**نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین تبادل
رهبر-عضو و رفتار کار نوآور در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد**

پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری (سال ششم)

شماره 22 /تابستان1400 / ص 11– 1

**سمیه کهن**

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی

**نام نویسنده مسئول:**

**سمیه کهن**

تاریخ دریافت: 15/2/1400

تاریخ پذیرش: 31/4/1400

**چکيده**

*هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد می باشد. این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها (میدانی) می باشد از نظر تجزیه و تحلیل داده ها توصیفی – همبستگی می باشد. جامعه آماري پژوهش، کلیه کارکنان کارمندان و مدیران میانی دانشگاه فردوسی مشهد می باشد که تعداد450 نفر بود. نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان 200 نفر برآورد گردید. جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه رﻓﺘﺎرﮐﺎري ﻧﻮآوراﻧﻪ جانس(2000)، ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ حمایت سازمانی ادراک شده آﯾﺰﻧﺒﺮﮔﺮ و ﻫﻤﮑﺎران(1986) و پرسشنامه تبادل رهبر-عضو ﮔﺮاﯾﻦ و اﺳﮑﻨﺪورا (1984) استفاده گردید.. پس از توزیع و جمع­آوری پرسشنامه­ها داده­ها وارد نرم افزار SPSS 22 و AMOSver20 گردید. تجزیه و تحلیل این تحقیق به دو بخش تقسیم گردید. ابتدا در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد و در بخش استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه­ها استفاده گردید. نتایج آزمون حاکی از آن بود که که حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد نقش واسطه ای دارد و بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد ارتباط معنی دار وجود دارد. علاوه بر این در بررسی ارتباط میان تک تک متغیرها نتیجه گیری شد که بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.همچنین بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. در نهایت بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.*

**واژگان کليدي**: رفتار کار نوآور، حمایت سازمانی، رابطه رهبر عضو.

مقدمه

در محيط رقابتي کسب و کار امروز، عمده نگراني و تکاپوي سازمان ها در جهت بقا و توسعه و پيشرفت فراگير آنها شکل مي­گيرد. در راستاي اين هدف خطير، مديران در پي شناسايي و بهره گيري بهينه از منابع و سرمايه هايي هستند که تحصيل آنها هزينه ها و زحمات فراواني دارد. پس پيروز اين ميدان مديراني هستند که سرمايه هاي مذکور را به اثربخش ترين، کاراترين و بهره ورترين طُرق ممکن به کار گيرند. عمده منابع هرسازماني متوجه منابع انساني، مالي و فني آن است که مسلماً سرمايه انساني تعيين کنندة سمت و سوي ديگر سرمايه هاست، زيرا نيروي انساني است که با توانايي هاي خود و با برنامه ريزي، ديگر منابع را به خدمت گرفته است. باتمان و ارگان(1983) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی[[1]](#footnote-1) استفاده کردند و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌دانند که ورای الزامات سازمانی است(هودسون[[2]](#footnote-2) ،2006).

شهروند خوب سازماني يك تفكر و ايده است و آن مشتمل بر رفتارهاي متنوع كاركنان نظير، پذيرش و بعهده گرفتن وظايف و مسئوليت­هاي اضافي، پيروي از مقررات و رويه هاي سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شكيبايي و تحمل نارضايتي و مشكلات در سركار مي‌باشد. بر پايه و اساس تئوري­ها و نظريه هاي سازماني مسلماً رفتار شهروندي سازماني به رقابت و عملكرد سازمان كمك مي­كند، به علاوه رغبت و تمايل به رفتار شهروندي به علت رقابت هاي روز افزون جهاني، اهميت نوآوري، انعطاف پذيري، بهره وري و پاسخگويي به شرايط بيروني پيوسته در حال افزايش است؛ به عنوان مثال: وفاداري و شور واشتياق كاركنان در شركت فِدِكس[[3]](#footnote-3) (شركت پست بين‌‏المللي فدرال اكسپرس) غالباً به عنوان عوامل كليدي ذكر شده است، كه تأثيرات چنين عواملي«غير قابل انكار و غير قابل شمارش» مي‌باشد و ارزش عوامل وفاداري، شور و اشتياق در اين نهفته است كه به شرکت ها كمك مي‌كند تا در نبرد عليه رقبا برنده شوند. براي نمونه در طول اعتصاب گسترده كاركنان خدمات پستي آمريكا در خلال سال 1997، شركت فِدِكس با هشتصد هزار بسته‌بندي اضافي کالا مواجه شد و هزار تن از کارکنان به اين چالش­ها از طريق داوطلب شدن براي چيدن و رديف کردن بسته بندي‌هاي اضافي براي ساعت هاي طولاني از جابجايی­هاي برنامه‌ريزي شده و منظم پيروي کرده و پاسخ گفتند. در واقع هرب کلهر استدلال مي‌کند که برجسته‌ترين استدلال براي موفقيت شرکت­ها از«روحيه جمعي» نشأت مي‌گيرد. اکثر مشکلات اين گونه مباحث به رقباء بر مي‌گردد، که مي‌خواهند تقليد کنند آنها مي‌توانند منابع فيزيکي را بخرند، ولي نمي‌توانند موضوعاتي مانند تعهد، وفاداري و اعتماد را خريداري كنند(آلن و همکاران،2016).

کمبود منابع، تکیۀ سازمان‌های معاصر بر الزامات رسمی جهت دستیابی به اهداف سازمانی را با چالش مواجه ساخته است. این امر، کارکنان به‌عنوان عمده دارایی سازمان و رفتارهای فراتر از نقش آنان را در کانون توجه قرار می‌دهد(عباس پور، 1395).

كاپلال و نورتول[[4]](#footnote-4) در سنجش عملكرد سازمان؛ کیفیت خدمات ادراک شده توسط مشتري را مهمترين ديدگاه دانسته و پيترز و واترمن[[5]](#footnote-5) دانستن نيازهاي مشتريان را از خصوصيات سازمان‌هاي موفق بيان كرده‌اند و در ديدگاه سيستمي نيز بررسي و چگونگي رضايت و وفاداري مشتريان از مهمترين شاخصهاي سلامت سازمان به حساب مي‌آيد (ویسبرگ[[6]](#footnote-6) و همکاران، 2014). باتوجه به تحقیقات انجام شده، سازمانهاي امروزي شهروند مدار نبوده و رفتار شهروندي سازمانی به ندرت دیده می شود و کارکنان خواسته و یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می ورزند. کارکنان همان چیزي که قوانین ومقررات وشرح شغلی مشخص کرده و همان چیزي که مدیران و رهبران سازمان گفته اند انجام می دهند و رفتارهایی فراتر از نقش مورد انتظار ارائه نمی دهند؛ در نتیجه رفتار شهروندي سازمانی محدود می شود. بنابراین یکی از مشکلات سازمانهای امروزی در دنیاي متحول و به شدت متغیر امروزي شناسایی عواملی است که میتواند دربروز رفتار شهروندي سازمانی که یکی از پدیده هاي جدید در زمنیه رفتار سازمانی است تاثیر بگذارد (ترنلي و همكاران، 2016) .

دانشگاه ها از جمله مهم ترین جواع اجتماعی می باشند که به عنوان یک ابزار در شناخت علم و معرفت جامعه به حساب می آیند. به دلیل تغییرات حائز اهمیتی که نظام آموزشی ما را در طی سالهای اخیر تحت تأثیر قرار داده است. مراکز آموزشی ما بیشتر از سایر زمان ها در جوامع بین المللی نمایان شده است که این رویکرد بیشتر در غالب رفتار رهبر عضو شکل گرفته و باعث تغییر در ارزش ها و اهداف دانشگاه های کشور مان شده است. با این وجود مراکز دانشگاهی خود نیز دچار دگرگونی در بحث کیفیت و نوسازی شد ه اند و برای ادامه خود در صحنه ترو.یج علم نیازمند بهبود در ارائه خدمات با کیفیت و کاستن از هزینه های احتمالی می باشند. صاحب نظران مدیریتی با تمرکز بر رفتار پرسنل در محیط دانشگاه دریافتند که رفتار رهبر- عضو به عنوان یک رفتار ارادی و فرانقشی دارای اهمیت زیادی در نائل شدن سازمانها به اهدافشان را دارا می باشند و باعث افزایش اثر بخشی در سازمانها گردد(امید،1396).

کسب معلومات و مأخذ یکی از مقدمات رغبت کاری می باشد که باعث تسلی خاطر، استحکام بخشیدن به اعتماد سازی در محیط کاری و اتحاد و اتفاق نظر بین اعضای گروه خواهد شد. با توجه به ارائه اثرات مستقیم و غیر مستقیم معاوضه های همگانی سازمان ها بر رفتار کاری نوآورانه از راه کسب رغبت شغلی است. به همین خاطر در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که نقش میانجیگر حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین تبادل رهبر-عضو در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد چه تأثیری بر رفتار کار نوآورانه دارد؟

**اهمیت و ضرورت تحقیق**

با توجه به این موضوع که در سال های اخیر رقابت جهانی باعث ایجاد و گستزش بسط دادن به تغییرات سریع و پیشرفته فناوری بر سازمان ها شده است. مدیران سازمانی باید به دنبال نیروی کار فعال و نواورانه باشند تا بتوانند به ادامه حیات خود و سازمان اشان کمک کنند. یک سازمان در صورتی می تواند پیشرفت کند که دارای نیروی کار نواورانه باشد. از طرفی نگاه به سبك هاي رهبري می تواند باعث بهبود در روابط بین رفتار کار نواورانه و کسب رضایت شغلی گردد و ازطرفی هم حمایت های سازمانی ادارک شده از روابط بین رهبر- عضو ماهيت و تأكيدات نسبت بهعملکرد رفتار کار نواورانه بیش از بیش تأثیر گذار است. با توجه به نقش دانشگاه ها و اهمیت آن در جامعه، تحقیق پیرامون مسائل اجتماعی در پیش بینی رفتار نوآورانه دارای اهمیت بسیار زیادی برای دانشگاه های کشور است چرا که وجود جوانان در دانشگاه ها ایجاد حساسیت و فشار های زیادی را به دنبال دارد. یک نمونه از حساسیت های موجود در سازمان های آموزشی کشور جوانان دارای روحیه الگوگیری از محیط خود می باشند لذا جذب نیروی نوآورانه و فعال در محیط دانشگاهی باعث تغییر در دیدگان جوانان محصل خواهد شد. از سوی دیگر مدیران به زیر دستانشان وابسته اند تا در انجام وظایف سازمانی رابطه تکاملی برقرار شود([مزیدی و سهیلا, 1393](file:///D%3A%5CJournals%5Cjoas%5C%D8%AA%D8%A7%D8%A8%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%86%201400%5C%D8%B3%D9%85%DB%8C%D9%87%20%DA%A9%D9%87%D9%86%5Cphp5xIgIC.docx#_ENREF_13)). هر کارگر متعهد می شود که بخشی از زمینه های تغییر رقابتی و پیشرفت سلسله مراتبی را در سازمان ایجاد کند. که این عمل متعاقباً از طریق ارتباطات روزمره، نیاز به تغییر در زمینه های کاری دارد، سازمانها باید از طریق ارتباطات روزمره نیاز به استقلال، آزادی کار، هماهنگی سرپرست و پشتیبانی سازمانی ایجاد کنند و روابط مبتنی بر اعتماد، دسترسی به داده ها را در روند تصمیم گیری داشته باشند. تحقیقات در مورد حمایت سازمانی درک شده نشان می دهد که هرچه سازمان بر فداکاری نسبت به کارکنان تأکید کند، همانگونه که کارمندان با تعهد به سازمان تحت تأثیر قرار می گیرند. پیشرفت زیادی در زمینه کارنواورانه در سازمان حاصل خواهد شد. کارمندان باید کاملاً مورد توجه قرار بگیرند، زیرا یک سازمان، منبع اصلی مزایای نامشخص از جمله، مزایای سلامتی، حقوق و دستمزد و مزایای اجتماعی برای آنها است.

دانشگاه فردوسی از جمله دانشگاه های پیشرو در کشور محسوب میشود. نوآوری کارکنان این دانشگاه در انجام امور و فعالیت های روزانه به طور حتم بستگی به نحوه ی مدیریت سازمان و ارتباط آنها با مدیران دارد، اینکه چه میزان دست کارکنان در ایجاد تغییرات در برنامه کاری خود میتواند آنها را تشویق به نوآوری کند. همچنین میزان حمایتی که کارکنان از مدیریت عالی دانشگاه درک میکنند، بر تصمیم آنها برای انجام بهتر امور و استفاده از نوآوری در کارها تاثیر گذار است. با توجه به نیاز دانشگاه فردوسی به داشتن کارکنان خلاق برای ادامه ی رقابت با دانشگاه های مطرح در ایران، انجام این پژوهش ضروری به نظر میرسد.

**چارچوب نظری تحقیق**

تئوری مبادله رهبر-عضو که ابتدا توسط گراین و همکاران (۱۹۷۵) مطرح شد بیان می‌کند که یک رهبر الگوی رابطه ای یا مبادله‌ای یگانه و منحصر بفردی را با هر یک از زیردستان ایجاد می کند. فرض اصلی این تئوری این است که رهبران رابطه همگانی یگانه ای را با هر زیردست شکل نمی دهند؛ بلکه در عوض، همان طور که دو گروه در فرایند ایجاد نقشِ متقابل مشارکت می کنند، رهبران روابط جداگانه ای با هر زیردست ایجاد می کند. هر جفت از رهبر- عضو با سطوح بالای اعتماد، دوست داشتن و احترام، رابطه مبادله ای قوی را ایجاد می کنند و فراتر از نیازمندی های قرارداد کاری یا شغلی به یکدیگر کمک می کنند. به عبارت دیگر، کیفیت پایین و ضعیف رابطه فقط منجر به انجام نیازمندی های رسمی قرارداد کاری می شود(گل پرور وهمکاران،1389). رویکرد مبادله رهبر-پیرو یا رهبر-عضو که برخی اوقات پیوند زوجی عمودی (VDL) نامیده می شود، یک سازه رهبری است که مبانی نظری آن ریشه در نظریه های نقش و مبادله اجتماعی دارد. بر اساس نظریه نقش، انتظارات نقشی یک سرپرست و میزانی که زیردست این انتظارات را برآورده می‌سازد، فضای ارتباطی فرایند مبادله را شکل می‌دهد. بر اساس همین نظریه، گراین و همکاران یک مدل سه مرحله ای برای رویکرد رهبر-عضو را معرفی کردند که شامل نقش پذیری، نقش‌سازی و روزمره کردن نقش است. در مقابل، نظریه مبادله اجتماعی بر مبادله میان آنها توجه دارد و بیان کننده آن است که چطور قدرت و نفوذ در میان مدیران و زیردستان مشروط به قابلیت دسترسی به منابع مبادله‌ای جایگزینی است که رهبران و پیروان می‌توانند از آنها منابع ارزشمندی کسب کنند. بر اساس این نظریه، لیدن و همکاران (۱۹۹۳) ایجاد مبادله رهبر-عضو را به صورت مجموعه‌ای از مراحل توصیف کردند که با تعامل اولیه میان اعضای یک زوج شروع می شود. این تعامل مقدماتی به وسیله توالی مبادلاتی که در آن، افراد یکدیگر را محک زده و احتمال تحقق اجزای ارتباط (اعتماد، احتارم و التزام برای بالا بردن کیفیت مبادلات) را برآورده می‌کنند، دنبال می شود. در گذشته، نظریه های رهبری براساس ویژگیهای جهانشمول و مشترک (رویکرد صفات مشخصه)، توجه به وظیفه و رابطه (رویکرد سبکی)، بلوغ زیردستان و مقتضیات محیط (رویکردهای وضعیتی، اقتضایی)، نیازهای و انتظارات زیردستان (مسیر- هدف و تحول آفرین) به توصیه نحوه هدایت و ارشاد کارکنان برای اجرای وظایف کاری شان می پرداختند. این رویکردها بر این اصل استوارند که مدیر بر اساس هریک از ملاحظات فوق الذکر، با تمامی زیردستان خود یکسان برخورد. اما رویکرد مبادله رهبر- پیرو یا LMX که نسبتاً ماهیت اقتضایی دارد رابطه رهبر با هر یک از زیردستان خود را منحصر به فرد تلقی کرده و آن را بر مبادلات و تعاملات میان یک رهبر و یک زیردست که زوج نامیده م یشوند، استوار می سازد. در رویکرد مزبور، مدیران با هر یک از کارکنان خود بر اساس سطح متفاوتی از مبادلات اجتماعی رفتار می‌کنند؛ یعنی آنان با همه زیردستان خود یکسان رفتار نمی کنند(کانگ و استوارت،2007).

حمایت سازمانی ادراک شده مفهوم بسیار مهمی در ادبیات مدیریتی است زیرا این مفهوم می‌تواند رابطه مابین نحوه برخورد سازمان با کارمندان و نگاه و رفتار کارمندان نسبت به شغلشان و سازمان را توضیح دهد. میزان حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارمندان بیانگر احساس درونی کارکنان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان است. کارمندانی که احساس کنند از طرف سازمان به خوبی حمایت می‌شوند، همواره فکر می‌کنند در شرایط احساس نیاز به پشتیبانی برای کار یا زندگی، سازمان متبوعشان به موقع و به خوبی از آنها حمایت خواهد کرد. اشکال مختلف حمایت سازمانی، کارمندان را تشویق می‌کند که به صورت خودکار کارها را مدیریت و رهبری نمایند و این در نهایت باعث افزایش بهره وری سازمانی خواهد شد (گل پرور و همکاران 1389). دسته بندی قدیمی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی تقسیم می‌کند. عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می‌گیرد . در مقابل عملکرد شغلی فنی مبتنی بر تواناییها و مهارتهای فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان سازمان است.

در نهایت باید توجه داشت که نوآوری در دنیای رقابتی امروز نه تنها برای رشد سازمان‏ها، بلکه برای بقای آن‏ها نیز ضروری است. سازمان‏های امروزی به نوآوری‏های سریع و مداوم در محصولات و خدمات، فناوری و فرآیندها نیاز دارند. سازمانی که نتواند محصولات و خدمات نوآورانه به بازار عرضه کند، محکوم به شکست خواهد بود. کلید نوآوری در رفتار کاری نوآورانه کارکنان است (شیری و همکاران 1395). با توجه به مطالب بیان شده می توان فرضیات تحقیق رو به طریق زیر نوشت:

**فرضیه اصلی**

بین تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور با توجه به متغیر واسطه حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معنی داری وجود دارد.

**فرضیه های فرعی**

بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

**روش تحقیق**

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی و از نظر جمع آوری دادها پیمایشی(میدانی) می باشد. جامعه آماري پژوهش، کلیه کارمندان و مدیران میانی دانشگاه فردوسی مشهد می باشد که 450 نفر برآورد گردید.نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان 200 نفر برآورد گردید. همچنین جهت نمونه گیری و با توجه به ماهیت جامعه آماری از روش تصادفی ساده استفاده شد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش را می توان به دو دسته کتابخانه ای و میدانی تقسیم نمود. در ارتباط با جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه ای و در خصوص گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیات پژوهش، از پرسشنامه استفاده گردید. بدین منظور جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه رﻓﺘﺎر ﮐﺎري ﻧﻮآوراﻧﻪ جانس(2000)، ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ حمایت سازمانی ادراک شده آﯾﺰﻧﺒﺮﮔﺮ و ﻫﻤﮑﺎران(1986)و پرسشنامه تبادل رهبر-عضو ﮔﺮاﯾﻦ و اﺳﮑﻨﺪورا (1984) استفاده گردید. بعد از جمع آوری پرسشنامه و پاسخ های آزمودنی ها به سؤال های آن، نوبت به تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از طریق روشهای آماری توصیفی و استنباطی مناسب با نرم افزار SPSSver20 و مدل‌يابي معادله‌هاي ساختاري با کاربرد نرم­ افزار AMOSver20بهره گرفته شد. درسطح توصیفی *از جداول و نمودارهاي فراواني استفاده* *خواهد شد. ضمن اين كه به منظور توصيف بهتر داده‏ها از شاخص‏هاي مركزي و همچنين شاخص‏هاي پراكندگي بهره گرفته خواهد شد*.همچنین در سطح استنباطی از همبستگی پیرسون و همچنین معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

**روایی و پایایی**

شاخص نسبت روایی محتوایی[[7]](#footnote-7) (CVR):

**جدول 1: حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره گذار**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| تعداد متخصصین | مقدار CVR | تعداد متخصصین | مقدار CVR | تعداد متخصصین | مقدار CVR |
| 5 | 99/0 | 11 | 59/0 | 25 | 37/0 |
| 6 | 99/0 | 12 | 56/0 | 30 | 33/0 |
| 7 | 99/0 | 13 | 54/0 | 35 | 31/0 |
| 8 | 75/0 | 14 | 51/0 | 40 | 29/0 |
| 9 | 78/0 | 15 | 49/0 |  |  |
| 10 | 62/0 | 20 | 42/0 |  |  |

در این پژوهش تعداد متخصصین ( مدیران ارشد دانشگاه فردوسی) 10 نفر بوده و حداقل CVR برابر با 62/0 تامین شده است. بنابراین روایی پرسشنامه های پژوهش حاضر مورد تایید است.

در جدول ذیل آلفای کرونباخ برای پایایی پژوهش حاضر ارائه شده است که با توجه به اینکه آماره بالای 7/0 می باشد لذا مورد تایید است.

**جدول 2:آماره آلفای کرونباخ**

|  |  |
| --- | --- |
| آماره | نتیجه |
| 77/0 | مناسب بودن گویه ها |

**آمار توصیفی**

**جدول3: آمار توصیفی**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| متغیر | دامنه | فراوانی | درصد |
| جنسیت | آقا | 108 | 54% |
| خانم | 92 | 46% |
| سن | کمتر از 30 سال | 6 | 3% |
| 31 تا 40 سال | 40 | 20% |
| 41 تا 50 سال | 62 | 31% |
| 51 تا 60 سال | 54 | 27% |
| بیش از 61 سال | 38 | 19% |
| سطح تحصیلات | فوق ديپلم | 44 | ٢٢% |
| کارشناسي | 40 | ٢٠% |
| کارشناسي ارشد | 66 | ٣٣% |
| دکتری | 50 | 25% |

**آزمون نرمال بودن متغیرها**

**جدول 4: نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| گویه ها | ضریب بدست آمده | سطح معنی داری | نتیجه |
| تبادل رهبر عضو | 031/0 | 65/0 | تایید نرمال بودن توزیع آماری |
| سایر عوامل سازمانی در تامین اجتماعی | 051/0 | 19/0 | تایید نرمال بودن توزیع آماری |
| حمایت سازمانی ادراک شده | 029/0 | 32/0 | تایید نرمال بودن توزیع آماری |
| رفتار کارنوآور | 051/0 | 20/0 | تایید نرمال بودن توزیع آماری |

با توجه به نتیجه بدست آمده نرمال بودن توزیع همه گویه ها مورد تایید میباشد.

**آزمون فرضیات**

فرضیه اصلی

بین تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور با توجه به متغیر واسطه حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین برازش معادله ی ساختاری پژوهش در ذیل ارائه شده است.

****

**نمودار1: برازش مدل ساختاری**

با توجه به مدل بالا کلیه ضرایب معنی دار می باشند. با توجه به نمودار بالا و معنی داری ضرایب فرضیه اصلی مورد تایید می باشد.

جدول 5: تفسیر و تعبیر مدل معادلات ساختاری

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| نام شاخص | برآوردهای مدل اصلی | حد مجاز |
| (كاي دو بر درجه‌ي آزادي) | 2.96 | کمتر از 3 |
| GFI(نيكويي برازش) | 0.93 | بالاتر از 9/0 |
| RMSEA(ريشه ميانگين مربعات خطاي برآورد) | 0.07 | کمتر از 09/0 |
| CFI (برازندگي تعديل يافته) | 0.95 | بالاتر از 9/0 |
| NFI(برازندگي نرم شده) | 0.94 | بالاتر از 9/0 |
| NNFI(برازندگي نرم نشده) | 0.94 | بالاتر از 9/0 |
| IFI (برازندگي فزاينده) | 0.96 | بالاتر از 9/0 |

با توجه به معنی داری ضرایب در الگوی اصلی فرضیه اصلی مورد تایید است و فرضیه های فرعی در ذیل ارائه شده است.

فرضیه اول:

: H0 بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.

: H1 بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسي ضریب بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان نشان می‌دهد که این ضریب مسير به میزان 13/0 برآورد شده است. با توجه به مقدار سطح معنی داری (p-value) که برابر 01/0P<شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با 32/7شده و به ترتیب از 05/0 کمتر و از 96/1 بیشتر مي‌باشند؛ مي‌توان نتيجه گرفت که اين ضريب مسير در سطح خطاي 05/0 معنا‌دار است؛ جدول 6 نتایج مربوط به بررسی این فرضیه را نشان می‌دهد.

جدول 6: ضرایب مسیر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| فرضیه | ضریب مسیر | p-value | عدد معناداری | نتیجه آزمون |
| رهبر-عضو و رفتار کار نوآور | 13/0 | 01/0P< | 32/7 | تائید |

فرضیه دوم:

: H0 بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.

: H1 بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسي ضریب حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان نشان می‌دهد که این ضریب مسير به میزان 11/0 برآورد شده است. با توجه به مقدار سطح معنی داری (p-value) که برابر 01/0P<شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با 26/8شده و به ترتیب از 05/0 کمتر و از 96/1 بیشتر مي‌باشند؛ مي‌توان نتيجه گرفت که اين ضريب مسير در سطح خطاي 05/0 معنا‌دار است؛ جدول 7 نتایج مربوط به بررسی این فرضیه را نشان می‌دهد.

جدول 7: ضرایب مسیر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| فرضیه | ضریب مسیر | p-value | عدد معناداری | نتیجه آزمون |
| حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان | 11/0 | 01/0P< | 26/8 | تائید |

فرضیه سوم:

: H0 بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.

: H1 بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسي ضریب بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان نشان می‌دهد که این ضریب مسير به میزان 75/0 برآورد شده است. با توجه به مقدار سطح معنی داری (p-value) که برابر 01/0P<شده است و همچنین عدد معناداری که برابر با 32/10شده و به ترتیب از 05/0 کمتر و از 96/1 بیشتر مي‌باشند؛ مي‌توان نتيجه گرفت که اين ضريب مسير در سطح خطاي 05/0 معنا‌دار است؛ جدول 8 نتایج مربوط به بررسی این فرضیه را نشان می‌دهد.

**جدول 8: ضرایب مسیر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| فرضیه | ضریب مسیر | p-value | عدد معناداری | نتیجه آزمون |
| مسیر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان | 75/0 | 01/0P< | 32/10 | تائید |

**بررسی فرضیه اصلی**

فرضیه اصلی تحقیق:

H0: بین تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور با توجه به متغیر واسطه حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور با توجه به متغیر واسطه حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معنی داری وجود دارد.

برای آزمودن تاثیر یک متغیر میانجی ، یک آزمون پرکاربرد بنام آزمون سوبل نیز وجود داردکه برای معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر بکار می رود.یکی از عیوب این آزمون این است که احتیاج به داده های زیاد برای کسب یک نتیجه دقیق و معتبر دارد.در مواقعی که حجم نمونه اندک است ، می بایست از همان فرمان بوت استرپینگ استفاده نمود و اجرای آزمون سوبل بی فایده و اضافی است.

در آزمون سوبل ، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱٫۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.



A: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (با توجه به جداول تخمین ارائه شده 62/0)

B: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (با توجه به جداول تخمین ارائه شده 76/0)

SA: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (با توجه به جداول تخمین ارائه شده 82/0)

Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (با توجه به جداول تخمین ارائه شده 03/0)

**جدول 9: آزمون سوبل**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| فرضیه مورد نظر | آماره Z | سطح معنی داری | نتیجه |
| فرضیه اصلی | 52/448 | 000/0 | تایید فرضیه اصلی |

**بحث و نتیجه گیری**

هدف اصلی در این پژوهش نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور در بین کارمندان دانشگاه فردوسی مشهد می­باشد. این پژوهش با نمونه ی 200 نفره مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس بررسی انجام شده 0/54 درصد از افراد نمونه را آقایان تشکيل مي دهند. اين رقم در خصوص خانم ها به ./46 درصد کاهش يافته است. اين نتايج در نمودار دایره ای زير خلاصه شده است.همچنین دامنه سني حدود 31 درصد از نمونه آماریبين 41 تا 50 سال قرار دارد، در حاليکه سن 27 درصد آنها بين 51 تا 60 سال مي باشند و 20 درصد از آنها بين 31 تا 40 سال مي باشند. همچنین 3 درصد کمتر از 30 سال و 19 درصد بالای 61 سال سن دارند.در نهایت میتوان در مورد تحصیلات گروه مورد بررسی بیان داشت که 33 درصد از نمونه آماری، داراي تحصيلات کارشناسي ارشد مي باشند. اين رقم در مورد افراد با تحصيلات دکتری به 25 درصد است و 20 درصد از نمونه مورد بررسی، داراي تحصيلات لیسانس و 22 درصد از افراد داراي تحصيلات فوق ديپلم هستند. در فصل چهارم برای بررسی فرضیه ها از مدل رگرسیون ساختاری استفاده گردید.در بررسی فرضیه اول تحقیق مبنی بر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان که برازش گردید نشان می‌دهد که فرضیه اول فرعی مورد تایید میباشد.فرضیه دوم مبنی بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان با توجه به نتایج بدست آمده مورد تایید قرار گرفت. همچنین فرضیه سوم مبنی بر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده با توجه به نتایج بدست آمده مورد تایید قرار گرفت. به عنوان جمع بندی میتوان بیان داشت که در این پژوهش نتیجه گیری شد که بین تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور با توجه به متغیر واسطه حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ارتباط میان تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار کار نوآور کارمندان معنی دار ارزیابی شد. در نهایت نتیجه گیری شد که بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به اینکه در فرضیه فرعی اول نتیجه گیری شد که بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد، باید برای افزایش نوآوری سازمانی کارکنان تبادل رهبر عضو در سازمان را گسترده تر کرد. نابراین رهبران باید آزادی عملی بیشتری در اختیار کارکنا نقرار داده و سپس انتظار نوآوری داشته باشند. با توجه به اینکه در فرضیه فرعی دوم نتیجه گیری شد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کار نوآور کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد، باید درک کارکنان از حمایت سازمانی بهبود یابد. برای این امر پیشنهاد میشود که سازمان حمایت بیشتری از کارکنان به عمل بیاورد تا بتواند از این طریق بر رفتار کارنوآور کارکنان تاثیر گذار باشد. حمایت سازمانی میتواند به صورت پذیرش ایده های کارکنان و اجرایی کردن آزمایشی این ایده ها در جهت برآورد کارایی صورت پذیرد. با توجه به اینکه در فرضیه سوم فرعی پژوهش نتیجه گیری شد که بین تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک شده کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. لازم است که حمایت سامانی و تبادل رهبر عضو در برنامه ریزی های سازمانی ارتقا پیدا کند. بنابراین برنامه ریزان کلان وزارت علوم و دانشگاه های معتبر لازم است ساز و کاری برای افزایش حمایت سازمانی اندیشه کنند. در مجموع ارتباط میان کارکنان و مدیریت در سازمان هایی همچون دانشگاه های دولتی که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت بسیار با اهمیت است و درک بهتر کارکنان از حمایتی که از سوی سازمان صورت میپذیرد باعث بهبود کارایی این سازمان ها و افزایش نوآوری کارکنان میشود. در نهایت برای تحقیقات آینده و به منظور دستیابی به مدلی جامع تر و سازگارتر با تبادل رهبر- عضو و رفتار کار نوآور پیشنهاد میشود از مدل داده بنیاد برای تجزیه و تحلیل استفاده کرد تا راهکارهای بهتری برای افزایش نوآوری و کار نوآور در سازمان ارائه شود. برتری مدل داده بنیاد این است که ابتدا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته به بررسی و شناسایی فاکتور های اثر گذار از نگاه خبرگان پرداخته میشود . سپس مدلی بومی و پرسشنامه ای محقق ساخته برای مدل کار نوآور ارائه میگردد.

**منابع**:

1. امید, گ. پ. (1396). رابطه الگوی تبادل رهبر - عضو و رفتار شهروندی سازمانی (با در نظرگرفتن نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی): سنجش و دانش.
2. شیری, اردشیر, دهقانی سلطانی, مهدی, نثاری, طاهره, فارسی زاده, حسین. (1395). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط "تناسب فرد با شغل و سازمان" با "رفتار کاری نوآورانه" در شرکت‌های دانش بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). فصلنامه مدیریت توسعه فناوری, 4(1), 43-76. doi: 10.22104/jtdm.2017.475
3. مزیدی,ع وسهیلا, ن. (1393). نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده درمیان رابطه ی حمایت سرپرست با تعهد سازمانی. مدیریت سازمان و اجتماع, سال چهارم(21), صص53-67
4. عباسپور، عليرضا. قلی پور، رضا (1395). "بررسی ارتباط توانمندسازی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی". تهران: انتشارات توليد دانش، صص. 23-41.
5. گل پرور, محسن و خیراله حسین زاده، ۱۳۸۹، نقش مبادله رهبر - عضو،حمایت سازمانی ادراک شده و تعهدسازمانی دررابطه ی نقض قرارداد باتمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی، دومین کنگره ملی دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، <https://www.civilica.com/Paper-IOPC02-IOPC02_055.html>
6. Allen, Mike; Walter, Thomas; Tears, Rachel S.; Mark H. Jordan (2016)" Organizational culture in public sector organizations" Leadership & Organization Development Journal Vol. 26 No. 6
7. Hodson, R. (2006). "Management citizenship behavior and its consequences", work and occupations, Vol .29 No.1، pp64-96.
8. Kang, D.S. and Stewart, J; Leader-member exchange (LMX) theory of leadership and HRD Development of units of theory and laws of interaction. Leadership & Organization Development Journal, 2007, Vol.28, p534
9. Terenlie, W. Murdayanti, Y. Indriani, S. (2016). The analysis of the rate of appropriateness of culture and management style with competitive strategies of the company. Journal of Business and Economic 20(2016) North-Holland “Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series Volume XII, Issue 1 /2016.
10. Visberge, Carl L.; Parker, Kevin R.; Nitse, Philip S. and Dishman, Paul L.(2014)"Environmental Scanning and Organizational Culture" Marketing Intelligence Planning 20/1.
1. - Organizational Citizenship Behavior [↑](#footnote-ref-1)
2. Hodson,2006:70 [↑](#footnote-ref-2)
3. - FedEx (Federal Express) [↑](#footnote-ref-3)
4. .Kapal and Nourtol [↑](#footnote-ref-4)
5. .Piters and Waterman [↑](#footnote-ref-5)
6. . Weisberg [↑](#footnote-ref-6)
7. . content validity ratio [↑](#footnote-ref-7)