

رابطه بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۰۲

کد مقاله: ۱۰۵۳۷

عبد القادر تکه ئی^{۱*}، نیوشا تکه ئی^۲

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان انجام شده است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۶۲۳ نفر تشکیل داده‌اند که تعداد ۲۴۴ نفر از این کارکنان به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری داده های تحقیق، از پرسشنامه های حمایت سازمانی یاواس و باباکوس (۲۰۰۹)، استقلال شغلی لانگفرد (۲۰۰۵) و درگیر شدن در شغل اسکس (۲۰۰۶) استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین اراده پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین توانمندی سازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. پس بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، استقلال شغلی، درگیر شدن در شغل، کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

۱- استادیار، واحد گنبد کاووس، دانشگاه آزاد اسلامی، گنبد کاووس، ایران. (نویسنده مسئول) tekei.abdolghader@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

امروزه درگیری شغلی توجه بسیاری از محققان و مدیران را به خود جلب نموده است. درگیری شغلی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیان گر میزان مسئولیت پذیری یک فرد می باشد. از این رو سازمان های امروزی به دنبال راه هایی می گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیش تر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیش تر کارکنانشان در کار می باشند. شناسایی عوامل موثر بر درگیری شغلی افراد شاغل در مؤسسه ها و نهادهای اعم از خصوصی و دولتی در تصمیم گیری ها سودمند است. یکی از عوامل موثر بر درگیر شدن در شغل که می تواند باعث تقویت درگیری شغلی کارکنان در سازمان شود حمایت سازمانی است. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری هایشان قدردانی می کند و به رفاه آنها اهمیت می دهد. حمایت سازمان از کارکنان، به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می دهد و رضایت شغلی و عملکرد را در حد متوسط بالا می برد. در سازمان هایی که کارکنان از سطح بالایی از حمایت سازمانی برخوردارند، تمایل به درگیر شدن در نقش های اضافی یا شهروند سازمانی نسبت به کارکنانی که احساس می کنند سازمان برای آنها ارزش قائل نیست، افزایش می یابد. یکی دیگر از عوامل موثر بر درگیر شدن در شغل که می تواند باعث تقویت درگیری شغلی کارکنان در سازمان بشود، استقلال شغلی است. استقلال شغلی کارکنان باعث برآورده شدن نیازهای روانی آنها و درگیری شغلی بیشتر آنها می شود. توجه بیشتر به استقلال شغلی کارکنان، غیبت کاری را کاهش می دهد و باعث بهبود عملکرد، موفقیت بیشتر، درک شایستگی بیشتر، عزت نفس بیشتر و فرسایش کمتر می شود و درگیری شغلی فرد بیشتر می شود و رضایت شغلی افزایش می یابد. از این رو توجه به تمامی سرمایه های سازمانی و درگیر کردن آنان در شغل می تواند زمینه موفقیت عملکرد این سازمان ها را نیز فراهم سازد. ایجاد جو سازمانی مثبت که در بر گیرنده مواردی همچون عدالت، انصاف، اعتماد، استقلال و حمایت است نقش مهمی در میزان درگیری شغلی کارکنان و عملکرد آنها دارد.

۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

باتوجه به اهمیت کارکنان، مدیران در تلاش هستند تا حداکثر استفاده را از توانمندیهای آنها به عمل آورند. لذا توجه به عوامل اثر گذار بر عملکرد کارکنان ضروری به نظر می رسد. یکی از بهترین اقدامات در راستای بهبود عملکرد کارکنان درگیر کردن آنها در شغل خود می باشد. درگیر شدن در شغل، کاملاً داوطلبانه است، به طوری که نظام پاداش دهی قابلیت شناسایی آن را ندارد، اما عملکرد موثر در سازمان را افزایش می دهد. (کومی، ۲۰۱۳) ایجاد جو سازمانی مثبت که در بر گیرنده مواردی همچون عدالت، انصاف، اعتماد، استقلال و حمایت است نقش مهمی در میزان درگیری شغلی کارکنان و عملکرد آنها دارد. کارکنانی که جو سازمان را سالم ارزیابی می کنند و از حمایت سازمانی برخوردارند، نگران نابرابری ها نبوده و نهایت تلاش خود را برای موفقیت شغلی و سازمانی به کار می گیرند. (سید جوادین، ۱۳۹۲) با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت آنها و این که چنین تحقیق در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان انجام نشده است این تحقیق دارای جنبه نوآوری بوده و انجام آن ضروری به نظر می رسد. از سوی دیگر محقق امیدوار است که نتایج این تحقیق اطلاعات ارزشمندی در اختیار متولیان امر قرار داده و با استفاده از نتایج آن زمینه استفاده بهتر از نیروی انسانی خود را فراهم سازند.

با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت آنها و این که چنین تحقیق در بین کارکنان اداره امور مالیاتی انجام نشده است این تحقیق دارای جنبه نوآوری بوده و انجام آن ضروری به نظر می رسد. از سوی دیگر محقق امیدوار است که نتایج این تحقیق اطلاعات ارزشمندی در اختیار متولیان امر قرار داده و با استفاده از نتایج آن زمینه استفاده بهتر از نیروی انسانی خود را فراهم سازند.

۳- مبانی نظری تحقیق

- حمایت سازمانی: تئوری حمایت سازمانی شامل شکل گیری باورهای کلی کارکنان در ارتباط با اینکه چه مقدار یک سازمان به رفاه شان علاقمند و برای سهم و نقش آنها ارزش قائل است، می باشد. این تئوری بیان می کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آن ها توجه می کنند. به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می کنند (حمیدی، ۱۳۹۶).

- استقلال شغلی: استقلال و آزادی عمل در حیطه کاری یکی از عواملی است که با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد. استقلال به نیاز فرد برای مشارکت در تصمیم گیری هایی که روی وظایف او اثر می گذارد و برای اعمال نفوذ در کنترل موقعیت های

شغلی و آزادی عمل، اظهار نظر و داشتن حق رای در کار اشاره دارد. استقلال به درجه اعمال کنترل بر روش‌های انجام کار، طرح‌ریزی انجام شغل و معیارهای مورد استفاده در ارزشیابی عملکرد در انجام وظایف شغلی اشاره دارد (دنتون و همکاران^۱، ۲۰۱۲).
- درگیر شدن در شغل: درگیری شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خودانگاره آن شخص است و درجه ای است که در آن خودانگاره و یا عزت نفس یک فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده توسط خودش می باشد و درجه ای که فرد به صورت فعال در کارش شرکت می جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می سازد (ویکراماسینگ^۲، ۲۰۱۱).

۴- پیشینه پژوهش

زردشتیان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی به رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که میانگین نمرات درگیری شغلی معلمان تربیت بدنی بیشتر از میانگین رفتار شهروندی و درک حمایت سازمانی آنان می باشد. در واقع میانگین درگیری شغلی نشان داد که حدود دو سوم معلمان تربیت بدنی از درگیری شغلی در شغل خود برخوردارند. متغیر حمایت سازمانی ادراک شده نمی تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و ادب و نزاکت را پیش بینی نماید و حمایت سازمانی ادراک شده تنها می تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید و همچنین که درگیری شغلی می تواند رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه شناسی و نوع دوستی را پیش بینی نماید. در حالی که درگیری شغلی نمی تواند ابعاد فضیلت، جوانمردی و نوع دوستی را پیش بینی نماید.

نادری بنی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به تبیین بیگانگی کاری با ویژگی های شغلی و حمایت سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ویژگی های شغل بر بیگانگی تأثیر منفی معنادار دارد. شرایط کاری نقش مهمی در ایجاد بیگانگی کار دارند، این امر بخصوص در سازمان های دولتی ایران بسیار محسوس است. در این پژوهش سازه حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی معنادار بر بیگانگی کاری داشت. باور اینکه سازمان از کارکنان خود حمایت نموده، تلاش های آنها را پاس داشته و به رفاه یات و حل مشکلات آنها بها می دهد باعث می شود کار فاصله کمتری بین فرد و خود واقعی اش ایجاد نماید.

نظری و اکرمی (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی با استقلال شغلی کارکنان گمرک مهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین بی تفاوتی سازمانی با دو بعد (بی تفاوتی به سازمان و ارباب رجوع) و استقلال شغلی رابطه معناداری وجود دارد، به گونه ای که در دو فرضیه مذکور رابطه به صورت معکوس می باشد این وضعیت برای بعد بی تفاوتی سازمانی و استقلال شغلی نیز تایید گردید اما نتایج حاصل از آزمون ضریب اسپیرمن برای تعیین رابطه بین دو متغیر بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع و استقلال شغلی حاکی از عدم وجود رابطه بین این دو متغیر است.

اندام و اسعدی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت بدنی شهرستان سبزوار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین استقلال شغلی و استقلال عمومی و استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، اما این رابطه بین استقلال برنامه درسی با استرس شغلی معنادار نبود. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که استقلال عمومی بهترین پیش بینی کننده استرس شغلی است. یافته های تحقیق پیشنهاد می کنند که مدیران و مسئولان آموزشی زمینه ای برای افزایش استقلال شغلی معلمان تربیت بدنی فراهم نمایند تا استرس شغلی آنها کاهش یافته و بتوانند وظایف آموزشی خود را به درستی انجام دهند.

سینس و همکاران^۳ (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی حمایت سازمانی درک شده و رفاه کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده، منابعی از حمایت اجتماعی را برای کارکنان فراهم می کند که باعث می شود افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند، رضایت آنها از شغل خود بیشتر شود و در نتیجه کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت.

لی برنز و همکاران^۴ (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی، مشارکت در کار و رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بیمارستان دانشگاهی دارای بالاترین میانگین نمره مربوط به درک پرستاران از حمایت سازمانی، مشارکت در کار و شهروندی است. پرستاران لیسانس دارای بالاترین نمره متوسط در مورد ادراک رفتار شهروندی و مشارکت در کار بودند. در حالیکه درجه کارشناسی ارشد، بالاترین نمره متوسط را در رابطه با درک حمایت سازمانی داشت. علاوه بر این، همبستگی مثبت و معنی داری بین حمایت سازمانی، مشارکت کاری و رفتار شهروندی داشت. در نهایت، مشارکت کار و رفتار شهروندی با هم رابطه مثبت دارند.

1. Denton et al
2. Wikramasing
1. Syzns et al
2. Lee Burns et al

مالینوسکا و همکاران ۱ (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی استقلال کاری در رابطه با درگیر شدن در کار و اعتیاد به کار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که دادن استقلال کاری بیشتر به کارکنان منجر به کار بیشتر و پر انرژی تر، مشتاق تر می شود و درگیری فرد در کارش را بیشتر می کند. پس درگیری در کار باید کنترل شود اگر کنترل نشود به اعتیاد به کار تبدیل می شود. فرد معتاد به کار نیاز افراط آمیزی به انجام کار دارد. اعتیاد به کار، پیامدهای زیادی در افراد داشته که بیشترین آنها، غالباً منفی بوده است. وانگ و همکاران ۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه عوامل استرس زا و حمایت سازمانی ادراک شده با مشارکت کارکنان (پرستاران زن چینی) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که حمایت سازمانی از کارکنان مشارکت آنان را افزایش می دهد و عوامل استرس زا را از کارکنان دور می کند. به دلیل کم بودن حمایت سازمانی از پرستاران زن در چین، سطح پایینی از مشارکت کارکنان در پرستاران زن در چین وجود دارد. با استفاده از مدل JD-R، پاداش، بیش از تعهد، امید، و خوش بینی می تواند مشارکت کار را افزایش دهد.

فیزان و همکاران ۳ (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی معلمان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که حدود دو سوم معلمان از درگیری شغلی در شغل خود برخوردارند و با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده درگیری شغلی در معلمان افزایش می یابد. اگر چه این ارتباط در حد ضعیف می باشد ولی می تواند به دلیل ویژگی های شغلی معلمی باشد، یعنی با این که معلمان احساس می کنند مورد حمایت سازمان خود قرار نمی گیرند، با این حال به خاطر توجه به دانش آموزان به مقدار بالایی با شغل خود درگیر و عجین هستند.

۵- فرضیه های پژوهش

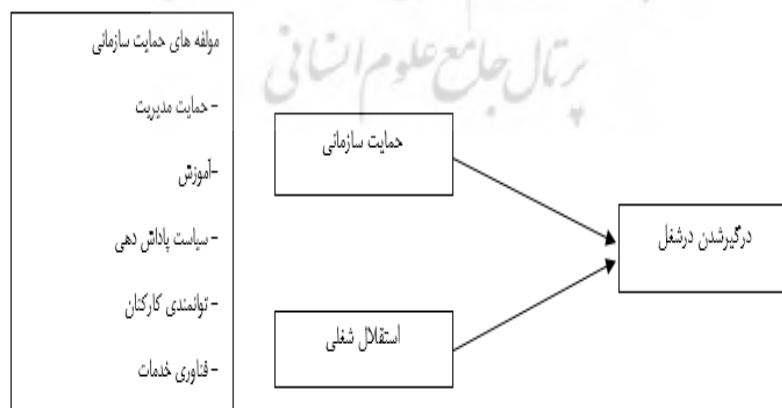
۵-۱- فرضیه اصلی

بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.

۵-۲- فرضیه های فرعی

۱. بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سیاست پاداش دهی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین توانمندی کارکنان با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین فناوری خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.
۶. بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.

۶- مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش؛ منبع: هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)؛ پورتر (۱۹۹۷)

1. Malinowska et al
2. Wang et al
3. Fizan et al

۷- روش شناسی تحقیق

تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که به صورت پیمایشی انجام خواهد شد. روش گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر کتابخانه ای و میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۶۲۳ نفر تشکیل داده‌اند که تعداد ۲۴۴ نفر از این کارکنان به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش انتخاب تصادفی ساده استفاده می‌شود. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده خواهد شد. در بخش نخست تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار ارائه گردید. در بخش دوم، از روش‌های آماری استنباطی شامل آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها و ضریب همبستگی اسپیرمن جهت به دست آوردن ارتباط بین متغیرهای تحقیق و زیر مجموعه‌های آن‌ها استفاده شد. کلیه فعالیت‌های آماری فوق به کمک نرم افزار اس پی اس ۱ نسخه ۱۶ انجام شد. ضمناً همه آزمودنی‌های آماری در حد مینی داری ($\alpha=0/05$) به آزمایش گذارده شدند.

۸- یافته‌های توصیفی

توصیف آماری مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

۸-۱- سن آزمودنی‌ها

جدول ۱- توزیع فراوانی سن آزمودنی‌ها

سن	آماره	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۰ تا ۳۰ سال	۷۹	۳۲/۴	۳۲/۴	۳۲/۴
۳۱ تا ۴۰ سال	۹۳	۳۸/۱	۷۰/۵	۷۰/۵
۴۱ سال و بالاتر	۷۲	۲۹/۵	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۲۴۴	۱۰۰		

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود در خصوص سن آزمودنی‌ها، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۹۳ نفر) و کم‌ترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر (۷۲ نفر) می‌باشد.

۸-۲- میزان تحصیلات آزمودنی‌ها

جدول ۲- توزیع فراوانی میزان تحصیلات آزمودنی‌ها

سن	آماره	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کاردانی	۸۶	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲
کارشناسی	۱۱۴	۴۶/۷	۸۲	۸۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۴	۱۸	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۲۴۴	۱۰۰		

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی در خصوص مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها مربوط به گروه کارشناسی (۱۱۴ نفر) و کم‌ترین آن نیز مربوط به گروه کارشناسی ارشد و بالاتر (۴۴ نفر) می‌باشد.

۸-۳- سابقه خدمت آزمودنی‌ها

جدول ۳- توزیع فراوانی سابقه خدمت آزمودنی‌ها

سن	آماره	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱ تا ۱۰ سال	۷۹	۳۲/۴	۳۲/۴	۳۲/۴
۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰۱	۴۱/۴	۷۳/۸	۷۳/۸
۲۱ سال و بالاتر	۶۴	۲۶/۲	۱۰۰	۱۰۰
مجموع	۲۴۴	۱۰۰		

همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی در خصوص سابقه خدمت آزمودنی‌ها مربوط به گروه سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال (۱۰۱ نفر) می‌باشد. همچنین کمترین فراوانی در خصوص سابقه خدمت مربوط به گروه ۲۱ سال و بالاتر (۶۴ نفر) می‌باشد.

۴-۸- جنسیت آزمودنی‌ها

جدول ۴- توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

سن	آماره		درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
	فراوانی	درصد فراوانی		
آقا	۱۰۳	۴۲/۲	۴۲/۲	
خانم	۱۴۱	۵۷/۸		۱۰۰
مجموع	۲۴۴	۱۰۰		

در خصوص جنسیت آزمودنی‌ها، همان طور که در جدول مشاهده می‌شود بیشتر آزمودنی‌های تحقیق (۱۴۱ نفر) خانم می‌باشند.

۹- توصیف متغیرهای تحقیق

۹-۱- توصیف متغیر حمایت سازمانی

جدول ۵- توصیف متغیر حمایت سازمانی

مؤلفه	آماره			
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین
حمایت مدیریت	۲۴۴	۴/۲۴	۰/۷۵	۱
آموزش	۲۴۴	۴/۱۵	۰/۷۹	۱
ارائه پاداش	۲۴۴	۴/۲۰	۰/۶۹	۱
توانمندسازی	۲۴۴	۴/۰۴	۰/۸۴	۱
فناوری ارائه خدمات	۲۴۴	۴/۱۹	۰/۶۴	۱
حمایت سازمانی	۲۴۴	۴/۱۶	۰/۶۱	۱

همان طور که جدول (۴-۵) نشان می‌دهد، در بین مؤلفه‌های حمایت سازمانی، حمایت مدیریت دارای بیشترین میانگین (۴/۲۴) و توانمندسازی دارای کمترین میانگین (۴/۰۴) می‌باشند و این در حالی است که میانگین متغیر حمایت سازمانی ۴/۱۶ می‌باشد که این مقدار بالاتر از سطح متوسط است.

۹-۲- توصیف متغیر استقلال شغلی

جدول ۶- توصیف متغیر استقلال شغلی

مؤلفه	آماره			
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین
استقلال شغلی	۲۴۴	۴/۲۴	۰/۶۵	۱

همان طور که جدول نشان می‌دهد، میانگین امتیاز متغیر استقلال شغلی ۴/۲۴ می‌باشد و این مقدار بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

۹-۳- توصیف متغیر درگیر شدن در شغل

جدول ۷- توصیف متغیر درگیر شدن در شغل

مؤلفه	آماره			
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین
درگیر شدن در شغل	۲۴۴	۴/۱۷	۰/۷۷	۱

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، میانگین امتیاز متغیر درگیر شدن در شغل ۴/۱۷ می‌باشد و این مقدار بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

۱۰- تحلیل توزیع داده‌ها

جدول ۸- نتایج بررسی توزیع طبیعی داده‌ها

متغیرها	آماره	
	n	p
حمایت سازمانی	۲۴۴	۰/۰۰۱
استقلال شغلی	۱۳۱	۰/۰۰۱
درگیر شدن در شغل	۱۳۱	۰/۰۰۱

این آزمون جهت بررسی فرضیه مطرح شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرض صفر در این آزمون بیان می‌کند که توزیع داده‌های یک متغیر طبیعی می‌باشد. پس از اجرای آزمون، بر حسب مقدار سطح معنی‌داری در مورد رد یا پذیرش فرض صفر عمل می‌شود. همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به آزمون کلموگروف اسمیرنوف، سطح معنی‌داری در داده‌های حمایت سازمانی، استقلال شغلی و درگیر شدن در شغل کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که می‌توان چنین بیان کرد که توزیع داده‌ها در این متغیرها دارای توزیع طبیعی نمی‌باشد. لذا برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود.

۱۱- آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۹- ارتباط بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
حمایت مدیریت	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۴۸۳**	۰/۰۰۱

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول در جدول بالا ارائه شده است. از آنجایی که سطح معنی‌داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کم‌تر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۱۰- ارتباط بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
آموزش	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۵۰۵**	۰/۰۰۱

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

از آنجایی که سطح معنی‌داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کم‌تر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۱- ارتباط بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ارائه پاداش	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۵۰۳**	۰/۰۰۱

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

از آن جایی که سطح معنی داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی داری (۰/۰۵) کمتر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می شود؛ لذا بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۲- ارتباط توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توانمندسازی	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۴۸۸**	۰/۰۰۱

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

از آن جایی که سطح معنی داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی داری (۰/۰۵) کمتر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می شود؛ لذا بین توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۳- ارتباط بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فناوری ارائه خدمات	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۵۲۷**	۰/۰۰۱

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

از آن جایی که سطح معنی داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی داری (۰/۰۵) کمتر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می شود؛ لذا بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۴- ارتباط بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
استقلال شغلی	درگیر شدن در شغل	اسپیرمن	۰/۶۴۵**	۰/۰۰۱

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

از آنجایی که سطح معنی‌داری ضریب همبستگی آماره اسپیرمن برای ارتباط بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کمتر شده است، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۱۲- بحث و نتیجه گیری

بررسی صورت گرفته بر روی متغیرهای جمعیت شناختی در جامعه تحقیق گویای موارد زیر بود:

- بررسی وضعیت سنی آزمودنی‌ها نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۹۳ نفر) بود.
- بیشترین فراوانی در خصوص مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها مربوط به گروه کارشناسی (۱۱۴ نفر) بود.
- بیشترین فراوانی در خصوص سابقه خدمت آزمودنی‌ها مربوط به گروه سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال (۱۰۱ نفر) بود.
- و در نهایت نشان داد که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق (۱۴۱ نفر) خانم بودند.

نتایج تحقیق مربوط به توصیف متغیرهای تحقیق موارد زیر را در بر داشت:

- نشان داد که در بین مؤلفه‌های حمایت سازمانی، حمایت مدیریت دارای بیشترین میانگین (۴/۲۴) و توانمندسازی دارای کم‌ترین میانگین (۴/۰۴) می‌باشد.

در خصوص متغیر حمایت سازمانی، نتایج نشان داد که میانگین این متغیر ۴/۱۶ می‌باشد که این مقدار بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

همچنین در خصوص متغیر استقلال شغلی، میانگین این متغیر ۴/۲۴ می‌باشد و این مقدار بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

در خصوص متغیر درگیر شدن در شغل میانگین این متغیر ۴/۱۷ می‌باشد و این مقدار بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق موارد زیر را نشان داد:

یافته‌های فرضیه اول: در این فرضیه به بررسی رابطه بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های فرضیه دوم: در این فرضیه به بررسی رابطه بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های فرضیه سوم: در این فرضیه به بررسی رابطه بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل م کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین ارائه پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های فرضیه چهارم: در این فرضیه به بررسی رابطه بین توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین توانمندسازی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های فرضیه پنجم: در این فرضیه به بررسی رابطه بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین فناوری ارائه خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های فرضیه ششم: در این فرضیه به بررسی رابطه بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان پرداخته شد. با توجه به سطح معنی‌داری و ضریب همبستگی اسپیرمن می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد و فرض یک تأیید می‌شود؛ لذا بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۱۳- پیشنهادات برگرفته از یافته های تحقیق

۱. نتایج تحقیق نشان داد که بین حمایت مدیریت با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود برای افزایش نظم و انضباط، تقویت روابط انسانی بین کارکنان و مدیریت سازمان ها و افزایش بازدهی و کیفیت خدمات، جو حمایتی در سازمان ها بیشتر اجرا شود.
۲. نتایج تحقیق نشان داد که بین آموزش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین برگزاری دوره های آموزشی، کلاس های آموزش ضمن خدمت و ایجاد فرصت های لازم برای آموزش و یادگیری پیشنهاد می شود که می تواند زمینه و بستر مناسب برای درگیری شغلی را فراهم کند.
۳. نتایج تحقیق نشان داد که بین سیاست پاداش با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا طراحی سیستمی به منظور پرداخت پاداش های مالی و غیر مالی برای کارکنان خلاق و نوآور پیشنهاد می شود.
۴. نتایج تحقیق نشان داد که بین توانمندی کارکنان با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا ترغیب کارکنان به ایجاد یک فضای صمیمی و دوستانه در محیط کار و همچنین تشویک مساعی بین کارکنان به منظور توسعه توانمندی کارکنان پیشنهاد می گردد.
۵. نتایج تحقیق نشان داد که بین فناوری خدمات با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود که مدیریت، نهایت تلاش خود را به کار گیرد تا سیستم های سازمانی و فرایندها مشتری محور شوند.
۶. نتایج تحقیق نشان داد که بین استقلال شغلی با درگیر شدن در شغل کارکنان اداره کل امور مالیاتی شرق استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران در زمان بندی انجام وظایف، تعیین وظایف مورد علاقه، اتخاذ تصمیمات مربوط به نقش های شغلی، خلق ایده های جدید، به کارگیری مهارت ها و تخصص های جدید شغلی، تعیین روش های جدید انجام وظایف، تفویض اختیار به کارکنان و ارائه مسئولیت های بیشتر، به کارکنان استقلال و آزادی عمل بدهند.

منابع

- اندام، رضا و اسعدی، مهناز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت بدنی شهرستان سبزوار. فصلنامه علمی پژوهشی کاوش های مدیریت بازرگانی سال هفتم، شماره ۱۴، ص ص ۱۴۰-۱۰۰.
- حمیدی، مهرزاد و الله یاری، محبوبه (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران. مدیریت ورزشی. ص ص ۴۳-۲۷.
- زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون و اسماعیلی، محمد (۱۳۹۶). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۶ تابستان ۱۳۹۶، ص ص ۱۰۳-۹۵.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بیمارستان ها. مدیریت بازرگانی، دوره ۵، شماره ۱، ص ص ۱۱۵-۱۱۰.
- نادری بنی، محمود؛ بردبار، غلامرضا و پزشکی نجف آبادی، فرشته (۱۳۹۴). تبیین بیگانگی کاری با ویژگی های شغلی و حمایت سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی کاوش های مدیریت بازرگانی، شماره ۱۴، ص ص ۱۹۰-۱۶۹.
- نظری، روح اله و کرمی، مرضیه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی با استقلال شغلی کارکنان گمرک مهران. مطالعات مبنای مدیریت در ورزش، ص ص ۱۰۷-۹۹.

Denton, L., Bonache, J., & Trullen, J. (2012). Effects of perceived organizational support and psychological ability on job performance. Moderate effects of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 16 (1), p p. 89-99.

Fizan, N., Ahmed, A. A. T. & Rahman, S. (2016). Investigating the relationship between perceived organizational support and teacher engagement. *Journal of Applied Psychology*, 7(3), PP. 500-507.

Komi, L. (2013). Self-determination theory of motivation and management control systems. Unpublished doctoral dissertation, Washington State University, College of Business.

Lee Burns, J. R., & Oldham, G. R. (2017). The Relationship between Organizational Support, Participation in Work and Organizational Citizenship Behavior in Nurses Working in Hospitals. *Journal of Applied Psychology*, 60, PP. 159-170.

Malinowska B. H. & Gulzar A. (2016). Investigating the independence of work engagement and addiction. *Journal of Applied Psychology*, 16 (1), p p. 89-99.

sisnes t. s., abdallah, a. b. and sweis, r. j. (2017). review of perceived organizational support and employee welfare. *international journal of human resource management*, 15 (7)۰ pp.88-99.

Wang T. S., Abdallah, A. B. and Sweis, R. J. (2016). Investigating the relationship between stressors and perceived organizational support with employee participation. *Journal of Applied Psychology*, 60, P P. 100-120.

Wicramasing, T. (2011). Investigating the relationship between job involvement with organizational support and the desire to leave a job. *International Business Research*, 8, pp. 67-82.



Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between organizational support and job independence with involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs in East Golestan Province. The present study is a descriptive correlational study that was conducted in the field. The statistical population of this study consists of all employees of the General Department of Tax Affairs of East Golestan Province in 1397 to 623 people, of which 244 employees were selected as the statistical sample of the study. To collect research data, the questionnaires of organizational support of Yavas and Babakos (2009), job independence Langford (2005) and involvement in the job of Essex (2006) were used. Findings showed that there is a positive and significant relationship between management support and involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs in East Golestan Province. Also, there is a positive and significant relationship between education and involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs of East Golestan Province. There is a positive and significant relationship between rewarding and engaging in the job of employees of the General Department of Tax Affairs of East Golestan Province. There is a positive and significant relationship between empowerment and involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs of East Golestan Province. There is a positive and significant relationship between service delivery technology and involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs of East Golestan Province. There is a positive and significant relationship between job independence and involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs in East Golestan Province. Therefore, there is a positive and significant relationship between organizational support and job independence with involvement in the job of employees of the General Department of Tax Affairs in East Golestan Province.

Keywords: Organizational Support, Job Independence, Involvement in Job, Employees of General Department of Tax Affairs of East Golestan Province.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی