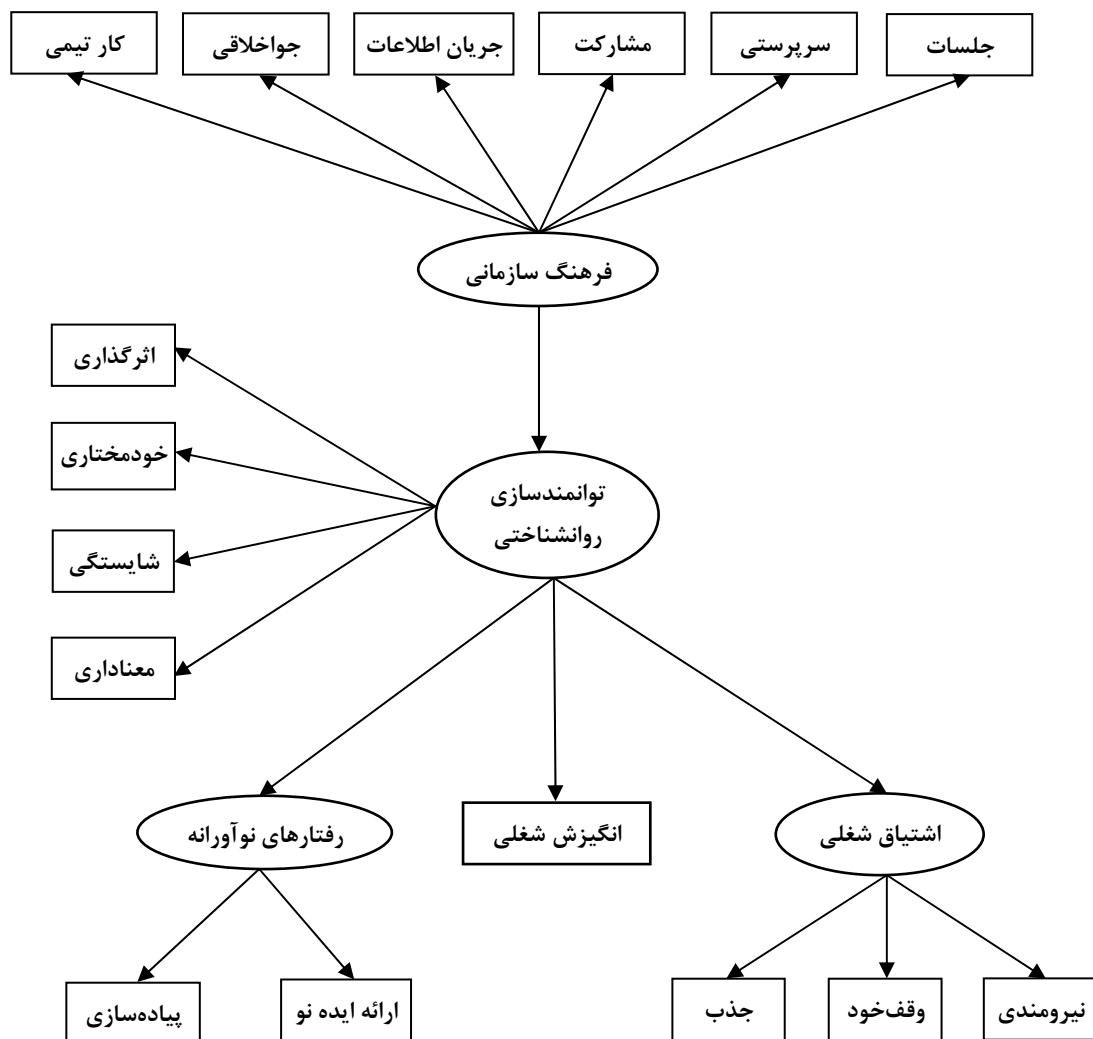
انگیزش شغلی متغیری است که جهت، شدت و تداوم رفتار شغلی را باعث می‌شود [۱۳]. بیندر [۱۴] انگیزش شغلی را مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخش می‌داند که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرند تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌نمایند. اشتیاق شغلی به‌میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی بدست آمده در کار، گفته می‌شود [۱۵]. اشتیاق شغلی دارای سه بُعد است که عبارتند از: جذب؛ به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد، که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشوار می‌سازد [۱۶]. نیرومندی؛ در این بُعد، فرد تلاش قابل‌ملاحظه‌ای در انجام کارش، مبذول می‌دارد و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند [۱۵]. وقف خود؛ این بُعد با درگیری شدید روانی فرد کارکن با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش، می‌باشد.

متغیری که در تحقیقات جدید، توجه ویژه‌ای به آن شده است و پژوهشگر آن را به‌عنوان سومین متغیر پیامد در نظر گرفته، رفتارهای نوآورانه کارمندان می‌باشد. مامفورد، اسکات، گادیس و استرنج [۱۷]، رفتارهای نوآورانه را به ۲ بُعد تقسیم کرده‌اند: ارائه و آزمودن ایده‌های نو؛ شامل فرایندهای تنظیم و تجزیه و تحلیل مشکل، کشف ایده‌ها، ایجاد و ترکیب ایده‌ها و آزمودن آنها از لحاظ نظری و در نهایت بررسی سودمندی آنها می‌باشد. انتقال از مرحله ارائه و آزمودن ایده‌ها به پیاده‌سازی آنها، تغییری را در ساختار کنترلی سازمان، ایجاد می‌کند. اجرای نوآوری، ایجاد یک مداخله در ساختار قدرت می‌باشد. فرایند نوآوری، لازم و ضروری است، اما نیاز به انعطاف‌پذیری و توانمندسازی، همچنین کنترل و شایستگی دارد. نتایج بررسی‌ها، بر روی فرهنگ سازمانی به‌عنوان

پیرسون [۱۲]، برایا [۱۹]، دیمیتریز و مَروداس [۲۰]، سمد [۱۱] و چیانگ و جانگ [۴] در پژوهش‌های خویش رابطه مثبت معناداری میان فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روانشناختی یافتند. توماس و ولتهوس [۶]، نوکلین و روهوتی [۲۱]، گنگی، سنکال و گُستتر [۲۲]، هِکنو [۲۳] و زانگ [۲۴] نیز در تحقیقاتی که بر روی توانمندسازی روانشناختی و انگیزش‌شغلی انجام داده بودند، روابط مثبت معناداری بین آنها یافتند. توماس و ولتهوس [۶]، ردموند، مامفورد و تیچ [۲۵]، اسپرینتر [۲۶] و ریلی، بنتلی و لین [۲۵] رابطه معناداری میان توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای نوآورانه، یافتند. همچنین تحقیقات چو، لسچینگر و وانگ [۲۷]، گروکو، لسچینگر و وانگ [۲۸]، لسچینگر و ویلک [۲۹] و کانایی‌یک [۳۰]، بیانگر رابطه مثبت معناداری میان توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بود. در واقع پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا فرهنگ سازمانی به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی بر روی پیامدهای مذکور، تأثیرگذار است یا خیر.

اساس فرایند نوآوری، تأکید می‌ورزند. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان برای سازمان، مدیران باید همواره به‌دنبال شناسایی، تغییر و توسعه فرهنگ‌سازمانی باشند تا از این طریق هم بر رفتار فردی و هم بر سازمان تأثیر مثبت گذاشته و از این طریق دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل کنند [۱۸]. در واقع مدل حاضر راهی نو و بدیع را برای افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و بروز رفتارهای نوآورانه با ایجاد فرهنگ تواناسازی که حس معناداری، خودمختاری، شایستگی و اثرگذاری را در اعضای یک سازمان تقویت کند، ایجاد خواهد کرد.

با در نظر گرفتن متغیرهای معرفی‌شده، محققان مدلی پیشنهادی از نحوه ترکیب این متغیرها در شکل ۱ ارائه داده‌اند. مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقی که این مدل را ارائه کرده و توانمندسازی روانشناختی را به‌عنوان میانجی انتخاب کرده باشد، صورت نگرفته است. اما این الگو بر اساس روابط مستقیم بین متغیرها در پیشینه پژوهشی مربوطه، تدوین گردیده است. سایگلر و



شکل ۱- الگوی پیشنهادی رابطه علی فرهنگ‌سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه، با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمام کارکنان اقماری دکل‌های استان خوزستان شرکت ملی حفاری ایران می‌باشد که در سال ۱۳۸۸ در شرکت مذکور مشغول به کار بوده‌اند. برای انتخاب این نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای، دو نمونه (نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها و نمونه فرضیه آزمایی) انتخاب شدند. نمونه مرحله اعتباریابی شامل ۵۰ نفر بود که ۴۶ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند و نمونه مرحله فرضیه آزمایی ۲۲۶ نفر بود. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از پنج پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه زمینه‌یابی فرهنگ سازمانی: برای سنجش فرهنگ سازمانی، از پرسشنامه‌ای که توسط گلسر و همکاران [۲] تدوین شده، استفاده گردیده است. این پرسشنامه ۶ خرده مقیاس و ۳۶ ماده دارد که عبارتند از: کار تیمی (۸ ماده)، جواخلاق (۷ ماده)، جریان اطلاعات (۴ ماده)، مشارکت (۴ ماده)، سرپرستی (۸ ماده) و جلسات (۵ ماده). هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف، در دامنه ۰/۷۳ تا ۰/۹۷ به دست آمد که بیانگر اعتبار مطلوب این ابزار می‌باشد. همچنین برای تعیین روایی از دو روش روایی همگرا (با پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون) و تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده که نتایج بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه است. شاخص‌های نیکویی برازش فرهنگ سازمانی، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، که توسط اسپریتزر [۲۶] تدوین شده، استفاده گردید. پرسشنامه موجود، چهار خرده مقیاس دارد که عبارتند از: معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده مقیاس، ۳ ماده در نظر گرفته شده است. هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است [۲۶]. دامنه اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف از ۰/۶۶ تا ۰/۸۸ می‌باشد که بیانگر اعتبار مطلوبی است. همچنین برای تعیین روایی، تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده است که نتایج بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. شاخص‌های نیکویی برازش توانمندسازی روانشناختی، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: در این پژوهش اشتیاق شغلی به‌شیوه مستقیم با یک پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای که توسط سالانو و شوفلاوی در سال ۲۰۰۱ طراحی گردیده، سنجیده شده است، که در ۳ بُعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد.

موافقم» درجه‌بندی شده‌اند. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف، در دامنه ۰/۷۹ تا ۰/۹۴ بدست آمد که بیانگر اعتبار مطلوب این ابزار می‌باشد. همچنین برای تعیین روایی از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده‌است. شاخص‌های نیکویی برازش اشتیاق شغلی، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه انگیزش شغلی: مقیاس انگیزشی که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته است، توسط رابینسون در سال ۲۰۰۴ طراحی شده، تا به‌طور خاص انگیزش افراد را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان، ارزیابی کند. این مقیاس شامل ۱۱ ماده است و از آزمودنی‌ها می‌خواهد انگیزه خود را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری متفاوت، در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» مشخص کنند. نمره‌گذاری این مقیاس از ۱ تا ۵ است. در پژوهش حاضر، ضریب همبستگی نمرات پرسشنامه انگیزش شغلی با نمرات پرسشنامه خشنودی شغلی ۰/۴۶ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. همچنین ضرایب اعتبار این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ بدست آمد که نشان از اعتبار مطلوب این پرسشنامه می‌باشد.

پرسشنامه رفتارهای نوآورانه: برای سنجش متغیر رفتارهای نوآورانه، از پرسشنامه رفتارهای نوآورانه که توسط کراس در سال ۲۰۰۴ طراحی شده، استفاده شده است. این پرسشنامه متشکل از دو بعد تولید و آزمایش ایده‌های جدید (۵ ماده) و پیاده‌سازی (۳ ماده) می‌باشد [۳۱]. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه‌بندی شده‌اند. ضرایب اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر، به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ بدست آمد که نشان از اعتبار مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. همچنین برای تعیین روایی، از دو روش روایی همگرا و تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده است. شاخص‌های نیکویی برازش این متغیر، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱- شاخص‌های برازندگی تحلیل عوامل تأییدی متغیرهای

پژوهش حاضر				
متغیرها	χ^2	χ^2/df	CFI	RMSEA
فرهنگ سازمانی	۱۱۶۷/۱	۲/۰۱	۰/۹	۰/۰۶۷
توانمندسازی روانشناختی	۷۴/۰۲	۱/۵۴	۰/۹۸	۰/۰۴۹
اشتیاق شغلی	۳۳۹/۴۶	۲/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۹۳
رفتارهای نوآورانه	۵۰/۳۸	۲/۶۵	۰/۹۴	۰/۰۸۶

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری که ترکیبی از روش‌های تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و رگرسیون چند متغیره می‌باشد، استفاده شده است. این مدل می‌تواند به بررسی روابط علت و معلولی بین متغیرهای نهفته و اندازه‌گیری متغیرهای آشکار در روش‌های تحقیق غیرآزمایشی بپردازد. با استفاده از این روش،

یافته‌ها

در جدول شماره ۲، کمترین و بیشترین نمره، میانگین و انحراف معیار متغیرهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند، ارائه شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، از میان ابعاد توانمندسازی روانشناختی بُعد معناداری و شایستگی، از میان ابعاد فرهنگ سازمانی بُعد سرپرستی، از ابعاد اشتیاق شغلی بُعد نیرومندی و از میان ابعاد رفتارهای نوآورانه بُعد ارائه ایده جدید، بالاترین نمره را کسب کرده‌اند.

ساختار سازه‌های نظری متغیرهای نهفته مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل معادلات ساختاری تلاش می‌کند که روابط بین مجموعه‌ای از متغیرهای آشکار را در قالب متغیرهای نهفته بیان نماید و از دو قسمت مدل اندازه‌گیری و مدل معادلات ساختاری تشکیل شده است [۳۲]. در این پژوهش هر یک از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بارون و کنی و بررسی سه الگوی رگرسیونی آزموده شدند. از آزمون سوبل نیز برای تعیین معناداری مسیرهای غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده گردید [۱۴].

جدول ۲- اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق برای کل آزمودنی‌ها

متغیرها	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی روانشناختی	۲۰	۶۰	۴۷/۹	۶/۶
معناداری	۴	۱۵	۱۳/۱	۲
شایستگی	۶	۱۵	۱۳/۱	۱/۷
توانمندسازی روانشناختی	۳	۱۵	۱۰/۲۷	۲/۶
اثرگذاری	۳	۱۵	۱۱/۴۵	۲/۴
فرهنگ سازمانی	۴۸	۱۷۷	۱۲۸/۷۵	۲۷/۸
تیم کاری	۸	۴۰	۳۰/۱۶	۶/۶
جو اخلاقی	۷	۳۵	۲۴/۷۶	۷/۲
خرده مقیاس‌های	۴	۲۰	۱۲/۵۹	۳/۴
فرهنگ سازمانی	۴	۲۰	۱۳/۵۷	۳/۸
سرپرستی	۱۲	۴۰	۳۰/۴۴	۶/۹
جلسات	۵	۲۵	۱۷/۲۱	۵/۲
اشتیاق شغلی	۳۲	۸۵	۶۸/۶۶	۱۱/۶
جذب	۷	۳۰	۲۳/۵۸	۴/۷
خرده مقیاس‌های	۶	۲۵	۱۹/۹۱	۴/۳
اشتیاق شغلی	۱۲	۳۰	۲۵/۱۶	۳/۸
نیرومندی	۲۷	۵۵	۴۴/۸۶	۶/۱
انگیزش شغلی	۸	۴۰	۳۳/۱۶	۴/۴
رفتارهای نوآورانه	۵	۲۵	۲۰/۷	۲/۸
خرده مقیاس‌های	۳	۱۵	۱۲/۵	۲/۱
رفتارهای نوآورانه				

را بین متغیرهای نهان در الگوی اندازه‌گیری، نشان می‌دهند که حاکی از اعتبار سازه این متغیرها می‌باشند. جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار AMOS16 با برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) استفاده گردید. به منظور بررسی برازندگی مدل پیشنهادی از شاخص‌های نیکویی برازش، استفاده شده است. از میان شاخص‌های نیکویی برازش متنوع موجود، در پژوهش حاضر از شاخص‌های برازندگی ذکر شده در جدول ۴ استفاده شده است.

جدول ۳- همبستگی‌های میان متغیرهای نهان

رفتارهای نوآورانه	اشتیاق شغلی	توانمندسازی روانشناختی	فرهنگ سازمانی
رفتارهای شنوآورانه	۱		
اشتیاق شغلی	۰/۶۸	۱	
توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۷	۰/۸۶	۱
فرهنگ سازمانی	۰/۴۵	۰/۶۶	۰/۶۷

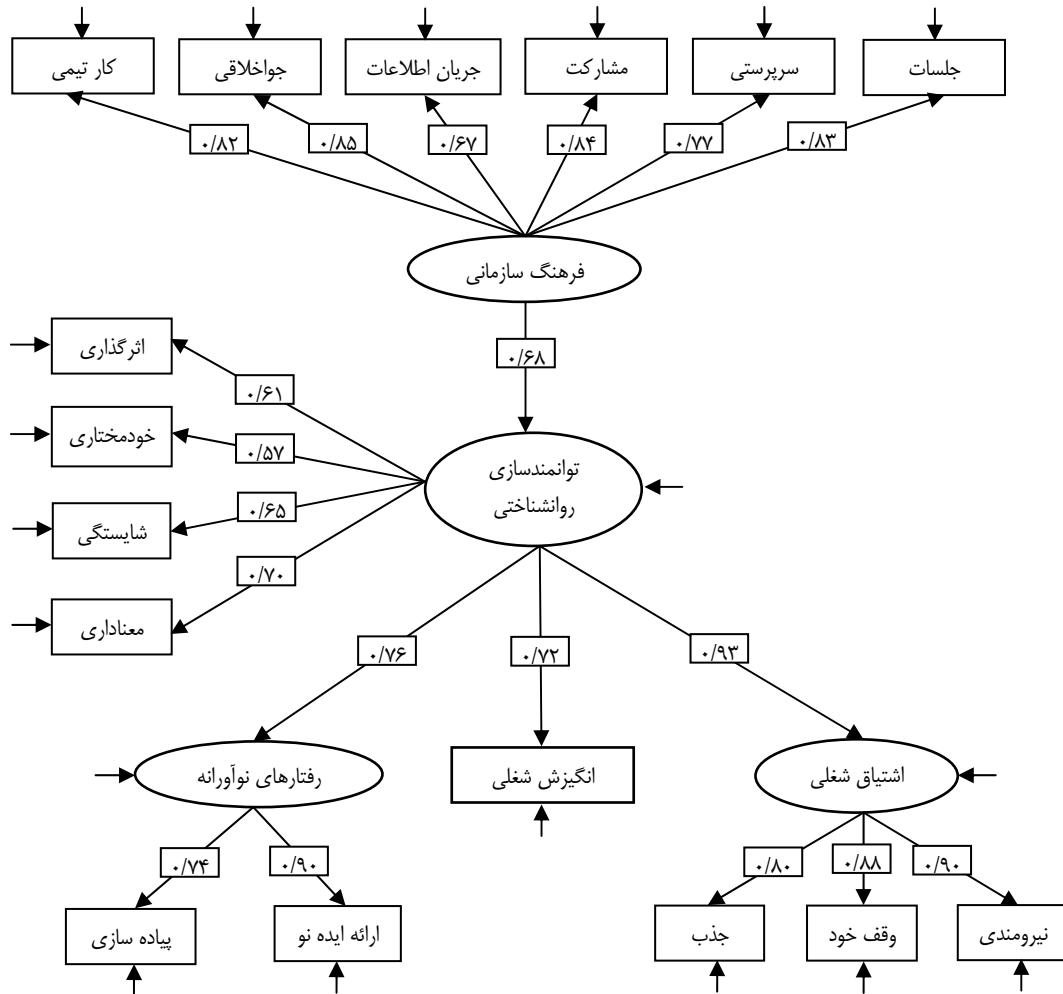
جدول ۳ همبستگی‌های میان متغیرهای نهان را نشان می‌دهد. مندرجات این جدول، همبستگی‌های بالا و معناداری

جدول ۴- برازش الگوی پیشنهادی براساس شاخص‌های پراکندگی

شاخص پراکندگی	χ^2	d_f	χ^2/d_f	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	IFI	NFI	TLI
الگوی پیشنهادی	۳۱۰/۱۹	۱۰۱	۳/۰۷	۰/۰۹	۰/۹	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۹

۰/۸۷، شاخص تاکر- لویز (TLI) یا شاخص نرم‌شدگی برازندگی (NNFI) ۰/۹ بدست آمده است. با توجه به شاخص‌های بالا، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی پیشنهادی بدون در برگرفتن موارد اصلاحی، از نیکویی برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. شکل ۲ تحلیل مسیر الگوی پیشنهادی همراه با ضرائب مسیر را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید مجذورکای (χ^2) ۳۱۰/۱۹، نسبت χ^2/df ۳/۰۷، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) ۰/۰۹، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) ۰/۸۱، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۰/۹۱، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۰/۹۱، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI)



شکل ۲- تحلیل مسیر و ضرائب مسیر مدل تأییدشده

جدول ۵- ضرائب رگرسیون فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روانشناختی با متغیرهای انگیزش شغلی، رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی

مدل	متغیر پیش‌بین	β_1^*	t_1^*	p_1^*	β_2^{**}	t_2^{**}	p_2^{**}	β_3^{***}	t_3^{***}	p_3^{***}
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۵۳	۹/۵	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۶/۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹	۱۱	۰/۰۰۱
۲	توانمندسازی روانشناختی	۰/۴۲	۶/۸	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۱/۱	۰/۰۰۱	۰/۳	۵/۷	۰/۰۰۱

* متغیر وابسته: انگیزش شغلی ** متغیر وابسته: رفتارهای نوآورانه *** متغیر وابسته: اشتیاق شغلی

رفتارهای نوآورانه و اشتیاق شغلی به کار رفته است. ضریب مسیر فرهنگ سازمانی به انگیزش شغلی (۰/۵۳)، رفتارهای نوآورانه (۰/۳۸) و اشتیاق شغلی (۰/۵۹)، در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. مدل ۲ موقعیتی را نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و

جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معناداری آنها نیز از روش بارون و کنی و آزمون سوبل استفاده گردید. همان‌طور که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهند، در مدل ۱، فرهنگ سازمانی به‌عنوان تنها پیش‌بین انگیزش شغلی،

یامدهای اعمال خود را دیده و در نتیجه احساس اثرگذاری کنند. این احساسات منجر به ایجاد دلگرمی و خشنودی در کارکنان شده و انگیزه آنها را برای انجام وظایف شغلی افزایش می‌دهد.

همچنین پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توانمندسازی روانشناختی نشان داده‌اند؛ فرهنگی که دارای رهبران تبدیلی است می‌تواند به‌واسطه آرمان‌گرایی و ایجاد اعتقاد در افراد مبنی بر دارا بودن توانایی برای حصول به اهداف معنادار، در کارکنان توانایی و نیرو ایجاد نماید [۶] و در نتیجه انگیزش شغلی آنها را افزایش دهد. کوین و اسپریتزر [۳۳] بیان می‌کنند که بسیاری از سازمان‌ها با تقویت فرهنگ دیوان‌سالارانه و نظام‌های کنترلی به‌طور عمد یا غیرعمد پیامی می‌فرستند مبنی بر اینکه واقعاً به کارکنان خویش اعتماد ندارند. این‌گونه ساختارها و نظام‌های کنترلی حس خودمختاری و استقلال را از کارکنان گرفته و اجازه بروز مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را نمی‌دهد، در نتیجه آنها اعتماد به نفس خویش را از دست داده و نسبت به انجام فعالیت‌ها بی‌میل و رغبت‌شده و این امر انگیزش شغلی آنها را به‌میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌دهد. به‌طور کلی اگر فرهنگ یک سازمان، احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری را در کارکنانش به‌وجود آورد، آنگاه توانمندی روانشناختی در آنها ایجاد شده و این امر انگیزش درونی آنها را برای انجام تکالیف شغلی، افزایش می‌دهد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معناداری دارد، این یافته تأییدکننده فرضیه دوم است. این یافته، با نتایج پژوهش اسپریتزر [۲۶] هماهنگی دارد. فرهنگی که سرپرستان را تشویق کند که اطلاعات بیشتری را در اختیار کارکنان قرار دهد، باعث می‌شود که آنها احساس توانمندی کرده و با احتمال بیشتری به‌طور موفقیت‌آمیز و اثربخش با مدیر خویش هماهنگ شوند و مدیر به آنها اعتماد کرده و خودمختاری و آزادی عمل بیشتری برای انجام کارها به آنان می‌دهد، که این امر به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان به‌راحتی و بدون ترس از تنبیه، مجازات و اشتباه و با آسودگی خاطر بیشتری به ارائه ایده‌های نوآورانه پرداخته و اعمال مبتکرانه از خود بروز دهند. فرهنگ‌هایی که از طرق مختلف، مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به وظیفه و یا کل سازمان فراهم می‌آورند، احتمالاً کارکنانشان بیشتر احساس توانمندی می‌کنند. در فرهنگ‌های مشارکتی که کارکنان توانا دارند، خلاقیت، قدردانی و آزادی عمل کارکنان نیز بیشتر است [۲۶].

اسکات و ژرافه [۲۵] بیان کردند؛ در سازمان‌هایی با فرهنگ قوی، رهبر محیطی را فراهم می‌آورد که به هر فرد اجازه می‌دهد یاد بگیرد و سهمیم شود. در این‌گونه فرهنگ‌ها، کارکنان خودشان می‌خواهند یاد بگیرند و توانایی‌ها، استعدادها و مهارت‌های خویش

توانمندسازی روانشناختی هر دو همزمان به‌عنوان پیش‌بین متغیرهای وابسته، در معادله رگرسیون قرار گرفته‌اند. همان‌گونه که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهند، وقتی متغیر توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان متغیر پیش‌بین دوم به متغیر فرهنگ سازمانی اضافه می‌گردد، مقدار ضریب رگرسیون متغیر پیش‌بین اول (فرهنگ سازمانی)، با انگیزش شغلی از ۰/۵۳ به ۰/۲۵، با رفتارهای نوآورانه از ۰/۳۸ به ۰/۰۷ و در اشتیاق شغلی از ۰/۵۹ به ۰/۳ کاهش یافته است. این حالت اثر واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی را مورد تأیید قرار می‌دهد.

بارون و کنی اظهار می‌دارند در شرایطی که ضریب مسیر متغیر پیش‌بین به وابسته، با وجود کاهش هنوز معنادار می‌باشد، یک طریق برای آزمودن رابطه واسطه‌ای، تعیین معناداری این رابطه است. این پژوهشگران برای تعیین معناداری در چنین موقعیتی از روش سوپل استفاده کرده‌اند [۱۴]. نتایج تحلیل رابطه‌های واسطه‌ای نشان دادند که تمام مسیرهای فرهنگ سازمانی به انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه از طریق توانمندسازی روانشناختی معنادار و مثبت بوده‌اند، در نتیجه هر سه فرضیه تأیید شدند.

بحث

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی رابطه مثبت معناداری دارد و این یعنی فرهنگی که تیم‌های کاری رکن اساسی آن هستند، اطلاعات کافی برای انجام مشاغل در اختیار کارکنان است، روابط کاری مناسب و توأم با احترام در میان کارکنان وجود دارد، تمام کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغلشان مشارکت داده می‌شوند، مدیریت و سرپرستی بازخوردهای واضح و روشنی را در اختیار زیردستان قرار می‌دهد و جلسات، اثربخش و مفید هستند، منجر به افزایش حس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری در کارکنان شده و این احساسات، انگیزش شغلی آنها را افزایش می‌دهد.

در تبیین فرضیه اول می‌توان گفت؛ فرهنگ سازمانی که اطلاعات عملکردی مناسب و پاداش‌های متناسب با عملکرد به کارکنان خویش ارائه می‌کند، منجر به افزایش توانمندی روانشناختی کارکنان می‌شود. نظریه‌های بازخورد شناختی به این اشاره دارد که اطلاعات عملکردی می‌تواند به‌واسطه فراهم‌آوردن اطلاعاتی درباره رفتارهای شغلی و عملکرد، ابهام و تعارض نقش را کاهش داده و در نتیجه احساس معناداری را افزایش دهد، همچنین باعث اطمینان بیشتر کارکنان به مهارت‌ها و توانایی‌های خود شده و در نتیجه حس شایستگی را در آنها افزایش می‌دهد. فراهم‌آوردن بازخورد متناسب با عملکرد در فرهنگی که این اعمال را حمایت می‌کند، منجر می‌شود که کارکنان نتایج و

و پاداش‌هایی متناسب با عملکرد دریافت کنند، احساس تعلق‌پذیری، اطمینان و امنیت کارکنان افزایش می‌یابد و بنابراین آنها احساس روانی مثبتی در مورد خود پیدا کرده و خود را ارزشمند قلمداد می‌کنند و لذا احساس شایستگی آنها افزایش خواهد یافت. هنگامی که پاداش به شیوه درستی توزیع گردد، فرصتی برای تقویت وابستگی متقابل بین مدیران و کارکنان فراهم می‌گردد، این وابستگی موجب می‌شود که سرپرستان به زبردستان اعتماد کرده و حق تصمیم‌گیری و مشارکت در مسائل را به آنان اعطا کرده و بنابراین احساس خودمختاری و اثرگذاری آنان افزایش خواهد یافت [۳۴].

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که مدیران با فراهم آوردن فرهنگی که در آن، کارها به‌صورت تیمی انجام می‌شود، اطلاعات به‌صورت عادلانه در اختیار همه سطوح سازمانی قرار می‌گیرد، برای تصمیم‌گیری از مشارکت کارکنان بهره می‌جوید، ارتباطات باز و دوستانه‌ای حاکم است، سرپرستان به زبردستان احترام گذاشته و پاداش‌های متناسب با عملکرد و روشنی در اختیار آنها قرار می‌دهند و سرانجام، جلسات از اثربخشی مناسبی برخوردار هستند، زمینه را برای توانمندکردن کارکنان و به‌تبع آن افزایش انگیزش شغلی، نوآوری و اشتیاق شغلی، فراهم آورند.

تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانم صمیمانه از راهنمایی‌ها و الطاف اساتید محترمی که بدون یاری ایشان، پژوهش حاضر به ثمر نمی‌رسید تشکر نمایم.

منابع

- 1- Schin EH. Organizational culture. J Am Psychol. 1990;45:19-109.
- 2- Glaser SR, Zamanou S, Hacker KF. Measuring and interpreting organizational culture. Manage Commun Quart. 1987;1:173-93.
- 3- Hartmann A. The role of organizational culture in motivating innovative behaviors in construction firms. Constr Innov: Infor, Process, Manage. 2006;6:159-72.
- 4- Chiang CF, Jang S. The antecedents and consequences of psychological empowerment: The case of Taiwan's hotel companies. J Hosp Tourism Res. 2008;32:40-61.
- 5- Stewart GL, Manz CC. Understanding and overcoming supervisor resistance during the transition to employee empowerment. Res Organ change Dev. 1997;10:169-96.
- 6- Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment. J Acad Manage Rev. 1990;15:666-81.
- 7- Appelbaum AH, Honegger k. Empowerment: A contrasting overview of organizations in general and nursing in particular. J Empowerment organ. 1998;6:29-

را گسترش داده، خود را باور کرده و احساس شایستگی کنند. این امر بدان معنی است که آنها بایستی با مجموعه‌ای از چالش‌های مداوم و مستمر مواجه شوند. در واقع سازمان‌های مبتنی بر تواناسازی کارکنان، مکانیزم‌های مختلفی را به کار می‌گیرند تا فرصت‌های لازم را برای رشد و یادگیری کارکنان به‌وجود آورند. نیروی انسانی توانمند، ضمن تلاش در جهت افزایش محتوای کار و گسترش مهارت‌های خود، می‌کوشد تا با روحیه همراه با ابتکار و خلاقیت، با دیگران هماهنگ بوده و وظایف شغلی خویش را انجام دهد و نیروی توانمند خود را به سطحی برساند که با آگاهی کامل تصمیم بگیرد [۲۵]. به‌طور خلاصه، فرهنگ سازمانی که سرپرستان را ترغیب می‌کند به کارکنان برای شروع کارها، استقلال و خودمختاری کافی دهند، به آنها اجازه می‌دهد که مهارت‌ها و توانایی‌های خویش را آزادانه و بدون ترس از خطا، اشتباه و تنبیه به عرصه ظهور درآورند و بدین شکل احساس شایستگی کنند، و با فراهم آوردن اهداف مهم و چالش‌انگیز، منجر به شکل‌گیری حس معناداری شده و با ایجاد شرایطی که کارکنان بتوانند نتیجه کار خویش را ببینند، احساس تأثیرگذاری در آنها به‌وجود می‌آورد، می‌توان اطمینان داشت که در چنین فرهنگی، بروز رفتارهای نوآورانه و خلاقانه به‌میزان قابل‌توجهی در میان کارکنان گسترش یابد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. این یافته بیانگر تأیید فرضیه سوم است. این بدان معناست که فرهنگ سازمانی قوی از طریق ایجاد حس معناداری، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری، منجر می‌شود که کارکنان اشتیاق زیادی به شغل خویش پیدا کرده به‌طوری که آن‌قدر جذب کار خویش شوند که حتی گذر زمان را حس نکنند و با تلاش قابل ملاحظه‌ای به انجام وظایف شغلی خویش بپردازند.

مهمترین ویژگی سازمان‌هایی با فرهنگ ضعیف این است که سلسله مراتب اختیارات مسیر عمودی طی می‌کند و تقریباً تمام قدرت در مراتب بالای سازمان متمرکز است. اما در سازمان‌هایی با فرهنگ قوی، غیرممکن است تمام کارهایی که برای تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان لازم است را مدیر به تنهایی انجام دهد. بنابراین کار و مسئولیت انجام آن باید به کارکنان واگذار شود. واگذاری اختیارات موجب می‌شود که قدرت سازمانی افزایش یابد و هر یک از اعضای سازمان، واجد قدرت بیشتری خواهند بود، این امر موجب ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود. وقتی به کارکنان میدان داده شود، احساس می‌کنند که می‌توانند مؤثر واقع شوند و با داشتن قدرت برای انجام وظایف، انگیزه و اشتیاق بیشتری برای کار دارند [۳۴].

همچنین در فرهنگی که کارکنان از مدیران و سرپرستان قدردانی

- empowerment. In proceedings of international research on work and learning (RWL) Conference. Finland. 2003:176-85.
- 22- Gagne M, Senekal CB, Koestner R. Proximal job characteristics, feelings of empowerment, and intrinsic motivation: A multidimensional model. *J Appl Soc Psychol.* 2006;27(14):122-40.
- 23- Hakanen UE, Bakker AB, Schaufeli WB. Bournout and work engagement among teachers. *J Sch Psychol.* 2006;43:496-513.
- 24- Zhang X. Linking empowerment and employee creativity: The mediating roles of creative process engagement and intrinsic motivation. University of Maryland: College Park; 2007.
- 25- Abtahi H, Abesi S. Employees' empowerment. Karaj: Institute of management research and education; 2006. [Persian]
- 26- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *J Acad Manage Rev.* 1995;38:1442-65.
- 27- Cho J, Laschinger HK, Wong C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *J Nurs Lead.* 2006; 19(3):43-60.
- 28- Greco P, Laschinger HK, Wong C. Leader empowering behaviors, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *J Nurs Leadership.* 2006; 19(4):41-56.
- 29- Laschinger HK, Wilk P. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? *J nursi manage.* 2008;17(5):636-46.
- 30- Kanai-Pak M. Leadership behaviors that mitigate and empower Japanese nurses [Dissertation]. University of Arizona; 2009.
- 31- Krause EK. Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *J Lead Quart.* 2004;15:79-102.
- 32- Abdollahi B, Nove Ibrahim A. Employees' empowerment. Tehran: 2007. [Persian]
- 33- Quinn RE, Spretzer, GM. The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *J Organ Dynam.* 1997;37-49.
- 34- Ghafari Varsofaderani MR. Investigating relationship between psychological climate with psychological empowerment and job control in manufacturing plant in Isfahan [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2008. [Persian]
- 50.
- 8- Gist M. Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *J Acad manage rev.* 1987;12:472-85.
- 9- Deci EL, Connell JP, Ryan RM. Self-determination in a work organization. *J Appl Psychol.* 1989;53:1024-37.
- 10- Ashforth BE. The experience of powerlessness in organizations. *J organ behav Hum Decis Processes.* 1989; 43:207-42.
- 11- Samad S. Social structural characteristics and employee empowerment: The role of proactive personality. *J Int Rev Bus Res Pap.* 2007;3:254-64.
- 12- Sigler TH, Pearson CM. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *J Qual Manage.* 2000;5: 27-52.
- 13- Kanfer R, Ackerman PL. Individual differences in work motivation: Further explorations of a trait framework. *J Appl Psychol.* 2000;49:470-82.
- 14- Shokrkon H, Arshadi N, Shehni Yailagh M, Haghghi J. Designing and testing a model of important precedents and outcomes of work motivation of national Iranian south oil company employee in Ahvaz region. *J Educ Psychol.* 2008;3(1):1-32. [Persian]
- 15- Schaufeli WB, Martinez IM, Gonzalez-Roma V, Salanova M, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3:71-92.
- 16- Schaufeli WB, Salanova M, Bakker AB. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educ psychol meas.* 2006; 66:701-16.
- 17- Mumford MD, Scott GM, Gaddis B, Strange JM. Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *J Lead Quart.* 2002;13:705-750.
- 18- Porkazmi M, Shakeri navayi MH. Investigating organizational culture of management departments of Universities in Tehran. *Manage J.* 2005;36:37-62. [Persian]
- 19- Barbara AH. Organizational culture and job satisfaction as antecedents for empowerment of associate degree nursing faculty. United States: Georgia State University; 2001.
- 20- Dimitriades ZS, Maroudas T. Internal service climate and psychological empowerment among public employees: An exploratory study in Greece. *J Transform Gov: People, Process Pol.* 2007;1(4):377-400.
- 21- Nokelainen P, Ruohotie P. Common components between dimensions of growth-oriented atmosphere and