

## رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی

### The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the mediating role of resilience in General Office of Agricultural Jihad of South Khorasan Province

#### Farahnaz Ahang

Ph.D. Student of Public Administration, University of Sistan & Blouchestan, Zahedan, Iran.

#### Hassan Ghaffari

Ph.D. Student of Public Administration, University of Sistan & Blouchestan, Zahedan, Iran.

#### Morteza Shayani \*

Master of Public Administration, University of Sistan & Blouchestan, Zahedan, Iran.

[mortezashayani74@gmail.com](mailto:mortezashayani74@gmail.com)

#### فرحناز آهنگ

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

#### حسن غفاری

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

#### مرتضی شایانی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between perceived organizational support and employee creativity with the mediating role of Resilience. The research was applied in terms of purpose and descriptive in nature and method. The statistical population of the study consisted of all employees of Jihad-e-Khorasan Agricultural Dept., who was selected according to Krejcie and Morgan's table of 108 employees using simple random sampling. The research questionnaires included the Perceived Organizational Support Questionnaire of Alan et al. (2008), the Linden Smith Employee Creativity Questionnaire (2010), and the Connor and Davidson Resilience (2003). The results showed a positive and significant relationship between perceived organizational support and employee creativity (0.36), a positive and significant relationship between perceived organizational support and staff resilience (0.53), and a positive and significant relationship between resilience and Employee creativity (0.25) at 95% significance level. Finally, by endorsing the partial mediation relationship of resilience and outcomes, to increase organizational support for employee perceptions, modification of the reward and punishment system, holding senior staff competitions, or commemorating staff and family members for success in sports competitions or academics, Offering various home or student loans, increasing job security such as emergency leave or continuing education, and even paying attention to well-being, transportation services, discount cards and contracts with health and sports organizations, it is recommended.

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Resilience, Employee creativity*

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری بود. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی که ۱۰۸ نفر از کارکنان با کمک نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند، بودند. پرسشنامه‌های پژوهش شامل پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آلن و همکاران (۲۰۰۸)، خلاقیت کارکنان لیندی اسمیت (۲۰۱۰) و تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) بود. نتایج پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۳۶، رابطه مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری کارکنان به میزان ۰/۵۳ و همچنین، رابطه مثبت و معنادار تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۲۵ در سطح معناداری ۹۵ درصد بود. در نهایت با تایید رابطه میانجی‌گری جزئی تاب‌آوری و با توجه به نتایج، جهت افزایش حمایت سازمانی اداراک شده توسط کارکنان اصلاح سیستم پاداش و تنبیه، برگزاری مسابقات کارمند برتر یا مراسم گرامیداشت کارکنان و اعضای خانواده به دلیل موفقیت در مسابقات ورزشی یا میادین علمی، اعطای وام‌های مختلف مسکن یا دانشجویی، افزایش امنیت شغلی مانند داشتن مرخصی‌های اضطراری یا داشتن شرایط ادامه تحصیل و حتی توجه به رفاه و سلامتی، داشتن سرویس ایاب و ذهاب، کارت‌های تخفیف و قرارداد با سازمان‌های درمانی و ورزشی پیشنهاد می‌گردد.

**واژه‌های کلیدی:** حمایت سازمانی ادراک شده، تاب‌آوری، خلاقیت

کارکنان

## مقدمه

دنیای امروز سرشار از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را در زمینه رشد و تعالی با چالش‌های بسیاری مواجه ساخته است (شفر و مکمولن و اوکاسیو، ۲۰۱۶). دنیای تحولات و تغییرات شگرف که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به نوآوری برای غلبه بر دو چالش جهانی شدن و رقابت اقتصادی است (حسینی، عطایی‌فرد و گیتی‌راد، ۱۳۹۷). با تبدیل شدن کیفیت عالی به یک استراتژی قوی در اقتصاد، سازمان‌ها می‌بایست این مورد را مد نظر داشته و به طور مداوم، ضمن افزودن بر کیفیت خدمات و تولیدات قبلی، خدمات و تولیدات جدید را نیز پیش از بروز نیاز، شناسایی و تولید کند. این مهم جز در بستر سازمان‌های نوآور حاصل نمی‌شود (شعیبی، ۱۳۹۸). نوآوری فرآیند تجاری‌سازی یک یا چند ایده جدید است (نورعلیزاده، علی‌احمدی، نوری و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۷). نوآوری، به معنای توسعه فرآیند جدیدی است که از سوی استفاده‌کنندگان نو و مفید قلمداد می‌شود (شعیبی، ۱۳۹۸). خلاقیت کارکنان به عنوان موتور محرکه این فرایند دارای اهمیتی اساسی است (رضایی، پیوسته و فرض‌علیزاده، ۱۳۹۶). خلاقیت یک اصطلاح کلی است و الزاماً یک رویداد و کیفیت خاص را نشان نمی‌دهد (بابایی نادینلویی، بخشی‌پور و پزشکی، ۱۳۹۷) بلکه به عنوان ویژگی‌های اخلاقانه انسان و ویژگی‌های مربوط به تخیل، نوآوری، بداهه، بینش، شهود و کنجکاوی، تعریف می‌شود (نصیری و جهانیان، ۱۳۹۷). تورنس<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) خلاقیت را فرآیندی می‌داند که شامل حساسیت نسبت به همه مسائل، کمبودها، تنگناها و نیز ناهماهنگی‌ها است، حساسیتی که به دنبال تشخیص مشکل یا مشکلات بوجود می‌آید و به دنبال آن، جستجو برای یافتن راه‌حل جهت مشکلات و طرح فرضیه‌هایی برای این منظور آغاز می‌شود، سپس فرضیه‌ها آزمایش و دستکاری می‌شود و نتایج نهایی بدست می‌آید (تورنس، ۲۰۰۳، به نقل از رحمان‌زاده، ۱۳۹۵). خلاقیت کارمندان به عنوان توسعه ایده‌ها در عمل، روش‌ها، محصولات و یا خدمات برای یک سازمان مفید است (انتوی و همکاران، ۲۰۱۹). اصطلاحات نوآوری و خلاقیت کارکنان همراه با هم در تحقیقات دانشگاهی به کار گرفته می‌شوند (شریف، ۲۰۱۹۵). در عصر رقابت شدید، سازمان‌ها انتظار خلاقیت بیشتری از کارکنان خود دارند (هانگ، یانگ و لی، ۲۰۱۸). فضای دانشگاهی و سازمان‌های امروزه، اهمیت زیادی به متغیرهایی که بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد، می‌دهند (هانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ شریف، ۲۰۱۹). نقش خلاقیت افراد در نوآوری سازمان تذکر دهنده نقش ارزش‌داری‌های نامشهود سازمان خاصه منابع انسانی آن است (کاپلان و نوترون، ۲۰۰۴). گواه این مطلب تجربه کشور ژاپن به عنوان اقتصاد برتر دنیا است. که با تمرکز بر دارایی‌های نامشهود سازمانی، شرکت‌های برتر ژاپنی مطابق آمار موفق به دریافت ۲۳/۵ میلیون پیشنهاد از کارکنان خود شده که حدود دو سوم آن‌ها قابل اجرا، مفید و سازنده بوده است. این رهاسازی خلاقیت نه تنها شانس تولید نوآوری را افزایش می‌دهد بلکه بر روی رفاه کارکنان و بهبود کیفیت خدمات آن‌ها تاثیرگذار است (زندیان، عباس‌پور و رحیمیان، ۱۳۹۱). آنچه در جریان نگاه به منابع انسانی خلاق مورد سوال واقع می‌شود، چگونگی پرورش نیروی انسانی خلاق، جهت حل مسائل می‌باشد (جعفری، شفیعا، رحیمی و ضرغامی، ۱۳۹۵). شاید آن‌چه به ذهن خطور می‌کند مفروضات تئوری وای مک گریگور<sup>۴</sup> در مورد انسان و مدیریت باشد. آن‌گاه احترام، تأیید، حمایت ارزش و رفاه از جمله محرک‌های خلاقیت افراد بشمار می‌آید که مجموع این عوامل سازه حمایت سازمانی ادراک شده را تشکیل می‌دهد. سازه‌ای که پژوهش‌های پیشین در زمینه عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان از آن به عنوان یک عامل مؤثر بر خلاقیت دفاع می‌کنند. این متغیر سازمانی، به عنوان یک منبع مکمل برای یک فرد، می‌تواند مجموعه‌ای از ادراکات عاطفی و مثبت را برای کارکنان در محل سازمان تولید کند (ون، هانگ و هو، ۲۰۱۹؛ چانگ، وو و ونگ، ۲۰۱۹). وقتی کارمندان احساس مراقبت، تشویق و حمایت سازمان نمایند، تمایل بیشتری به مشارکت در امور سازمان و پذیرش وظایف چالش برانگیز خواهند داشت که این امر نشان‌دهنده کیفیت رابطه کارکنان با سازمان است (چانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ وانگ و ژو، ۲۰۱۹). آن‌ها در

- 1Shepherd, McMullen & Ocasio
- 2Creative of Employees
- 3 Torrance
- 4 Antwi et al
- 5Sherief
- 6 Huang, Yang, Li
- 7Kaplan & Norton
- 8 McGregor Theory
- 9Perceived Organizational Support
- 10Wen, Huang, Hou
- 11Chang, Wu, Weng
- 12Wang, Xu

مورد کار خود احساساتی خواهند بود، خود را وقف کار می کنند، به طوری که تعامل کاری، خلاقیت و نوآوری بالاتری داشته باشند. با توجه به نظریه مبادله اجتماعی، زمانی که کارکنان از حمایت سازمانی آگاه باشند، احساس مسئولیت و تعهد بالایی نسبت به سازمان خواهند داشت (چانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در این میان بیان این که احساس الزام جبران این حمایت، تاب آوری کارکنان را در جهت رفتارهای سازمانی مؤثر افزایش می دهد (ون و همکاران، ۲۰۱۹). معقول به نظر می رسد. تاب آوری به عنوان نمایش توانایی سازگاری روانی در شرایط نامطلوب، به حفظ یا احیای سلامت روان کمک می کند (لین و همکاران، ۲۰۱۸) و ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت در برابر شرایط سخت و فشارزا را افزایش می دهد (دلگادو، آپتون، رانس، فورنس و فاستر، ۲۰۱۷؛ فریبورگ و همکاران، ۲۰۰۶؛ صفاری نیا، ترخان و مهرآبادی، ۱۳۹۳؛ علی اکبری دهکردی، امینی و هاشمی جشنی، ۱۳۹۵). تاب آوری اطمینان فرد به توانایی های مقابله ای، عزت نفس، ثبات عاطفی و ویژگی های فردی است (علیپور و همکاران، ۱۳۹۵) که باعث انعطاف پذیری و مقابله مؤثر با عوامل و موقعیت های استرس زا و شرایط ناگوار می شود (کوپه، جونر و هندریکس، ۲۰۱۶؛ جعفری و همکاران، ۱۳۹۵؛ گیگلیوتی، واردامن، مارشال و گونزالس، ۲۰۱۸). در رابطه با هر یک از متغیرهای پژوهش مطالعات مختلفی انجام شده است. سپهوند (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه تاب آوری و حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روان شناختی کارکنان به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی ادراک شده و تاب آوری با داشتن رابطه ای مستقیم و معنادار حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روان شناختی کارکنان را تبیین کردند، که در این زمینه تاب آوری سهم معناداری در پیش بینی بهزیستی روان شناختی کارکنان داشت. در نتیجه می توان گفت حمایت سازمانی ادراک شده و تاب آوری، نقش مهمی در بهزیستی روان شناختی دارند و مدیران شرکت باید توجه ویژه ای به این متغیرها به ویژه تاب آوری داشته و با شیوه های مختلف علمی به آموزش و تقویت آن در کارکنان بپردازند (سپهوند، ۱۳۹۷). سوهندری (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان نقش تاب آوری و خلاقیت در یادگیری ریاضی با هدف تحلیل و اثبات وجود تاثیر تاب آوری و خلاقیت به توانایی حل مسئله در ریاضیات انجام داد. وی بر اساس آزمون فرض همبستگی و آزمون رگرسیون به این نتیجه رسید که تاثیر تاب آوری و خلاقیت در توانایی حل مسئله ریاضی وجود دارد. این بدین معناست که تاب آوری و خلاقیت در یادگیری ریاضی نقش مهمی ایفا می کند. آگندوز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت کارکنان و شخصیت پیشگیرانه: اثر واسطه گری مفهوم کار به این نتیجه رسیدند که هم حمایت سازمانی ادراک شده و هم شخصیت فعال تأثیرات مثبتی بر روی مفهوم کار و خلاقیت کارکنان دارند. آنجیانی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده (مطالعه تجربی در هتل پنج ستاره در جاکارتا) دریافت که حمایت سازمانی ادراک شده می تواند برابری کارکنان و میل به کار خلاقانه و مؤثر را بهبود بخشد. پس از ادغام جهاد سازندگی و کشاورزی در ایران و تشکیل وزارت جهاد کشاورزی در راستای اصلاح و بهسازی تشکیلات دولت و فراهم آوردن موجبات توسعه پایدار کشاورزی و منابع طبیعی و غیره این وزارتخانه تبدیل به سازمانی شد با طیف وسیعی از ذینفعان سازمانی که هم مربوط به بخش جهاد و هم مربوط به بخش کشاورزی می باشند. نحوه خدمت رسانی به این ذینفعان سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است. مطابق آنچه گذشت خلاقیت کارکنان به عنوان یک عامل در جهت ارائه خدمات باکیفیت مطرح و در خور توجه است. از این رو پژوهش حاضر با توجه به اهمیت نقش سازمان جهاد کشاورزی در توسعه و رشد اقتصادی جامعه در صد برآمد که به موضوع خلاقیت کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی بیرجند مطابق مدل پژوهش زیر اقدام نماید و بر اساس نتایج بدست آمده به ارائه پیشنهاد در این زمینه بپردازد.

1 Resilience

2 Lin et al

3 Delgado, Upton, Ranse, Furness, Foster

4 Friborg et al

5 Cope, Jones, Hendricks

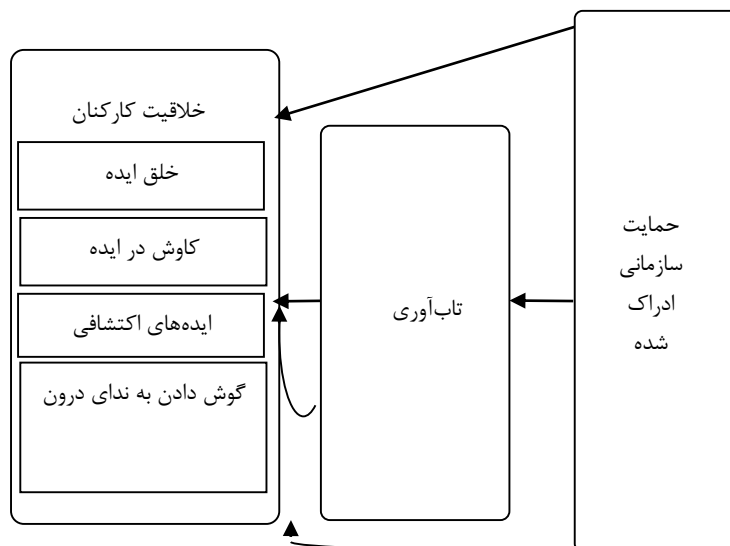
6 Gigliotti; Vardaman; Marshall; Gonzalez

7 Suhendri

8 Akgunduz et al

9 Anggiani

رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی  
The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the ...



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل پژوهش، فرضیات پژوهش به شرح زیر طراحی شد:

فرضیه اصلی:

میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

میان حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

میان تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی تشکیل دادند. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و ۱۰۸ نفر از کارکنان از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. که از این تعداد ۵۶/۵ درصد مرد و ۴۳/۵ درصد مرد بودند. اکثریت افراد نمونه دارای سطح تحصیلی کارشناسی بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کننده‌ها به ترتیب ۴۰ و ۱/۲۹ بود. به منظور تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است که از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌کند. حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم اندک داده‌ها، وجود داده‌های گم شده، نرمال نبودن داده‌ها و هم خطی بین متغیرها طراحی شده است. لذا از آن‌جا که در پژوهش حاضر، با توجه به وجود متغیر میانجی، احتمال خطای هم خطی بین متغیر مستقل و میانجی بالا بود، لذا این روش مورد استفاده قرار گرفت.

## ابزار سنجش

پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک شده آلن و همکاران (۲۰۰۸): این پرسش‌نامه ۹ گویه و یک بعد دارد. مقیاس پاسخ‌دهی به سوالات هفت گزینه‌ای است. گزینه‌ها از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم رتبه‌بندی شده‌اند. که کاملاً موافقم دارای امتیاز هفت و کاملاً مخالفم دارای امتیاز یک است. همسانی درونی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. این مقدار برای پرسش‌نامه در این پژوهش ۹۲ درصد بود. روایی پرسش‌نامه هم از طریق روایی صوری سنجیده شد. به گونه‌ای که پرسش‌نامه در اختیار اساتید رفتار

1 krejcie & morgan

2 Allen, Armstrong, Reid, Riemenschneider

سازمانی قرار داده شده و از آن‌ها خواسته شد بیان کنند که آیا این پرسش‌نامه بدرستی متغیر حمایت سازمانی ادراک شده را می‌سنجند. همچنین از روایی همگرا بر اساس مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و روایی واگرا بر اساس آزمون فورنل - لارکر استفاده شد که مقدار هر یک از آن‌ها در یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده روایی همگرا و واگرا بود. در مطالعه‌ای بر روی نمونه‌ای از کارآفرینان آی‌تی<sup>۱</sup> روایی این آزمون به روش روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت و همسانی درونی این آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد (آلن، آرمسترانگ، رید و ریمنسچنیدر). مهدی‌بیگی نیز در پژوهش خود از این پرسش‌نامه استفاده نمود که میزان اعتبار آزمون با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد. همچنین برای تعیین روایی در این پژوهش از روایی محتوا استفاده شده است.

**پرسش‌نامه خلاقیت لیندی اسمیت (۲۰۱۰):** این پرسش‌نامه شامل ۲۸ گویه و چهار بعد است. گویه‌های ۱ تا ۷ مربوط به بعد خلق ایده، ۸ تا ۱۴ مربوط به بعد فرورفتن در ایده، ۱۵ تا ۲۱ مربوط به ایده‌های اکتشافی و ۱۶ تا ۲۸ مربوط به گوش دادن به ندای درون است. مقیاس پاسخ‌دهی به سوالات پرسش‌نامه هفت گزینه‌ای است. گزینه‌ها از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم رتبه‌بندی شده‌اند، که کاملاً موافقم دارای امتیاز هفت و کاملاً مخالفم دارای امتیاز یک است. همسانی درونی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این مقدار برای پرسش‌نامه در این پژوهش ۰/۹۲ درصد بود. روایی پرسش‌نامه هم از طریق روایی صوری سنجیده شد. به گونه‌ای که پرسش‌نامه در اختیار اساتید رفتار سازمانی قرار داده شده و از آن‌ها خواسته شد بیان کنند که آیا این پرسش‌نامه بدرستی متغیر خلاقیت کارکنان را می‌سنجند. همچنین از روایی همگرا بر اساس مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و روایی واگرا بر اساس آزمون فورنل - لارکر استفاده شد که مقدار هر یک از آن‌ها در یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده روایی همگرا و واگرا بود. در مطالعه‌ای خارج از ایران روایی این آزمون به روش روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت و همسانی درونی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه شد (آدپاشا و دوراپاندیان، ۲۰۱۶). محمدی و محمودزاده (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود از این پرسش‌نامه استفاده نمود که میزان اعتبار آزمون با آلفای کرونباخ ۰/۹۲۹ بدست آمد. همچنین برای تعیین روایی در این پژوهش از روایی محتوا استفاده شده است.

**پرسش‌نامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳):** این پرسش‌نامه شامل ۲۵ گویه و یک بعد است. مقیاس پاسخ‌دهی به گویه‌ها پنج گزینه‌ای است. گزینه‌ها از کاملاً نادرست تا کاملاً درست رتبه‌بندی شده‌اند، که کاملاً نادرست دارای امتیاز یک و کاملاً درست دارای امتیاز پنج است. همسانی درونی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و این مقدار برای پرسش‌نامه در این پژوهش ۰/۹۴ درصد بود. روایی پرسش‌نامه هم از طریق روایی صوری سنجیده شد. به گونه‌ای که پرسش‌نامه در اختیار اساتید رفتار سازمانی قرار داده شده و از آن‌ها خواسته شد بیان کنند که آیا این پرسش‌نامه بدرستی متغیر خلاقیت کارکنان را می‌سنجند. همچنین از روایی همگرا بر اساس مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و روایی واگرا بر اساس آزمون فورنل - لارکر استفاده شد که مقدار هر یک از آن‌ها در یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده روایی همگرا و واگرا بود. در مطالعه‌ای خارج از ایران روایی این آزمون به روش تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و همسانی درونی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه شد (مانزانو - گارسیا، ۲۰۱۳). در پژوهش مندلو<sup>۱</sup> (۱۳۸۸) رابطه بین مقیاس تاب‌آوری با مقیاس عاطفه مثبت، عاطفه منفی، مقیاس شادی و مقیاس افسردگی به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۴۱، ۰/۴۶ و ۰/۴۵- به‌دست آمد که نشان‌دهنده روایی مقیاس است. قنبری طلب و پولاد چنگ نیز در پژوهش خود از این پرسش‌نامه استفاده نمود که میزان اعتبار آزمون با آلفای کرونباخ ۰/۷۴ بدست آمد. همچنین برای تعیین روایی از روش تحلیل عاملی با چرخش واریماکس استفاده نمودند که وجود یک عامل را تأیید کرد (قنبری طلب و فولاد چنگ، ۱۳۹۴).

## یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از روش دو مرحله‌ای هالند<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) برای مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. در مرحله اول به ارزیابی مدل اندازه‌گیری از طریق برآورد شاخص‌های روایی و پایایی پرداخته می‌شود. در مرحله دوم به بررسی مدل

1 Information Technology

2 Allen, Armstrong, Reid, Riemenschneider

3 Lyndi Smith

4 Adyasha and Duraipandian

5 Connor and Davidson

6 Manzano-García

7 Madanlu

8 Haland

رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی  
The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the ...

ساختاری از طریق تحلیل مقادیر آماره  $t$  و شاخص GOF پرداخته می‌شود. برای سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌شود. بر اساس دیدگاه جورج و مالری (۲۰۰۳)، هرگاه مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ باشند، اعتبار سازه مورد تأیید می‌باشد. همچنین، در نرم‌افزار مذکور، برای بررسی روایی ابزار گردآوری داده‌ها، از روایی همگرا بر اساس مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و روایی واگرا بر اساس آزمون فورنل - لارکر استفاده می‌شود. بر اساس دیدگاه فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، هرگاه مقدار AVE، بیشتر از ۰/۴ باشد، روایی همگرای سازه مورد تأیید می‌باشد. از طرفی، در روایی واگرا، باید مقادیر مجذور AVE بر روی قطر جدول ۲، باید بیشتر از ضریب همبستگی متغیرها باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در نهایت، مقادیر حشو یا افزونگی و مقادیر اشتراک یا متقاطع، باید مقدار مثبتی داشته باشند تا روایی سازه را تأیید کنند. جدول ۱، هر یک از مقادیر مربوط به پایایی و روایی سازه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. معیارهای کیفیت مدل

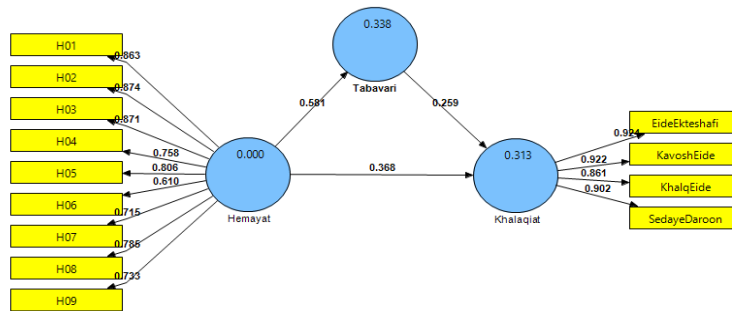
ایجاد	AVE	CR	آلفای کرونباخ	CV-Red	CV-Com
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۱۴	۰/۹۳۴	۰/۹۲۰	-	۰/۶۱۴
تاب‌آوری	۰/۴۴۰	۰/۹۴۷	۰/۹۴۲	۰/۱۳۲	۰/۴۴۰
خلاقیت کارکنان	۰/۸۱۵	۰/۹۴۶	۰/۹۲۴	۰/۱۹۹	۰/۸۱۵

بر اساس جدول ۱، همه مقادیر مربوط به پایایی و روایی مدل، در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین، شاخص‌های مورد نظر تأیید می‌گردد. همچنین، جدول ۲، مقادیر روایی واگرا را بر اساس دیدگاه فورنل و لارکر نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون فورنل و لارکر

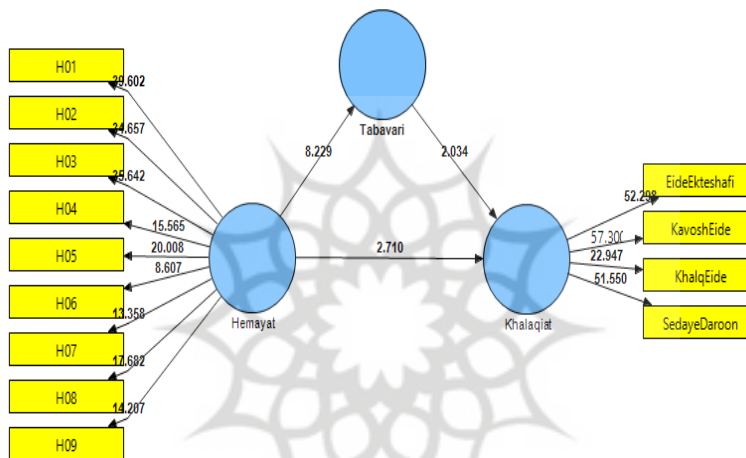
حمایت سازمانی ادراک شده	خلاقیت کارکنان	تاب‌آوری
۰/۷۸۴		
۰/۵۱۸	۰/۹۰۳	
۰/۵۸۱	۰/۴۷۳	۰/۶۶۳

بر اساس جدول ۲، مقادیر مجذور AVE برای هر متغیر، بیشتر از ضریب همبستگی متغیرهای زیرین می‌باشد و بنابراین روایی واگرایی مدل مورد تأیید می‌باشد. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، به بررسی و برازش مدل ساختاری پرداخته می‌شود. در واقع، در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. برای سنجش برازش کلی مدل، از شاخص GOF استفاده می‌شود. بر اساس دیدگاه وتزل و دیگران سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته می‌شود. بر اساس جدول ۱، مقدار شاخص GOF برابر با ۰/۴۵۰ بوده که نشان می‌دهد، مدل مورد نظر از برازش قوی برخوردار است. همچنین برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها، از شاخص آماره  $t$  استفاده می‌شود. بر اساس سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۵، مقدار آماره  $t$  باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد و اگر مقدار آماره  $t$  کمتر از ۱/۹۶ باشد، پارامتر مورد نظر، در مدل، مهم در نظر گرفته نمی‌شود. شکل ۲، مدل معادلات ساختاری را در ارتباط با فرضیه‌های پژوهش، نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری را در ارتباط با فرضیه‌های پژوهش

همچنین، شکل ۳، مقادیر آماره  $t$  را برای فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد.



شکل ۳. مقادیر آماره  $t$  برای فرضیه‌های پژوهش

ضمناً، یکی از شاخص‌های مهم برای بررسی رابطه میانجی، همان آزمون شمول واریانس است. رابطه مربوط به شمول واریانس به این صورت می‌باشد:  $VAf = (a \times b) / (a \times b) + c$ ، که متغیرهای  $a$  و  $b$  مقادیر روابط غیر مستقیم و  $c$  شامل رابطه مستقیم می‌باشد. با جایگذاری مقادیر مربوطه در رابطه فوق، مقدار به دست آمده برابر با ۰/۲۹۰ می‌باشد. اگر مقدار  $VAf$  کمتر از ۰/۲ باشد، بدون اثر میانجی و اگر بین ۰/۲ تا ۰/۸ باشد، میانجی‌گری جزئی و هرگاه بالاتر از ۰/۸ باشد، میانجی‌گری کامل می‌باشد که در اینجا، میانجی‌گری تاب‌آوری به صورت جزئی می‌باشد. همچنین، برای بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازش به صورت جدول ۳ استفاده می‌شود.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

ایجاد	$R^2$	$Q^2$	VIF
حمایت سازمانی ادراک شده	-	-	۱/۵۹۹
خلاقیت کارکنان	۰/۳۱۳	۰/۲۷۹	۱/۴۲۸
تاب‌آوری	۰/۳۳۸	۰/۳۳۳	۱/۴۱۱

ضریب تعیین ( $R^2$ ) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای پژوهش می‌شود. مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی می‌گردد. بر اساس جدول فوق، حداقل مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۳۱۳ است که نشان دهنده میزان تغییرات متوسط می‌باشد. شاخص دیگر، مقدار  $Q^2$  می‌باشد. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۲۰ و ۰/۳۵ به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌گردند. بر اساس جدول فوق، حداقل مقدار  $Q^2$

رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی  
The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the ...

برابر با ۰/۲۷۹ که نشان دهنده قدرت پیش‌بینی متوسط تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان می‌باشد. شاخص برازش دیگر، عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> می‌باشد. مقدار VIF شدت هم‌خطی چندگانه را در تحلیل رگرسیون ارزیابی می‌کند. شدت هم‌خطی چندگانه را با بررسی بزرگی مقدار VIF می‌توان تحلیل نمود. اگر مقدار VIF بزرگ‌تر از ۳ باشد هم‌خطی چندگانه بالا بوده و روابط بین متغیرها، مناسب نمی‌باشد. بر اساس جدول فوق، حداکثر مقدار VIF برابر با ۱/۵۹۹ است که نشان دهنده برازش روابط بین متغیرها می‌باشد. در نهایت، پس از بررسی و ارزیابی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. جدول ۴، آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل	آماره t	وضعیت
اصلی	رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تاب‌آوری	۰/۳۶۸	۱/۱۵۱	۱/۵۱۹	۶/۵۹	تأیید
فرعی	رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان	۰/۳۶۸		۰/۳۶۸	۲/۷۱	تأیید
فرعی	رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری	۰/۵۸۱		۰/۵۸۱	۸/۲۲۹	تأیید
	رابطه میان تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان	۰/۲۵۹		۰/۲۵۹	۲/۰۳۴	تأیید

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی صورت پذیرفت. با توجه به شکل سه مقدار بوت استرپین (آماره t) تمامی موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است. مطابق شکل سه ضرایب معناداری t ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت و ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری از ۲/۵۸ بیشتر است که این امر معنادار بودن تمامی سؤالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۹ درصد نشان می‌دهد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به درستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. مطابق مدل مفهومی پژوهش و فرضیات فرعی، فرضیه فرعی اول این‌گونه تعریف شد: میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقدار آماره t حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان (۲/۷۱۰) به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و با توجه به این‌که مقدار بدست آمده از مقدار ۲/۵۸ بیشتر است این مطلب حاکی از وجود رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد است و باعث تأیید فرضیه می‌شود و این رابطه مثبت است. با توجه به شکل دو شدت رابطه (۰/۳۶۸) است؛ که با نتایج پژوهش‌های پیشین (شهرایی و محمدی، ۱۳۹۷؛ پاک‌روان، خوراکیان و مهارتی، ۱۳۹۲؛ قاسمی، فرج‌پهلوی، عصاره و ارشدی، ۱۳۹۸) هم‌راستا است. ایجاد شرایط لازم و در برخی موارد کافی برای خلاقیت و نوآوری در سازمان مهم و حیاتی است. مراد از شرایط وضع موجودی است که سازمان و مدیر جهت حمایت از خلاقیت ایجاد نموده‌اند. فضای تحریک‌کننده خلاقیت، نقش پویا و کارآمد مدیر، ایجاد انگیزه‌های درونی و بیرونی، تهیه ابزارهای فکری و عملی و مانند آن همگی می‌توانند شرایط مناسب برای خلاقیت و نوآوری را در سازمان ایجاد نمایند. اگر در یک سازمان افراد ادراک مثبتی از زمینه و شرایط حمایتی داشته باشند خلاقیت در افراد راحت‌تر محقق می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۷). فرضیه فرعی دوم این‌گونه تعریف شد: میان حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به شکل سه آماره t حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری (۸/۲۲۹) بدست آمده که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای پنج درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و با توجه به اینکه مقدار بدست آمده از مقدار ۲/۵۸ بیشتر است، این مطلب حاکی از وجود رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در سطح اطمینان ۹۹ درصد است و باعث

<sup>1</sup> Variance inflation factor



تائید فرضیه می‌شود و این رابطه مثبت است. با توجه به شکل دو شدت رابطه (۵۸۱/۵) است. در واقع کسانی که احساس حمایت و پشتیبانی می‌کنند، وجود خود را ارزشمند، با اهمیت، لایق و شایسته می‌پندارند و این طرز تلقی باعث می‌شود افراد در برابر مشکلات تسلیم نشوند و با استقامت بیشتری برای غلبه بر مشکلات تلاش کنند. این افراد همچنین با احساس منابع حمایتی قوی، زندگی را پوچ و بی‌هدف در نظر نمی‌گیرند؛ بلکه سعی می‌کنند با پرورش معنا در زندگی‌شان، برای دشواری‌های زندگی مفهوم‌های خاصی در نظر بگیرند و آن‌ها را در یک چارچوب ویژه معنی کنند؛ بنابراین هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و از هیجانات منفی همچون اضطراب و وجودی فاصله می‌گیرند و بهتر می‌توانند در مقابل سختی‌ها از خود تاب‌آوری بروز دهند؛ بنابراین حمایت با ارتقای سطح خودکارآمدی و پرورش معنا در زندگی بر تاب‌آوری اثر می‌گذارد. فرضیه فرعی سوم این‌گونه تعریف شد: میان تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به شکل سه آماره  $t$  مسیر تاب‌آوری و خلاقیت کارکنان (۲/۰۳۴) به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای پنج درصد یعنی ۱/۹۶ بوده است و باعث تائید فرضیه می‌شود و این رابطه مثبت است. با توجه به شکل دو شدت رابطه (۲۵۹/۲) است. برگریزان (۱۳۹۷) در پژوهش خود کارکنان صنایع خلاق را کارکنان تاب‌آوری نام برد که یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر این کارکنان تاب‌آور سبک رهبری است. سیمونتون (۱۹۹۹) در پژوهش خود با تأکید بر ویژگی‌های افراد خلاق و تفکر خلاق، رابطه آن را با تاب‌آوری بیان می‌نماید. فرد خلاق با تفکر خلاق نه تنها از مهلکه جان سالم به درمی‌برد، بلکه با تاب‌آوری شکل گرفته برای رویارویی با رخداد‌های بعدی آماده‌تر می‌شود. فرد خلاق با انعطاف‌پذیری در مقابل تکالیف پیچیده یا ناخوشایند از مهارت‌های خاص استدلال بهره می‌گیرد. این اشخاص ویژگی‌هایی چون خطرجویی، پشتکار برای غلبه بر موانع، بردباری در برابر ناکامی و مشکلات و خودکارآمدی را دارا می‌باشند. به عبارتی فرد تاب‌آور خلاق است که با بهره‌گیری از ویژگی‌های خود به رشد سالم‌تر می‌رسد (بشارت و عباسپور، ۱۳۸۹). تفکر خلاق نمایش بالاترین درجه سلامت عاطفی و عبارت است از ابزار وجود افراد سالم در جریان بهسازی و تکامل نفس خویش این همان سطحی است که در تاب‌آوری، فرد به آن نائل می‌شود (بشارت و عباسپور، ۱۳۸۹) این نتایج با تحقیقات لیبنبرگ و آنگر<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) و آدلمن<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) همسو است. تاب‌آوری از طریق افزایش سطوح عاطفه مثبت باعث تقویت مقابله‌های موفق در فرد می‌شود. از این‌رو حمایت‌های سازمانی با افزایش تاب‌آوری منجر به مقابله‌های موفق در افراد در موفقیت‌های مختلف می‌شود. که این مقابله‌ها می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت فرد می‌گردد. از این‌رو فرضیه اصلی پژوهش اینگونه تعریف شد: میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به جدول چهار مقدار آماره  $t$  حاصل از این رابطه برابر با ۶/۵۹ است که نشان از معناداری رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارد. با توجه به نتایج جدول چهار مقدار رابطه مستقیم میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان برابر ۳۶۸/۳ است. از طرفی میزان رابطه غیر مستقیم ۱۵۱/۱ است. که رابطه کل که حاصل جمع رابطه مستقیم و غیر مستقیم است، عدد ۵۱۹/۵ می‌باشد. بنابراین شدت رابطه ۵۱۹/۵ است. از این‌رو فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در کارکنان جهاد کشاورزی مورد تأیید واقع می‌شود و مطابق نتایج، میانجی‌گری تاب‌آوری به صورت جزئی می‌باشد. از این‌رو توجه به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده اهمیتی اساسی دارد. برای افزایش سطح حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان اداره کل جهاد کشاورزی خراسان جنوبی پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱. به ویژگی‌های شغلی کارکنان توجه شود. از جمله ویژگی‌های هر شغل تنوع وظایف شغلی، چالشی بودن شغل، استقلال و حجم کاری مناسب است. سازمان می‌بایست در تدوین شرح شغل کارکنان به این چهار مورد توجه اساسی نماید. سازمان می‌بایست تا حد امکان از فرسودگی شغلی، ابهام در نقش و تعارض در نقش کارکنان جلوگیری نماید. از این‌رو می‌بایست شفافیت در شرح شغل کارکنان رعایت و از واگذاری وظایف متعارض به کارکنان اجتناب نماید. سازمان می‌بایست تا حد امکان استرس را در سطح مطلوبی حفظ نموده و از ایجاد استرس‌های بیشتر از سطح مطلوب به کارکنان که منجر به فرسودگی می‌گردد جلوگیری نماید. ۲. پرداخت سازمان به کارکنان می‌بایست بازگو کننده سهم واقعی کارکنان از کار باشد، از این‌رو توجه به نظام پرداخت و تشویق کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است. ۳. سازمان می‌بایست به امر آموزش کارکنان توجه نموده و فرصت‌هایی را فراهم آورد تا کارکنان مهارت‌های جدید را بیاموزند و به کارکنان وظایفی واگذار نماید (یا انجام آن‌را پیشنهاد دهد) که کارکنان را در مواجهه با چالش‌های جدید کمک نماید. سازمان می‌بایست به کارکنان وظایفی

1Simonton

2Liebenberga and Ungar

3Adelman

رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی  
The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the ...

واگذار نماید (با انجام آن را پیشنهاد دهد) که کارکنان را برای موقعیت بالاتر آماده کند. و در نهایت آن چه می‌بایست مورد توجه قرار گیرد ارائه خدمات مشاوره‌ای مناسب به کارکنان است تا در رابطه با مشکلاتی که در کار مواجه می‌شوند، پیشنهادات مناسبی به آنان ارائه نماید. ۴. تحمل مخاطره؛ کارکنان باید تشویق شوند که بدون ترس از پیامدهای ارائه و اجرای یک برنامه آن را تجربه نموده و اشتباهات را به عنوان فرصت‌های یادگیری به شمار آورند. ۵. کاهش کنترل بیرونی؛ قوانین، مقررات و خط‌مشی‌ها و کنترل‌های مشابه باید به حداقل کاهش یابد. ۵. تحمل راه‌های غیر عملی در سازمان؛ جواب‌های غیر عملی که ممکن است نابخردانه باشد، را باید تحمل نمود. شاید برخی از راه حل‌ها در مواقعی منجر به خلاقیت شود. ۶. تحمل تضاد در سازمان؛ تنوع آراء باید تشویق شود. هماهنگی و توافق بین افراد و واحدها همیشه به عملکرد موفق منجر نمی‌شود. ۷. تمرکز بر نتایج تا ابزارها

۸. ارتباطات همه جانبه در سازمان ۹. ایجاد نظام مشارکت‌جو

با توجه به ارتباط مثبت تاب‌آوری و خلاقیت این پیشنهاد ارائه می‌گردد: برگزاری کارگاه‌های شناختی برای کارکنان جهت افزایش معنویت، امید، خوش‌بینی، استدلال اخلاقی و عزت نفس علاوه بر پیشنهادات ارائه شده به سازمان به سایر پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت خلاقیت کارکنان در سازمان به بررسی ارتباط سایر متغیرها با خلاقیت کارکنان در سایر سازمان‌ها بپردازند. این پژوهش همانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت بود که اصلی‌ترین محدودیت این پژوهش استفاده از ابزار پرسش‌نامه است. در ابزار پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار خودگزارشی، احتمال تحریف و سوگیری حافظه به‌صورت ناخواسته از سوی شرکت‌کنندگان وجود دارد. بنابراین، استفاده از مصاحبه در کنار پرسش‌نامه توصیه می‌شود.

## منابع

- بابایی نادیلویی، کریم؛ بخشی‌پور، باب‌الله؛ پزشکی، هانا. (۱۳۹۷). نقش سرسختی روانشناختی و خلاقیت در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران. *رویش روان‌شناسی*، ۲۴، ۱۱۰-۱۹۳.
- برگ ریزان، مهتاب، (۱۳۹۷)، تاثیر سبک رهبری بر تاب‌آوری کارکنان صنایع خلاق، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، شیراز، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- بشارت، محمدعلی، عباس پوردوپلانی طاهره. (۱۳۸۹). رابطه راهبردهای فراشناختی و خلاقیت با تاب‌آوری در دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی). ۵(۱۴)، ۱۱۱-۱۲۴
- پاک‌روان، ریحانه؛ خوراکیان، علیرضا و مهارتی، یعقوب. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر کنترل شغلی و حمایت سازمانی درک شده بر خلاقیت فردی. کنفرانس ملی کارآفرینی و نوآوری استراتژیک.
- جعفری، مصطفی؛ شفیعا، محمدعلی؛ رحیمی، نرگس؛ زرغامی، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر آموزش دانش‌تریز بر ارتقای خلاقیت، توانمندسازی و مهارت مدیریت کارگران خط تولید شرکت بهمن دیزل. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۶(۲)، ۱۷۷-۱۰۰.
- حسینی، سمیراالسادات؛ عطایی‌فرد، ربابه؛ همتی‌راد، گیتی. (۱۳۹۷). تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۰(۳۶)، ۱۵۵-۱۷۴.
- رضایی، نادر؛ پیوسته، اکبر؛ فرض‌علیزاده، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۷(۱)، ۱۷-۴۸.
- رحمان‌زاده، سیدعلی. (۱۳۹۵). عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در سازمان صدا و سیما. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۶(۳)، ۱-۳۴.
- زندیان، هادی؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید. (۱۳۹۱). بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان شرکت ملی گاز ایران. *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۲(۱۱)، ۲۱-۳۴.
- سپهوند، تورج. (۱۳۹۷). رابطه تاب‌آوری و حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان متادون. *همایش ملی آسیب‌های اجتماعی و روانشناختی*.
- شهرایینی، حمید و محمدی، مرتضی. (۱۳۹۲). تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و پویایی شخصیت بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تعریف شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد سبزوار
- شعیبی، مجید. (۱۳۹۸). مدیریت کیفیت جامع و نوآوری خدمات. *نخبگان علوم مهندسی*، ۱۶، ۱۱-۱۱.

- صفری‌نیا، مجید؛ ترخان، مرتضی و مهرآبادی، فاطمه. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مصون‌سازی در مقابل فشار روانی بر فرسودگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان دانشگاه. *مطالعات روانشناختی*، ۱۰(۱)، ۱۹۰-۱۰۸.
- عبدالهی، ابوطالب. (۱۳۸۷). نقش مدیران و سازمان‌ها در خلاقیت و نوآوری. *حصون*، ۱۶، ۱۵۱-۱۷۲.
- علیپور، احمد، علی‌اکبری‌دهکردی، مهناز؛ امینی، فاطمه و هاشمی جشنی، عبدالله. (۱۳۹۵). رابطه بین حمایت اجتماعی ادراک شده و پیروی از درمان در بیماران با دیابت نوع ۲: نقش واسطه‌ای تاب‌آوری و امید. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی*، ۱۰(۲)، ۵۳-۶۷.
- قاسمی، مژگان؛ فرج پهلوی، عبدالحسین؛ عصاره، فریده؛ ارشدی، نسرين. (۱۳۹۸). رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه. *روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، ۳۵، ۱۰۱-۱۱۶.
- قنبری طلب، محمد و فولاد چنگ، محبوبه. (۱۳۹۴). رابطه بین تاب‌آوری و نشاط ذهنی با استعداد اعتیاد دانشجویان. *فصلنامه اعتیاد پژوهی سوءمصرف مواد*، ۹(۳۴)، ۲۲-۱۰.
- محمدی، کبری و محمودزاده، سید مجتبی. (۱۳۹۴). تاثیر رهبری خدمتگذار بر سرمایه اجتماعی و خلاقیت کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی. دانشکده مدیریت حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- مدانلو، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین تاب‌آوری، راهبردهای مقابله و حمایت اجتماعی با وضعیت روانی زنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی.
- مهدی بیگی، نجمه. (۱۳۹۶). نقش حمایت سازمانی ادراک شده در تعهد سازمانی کارکنان با میانجیگری بهداشت روانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۵)، ۱۵۸-۱۳۱.
- نصیری، مهدی و جهانیان، رمضان. (۱۳۹۷). نقش خلاقیت در مدیریت آموزشی. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۱۰(۱)، ۱۹-۲۴.
- نورعلیزاده، حمیدرضا؛ علی‌احمدی، علیرضا؛ نوری، سیامک؛ اسماعیل‌زاده، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر موانع نوآوری بر الگوی نوآوری در شرکت‌های حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۲(۲)، ۲۰۵-۲۲۵.
- بشارت، محمدعلی، عباس پوردولانی طاهره. (۱۳۸۹). رابطه راهبردهای فراشناختی و خلاقیت با تاب‌آوری در دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی). ۱۱۱-۱۲۴، ۱۴(۵).
- عبدالهی، ابوطالب. (۱۳۸۷). نقش مدیران و سازمان‌ها در خلاقیت و نوآوری. *حصون*، ۱۶، ۱۵۱-۱۷۲.
- Adyasha, R., & Duraipandian, R. (2016). Relationship between Creativity and Academic Integrity of Students: An Empirical Study of Management Students in India. *Management Studies and Economic Systems*, 2(4), 255-262.
- Adelman, K. (2005). Resiliency and Creativity. *Articles from Rostered Lay Ministers*, 21, (6).
- Akgunduz, Y; Alkan, C; Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Anggiani, S. (2019). Efect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational support Mediator (Study Empiric at Five-Star Hotels in Jakarta). *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(3), 1875-1862
- Antwi, C. O; Fan, C.-j; Aboagye, M. O; Brobbey, P; Jababu, Y; Affum-Osei, E; Avornyo, P. (2019). Job demand stressors and employees' creativity: a within-person approach to dealing with hindrance and challenge stressors at the airport environment. *The Service Industries Journal*, 39(3-4), 278-250.
- Chang, W.-c; Wu, C.-h; Weng, L.-c. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement and Performance: A Study of International Assignees. *Paper presented at the Cross-Cultural Business Conference*. 313-321.
- Cope, V., Jones, B., & Hendricks, J. (2016). Why nurses chose to remain in the workforce: Portraits of resilience. *Collegian*, 23(1), 87-95.
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71-88.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. In: *SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA*.
- Friborg, O; Hjemdal, O; Rosenvinge, J. H; Martinussen, M; Aslaksen, P. M; Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal Psychosom Res*, 61(2), 213-219.
- Gigliotti, R; Vardaman, J; Marshall, D. R; Gonzalez, K. (2018). The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86-100.
- Huang, A; Yang, L; Li, Z. (2018). The Impact Study of Job Insecurity on Employees' Creativity. *The International Entrepreneurship: Trends, Challenges, Achievements*, 228.
- Kaplan, R. S; Norton, D. P. (2004). The strategy map: guide to aligning intangible assets. *Strategy & leadership*, 32(5), 10-17.
- Liebenberg, L., & Ungar, M. (2008). *Resilience in action*. University of Toronto Press.
- Lin, Y.-Y; Lee, Y.-H; Chang, S.-C; Lee, D.-C; Lu, K.-Y; Hung, Y.-M; Chang, Y.-P. (2018). Individual resilience, intention to stay, and work frustration among postgraduate two-year programme nurses. *Collegian*.

رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در اداره کل جهاد کشاورزی استان خراسان جنوبی  
 The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the ...

- Semedo, A. S; Coelho, A; Ribeiro, N. (2018). The relationship between authentic leaders and employees' creativity: What are the roles of affective commitment and job resourcefulness? *International Journal of Workplace Health Management*, 11(2), 58-73.
- Simonton, D. K. (1999). Creativity as blind variation and selective retention: Is the creative process Darwinian?. *Psychological Inquiry*, 309-328.
- Shepherd, D. A; McMullen, J. S; Ocasio, W. (2016). Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*, 38(3), 626-644.
- Sherief, M. (2019). Key Organizational Climate Elements Influencing Employees' Creativity in Government. *Innovation Journal*, 24(1).
- Suhendri, H. (2018). The role of resilience (adversity intelligence) and creativity in mathematics learning. *Unnes Journal of Mathematics Education*, 7(2), 90-94.
- Wang, Z; Xu, H. (2017). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919-940.
- Wen, J; Huang, S. S; Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Manzano-García, G., & Ayala Calvo, J. C. (2013). Psychometric properties of Connor-Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema*. 25(2): 245-251.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی