

بررسی پیش نیازهای انگیزشی رفتار نوآوران کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان تهران)

سید احمد حسینی^۱ (مؤلف پاسخگو)، فرزانه مسلمی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۳ نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

امروزه ضرورت ایجاد تغییر و نوآوری و ایجاد انگیزش نوآوران بر همگان شناخته شده و هیچ مدیری نمی تواند به مدت طولانی نسبت به نوآوری بی توجهی نشان دهد و واقعیت این است که وجود تغییر در سازمانها اجتناب ناپذیر است و لذا مدیران بایستی شرایط و زمینه های بروز رفتارهای نوآوران و ایجاد انگیزه های لازم برای آن را فراهم کنند. هدف اصلی این تحقیق بررسی و تعیین پیش نیازهای انگیزشی نوآوران کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان تهران می باشد. این پژوهش بر اساس هدف از نوع پژوهشهای کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهشهای توصیفی-همبستگی، از نوع کمی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری است. همچنین این پژوهش از شیوه پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی محسوب می گردد. بر حسب روش، پژوهش حاضر، پژوهش توصیفی که با رویکرد «پیمایشی» به روش تهیه پرسشنامه در موضوع پژوهش و تفسیر نتایج توصیفی به منظور دستیابی به هدفهای پژوهش انجام می گردد است. این پژوهش همچنین از لحاظ زمانی جزء پژوهشهای مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان تهران بنا به آمار ارائه شده از سوی دفتر آموزش و پژوهش این سازمان به تعداد ۳۶۰ نفر بود که برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که تعداد نمونه مورد نظر برابر ۲۵۶ نفر بدست آمد. نتایج حاصل از استفاده ی روش معادلات ساختاری نشان داد که حمایت سازمان از خلاقیت و پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر گذار است. تناسب فرد - سازمان نیز بر انگیزش درونی کارکنان و انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر گذار است. و همچنین انگیزش درونی و انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآوران آنان تأثیر گذار است.

واژگان کلیدی: انگیزش، رفتار نوآوران کارکنان، سازمان تأمین اجتماعی استان تهران

^۱ استادیار دانشگاه ایوان کی، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت و حسابداری (مؤلف پاسخگو).

S.A.Hosseini@eyc.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد دانشگاه ایوان کی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

F.Moslemi@eyc.ac.ir

مقدمه

مفهوم انگیزش و سیر تاریخی مطالعات صورت گرفته در این مقوله گواه بر اهمیت و نقش کلیدی آن در تعالی سازمانی و رضایت کارکنان، توانمندسازی سازمانها و رضایت مشتریان بوده از این رو یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است به نحوی که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد، به سختی تلاش کنند، به طور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدفها و تصمیمهای سازمان کوشش کنند. از نقطه نظر مدیریت، هدف ایجاد انگیزش در کارکنان به گونه‌ای است که رفتار آنان بیشترین نفع را برای سازمان داشته باشد (سیترا^۱، ۲۰۱۹). از سویی نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمانها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقبای عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمانها و شرکتها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است (هیمن و آکارش^۲، ۲۰۱۴). سازمانها اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی نوآور و با انگیزه نوآورانه برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند (حسینی، ۱۳۹۷). در این بین مفهوم رفتار نوآورانه کارکنان در چند سال اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. پژوهشها نشان می‌دهد که سازمانهایی که تأکید بیشتری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارند نسبت به دیگر سازمانها، سالمتر و موفقترند. اهمیت کاربردی رفتار نوآورانه کارکنان این است که کارایی سازمانی، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی را ارتقا می‌دهد. وجود رفتار نوآورانه کارکنان باعث کاهش ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌شود (کاندپان^۳، ۲۰۱۶). از لحاظ منطقی می‌توان گفت که رفتار نوآورانه کارکنان یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقاء می‌دهد. فضای مشوق رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان، موجبات، جذب و نگهداری نیروهای شایسته را افزایش می‌دهد. بنابراین از طریق ایجاد و انگیزش رفتار نوآورانه کارکنان در محیط کار می‌توان مطمئن بود که رضایت شغلی کارکنان نیز بالا می‌رود (ایوانوویچ و متسون^۴، ۲۰۱۶). افزایش سطح انگیزش نوآورانه کارکنان در یک سازمان باعث می‌گردد تا سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل گردد. به عبارت دیگر می‌توان ادعان داشت در سازمانهایی که سطح بالایی از رفتار نوآورانه در کارکنان وجود دارد، می‌توان عملکرد بهتری را

^۱ Saether^۲ Dhiman and Akarsh^۳ Kandeepan^۴ Ivancevich and Matteson

مشاهده نمود (مای ۱ و همکاران، ۲۰۱۶). هر چند اولین بار واژه رفتار نوآورانه کارکنان بوسیله ارگان^۲ و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد، ولی قبل از او افرادی هم همچون کتز^۳ و کاهن^۴ با تمایز قایل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش^۵ در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و قبل از آنها چستر برنارد با بیان مفهوم تمایل به همکاری^۶ در سال ۱۹۳۸ میلادی این موضوع را مورد توجه قرار دادند. ارگان (۱۹۸۳) رفتار نوآورانه کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است. ارگان (۱۹۸۳) همچنین معتقد است که رفتار نوآورانه کارکنان رفتار فردی و داوطلبانه است و باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. زیرغم و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند در ساختار بوروکراتیک سازمان تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هرمی سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دموکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می‌آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. (زیرغم^۷ و همکاران، ۲۰۱۵).

به این ترتیب مطالعه و بررسی پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان در سازمان تأمین تأمین اجتماعی، بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد و این تحقیق قصد دارد به همین امر بپردازد. ولیکن به لحاظ کاربردی و بنابر آن چه که گفته شد و نگاهی به وضع موجود سازمان تأمین تأمین اجتماعی می‌توان گفت که با وجود اینکه موضوع رفتار نوآورانه کارکنان در سطوح مختلف این سازمان مطرح است و کارکنان و مدیران از این رفتارها بطور ناخودآگاه استفاده می‌کنند، ولی آگاهی کاملی از مقوله ابعاد پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه و حدود اثرگذاری و اثرپذیری آن ندارند. هر یک از کارکنان ناخواسته ارتباطی که با دیگران برقرار می‌کنند، ناگزیر از رفتار نوآورانه استفاده می‌کنند، هدف محقق از این تحقیق نظم بخشی به رفتار و انگیزش نوآورانه کارکنان تا همه کارکنان به طور منظم در جهت پیشبرد اهداف سازمان حرکت کنند. از طرفی بررسی‌های انجام شده از سوی دفتر آموزش سازمان تأمین تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که ضعف مشاوره و ارتباطات بین مدیران با کارکنان، محیط ایستا و تکراری کار، فشار بیش از حد ناشی از غیر واقعی بودن مهلت انجام کارها، انجام کارهایی که

^۱ May

^۲ Ergon

^۳ Katz

^۴ Kahn

^۵ Organizational Spontaneity

^۶ Willingness Cooperate

^۷ Zirgham

بسیار مشکل‌اند و یا لزوم‌چندانی به انجام آنها نیست، نداشتن مهارت کافی در نحوه انجام کار، پایین بودن کیفیت زندگی کاری کارکنان، داشتن شغلی که متناسب با شاغل نباشد و اعتماد به نفس پایین در انجام وظایف سازمانی از جمله عواملی هستند که رفتار نوآورانه کارکنان را با چالش‌های اساسی مواجه ساخته است (حسینی، ۱۳۹۷). لذا در این تحقیق درصدد یافتن پاسخ مناسبی به این سؤال هستیم که پیش‌نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه کارکنان کدامند؟

مفاهیم نظری و پیشینه پژوهش

نیروی انسانی و رفتار نوآورانه آنها را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. امروزه ضرورت ایجاد تغییر و نوآوری و ایجاد انگیزش نوآورانه شناخته شده و هیچ مدیری نمی‌تواند به مدت طولانی نسبت به نوآوری بی‌توجهی نشان دهد و واقعیت این است که وجود تغییر در سازمان‌ها مشهود است و مدیران باید با شهادت، نوآوری‌ها را بپذیرند و بدانند که هستی سازمان وابسته به تغییر و نوآوری است (سیتز، ۲۰۱۹). انگیزش رفتار نوآوری در کارکنان منجر به (کوواس ۱ و همکاران، ۲۰۱۷) کمک به تغییر و تحول ارزش‌ها و هنجارهای نامناسب و نامساعد در کار؛ افزایش ریسک‌پذیری و تحمل ابهام در کارکنان؛ استفاده درست از خلاقیت خود و دیگران؛ هماهنگی و تطابق سازمان با شرایط و چالش‌های محیطی؛ توجه به آینده و شکار فرصت‌های طلایی و ارتقاء رشد، علاقه‌مندی و بهره‌وری کارکنان می‌شود. این تحقیق با هدف بررسی و تعیین پیش‌نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان تهران صورت می‌گیرد که نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به ارائه راهکارهای عملی به منظور مدیریت نوآوری کارکنان در سازمان؛ ارتقاء و بهبود جو آکنده از اعتماد بین مدیران و کارکنان سازمان؛ مدیریت مشوق‌های انگیزشی به منظور ارتقاء سطح نوآوری کارکنان سازمان؛ مدیریت سیستماتیک رفتار سازمانی کارکنان سازمان و مدیریت دانش و مدیریت رفتار نوآورانه پنهان کارکنان سازمان شود.

محبی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی ضمن پرداختن به بررسی مفهوم نوآوری سازمانی، ضرورت‌های آن در سازمان‌ها، ویژگی‌های سازمان‌های نوآور، به بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری نوآوری سازمانی می‌پردازد. بی‌شک با آگاهی و شناخت از این عوامل و

زمینه ها، مدیران سازمانها خواهند توانست با دیدی وسیع تر، جامع تر و آگاهانه تر به موضوع نوآوری سازمانی نگریسته و بهره لازم را به منظور افزایش عملکرد کارکنان خود کسب نمایند. حمیدی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان مطالعه و رتبه بندی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر انگیزه خلاقیت و نوآوری کارکنان بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان به این نتیجه رسید که تحقیق حاضر با دو هدف ۱- شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان که بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان مؤثر می باشد. ۲- رتبه بندی و تعیین درجه اولویت تأثیر عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان، نگارش یافته است. به منظور دستیابی به اهداف فوق از هفت فرضیه استفاده شده است. چارچوب نظری این تحقیق مبتنی بر مدل روبرت جی استرنبرگ و لیندا ای اوهارا می باشد. این تحقیق از لحاظ نوع روش، جزو تحقیقات توصیفی و از شاخه ی پیمایشی می باشد. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش کلیه کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان کاشان به تعداد ۲۳۰ نفر می باشد که نمونه ای به تعداد ۱۴۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران از این جامعه آماری به دست آمده است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده می باشد. برای انجام این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که آلفای کرونباخ آن برابر ۰/۷۸ می باشد. در این تحقیق برای توصیف مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی شامل تشکیل جداول فراوانی، درصد فراوانی و رسم نمودارهای فراوانی و برای بررسی درستی فرضیه های تحقیق از آزمون های آماری مانند: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه ای، آزمون دوجمله ای و آزمون فریدمن استفاده شده است. تمامی تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزار آماری IBM SPSS Statistic ۲۲ انجام گردید. برای رتبه بندی عوامل خلاقیت کارکنان از نظر میزان تأثیرشان بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان از روش شباهت به گزینه ایده آل یا تاپسیس و با استفاده از نرم افزار Excel ۲۰۱۰ انجام شد. طبق یافته های این تحقیق بر اساس آزمون فریدمن می توان پذیرفت که بین میزان تأثیر عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان تفاوت معنی داری وجود دارد. در رتبه بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان از نظر میزان تأثیرشان بر جذب منابع مالی در شعب بانک تجارت شهرستان کاشان بر اساس تاپسیس عوامل انگیزه، دانش، سبک فکری، عوامل محیطی، توانایی عقلانی و عوامل شخصیتی به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر جذب منابع مالی در شعب بانک مذکور می باشند. بابایی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران و کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر به این نتیجه رسید که پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان و مدیران شرکت توزیع برق استان بوشهر در سال ۱۳۹۵ طراحی و اجرا می گردد. با توجه به این که شرکت توزیع برق به عنوان سازمانی پویا تحول و

تغییر را در ابعاد مختلف مدیریتی و سازمانی در دستور کار قرار داده است، شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان این سازمان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر و اقدامی شایسته و ضروری قلمداد می‌گردد. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان بوشهر می‌باشد که تعداد آن‌ها حدود ۱۰۱ نفر می‌باشد. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول حجم نمونه کوکران ۸۲ انتخاب شدند. با توجه به نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردار بودند. نتایج نشان داد که بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان و مدیران شرکت توزیع برق استان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، خلق و خو در بین عوامل فردی خلاقیت و ساختار سازمانی در بین عوامل سازمانی خلاقیت بالاترین اهمیت را دارند. علم و دانش کارکنان در بین عوامل فردی و نوآوری و ساختار سازمانی در بین عوامل سازمانی نوآوری بالاترین اهمیت را دارند. دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تحلیل تعامل عوامل مؤثر بر نوآوری سازمان‌های دفاعی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری به این نتیجه رسیدند که تحقیق حاضر با هدف تحلیل تعامل عوامل مؤثر بر نوآوری سازمان‌های دفاعی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) به رشته تحریر درآمده است و تلاش می‌کند به این پرسش اصلی که برای نوآوری سازمان‌های دفاعی چه عوامل و معیارهایی می‌تواند مثرتر باشد، پاسخ دهد. این مقاله حاصل پژوهشی است که از نظر هدف، کاربردی از نظر روش تحلیلی -پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان آشنا به مباحث نوآوری، نوآوری سازمانی، مباحث مدیریت دولتی، مدیریت آموزشی و مدیران میانی و عالی سازمان‌های دفاعی می‌باشند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۰ نفر تعیین گشت. برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه محقق‌ساخته متشکل از ۱۰۰ سؤال استفاده شد و پایایی آن ۰/۹۸۰ محاسبه شد و از آنجایی که داده‌ها نرمال بودند، برای تجزیه و تحلیل آن‌ها از آزمون تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل بهره‌جویی شد و برای سطح‌بندی آن‌ها از رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (ISM) استفاده گردید. عمده‌ترین نتایج پژوهش به این قرار است: برای دستیابی به نوآوری سازمانی سازمان‌های دفاعی محرک‌های فضای کاری مناسب؛ عوامل درونی سازمانی؛ بینش و اهداف مشترک بین کارکنان؛ برنامه‌های انگیزشی و حمایتی؛ مدیریت فناوری اطلاعات؛ مدیریت افراد؛ مدیریت دانش؛ آموزش و فرآیند یادگیری کارکنان؛ تحقیق و توسعه؛ ویژگی‌های مدیریتی؛ فرآیند محوری بودن؛ آینده‌نگری؛ مدیریت خلاقیت؛ نوآوری در رفتار؛ نوآوری در فرآیند؛ نوآوری در محصول؛ نوآوری در راهبرد و نوآوری در بازار مؤثر هستند. رحمان‌زاده (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در سازمان صدا و سیما به این نتیجه رسید که بین عامل مدیریت و ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما

ارتباط معنا داری وجود داشته و ۷۲٪ افراد عامل مدیریت بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما را مؤثر ارزیابی کرده‌اند. بین عامل ساختار و ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما ارتباط معناداری وجود داشته و ۷۴٪ افراد عامل ساختار بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما را مؤثر ارزیابی کرده‌اند. بین عامل تشویق و پاداش و ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما ارتباط معناداری وجود داشته و ۶۷٪ افراد عامل تشویق و پاداش بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما را مؤثر ارزیابی کرده‌اند. بین عامل ایجاد زمینه مشارکت کارکنان و ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما ارتباط معناداری وجود داشته و ۶۱٪ افراد عامل ایجاد زمینه مشارکت کارکنان بر ارتقای خلاقیت و نوآوری در صدا و سیما را مؤثر ارزیابی کرده‌اند.

سیتز (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان بررسی پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان به این نتیجه رسیدند که هدف این مقاله شناسایی و بررسی عوامل سازمانی (یا داخلی) مؤثر بر نوآوری فردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان صنایع کوچک مالزی می‌باشد. به منظور بررسی اثر این عوامل بر نوآوری از تحلیل مسیر، استفاده گردیده است. نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که عامل چهارگانه مذکور (انگیزه خودتنظیمی، تناسب فردی - سازمانی، حمایت سازمان از خلاقیت و پرداخت عدالت‌محور) اثر معنی‌داری بر نوآوری دارند. لازم به ذکر است، از بین این عوامل، متغیر، حمایت سازمان از خلاقیت تأثیر بیشتری بر نوآوری می‌گذارد. کوواس و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان آیا انگیزش درونی و بیرونی به نوآوری کارکنان منتهی می‌شود؟ به این نتیجه رسیدند که هدف از انجام این پژوهش طراحی مدلی برای بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری کارکنان در سازمان‌های غیرانتفاعی تایلند است. عوامل سازمان یادگیرنده، تعلق کاری، اشتراک دانش، جو سازمانی، رهبری و انگیزه ذاتی به عنوان مؤلفه‌های اصلی مؤثر بر نوآوری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این پژوهش مدلی را پیشنهاد می‌کند که تأثیر عوامل مؤثر بر نوآوری کارکنان را در سازمان‌های غیرانتفاعی مورد آزمون قرار دهد. شانکر و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان جو سازمانی برای انگیزش نوآوری در کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه کارکنان می‌باشد. از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. این تحقیق در سال ۲۰۱۶ در سازمان‌های عمومی کانادا به انجام رسیده است. تعداد نمونه در این تحقیق ۱۱۹ نفر از مدیران و کارکنان سازمان‌های عمومی می‌باشد. از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن جامعه، از آزمون t تک نمونه برای رد یا تایید فرضیات تحقیق، آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی، و از آزمون t مستقل و آزمون تحلیل واریانس برای بررسی نقش متغیرهای جمعیت شناختی استفاده

شده است. نتیجه تحلیل حاکی از این است که تأثیر جو سازمانی برای انگیزش نوآوری در کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه کارکنان در سطح بالایی قرار دارد.

بامنز (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان انگیزش و رفتار نوآورانه کارکنان به این نتیجه رسید که هدف اصلی این پژوهش، بررسی عوامل محرک و مؤثر بر نوآوری استراتژیک است تا مهیاساز سازمان برای خلق نوآوری استراتژیک باشند. بدین منظور با بررسی ادبیات و پیشینه‌ی تحقیقات انجام گرفته، ۵ عامل استخراج شد. با کمک خبرگان آکادمیک، شاخص‌های این عوامل به ۵۰ سؤال تبدیل شد. پرسش‌نامه‌ای در ۲ بخش طراحی شد و بین پاسخ‌دهندگان در صنعت تجهیزات پزشکی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند توزیع شد. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده (کاغذی و الکترونیک)، ۳۷۲ پرسشنامه مفید جمع‌آوری شد. سپس با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL پرسشنامه‌ها پرسشنامه‌ها مورد تحلیل قرار گرفتند. تعداد ۹ سؤال به دلیل اینکه در تحلیل عاملی خطای برآورد بالای ۰/۴ داشتند، حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی، حاکی از پذیرفته شدن فرضیات پژوهش بودند؛ به طوری که ۵ عامل برآمده از پیشینه یعنی منابع، مشارکت کارکنان، یادگیری سریع، فرآیند کاوش خلاق و فرهنگ نقادی، عوامل محرکی شناخته شدند که می‌توانند موجب مهیاساختن سازمان برای پیدایش نوآوری استراتژیک شوند.

از ضرورت‌های این تحقیق می‌توان به افزایش غنای ادبیات موضوع و کاهش خلاء موجود در زمینه تحقیقات پیشین که در داخل کشور هیچ تحقیقی پیش نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه کارکنان مورد تحلیل قرار نگرفته است اشاره کرد. همچنین این تحقیق می‌تواند به گسترش مفاهیم در حوزه پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان تهران یاری رساند. آرایه راهکارهای عملی برای بهبود و ارتقاء سطح انگیزش نوآورانه کارکنان منحصر به سازمان تأمین اجتماعی استان تهران و آگاهی بخشی به مدیران اجرایی سازمان تأمین اجتماعی استان تهران در خصوص پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان و مدیریت کارآمد منابع انسانی از طریق مدیریت انگیزش کارکنان از جمله مواردی است که نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به آنها گردد. در صورت عدم انجام تحقیق حاضر می‌توان شاهد کاهش احتمالی انگیزه کاری کارکنان سازمان؛ کناره‌گیری روانی احتمالی کارکنان سازمان؛ افزایش احتمالی رفتار ماکیاولیستی در کارکنان؛ کاهش احتمالی سطح کارایی کارکنان سازمان و احتمال بروز رفتار ضدشهروندی در کارکنان بود.

روش شناسی

این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی می‌باشد. پژوهش‌های کاربردی، پژوهش‌هایی هستند که نظریه‌ها، قانون‌مندی‌ها، اصول و فنونی که در پژوهش‌های پایه تدوین می‌شوند را برای حل مسائل

اجرایی و واقعی به کار می‌گیرد. به دلیل آنکه نتایج پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، یک پژوهش توصیفی-همبستگی، از نوع کمی است. زیرا به دنبال پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان است. همچنین این پژوهش از شیوه پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی محسوب می‌گردد. زیرا با استفاده از ابزار پرسشنامه به دنبال احصاء نظر نمونه آماری در مورد متغیرهای پژوهش می‌باشد. بر حسب روش، پژوهش حاضر، پژوهش توصیفی که با رویکرد «پیمایشی» به روش تهیه پرسشنامه در موضوع پژوهش و تفسیر نتایج توصیفی به منظور دستیابی به هدفهای پژوهش انجام می‌گردد است. در این نوع پژوهش، پژوهشگر پرسشنامه‌ها را بین نمونه آماری توزیع نموده تا در مورد میزان پراکندگی، ویژگی‌ها، نگرش و باورهای آن جامعه، اطلاعاتی به دست آورد. این پژوهش همچنین از لحاظ زمانی جزء پژوهشهای مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان تهران بنا به آمار ارایه شده از سوی دفتر آموزش و پژوهش این سازمان به تعداد ۳۶۰ نفر می‌باشد. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده می‌گردد که تعداد نمونه مورد نظر برابر ۲۵۶ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری نیز غیراحتمالی در دسترس می‌باشد. روشهای گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر عبارت است از؛

۱. مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاههای اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر.
۲. استفاده از رویکرد میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها برای دستیابی به داده‌های مورد نظر.

جدول ۱: تخصیص سؤالات پرسشنامه

ردیف	نام متغیر	فرمت سؤالات	منبع
۱	حمایت سازمان از خلاقیت	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)
۲	پرداخت عادلانه	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)
۳	تناسب فرد - سازمان	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)
۴	انگیزش درونی	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)
۵	انگیزش شناخته شده	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)
۶	رفتار نوآورانه کارکنان	پاسخ بسته (بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)	سیتزر (۲۰۱۹)

در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها از الگوی معادلات ساختاری به کمک بسته نرم‌افزاری SPSS V:۲۵,۰ و Smart PLS V:۳,۰ استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

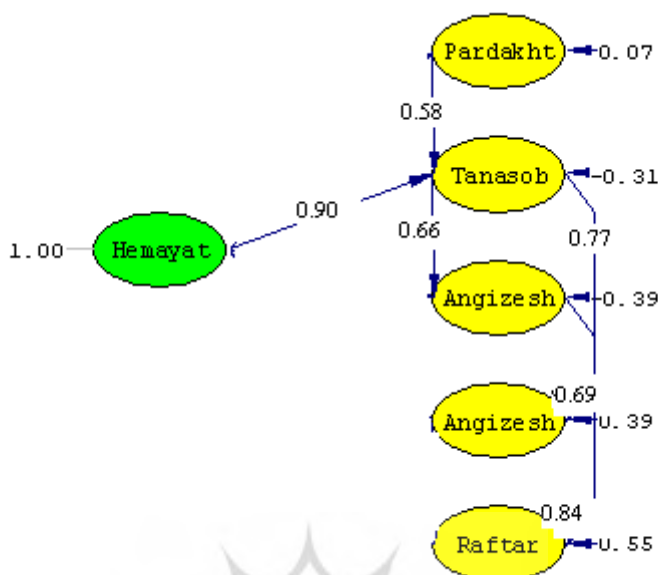
مطابق اطلاعات مستخرج از پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شده، در این بخش به توصیف شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخهای نمونه آماری به متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	نمونه	حدأقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
حمایت سازمان از خلاقیت	۲۵۶	۱	۵	۳.۲۱۸	۰.۵۴۷
پرداخت عادلانه	۲۵۶	۱	۵	۳.۲۴۸	۰.۵۶۹
تناسب فرد - سازمان	۲۵۶	۱	۵	۳.۲۴۱	۰.۷۴۴
انگیزش درونی	۲۵۶	۱	۵	۳.۱۸۹	۰.۸۹۴
انگیزش شناخته شده	۲۵۶	۱	۵	۳.۱۹۶	۰.۱۵۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۲۵۶	۱	۵	۳.۵۴۸	۰.۶۲۸

پاسخهای بدست آمده از پرسشنامه جمع‌آوری شده برای متغیرهای پژوهش که از مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به هر متغیر محاسبه گردیده است، در جدول (۲) آمده است. بر اساس جدول (۲) که توزیع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد، میانگین متغیرهای حمایت سازمان از خلاقیت، پرداخت عادلانه، تناسب فرد - سازمان، انگیزش درونی، انگیزش شناخته شده و رفتار نوآورانه کارکنان از نظر پاسخگویان به ترتیب ۳.۲۴۸، ۳.۲۴۱، ۳.۱۸۹، ۳.۱۹۶ و ۳.۵۴۸ می‌باشد. بعبارتی مطابق اطلاعات مندرج در بالا حدأقل پاسخ امتیاز داده شده به هر متغیر ۱ (کاملاً مخالف) و حداکثر امتیاز داده شده ۵ (کاملاً موافق) و میانگین امتیاز داده شده به این متغیرها در بازه (نه موافق و نه مخالف و موافقم) می‌باشد که نشان می‌دهد میانگین این متغیرها از نظر پاسخگویان به سمت موافق بودن گرایش دارد.

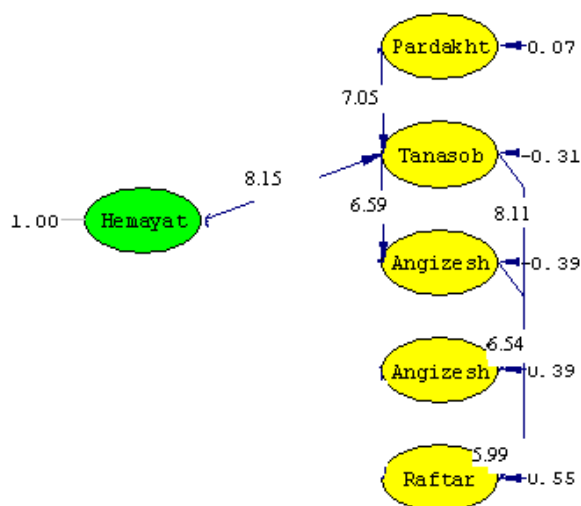
حال رابطه بین متغیرهای پنهان با یکدیگر بررسی می‌گردد تا اثر متغیرهای مستقل بر وابسته مشخص گردد. در نمودار زیر ضرایب مسیر بین متغیرها که در فرضیات پژوهش خواسته شده نمایش داده شده است.



$Chi-Square = 88.322, df = 33, RMSEA = 0.029, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95, CFI = 0.972, NFI = 0.985, IFI = 0.983, RMR = 0.018$

شکل ۱: ضرایب مسیر مدل ساختاری پژوهش

شکل ۱ ضرایب مسیر مدل ساختاری پژوهش بین متغیرها را نشان می‌دهد. این ضرایب میزان اثرگذاری هر متغیر را روی متغیر دیگر بررسی می‌نماید. شکل ۴-۲ اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش بین متغیرها را نشان می‌دهد.



$\text{Chi-Square} = 88.322, df = 33, \text{RMSEA} = 0.029, \text{Goodness of Fit Index} (GFI) = 0.95, CFI = 0.972, NFI = 0.985, IFI = 0.983, RMR = 0.018$

شکل ۲: اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

عدد معناداری معناداری روابط و اثرگذاری بین متغیرها را نشان می‌دهد.

تحلیل شاخصهای نیکوئی برازش مدل نهایی ساختاری تحقیق

جدول (۳) مهمترین شاخص‌های نیکویی برازش برای تحلیل مدل نهایی ساختاری تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

نتیجه برازش	مقدار مشاهده شده	مقدار مطلوب	شاخص برازش
در مدل نهایی			
برازش مناسب است	۲.۶۷۶	< ۳/۰۰	χ^2/df
برازش مناسب است	۰.۹۵۱	> ۰/۹۰	GFI
برازش مناسب است	۰.۰۲۹	< ۰/۰۸	RMSEA
برازش مناسب است	۰.۰۱۸	< ۰/۰۵	RMR
برازش مناسب است	۰.۹۸۵	> ۰/۹۰	NFI
برازش مناسب است	۰.۹۸۳	> ۰/۹۰	IFI
برازش مناسب است	۰.۹۷۲	> ۰/۹۰	CFI

۱. کای اسکور: یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکور بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۳ باشد که در مدل ما این مقدار برابر ۲.۶۷۶ محاسبه شده است. بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

۲. RMSEA: این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۰۸ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۲۹ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

۳. RMR: این شاخص بر اساس ماتریس باقیمانده محاسبه می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ آن نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در مدل پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۱۸ شده است که مناسب می‌باشد.

۴. CFI, NFI و IFI: مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخصها بزرگتر از ۰/۹ هستند در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب می‌باشد.

در حالت کلی با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۳) می‌توان ادعان داشت که نسبت کای اسکور بر درجه آزادی کمتر از سه بدست آمده و مقادیر CFI, GFI, IFI, NFI بیش از ۰/۹۰ می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب و مطلوب مدل است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

جدول ۴: ضرایب مسیر و عدد معناداری بین متغیرهای تحقیق

ردیف فرضیه	از متغیر	مسیر به متغیر	ضریب مسیر	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون
۱	حمایت سازمان از خلاقیت	تناسب فرد - سازمان	۰.۹۰	۸.۱۵	قبول فرضیه
۲	پرداخت عادلانه	تناسب فرد - سازمان	۰.۵۸	۷.۰۵	قبول فرضیه
۳	تناسب فرد - سازمان	انگیزش درونی کارکنان	۰.۶۶	۶.۵۹	قبول فرضیه
۴	تناسب فرد - سازمان	انگیزش شناخته شده کارکنان	۰.۷۷	۸.۱۱	قبول فرضیه
۵	انگیزش درونی کارکنان	رفتار نوآورانه کارکنان	۰.۶۹	۶.۵۴	قبول فرضیه
۶	انگیزش شناخته شده کارکنان	رفتار نوآورانه کارکنان	۰.۸۴	۵.۹۹	قبول فرضیه

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴ که ضرایب مسیر و عدد معناداری بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. حال به تحلیل فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم.

فرضیه اول؛

حمایت سازمان از خلاقیت بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -۱.۹۶ و $+۱.۹۶$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت حمایت سازمان از خلاقیت بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۹۰ درصد می‌باشد.

فرضیه دوم؛

پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -۱.۹۶ و $+۱.۹۶$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۵۸ درصد می‌باشد.

فرضیه سوم؛

تناسب فرد - سازمان بر انگیزش درونی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -1.96 و $+1.96$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت تناسب فرد - سازمان بر انگیزش درونی کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۶۶ درصد می‌باشد.

فرضیه چهارم؛

تناسب فرد - سازمان بر انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر معناداری دارد.
با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -1.96 و $+1.96$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت تناسب فرد - سازمان بر انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۷۷ درصد می‌باشد.

فرضیه پنجم؛

انگیزش درونی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد.
با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -1.96 و $+1.96$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت انگیزش درونی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۶۹ درصد می‌باشد.

فرضیه ششم؛

انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد.
با توجه به مقادیر t بدست آمده برای این مسیر که بین بازه -1.96 و $+1.96$ (مقادیر بحرانی t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) قرار می‌گیرد می‌توان گفت انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۸۴ درصد می‌باشد.

آزمون همگن بودن

در این بخش به منظور آزمون همگن بودن از آزمون وونگ استفاده شده است.

جدول ۵: آزمون وونگ برای آزمون همگن بودن

آماره	سطح معناداری	مقادیر سطح زیر منحنی
آزمون وونگ	۰.۰۰۰۰	۰/۸۵۹

همانطور که مشخص است سطح معناداری از ۰.۰۵ کمتر است و مقادیر سطح منحنی بیش از ۰/۷ می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که تفاوت معناداری میان متغیرها در مدل وجود دارد.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی

کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی یعنی اینکه سؤالات هر متغیر بدرستی توانسته‌اند متغیر متناظرشان را در یک مدل اندازه‌گیری (بیرونی) مورد سنجش قرار دهند. روش سنجش کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی از طریق آزمون ویژه‌ای به نام روایی متقاطع شاخص اشتراکی است.

جدول ۶: بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی

متغیر	مقدار
حمایت سازمان از خلاقیت	۰.۴۱۵
پرداخت عادلانه	۰.۴۴۴
تناسب فرد - سازمان	۰.۵۲۱
انگیزش درونی	۰.۷۱۴
انگیزش شناخته شده	۰.۵۶۳
رفتار نوآورانه کارکنان	۰.۵۲۲

با توجه به مقاله‌ی (هیر، ۲۰۱۶) و (هتسلر، ۲۰۱۴): کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی با سه عدد ۰.۰۲ و ۰.۱۵ و ۰.۳۵ مقایسه می‌شود. که به ترتیب ضعیف و متوسط و قوی می‌باشند. با توجه به نتایج جدول کلیه ضرایب کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی در حد قوی ارزیابی می‌شوند.

آزمون کیفیت مدل ساختاری روایی متقاطع شاخص افزونگی

حال باید کیفیت مدل ساختاری سنجیده شود با آزمونی به نام روایی متقاطع شاخص افزونگی.

جدول ۷: بررسی روایی متقاطع شاخص افزونگی

متغیرها	مقدار
حمایت سازمان از خلاقیت	۰.۵۶۹
پرداخت عادلانه	۰.۴۷۷
تناسب فرد - سازمان	۰.۶۵۲
انگیزش درونی	۰.۵۲۰
انگیزش شناخته شده	۰.۶۱۷

شاخص روایی متقاطع شاخص افزونگی را به مقدار ۰.۰۲ و ۰.۱۵ و ۰.۳۵ می‌سنجیم که به ترتیب ضعیف و متوسط و قوی می‌باشند. با توجه به مقادیر بدست آمده برای متغیرهای حمایت سازمان از خلاقیت، پرداخت عادلانه، تناسب فرد - سازمان، انگیزش درونی و انگیزش شناخته شده بر رفتار نوآورانه کارکنان این مقدار قوی ارزیابی می‌شود که این نشان دهنده ی توانایی بالای مدل ساختاری در پیش بینی کردن است.

شاخص کیفیت مدل کلی

این آزمون کیفیت مدل کلی را بیان می‌کند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است.

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

کیفیت مدل کلی = ۰.۸۶۹

که این مقدار باید با سه مقدار ۰.۰۱ و ۰.۱۵ و ۰.۳۵ مقایسه شود که به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف می‌شوند. با توجه به مقدار شاخص کیفیت مدل کلی که با استفاده از فرمول بدست آمده برابر است با ۰.۸۶۹ کیفیت مدل کلی ما در حد بسیار قوی ارزیابی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته های پژوهش، در این قسمت به بررسی نتایج فرضیات تحقیق می پردازیم. با تایید فرضیه اول مبنی بر "حمایت سازمان از خلاقیت بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد." می‌توان گفت حمایت سازمان از خلاقیت بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۹۰ درصد می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق این نکته مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج تحقیقات محققین خارجی همچون سیتز (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) می‌باشد.

با تایید فرضیه دوم مبنی بر "پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد." می‌توان بیان کرد که پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۵۸ درصد می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام

شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق این نکته مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج تحقیقات محققین خارجی همچون سیتزر (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) می‌باشد.

همچنین با تایید فرضیه سوم مبنی بر "تناسب فرد - سازمان بر انگیزش درونی کارکنان تأثیر معناداری دارد." می‌توان ادعا کرد که تناسب فرد - سازمان بر انگیزش درونی کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۶۶ درصد می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق این نکته مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج تحقیقات محققین خارجی همچون سیتزر (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) می‌باشد.

با تایید فرضیه چهارم مبنی بر "تناسب فرد - سازمان بر انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر معناداری دارد." نیز می‌توان بیان کرد که تناسب فرد - سازمان بر انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۷۷ درصد می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق این نکته مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج تحقیقات محققین خارجی همچون سیتزر (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) می‌باشد.

با تایید فرضیه پنجم مبنی بر "انگیزش درونی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد." می‌توان گفت انگیزش درونی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۶۹ درصد می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق این نکته مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج

تحقیقات محققین خارجی همچون سیتز (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) می‌باشد.

و در آخر با تایید فرضیه ششم مبنی بر " انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد." می‌توان ادعا کرد که انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر محاسباتی به اندازه ۸۴ درصد می‌باشد. که با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی در خصوص متغیرهای تحقیق مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق محبی (۱۳۹۸)، حمیدی (۱۳۹۷)، بابایی (۱۳۹۶)، دهقانی‌پوده و پاشایی (۱۳۹۶)، و رحمان‌زاده (۱۳۹۵) می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق حاضر مشابه و همسو با نتایج تحقیقات محققین خارجی همچون سیتز (۲۰۱۹)، کوواس و همکاران (۲۰۱۷)، شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، و بامنز (۲۰۱۶) است.

از آنجایی که نوآوری یک خروجی حیاتی سازمانی است که رفتار نوآورانه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی برای آن نقش مهمی ایفا می‌کند، پس درک بیشتر پیش‌نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه آنها از اهمیت زیادی برخوردار است. مطالعه حاضر اطلاعات مفیدی را در مورد پیش‌نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه با مفاهیم نظری و عملی ارائه کرده است. نتایج نشان داد که هر دو نوع درونی و شناخته شده انگیزش هم با تناسب فرد-سازمان و هم با رفتار نوآورانه مرتبط هستند. درحقیقت این مطالعه بینشی از رابطه بین تناسب، انگیزه و رفتار ارائه می‌دهد. همچنین این امکان را برای انگیزه به عنوان یک عامل میانجی برای سایر پیامدهای نگرشی و رفتاری ناشی از تناسب فرد-سازمان، و انگیزه شناخته شده ایفا می‌کند. که عمده مطالعات تاکنون فقط انگیزش درونی را بررسی کرده اند. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که ادراک کارکنان سازمان تأمین اجتماعی از پرداخت عادلانه و حمایت سازمان از خلاقیت، که هر دو عامل حداقل به طور غیرمستقیم تحت کنترل مدیران است، می‌تواند به طور بالقوه برای درک آنها از تناسب فرد-سازمان، انگیزش درونی و شناخته شده و رفتار نوآورانه مفید باشد.

در این قسمت با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهایی برای سازمان تأمین اجتماعی ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به این که حمایت سازمان از خلاقیت بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد، به مدیران ارشد و اجرایی پیشنهاد می‌شود توجه به امر بهبود و توسعه و همچنین استقرار نظام مؤثر و کارآمد حمایت سازمانی به منظور ارتقاء سطح تناسب کاری کارکنان را در اولویت و در رأس برنامه‌های استراتژیک خود قرار دهند که این امر در سایه آموزش عملی

و برگزاری سمینارهای تخصصی در حوزه سبک‌های حمایتی و تئوریهای نظریه‌پردازی امکان‌پذیر است.

۲. با توجه به این که پرداخت عادلانه بر تناسب فرد - سازمان تأثیر معناداری دارد به معاونین و مدیران اجرایی پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش انگیزش کاری کارکنان و پرورش و توسعه مهارت‌ها و تواناییهای کارکنان از طریق ایجاد نظام جامع ارزیابی مشاغل و مدیریت پاداش فراهم گردد.

۳. با توجه این که تناسب فرد - سازمان بر انگیزش درونی کارکنان تأثیر معناداری دارد، در این خصوص به منظور ارتقاء سطح تناسب کاری کارکنان پیشنهاد می‌شود رئیس، معاونین و مدیران اجرایی سبک مدیریت مشارکتی و حمایتی را در رأس فعالیتها و اعمال استراتژیک خود داشته باشند. این نوع سبکهای مدیریتی موجب ترغیب و انگیزش تعامل هر چه بیشتر کارکنان با مدیران به سوی مأموریتها و اهداف بلندمدت شرکت در خصوص ایجاد طوفان مغزی در کارکنان و نظریه‌پردازی در این راستا می‌گردد.

۴. با توجه به اینکه تناسب فرد - سازمان بر انگیزش شناخته شده کارکنان تأثیر معناداری دارد، در این خصوص به منظور ارتقاء سطح تناسب کاری کارکنان و مؤثر بودن کارکنان در محیط کار پیشنهاد می‌شود رئیس، معاونین و مدیران اجرایی اصل مشارکت در تصمیم‌گیری را در قبال کارکنان رعایت نمایند. بدین صورت که با درگیری کارکنان در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی سازمانی، درک آنها از تصمیمات سازمانی ارتقاء یافته و عملکرد آنها نسبت به تحقق این اهداف دوچندان می‌شود.

۵. با توجه به این که انگیزش درونی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد در این راستا پیشنهاد می‌شود با برگزاری سمینار تخصصی در حوزه انگیزش و ابعاد تحریک‌پذیری آن، زمینه آشنایی کارکنان با انواع انگیزش و تکنیکهای ترغیب آن فراهم گردد.

۶. با توجه به این که انگیزش شناخته شده کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود آموزش تخصصی در حوزه تکنیکهای ایجاد انگیزش در سازمان برگزار گردد تا بدین وسیله کارکنان با نظریه‌های پیرامون تکنیکهای انگیزش و بکارگیری عملی این تکنیکها آشنا گردند. همچنین پیشنهاد می‌شود با اجرای تکنیکهای مدیریتی همچون چرخه انگیزشی نانوکا و تاکوچی در سازمان، زمینه بروز و ظهور الگوی انگیزش پایدار کارکنان برای ایجاد نوآوری در سازمان فراهم گردد.

منابع

- Babaei, Farhad (۱۳۹۶). Investigating the factors affecting the creativity and innovation of managers and employees of Bushehr Electricity Distribution Company. **Third Annual Business Management and Economics Conference**, Tehran. (In Persian)
- Bammens, Y. (۲۰۱۶). Employees' innovative behavior in social context: A closer examination of the role of organizational care. **Journal of Product Innovation Management**, ۳۳(۳), ۹۸-۱۰۵.
- Dehghani-Poodeh, Hossein and Pashaei, Amin (۱۳۹۶). Analysis of the Interaction of Factors Affecting the Innovation of Defense Organizations Using the Interpretive Structural Modeling Approach. **Military Management Quarterly**, ۱۷ (۶۷), ۶۷-۱۹. (In Persian)
- Dhiman K., and Sharma Akarsh. (۲۰۱۴). Bootlegging behaviour among teacher educators. **International Research Journal of Human Resources and Social Sciences**, ۱(۷), ۹۸-۱۰۵.
- Hamidi, Reza (۱۳۹۷). **Study and ranking of the effect of effective factors on motivation of creativity and innovation of employees on attracting financial resources in the branches of Tejarat Bank in Kashan**. Master Thesis, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (In Persian)
- Hosseini, Seyed Mohammad (۱۳۹۷). Investigating the effect of employees' organizational behavior on ethical behavior and improving the performance of employees of the Social Security Organization. **Second International Conference on Management and Globalization**, Tehran. (In Persian)
- Ivancevich, K., and Matteson. (۲۰۱۶). **Organizational Behavior & Management**. McGraw-Hill Education, ۱۱ edition.
- Kandeeppan, V. (۲۰۱۶). Employee Bootlegging behavior of non academic staff members in the university system of sri lanka: a case study in university of jaffna. **International Journal of Information Research and Review**, ۳(۱), ۱۷۱۰-۱۷۱۶.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (۲۰۱۷). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? **Journal of Economic Psychology**, ۶۱(۱), ۲۴۴-۲۵۸.
- May, C., Ramayah, T., Hui, J., and Kueh Swee. (۲۰۱۶). An Investigation of LeaderMember Exchange Effects on Organizational Behavior in Malaysia. **Journal of Business and Management**, ۱۲(۱), pp ۵-۲۳.
- Mohebbi, Hemmat (۱۳۹۸). Investigating the effective factors on organizational innovation. **Fourth International Conference on Creativity and Innovation in the ۲۱st Century**, Tehran. (In Persian)
- Rahmanzadeh, Seyed Ali (۱۳۹۵). Organizational Factors Affecting the Promotion of Creativity and Innovation in the Radio and Television Organization. **Quarterly Journal of Innovation and Creativity in the Humanities**, ۶ (۳), ۳۴-۱. (In Persian)
- Saether, E. A. (۲۰۱۹). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. **Journal of High Technology Management Research**, ۲(۱۲), ۶۵-۷۸.

- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (۲۰۱۷). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. **Journal of Vocational Behavior**, ۱۰۰(Supplement C), ۶۷-۷۷.
- Zirgham, B., Umair, A., Khurram, Sh., and Sajid Bashir. (۲۰۱۵). Determinants of Organizational Bootlegging Behavior in Pakistan International. **Review of Business Research Papers**, ۵(۲), ۱۳۲-۱۵۰.

