

بررسی نقش میانجی انگیزش در ارتباط بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۵

محمد حسین رجبی * (نویسنده مسئول)



کارشناس ارشد گروه حسابداری مدیریت، واحد صفاشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران

Rajabihosein85@gmail.com

زینت انصاری



استادیار گروه حسابداری مدیریت، واحد صفاشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران

Zansari2007@gmail.com

فاطمه رجبی زاده



کارشناس ارشد گروه حسابداری مدیریت، واحد صفاشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران

f.rajabi.zadeh1974@gmail.com

چکیده

مدیران سازمانی به این می‌اندیشند که چه روشی را اتخاذ نمایند تا نیروی کار با حداکثر توان و انگیزه به کار در سازمان ادامه دهند چرا که انگیزش منبع مهمی برای مدیریت منابع انسانی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی انگیزش در ارتباط بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی بود که به شیوه می‌دانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهرهای مادرسلیمان، پاسارگاد و مرودشت واقع در استان فارس در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۴۲۰ نفر بودند که با توجه فرمول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر بصورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوطه از سه پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷) و پرسشنامه نوآوری سازمانی اتلای و اکیف (۱۹۸۶) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی، آمار استنباطی و تحلیل ساختاری با استفاده از دو نرم‌افزار spss۲۴ و Amos. ۲۴ تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هر سه متغیر پژوهش ارتباطی معنادار وجود دارد نتایج پژوهش حاکی از تأثیرگذاری خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی بعد از تأثیر متغیر میانجی انگیزش کارکنان بود. به نحویکه با ارتقاء سطح انگیزش شغلی با توجه به بهبود خودکارآمدی کارکنان میزان نوآوری سازمانی افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برای دستیابی به سطح بالاتری از نوآوری و در نتیجه عملکرد بالاتر، بایستی به انگیزش کارکنان توجه نمایند.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی، نوآوری سازمانی، خودکارآمدی شغلی، شهرداری

۱- مقدمه

امروزه شاید یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های سازمان چگونگی استفاده از نیروی انسانی باشد. مدیران سازمانی به این می‌اندیشند که چه روشی را اتخاذ نمایند تا نیروی کار با حداکثر توان و انگیزه به کار بپردازد. چرا که تنها راه رسیدن به اهداف سازمان را نیروی انسانی انگیزه‌مند می‌دانند. امروزه موفق‌ترین شرکت‌ها و مؤسسات دنیا به این می‌اندیشند که از روش‌های کارآمد جهت انگیزه‌مند ساختن کارکنان بهره گیرند (ملکی، ۱۳۹۷). سازمان باید شایستگی‌های کارکنان خود را به شیوه‌های مختلف مطابق با اهداف سازمانی توسعه دهد که می‌تواند از طریق مدیریت عملکرد و انگیزه دادن به این مهم دست پیدا کند. از طرف دیگر امروزه، مهم‌ترین دلیل برای بقاء یک سازمان، وجود عملکرد مطلوب آن سازمان در حوزه فعالیت خود است. به عبارت دیگر، بقاء سازمان‌ها وابسته به عملکردشان بوده و از معیارها و متغیرهای فراوانی تأثیر می‌پذیرد که روز به روز نیز بر این عوامل تأثیرگذاری افزوده می‌شود (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). پژوهشگران توجه خود را بر اینکه چه عواملی توسعه نوآوری سازمانی را میسر می‌سازد معطوف ساخته‌اند و وجود انگیزه شغلی را به عنوان اهرم کلیدی در ایجاد نوآوری، رشد اقتصادی و بقای سازمان مورد تأکید قرار داده‌اند. آن‌ها معتقدند وجود انگیزه می‌تواند سبب بهبود عملکرد کارکنان شود. با این اوصاف سرعت روزافزون رشد و نوآوری در تمامی زمینه‌های علمی و فنی و تأثیرات آن‌ها بر تمام فرایندهای سازمانی، هم چنین تسلط شرایط رقابتی بر محیط متغیر کسب و کار، نیروی انسانی در سازمان را به اساسی‌ترین عامل حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها در قرن حاضر بدل کرده است، تا جایی که عدم توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها و چشم‌پوشی از مزیت‌های آن، چالش‌های متعدد در سایه آینده‌ای مبهم را پیش روی آن‌ها قرار می‌دهد. محور اصلی سازمان‌ها، نیروی انسانی آن است. نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه از نظر هیچ کس پوشیده نیست. پیشرفت و استمرار حیات سازمان‌ها در گرو توجه همه جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. (نورانی پور و اکبرزاده، ۱۳۹۰). برای تحقق اهداف سازمان، مدیران باید بیشترین توجه را به نیروی انسانی معطوف دارند؛ زیرا به جرئت می‌توان گفت که بسیاری از پدیده‌ها معلول نیروی خارق‌العاده تفکر و استعدادهای بالقوه و قدرت جسمانی انسان است. با وجودی که نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل تولید به شمار می‌آید، به دلیل پیچیدگی و پیش‌بینی ناپذیری رفتار انسان، مدیریت بر آن نظارت کمی دارد. به همین دلیل لازم است که برای رسیدن به هدف، نیروی انسانی برانگیخته شود. از آنجا که عوامل انگیزشی فراوان است، باید با توجه به شرایط خاص محیط، عوامل مؤثر بر انگیزش را شناسایی کرد. اگر انسان به شغلش علاقه‌مند باشد می‌تواند عملکرد کاری بهتری نیز داشته باشد؛ زیرا از طرفی باعث رضایت ارباب رجوع خواهد شد و از طرفی دیگر باعث بالا رفتن راندمان و بهره‌وری سازمان خواهد شد. مقوله انگیزش کارکنان که یکی از زمینه‌های بحث در مدیریت منابع انسانی است، از موضوعات بسیار حیاتی و مهمی است که می‌تواند به رغبت و تمایل کارکنان برای انجام فعالیت اثربخش در جهت اهداف سازمانی منجر شود. با توجه به اینکه انگیزش کارکنان عاملی است که رفتار کارکنان را جهت می‌دهد. اگر بتوان این عامل و ارتباط آن با سایر متغیرها را در بین کارکنان به درستی شناسایی کرده و رفتار مناسبی برای آن‌ها داشته باشیم، به خوبی می‌توانیم نیروهایی داشته باشیم که حداکثر ظرفیت کاری خود را برای تحقق اهداف سازمان به کار می‌برند و برعکس اگر نتوانیم عوامل انگیزش کارکنان و افراد را به درستی بشناسیم هرگز نخواهیم توانست کسب و کار پویایی داشته باشیم. از این رو شناخت متغیرهای روانشناختی در

کارکنان سازمانی و بررسی نقش آن بر سایر متغیرها ضروری است. بدین سبب پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انگیزش در رابطه بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی سعی در بررسی این موضوع دارد. این فصل به بررسی کلیات پژوهش، بیان اهداف، فرضیات و اهمیت پژوهش می‌پردازد.

۲- ادبیات و پیشینه تحقیق

دنیای کنونی با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقاء و موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثر بخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند نوآوری، توانایی سازمان در ایجاد توسعه و اجرای ایده‌های جدید، خدمات و رویه‌هایی است که در راستای رسیدن به هدف سازمان باشد. امروزه موضوع نوآوری توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از رشته‌های مختلف را به خود جلب کرده است و از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است چرا که نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق خواهند بود (سانگ و کیم^۱، ۲۰۲۱). در واقع در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها خود، مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد (نی و همکاران^۲، ۲۰۲۰) به عبارتی سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (چادوری و همکاران^۳، ۲۰۲۱). یکی از عوامل مؤثر که احتمال می‌رود بتواند بر نوآوری سازمانی تأثیر بگذارد انگیزش شغلی است. انگیزش، یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمانی است و داشتن انگیزش در محیط کار، به معنای تمایل فرد برای رسیدن به اهداف سازمانی است (علی و انور^۴، ۲۰۲۱). انگیزش، به حالت‌های درونی ارگانیسم که موجب هدایت رفتار به سوی هدفی خاص می‌شود، اشاره دارد (آرونسون و همکاران^۵، ۲۰۲۱). انگیزش شغلی، نشان‌دهنده میل و علاقه فرد برای انجام دادن کار، سروسامان دادن به محیط‌های مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع و رقابت کردن با دیگران از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست (کیتسیوس و کاماریوتو^۶، ۲۰۲۱). کارکنان با انگیزه بالا، باعث بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و هماهنگی تلاش‌ها در شکل دهی به امکانات، به منظور تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه سایر کارکنان می‌گردد. ترکیبی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی، مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، سبب می‌شود فرد از شغلش راضی باشد و انگیزش

^۱ Sung & Kim

^۲ Ni et al

^۳ Chaudhry et al

^۴ Ali & Anwar

^۵ Aronsson et al

^۶ Kitsios & Kamariotou

بیشتری برای انجام کار داشته باشد. این انگیزش شغلی سبب می‌گردد فرد عملکرد بهتری از خود نشان دهد. انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش مؤثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. وجود انگیزه از مسائل مهم در تشویق و ترغیب کارکنان به ارائه کار بهتر می‌گردد که این موضوع می‌تواند سبب نوآوری سازمانی گردد (میرسپاسی، ۱۳۹۷). یکی دیگر از متغیرهایی که احتمال می‌رود بتواند به بهبود عملکرد کارکنان و خلاقیت سازمانی منجر گردد خودکارآمدی است. باورهای خود کارآمدی به عنوان فرایند شناختی در روانشناسی مرضی، تحت عنوان خودکارآمدی ادراک شده پایین یا ناکارآمدی ادراک شده نقش اساسی به عهده دارد (داونز و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

احساس کارآمدی بالا، سلامت شخصی و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش می‌دهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به عنوان چالش در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به جای اینکه آن را تهدید آموختار ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اطمینان دارند که موقعیت‌های تهدیدآمیز را می‌توانند تحت پایش خود در آورند. بندو را خودکارآمدی را به عنوان یک مفهوم مرکزی ارائه داده که به ادراک توانایی‌ها برای انجام دادن عملی که مطابق میل است، اشاره می‌کند (یانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۱). چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می‌دهد و به تکمیل تکالیف منجر می‌شود. بندورا^۳ (۲۰۰۱) خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت‌های ویژه بدان‌ها نیاز است، تعریف می‌کند. از سوی دیگر، احساس خودکارآمدی افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند، افراد با سطوح بالای خودکارآمدی توانایی مقابله با مشکلات را دارند (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۵). خودکارآمدی یک توانایی زایشی است و پنج مؤلفه‌ی خودباوری (اعتماد به نفس، حل مسأله، تفکر مثبت، خودپنداره و)، خود تنظیمی (خویشتن داری، نظم بخشیدن به افکار و رفتار خود برای رسیدن به هدف مورد نظر)، خودسنجی خودارزشیابی، خودرهبری، (مثبت گرایی، پایش رفتارهای خود به منظور رسیدن گام به گام به هدف مورد نظر) و خود تهییجی (ایجاد انگیزه در خود، مبارزه با شکست) را شامل می‌شود (داونز و همکاران^۴، ۲۰۲۱). تاکنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی ارتباط بین این خودکارآمدی و نوآوری در سازمان‌های مختلف پرداخته‌اند. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) طی پژوهشی تأثیر خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی را گزارش کردند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) نیز از تأثیر خودکارآمدی بر نوآوری در کسب و کار را در شرکت‌های تولیدی کارآفرین در شهر اراک گزارش دادند. وی و همکاران^۵ (۲۰۲۰) نیز گزارش دادند که خودکارآمدی اثرات مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآوری کارآفرینانه دارد. با توجه به این پژوهش‌ها می‌توان بیان نمود که تاکنون پژوهشی که به بررسی نقش میانجی انگیزش در ارتباط بین دو متغیر خودکارآمدی و نوآوری سازمانی پرداخته باشد یافت نشد که با توجه به آنکه سازمان‌هایی نظیر شهرداری جز سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود و با شهروندان به طور مستقیم در ارتباط است. در چنین محیطی که هر روز پویاتر از قبل می‌شود آنچه بیشتر از همه توجهات را به خود جلب می‌کند رکود، بی میلی و خستگی روحی کارکنان سازمان مورد نظر ما از کار خود است که در همان برخورد اول در رفتار و حتی گفتار آنان مشهود است. عدم بازدهی کافی از نگاه مدیران، عملکرد ضعیف و نحوه‌ی تلاش و پیگیری کارکنان و انجام وظایف در حد رفع تکلیف بعنوان دغدغه اصلی و همیشگی ارباب رجوعان است. لذا پژوهش پیرامون

^۱ Downes et al

^۲ Yang et al

^۳ Bendura

^۴ Downes et al

^۵ Wei et al

بررسی تأثیرات انگیزش شغلی ضرورت می‌یابد. پژوهش حاضر قصد دارد تا به این پرسش پاسخ دهد که چه ارتباطی بین سه متغیر انگیزش، خودکارآمدی و نوآوری سازمانی وجود دارد و اینکه آیا انگیزش شغلی در ارتباط بین نوآوری و خودکارآمدی در سازمان شهرداری نقش میانجی را ایفا می‌کند یا خیر؟

پیشینه تحقیق

جعفری و همکاران (۱۴۰۱) طی پژوهشی با عنوان پیش‌بینی نوآوری سازمانی بر اساس کار تیمی و آموزش کارکنان با میانجیگری خودکارآمدی شغلی اقدام به بررسی این موضوع کردند. هدف از این پژوهش پیش‌بینی نوآوری سازمانی بر اساس کار تیمی و آموزش کارکنان با میانجیگری خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه سمنان بود. پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان دانشگاه سمنان (۴۳۹ نفر) در سال ۹۸ - ۱۳۹۷ شامل ۱۳۲ زن و ۳۰۷ مرد بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش (۷۲ زن و ۱۶۸ مرد) انتخاب شد. یافته‌ها نشان داد که نوآوری سازمانی با کار تیمی، آموزش کارکنان و خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری دارد. کار تیمی اثر معناداری بر نوآوری سازمانی دارد، همچنین کار تیمی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی اثر غیرمستقیم و معناداری بر نوآوری سازمانی ایفا می‌کند.

محمدی (۱۴۰۱) طی پژوهشی با عنوان مدل علی نوآوری شغلی بر اساس راهبردهای خودمدیریتی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی و خلاق در مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه اقدام به بررسی این موضوع کردند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس مقاطع ابتدایی شهر کرمانشاه بودند. برای انتخاب نمونه بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. در این تحقیق از روش تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد، خودکارآمدی شغلی بر نوآوری شغلی اثر مستقیم دارد. خودکارآمدی خلاق بر نوآوری شغلی اثر مستقیم دارد. همچنین نتایج نشان داد، راهبردهای خودمدیریتی بر خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم دارد. راهبردهای خودمدیریتی بر خودکارآمدی خلاق اثر مستقیم دارد.

آپاتامپراچا و لیو^۱ (۲۰۲۲) طی پژوهشی با عنوان خودکارآمدی و مشارکت کاری به عنوان میانجیگری متوالی مربوط به رهبری اخلاقی و رفتار کاری نوآورانه پرداختند. این تحقیق به بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار کاری نوآورانه با بررسی نقش خودکارآمدی به عنوان یک عامل میانجی و میانجیگری متوالی خودکارآمدی پرداخته است داده‌های پژوهش با استفاده از رویکرد پیمایشی، داده‌ها از ۴۴۱ کارمند بانک منطقه جنوبی تایلند یافته‌های حاصل از تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) جمع‌آوری شد نتایج پژوهش حاکی از ارتباط معنادار بین رهبری اخلاقی و رفتار کاری نوآورانه و خودکارآمدی بود به عبارتی نتایج نشان داد که مشارکت کاری و رفتار کاری نوآورانه هر دو با خودکارآمدی مرتبط بودند.

وانگ^۲ (۲۰۲۲) طی پژوهشی به بررسی تأثیر انگیزه خدمات عمومی بر عملکرد شغلی از طریق رفتار کاری نوآورانه پرداختند. چارچوب تحقیق با استفاده از نظرسنجی از ۳۶۱ کارمند دولتی که در دولت‌های محلی در ویتنام کار می‌کردند،

^۱ Uppathampracha and Liu

^۲ vong

آزمایش شد. یافته‌ها حاکی از تأثیر مثبت معنادار رهبری خدمتگزار بر عملکرد شغلی بود. این رابطه تا حدی توسط رفتار کاری نوآورانه واسطه شد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که انگیزه خدمات عمومی به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد و ارتباط آن را با رهبری خدمتگزار تقویت می‌کند.

زو و همکاران^۱ (۲۰۲۲) طی پژوهشی به بررسی جهت‌گیری نوآوری و رفتار کاری نوآورانه: نقش واسطه‌ای ایمنی روانی و انگیزه درونی پرداختند. جامعه آماری این مطالعه شامل ۵۷۵ کارمند از ۲۴ شرکت کوچک و متوسط با فناوری پیشرفته در یک مرکز فناوری در منطقه Haidian، پکن، چین است. این مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، داده‌ها را تجزیه و تحلیل کرده و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) را با استفاده از AMOS ۲۳٫۰ انجام داد. محیط خارجی (به عنوان مثال، جو سازمانی، جهت‌گیری نوآوری) و عوامل روانشناختی (یعنی انگیزه درونی، ایمنی روانی) تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار کاری نوآورانه دارند. عوامل روانشناختی بیشترین تأثیر را بر رفتار کاری نوآورانه دارند. علاوه بر این، عوامل روانشناختی نیز میانجی رابطه بین محیط بیرونی و رفتار کاری نوآورانه است.

علی و همکاران^۲ (۲۰۲۲) طی پژوهشی به بررسی نقش میانجی انگیزه درونی کارکنان و ایمنی روانی در رابطه بین رفتار نوآورانه و نظارت سوء استفاده‌کننده پرداختند. داده‌های نمونه از ۹۸ پاسخ‌دهنده از سازمان‌های فناوری اطلاعات در پاکستان و استفاده از SEM مبتنی بر PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمایش کرد. نتایج نشان داد که نظارت سوء استفاده‌کننده با رفتار نوآورانه در این زمینه ارتباط منفی دارد. علاوه بر این، نظارت سوء استفاده منفی با انگیزه درونی و ایمنی روانی مرتبط است. علاوه بر این، انگیزه درونی و ایمنی روانی به طور مثبت با رفتار نوآورانه مرتبط است. نتایج همچنین نشان داد که ارتباط منفی نظارت سوء استفاده‌کننده با رفتار نوآورانه تا حدی با انگیزه درونی واسطه می‌شود.

انگیزش^۳: انگیزش مجموعه‌ای از نیروهای انرژی بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرند و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، شدت، جهت و مداومت آن است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۷). منظور از انگیزش شغلی در پژوهش حاضر نمره ایست که آزمودنی از پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای بخشی و همکاران (۱۳۸۳) کسب می‌نماید اطلاق می‌شود.

خود کارآمدی^۴: خودکارآمدی باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی باور شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت شغلی است (ارسانی^۵، ۲۰۱۵). منظور از خودکارآمدی در پژوهش حاضر نمره ایست که آزمودنی از پرسشنامه ۳۱ سؤالی ریگز و نایت (۱۹۹۴) کسب می‌نماید اطلاق می‌گردد.

نوآوری سازمانی^۶: عبارت است از تغییری معنی دار که برای بهبود خدمات و فرایندهای سازمانی و ایجاد ارزش‌های جدید برای ذی نفعان سازمان‌ها صورت می‌گیرد و برای دستیابی به ابعاد جدید عملکرد، بر رهبری سازمان تمرکز دارد (فورست و

^۱ Xu et al

^۲ Ali et al

^۳ motivation

^۴ self-efficacy

^۵ Ersanl

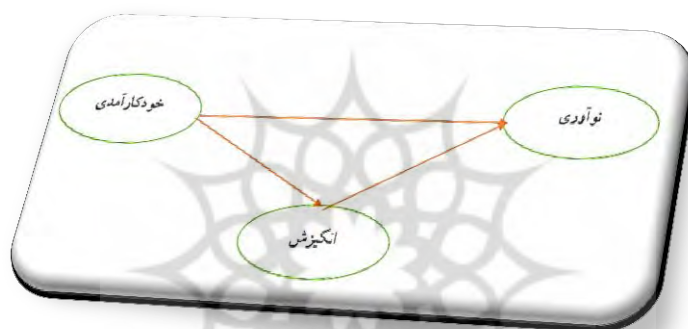
^۶ Organizational Innovation

همکاران^۱، ۲۰۰۷، به نقل از دیندارلو (۱۳۹۱). در این پژوهش از پرسشنامه ۱۸ سؤالی استاندارد نوآوری سازمانی اتلای و اکیف ۱۹۸۲ استفاده شد به نمره‌ای که فرد در پرسشنامه منتخب کسب می‌نماید اطلاق می‌شود.

۳- روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی چراکه نتایج آن قابلیت تعمیم به سایر جوامع را دارا بوده و می‌تواند مورد استفاده سازمان‌ها و ارگان‌ها قرار گیرد. همچنین پژوهش حاضر بر اساس روش جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش می‌دانی اجرا شد.

پژوهش حاضر دارای سه متغیر اصلی شامل (خودکارآمدی، نوآوری سازمانی و انگیزش) می‌باشد که از این سه متغیر یک متغیر وابسته (نوآوری سازمانی)، یک متغیر مستقل (خودکارآمدی) و یک متغیر میانجی (انگیزش) است.



تصویر شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهرهای مادرسلیمان، پاسارگاد و مرودشت واقع در استان فارس در سال ۱۴۰۱ به تعداد تقریبی ۴۲۰ نفر هستند که با توجه فرمول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر بصورت نمونه‌گیری تصادفی از کارکنان شاغل در شهرداری‌های مادر سلیمان، پاسارگاد و مرودشت وارد مطالعه شدند. از این تعداد تعداد ۱۴۲ نفر از شرکت‌کنندگان را مرد و تعداد ۵۸ نفر را زن تشکیل دادند. همچنین تعداد ۱۶۷ نفر از کارکنان مورد بررسی متاهل و ۳۳ نفر از آنان مجرد بودند. تعداد ۴۱ نفر دارای مدرک دیپلم و کاردانی، ۱۰۹ نفر کارشناسی و ۵۰ نفر دارای تحصیلات تکمیلی بودند. تعداد ۴۱ نفر از افراد دارای سن ۲۰-۳۵ سال، ۸۹ نفر از آن‌ها سن ۳۵-۴۰ سال، ۵۴ نفر ۴۱-۵۰ سال و ۱۶ نفر بیش از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین تعداد ۱۲ نفر از پاسخگویان سابقه زیر ۵ سال، ۶۲ نفر ۵-۱۰ سال، ۷۶ نفر ۱۰-۲۰ سال و ۵۰ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. بدین صورت که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع مربوط به عنوان تحقیق، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش فیش برداری جمع‌آوری شد. برای گردآوری داده‌ها ی مربوط به فرضیات پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. برای این منظور از

^۱ Forestbou et al

پرسشنامه ویژگی‌های فردی و پرسشنامه‌های استاندارد که بر مبنای مدل مفهومی تحقیق خواهد بود استفاده شد. این پرسشنامه‌های استاندارد شامل: پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۹۷) و پرسشنامه نوآوری سازمانی اتلای و اکیف (۱۹۸۶) شامل خرده مقیاس‌های حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، ارتباط (روابط شخصی با همدیگان)، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی بود.

پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها به ترتیب زیر توسط نرم‌افزارهای SPSS ۲۴ و Amos, ۲۴ آزمون‌های زیر انجام شد:

آمار توصیفی، به منظور طبقه‌بندی و بررسی ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری.

آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه.

استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

استفاده از آزمون ضریب همبستگی برای تعیین نوع و شدت رابطه میان متغیرها.

تحلیل عاملی تأییدی^۱، برای تعیین روایی سازه و مدل تحقیق به کمک نرم‌افزار آموس و شاخص‌های برازندگی.

انجام رگرسیون جهت تأیید مدل ساختاری تحقیق و بررسی صحت و سقم فرضیه‌های تحقیق

و در انتها مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، روابط ساختار یافته خطی (Amos ۲۴) به منظور آزمون فرضیه‌ها درباره روابط میان متغیرهای مشاهده شده و مکنون استفاده شد.

۴- یافته‌ها

تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول شماره (۱)، تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱): تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
نوآوری سازمانی	۳۰۰	۵۹/۱۸	۱۴/۴۲	۳۳	۸۱
خودکارآمدی فردی	۲۰۰	۳۳/۵۶	۴/۰۲	۲۳	۴۲
انتظار پیامد فردی	۲۰۰	۲۶/۴۲	۳/۸۲	۱۸	۳۴
خودکارآمدی جمعی	۲۰۰	۲۱/۲۱	۴/۱۰	۱۲	۳۱
انتظار پیامد جمعی	۲۰۰	۱۸/۴۲	۳/۸۲	۱۰	۲۶
خودکارآمدی	۲۰۰	۹۸/۶۲	۱۵/۴۲	۶۴	۱۳۰
حقوق و دستمزد	۱۸۶	۱۰/۳۵	۲/۴۳	۵	۱۴
خط و مشی محیط	۱۸۶	۱۱/۱۰	۲/۴۰	۳	۱۵

^۱ Confirmatory factor analysis

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
ارتباط (روابط شخصی با همردیفان)	۱۸۶	۱۱/۲۵	۲/۰۲	۵	۱۵
امنیت شغلی	۱۸۶	۹/۴۰	۲/۲۸	۵	۱۵
شرایط محیط کار	۱۸۶	۱۰/۵	۲/۲۳	۵	۱۴
نحوه سرپرستی و نظارت	۱۸۶	۱۱/۳۰	۱/۵۵	۱۰	۱۵
شناخت و قدردانی	۱۸۶	۱۱/۲۵	۳/۵۹	۵	۲۰
پیشرفت و توسعه شغلی	۱۸۶	۱۱/۸۵	۳/۳۲	۵	۱۶
ماهیت کار	۱۸۶	۸/۸۰	۳/۳۱	۵	۱۳
مسئولیت شغلی	۱۸۶	۱۰/۵۰	۱/۱۹	۸	۱۲
موقعیت شغلی	۱۸۶	۶/۳۰	۱/۴۱	۴	۸
انگیزش شغلی	۱۸۶	۱۱۲/۶۰	۱۳/۱۴	۷۶	۱۳۳

با توجه به جدول شماره (۱)، می توان بیان نمود که میانگین متغیر خودکارآمدی ($98/62 \pm 15/42$)، متغیر انگیزش شغلی ($112/60 \pm 13/14$) و متغیر نوآوری سازمانی ($59/18 \pm 14/42$) است.

آزمون نرمال بودن داده ها

جدول شماره (۲)، نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف را به منظور آزمون نرمال بودن داده های پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره (۲): نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف

متغیرها	آماره z	معناداری
باورهای خودکارآمدی فردی	۰/۲۰۰	۰/۱۲۳
انتظار پیامدهای فردی	۰/۱۹۵	۰/۰۹۵
باورهای کارآمدی جمعی	۰/۱۸۹	۰/۱۱۴
انتظار پیامدهای جمعی	۰/۱۶۹	۰/۱۷۵
خودکارآمدی شغلی	۰/۱۷۸	۰/۱۲۵
نوآوری سازمانی	۰/۱۵۴	۰/۱۲۱
حقوق و دستمزد	۰/۱۹۲	۰/۱۲۳
خط و مشی محیط	۰/۱۲۵	۰/۱۱۴
ارتباط (روابط شخصی با همردیفان)	۰/۱۶۷	۰/۱۱۹
امنیت شغلی	۰/۱۸۰	۰/۱۷۸
شرایط محیط کار	۰/۱۵۴	۰/۱۲۱
نحوه سرپرستی و نظارت	۰/۱۴۷	۰/۱۰۲
شناخت و قدردانی	۰/۱۹۰	۰/۱۰۰
پیشرفت و توسعه شغلی	۰/۱۳۶	۰/۱۳۳
ماهیت کار	۰/۱۵۵	۰/۱۴۹
مسئولیت شغلی	۰/۱۵۲	۰/۱۵۹
موقعیت شغلی	۰/۱۹۱	۰/۱۶۹
انگیزش شغلی	۰/۱۸۲	۰/۱۰۳

با توجه به جدول شماره (۲)، می توان بیان نمود که شاخص ها و زیر متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند ($P > 0/05$).

بررسی روابط بین شاخص‌های پژوهش

در این بخش برای آزمون همبستگی به دلیل پارامتری بودن توزیع داده‌ها به وسیله آزمون همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی پرداخته شده است.

جدول شماره (۳): همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	انگیزش	خودکارآمدی	نوآوری سازمانی
انگیزش	۱		
خودکارآمدی	۰/۷۱۸**	۱	
نوآوری سازمانی	۰/۶۱۷**	۰/۴۰۹**	۱

در جدول فوق علامت * نشان‌دهنده معنی داری در سطح ۵ درصد، علامت ** معنی داری در سطح ۱ درصد است.

$$0.01 < P^{**} < 0.05, P^*, P < 0.05 > 0.01$$

نتایج حاصل از همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول شماره (۳)، آورده شده است. همان‌طور که نتایج جدول نیز نشان می‌دهد، متغیرهای انگیزش و خودکارآمدی (۰/۷۱۸)، انگیزش و نوآوری (۰/۶۱۷) و متغیرهای خودکارآمدی و نوآوری (۰/۴۰۹) در سطح ۱ درصد با یکدیگر ارتباط مثبت و معناداری دارند.

تحلیل عاملی تأییدی

چون در این تحقیق متغیر خود کارآمدی شغلی دارای بعد می‌باشد پس جزء متغیرهای دو مرحله‌ای است که به تحلیل رابطه بین ابعاد و متغیرها می‌پردازد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر خودکارآمدی شغلی در جدول شماره (۴)، گزارش شده است.

جدول شماره (۴): نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر خودکارآمدی شغلی

متغیر	ابعاد	بار عاملی	ضرایب معناداری	نتیجه
خودکارآمدی شغلی	باورهای فردی	۰/۶۹	۹/۱۲	تأیید
		۰/۷۷	۹/۹۹	تأیید
		۰/۶۷	۹/۹۸	تأیید
		۰/۷۲	۹/۸۹	تأیید
		۰/۷۳	۹/۶۳	تأیید
		۰/۷۹	۹/۳۶	تأیید
		۰/۸۱	۹/۴۱	تأیید
		۰/۷۹	۹/۳۲	تأیید
		۰/۸۲	۹/۷۹	تأیید
		۰/۷۳	۱۰/۱۲	تأیید
		۰/۷۶	۱۰/۱۵	تأیید
		۰/۸۱	۱۰/۳۶	تأیید
		۰/۷۴	۱۰/۹۸	تأیید

متغیر	ابعاد	بار عاملی	ضرایب معناداری	نتیجه
انتظار پیامدهای فردی		۰/۷۱	۱۰/۳۶	تأیید
		۰/۷۲	۱۰/۵۸	تأیید
		۰/۸۲	۱۰/۷۳	تأیید
		۰/۸۷	۱۱/۰۲	تأیید
		۰/۸۳	۱۰/۰۹	تأیید
باورهای خودکارآمدی جمعی		۰/۸۶	۱۰/۳۹	تأیید
		۰/۸۷	۹/۸۹	تأیید
		۰/۷۹	۱۰/۶۳	تأیید
		۰/۸۲	۱۰/۳۹	تأیید
		۰/۸۴	۱۰/۳۶	تأیید
		۰/۸۶	۱۰/۳۵	تأیید
		۰/۸۵	۱۰/۴۵	تأیید
		۰/۸۱	۱۰/۴۷	تأیید
		۰/۸۳	۹/۶۳	تأیید
		۰/۸۲	۱۰/۲۳	تأیید
انتظار پیامدهای جمعی		۰/۷۷	۱۰/۱۱	تأیید
		۰/۷۶	۱۰/۶۵	تأیید
		۰/۸۰	۱۱/۳۰	تأیید

در تحلیل عاملی تأییدی باید همه بارهای عاملی هر متغیر همگی بزرگتر از ۰/۵ باشند تا پذیرفته شوند. در جدول بالا همه بارهای عاملی هر پنج بعد بزرگتر از ۰/۵ هستند پس می‌توان گفت که این ابعاد به خوبی توسط پرسش‌هایشان سنجیده شده‌اند. همانطور که در جدول بالا نیز مشخص است تمام عامل‌ها دارای بارهای عاملی معنادار و نسبتاً بالایی هستند. نتایج بدست آمده نشانگر تأیید تحلیل عاملی تأییدی و مدل مفهومی تحقیق می‌باشند. منظور از معنادار بودن یک ضریب، این است که عدد معنادار بودن آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. در جدول فوق تمام ضرایب معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشانگر تأیید تحلیل عاملی تأییدی در این مرحله می‌باشد.

چون در این تحقیق متغیر انگیزش شغلی دارای بعد می‌باشد پس جزء متغیرهای دو مرحله‌ای است که به تحلیل رابطه بین ابعاد و متغیرها می‌پردازد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر انگیزش شغلی در جدول شماره (۵)، گزارش شده است.

جدول شماره (۵): نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر انگیزش شغلی

متغیر	ابعاد	بار عاملی	ضرایب معناداری	نتیجه
حقوق و دستمزد		۰/۶۷	۸/۹۶	تأیید
		۰/۵۵	۸/۸۲	تأیید
		۰/۶۱	۹/۸۶	تأیید
خط و مشی محیط		۰/۶۳	۱۰/۸۱	تأیید
		۰/۶۹	۹/۷۶	تأیید
		۰/۶۶	۱۰/۳۶	تأیید
		۰/۵۹	۹/۳۶	تأیید
انگیزش شغلی	ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)	۰/۶۱	۹/۹۰	تأیید
		۰/۶۲	۸/۳۶	تأیید
		۰/۶۳	۹/۶۳	تأیید

متغیر	ابعاد	بار عاملی	ضرایب معناداری	نتیجه
امنیت شغلی		۰/۶۷	۹/۳۶	تأیید
		۰/۵۵	۱۰/۱۵	تأیید
		۰/۵۲	۱۰/۱۵	تأیید
		۰/۵۰	۹/۱۲	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۳	تأیید
شرایط محیط کار		۰/۶۳	۸/۲۱	تأیید
		۰/۶۲	۸/۶۵	تأیید
		۰/۶۸	۹/۳۵	تأیید
		۰/۶۷	۸/۳۷	تأیید
		۰/۶۶	۹/۳۹	تأیید
نحوه سرپرستی و نظارت		۰/۶۱	۹/۶۵	تأیید
		۰/۶۹	۹/۸۶	تأیید
		۰/۵۱	۸/۵۶	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۹	تأیید
		۰/۵۶	۹/۳۱	تأیید
شناخت و قدردانی		۰/۵۷	۹/۶۷	تأیید
		۰/۵۹	۹/۱۰	تأیید
		۰/۵۱	۸/۶۵	تأیید
		۰/۶۷	۹/۷۹	تأیید
		۰/۶۳	۱۰/۳۶	تأیید
پیشرفت و توسعه شغلی		۰/۶۶	۱۰/۶۵	تأیید
		۰/۶۷	۱۰/۸۷	تأیید
		۰/۶۱	۹/۱۶	تأیید
		۰/۵۲	۹/۳۵	تأیید
		۰/۵۶	۱۰/۶۷	تأیید
ماهیت کار		۰/۵۷	۹/۹۳	تأیید
		۰/۵۰	۱۰/۶۶	تأیید
		۰/۵۷	۹/۵۱	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۹	تأیید
		۰/۶۹	۹/۳۳	تأیید
مسئولیت شغلی		۰/۵۷	۹/۵۱	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۹	تأیید
		۰/۶۹	۹/۳۳	تأیید
		۰/۵۷	۹/۵۱	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۹	تأیید
موقعیت شغلی		۰/۶۹	۹/۳۳	تأیید
		۰/۵۷	۹/۵۱	تأیید
		۰/۵۳	۸/۹۹	تأیید
		۰/۶۹	۹/۳۳	تأیید
		۰/۵۷	۹/۵۱	تأیید

در تحلیل عاملی تأییدی باید همه بارهای عاملی هر متغیر همگی بزرگتر از ۰/۵ باشند تا پذیرفته شوند. در جدول بالا همه بارهای عاملی هر پنج بعد بزرگتر از ۰/۵ هستند پس می‌توان گفت که این ابعاد به خوبی توسط پرسش‌هایشان سنجیده شده‌اند. همانطور که در جدول بالا نیز مشخص است تمام عامل‌ها دارای بارهای عاملی معنادار و نسبتاً بالایی هستند. نتایج بدست آمده نشانگر تأیید تحلیل عاملی تأییدی و مدل مفهومی تحقیق می‌باشند. منظور از معنادار بودن یک ضریب، این است که عدد معنادار بودن آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. در جدول فوق تمام ضرایب معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشانگر تأیید تحلیل عاملی تأییدی در این مرحله می‌باشد.

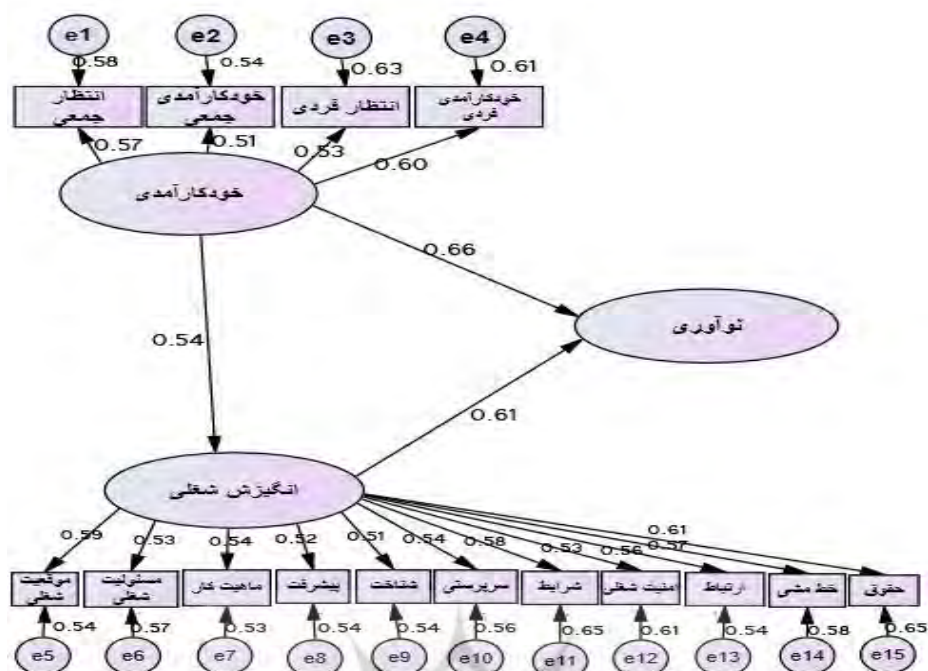
بررسی مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه اصلی تحقیق هستیم. مدل ساختاری فرضیه اصلی ارائه می شود که در آن با توجه به اعداد معناداری فرضیه مورد پذیرش یا رد می گردند. به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری متغیرهای تحقیق تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. در مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره هایی به وسیله نرم افزار این روش عرضه می شود. ایموس چندین آزمون نیکویی برازش عرضه می کند که از دید برخی متخصصان، بررسی حداقل سه آزمون ضروری است. در تحقیق حاضر از چند شاخص برای ارزیابی مدل ساختاری استفاده شده است: (۱) مجذور کای (۲) نسبت مجذور کای به درجه آزادی (۳) شاخص نیکویی برازش (GFI) (۴) شاخص (NNFI) (۵) شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) (۶) شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و (۷) ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب (RMSEA).

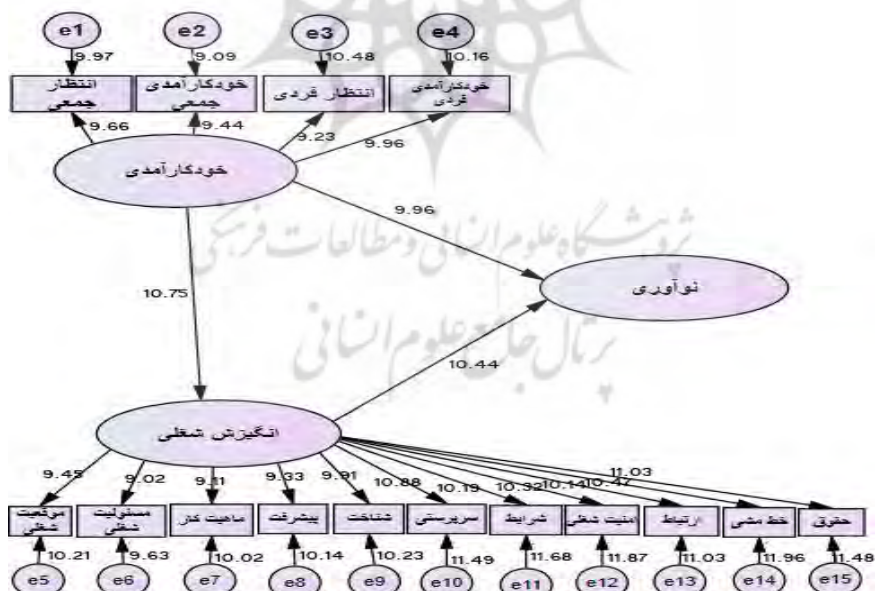
جدول شماره (۶): شاخص های برازش مدل

نام شاخص	مقدار شاخص	حد مجاز	نتیجه
کای دو	۲/۶۱	کمتر از ۳	قابل قبول
نیکویی برازش (GFI)	۱	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
ریشه میانگین مربعات (RMSRA)	۰/۰۰۲	کمتر از ۰/۰۹	قابل قبول
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۱/۱۴	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص IFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص NFI	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص CFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول

تصاویر شماره دو و سه مدل ساختاری تحلیل یافته پژوهش را نشان می دهد.



تصویر شماره (۲): بار عاملی استاندارد فرضیه‌های پژوهش



تصویر شماره (۳): آمار t-value استاندارد فرضیه‌های پژوهش

جدول شماره (۷): نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری فرضیه فرعی اول

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۵۴	۱۰/۷۵	خودکارآمدی شغلی	انگیزش شغلی	تأیید H _۱
فرضیه فرعی اول ✓ بین انگیزش و خودکارآمدی کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد. نتیجه: ضریب استاندارد بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی و موفقیت شغلی برابر با ۰/۵۴ است و با توجه به t بدست آمده (۱۰/۷۵) که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا H _۰ رد و H _۱ تأیید می گردد. پس می توان نتیجه بین انگیزش و خودکارآمدی کارکنان شاغل در شهرداری های مادر سلیمان، پاسارگاد و مرودشت ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد که فرضیه فرعی اول تأیید می گردد.				
ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۶۱	۱۰/۴۴	انگیزش شغلی	نوآوری سازمانی	تأیید H _۲
فرضیه فرعی دوم ✓ بین انگیزش و نوآوری سازمانی ارتباطی معنادار وجود دارد. نتیجه: ضریب استاندارد بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی و موفقیت شغلی برابر با ۰/۶۱ است و با توجه به t بدست آمده (۱۰/۴۴) که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا H _۰ رد و H _۱ تأیید می گردد. پس می توان نتیجه بین انگیزش و نوآوری سازمانی کارکنان شاغل در شهرداری های مادر سلیمان، پاسارگاد و مرودشت ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد که فرضیه فرعی دوم تأیید می گردد.				
ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۶۶	۹/۹۶	خودکارآمدی	نوآوری سازمانی	تأیید H _۳
فرضیه فرعی سوم ✓ بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی ارتباطی معنادار وجود دارد. نتیجه: ضریب استاندارد بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی و موفقیت شغلی برابر با ۰/۶۱ است و با توجه به t بدست آمده (۹/۹۶) که بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا H _۰ رد و H _۱ تأیید می گردد. پس می توان نتیجه بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان شاغل در شهرداری های مادر سلیمان، پاسارگاد و مرودشت ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد. که فرضیه فرعی سوم تأیید می گردد.				
ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۵۲	۹/۶۳	خودکارآمدی	انگیزش سازمانی	تأیید H
فرضیه اصلی ✓ بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی انگیزش کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد. نتیجه: تأثیرگذاری خودکارآمدی را بعد از تأثیر متغیر میانجی انگیزش بر نوآوری سازمانی کارکنان نشان می دهد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t) بین دو متغیر برابر با ۹/۶۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است و چون مقدار ضریب بین دو متغیر برابر با ۰/۷۶ شده است پس بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان شاغل در شهرداری های مادر سلیمان، پاسارگاد و مرودشت با توجه به نقش متغیر میانجی انگیزش کارکنان ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.				

۵- بحث و نتیجه گیری

✓ بین انگیزش و خودکارآمدی کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد.

در راستای تأیید یا رد فرضیه های پژوهش از شیوه تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ۰/۵۴ به دست آمده و مقدار معناداری برابر با ۱۰/۷۵ است که با توجه به اینکه این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است لذا فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می گردد.

یافته‌های پژوهش حاضر همسو با پژوهش‌های ذوالریاستین و ایرانیان (۱۴۰۰)، عبدالمنافی و همکاران (۱۳۹۹)، فرازایانی و خلیل آبادی (۱۳۹۸)، نان و همکاران^۱ (۲۰۱۹) می‌باشد.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که انگیزه درونی به طور خود به خود ناشی از نیازهای روانی، کنجکاوی و تلاش‌های طبیعی برای رشد است. وقتی افراد انگیزه ذاتی دارند، از روی علاقه، حس چالشی که یک فعالیت خاص ایجاد می‌کند و از روی لذت عمل می‌کنند. این رفتار خود به خود رخ می‌دهد، نه به دلیل یک علت (خارجی). در عمل، انگیزه درونی برای پیگیری خواسته‌ها و تلاش لازم برای توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها را فراهم می‌کند. جالب است که بگوییم وقتی افراد وظایف خود را به عهده می‌گیرند یا مسئولیت‌هایی را بر عهده می‌گیرند، احساس شایستگی و استقلال می‌کنند. سرگرم‌کننده است یا من از انجام آن لذت می‌برم، آن‌ها انگیزه درونی خود را بیان می‌کنند. وجود انگیزه شغلی باعث می‌شود افراد از بسیاری جهات احساس کارایی بالا، سلامت فردی و توانایی انجام کار کنند. افرادی که به توانایی‌های خود اطمینان دارند، وظایف دشوار را چالش‌هایی برای تسلط بر آن می‌دانند. آن‌ها اهداف چالش برانگیز را انتخاب می‌کنند و به جای تهدید و اجتناب از آن‌ها متعهد به انجام آن‌ها می‌شوند. آن‌ها مطمئن هستند که می‌توانند موقعیت‌های تهدیدکننده را کنترل کنند. چنین درک از توانایی‌ها استرس و افسردگی را کاهش می‌دهد و منجر به تکمیل کار می‌شود که باعث بهبود خودکارآمدی در افراد می‌شود. خودکارآمدی درک و قضاوت فرد از مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای انجام وظایفی است که در موقعیت‌های خاص ضروری است (نان و همکاران^۲ ۲۰۱۹). از سوی دیگر، وجود انگیزه افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت مقابل با موانع، کارهای خارق العاده‌ای انجام دهند، بنابراین انگیزه عامل مهمی برای عملکرد موفق و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. انگیزه با تأثیرگذاری بر خودکارآمدی افراد بر میزان تلاش برای انجام یک کار تأثیر می‌گذارد. افرادی که به خودکارآمدی خود اعتقاد دارند، تلاش بیشتری برای غلبه بر موانع و مشکلات انجام می‌دهند.

✓ بین انگیزش و نوآوری سازمانی کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد.

در راستای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از شیوه تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ۰/۶۱ به دست آمده و مقدار معناداری برابر با ۱۰/۴۴ است که با توجه به اینکه این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است لذا فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

یافته‌های پژوهش حاضر همسو با پژوهش‌های شعبانی و شربتی (۱۳۹۷)، العامری و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، آمن و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، گوپتا^۵ (۲۰۲۰) می‌باشد.

در تبیین نتایج به دست آمده پژوهش می‌توان اظهار داشت که یکی از سازه‌های روانشناختی مهمی که در افزایش اثربخشی افراد و سازمان‌ها نقش برجسته‌ای دارد، انگیزش شغلی است. انگیزه شغلی به معنای انگیزه، دلبستگی و تعامل مطلوب با شغل است. به عبارت دیگر، وضعیت سلامت شغلی مثبت، رضایت‌بخش و انگیزه‌بخش است و بر این اساس، کارکنان مشتاق انرژی

^۱ Nan et al

^۲ Nan et al

^۳ Alameri et al

^۴ Ameen et al

^۵ Gupta

زیادی دارند، بیشتر درگیر شغل خود و با شغل خود هستند. آن‌ها فکر می‌کنند آن‌ها یکسان هستند. انگیزه شغلی مفهومی است که با نتایج مثبتی مانند عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. افزایش انگیزه شغلی در کارکنان منجر به عملکرد بهتر شغلی و رضایت بیشتر مشتریان می‌شود. نگرش فرد نسبت به کار خود نشان‌دهنده ارزیابی منفی یا مثبتی است که او از جنبه‌ای از محیط کار خود دارد (گوپتا، ۲۰۲۰). بیشتر تحقیقاتی که اخیراً در زمینه رفتار انجام شده است به نگرش شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوطه خود می‌پردازد. در میان این نگرش‌ها، واژه کار یا دلبستگی شغلی مدت زیادی است که وارد رفتار سازمانی نشده است، اما از منظر سازمانی، دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای باز کردن قفل انگیزه کارکنان و افزایش تولید تلقی می‌شود و از نظر فردی از نظر، کلیدی برای ایجاد انگیزه در عملکرد، رشد شخصی است. و رضایت فرد در محل کار در نظر گرفته می‌شود. انگیزه شغلی در طول زمان می‌تواند به دلبستگی شغلی منجر شود که نتیجه آن ایجاد یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی همراه است. کارکنانی که به شغل خود دلبسته هستند، انرژی زیادی دارند و از اشتیاق و انگیزه کافی برای انجام وظایف شغلی خود برخوردارند، در نتیجه از تمام پتانسیل خود استفاده می‌کنند، سعی در ایجاد خلاقیت برای اثبات خود به مدیریت دارند، بنابراین سعی می‌کنند تا یاد بگیرند و تلاش کنند. موارد مختلف را کشف کنند و برای بهبود وضعیت سازمان از آن کمک بگیرند. این افراد به فکر خروج از سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیستند، بلکه سعی در بهبود سازمان دارند. به طور کلی کارکنانی که انگیزه شغلی دارند در کار خود شایستگی بیشتری دارند، با فعالیت‌های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می‌کنند و به خواسته‌های شغلی خود پاسخ بهتری می‌دهند. آن‌ها امید بیشتری به کار خود دارند. و خستگی روحی و جسمی کمتری را تجربه می‌کنند، بنابراین این افراد نوآورتر هستند.

✓ بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد.

در راستای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از شیوه تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ۰/۶۶ به دست آمده و مقدار معناداری برابر با ۹/۹۶ است که با توجه به اینکه این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است لذا فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های وی و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، العامری و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، جعفری و همکاران (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱) همسو است.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که اگر نیروی انسانی دارای خودکارآمدی باشد از آنجائیکه به توانایی‌ها و مهارت‌های خود اطمینان دارند با وجود ساختار سازمانی توانایی خلاقیت و نوآوری بیشتری نسبت به منابع انسانی با خود کارآمدی پایین‌تر دارند، برای اینکه افرادی که دارای خودکارآمدی بیشتری هستند در انتخاب اهداف به سمت اهداف چالشی، رفته ولی افراد با سطح پایین‌تر از این مؤلفه از برخورد با وظایف و اهداف مشکل و چالش برانگیز دوری می‌کنند افراد خود کارآمد با انتخاب این اهداف چالشی، خود را در برابر آن مسئولیت پذیرتر خواهند دید و استانداردهای لازم را برای رسیدن به اینگونه از اهداف تعیین می‌کنند. این افراد واهمه از از مورد ارزیابی قرار گرفتن ندارند و از نتایج ارزیابی و قضاوت عملکرد خود

^۱ Wei et al

^۲ Alameri et al

در راه توسعه بیشتر مورد بهره‌برداری قرار می‌دهند آن‌ها از مشاهده هر گونه ضعف در عملکرد خود برای رسیدن به اهداف نه‌رأسیده، بلکه با تدوین اصلاحات مقتضی و مناسب یک اهرم انگیزشی برای خود در راه رسیدن به اهداف ایجاد می‌کنند پس می‌توان گفت خودکارآمدی یک ابزار مناسب هم در تدوین اهداف و هم یک ابزار عملیاتی در راه تحقق آن می‌باشد. از دیگر منافع خود کارآمدی تسلط بر کنترل خود در برابر شکست‌های احتمالی می‌باشد نه تنها در انتخاب اهداف بلکه بر اجرای آن‌ها نیز اثر می‌گذارد. افرادی که خودکارآمدی در آن‌ها پایین است بر موانع و محدودیت‌ها کنترل کمی دارند و به آسانی تلاش‌های خود را بیهوده می‌شمارند و از اجرای اهداف نا امید می‌شوند ولی افرادی که خود کارآمدی بالایی دارند در مواجهه با مشکلات استقامت و پایداری بیشتر از خود نشان می‌دهند.

بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی انگیزش کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد.

در راستای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از شیوه تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر خودکارآمدی و نوآوری با توجه به نقش متغیر میانجی انگیزش 0.52 به دست آمده و مقدار معناداری برابر با $9/63$ است که با توجه به اینکه این مقدار از $1/96$ بیشتر است لذا فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پژوهشی که رابطه بین خودکارآمدی و نوآوری سازمانی را با توجه به نقش میانجی انگیزش کارکنان بررسی کرده باشد یافت نشد اما برخی از پژوهش‌ها نتایج مشابهی را ارائه دادند. برای مثال پژوهش آمن و همکاران^۱ (۲۰۲۰) تأثیر انگیزه بر نوآوری سازمانی، آپاتامپراچا و لیو^۲ (۲۰۲۲) رابطه خودکارآمدی و رفتار کاری نوآورانه، هاشمی و همکاران (۱۳۹۷) رابطه بین انگیزش شغلی و خودکارآمدی را نشان دادند.

انگیزش بالا در افراد بازخوردی را فعال کند و آنان از اطلاعات دریافت شده از طریق بازخورد برای عملکرد بهتر خود استفاده خواهند کرد. سطح بالای انگیزش برچگونگی رابطه با دیگران و سلامت روانی فرد تأثیر زیادی دارد. انگیزش یک ضرورت حیاتی برای هر انسان است و برای رشد طبیعی و سالم لازم است عدم پذیرش خود و دیگران، ترس از طرد، شدن استفاده از شیوه‌های دفاعی، اعتیاد مشکلات مربوط به مدیریت زندگی، تصمیم‌گیری و برقراری ارتباط با دیگران از پیامدهای انگیزش پایین به شمار می‌رود (لیو و لیو^۳، ۲۰۱۶). بر این اساس، از جهت ارتقای سازمان و محل، کارشان لازم است که انگیزش بالا را در خود پرورش دهند فردی که خود را ارزشمند و مهم در سازمان و محل کارشان بداند، از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده را می‌کند؛ اگرچه ممکن است که این بازخورد منفی باشد. همچنین اگرچه پاداش‌های بیرونی همچون حقوق، ارتقا پست و رهبری می‌توانند برای کارکنان رضایت بخش باشند و به میزان انگیزش سازمانی کارکنان کمک کند، ولی پاداش‌های درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در سازمان‌ها به خصوص در سیستم آموزشی بسیار حایز اهمیت است رضایت شغلی هدف، ارزش‌های شخصی و اشتیاق کارکنان را متأثر می‌سازد و بر پایبندی و ارزشمندی و انگیزش آن‌ها می‌افزاید و از جمله مهم‌ترین عوامل برای تشویق کارکنان درباره عملکرد حرفه‌ای آنان است در صورتی که افراد از احساس ارزشمندی بالا و انگیزش سازمانی بالا برخوردار باشند از زندگی و شغل خود راضی هستند و همیشه تلاش می‌کنند به اهداف

^۱ Ameen et al

^۲ Uppathampracha and Liu

^۳ Liu & Liu

خود برسند. پس روشن است که با ایجاد انگیزه‌های شغلی و خودکارآمدی سازمانی و بالا بردن حس خود ارزشی از طریق بازخوردهای ارائه شده نسبت به سازمان، می‌توان کارکنان سازمان‌ها را به تلاش بیشتر و تدابیری با کیفیت بهتر وادار کرد (احمد و همکاران^۱، ۲۰۱۹). هر اندازه که کارکنان احساس بهتری در مورد توانایی خود داشته باشد بهتر می‌تواند عمل کند کارکنان با خودکارآمدی بالا از نظر درونی بیشتر برانگیخته می‌شوند، روش‌های جدید را پیاده می‌کنند و زمان بیشتری را صرف آماده کردن خود می‌کنند به اعتقاد او توانمندسازی بدون خودکارآمدی غیر محتمل است (بندورا، ۱۹۹۷) خودکارآمدی به بیان ساده اعتقاد و باور شخص به ویژگی‌های خود شامل نیازها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها، توانایی‌ها، معلومات و آگاهی‌هایی است که الگوهای رفتاری وی می‌شوند. باید توجه داشت که خودکارآمدی با اغلب سازه‌های دیگر برگرفته از خود برای مثال خوداتکائی، خودباوری، عزت نفس و خودپنداری ارتباط دارد خودکارآمدی با خود ارزشی ترکیب شده و عزت نفس را تشکیل می‌دهند (مور، ۱۹۹۸). اکثر جامعه‌شناسان و برخی از روانشناسان، خودپنداری مثبت را مترادف با خودکارآمدی می‌دانند. همچنین نظریه پردازان شناختی اجتماعی فرض کرده‌اند که باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان نسبت به انجام تکلیف تعیین‌کننده مهم انگیزه، انتخاب‌های شغلی و عملکرد هستند این باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان روی تلاش و پشتکار آن‌ها اثر می‌گذارد (بندورا، ۱۹۹۷)

بطور کلی وقتی احساس خودکارآمدی ایجاد می‌شود که فرد قادر باشد با پشتکار و تلاش مداوم بر موانع غلبه یابد. هنگامیکه افراد باور کنند که الزامات کسب موفقیت را دارند در مواجهه با ناملایمات و سختی‌ها پشتکار بیشتری به خرج می‌دهند و با تحمل سختی‌ها، قویتر و تواناتر می‌شوند تجربه‌هایی که اطمینان توانمندی فردی را فراهم کنند به وی اجازه می‌دهند که مشکلات و شکست‌ها را بدون از دست دادن شایستگی‌ها تحمل کند (دان و همکاران^۲، ۲۰۱۸) این موضوع سبب می‌گردد فرد در ارائه خلاقیت و رفتار نوآورانه نهراسد و قوی ظاهر گردد. افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند، در انجام مسئولیت‌های خود خلاقیت بیشتری به خرج می‌دهند خلاقیت به معنی پیدایش و تولید تفکر است، به عبارت دیگر خلاقیت به قدرت فکرهای بدیع اشاره دارد و نوآوری به معنای عملیاتی کردن همان افکار نوین. است بر این اساس کارکنان با خودکارآمدی بالا نسبت به کارکنانی که از خود کارآمدی پایین‌تری برخوردار هستند در مواجهه با مسائل خلاقانه‌تر عمل کرده و به دنبال راه حل‌های جدیدتر برای حل مسائل هستند که این خود منجر به نوآوری کاری آن‌ها می‌شود.

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت که سازمان‌های دولتی به منظور بهره‌مندی از پتانسیل کارکنان واجد صلاحیت حرفه‌ای و نقش آن‌ها در تحقق اهداف برنامه‌های سازمانی، بهتر است با تدابیری ویژه مانند افزایش حقوق و مزایای کارکنان و اهمیت و ارزش قائل شدن به مقام آنان در جامعه، زمینه‌های ارتقای انگیزش شغلی کارکنان را فراهم نموده و رغبت آن‌ها را برای انجام وظایف حرفه‌ای‌شان بیش از پیش فراهم نماید.

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه دوم، پژوهش با توجه به اهمیت ارتباط میان خودکارآمدی کارکنان و صلاحیت حرفه‌ای آنان با انگیزش شغلی پیشنهاد می‌شود که عوامل زمینه‌ای مانند حجم کار، زیاد پایین بودن منزلت و پایگاه اجتماعی، حقوق و

^۱ Ahmed et al

^۲ Dan et al



فصلنامه علمی رویکردهای نو در مدیریت دولتی

The scientific quarterly of
New Approaches in Public Administration



درآمد ناچیز و فقدان زمینه‌های حمایت اجتماعی مدنظر قرار گرفته و به رفع نیازهای کارکنان در تمامی این ابعاد اقداماتی انجام شود تا با بهتر شدن سلامت همه جانبه، کارکنان باعث افزایش خودکارآمدی صلاحیت و انگیزش شغلی آنان شود.

باتوجه به نتایج فرضیه سوم پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران ادارات در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی برای کارکنان خود جهت ایجاد روحیه خودکارآمدی توجه ویژه داشته باشند و از مشاوران خارج از سازمان برای ایجاد جو مناسب رأی شکوفایی کارکنان کمک بگیرند.

سازمان می‌تواند با ارائه پروتکل‌های آموزشی، مهارت خودکارآمدی را در نیروی انسانی توسعه داده و ایجاد فرصت‌های تفویض اختیار به آن‌ها راه را بر ایجاد این مهارت را سهل‌تر خواهد کرد که نشان از تمرکز زدایی در سازمان می‌باشد.

اهتمام مدیران جهت بهادادن به فرصت‌های نوآور در سازمان با راهکارهای تشویقی جهت ارائه ایده‌ها و خلاقیت‌ها پیشنهاد می‌گردد که این امر در گرو ایجاد یک ساختار مناسب و منعطف برای ایجاد این فرصت‌ها می‌باشد.



منابع و مآخذ

۱. آژنگ، محمدرضا و شاکری، رویا، (۱۴۰۰)، تبیین عملکرد نوآوری: نقش متغیرهای دوسوتوانی سازمانی و قابلیت‌های بازاریابی پویا، اولین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی و علوم انسانی.
۲. اندیشمند، ویدا و غنی راینی، محمد، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر راین، دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
۳. بابازاده، طاهره، دوستار، محمد، مرادی، محمود. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر یادگیری بر نوآوری با نقش تعدیل‌گری ایمنی سازمانی. / ابتکار و خلاقیت در علوم/ انسانی، ۱۶۵-۱۹۸.
۴. جعفری، سکینه و خروتنی، ملیحه و رحیمیان، لعل و کرمی، مریم، ۱۴۰۱، پیش‌بینی نوآوری سازمانی بر اساس کار تیمی و آموزش کارکنان با میانجیگری خودکارآمدی شغلی، سومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز.
۵. حسینی امیری، سید محمود و رضازاده، آمنه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مربیگری مدیران ارشد بر عملکرد رفتاری و نتایج عملکرد بانک با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان بانک آینده استان مازندران)، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
۶. خروتنی، ملیحه و امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۴). تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نوآوری سازمانی، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران
۷. خلیلی پور، حاتم، نداف، مهدی، سینایی، حسن علی. (۱۳۹۶). تأثیر معیارهای مالی و غیرمالی ارزیابی عملکرد بر انگیزش کارکنان برای مشارکت در تعیین هدف و عملکرد شغلی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۸(۴)، ۱۲۹-۱۵۴.
۸. خلیلی، فاطمه و تقی پور، محمد (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد و نقش آن در افزایش انگیزه و کارایی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران.
۹. خلیلی، فاطمه و تقی پور، محمد (۱۳۹۴). ارزیابی عملکرد و نقش آن در افزایش انگیزه و کارایی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران.
۱۰. دارچینی، ملیحه (۱۳۹۴)، بررسی عوامل انگیزشی تأثیرگذار بر بازاریابان عمر و سرمایه‌گذاری نمایندگی‌های بیمه‌های تجاری مستقر در شهرستان بندرعباس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.
۱۱. ذوالریاستین، محمدعلی، ایرانبان، سیدجواد. (۱۴۰۰). مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشود شغلی با انگیزش شغلی کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۱۰(۳۵)، ۱-۱۶.

۱۲. رحیمی، فرج اله و جمشیدی، مجید و آدینه وند، سعید و ظفرپورامیرآباد، جابر، ۱۳۹۸، بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی امنیت شغلی، سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج.

۱۳. رضایی، مصطفی و کریمی، یگانه و آصف، الناز، ۱۳۹۸، بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر مبنای نظریه هرزبرگ، طب و تزکیه، دوره: ۲۸، شماره: ۳.

۱۴. رضوی نعمت‌اللهی، میترا و رضوی، ویداسادات، ۱۳۹۸، رابطه انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه با میانجی‌گری توانمند سازی روانشناختی در کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کرمان، سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران

۱۵. ساعی، الهام و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدفگذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

۱۶. ساعی، الهام و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدفگذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

۱۷. سنجری، محمد و اسمعیلی، محمدرضا و تجاری، فرشاد، (۱۳۹۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی.

۱۸. سواری، کریم، فلاحی، مریم، زایرچی، نوریه. (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱۱)، ۱۰۱-۱۲۰.

۱۹. شبانی فراشاه، علی و صدرابرقویی، ناصر و عرب، سید محمد (۱۳۹۳). تأثیر ارزیابی عملکرد بر انگیزش کارکنان فنی حرفه‌ای استان یزد، کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران.

۲۰. شعبانی بهار، غلامرضا، & شربتی، نعیم. (۱۳۹۷). رابطه بین انگیزه‌های شغلی کارکنان و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱۰(۳)، ۱۱۱-۱۲۱.

۲۱. عبدالمنافی، سعید و ریاحی، موسی و ریاحی، سعید (۱۳۹۸) بررسی رابطه انگیزش شغلی با خودکارآمدی مدیران آموزشی، اولین همایش ملی مدرسه فردا، اردبیل

۲۲. عزیزی، فریده (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با درگیری شغلی و نوآوری سازمانی دبیران مدارس متوسطه عمومی استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا، گروه آموزشی علوم تربیتی.

۲۳. علوی، سمیه، ارباب شیرانی، بهروز، اسفندیاری، احسان. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان. مدیریت تولید و عملیات، ۷۱-۹۲.
۲۴. فراتی، حسن و یوردخانی، مختار و وحیدی، سعید (۱۴۰۰) بررسی تأثیر سه عامل انگیزش سازمانی، خلاقیت کارکنان و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی استان خراسان شمالی)، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران
۲۵. فرازینانی، فاتح و خلیل آبادی، حسن، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی و عملکرد شغلی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان، اولین همایش ملی علوم ورزشی و فدراسیون‌ها با تأکید بر فدراسیون ورزش سه گانه، تهران.
۲۶. فرج‌زاده، زهرا و نصیری فورگ، احمد، (۱۴۰۰)، عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی از دیدگاه مدیران پرستاری: مطالعه کیفی ۱۳۹۸، چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
۲۷. فرزانه، محمد؛ هاجر روح‌بخش؛ مجتبی بذرافشان، (۱۳۹۵)، نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی، مجله خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، مقاله ۲، دوره ۷، ۳ (پیاپی ۲۳ پاییز ۱۳۹۵)، زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۱۵-۳۱.
۲۸. فروتنی زهرا، آذر عادل، احمدی سید علی اکبر، مبارکی حسین، عسکری نژاد منیره. بررسی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۱۳۹۳؛ ۳ (۲): ۷۰-۷۸.
۲۹. قاسم، مرضیه، حسین‌چاری، مسعود. (۱۳۹۱). تاب‌آوری روان‌شناختی و انگیزش درونی-بیرونی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۹ (۳۳)، ۶۱-۷۱.
۳۰. قاسم، مرضیه، حسین‌چاری، مسعود. (۱۳۹۱). تاب‌آوری روان‌شناختی و انگیزش درونی-بیرونی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۹ (۳۳)، ۶۱-۷۱.
۳۱. قاسمی مرتضی، غیاث آبادی فراهانی مریم، صفایی اصل علی، سیاحی میهن، (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خودکارآمدی کارآفرینی و نوآوری در کسب و کار بر عملکرد شرکت‌های تولیدی کارآفرین در شهر اراک، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
۳۲. قوامی، احسان و جباری، ابوذر، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان لردگان، پنجمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
۳۳. کزازی، ابوالفضل، شول، عباس. (۱۳۹۲). تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل‌کنندگی یادگیری سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۷۱)، ۱-۱۷.

۳۴. محبی فر رفعت، خدابخشیان محمود، رفیعی سیما. (۱۳۹۵). تأثیر پاداش سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزش در بیمارستان‌های آموزشی شهر قزوین. پژوهش‌های سلامت محور. ۲ (۳): ۲۲۳-۲۳۲.
۳۵. محمدی، میترا، (۱۴۰۱). مدل علی نوآوری شغلی بر اساس راهبردهای خودمدیریتی با نقش واسطه‌های خودکارآمدی شغلی و خلاق در مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه، پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران
۳۶. محمودی، محمد تقی، افضل کوهی، فروزان، فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰۳-۱۲۰.
۳۷. محمودی، علیرضا و مستحفظیان، مینا، (۱۴۰۰). اثر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان، ششمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران
۳۸. مرادی، پروانه، حسین پور، محمد. (۱۳۹۶). شناسایی و تحلیل رابطه راهبردهای مدیریت منابع انسانی و خودکارآمدی کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خوزستان، منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره). صنعت حمل و نقل دریایی، ۳ (۱)، ۶۷-۷۲.
۳۹. مصباحی جهرمی، نگارالسادات، ادیب زاده، مرضیه. (۱۳۹۴). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۲ (۵)، ۲۵-۴۳.
۴۰. مطلبی، رحیم و بهلولی، نادر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عملکرد مدیریت منابع انسانی با انگیزه پیشرفت شغلی کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری.
۴۱. ملکی، جابر و ملکی، ذبیبه، (۱۳۹۷). اثر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر روی انگیزه و یادگیری کارکنان، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
۴۲. مندعلی‌زاده، زینب و نقش جواهری، صدق (۱۴۰۰). تأثیر ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات بر نوآوری سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان ایران، فصلنامه کارافن، دوره: ۱۸، شماره: ۲.
۴۳. موسوی نیا، سیدمحمدجواد و بختیاری، رودابه، (۱۳۹۹). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی و هویت سازمانی با نقش می‌اجی‌گر انگیزش شغلی در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خرم آباد، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران.
۴۴. نجفی، شلیر، (۱۴۰۰). بررسی رابطه حمایت سازمانی مدیران با خودکارآمدی معلمان مدارس، همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، می‌ناب.

۴۵. نصر اصفهانی، علی و فرخی، مجتبی و امیری، زینب، (۱۳۹۷). تأثیر خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت امرسان)، اولین همایش ملی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها، گچساران

۴۶. نیکو، محسن و قاسمی، محمد، (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی با خودکارآمدی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، دومین کنفرانس سالانه ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، مشهد

۴۷. هاشمی، سید حامد، اکرادی، احسان، یوسفی، مینو. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۲(۸)، ۲۰-۱.

۴۸. هاشمی، سید احمد و میر کتولی، سید یعقوب و صادق نژادان، محمد مهدی، (۱۳۹۷). بررسی توان انگیزش شغلی در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی، سومین کنفرانس ملی علوم انسانی، تهران

Adam, J. K. , Indradewa, R. , & Syah, T. Y. R. (۲۰۲۰). The leadership styles impact, in learning organizations, and organizational innovation towards organizational performance over manufacturing companies, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, ۴(۲), ۶۳-۶۹.

Al Shaar, E. M. , Khattab, S. A. , Alkaied, R. N. , & Manna, A. Q. (۲۰۱۵). The effect of top management support on innovation: The mediating role of synergy between organizational structure and information technology. *International Review of Management and Business Research*, ۴(۲), ۴۹۹.

Ali, A. , Abbas, S. F. , Khattak, M. S. , Arfeen, M. I. , Ishaque Chaudhary, M. A. , & Yousaf, L. (۲۰۲۲). Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, ۹(۱), ۲۰۳۹۰۸۷. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2039087>

Ali, B. J., & Anwar, G. (۲۰۲۱). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, ۵(۲), ۲۱-۳۰. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

Examining the Mediating Role of Motivation in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Innovation of Employees

Mohammad Hossein Rajabi * (author in charge)

Department of Financial Management, Safashehr Branch, Islamic Azad University, Fars,
Rajabihosein⁸⁰@gmail.com

Zinat Ansari

Department of Financial Management, Safashehr Branch, Islamic Azad University, Fars, Iran
Zansari²⁰⁰⁷@gmail.com

Fatemeh Rajabi Zadeh

Department of Financial Management, Safashehr Branch, Islamic Azad University, Fars, Iran
f.rajabi.zadeh¹⁹⁹⁴@gmail.com

Received: ۲۶ July ۲۰۲۴ | Revised: ۲۳ August ۲۰۲۴ | Accepted: ۰۶ October ۲۰۲۴

Abstract

Organizational managers think about what method to adopt so that the workforce continues to work in the organization with maximum power and motivation, because motivation is an important resource for human resource management. The present study investigated the mediating role of motivation in the relationship between self-efficacy and organizational innovation of employees. This research was applied in terms of purpose and of correlational type, which was carried out in the field method. The statistical population of the study included all municipal employees of the cities of Madersaliman, Pasargad and Maroodasht located in Fars province in ۱۴۰۱, approximately ۴۲۰ people. according to Morgan's formula, ۲۰۰ people were selected by random sampling. To collect relevant data, three self-efficacy questionnaires were used: Riggs and Knight (۱۹۹۴), Herzberg's occupational motivation questionnaire (۱۹۹۷) and Etlai and Akif's organizational innovation questionnaire (۱۹۸۶). Data was collected using descriptive statistics, inferential statistics and structural analysis using spss۲۴ and Amos software. ۲۴ were analyzed. The findings of the research showed that there is a significant relationship between all three research variables.

The results of the study indicated the influence of self-efficacy on organizational innovation after the influence of the mediating variable of employee motivation. In such a way that by improving the level of job motivation due to the improvement of self-efficacy of employees, the amount of organizational innovation increases. According to the results of the research, it is suggested that organizations should pay attention to employee motivation to achieve a higher level of innovation and, as a result, higher performance.

Keywords: Job Motivation, Organizational Innovation, Job Self-Efficacy, Municipality