

The Mediating Role of Job Enthusiasm in the Model of Innovative Work Behaviors Based on Psychological Empowerment

Kamran Malekpour Lapari*

Ph.D. Student in Higher Education Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Tayebeh Dastanpour

Assistant Professor, Department of Education, Payam-e-Noor University, Tehran Branch, Tehran, Iran

Azam Bakhtiari Renani

Assistant Professor, Department of Education, Payam-e-Noor University, Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

Due to the changing business environment, organizations have to consider innovation as a necessary prerequisite to increase their efficiency, productivity and sustainability. In this regard, they should pay more attention to increasing job enthusiasm, psychological empowerment, and stimulating innovative work behaviors. Therefore, this research was conducted with the aim of investigating the mediating role of job enthusiasm in the model of innovative work behaviors based on psychological empowerment. In terms of the objective, this research is part of applied research, and in terms of the data collection method, it is part of correlational quantitative research. The statistical population of this research was made up of all the male and female employees of the oil company in the central regions of Iran in 1401. Using simple random sampling, 345 people were selected as the research sample. The data of this research were collected using Spritzer and Mishra's (1995) Standard Questionnaires of Psychological Empowerment, Job Enthusiasm, Salonava and Shoufeli (2001) and Innovative Work Behavior of Dijang and Denhartog (2010). According to the results of the research, the effect of psychological empowerment on job enthusiasm was 0.380, on innovative work behaviors was 0.297, and the effect of job enthusiasm on work behaviors was 0.352 ($p < 0.001$). In addition, the results showed that psychological empowerment due to job enthusiasm has an effect on innovative work behaviors to the extent of 0.667 ($p < 0.05$). Therefore, all variables have positively and directly influenced each other ($p < 0.001$).

Keywords: Psychological empowerment, Innovative work behaviors, Job enthusiasm, Iranian Central Oil Fields Company.

*Corresponding Author: malekpour.k92@gmail.com

How to Cite: Malekpour Lapari, Dastanpour, Bakhtiari Renani (2023). The Mediating Role of Job Enthusiasm in the Model of Innovative Work Behaviors Based on Psychological Empowerment. *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 6(24), 153-169. doi: 10.22054/JRLAT.2023.71702.1640

نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی

کامران مالک‌پور لپری*

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

طیبه داستان‌پور

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران، تهران، ایران.

اعظم بختیاری رنانی

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

با توجه به محیط کسب و کار در حال تغییر، سازمان‌ها مجبورند نوآوری را به عنوان یک پیش‌نیاز ضروری برای افزایش کارایی، بهره‌وری و پایداری خود در نظر بگیرند. در این راستا، آن‌ها باید توجه بیشتری به افزایش اشتیاق شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و تحریک رفتارهای کاری نوآورانه داشته باشند. لذا این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات کمی از نوع همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شرکت نفت مناطق مرکزی ایران در سال ۱۴۰۱ تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۴۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی (Salonava and Shoufeli, 2001)، اشتیاق شغلی، (Spritzer and Mishra's, 1995)، اشتیاق شغلی و رفتار کاری نوآورانه (Dijang and Denhartog, 2010) جمع‌آوری شدند. بر اساس نتایج پژوهش تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی $0/380$ ، بر رفتارهای کاری نوآورانه $0/297$ و تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری $0/352$ بوده است ($p < 0/001$). بعلاوه نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی به واسطه اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه به میزان $0/667$ تأثیر دارد ($p < 0/05$). بنابراین همه متغیرها به صورت مثبت و مستقیم بر همدیگر تأثیرگذار بوده‌اند ($p < 0/001$). این پژوهش درک اهمیت توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان یک پیش‌نیاز ضروری برای رفتارهای کاری نوآورانه کمک می‌کند و بینش جدیدی را برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد تا رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را تشویق کنند.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی روان‌شناختی، رفتارهای کاری نوآورانه، اشتیاق شغلی.

*نویسنده مسئول: malekpour.k92@gmail.com

مقدمه

مدیریت منابع انسانی به عنوان راهبردی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود که مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تأثیر قرار می‌دهد (Yong & Sheena, 2019). در سازمان‌های تجاری مانند نفت و گاز، محیط کاری منجر به وخامت شرایط کاری کارکنان، افزایش اضطراب روانی و استرس شغلی شده است (Jin et al., 2022). در چنین زمینه‌های تجاری، سازمان‌ها باید فرآیندها و تکنیک‌های نوآورانه را برای اطمینان از سازگاری و پایداری اتخاذ کنند. نوآوری سازمانی حوزه وسیعی است که تحقیق و توسعه، بازاریابی، فرآیندها، محصولات و نوآوری‌های مدیریتی را پوشش می‌دهد. با درک نقش تأثیرگذار کارکنان در صنایع تجاری، عمدتاً بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان تمرکز می‌شود. اهمیت رفتار کاری نوآورانه در ادبیات سازمان و مدیریت منابع انسانی به خوبی تثبیت شده است. به عنوان مثال، Li و همکاران (2019)، تأکید کردند که برای ایجاد پایداری سازمانی، دستیابی به مزیت‌های رقابتی ضروری است در حالی که Anderson و همکاران (2014) استدلال کرد که موفقیت سازمانی به درک عوامل افزایش‌دهنده رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان بستگی دارد.

رفتارهای نوآورانه^۱ به عنوان یک رفتار پیچیده شامل فرایندی سه‌مرحله‌ای از تولید، پشتیبانی و عمل به یک ایده است (Robinson, 2020). رفتار نوآورانه، ایده‌های نو را برای به رسمیت شناخته و فرصت‌های جدید و بسیار مهم ایجاد می‌کند (Kim et al., 2019). در شرایط رقابتی در محیط کار امروزه سازمان‌ها نیازمند پرورش کارکنانی است که بتواند با روشی نوآورانه با مشکلات پیش‌رو روبرو شده و به حل آنها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نوآورانه برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (مهرآمیز و همکاران، ۱۳۹۹).

تحقیقات نشان دادند که بیان ایده‌های جدید از طریق کارکنان، نیازمند مشوق و انگیزه است؛ انگیزه‌ای که بتواند رغبت در افراد ایجاد کند که بدون ترس، ایده‌هایشان را بیان کنند. بررسی نکاتی که موجب سکوت افراد در ابراز ایده نوآورانه می‌شوند، نکات جالب توجهی را در بردارد (Schulte, 2020). کارمندی دارای رفتار کاری نوآورانه است که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه حل ابتکاری و جدید خلق کند و به طور مرتب روش‌ها، فن‌ها و ابزارهای

جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جستجو کند و به دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمان را مشتاق به پذیرش ایده‌های نوآورانه نماید و آنها را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و کاربردی کند (شیری و همکاران، ۱۳۹۷) و نهایتاً در جهت بهبود توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان قدم بر دارد. Scott و همکاران (2020) در تحقیق خود به بررسی رابطه خودتوانمندسازی و خلاقیت کارکنان بر رفتار نوآورانه پرداخته‌اند، بیان می‌کنند که خودتوانمندسازی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان جهت جستجوی راه‌حل‌های جدید و ارتقای سطح خلاقیت کارکنان می‌شود و در نهایت افزایش رفتار نوآورانه در آنها می‌شود. بنابراین یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث توانمندسازی^۱ کارکنان می‌باشد. توانمندسازی به طور سنتی به عنوان تفویض اختیار و قدرت به زیردستان در نظر گرفته شده است (Daft, 2014). توانمندسازی روان‌شناختی باور و تصور فردی است که فکر می‌کند با استقلال در فرآیند تصمیم‌گیری و داشتن خودکارآمدی، آغازگر تغییر، داشتن توانایی و مهارت در تعیین سرنوشت، دستیابی به اهداف، می‌تواند تفاوت ایجاد کند. و در کاری که در آن مشغول هستند احساس معنا کنند (Afsar et al., 2017). توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود یافته و موجبات اثربخشی سازمان شود (Woodman et al., 2017). بر اساس تحقیقات اسپریتزر که توسط گروشلج و همکاران (2020) نقل شده است، توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان انگیزه درونی تعریف می‌شود که در چهار شناخت که جهت‌گیری فرد را به سمت نقش کاری منعکس می‌کند مانند معنا، خودتعیین، شایستگی و تأثیر آشکار می‌شود. در همین حال، طبق گفته Feng and Cheng (2016)، توانمندسازی روان‌شناختی شامل شرایط روان‌شناختی است که به افرادی متکی است که یک جهت‌گیری فعال نسبت به نقش‌های کاری خاص منعکس می‌کنند. جولیا و همکاران، (2017)، توانمندسازی را یک مفهوم چندوجهی در نظر می‌گیرند و بیان می‌کنند که نمی‌توان آن را با یک مفهوم ساده تعریف کرد. آنها توانمندسازی را به طور وسیع‌تر به عنوان یک حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کنند که شامل چهار تصور درونی (احساس شایستگی، احساس برخورداری از اختیار، احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن) است و بیانگر تمایل افراد به نقش‌های کاری خود می‌باشد. Axtell

1. Empowerment

و همکاران (2019) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین توانمندسازی، اشتیاق شغلی کارکنان و نوآوری در سازمان می‌پردازد، بیان می‌کند یکی از پیش‌شرط‌های مهم نوآوری توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است.

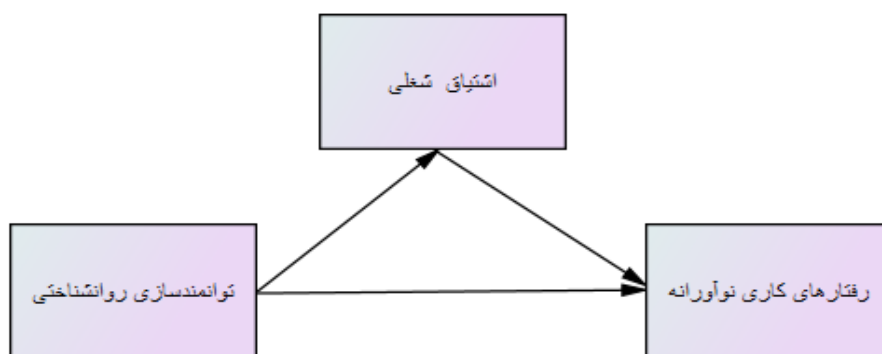
یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث اشتیاق شغلی^۱ کارکنان است. اشتیاق شغلی اشاره به یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش نسبت به شغل دارد (Strom et al., 2014). اشتیاق شغلی کارکنان اشاره به مشارکت تعهد، علاقه شور و شوق، متمرکز کردن تلاش و انرژی خود در جهت اهداف سازمان است (Eldor, 2016). اشتیاق شغلی مفهومی است که نشان دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است. در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته و از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند احتمالاً بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند (Yener et al., 2012) اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر هستند (Wang & Zhang, 2018). Spiegelare و همکاران (2018) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین طراحی شغل، اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه پرداخته است، نتایج نشان می‌دهد که تقاضاهای شغلی و کنترل کارکنان بر کار خود بر رفتار نوآورانه و اشتیاق شغلی مؤثر است. همچنین انگیزه و کنترل کارکنان بر کار خود باعث ایجاد رفتار نوآورانه می‌شود.

با توجه به اهمیت توانمندسازی و اشتیاق شغلی و نقش برجسته این دو متغیر در بهره‌وری فردی، عملکرد سازمانی و نوآوری در سازمان، در این تحقیق تلاش بر این است تا توانمندسازی و اشتیاق شغلی نیروی انسانی را به عنوان راهکاری مؤثر در توسعه رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار دهد. در سازمان‌های امروزی وجود کارکنان متخصص، مسئول و متعهد، مهم‌ترین عامل در ایجاد توسعه سازمانی بالا می‌باشد. بنابراین منابع انسانی باید مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای نوآوری در این شغل را داشته باشد و بهره‌گیری از نیروی انسانی توانمند، با انگیزه، نوآور و خلاق می‌تواند این مسیر را هموارتر سازد. در چنین شرایطی مطالعه بر روی انگیزه و عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه نیروی انسانی از اهمیت خاصی

1. Work engagement

برخوردار است. به نظر می‌رسد که توانمندسازی و اشتیاق شغلی منابع انسانی بتواند به ایجاد و توسعه شرایط مساعد در این زمینه به سازمان کمک کند. بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه انسانی و با توجه به این که به نظر می‌رسد تاکنون تحقیقات کمی در زمینه ارتباط مؤلفه‌هایی همچون اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای کار نوآورانه به عنوان شاخص‌های مدیریت منابع انسانی در این رشته انجام شده است، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال می‌باشد که آیا توانمندسازی روان‌شناختی با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی با رفتارهای نوآورانه ارتباط معناداری دارد؟ با توجه به آنچه بیان گردید الگوی مفهومی پژوهش با یک متغیر برونزا و دو متغیر درونزا در شکل شماره ۱ طراحی گردید.

شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش با یک متغیر برونزا و دو متغیر درونزا



با توجه به مدل مفهومی پژوهش متغیر توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیر مستقل و متغیر رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. در این پژوهش متغیر اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفته شد.

روش

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی بوده است. لذا این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۳۵۰۰ نفر می‌باشد. از بین آنها ۳۴۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش

انتخاب شدند. لازم به ذکر است تعداد ۴۰۰ پرسشنامه توزیع گردید. برای گردآوری داده‌های پژوهش از ۳ پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل استفاده شده است:

۱. جهت سنجش متغیر توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی Spreitzer and Gretchen (1995) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش ۶ بعد (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) کارکنان در سازمان است (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) بوده است. بدین صورت که حداقل امتیاز این پرسشنامه ۱۵ و حداکثر امتیاز آن ۷۵ می‌باشد. در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته استفاده گردیده است. هم‌چنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰/۹۵ به دست آمد. در این پژوهش نیز جهت اطمینان بیشتر، روایی صوری توسط متخصصین و خبرگان در حوزه مربوطه و جهت اطمینان از خصیصه پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده و میزان آن ۰/۸۹ محاسبه شده است که نشان از پایایی بالا می‌باشد.

۲. جهت سنجش متغیر اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (2001) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال بوده و هدف آن سنجش ۳ مؤلفه نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) کارکنان در سازمان است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) بوده است (پورعباس، ۱۳۸۷). دین صورت که حداقل امتیاز این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر امتیاز آن ۸۵ می‌باشد. در پژوهش زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۷) روایی این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از اعمال نظرات متخصصین و خبرگان در این زمینه و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید و میزان آن ۰/۷۳ به دست آمده است.

۳. برای سنجش رفتار کاری نوآورانه از مقیاس ۱۰ سوالی برگرفته شده از مطالعات دیجانگ و دنهار توگ (2010) استفاده شد. این پرسشنامه توسط قلی‌زاده (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. شیوه نمره‌گذاری این ابزار به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم

(۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. حداقل امتیاز این پرسشنامه ۱۰ و حداکثر امتیاز آن ۵۰ می‌باشد. در پژوهش غفوریان و همکاران (۱۳۹۷) روایی این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از اعمال نظرات متخصصین و خبرگان در این زمینه و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید و میزان آن ۰/۸۰ به دست آمده است.

جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر توزیع و درصد فراوانی، کجی، چولگی، میانگین و انحراف استاندارد، جهت توصیف شرایط موجود و برای بررسی فرضیات پژوهش و بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها و تعمیم اطلاعات جامعه به نمونه از روش تحلیل مسیر، با استفاده از نرم افزار SPSS19 و AMOS کمک گرفته شد.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی پژوهش

شاخص	توانمندسازی روان‌شناختی	اشتیاق شغلی	رفتارهای کاری نوآورانه
فراوانی	۳۴۵	۳۴۵	۳۴۵
میانگین	۴۵/۶۷	۵۰/۶۳	۳۱/۳۷
میانه	۴۶	۵۱	۳۱
انحراف معیار	۱/۱۸۹	۱/۰۵۹	۱/۰۹

باتوجه به اطلاعات جمع‌آوری شده در جدول شماره (۱)، از تعداد ۳۴۵ آزمودنی توانمندسازی روان‌شناختی با میانگین ۴۵/۶۷ و انحراف معیار ۱/۱۸۹ و اشتیاق شغلی آنان با میانگین ۵۰/۶۳ با انحراف معیار ۱/۰۵۹ و رفتارهای کاری نوآورانه با میانگین ۳۱/۳۷ با انحراف معیار ۱/۰۲۹ می‌باشد.

جدول ۲. خلاصه نتایج بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	Z کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری	نتیجه
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۷۴	۰/۴۳	توزیع نرمال
رفتارهای کاری نوآورانه	۱/۱۲	۰/۱۷	توزیع نرمال

متغیرها	Z کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری	نتیجه
اشتیاق شغلی	۰/۵۴۴	۰/۸۲۵	توزیع نرمال

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمام متغیرهای تحقیق از پیش فرض نرمال بودن برخوردار هستند. با وجود برقرار بودن پیش فرض نرمال بودن داده‌ها می‌توان از روش SEM برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده نمود (رینگل و همکاران، ۲۰۱۲). ابتدا با اجرای تحلیل عاملی تأییدی یا CFA مدل ارائه شده بر اساس نظریه، با مدلی که در دنیای واقعی وجود دارد، مقایسه گردید.

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
توانمندسازی روان‌شناختی	۱		
رفتارهای کاری نوآورانه	**۰/۵۲۵	۱	
اشتیاق شغلی	**۰/۴۹۲	**۰/۵۴۴	۱

* معناداری در سطح ۰/۰۵ ** معناداری در سطح ۰/۰۱

در جدول ۳ نتایج همبستگی بین متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، رفتارهای کاری نوآورانه و اشتیاق شغلی نشان داده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده مثبت بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار می‌باشند ($p < ۰/۰۱$). مثبت بودن ضرایب بدست آمده نشان می‌دهد که بین متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، رفتارهای کاری نوآورانه و اشتیاق شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب مسیر غیرمستقیم تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی

مسیر غیرمستقیم	ضریب استاندارد	سطح معناداری
توانمندسازی روان‌شناختی ← رفتارهای کاری نوآورانه ← اشتیاق شغلی	۰/۶۶۷	۰/۰۵

بر اساس نتایج بدست آمده در جدول (۴) ضرایب مربوط به ارتباط غیرمستقیم توانمندسازی روان‌شناختی با رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی، در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$). از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر ارتباط غیرمستقیم

توانمندسازی روان‌شناختی با رفتارهای کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرد. به این معنی که با تقویت توانمندسازی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند و در نتیجه رفتارهای کاری نوآورانه آنها نیز بالا خواهد رفت.

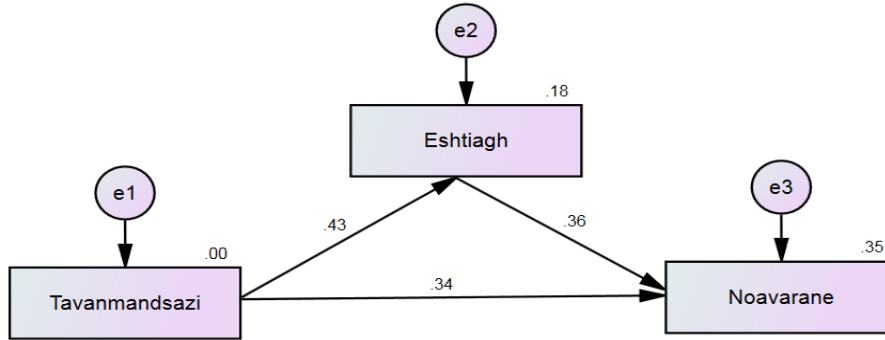
جدول ۵. ضرایب رگرسیون استاندارد (بتا)، نسبت بحرانی (CR) و مقدار p هر ضریب مرتبط به مدل اصلی پژوهش

P	ضریب رگرسیون استاندارد	نسبت بحرانی	رابطه بین متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۸۰	۸/۷۵۴	توانمندسازی روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۰/۲۹۷	۷/۱۶۹	توانمندسازی روان‌شناختی ← رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۰۰۱	۰/۳۵۲	۷/۵۶۰	اشتیاق شغلی ← رفتارهای کاری نوآورانه

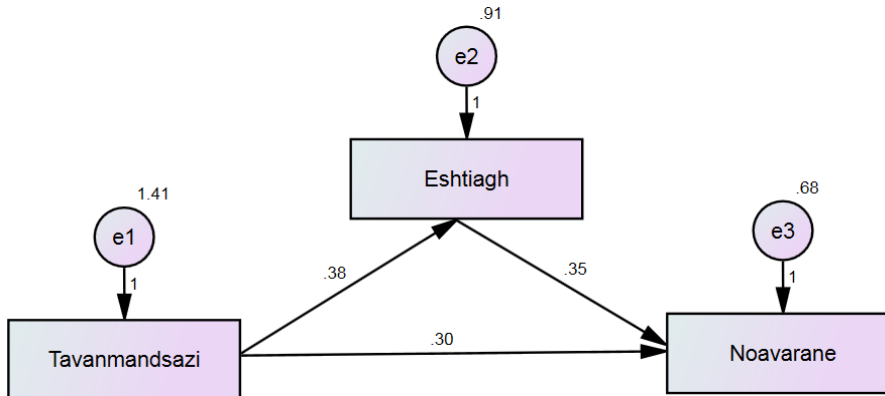
بر اساس نتایج جدول ۵:

- می‌توان گفت که با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ضریب مسیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی برابر است با ۰/۳۸۰ به عبارتی با بهبود توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۳۸۰، اشتیاق شغلی کارکنان شرکت نفت بهبود می‌یابد.
- می‌توان ادعا کرد که در سطح ۹۵ درصد اطمینان و با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ضریب مسیر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه برابر با ۰/۲۹۷ است بنابراین، با بهبود توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۲۹۷ رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان شرکت نفت بهبود می‌یابد.
- می‌توان ادعا کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری از پنج صدم، ضریب مسیر اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه برابر با ۰/۳۵۲ است. به عبارتی با بهبود اشتیاق شغلی به میزان ۰/۳۵۲ رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان شرکت نفت بهبود می‌یابد.

شکل ۱. مدل تأیید شده تحقیق با ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل تأیید شده تحقیق با ضرایب غیر استاندارد



جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	کای اسکوتر نسبی	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی مقصد	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	هولتر
	CMIN/DF	CFI	PCFI	RMSE	HOLTER
مقدار	۴/۵۹۳	۰/۹۷	۰/۶۵	۰/۰۶۵	۱۰۶
سطح تأیید برزندگی	۱ تا ۵	۰/۹ تا ۱	۰/۵ تا ۱	۰ تا ۰/۰۸	۷۵ تا ۲۰۰

زیرمجموعه‌ای از شاخص‌های برازش کلی شامل χ^2 ، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشند. لذا برای پژوهش حاضر شاخص‌های ذکر شده محاسبه شد. بر اساس نتایج جدول (۶) و شکل‌های (۱ و ۲) آماره χ^2 دو نشان داد

که مقدار این آماره برابر با $۴/۵۹۳$ است که در سطح $p \leq ۰/۰۱$ معنادار است. اما به دلیل تأثیرپذیری زیاد شاخص‌های دو از حجم نمونه، صاحب‌نظران استفاده از سایر شاخص‌های برازش را پیشنهاد می‌دهند. مقدار شاخص برازش تطبیقی (CFI) می‌تواند بین صفر و ۱ باشد. مقادیر $۰/۹۰$ و بالاتر، قابل قبول فرض می‌شوند که در تحقیق حاضر $۰/۹۷$ به دست آمده است و شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) باید بین $۰/۵$ تا ۱ باشد که در تحقیق حاضر $۰/۶۵$ به دست آمده است که بر اساس مقادیر حاصله می‌توان گفت مدل مورد تأیید می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرد ($p < ۰/۰۵$). نتایج این فرضیه پژوهشی با تحقیقات Gao و همکاران (2019)، Appienti، و همکاران (2019)، Salas، و همکاران (2020) همسومی‌باشد. جهت تبیین این فرضیه می‌توان اینگونه بیان نمود کارمند توانمند می‌تواند خلاقیت داشته باشد و به واسطه خلاقیت کارهای نوآورانه انجام دهد اما لزوماً تمام کارکنانی که توانمندسازی روان‌شناختی دارند به کارهای خلاقانه نمی‌پردازند. کارکنانی به رفتارهای نوآورانه می‌پردازند که خود را متعهد به کار بدانند و محیط کار را محیطی امن از لحاظ روحی و روانی بدانند و این عوامل باعث ایجاد اشتیاق شغلی در بین آنها و به واسطه آن به رفتارهای نوآورانه می‌پردازند. در سازمان‌ها کارکنان توانمند بر این باورند که توانایی انجام کار و ظرفیت به کار بستن تلاش لازم انجام فعالیت‌های شغلی خود در امر ارائه خدمات، بهبود محیط مناسب و تحقیق و توسعه در این زمینه را دارند و هیچ مانع خارجی آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. در این راستا پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان باید مورد توجه سازمان قرار گیرد. لذا آموزش‌های مؤثر و کارا در همه سطوح و به طور مستمر متناسب با شغل و همگام با دانش روز باید همواره مورد توجه ویژه قرار گیرد تا احساس توانمندی، و خودارزشی در کارکنان به صورت مستمر پایدار بماند. یکی از مؤلفه‌های کلیدی افزایش و توسعه نوآوری در کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری است. توانمندسازی باعث ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان دارند توأم با کارایی

و اثربخشی می‌شود. یقیناً تحقق چنین امری با وجود اشتیاق و علاقه کارکنان به شغل و سازمان میسر خواهد شد. توانمندسازی باعث تحول در نگرش کارکنان است. با ایجاد تغییر در نوع نگرش و نحوه رفتار نیروی انسانی، منجر به افزایش اشتیاق شغلی، کاهش استرس و بی‌تفاوتی نسبت به سازمان می‌شود. در یک سازمان که توانمندسازی صورت گرفته است، کارکنان آن از یک مدل ذهنی انعطاف‌پذیر و پویا برخوردار خواهند شد، لذا این افراد همیشه پذیرای ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید هستند و در نتیجه سعی می‌کنند روش‌های انجام کار خود را تغییر داده و در کوتاه‌ترین زمان ممکن آن را به انجام برسانند در چنین حالتی است که سازمان قادر است به نوآوری دست یابد و در عرصه رقابت دوام آورد.

نتایج دیگر نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان شرکت نفت تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقات Axtell و همکاران (2019)، اسپیکگلار و همکاران (2018) همسو می‌باشد. در دنیای امروزه رقابت باعث شده که سازمان‌ها احساس کنند برای ارائه خدمات بهتر و بقا در صحنه رقابت باید همواره در ساختارها، برنامه‌ها، شیوه‌ها و فعالیت‌های خود تجدید نظر نموده و طریقی مؤثرتر و با کیفیت بالاتر را انتخاب نمایند. در این فرایند نقش کارکنان توانمند بسیار اساسی است. در سازمان‌ها کارکنان توانمند بر این باورند که که توانایی انجام کار و ظرفیت به کار بستن تلاش لازم انجام فعالیت‌های شغلی خود در امر ارائه خدمات، بهبود محیط مناسب کار و تحقیق و توسعه در این زمینه را دارند و هیچ مانع خارجی آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. در این راستا پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان باید مورد توجه سازمان قرار گیرد. لذا آموزش‌های مؤثر و کارا در همه سطوح و به طور مستمر متناسب با شغل و همگام با دانش روز باید همواره مورد توجه ویژه قرار گیرد تا احساس توانمندی، و خود ارزشی در کارکنان به صورت مستمر پایدار بماند.

نتایج دیگر در این پژوهش حاکی از آن است که توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این بخش از تحقیق با Scott و همکاران (2020) همسو می‌باشد. انتظاری (۱۴۰۰) معتقد است که صنایع مبتنی بر دانش صناعی هستند که دانش نسبت به سایر ورودی‌ها مهمتر است و سرمایه انسانی نسبت به سرمایه فیزیکی و مالی از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی دیگر از ویژگی‌هایی که صنایع مرتبط بر دانش را از دیگر صنایع متمایز می‌کند به کارگیری تخصص افراد برای حل مسائل پیچیده یا ارائه

راه حل‌های نوآورانه است. یکی از مؤلفه‌های کلیدی افزایش و توسعه نوآوری در کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری در مراحل ساخت و نظارت است.

نهایتاً نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. به این معنی که با افزایش اشتیاق شغلی، رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان شرکت نفت بهبود پیدا می‌کند. نتایج این بخش از تحقیق با اشپیگلار و همکاران (2018) همسو می‌باشد. یافته‌های اوی و همکاران (2008) نشان داد که افراد با اشتیاق شغلی زیاد توانایی زیادی برای طرح و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه برای رسیدن به اهداف دارند. این افراد تغییرات سازمانی را پذیرا و قادر به توسعه مسیرهای جدید برای دستیابی به اهداف هستند. جهت تبیین و تفسیر این یافته پژوهشی می‌توان ادعا کرد که اشتیاق شغلی کارکنان، یک رابطه احساسی است که کارکنان با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش دارد و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است. در این حالت کارکنان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می‌شود که نیروی فکر کارکنان در جهت حل مسائل و افزایش نوآوری در تصحیح روش‌های ساخت، بهینه‌سازی مراحل به کار افتد و ظرفیت حل مسئله آنها توسعه یافته و به سمت ارائه خدمات بهتر و بکارگیری ایده‌های خلاق حرکت کنند و در نهایت خود در پی حل مسائل و مشکلات و ایجاد نوآوری در سازمان برآیند. از این رو ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت کارکنان و نوآوری در سازمان شود. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد: مدیران مسئولیت بیشتری به کارمندان بدهند و به آنها اعتماد کنند که کارکنان آنها قادر به انجام وظایف خود به درستی هستند و می‌توانند نوآورانه رفتار کنند. کارکنان به واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آنها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. مدیران باید به جنبه‌های خودکنترلی و خودنظارتی افراد توجه کنند و از کنترل شدید از طریق قوانین و مقررات بکاهند زیرا این امر موجب کاهش شدید خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان قرار می‌گردد.

منابع

- تیمورنژاد، کاوه؛ صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*, ۲۰(۶۲), ۳۷-۵۹.
- زاهد بابلان، عادل؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ دیوبند، افشین؛ کاظمی سلیم. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*; ۱۵ (۱): ۱۲۹-۱۳۳
- شیری، اردشیر؛ یاسینی، علی و حسینی، آسیه سادات (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نفاق در سازمان با نقش میانجی شایعه‌پراکنی در لایه‌های سازمان، *نشریه مطالعات رفتار سازمانی*, ۷(۴) ۲۱۳-۴۲۴۴
- غفوریان شاگردی، امیر؛ آبیانغی اصفهانی، سعید؛ فتاحی، محمد (۱۳۹۸). بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*, ۱(۲), ۵۱-۷۸.
- نصرالهی وسطی، حدیث؛ رحیمی کیا، امین (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد. *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*, ۵(۱۹), ۱۱۷-۱۴۶.

References

- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. Bin, & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307-332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
- Afsar, B., Badir, Y., and Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Indus. Manage. Data Syst.* 114, 1270-1300. doi: 10.1108/IMDS-05-2014-0152
- Anderson, N., Potočnik, K., and Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *J.Manage.* 40, 1297-1333. doi: 10.1177/0149206314527128
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Daft, R. L. (2014). Daft, Richard L. The Leadership Experience (6th ed.). *Journal of Education for Business*. <https://doi.org/10.1080/08832323.2014.921593>
- Eldor L. (2016). Work engagement: toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*; 1-23.
- Feng-Cheng, T. (2016). Does transformational, ambidextrous, transactional leadership promote employee creativity? mediating effects of empowerment and promotion focus. *International Journal of Manpower*, 37(8), 1250-1263.

- Ghafourian Shagerdi, Amir; Aybaghi Esfahani, Saeed; Fattahi, Mohammad (2018). Improving the employees' innovative work behaviors by taking advantage of the flexibility of human resources and psychological capital of the organization. *Innovation Management in Defense Organizations*, 1(2), 51-78.
- Jin, S., Li, Y., and Xiao, S. (2022). What drives employees' innovative behaviors in emerging-market multinationals? An integrated approach. *Front. Psychol.* 12,803681. doi: 10.3389/fpsyg.2021.803681
- Kim, S., Chen, J., Cheng, T., Gindulyte, A., He, J., He, S., ... & Bolton, E. E. (2019). PubChem 2019 update: improved access to chemical data. *Nucleic acids research*, 47(D1), D1102-D1109.
- Kim, T., and Yun, S. (2019). The impact of hotel employees' work-life balance on innovative behavior: focusing on the mediating of quality of life. *J. Tourism Manage. Res.* 23, 41-60. doi: 10.18604/tmro.2019.23.3.3
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., and Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: test of mediation and moderation processes. *Sustainability* 11, 1-21. doi: 10.3390/su11061594
- Nasrollahi, Hadis; Rahimikia, Amin (2018). Investigating the relationship between organizational identity and job burnout with the job performance of secondary school teachers, District 2, Khorram Abad. *Educational Leadership and Management Research*, 5(19), 117-146.
- Raven, R., Kern, F., Smith, A., Jacobsson, S., & Verhees, B. (2016). The politics of innovation spaces for low-carbon energy: Introduction to the special issue. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 18, 101-110.
- Rosenbusch, N., Gusenbauer, M., Hatak, I., Fink, M., & Meyer, K. E. (2019). Innovation offshoring, institutional context and innovation performance: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(1), 203-233.
- Schulte-Schrepping, J., Reusch, N., Paclik, D., Baßler, K., Schlickeiser, S., Zhang, B., ... & Ziebuhr, J. (2020). Severe COVID-19 is marked by a dysregulated myeloid cell compartment. *Cell*, 182(6), 1419-1440.
- Shiri, Ardeshir; Yasini, Ali and Hosseini, Asiyeh Sadat (2017). Investigating the effect of organizational culture on hypocrisy in the organization with the mediating role of spreading rumors in the layers of the organization, *Journal of Organizational Behavior Studies*, 7 (4) 213-4244
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*, 23(5), 601-629.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, 39(2), 483-504.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, 1, 54-72.
- Spreitzer and Gretchen M. (1995) "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation"; *The Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 5
- Strom D L, Sears K L, Kelly K M. (2014). Work engagement: the roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 21 (1): 71-82.
- Teymournejad, Kaveh; Sarihi Asfestani, Rasoul (2008). The effect of organizational learning on the psychological empowerment of the staff of the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 20(62), 37-59.

- Wang, J. (2018). Innovation and government intervention: A comparison of Singapore and Hong Kong. *Research Policy*, 47(2), 399-412.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Yener M, Yaldiran M, Ergun S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 58: 724 – 733.
- Yong, S. J., Anwar, M., Islam, S., & Debnath, S. (2019, April). Thermal behaviour of nanosilver doped gallium flexible conductor for biomedical application. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 495, No. 1, p. 012083). IOP Publishing.
- Zahed Babolan, Adel; Ghale'ei, Alireza; Diband, Afshin; Kazemi, Salim (2019). The mediating role of job passion in the relationship between professional ethics and organizational accountability. *Ethics in Science and Technology*; 15 (1): 129-123.
- Zhang, W., Wu, Z. Y., Jiang, H. L., & Yu, S. H. (2014). Nanowire-directed templating synthesis of metal-organic framework nanofibers and their derived porous doped carbon nanofibers for enhanced electrocatalysis. *Journal of the American Chemical Society*, 136(41), 14385-14388.

استناد به این مقاله: مالک پور لپری، کامران، داستان پور، طیبه و بختیاری رنانی، اعظم. (۱۴۰۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی. *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۲۴)، ۱۵۳-۱۶۹. doi: 10.22054/JRLAT.2023.71702.1640



Quarterly of Research on Educational Leadership and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.