



Volume 5, Issue 2, 2024

An Examination of the Relationship between Organizational Support and Organizational Rationality across Municipalities in the Tabriz Metropolis

Shahla Asghari Nazarlou^{*1}

1. Master's degree in Management, Faculty of Humanities, Institute of Higher Education, Asveh Masazer, Tabriz, Iran. (Corresponding Author) Email: hojjat.nader@yahoo.com

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 69-80

Corresponding Author's Info

Email:

hojjat.nader@yahoo.com

Keywords:

Organizational Support,
Organizational Wisdom,
Employees, Tabriz Metropolis
Municipalities.

ABSTRACT

The primary objective of the present research is to determine the relationship between organizational support and organizational wisdom among employees in the municipalities of Tabriz metropolis. This study is applied in terms of its purpose and descriptive-correlational regarding its methodology. The statistical population comprises all official employees of Tabriz metropolis municipalities, totaling 14,300 individuals. Utilizing Cochran's formula, the sample size was calculated as 374 participants, who were selected through stratified random sampling based on the ten distinct municipal zones. The data collection instruments consisted of two standard questionnaires: the Organizational Support questionnaire (Vatankhah et al., 2017) and the Organizational Wisdom questionnaire (Agan et al., 2017). The reliability coefficients for these instruments were estimated at 0.953 and 0.949, respectively. For data analysis, both descriptive and inferential statistics, specifically Pearson correlation and linear regression, were employed using SPSS software. The research findings revealed a significant positive relationship between organizational support and its dimensions (namely organizational backing, promotion, empowerment, and organizational reward) with organizational wisdom in Tabriz municipalities. Moreover, regression analysis results demonstrated that organizational support can explain approximately 10 percent of the total variance in organizational wisdom. Consequently, it can be concluded that employees' perception of organizational support plays a crucial role in enhancing organizational wisdom, ultimately improving overall performance and effective decision-making in service-oriented organizations like municipalities. Therefore, it is highly recommended that managers actively foster a supportive work environment to facilitate the flourishing of organizational wisdom and consistently appreciate employees' effective contributions.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2024 The Authors.

How to Cite This Article: Asghari Nazarlou, S. (2024). An Examination of the Relationship between Organizational Support and Organizational Rationality across Municipalities in the Tabriz Metropolis. *Management, Economics and Entrepreneurship Studies*, 5(2): 69-80. doi: 10.22034/jmek.2024.433438.1119

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

www.JMEK.ir



فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

دوره ۵، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳

بررسی رابطه بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز

شهلا اصغری نظری^{۱*}

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی اسوه معاصر، تبریز، ایران.

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر تعیین رابطه بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز به تعداد ۱۴۳۰۰ نفر است که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۷۴ نفر تعیین و به روش تصادفی-طبقه‌ای بر اساس مناطق ده‌گانه شهرداری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد حمایت‌گری سازمانی (وطن‌خواه و همکاران، ۱۳۹۶) و خردگرایی سازمانی (آگان و همکاران، ۲۰۱۷) بود که پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۹۵۳ و ۰/۹۴۹ برآورد شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین حمایت‌گری سازمانی و ابعاد آن (شامل پشتیبانی سازمانی، ترفیع، توانمندسازی و پاداش سازمانی) با خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های تبریز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر آن است که حمایت‌گری سازمانی قادر است حدود ۱۰ درصد از تغییرات خردگرایی سازمانی را تبیین نماید. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که ادراک کارکنان از حمایت سازمان، نقش بسزایی در ارتقای خردگرایی و در نهایت بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری‌های اثربخش در سازمان‌های خدماتی نظیر شهرداری‌ها ایفا می‌کند. لذا به مدیران پیشنهاد می‌شود با ایجاد محیطی حمایتگر، بستر لازم برای شکوفایی خرد سازمانی و قدردانی از فعالیت‌های موثر کارکنان را فراهم آورند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۸۰-۶۹

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

hojjat.nader@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۸

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی:

حمایت‌گری سازمانی، خردگرایی سازمانی، کارکنان، شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز.



۱- مقدمه

در طی دهه‌های اخیر، سازمان‌ها به‌طور معناداری دچار تغییر و تحول شده و به ساختارهایی با ویژگی‌هایی چون عدم تمرکز و چابکی تبدیل شده‌اند. در این سازمان‌های نوین، نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی و مزیت رقابتی پایدار تلقی می‌شود و سازمان‌ها به‌دنبال بهره‌گیری حداکثری از قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان به‌منظور افزایش اثربخشی خود هستند. در این راستا، استفاده از مفاهیمی همچون توانمندسازی به‌منظور بهره‌برداری و به‌کارگیری بهینه از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی حائز اهمیت فراوانی است (دی کاسترو و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از عوامل کلیدی توانمندسازی برای سازمان، خردگرایی آن است. بنابراین، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که توانایی ایجاد دانش، بینش و رفتار خردمندانه‌ای را در کارکنان خود نهادینه کنند (یدالهی فارسی و کلاتهای، ۱۳۹۱).

خرد به معنای قضاوت صحیح، انتخاب آگاهانه و استفاده از دانش خاص برای زمینه‌های مشخص تعریف می‌شود. به عبارت دیگر، خرد به توانایی انتخاب مؤثر و به‌کار بردن دانش مناسب برای موقعیت و شرایط خاص مرتبط است. خردگرایی، نه تنها به اعمال و رفتار افراد نسبت داده می‌شود، بلکه اگر اکثریت افراد یک مجموعه به‌دنبال اقدامات خردمندانه باشند، در آن صورت سازمان به‌صورت یک نهاد خردگرا تعبیر می‌گردد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲). از این رو، خردگرایی در سازمان، نقطه ایده‌آل برای توسعه و بهبود عملکرد یک سازمان محسوب می‌شود که می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط‌های نامطمئن و پیچیده عمل کند (شوفی و همکاران، ۱۳۹۷). در سطح فردی نیز، خرد نقطه ایده‌آل توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام دادن عمل بهتر و تصمیم‌گیری صحیح‌تر را برای کارکنان ایجاد می‌کند (لاو و استایوئینگر، ۲۰۱۶).

عوامل بسیار زیادی بر خردگرایی سازمان تأثیرگذارند که در تحقیق حاضر تلاش می‌شود اثر حمایت‌های سازمانی بر خردگرایی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. سازمان‌های پویا، زنده و منعطف، نیازمند حمایت همه‌جانبه از کارکنان خود هستند، به‌گونه‌ای که آن‌ها خود را متعلق به سازمان بدانند و حمایت انجام‌شده از طرف سازمان را به‌وضوح درک کنند (شهیری و همکاران، ۱۳۹۹). حمایت سازمانی به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش، سلامتی و آسایش آن‌ها اشاره دارد و باورهای کلی کارکنان را درباره سازمان منعکس می‌کند. این مفهوم حالتی را در فرد ایجاد می‌کند که بر اساس آن، شاغل احساس می‌کند که سازمان وی را فردی مهم، برجسته و مفید می‌داند (صفری و همکاران، ۱۳۹۷). زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به رفاه آن‌ها و مشارکتشان در تحقق اهداف سازمانی اهمیت می‌دهد، آن‌ها نسبت به سازمان تعهد بیشتری از خود نشان خواهند داد (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴).

حمایت‌های سازمان از نیروی انسانی به‌صورت برنامه‌های گسترده در راستای رشد و شکوفایی، خشنودی از کار، تعهد بالا به سازمان، بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش درآمد آن‌ها جلوه‌گر می‌شود. توجه به این موارد موجب توانمندی و سرزندگی نیروی انسانی در سازمان‌ها را به‌دنبال داشته است (اژدري و همکاران، ۱۳۹۳). رفتارهای حمایت‌کننده مدیران می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی را فراهم کند؛ منظور از این حمایت، احساس و باورهای عمومی نیروها در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری، مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آن‌ها است. ارزیابی واکنش و رفتار کارکنان سازمان درباره یکدیگر، به‌طور خاص انگیزه عمومی بنیادینی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌ها است. متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند

و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد (پورقاز و صالحی راد، ۱۳۹۵).

از این رو، شهرداری به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین دستگاه‌های خدمت‌رسان، به‌صورت مستمر در حال فعالیت است. با پیشرفت جوامع و رشد فناوری، مباحث نوینی در حوزه شهرداری‌ها مطرح‌شده که استقرار آن‌ها موجب تسریع در پیشرفت عملکرد شهرداری و ارتقاء کارایی و اثربخشی آن می‌شود. با خردگرایی در شهرداری، نه‌تنها توانایی انتخاب مؤثر و به‌کارگیری دانش مناسب بهبود می‌یابد، بلکه توانایی جمع‌آوری، یکپارچه‌سازی و ارتباط دانش‌ها را با ابزارهای قابل قبول سازمانی میسر می‌سازد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین ارائه خدمات بدون حمایت و پشتیبانی سازمان از کارکنان به‌عنوان بالارزش‌ترین دارایی سازمانی امکان‌پذیر نیست. بر این اساس، تحقیق حاضر به‌دنبال پاسخ به سؤال زیر است: آیا بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

خرد به معنای قضاوت صحیح، انتخاب آگاهانه و استفاده از دانش خاص برای زمینه‌های مشخص تعریف می‌شود. به عبارت دیگر، خرد به توانایی انتخاب مؤثر و به‌کار بردن دانش مناسب برای موقعیت و شرایط خاص مرتبط است. خردگرایی نه‌تنها به اعمال و رفتار افراد نسبت داده می‌شود، بلکه اگر اکثریت افراد یک مجموعه به‌دنبال اقدامات خردمندانه باشند، در آن صورت سازمان به‌صورت یک نهاد خردگرا تعبیر می‌گردد. از این رو، خردگرایی در سازمان، نقطه ایده‌آل برای توسعه و بهبود عملکرد یک سازمان محسوب می‌شود که می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط‌های نامطمئن و پیچیده عمل کند. در سطح فردی نیز، خرد نقطه ایده‌آل توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان

انجام دادن عمل بهتر و تصمیم‌گیری صحیح‌تر را برای کارکنان ایجاد می‌کند (لاو و استایوئینگر، ۲۰۱۶). از عوامل توانمندساز برای سازمان، خردگرایی آن است؛ بنابراین سازمان‌هایی موفق خواهند شد که توانایی ایجاد دانش، بینش و رفتار خردمندانه‌ای را در کارکنان خود ایجاد کنند (یدالهی فارسی و کلاتهای، ۱۳۹۱). با خردگرایی در سازمان، نه‌تنها توانایی انتخاب مؤثر و به‌کارگیری دانش مناسب بهبود می‌یابد، بلکه توانایی جمع‌آوری، یکپارچه‌سازی و ارتباط دانش‌ها را با ابزارهای قابل قبول سازمانی میسر می‌سازد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۸).

سازمان‌های پویا، زنده و منعطف، نیازمند حمایت همه‌جانبه از کارکنان خود هستند، به‌گونه‌ای که آن‌ها خود را متعلق به سازمان بدانند و حمایت انجام‌شده از طرف سازمان را به‌وضوح درک کنند. حمایت سازمانی به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش، سلامتی و آسایش آن‌ها اشاره دارد و باورهای کلی کارکنان را درباره سازمان منعکس می‌کند. این مفهوم حالتی را در فرد ایجاد می‌کند که بر اساس آن، شاغل احساس می‌کند که سازمان وی را فردی مهم، برجسته و مفید می‌داند (صفری و همکاران، ۱۳۹۷). زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به رفاه آن‌ها و مشارکتشان در تحقق اهداف سازمانی اهمیت می‌دهد، آن‌ها نسبت به سازمان تعهد بیشتری از خود نشان خواهند داد (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴). ارائه خدمات بدون حمایت و پشتیبانی سازمان از کارکنان به‌عنوان بالارزش‌ترین دارایی سازمانی، عملاً امکان‌پذیر نخواهد بود.

حمایت‌های سازمان از نیروی انسانی به‌صورت برنامه‌های گسترده در راستای رشد و شکوفایی، خشنودی از کار، تعهد بالا به سازمان، بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش درآمد آن‌ها جلوه‌گر می‌شود. توجه به این موارد موجب توانمندی و سرزندگی نیروی انسانی در سازمان‌ها شده است (اژدري و

معناداری قادر به پیش‌بینی حمایت سازمانی است و حمایت سازمانی می‌تواند بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی نقش میانجی را به‌خوبی ایفا کند.

چن و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر حمایت سازمانی بر عملکرد کارکنان» به بررسی نقش واسطه‌ای نگرش کارکنان بین حمایت سازمانی و عملکرد، و همچنین نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی پرداختند. در این پژوهش که بر روی ۱۸۰ شرکت‌کننده از ۳۶ تیم کاری در ۷ شرکت بزرگ خودروسازی چین انجام شد، نتایج چهار شاخص عملکردی جدید کارکنان خط مقدم در حوزه تولید انعطاف‌پذیر را نشان داد که شامل یادگیری مداوم، کار تیمی، حل مسئله و کار فعال می‌باشد. یافته‌ها بیانگر آن است که حمایت سازمانی تقویت‌کننده دارای تأثیر مثبتی بر عملکرد جدید کارکنان خط مقدم بوده و احساس تعلق نقش واسطه‌ای مهمی بین آن‌ها ایفاء می‌کند. در مقابل، حمایت سازمانی بازدارنده نقش مهمی در حس ترس کارکنان ایفاء می‌کند، هرچند این حس ترس تأثیری بر عملکرد جدید کارکنان خط مقدم ندارد.

کورتز و جانستون (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «پرورش خرد سازمانی برای ارزش نوآوری» بیان کردند که ادبیات بازاریابی، درحالی‌که ارتباط یادگیری سازمانی را برای درک بهتر بازار تأیید می‌کند، تلاش بسیار کمی برای ایجاد چارچوبی برای خرد سازمانی نشان داده است. از این‌رو، این مقاله با هدف ادغام خرد سازمانی با مفاهیم بازاریابی معتبر قبلی در یک شبکه نومولوژیک گسترده‌تر تدوین شده است. این مطالعه تئوری خرد سازمانی را توسعه می‌دهد و استدلال می‌کند که وقتی یک شرکت مجموعه خاصی از دانش را به‌صورت پویا در طول زمان خوشه‌بندی می‌کند، سازمان به سطحی از درک استثنایی در مورد بازار می‌رسد و قضاوت و ارتباطات تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، این مطالعه اثر ساختار بازاریابی را از طریق اجزای آن برای دستیابی به نتایج بهتر در فرآیند نوآوری ارزش، تجزیه و تحلیل می‌کند.

همکاران، (۱۳۹۳). رفتارهای حمایت‌کننده مدیران می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی را فراهم کند؛ منظور از این حمایت، احساس و باورهای عمومی نیروها در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری، مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است. ارزیابی واکنش و رفتار کارکنان سازمان درباره یکدیگر، به‌طور خاص انگیزه عمومی بنیادینی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل‌توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌ها است. متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد (پورقاز و صالحی راد، ۱۳۹۵).

اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان فارس» به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش بر هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی دارای اثر مستقیم می‌باشد. همچنین خرد سازمانی بر هوش اجتماعی اثر مستقیم دارد و پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی‌های اجتماعی نیز بر خرد سازمانی دارای اثر مستقیم هستند. علاوه بر این، اثرات غیرمستقیم مدیریت دانش بر خرد سازمانی با میانجی‌گری خرده‌مقیاس‌های هوش اجتماعی از لحاظ آماری و در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ معنادار است.

احمدی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز» نشان دادند که بین مسئولیت‌پذیری کارکنان با حمایت سازمانی آن‌ها، و همچنین بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی و حمایت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که مسئولیت‌پذیری کارکنان به‌طور

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد؛ زیرا نتایج حاصل از آن می‌تواند به‌طور مستقیم مورد استفاده مدیران ارشد و سیاست‌گذاران منابع انسانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز واقع شود تا با درک بهتر رابطه بین متغیرها، راهکارهای عملیاتی جهت بهبود فرآیندهای سازمانی و ارتقای سطح خردگرایی در بین کارکنان ارائه دهند. از حیث روش گردآوری داده‌ها و ماهیت، این مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی است. در پژوهش‌های همبستگی، محقق به دنبال کشف، تبیین و پیش‌بینی رابطه بین دو یا چند متغیر است، بدون آنکه متغیرها را به‌طور مصنوعی دستکاری یا کنترل نماید. در این راستا، رابطه بین متغیر مستقل (حمایت‌گری سازمانی) و متغیر وابسته (خردگرایی سازمانی) مورد سنجش و آزمون آماری قرار گرفته است تا مشخص شود آیا تغییرات در ادراک حمایت سازمانی می‌تواند تغییرات متغیر خردگرایی را پیش‌بینی کند یا خیر.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی شاغل در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز تشکیل می‌دهند. بر اساس آمار رسمی و به‌روز ارائه‌شده توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شهرداری، تعداد کل اعضای این جامعه ۱۴۳۰۰ نفر برآورد شده است. به‌منظور تعیین حجم نمونه به‌صورت علمی و دقیق، از فرمول کوکران برای جوامع بزرگ استفاده گردید. بر این اساس و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای برآورد ۰/۰۵، حجم نمونه مورد نیاز ۳۷۴ نفر محاسبه شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب است. بدین‌ترتیب که ابتدا جامعه آماری بر اساس مناطق ده‌گانه شهرداری تبریز به ۱۰ طبقه مجزا دسته‌بندی گردید. سپس به‌منظور اطمینان از نمایندگی مناسب و عادلانه هر منطقه در نمونه نهایی و جلوگیری از

سوگیری نمونه‌گیری، سهمیه هر طبقه به‌تناسب با تعداد کارکنان رسمی آن منطقه تعیین و افراد به‌صورت کاملاً تصادفی از هر طبقه انتخاب شدند. این روش نمونه‌گیری باعث افزایش دقت برآوردهای آماری، کاهش خطای نمونه‌گیری و تعمیم‌پذیری بهتر نتایج به کل جامعه هدف می‌شود.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بر پایه مقیاس‌های استاندارد، روایی‌یافته و بومی‌سازی‌شده است. پرسشنامه نهایی از دو بخش اصلی تشکیل شده است. بخش نخست به جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان اختصاص دارد که شامل سؤالاتی درباره جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت (سابقه کار) کارکنان است تا ویژگی‌های پس‌زمینه‌ای نمونه به‌درستی توصیف شود. بخش دوم پرسشنامه، سؤالات تخصصی مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش را در بر می‌گیرد. برای سنجش متغیر «حمایت‌گری سازمانی» از پرسشنامه استاندارد وطن‌خواه و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شد. این ابزار دارای ۲۰ گویه است که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از گزینه ۱: کاملاً مخالفم تا گزینه ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود و ابعاد مختلفی همچون پشتیبانی سازمانی، ترفیع، توانمندسازی و پاداش را می‌سنجد. همچنین برای سنجش متغیر «خردگرایی سازمانی»، از پرسشنامه استاندارد آگان و همکاران (۲۰۱۷) بهره گرفته شد که شامل ۳۲ گویه در همین طیف پنج‌درجه‌ای است.

شایان ذکر است که در مرحله پیش‌آزمون و بر روی یک نمونه ۳۰ نفره، پایایی این دو ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۹۵۳ و ۰/۹۴۹ برآورد گردید. از آنجا که ضرایب به‌دست‌آمده بالاتر از حد مطلوب ۰/۷۰ هستند، پایایی بسیار مطلوب و همسانی درونی بالای سؤالات تأیید می‌شود. روایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق تأیید اساتید راهنما و مشاور (روایی صوری و محتوایی) و دارا بودن سابقه استفاده در پژوهش‌های

معتبر داخلی و خارجی (روایی سازه)، مورد تأیید نهایی قرار گرفت. فرآیند توزیع پرسشنامه‌ها با رعایت اصول اخلاقی پژوهش، از جمله تضمین محرمانه بودن اطلاعات و اختیاری بودن مشارکت، انجام پذیرفت.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نمرات متغیرهای پژوهش بهره گرفته شد. در بخش آمار استنباطی و به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. سپس از آزمون همبستگی پیرسون (برای بررسی جهت و شدت رابطه خطی بین متغیرها) و مدل رگرسیون خطی ساده (برای تبیین میزان تأثیر و سهم تغییرات متغیر مستقل در متغیر وابسته) استفاده شد. همچنین پیش‌فرض‌های رگرسیون از جمله استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون مورد ارزیابی قرار گرفت. سطح معنی‌داری در تمامی آزمون‌های آماری استنباطی ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

۴. یافته‌ها

در این بخش از پژوهش، به ارائه، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های گردآوری‌شده از طریق پرسشنامه‌های استاندارد و آزمون فرضیه‌های تدوین‌شده پرداخته می‌شود. هدف اصلی از این بخش، بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از روش‌های آماری استنباطی در نرم‌افزار SPSS است. پیش از ورود به آزمون فرضیه‌ها، محقق اطمینان حاصل نموده است که داده‌های گردآوری‌شده از توزیع نرمال برخوردار بوده و پیش‌فرض‌های لازم برای انجام آزمون‌های پارامتریک برقرار است. در پژوهش‌های کمی، تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام می‌پذیرد. در بخش توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد و در بخش

استنباطی، با استفاده از آزمون‌های آماری، تعمیم نتایج نمونه به جامعه و آزمون فرضیه‌ها صورت می‌پذیرد.

فرضیه اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: «بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز رابطه معنی‌داری وجود دارد.»

به‌منظور آزمون این فرضیه و بررسی جهت و شدت رابطه بین دو متغیر پیوسته (حمایت‌گری سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و خردگرایی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته)، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. آزمون همبستگی پیرسون یکی از پرکاربردترین آزمون‌های پارامتریک برای سنجش میزان و جهت رابطه خطی بین دو متغیر کمی با مقیاس فاصله‌ای یا نسبی است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز

حمایت‌گری سازمانی		خردگرایی سازمانی	
حمایت‌گری سازمانی	ضریب همبستگی r پیرسون	۱	۰/۳۱۶
	سطح معناداری p طرفه (Sig)		۰/۰۰۰
	تعداد	۳۷۴	۳۷۴
خردگرایی سازمانی	ضریب همبستگی r پیرسون	۰/۳۱۶	۱
	سطح معناداری p طرفه (Sig)	۰/۰۰۰	
	تعداد	۳۷۴	۳۷۴

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی برابر با ۰/۳۱۶ محاسبه شده است. از آنجا که این ضریب مثبت است، نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم و هم‌جهت بین این دو متغیر می‌باشد؛ به این معنا که با افزایش

نتایج حاصل از تحلیل واریانس (ANOVA) مدل رگرسیونی و شاخص‌های برازش مدل در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل واریانس و شاخص‌های مدل رگرسیون خطی

ساده حمایت‌گری سازمانی بر خردگرایی سازمانی

آزمون دوربین-واتسون	خطای استاندارد	ضریب تشخیص	ضریب تشخیص (R ²)	R
۰/۴۲۱	۰/۰۹۷	تعدیل شده AR	۰/۱۰۰	۰/۳۱۶
۱/۸۱	۰/۴۲۱	۰/۰۹۷	۰/۱۰۰	۰/۳۱۶
سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۳۸/۴۱۵	۷/۱۶۹	۷/۱۶۹
نتیجه آزمون:	تأیید فرضیه H ₁	۰/۱۸۷	۶۴/۷۵۴	۳۴۷
		۰/۱۸۷	۶۴/۷۵۴	۳۴۷
		۶۱/۹۲۳	۶۱/۹۲۳	۳۴۸
		۶۱/۹۲۳	۶۱/۹۲۳	۳۴۸

منبع: یافته‌های پژوهش

با استناد به یافته‌های مندرج در جدول شماره ۲، چندین شاخص کلیدی قابل استخراج و تفسیر است. نخست آنکه، مقدار آزمون دوربین-واتسون برابر با ۱/۸۱ به دست آمده است. از آنجا که این عدد به عدد ۲ نزدیک است (محدوده ۱/۵ تا ۲/۵)، نشان‌دهنده آن است که فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیون برقرار بوده و خودهمبستگی مثبت یا منفی میان خطاها وجود ندارد؛ لذا مدل از اعتبار لازم برای تفسیر برخوردار است و برآوردهای حاصل از آن دارای حداقل واریانس هستند. دوم آنکه، مقدار آماره F محاسبه‌شده در تحلیل واریانس برابر با ۳۸/۴۱۵ بوده و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ به دست آمده است. معنی‌دار بودن آماره F نشان می‌دهد که مدل رگرسیون از توانایی معنی‌داری برای پیش‌بینی متغیر وابسته (خردگرایی سازمانی) بر اساس متغیر مستقل (حمایت‌گری سازمانی) برخوردار است و به‌طور کلی، مدل پیشنهادی از برازش قابل‌قبولی با داده‌های empiric برخوردار است.

سومین و مهم‌ترین شاخص در این جدول، ضریب تشخیص (R²) و ضریب همبستگی (R) است. بر اساس یافته‌ها، ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۳۱۶ و ضریب تشخیص (R²) برابر با ۰/۱۰۰ محاسبه شده است. ضریب تشخیص نشان می‌دهد که چه سهمی از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل مدل تبیین می‌شود. بدین ترتیب، مقدار ۰/۱۰۰ بیانگر آن است که متغیر حمایت‌گری سازمانی قادر است حدود ۱۰

ادراک کارکنان از حمایت‌گری سازمانی، میزان خردگرایی سازمانی نیز در بین کارکنان شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز افزایش می‌یابد. بر اساس جدول‌های راهنمای تفسیر ضرایب همبستگی، ضریب ۰/۳۱۶ بیانگر یک رابطه متوسط و معنی‌دار است. این یافته از آن حکایت دارد که متغیرها اگرچه همبستگی کامل ندارند، اما نوسانات یکی تا حد قابل‌توجهی با نوسانات دیگری همراهی دارد.

علاوه بر جهت و شدت رابطه، بررسی سطح معنی‌داری (Sig) نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. همان‌طور که در جدول مشخص است، سطح معنی‌داری دوطرفه برای این همبستگی برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است. از آنجا که این مقدار از سطح خطای استاندارد ۰/۰۵ (و حتی ۰/۰۱) کوچک‌تر است، بنابراین رابطه مشاهده‌شده از نظر آماری کاملاً معنی‌دار بوده و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد، این رابطه را به کل جامعه آماری (کلیه کارکنان رسمی شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز) تعمیم داد. بر این اساس، بخش اول فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی تأیید می‌گردد.

پس از تأیید وجود رابطه همبستگی، برای بررسی میزان تأثیر متغیر مستقل (حمایت‌گری سازمانی) بر متغیر وابسته (خردگرایی سازمانی) و پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بر اساس متغیر مستقل، از مدل رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. تحلیل رگرسیون خطی ساده ابزاری آماری است که به محقق اجازه می‌دهد تا سهم تغییرات متغیر وابسته را که توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود، محاسبه نماید. پیش از اجرای آزمون رگرسیون، پیش‌فرض‌های اساسی این آزمون از جمله نرمال بودن توزیع خطاها، هم‌خطی نبودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور بررسی فرض استقلال خطاها، از آزمون ناپارامتریک دوربین-واتسون استفاده شد که مقدار آن در جدول تحلیل واریانس گزارش شده است.

درصد ($100 \times 0/100$) از کل تغییرات و پراکندگی موجود در متغیر خردگرایی سازمانی را در بین کارکنان شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز تبیین و پیش‌بینی نماید. ضریب تشخیص تعدیل‌شده نیز $0/097$ برآورد گردیده که با در نظر گرفتن تعداد متغیرهای مدل و حجم نمونه، همچنان بر قدرت تبیین‌کنندگی 10 درصدی مدل صحه می‌گذارد. این بدان معناست که 90 درصد باقیمانده از تغییرات خردگرایی سازمانی توسط سایر متغیرها و عواملی که در این مدل لحاظ نشده‌اند (مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی و...) تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

در ادامه جدول، منابع تغییرات به دو بخش «رگرسیون» (توضیح‌داده‌شده توسط مدل) و «باقیمانده» (توضیح‌داده‌نشده یا خطا) تقسیم شده است. مجموع مربعات رگرسیون برابر با $7/169$ و مجموع مربعات باقیمانده برابر با $64/754$ محاسبه شده است. میانگین مربعات برای رگرسیون $7/169$ و برای باقیمانده $0/187$ به دست آمده است. خطای استاندارد برآورد نیز $0/431$ محاسبه گردیده است که نشان‌دهنده میزان پراکندگی نقاط داده‌ها حول خط رگرسیون است و هرچه این مقدار کوچک‌تر باشد، دقت پیش‌بینی‌های مدل بالاتر خواهد بود.

با توجه به معنی‌دار بودن ضریب رگرسیون در سطح خطای $0/05$ و معنی‌دار بودن آماره F ، فرض صفر (H_0) مبنی بر عدم تأثیر حمایت‌گری سازمانی بر خردگرایی سازمانی رد گردیده و فرض پژوهش (H_1) مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار و تأثیرگذار بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز با اطمینان آماری تأیید می‌گردد.

به‌طور خلاصه، یافته‌های استنباطی پژوهش نشان می‌دهد که حمایت‌گری سازمانی نه‌تنها همبستگی مثبت و معنی‌داری با خردگرایی سازمانی دارد، بلکه به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده آماری معتبر، قادر است بخشی از واریانس خردگرایی سازمانی

را تبیین نماید. این یافته‌ها تأیید می‌کند که زمانی که کارکنان شهرداری احساس می‌کنند سازمان برای رفاه، سلامت و پیشرفت آن‌ها ارزش قائل است و از آن‌ها حمایت همه‌جانبه می‌کند، بستر مناسبی برای بروز رفتارهای خردمندانه، قضاوت‌های صحیح و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه در سطح سازمان فراهم می‌گردد. کارکنانی که از حمایت سازمانی برخوردارند، به دلیل احساس امنیت روانی و تعلق سازمانی، بیشتر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، تفکر انتقادی و ارائه راه‌حل‌های خردمندانه برای مسائل پیچیده سازمانی دارند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اصلی تبیین و تبیین رابطه بین حمایت‌گری سازمانی و خردگرایی سازمانی در میان کارکنان شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز انجام گرفت. یافته‌های پژوهش به‌طور قاطع نشان داد که بین حمایت‌گری سازمانی (و ابعاد آن شامل پشتیبانی سازمانی، ترفیع، توانمندسازی و پاداش) با خردگرایی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین، از جمله تسای و همکاران (۲۰۱۵) و احمدی و همکاران (۱۳۹۹)، همسویی و همخوانی کامل دارد.

در تبیین این یافته مهم می‌توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان احساس کنند سازمان به تلاش‌ها، سلامت و آسایش آن‌ها توجه دارد، سطح اعتماد و تعهد سازمانی در آن‌ها افزایش می‌یابد. این احساس امنیت روانی، بستر لازم را برای بروز رفتارهای خردمندانه، قضاوت‌های صحیح و به‌کارگیری دانش مناسب در موقعیت‌های پیچیده فراهم می‌آورد. همان‌طور که احمدی و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان دادند، بین مسئولیت‌پذیری و حمایت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و حمایت سازمانی می‌تواند نقش میانجی در بهبود عملکرد ایفا کند. همچنین، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۹) بیان کردند که افزایش حمایت مافوق و سازمان، منجر به کاهش فرسودگی و فلات‌های محتوایی و ساختاری در کارکنان می‌شود. از سوی

به کارکنان رسمی شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز محدود شده است؛ بنابراین، تعمیم نتایج به سایر شهرها، سازمان‌های خصوصی یا بخش‌های غیررسمی شهرداری باید با احتیاط و در نظر گرفتن تفاوت‌های بافتاری صورت پذیرد.

بر اساس یافته‌ها و محدودیت‌های ذکر شده، پیشنهاداتی در دو بعد پژوهشی و کاربردی ارائه می‌گردد. در بعد پژوهشی، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده با طرح‌های پژوهشی طولی انجام شوند تا تأثیرات حمایت سازمانی بر خردگرایی در طول زمان به دقت سنجیده شود. همچنین، بهره‌گیری از روش‌های کیفی یا آمیخته (مانند مصاحبه عمیق با مدیران و کارکنان) می‌تواند ابعاد پنهان و مکانیسم‌های اثرگذاری حمایت سازمانی بر خردگرایی را بهتر آشکار سازد. بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر احتمالی، نظیر فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی مدیران یا عدالت سازمانی، می‌تواند مدل پژوهشی را غنی‌تر نماید. تکرار این پژوهش در سایر کلان‌شهرهای کشور یا سازمان‌های خدماتی متفاوت نیز برای آزمون قابلیت تعمیم یافته‌ها توصیه می‌شود.

در بعد کاربردی، به مدیران ارشد و سیاست‌گذاران شهرداری‌های کلان‌شهر تبریز پیشنهاد می‌شود تا با بازنگری در سیستم‌های پاداش و ترفیع، فضایی را فراهم آورند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و حمایت کنند. ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف، قدردانی منظم از فعالیت‌های مؤثر و خردمندانه کارکنان، و ارائه پشتیبانی لازم در زمان‌های بحرانی یا پرفشار کاری، از جمله راهکارهای عملیاتی است که می‌تواند ادراک حمایت سازمانی را ارتقا داده و در نهایت، منجر به نهادینه‌سازی خردگرایی و بهبود تصمیم‌گیری‌های سازمانی گردد.

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

دیگر، شهریار و همکاران (۱۳۹۹) تأیید کردند که حمایت سازمانی با عزت‌نفس و رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد که این عوامل خود پیش‌نیازهای اساسی برای تفکر خردمندانه در محیط کار هستند.

علاوه بر این، چن و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود تأکید کردند که حمایت سازمانی تقویت‌کننده، تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان خط مقدم دارد و احساس تعلق سازمانی در این میان نقش واسطه‌ای کلیدی ایفا می‌کند. در مقابل، فقدان این حمایت می‌تواند منجر به ایجاد حس ترس و کاهش بهره‌وری شود. پالمر و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که ادراک بالای حمایت سازمانی، استفاده از رفتارهای ضدکاری را به طور معنی‌داری کاهش می‌دهد. در همین راستا، تسای و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که حمایت سازمانی با ایجاد محیطی مساعد برای به اشتراک‌گذاری دانش، افزایش انگیزش و ارتقای ارتباطات مثبت، زمینه را برای خردگرایی سازمانی هموار می‌سازد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که خردگرایی در شهرداری‌ها، که نیازمند جمع‌آوری، یکپارچه‌سازی و به کارگیری دانش در شرایط نامطمئن است، به شدت تحت تأثیر میزان حمایتی است که کارکنان از سوی سازمان دریافت می‌کنند.

با وجود دستاوردهای ارزشمند این پژوهش، ملاحظه محدودیت‌هایی در مسیر اجرای آن اجتناب‌ناپذیر بود که تعمیم‌پذیری نتایج را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. نخست آنکه، ماهیت مقطعی پژوهش حاضر، امکان استنتاج علیّ و معلولی قطعی بین متغیرها را محدود می‌سازد و تنها به تبیین همبستگی میان آن‌ها می‌پردازد. دوم آنکه، گردآوری داده‌ها صرفاً بر پایه خودگزارش‌دهی پاسخ‌دهندگان از طریق پرسشنامه انجام شده است که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌هایی نظیر تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی یا خطای روش مشترک قرار گیرد. سوم آنکه، جامعه آماری این پژوهش

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش و تدوین مقاله به صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

فهرست منابع

ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ سیفی، علی؛ محمودی، محمد؛ و سعادت، سارا. (۱۳۹۹). نقش حمایت سازمانی و حمایت مافوق بر فلات شغلی، محتوایی و ساختاری معلمان. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۱(۵)، ۱-۱۳.

احمدی، عبادالله. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۶)، ۲۶۷-۲۹۶.

اژدری، زمان؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ سیادت، سید علی؛ و جلالی‌نژاد، راضیه. (۱۳۹۳). رابطه بین حمایت سازمانی و آمادگی استقرار نظام پیشنهادها در بین کارکنان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۴(۱)، ۱۴-۲۴.

اسماعیل‌پور، حیدر؛ بازوبند، زهرا؛ و رستگار، احمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان فارس. رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۵)، ۶۵-۷۶.

پورقاز، عبدالوهاب؛ و صالحی‌راد، سعیده. (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۲)، ۹۷-۱۱۶.

رضائیان، علی؛ ن ظافتی، نوید؛ اوتارخانی، علی؛ و المسوری، خالد. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی. پژوهش‌های منابع انسانی، ۱۱(۳۵)، ۱۴۲-۱۶۷.

صفری، یحیی؛ اسدی، محمد؛ خلیجیان، صدف؛ و جورسرا، محمدرضا. (۱۳۹۷). تحلیل روابط بین حمایت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی در پرستاران. مدیریت پرستاری، ۷(۲)، ۹-۱۸. طهماسبی، مرضیه؛ صالحی، مسلم؛ و قلتاش، عباس. (۱۳۹۴). رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۸۱-۹۱.

شهرباری، حسن؛ کیخا، عالمه؛ خلیلی حسین‌آبادی، سید حسن؛ و حدادی، ابراهیم. (۱۳۹۹). ارائه مدل معادلات ساختاری رابطه بین حمایت سازمانی با عزت نفس و رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزش، ۱۴، ۷۰۳-۷۱۹.

شوقی، بهزاد؛ غنی‌زاده گرایلی، مهری؛ شعله‌کار، شیما؛ و صادقی، زینت. (۱۳۹۷). تأثیر خردگرایی سازمانی بر خلاقیت با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۴)، ۲۸۳-۳۱۰.

کورتز، ام؛ و جانستون، دابلو جی. (۲۰۱۹). پرورش خرد سازمانی برای ارزش نوآوری. بازاریابی تجاری و صنعتی، ۳۴(۶)، ۱۱۷۱-۱۱۸۲.

<https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2018-0305>

لاو، ای؛ و استایوئینگر، یو ام. (۲۰۱۶). اودایمونیا و خرد. در جی. ویترو (ویراستار)، کتاب راهنمای بهزیستی اودایمونیک (صص. ۱۳۵-۱۵۱). اسپرینگر.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_9

موسوی، محمد؛ سرلک، محمدعلی؛ عابسی، سعید؛ و مرادی، مرتضی. (۱۳۹۲). سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی

atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations.

در سطوح مختلف سازمان‌های دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی.
نشریه بهبود مدیریت، ۷(۳)، ۱۴۱-۱۶۳.

یدالهی فارسی، جهانگیر؛ و کلاتهای، زهرا. (۱۳۹۱). شناسایی
عوامل نهادی و محیطی مؤثر بر خرد سازمانی. رشد فناوری،
۸(۳۱).

Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G.,
& Liang, X. (2020). The impact of
organizational support on employee
performance. *Employee Relations*, 42(1),
166-179. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2019-0089>

Cortez, R. M., & Johnston, W. J. (2019).
Cultivating organizational wisdom for value
innovation. *Journal of Business & Industrial
Marketing*, 34(6), 1171-1182.
<https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2018-0305>

De-Castro, M., Delgado-Verde, M., López-
Sáez, P., & Navas-López, J. E. (2011).
Towards 'an intellectual capital-based view
of the firm': Origins and nature. *Journal of
Business Ethics*, 98(4), 649-662.
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0596-7>

Law, A., & Staudinger, U. M. (2016).
Eudaimonia and wisdom. In J. Vittersø (Ed.),
Handbook of eudaimonic well-being (pp.
135-151). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_9

Palmer, J. C., Komaraju, M., Vogel, M. E.,
& Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder:
Can perceived organizational support
moderate the relationship between the Dark
Triad traits and counterproductive work
behavior? *Personality and Individual
Differences*, 109, 116-121.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.006>

Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D.
C. (2015). Work environment and