

بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان

لعیا فریاد^۱، علیرضا خوراکیان^{۲*}، شمس‌الدین ناظمی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس بین الملل دانشگاه فردوسی مشهد، گروه علوم اداری و اقتصادی، مشهد، ایران

^۲ استادیار، دانشگاه فردوسی مشهد، گروه علوم اداری و اقتصادی، مشهد، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ استاد، دانشگاه فردوسی مشهد، گروه علوم اداری و اقتصادی، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: اسفند ۱۳۹۴، اصلاحیه: خرداد ۱۳۹۵، پذیرش: تیر ۱۳۹۵

چکیده

در محیط پویای کسب و کار امروزی، نقش انسان و نوع نگاه او می‌تواند سهم بسزایی در کسب موفقیت و مزیت رقابتی برای هر سازمان داشته باشد. به همین منظور، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا علاوه بر حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی، آنان را به فعالیت‌های نوآورانه تشویق نمایند. توانمندسازی و اشتیاق شغلی می‌تواند سازمان‌ها را در بهره‌گیری از سرمایه‌ی فکری و افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان یاری‌داده و انگیزه آنان را برای ارتباط پایدار و طولانی با سازمان افزایش دهد. لذا هدف این تحقیق، بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه میان توانمندسازی روانشناختی، رفتار نوآورانه در کارکنان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق مجموعه کارکنان سازمان‌های داروسازی استان خراسان رضوی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و SMART PLS انجام شد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان مثبت و معنی‌دار است و توانمندسازی روانشناختی به واسطه اشتیاق شغلی نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، اشتیاق شغلی، رفتار نوآورانه

۱- مقدمه

تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود یافته و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم می‌گردد [۵۷].

یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث اشتیاق شغلی^۲ کارکنان است. 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. چشم انداز، 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 و عجین هستند [۵۳].

بنابراین با توجه به اهمیت توانمندسازی و اشتیاق شغلی و نقش برجسته این دو 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 موثر در ترویج و توسعه رفتارهای نوآورانه کارکنان

امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند [۹]. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان است و هرگونه بهبود و پیشرفت سازمان توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه کارکنان در سازمان نهفته است و هر سازمان و مدیر که بتواند از این سرمایه نهفته استفاده بیشتری کند به همان اندازه امکان رشد و توسعه خواهد داشت [۶]. در این راستا، مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان راهبردهایی مورد نظر سازمان‌ها قرار بگیرند که مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تاثیر قرار می‌دهد [۵۸].

در این راه یکی از رویکردها توسعه منابع انسانی بحث توانمندسازی^۱ کارکنان می‌باشد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد

2. Work engagement
*a.khorakian@um.ac.ir

1. Empowerment

مورد بررسی قرار دهد [۹].

در صنعت داروسازی، فعالیت‌های تحقیق و توسعه پایگاه اصلی نوآوری است و تقاضا در این زمینه نیز روز به روز در حال افزایش است [۴]. تحقیقات و توسعه‌ای مداوم است که آینده‌ای روشن برای این صنعت رقم می‌زند. وجود کارکنان متخصص، مسئول و متعهد در صنایع داروسازی مهمترین عامل در طراحی، تحقیق و توسعه فرمولاسیون‌های جدید دارویی، توسعه فرآیندهای تولید و روش‌های کنترل کیفیت و آنالیز محصولات فعلی می‌باشد. بنابراین منابع انسانی باید مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای نوآوری در این صنعت 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 موثر بر رفتار نوآورانه کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است. به نظر می‌رسد که توانمندسازی و اشتیاق شغلی کارکنان بتواند به ایجاد و توسعه‌ی شرایط مساعد در این زمینه به کارکنان کمک کند. بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در موفقیت صنایع داروسازی و با توجه به این‌که به نظر می‌رسد تاکنون تحقیقات کمی در حوزه مدیریت منابع انسانی در این صنایع انجام شده است، شناسایی رابطه بین توانمندسازی کارکنان، اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه علاوه بر شناخت بهتر این متغیرها، می‌تواند راه کارهای لازم را در جهت به‌کارگیری این مفاهیم در جهت نوآوری بیشتر در سازمان‌ها را ارائه دهد.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- توانمندسازی روانشناختی

در بررسی تاریخچه‌ی توانمندسازی در مدیریت دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد [۱]. در یک جمع‌بندی، می‌توان این مطالعات را به دو بخش تقسیم کرد [۵۷]. نخست پژوهش‌هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی^۱ توجه دارند. در این بخش توانمندسازی به عنوان حاصل و نتیجه یک فرآیند مورد مطالعه است. مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند [۳۷].

اما دانشمندان گروه دوم، در پژوهش‌های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته‌اند. آن‌ها توانمندسازی را به عنوان یک فرایند زیر بنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌ها سازمان مد نظر قرار داده‌اند، بر خلاف گروه اول که آن را نتیجه و اثر سایر فرایندها می‌دانستند. به نظر این دسته از دانشمندان، توانمندسازی یک احساس درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا ادراک وی از محیط کاری دارد. به اعتقاد آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندی در این ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می‌گردد [۴۲]. در واقع نگرش تا آنجا پیش می‌رود که از این رویکرد به عنوان فرایند انگیزشی جدید در تحرک بخشیدن و ایجاد تمایل به کار، در کارکنان یاد می‌شود [۳۱].

1. Structural Approach

توانمندسازی روانشناختی، فرآیند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده‌سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثر بخشی بیشتر و در نهایت توانایی بیشتر است [۴۱]. این رویکرد بر ادراک و چگونگی درک کارکنان از توانمندسازی تمرکز دارد [۳۴]. این نوع توانمندسازی بر ارتباطات باز، حمایت عاطفی برای کاهش استرس و اضطراب، درونی کردن اهداف برای افزایش وفاداری و مشارکت به جای صرفاً انتقال قدرت، تاکید دارد [۱۹]. در ادامه به توصیف ابعاد توانمندسازی روانشناختی و عناصر تشکیل دهنده آن می‌پردازیم.

احساس شایستگی: احساس برتری شخصی در کار و اعتقاد به رویارویی با چالش‌های تازه در جهت آموزش و رشد، همان احساس شایستگی است. این احساس منجر به پشتکار و تلاش افراد برای انجام دادن کارهای دشوار می‌شود. زیرا در این حالت، باور فرد نسبت به قابلیت‌هایش برای انجام کار تقویت می‌شود [۴۷].

احساس برخورداری از اختیار: احساس برخورداری از اختیار یا خودمختاری به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد [۴۹].

احساس مؤثر بودن: احساس مؤثر بودن از عبارت است از میزان توانایی نفوذ و تأثیر فرد در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی فعالیت‌های کاری می‌باشد [۱۷].

احساس معنادار بودن: معنادار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شخص به شغل [۷].

۲-۲/ اشتیاق شغلی

کان در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند. به نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند به طوری که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارهای در نقش صرف کرده (استخدام شخصی)، ثانیاً خود را درون نقش بیان می‌کند (بیان شخصی).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه‌ی شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه‌ی شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره‌ی سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه‌ی عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه‌ی نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه‌ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده‌ی تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه‌ی کارکنان برای افزایش

2. Competence
3. Self-determination
4. Impact
5. Meaning
6. Self – Employment
7. Self - Expression

تولید، بازکردن بازاری جدید، یا دستیابی به منبع جدیدی برای تامین مواد خام یا کالاهای نیمه تولید شده». وان دی ون در سال ۱۹۸۶ نوآوری را به عنوان فعالیتی برای توسعه ایده، اجرا، واکنش و تغییر آن در صورت لزوم تعریف کرده است.

واژه خلاقیت^۵ با نوآوری معمولاً به طور مترادف استفاده می‌شود اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت باید به طور جداگانه مدنظر قرار گیرند؛ چرا که دارای معانی و تعاریف جداگانه‌ای مخصوصاً در سازمان‌ها هستند [۳۵]. به تولید ایده‌ها، خلاقیت و به بکارگیری آن‌ها نوآوری گفته می‌شود [۳۷]. با این حال، بسیاری از نویسندگان بر این نکته تاکید کرده‌اند که نوآوری هم شامل تولید ایده و هم بکارگیری ایده‌ها می‌شود [۱۰، ۵۱، ۵۰]. خلاقیت اشاره به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود داشته و یا به عبارتی به معنای دلالت بر پیدا کردن چیزهای جدید است؛ هرچند که ممکن است به مرحله استفاده در نیاید [۴۳]. نوآوری به عنوان هر ایده جدیدی است که در برگرفته توسعه یک محصول، خدمات یا فرآیند می‌گردد که ممکن است نسبت به یک بخش، یک سازمان، یک صنعت، یا ملت باشد. این نوآوری‌ها به تغییر و انطباق بهتر سازمان با ایده‌های جدید منجر می‌شود [۸].

رفتار شغلی نوآورانه تمام رفتارهای کارمند، که در جهت ایجاد، معرفی و یا بکارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه که و منافع بالقوه‌ی مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد. رفتار نوآورانه به فرایند بکارگیری ایده‌های جدید حل مساله در عمل، و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد [۱۳].

رفتار نوآورانه در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارمندان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله‌ی آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا این‌که بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت [۱۳]. همچنین جانسن در سال ۱۹۹۷ اشاره می‌کند که رفتار شغلی نوآورانه به رفتارهای فرانشی‌ای گفته می‌شود که به طور رسمی در سیستم‌های پاداش در نظر گرفته نشده‌اند. رفتار نوآورانه را می‌توان نوعی فرایند انگیزه‌ای و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان به حساب آورد که در فعالیت‌های خاصی نمایان می‌شود [۱۸]. رفتار شغلی نوآورانه شامل سه وظیفه‌ی رفتاری مرتبط با هم است که بر طبق گفته‌ی اسکات و بروس در سال ۱۹۹۴ ترتیب خاصی ندارند و ممکن است به صورت جداگانه بکار گرفته شوند این سه وظیفه‌ی رفتاری عبارتند از تولید ایده، ارتقاء ایده و بکارگیری ایده در عمل.

تولید ایده؟ نوآوری فردی با تولید ایده‌های بدیع و سودمند در حیطه‌های مختلف شروع می‌شود. تولید ایده به معنای ایجاد ایده‌های جدید از هر نوعی است که برای عملکرد سازمان سودمند باشد [۵۶]. ایده‌های جدید در یک بافت سازمانی، از مشکلات کاری سرچشمه می‌گیرند، تشخیص مشکل برای تولید ایده ضروری است و این امر

سطح اشتیاق شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه‌ی بیشتر می‌گردد [۴۰].

شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ متداول‌ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آن‌ها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده‌اند که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. آن‌ها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می‌باشد و به یک حالت پایایی سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود. آن‌ها اشتیاق شغلی را حالت مثبت ذهنی برای بر انجام و اتمام کار تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می‌دانند.

شور و شوق در کار^۱: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار باوجود سختی آن است و برای دستیابی به موفقیت در رقابت‌ها و مبارزه‌ها، عنصر حیاتی به شمار می‌آید [۲۶].

وقف شدن در کار^۲: اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد. کارکنان پرتکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق العاده در انجام وظایف‌شان هستند [۲۲].

غرق شدن در کار^۳: غرق شدن در کار نشان دهنده‌ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به طول کامل در شغل خود درگیر می‌شود. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایف‌شان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند [۲۲].

۲-۳ نوآوری و رفتار نوآورانه

امروزه عواملی چون تغییرات محیطی، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و افزایش رقبا باعث شده است که کشمکش و رقابتی بی‌پایان بین سازمان‌ها به وجود آید. رفتار نوآورانه به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود [۳۶].

نوآوری سازمانی^۴ بعنوان پذیرش، پیاده کردن و اجرای موفقیت آمیز ایده و یا رفتارهای خلاق در عملیات کسب و کار که برای کل سازمان تازگی دارد اطلاق می‌شود. نوآوری به عنوان یکی از اجزای کلیدی ارتقا و پیشرفت و خلق ارزش تحت تأثیر شدید شایستگی‌های افراد می‌باشد [۵۲]. محیط کاری امروز، به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند [۲].

شومپتر در سال ۱۹۳۴ نوآوری را در سطح گسترده به این صورت تعریف کرده‌است: «ارائه‌ی کالایی جدید در یک بازار، روشی جدید در

1. Vigor
2. Dedication
3. Absorption
4. Organizational innovation

5. Creativity
6. Idea generation

نوآورانه رابطه مثبت معنادار و به صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. توسعه مدل تئوریک تحقیق و فرضیات

۳-۱- رابطه توانمندسازی با اشتیاق شغلی

یکی از برجسته‌ترین مزیت‌های توانمندسازی کارکنان آن است که موجبات تفاهم و تعهد هرچه بیشتر آنان و سازمان را فراهم می‌آورد. هنگامی که کارکنان درک متقابلی از سازمان و وظایف محول شده داشته باشند، اغلب خود را به جزیی از آن به حساب می‌آورند و برای تعالی سازمان خود را متعهد می‌دانند. تحقیقات نشان داده است که احتمال اشتیاق کارمندان در سازمان‌هایی که فرهنگ محیط کاریشان به گونه‌ای است که شرایط روانی احساس مفید بودن (تقویت شغلی، تناسب شغل و نقش)، احساس امنیت (مدیر و همکاران حمایت کننده) و احساس وجود (از نظر منابع موجود) را فراهم می‌کند، بیشتر است [۳۳].

افراد توانا برای اهداف شغلی ارزش قایل‌اند. اندیشه‌ها و استانداردهای آن‌ها با آنچه در حال انجام دادند هستند، سازگار است. کار در نظام افراد توانمند مهم تلقی می‌شود. افراد توانمند برای نتایج کار ارزش قائلند و بدان باور دارند. آنان در شغل، از نیروی روحی و روانی استفاده می‌کنند و از مشارکت خود در کار احساس مهم بودن می‌کنند. آنان در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، علاقه و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند و کار برای آنان ارزشمند است [۷].

۳-۲- رابطه توانمندسازی روانشناختی با رفتار نوآورانه

توانمندسازی روانشناختی فرایندی است که موجب رشد کارکنان شده و کارکنان توانمند قادرند راه‌حل‌هایی مناسبی برای حل مشکلات پیدا کنند. کارکنان توانمند همیشه قدرت بیشتری برای استقلال، تصمیم‌گیری و عمل در فرایند کاری خود دارند از این رو زمان و انرژی بیشتر برای یادگیری، به چالش کشیدن چیزهای جدید و به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگر کارکنان صرف می‌کنند که آموزش، به چالش کشیدن چیزهای جدید و اشتراک گذاری دانش به نوبه خود می‌تواند طرح‌های خلاقانه بیشتری ایجاد کند. بنابراین ما می‌توانیم نتیجه بگیریم که توانمندسازی عاملی موثر برای رفتار نوآورانه خواهد بود [۱۴].

کانتز در سال ۱۹۸۸ بیان می‌کند که نوآوری، عملکردی از بافت سازمانی است. بنابراین رفتار نوآورانه با توجه به شرایط ساختاری، به وجود آمده، تسهیل شده و بهبود می‌یابد. توانمندسازی روانشناختی، یکی از عوامل تعیین کننده آماری مهم در رفتار نوآورانه است. همچنین توانمندسازی روانشناختی، ساختار اجتماعی بافت کاری را با نوآوری مرتبط می‌سازد. بنابراین تواناسازی کارکنان، این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کرده و برنامه‌های اجرایی خود را به گونه‌ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند [۴۸].

وظیفه‌ای جداگانه برای رفتار شغلی نوآورانه محسوب نمی‌شود [۱۰].
پشتیبانی و ارتقا ایده^۱: ارتقاء ایده به معنای زمانی است که کارمند پس از تولید ایده‌ی خود به کار روی آن می‌پردازد. فرد کارمند نیاز به یک مبنا و شالوده دارد تا بتواند بر روی این ایده سرمایه‌گذاری کند و این کار هم نیازمند یافتن اسپانسرها و شریکانی با نفوذ و قدرت لازم است [۲۶]. در این مرحله فرد راه‌هایی را جستجو می‌کند که راه‌حل‌ها و ایده‌هایش را ارتقا دهد و برحق بودن و حمایت درون سازمانی و برون سازمانی را به دست آورد. علاوه بر معرفی ایده در این قسمت، فرایند یا دستورالعملی جدید، بکارگیری و اجرای آن نیز مهم است و پذیرش و جستجو به دنبال حمایت و ائتلاف نیز در این جا اهمیت دارد [۲۷].

بکارگیری ایده در عمل^۲: فرایند نوآوری با بکارگیری ایده‌ی اولیه کامل می‌شود. این وظیفه به معنای تولید یک نمونه یا مدل از نوآوری است که قابل لمس یا تجربه باشد، تا بتوان آن را منتشر کرد، تولید عمده کرد، کاربردی سازی کرد یا متداول کرد [۲۷].

۲- پیشینه تحقیق

در تحقیقی که به بررسی رابطه بین توانمندسازی، اشتیاق شغلی کارکنان و نوآوری در سازمان می‌پردازد، بیان می‌کند یکی از پیش شرط‌های مهم نوآوری توانمندسازی روانشناختی کارکنان است [۱۲]. در مورد عوامل موثر بر رفتار نوآورانه مطالعه‌ای که به بررسی رابطه‌ی شیوه‌های توانمندسازی کارکنان و خلاقیت و تاثیر خلاقیت بر رفتار نوآورانه پرداخته است، بیان می‌کند که شیوه‌های توانمند سازی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان جهت جستجوی راه‌های جدید و ارتقای سطح خلاقیت کارکنان می‌شود و در نهایت افزایش رفتار نوآورانه آن‌ها می‌شود [۴۵].

در تحقیقی دیگری بیان می‌شود که کارکنان توانمند با پیدا کردن راه‌های خلاقانه برای اصلاح اشتباهات در ارائه خدمات و طراحی مجدد فرایندهای کاری، عملکرد خود را بهبود می‌دهند. این مطالعه به بررسی شیوه‌های مختلف توانمندسازی به منظور تشویق کارکنان جهت جستجوی راه‌های جدید و بهتر از انجام کارها می‌پردازد [۲۰].

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 موثر است. همچنین انگیزه و کنترل کارکنان بر کار خود باعث ایجاد رفتار نوآورانه می‌شود [۴۶].

نعامی و همکاران در سال ۱۳۹۱ اشاره می‌کنند که فرهنگ سازمانی از طریق ایجاد توانمندسازی، منجر می‌شود که کارکنان اشتیاق زیادی به شغل خویش پیدا کنند. این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با رفتارهای

1. Idea promotion

2. Idea promotion

۳-۳- رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه

از نظر بسیاری از نویسندگان و مطالعات تجربی، احساس انگیزه‌ی درونی در محل کار، پیش شرط اصلی خلاقیت و نوآوری در محیط کار است [۵۸،۱۶]. سطح بالای اشتیاق شغلی منجر به آزادی بیشتر در دستیابی به تجربه‌ها و ایده‌هایی درباره‌ی چگونگی بهینه سازی و تغییر فرایندکاری در تولید محصولات می‌شود. این مساله همچنین مبنایی انگیزاننده برای ارتقاء، دفاع و بکارگیری بیشتر ایده‌های نوآورانه است. این مساله همچنین مبنایی انگیزاننده برای ارتقاء، دفاع و بکارگیری بیشتر ایده‌های نوآورانه است. کارمندان مشتاق، به صورت فعال در شکل‌گیری محیط کاری خود مشارکت کرده و از این طریق اشتیاق شغلی‌شان را حفظ می‌کنند [۱۲].

۳-۴- نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه‌ی بین توانمندسازی

روانشناختی و رفتار نوآورانه

در حوزه‌ی نوآوری، تحقیقات کمی وجود دارند که بکارگیری واقعی نوآوری را در محیط کار نشان دهند و به رابطه‌ی آن با نگرش‌های محیط کار و فرایندهای روانشناختی بپردازند [۵۸]. کانتر در سال ۱۹۸۸ بیان می‌کند که نوآوری، عملکردی از بافت سازمانی است. بنابراین رفتار نوآورانه با توجه به شرایط ساختاری، به وجود آمده، تسهیل شده و بهبود می‌یابد. 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 به طور موفقیت آمیز 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 به راحتی 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 [۱۰].

با مطالعه روابط مطرح شده مدل مفهومی این تحقیق به بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی، تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه در کارکنان پرداخته است.

در این پژوهش، توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر مستقل، رفتار نوآورانه به عنوان متغیر وابسته و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

بر اساس آنچه بیان گردید، مدل تئوریک تحقیق به صورت ذیل در شکل ۱ ارائه می‌گردد:



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

با توجه به الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های تحقیق چنین بیان می‌شود:

۱- توانمندسازی روانشناختی، تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی کارکنان دارد.

۲- توانمندسازی روانشناختی، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه در کارکنان دارد.

۳- اشتیاق شغلی، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد.

۴- اشتیاق شغلی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه کارکنان را واسطه‌گری می‌کند.

۳- روش تحقیق

۱-۴- جامعه‌ی آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد زیرا برای اثبات فرضیه‌های تحقیق از نظرسنجی با افراد درگیر مساله استفاده شده است. جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی در این پژوهش، کارکنان سازمان‌های داروسازی استان خراسان رضوی می‌باشد. این افراد شامل مدیران، سرپرستان و یا از کارشناسان واحدهای مختلف سازمان بوده که در مجموع تعداد آن‌ها ۲۱۰ نفر می‌باشد و واحد تحلیل نیز فردی می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده گردیده است که برای پژوهش حاضر تعداد ۱۵۵ نمونه پیشنهاد گردید.

برای افزایش قابلیت اتکا به نتایج تعداد ۱۵ پرسشنامه (با توجه به احتمال بازگشت ۹۵٪) به تعداد کل نمونه اضافه گردید و در مجموع ۱۷۰ پرسشنامه توزیع و ۱۶۱ مورد آن بازگردانده شد از این تعداد پرسشنامه نیز ۶ مورد به علت پاسخگویی ناقص حذف و در نهایت ۱۵۵ پرسشنامه مورد واکاوی قرار گرفت.

در این پژوهش جهت سنجش متغیرها از گویه‌های استاندارد مورد استفاده در مطالعات پیشین استفاده شد. این پرسشنامه، مشتمل بر ۳۸ گویه در چهار بخش توانمندسازی روانشناختی، اشتیاق شغلی، رفتار نوآورانه طراحی شد. ۱۲ گویه مربوط به توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه اسپیتزر در سال ۲۰۰۵، ۱۷ گویه مربوط به اشتیاق شغلی از تحقیق شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲، ۹ گویه مربوط به رفتار نوآورانه از تحقیق جیسن در سال ۱۹۹۷ برداشت شده است.

۲-۴- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق:

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، می‌توان از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ بصورت زیر ارائه گردیده است. همان گونه که مشاهده می‌گردد میزان چولگی و کشیدگی در بازه (۲-، ۲) قرار دارد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است [۱۷].

جدول (۱): نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

کد متغیر	نام متغیر	چولگی	کشیدگی
PE	توانمندسازی روانشناختی	۰/۰۸۶	-۰/۵۹۷
WE	اشتیاق شغلی	۰/۰۲۴	-۰/۶۹۲
IB	رفتار نوآورانه	-۰/۲۲۰	-۰/۳۷۸

۳-۴-روایی همگرا و واگرا

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص های یک بعد در تبیین آن بعد اشاره دارد و روایی واگرا نیز بیانگر این مطلب است که سازه های مدل پژوهش بایستی همبستگی بیشتری با سوالات خود داشته باشند تا با سازه های دیگر [۲۳]. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار، AVE (میانگین واریانس استخراج شده) مربوط به متغیرهای پژوهش استفاده شد که نتایج این معیار در جدول شماره ۲ نشان داده شده است:

جدول (۲): نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

متغیر	توانمندسازی روانشناختی	اشتیاق شغلی	رفتار نوآورانه
AVE	۰/۴۸۹	۰/۷۳۹	۰/۶۹۷

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE ، ۰/۴ می باشد [۳۲]. همان گونه که در جدول ۲ آمده است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه ها از ۰/۴ بیشتر بوده و این مطلب، مؤید این می باشد که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است. در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص های یک سازه با شاخص های سازه های دیگر در مدل مقایسه می شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها محاسبه می گردد. در صورتی که سازه ها با شاخص های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه های دیگر، روایی واگرای مناسب مدل تأیید می شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه می باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره ۳ نشان داده شده است:

جدول (۳): ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه ها

اشتیاق شغلی	توانمندسازی روانشناختی	رفتار نوآورانه	ابعاد متغیرها
		۰/۸۳۴	رفتار نوآورانه
	۰/۶۹۹	۰/۵۱۴	توانمندسازی روانشناختی
۰/۸۶۰	۰/۶۱۸	۰/۵۹۸	اشتیاق شغلی

همان گونه که از جدول ۳ مشخص می باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه ها می باشد.

۴-۴-روایی سازه

در جدول ۴ تعداد سنجه های طراحی شده برای سنجش روایی هر متغیر، ارائه شده است. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشند.

آزمون بارتلت بررسی می کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می باشد. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است، زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی همگرا به جدول اشتراک ها مراجعه می شود. روایی همگرا زمانی مورد پذیرش قرار می گیرد که تمامی مقادیر استخراج شده بالای ۰/۳ باشند در صورتی که مقدار اشتراک برای یک گویه ای کمتر از ۰/۳ باشد باید گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود [۵۵].

جدول (۴): تحلیل عاملی پرسشنامه

نام متغیر	گویه ها	بار عاملی مرحله اول	درجه آزادی	مقدار تقریبی χ^2	معیار کفایت نمونه گیری KMO
احساس معنی دار بودن	PE1	۰/۴۶۵	۳	۱۱۲/۶۱۸	۰/۶۰۴
	PE2	۰/۶۹۱			
	PE3	۰/۷۸۱			
احساس شایستگی	PE4	۰/۷۲۹	۳	۱۱۶/۶۰۵	۰/۶۵۷
	PE5	۰/۷۳۲			
	PE6	۰/۵۴۰			
احساس برخورداری از اختیار	PE7	۰/۸۰۱	۳	۱۷۶/۷۱۰	۰/۷۰۶
	PE8	۰/۷۲۹			
	PE9	۰/۷۰۸			
احساس موثر بودن	PE10	۰/۶۶۱	۳	۱۳۹/۲۹۵	۰/۶۸۹
	PE11	۰/۷۶۷			
	PE12	۰/۶۸۸			
شور و حرارت در کار	WI1	۰/۶۱۹	۱۵	۳۹۲/۳۴۰	۰/۷۸۷
	WI2	۰/۷۰۵			
	WI3	۰/۴۴۴			
	WI4	۰/۵۷۷			
	WI5	۰/۳۰۶			

جدول (۴): تحلیل عاملی پرسشنامه

نام متغیر	گویه‌ها	بار عاملی مرحله اول	درجه آزادی	مقدار تقریبی χ^2	معیار کفایت نمونه گیری KMO
وقف شدن در کار	WI6	۰/۶۹۶	۱۰	۲۵۷/۲۰۵	۰/۸۰۸
	WI7	۰/۶۴۶			
	WI8	۰/۵۸۸			
	WI9	۰/۶۸۲			
	WI10	۰/۵۷۸			
غرق شدن در کار	WI11	۰/۴۰۶	۱۵	۲۸۴/۶۵۶	۰/۷۹۷
	WI12	۰/۴۳۳			
	WI13	۰/۴۳۳			
	WI14	۰/۶۱۱			
	WI15	۰/۴۳۷			
تولید ایده	WI16	۰/۶۷۸	۳	۱۸۱/۲۰۰	۰/۷۱۷
	IB1	۰/۷۳۷			
	IB2	۰/۷۲۹			
پشتیبانی از ایده	IB3	۰/۷۹۳	۳	۹۱/۴۳۶	۰/۶۳۵
	IB4	۰/۶۴۷			
	IB5	۰/۵۱۷			
عمل کردن به ایده	IB6	۰/۷۳۰	۳	۱۰۹/۰۹۷	۰/۶۸۱
	IB7	۰/۶۲۹			
	IB8	۰/۶۵۴			
	IB9	۰/۷۲۱			

نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری نشان می‌دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی می‌باشند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵، و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، مقادیر اشتراک‌های گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان می‌دهد که همه گویه‌ها مقدارشان بیشتر از ۰/۳ بوده است.

۴-۵- پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شد. ضریب آلفای کرونباخ بیان گر میزان توانایی سئوالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. هم چنین ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سئوالات یک بعد به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند [۲۱]. نتایج در جدول شماره ۵ آورده شده است. همان طور که مشاهده می‌گردد، ضریب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۶ بیشتر است [۲۹، ۲۶، ۳۱].

جدول (۵): ضریب آلفای کرونباخ ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	نوع مقیاس	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
توانمندسازی روانشناختی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۱۲	۰/۶۵۳	۰/۷۹۱

اشتیاق شغلی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۱۷	۰/۸۲۵	۰/۸۹۵
رفتار نوآورانه	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۹	۰/۷۸۵	۰/۸۷۳

۴-۶- تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها:

در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری^۱ و روش حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شده است. PLS نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری، نیاز به شروط کمتری دارد [۳۰]. به عنوان مثال مدل‌یابی مسیر PLS برای کاربردهای واقعی مناسب تر است؛ به ویژه هنگامی که مدل‌ها پیچیده‌تر هستند و یا توزیع داده‌ها غیر نرمال می‌باشد؛ استفاده از این نگرش مناسب تر خواهد بود. PLS هم زمان دو مدل را بررسی می‌نماید؛ مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) که ارتباط متغیرهای آشکار با متغیرهای پنهان را بررسی می‌کند و مدل درونی (مدل ساختاری) که ارتباط متغیرهای پنهان با متغیرهای پنهان دیگر را اندازه گیری می‌کند [۵۴].

۴-۷- یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در جدول ۶ ارائه گردیده است. باید در نظر گرفت فرضیه در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در صورتی مورد تایید می‌باشد که t-value خارج از بازه (۱/۹۶-، ۱/۹۶) باشد.

جدول (۶): نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	T-value	نتیجه آزمون
توانمندسازی روانشناختی $\leftarrow$ اشتیاق شغلی	۰/۶۱۸	۱۳/۱۴۸	تایید
توانمندسازی روانشناختی $\leftarrow$ رفتار نوآورانه	۰/۲۳۷	۳/۰۱۶	تایید
اشتیاق شغلی $\leftarrow$ رفتار نوآورانه	۰/۵۹۷	۱۰/۸۲۸	تایید
اشتیاق شغلی، تاثیرگذاری توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه شرکت را واسطه‌گری می‌کند.			تایید

1. Structural Equation Modeling (SEM)
2. Partial least Squares (PLS)

جدول (۷): شاخص‌های اشتراک (CV Com) و شاخص حشو (CV Red)

کد متغیر	متغیر	CV Com	CV Red
PE	توانمندسازی روانشناختی	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴
WE	اشتیاق شغلی	۰/۴۶۵	۰/۲۷۴
IB	رفتار نوآورانه	۰/۳۸۶	۰/۲۳۲

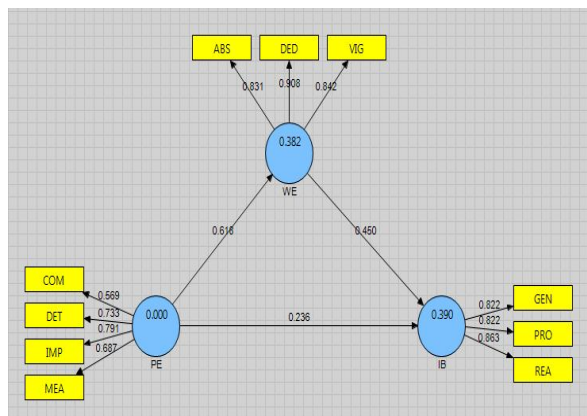
۴- نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون این فرضیه‌ها نشان داد که رابطه توانمندسازی روانشناختی با اشتیاق شغلی مثبت و معنادار است. بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد. نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه تحقیقات بهائیانگار در سال ۲۰۱۲، استاندر و روهمن در سال ۲۰۱۰ و کیمورا در سال ۲۰۱۱ که تأثیر توانمندسازی بر اشتیاق شغلی را بررسی کرده‌اند همسو می‌باشد.

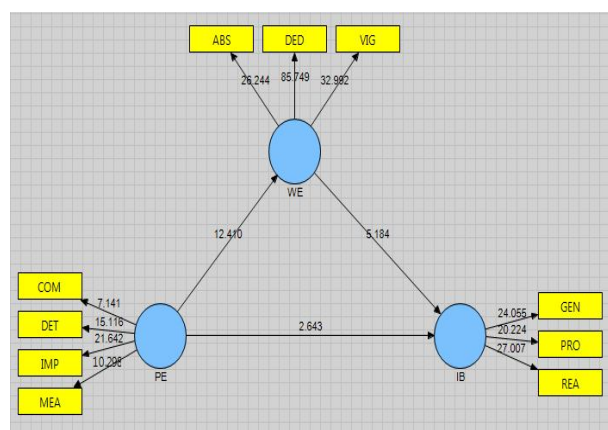
تشکیل سازمان‌های متعدد داروسازی به منظور ارائه محصولات و داروهای مشابه سبب شده که رقابت فشرده‌ای بین این سازمان‌ها ایجاد شود و همگی احساس کنند برای ارائه تولیدات بهتر و بقا در صحنه رقابت باید همواره در ساختارها، برنامه‌ها، شیوه‌ها و فعالیت‌های خود تجدید نظر نموده و طریقی موثرتر و با کیفیت بالاتر را انتخاب نمایند. در این فرایند نقش کارکنان توانمند بسیار اساسی است. در سازمان‌های داروسازی کارکنان توانمند بر این باورند که توانایی انجام کار و ظرفیت به کار بستن تلاش لازم انجام فعالیت‌های شغلی خود در امر ساخت، بهبود کیفیت دارو 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 سازمان‌ها قرار گیرد. لذا آموزش‌های موثر 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. اطلاعات مورد نیاز کارکنان و متخصصان از جمله فارماکوپه‌های مرجع داروسازی، قوانین سازمان نظارت بر مواد غذایی و دارویی^۴ و سازمان بهداشت جهانی^۵ باید به سهولت در اختیار آن‌ها قرار گیرد. مدیران باید از اعمال سبک‌های آمرانه در سازمان خودداری ورزند و سبک‌های مدیریت مشارکتی استفاده کنند.

همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه مثبت و معنادار است. بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد. نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه تحقیق اسپیکر و همکاران در سال ۲۰۱۲ همسو می‌باشد.

اشتیاق شغلی، مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان و کار خود دارند. اشتیاق شغلی کارکنان، یک رابطه‌ای احساسی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش دارد و بر روی تلاش‌های



شکل (۲): مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل (۳): مدل تحقیق در حالت معناداری پارامترها

۴-۱- بررسی شاخص‌های برازش مدل

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار^۱ که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۲ و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۳ می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q2 استون-گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زاد اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌های نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد.

در جدول ۷ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته آورده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود شاخص‌ها مثبت و بزرگتر از صفر می‌باشد.

4. Food and Drug Administration (FDA)

5. World Health Organization (WHO)

1. Cross-validation
2. CV-Communality
3. CV-Redundancy

سازمان 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 سازمان قادر است به نوآوری دست یابد و در عرصه رقابت دوام آورد.

۵- منابع و مأخذ

- [۱] ابطحی، و عابسی، (۱۳۸۶)، توانمندسازی کارکنان، چاپ اول، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- [۲] اسکات ژافه، (۱۳۸۴)، تواناسازی کارکنان، ترجمه دکتر ایرانداد پاریزی.
- [۳] انتظاری، ی. (۱۳۸۳)، تحلیل رابطه بین فناوری و سرمایه انسانی در صنایع مبتنی بر دانش، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳۱، ۱۷۰-۱۳۱.
- [۴] سلطانی، ا. حیدری، ع. (۱۳۹۰)، سودآوری فعالیت‌های تحقیق و توسعه در شرکت‌های بزرگ داروسازی، نشریه حسابداری و مدیریت مالی، ۷، ۲۰۱-۱۸۷.
- [۵] ضیاءالدینی، م. رضایی، س. (۱۳۹۲)، الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۵، ۱۹۹-۱۷۷.
- [۶] غایمیری، م. (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر نگرش کارکنان بر نوآوری و توسعه در سازمان، ارائه شده در اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی.
- [۷] عبدالحی، ب. نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، نشر ویرایش.
- [۸] علیرضایی، ا. تولایی، ر. ا. (۱۳۸۷)، راهکارهای تقویت نوآوری و شکوفایی در سازمان، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت، ۳، ۷۰.
- [۹] نصرالهی، ز. طاهری، م. دامکی، ع. (۱۳۸۸)، نقش خلاقیت و نوآوری در رشد اقتصادی، ارائه شده در دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- [۱۰] هاشمی، اصلانپور، نعمی، (۱۳۹۱)، نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خود ارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱، ۳۲-۱۳.
- [11] Amichai Hamburger, Y., McKenna, K. Y. A., Tal, S. A., (2008), **Assessment of organisational involvement in implementing empowerment**, Journal of computers in human behavior, 14, 34-49.
- [12] Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K., Wall, T. D., Waterson, P., Harrington, E., (2000), **Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 265-285.
- [13] Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P., (2010), **Key Questions Regarding Work Engagement**, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20, 28-24.
- [14] Bhatnagar, J., (2012), **Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context**, The International Journal of Human Resource Management, 23, 928-951.
- [15] Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J., (2006), **Self-leadership skills and innovative behaviour at work**, International Journal of Manpower, 27(1), 75-90.
- [16] Carmeli, A., Spreitzer, G. M., (2009), **Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work**. The Journal of Creative Behavior, 43(3), 169-191.
- [17] Darren, G., Mallery, P., (2003), **SPSS for windows step by step: A Simple Guide and Reference**, USA: Allyn & Bacon.

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، تحقیقات آزمایشگاهی، بهینه سازی مراحل تولید و بسته‌بندی دارو به کار افتد و ظرفیت حل مسئله آن‌ها توسعه یافته و به سمت تولید 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. به همین منظور پیشنهاد می‌شود کارکنان به واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آن‌ها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. یک سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شده و کارکنان خلاقیت و تلاش بیشتری در محیط کار از خود نشان دهد. نوآوری در تولید یک داروی جدید یک فرایند گروهی است. به این منظور ایجاد گروه‌هایی که مسئولیت اجرای مراحل یا تولید یک داروی جدید را از ابتدا تا انتها بر عهده داشته و مسئولیت میان آن‌ها تقسیم شود، پیشنهاد می‌گردد. همچنین مدیران باید به جنبه‌های خود کنترلی و خود نظارتی افراد توجه کنند و از کنترل شدید از طریق قوانین و مقررات بکاهند زیرا این امر موجب کاهش شدید خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌گردد.

در بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه توانمندسازی و رفتار نوآورانه، همانگونه که در فرضیه‌های قبلی اثبات شد توانمندسازی روانشناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارد و اشتیاق شغلی نیز بر رفتار نوآورانه اثر مثبتی دارد. لذا این فرضیه اثر مثبت توانمندسازی روانشناختی از طریق اشتیاق شغلی بر روی رفتار نوآورانه کارکنان را تایید می‌کند. نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه تحقیق بهائیانگار در سال ۲۰۱۲ مطابقت دارد.

صنعت داروسازی از جمله صنایع مبتنی بر دانش است. انتظاری در سال ۱۳۸۳ 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 مولفه‌های کلیدی افزایش و توسعه نوآوری در کارکنان سازمان‌های داروسازی، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری در مراحل ساخت و نظارت است. توانمندسازی باعث ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان دارند توأم با کارایی و اثر بخشی 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 داروسازی که توانمندسازی صورت گرفته است، افراد آن

- Integration, Application, and Innovation**, Psychological Bulletin, 103, 27-43.
- [39] Nunnally, J. C., (1978), **Psychometric theory** New York, McGraw-Hill.
- [40] Peterson, N. A., Zimmerman, M. A., (2004), **Beyond the Individual: Toward a Nomological network of Organizational Empowerment**, American journal of community psychology, 34.
- [41] Phillips, D. R., Rope, K. O., (2009), **A Framework for talent management in real estate**. Journal of Corporate Real Estate, 11(1), 7-16.
- [42] Rivkin, J. V., Siggelkow, N., (2008), **Balancing Search and Stability: Interdependencies among Elements of Organizational Design**, Management science, 49, 209-311.
- [43] Robbins, T. L., Crino, M. D., Fredendall, L. D., (2002), **An Integrative Model of the Empowerment Process**, Human resource management review (12), 419-420.
- [44] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., (2004), **Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study**, Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.
- [45] Scott, S. G., Bruce, R. A., (1994), **Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace**, Academy of Management Journal, 37, 580-607.
- [46] Slåttena, T., Mehmetoglu, M., (2001), **what are the Drivers for Innovative Behavior in Frontline Jobs? A Study of the Hospitality Industry in Norway**, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 10(3), 272-254.
- [47] Spiegelaere, S. D., Guy Van Gyes, Vandekerckhove, S., Hootegeem, G. V., (2012), **Job design and innovative work behavior enabling innovation through active or low-strain jobs**, Research Institute for Work and Society.
- [48] Spreitzer, G. M., Doneson, D., (2005), **Musings on the Past and Future of Employee Empowerment: Forthcoming in the Handbook of Organizational Development**, Edited by tom Cummings.
- [49] Tett, R. P., Meyer, J. P., (1993), **Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover, Path Analyses Based on Meta-analytic Finding**, Personnel Psychology, 46(2), 259-293.
- [50] Thomas, K. W., Velthouse, B. A., (1990), **Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation**.
- [51] Unsworth, L., Brown, H., McGuire, L., (2000), **Employee Innovation: The Roles of Idea Generation and Idea Implementation**, Paper Presented at the the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans.
- [52] Van de Ven, A. H., (1986), **Central Problems in the Management of Innovation**, Management Science, 32, 590-607.
- [53] Wang, Y., Zhang, X., (2008), **Operationalization of Corporate Entrepreneurship and its Performance Implications in China: An Empirical Study**, Journal of Chinese Entrepreneurship, 1(1), 8-20.
- [54] Welbourne, T. M., (2007), **Employee Engagement: Beyond the Fad and Into the Executive Suite**, Leader to Leader, 44, 45-51.
- [55] Wen Wu, S., (2010), **Linking Bayesian Networks and PLS Path Modeling for Causal Analysis**, Export Systems with Applications, 37, 134-139.
- [56] Wixom, B. H., Watson, H. J., (2001), **A empirical investigation of the factors affecting data warehousing Success** MIS Quarterly, 25(1), 17-41.
- [57] Woodman, R. W., Sawyer, J. E., Griffin, R. W., (1993), **Toward a Theory of Organizational Creativity**, Academy of Management Review, (18), 293-321.
- [58] Yong, J. C. R., Sheena, S. I., (2005), **Empowerment through Choice?, A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations**, Research in organizational behaviors, (27), 41-79.
- [59] Yuan, F., Woodman, R. W., (2010), **Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations**, Academy of Management Journal, (53) ,323-342
- [18] Dimitriadis, Z. S., (2005), **Employee empowerment in the Greek context**, International journal of Manpower, 26(1), 80-92.
- [19] Dorenbosch, L., van Engen, M. L., Verhagen, M., (2005), **On-the-Job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership**, Creativity and Innovation Management, 14, 129-141.
- [20] Ergeneli, A., Ari, G. S. I., Metin, S., (2007), **Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers**, Journal of business research, 60, 41-49.
- [21] Fernandez, S., Moldogaziev, T., (2012), **Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector**, Oxford University Press on behalf of the Journal of Public Administration Research and Theory, 23, 155-187.
- [22] Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., (2002), **Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis**, Journal of Applied Psychology, 87(2), 268-279.
- [23] Hayase, L. K. T., (2009), **Internal Communication in Organizations and Employee Engagement**, College University of Nevada, Las Vegas.
- [24] Hulland, J., (1999), **Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies**, Strategic Management Journal, 20(2), 195-204.
- [25] Janssen, O., Schoonebeek, G., Looy, V., (1997), **Cognities van empowerment als de schakel tussen delegerend leiderschap en innovatief gedrag van werknemers**. Gedrag & Organisatie, 10(4), 175-191.
- [26] Kahn, W., (1990), **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**, Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
- [27] Kanter, R. M., (1983), **The Change Masters**, Simon & Schuster.
- [28] Kanter, R. M., (1988), **When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations**, Research in Organizational Behavior, 10, Research in Organizational Behavior.
- [29] Kimura, T., (2011), **Empowerment, P-O Fit, and Work Engagement: a Mediated Moderation Model**, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 38, 44-58.
- [30] Lee, J. N., Kim, Y. G., (1999), **Effect of partnership quality on IS outsourcing success: conceptual framework and empirical validation**, Journal of Management information systems, 15(4), 29-61.
- [31] Liljander, K., Polsa, P., Van Riel, A., (2009), **Modeling Consumer Responses to an Apparel Store Band: Store Image as a Risk Reducer**, Journal of Retailing and Consumer Services, 16, 281- 290.
- [32] Lopez-Cabrales, A., Pérez-Luño, A., Cabrera, R. V., (2009), **Knowledge as a Mediator between HRM Practices and Innovative Activity**, Human Resource Management, 48(4), 485-503.
- [33] Magner, N., Welker, R. B., Campbell, T. L., (1966), **Testing a model of cognitive budgetary participation -processes in a latent variable structural equations framework**. Accounting and Business Research, 27(1), 50-41
- [34] May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M., (2004), **The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 17-13.
- [35] Mobley, W. H., (1977), **Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover**, Journal of Applied psychology – an international review, 62(2), 240-237.
- [36] Mohr, L. B., (1969), **Determinants of Innovation in Organizations**. The American Political Science Review, 63, 111-126.
- [37] Montes, F. J. L., Moreno, A. R., Fernández, L. M. M., (2004), **Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation**, International Journal of Manpower, 25(2), 167 - 180.
- [38] Mumford, M. D., Gustafson, S. B., (1988), **Creativity Syndrome:**