

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری رفتاری منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی

گلچهره لهراسی نیچکوهی^۱، میترا صدوقی^{۲*}، حسینعلی تقی‌پور^۳، اسماعیل کاظم پور^۴

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از اجرای این پژوهش، بررسی و شناسایی نوآوری رفتاری منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی بود.

روش: پژوهش به شیوه کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. گردآوری داده‌ها و استخراج مضامین مرتبط با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با آگاهی دهندگان کلیدی در این حوزه صورت گرفت. انتخاب مشارکت کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری بود که بر اساس آن تعداد ۱۴ نفر از متخصصان، خبرگان، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مدیران کل سازمان کودکان استثنایی انتخاب شدند. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت کننده در پژوهش استفاده شد. داده‌ها به روش تحلیل مضمون بررسی شدند.

یافته‌ها: مدلی برای نوآوری رفتاری منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی در قالب ۱۴ مؤلفه (صداقت رفتاری، مثبت اندیشی در رفتار، توانمندسازی، فرهنگ خودکنترلی، خودکارآمدی نوآورانه، اعتمادآفرینی، مدیریت مشارکتی، مشارکت پذیری، تفکر بهنگام، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ ارتباطات سازمانی، فضای سالم رقابت جویی، ارزیابی عینی منابع) و ۵۳ شاخص طراحی شد و مؤلفه خودکارآمدی نوآورانه دارای بالاترین و مؤلفه ارزیابی عینی منابع دارای پایینترین میزان تأثیرگذاری بر نوآوری رفتاری منابع انسانی بوده‌اند. بحث و نتیجه‌گیری: افراد سازمان با کاربرد مؤلفه‌های نوآوری رفتاری منابع انسانی، کارکنان می‌توانند به دور از دغدغه‌های جسمی، روانی و... همچنین مشکلات رفاهی و دشواری‌های ناشی از امکانات و تجهیزات به رفتارهای نوآورانه بپردازند.

کلیدواژه‌ها: نوآوری رفتاری، استراتژی منابع انسانی، سازمان کودکان استثنایی، خودکارآمدی نوآورانه، ارزیابی عینی منابع.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

ohrasbi.golchehreh@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران (نویسنده مسئول) sadoughi_mitra@yahoo.com

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران taghipoor95@yahoo.com

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران Kazempour.edu@gmail.com

پیشگفتار

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها پردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (باقری، ۱۳۹۶: ۵۱).

بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند (بی‌تع، ۱۳۹۳: ۱۷). بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارد، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست (پوررشیدی، ۱۴۰۰: ۵۲). کلون (۱۹۰۱) فیزیکدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه‌گیری می‌گوید: «هرگاه توانستیم آنچه را که درباره آن صحبت می‌کنیم اندازه گرفته و در قالب اعداد و ارقام بیان نمایم می‌توانیم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی می‌دانیم. در غیراین صورت آگاهی و دانش ما ناقص بوده و هرگز به مرحله بلوغ نخواهد رسید» (ماتئوس و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۳۱). علم مدیریت نیز مبین مطالب مذکور است. هرچه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم نمی‌توانیم کنترل کنیم و هرچه را که نتوانیم کنترل کنیم مدیریت آن امکان‌پذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن مستلزم اندازه‌گیری است و از این رو سازمانی بدون سیستم ارزیابی عملکرد قابل تصور نیست (مکبرد و همکاران، ۲۰۱۵: ۹۳). یکی از عواملی که می‌تواند در روند بهبود روند خلاقیت و نوآوری

1. Kelvin
2. Matthews
3. McBride

فردی سازمانی مؤثر واقع شود شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان در این بخش است. به همین منظور ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری می‌تواند در این میان مؤثر واقع شود (موسی و ال-عربی، ۲۰۲۰: ۲۱). خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن محسوب می‌شود. این امر علی‌الخصوص در سطح سازمانی و در حوزه مدیریت حائز اهمیت فراوان است. کشورهای موفق با تمرکز بر نوآوری و اشاعه فرهنگ آن، سرعت پیشرفت خود را روز به روز ارتقاء می‌بخشند. دنیای امروز، دنیایی سازمانی است. تحول؛ بالندگی، بهبود سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی مردم را به همراه دارد. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند آنچه توانایی حفظ و بقاء و ایجاد رشد و ارتقاء سازمان‌ها را تضمین می‌کند، تغییر و تحول در زمینه نوآوری است (صفوی، ۱۳۹۸: ۳۳). سازمان‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرایندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند. منشأ نوآوری در سازمان‌ها، ایجاد و افزایش خلاقیت در افراد سازمان است (صید، ۱۳۹۶: ۷۲).

نوآوری رفتاری بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. محققان موافقت کرده‌اند که نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را دربر می‌گیرد یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرایندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده به طور خاص‌تر، نوآوری رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتار است یعنی جستجوی فرصت و تولید ایده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها برای نوآوری و تولید ایده‌ها و راه-حل‌ها برای استفاده از فرصت‌ها، همچنین دفاع کردن از ایده‌های تولید شده به ترویج ایده-های تولید شده با هدف یافتن پشتیبانی و ساختن همکاری و اتحاد اشاره دارد (طالبی، ۱۳۸۵: ۴۹؛ به نقل از سهامی، ۱۳۹۹: ۵۱). یکی از راهکارهای مناسب در جهت افزایش استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های امروزی به‌کارگیری فنون خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها است (زارع و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۲۹). خلاقیت و نوآوری در عرصه فعالیت‌های سازمانی

کوششی در جهت بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود. خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است (علی اکبری، ۱۳۹۶: ۴۴). به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (تیا س و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۱۸۶۵). در این مسیر برای ایجاد محیط مناسب جهت ظهور افکار جدید و به کار بستن آن‌ها، به تلاش مدیران و توانایی برنامه‌ریزان نیاز شدید وجود دارد. برای ایجاد چنین محیطی، مدیران باید خصوصیات نظام‌های بوروکراتیک را کنار گذاشته و با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها است. فضا را برای بارش ایده‌های نو فراهم آورند و با به کار بستن آن‌ها، سازمان را به دروازه‌های موفقیت برسانند. در سطح ملی نیز امروزه تقریباً تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی در پی خلاقیت و نوآوری هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است (کیا کجوری، ۱۳۹۷: ۷۲).

یکی از مواردی که موجب افزایش رقابت در عرصه ملی و داخلی شده است وضعیت بحران جدید جهانی است که با توجه به شرایط خاص آن نیازمند ارائه روش‌ها و محصولاتی جدید به منظور ضعف نظام اقتصادی قبلی است. جدای از این نوآوری همواره به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و در شرایط کنونی نیز بر اهمیت این موضوع اضافه شده است. یکی از نوآوری‌های جدید عصر حاضر ظهور نوآوری رفتاری است. فناوری جدید فرهنگ جدید، مهارت‌های متناسب نیروی انسانی و آگاهی آن را می‌طلبد و این وظیفه مدیریت منابع انسانی است که شرایط لازم انسانی را در جهت به کارگیری هر چه بهتر فناوری جدید در سازمان فراهم سازد. با این حال ابعاد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان‌های فناوری محور دارای

اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است. در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آن‌ها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی، نوآوری رفتاری و خلاقیت کارکنان میسر است (محمدبیگی، ۱۳۹۷: ۵۵). تلاش‌هایی که برای توسعه منابع انسان در یک سازمان یا شرکت انجام می‌گیرد، بر پایه توجه به توسعه کارکنان به نتایج مثبت می‌رسد. اساساً فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند که انتظار می‌رود به طور سازنده و مؤثر در دستیابی به اهداف سازمان بدون نادیده گرفتن منافع خود کمک کنند (مداحی، ۱۳۹۶: ۱۲).

سازمان کودکان استثنایی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرایند جامعه‌پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند. این مسئله به‌ویژه در سازمان کودکان استثنایی از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود. یکی از عوامل کلیدی بقای سازمان‌هایی نظیر سازمان کودکان استثنایی ارتقای پیوسته عملکرد نوآوری رفتاری است. در این سازمان‌ها نوآوری رفتاری، سبب حفظ مزیت رقابتی و رشد و توسعه سازمانی می‌شود. از سوی دیگر، به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی مستلزم برقراری ارتباطات اثربخش و پایدار با همه ذی‌نفعان و محیط عمومی سازمان است. یک سازمان برای آنکه بتواند به واقع نوآور باشد باید منابع انسانی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نماید. بی‌توجهی به فرهنگ نوآوری رفتاری بیشترین دلیل ناموفق بودن کامل و حتی شکست کلی بسیاری از نوآوری‌های مدیریتی است. درک فرهنگ نوآوری رفتاری و به‌کارگیری آن در طرح‌ریزی موفقیت‌آمیز تحولات مورد نیاز برای اجرای موفق تغییر، بخش مهمی از سفر به سوی تعالی خواهد بود. سازمان‌های امروزی برای موفقیت و رشد می‌بایستی در جستجوی فرصت‌های تازه باشند. آنچه که می‌تواند یک سازمان را به سمت این فرصت‌های تازه سوق دهد نوآوری رفتاری است. مشکلی که اکنون در سازمان‌ها دیده می‌شود عدم استفاده از نوآوری رفتاری است. سازمانی که بتواند از افکار و رفتارهای نو در به‌کارگیری و

انجام امور و مسائل خود استفاده کند بی شک می تواند انتظار رشد عملکرد خود را در طول دوران بقا داشته باشد. از آنجایی که اکثر تحقیقات قبلی، نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی را در سازمان‌ها دیگر بررسی نموده‌اند و سازمان کودکان استثنایی کمتر انجام شده است، اهمیت این پژوهش از آن جهت است که به آگاهی از وضع موجود در خصوص نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی کمک خواهد کرد. بنابراین در این پژوهش محقق درصدد است که یک مدل نوآوری برای نشان دادن و اهمیت و ضرورت این روابط است که زمینه شناخت نقاط ضعف و قوت وضعیت فعلی در سازمان کودکان استثنایی را تا حدودی مشخص می کند و به منظور بهبود و توسعه استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی راهکارها و پیشنهادهایی ارائه خواهد شد که در راستای این پژوهش اثربخش و کارآمد خواهد بود.

از این رو سؤال پژوهش حاضر بدین شرح است: ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری رفتاری منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی کدامند؟

کوتیشات و فرامنش (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان تأثیر شیوه‌های جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری در طول بحران کووید ۱۹ میان معلمان مدارس در یکی از شهرهای مصر انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد محوریت دانش و نوآوری به طور فزاینده از پژوهش و توسعه ناشی می شود و منبع اصلی آن خلاقیت‌های فردی است، لذا باید مدیریت دانش را بخشی از ماموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند.

رنکما و همکاران (۲۰۲۲)، پژوهشی با موضوع چگونگی تأثیر مدیریت منابع انسانی در ظهور رفتارهای نوآورانه انجام دادند. روش پژوهش تحلیلی-کاربردی بود. جامعه آماری کارکنان سازمان‌های دولتی در پاریس بودند که تعداد ۴۱۳ نفر از کارکنان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش پژوهش نشان

داد اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آن‌ها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند و اصلاح کنند تا نقش مهمی در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت‌های نوآوری ایفا کنند.

بنسوا^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با محوریت نقش سرمایه انسانی در تنوع نوآوری رفتاری انجام دادند. جامعه آماری مدیرانی بوده‌اند که نقش مهمی در روند نوآوری در صنعت لوکس کفش شیک و مد در زمینه ایتالیایی داشته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که توانایی دستیابی به تنوع نوآوری بستگی به استفاده از سبد گسترده‌ای از شایستگی‌های رفتاری دارد.



فوجیتا^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان بررسی نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و استراتژی منابع انسانی میان کارکنان واحدهای کسب و کار تایلندی انجام دادند که تعداد ۱۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه هدف انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رفتار نوآورانه و استراتژی منابع انسانی آن‌ها نقش میانجی دارد. رفتار نوآورانه بر استراتژی منابع انسانی تأثیر دارد. رفتار نوآورانه بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. توانمندسازی کارکنان بر استراتژی منابع انسانی آن‌ها تأثیر دارد.

کئودونک^۳ و سونگ سانیت (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل چند سطحی از شیوه‌های منابع انسانی در رفتار کاری نوآورانه انجام دادند. جامعه آماری کارکنان شاغل در سازمان بورس و اوراق بهادار تایلند بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۸۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار

1 Bensou

2 Fujita

3 Koednok & Sungsanit

نوآورانه شامل شاخص‌هایی در سه سطح مدیریت عملیات، خلاقیت تیمی و رفتارهای مدنی بودند.

پریئو و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با عنوان مدیریت رفتار کاری نوآورانه: نقش شیوه‌های منابع انسانی انجام دادند. جامعه آماری کارکنان ستادی یکی از شرکت‌های خدماتی در رم بودند و تعداد ۱۹۳ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد محوریت دانش و نوآوری به‌طور فزاینده از پژوهش و توسعه ناشی می‌شود و منبع اصلی آن خلاقیت‌های فردی است، لذا باید مدیریت دانش را بخشی از ماموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند.

ایرجی‌راد و لطفی خاتون آباد (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان بررسی نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان انجام دادند. جامعه آماری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران بودند که تعداد ۱۳۲ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت آن‌ها نقش میانجی ندارد. رفتار نوآورانه بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. رفتار نوآورانه بر توانمندسازی کارکنان تأثیر ندارد. توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت آن‌ها تأثیر دارد.

وکیلی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی انجام دادند. جامعه آماری کارکنان بخش ستادی ادارات مرکزی بانک کشاورزی (۱۱۰۳ نفر) بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای با استفاده از جدول مورگان ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. سرمایه روان‌شناسی نقش میانجی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآورانه ایفا می‌کند.

جهانگیر و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها انجام دادند. جامعه آماری کارشناسان فناوری اطلاعات در شرکت‌های فناوری اطلاعات عضو سازمان نظام صنفی رایانه‌ای خراسان رضوی در شهر مشهد بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود و تعداد ۲۱۰ نفر از کارشناسان فناوری اطلاعات در شهر مشهد به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج نشان داد تعلق خاطر کاری، بر به اشتراک گذاری خطاها و تولید ایده‌ها تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین به اشتراک گذاری خطاها بر تولید و ترویج ایده‌ها تأثیر گذار است.

رضایی نسب و دهقان دهنوی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان انجام دادند. جامعه آماری کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی در اراک بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج نشان داد که خلاقیت مداری و ایجاد فرصت‌های نوآورانه می‌تواند در بروز عملکرد بهتر افراد نقش داشته باشد. مدیریت و تسهیم دانش نیز جزء عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی بوده‌اند.

پژوهش حاضر به دلیل اهمیت و ضرورت بررسی نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی به صورت یک پژوهش کیفی طراحی شد. در این ارتباط بر اساس نتایج پیشینه موجود در داخل کشور که بر عدم وجود مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه و هم چنین نتایج پیشینه موجود در خارج از کشور که بر اهمیت و ارزیابی از فرایند رفتارهای نوآورانه تأکید دارند و نیز با توجه به اینکه تاکنون مدل جدید نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی طراحی نشده است، پژوهش حاضر می‌تواند در توسعه و پیشبرد خلاق محوری کارکنان سازمان کودکان استثنایی نقش مهمی داشته باشد. بنابراین در راستای این هدف، اهداف جزئی شامل طراحی مدل مفهومی رفتارهای نوآورانه نیز مدنظر است. نهایتاً براساس اهداف مذکور سؤال‌های زیر مطرح شدند:

۱. مؤلفه‌های نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی کدام‌اند؟

۲. مدل مفهومی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر کیفی و به لحاظ هدف در حوزه پژوهش‌های کاربردی است. در این پژوهش برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه‌برداری غیراحتمالی است استفاده می‌شود. مفهوم نمونه‌گیری هدفمند که در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود، بدین معناست که پژوهشگر افراد و مکان مطالعه را از این رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌توانند در فهم مسئله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند (کرسول، ۲۰۱۲: ۳۱۱). جهت انتخاب نمونه درخور و مناسب، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. بر این اساس با ۱۴ نفر از متخصصان، خبرگان، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مدیران کل سازمان کودکان استثنایی که صاحب‌نظر بوده و تجربه لازم و کافی در ارتباط با موضوع مورد مطالعه دارند، مصاحبه به عمل آمد. کفایت نمونه‌گیری در انجام مصاحبه‌ها بر اساس اشباع و تکرار پذیری داده‌های جمع‌آوری شده تحقق یافت. جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. بدین منظور یک هفته قبل از مصاحبه، طرح پیشنهادی پژوهش و خلاصه‌ای از پیشینه نظری و تجربی در حوزه رفتار نوآورانه برای اعضای گروه ارسال شد. سپس در روز برگزاری جلسه، ابتدا محورهای بحث برای اعضای تشریح و سپس، از آن‌ها خواسته شد که نظرات خود را بیان نمایند. در گام بعد جهت گردآوری داده‌های به دست آمده از مصاحبه، فرم مصاحبه طراحی و جهت ثبت دیدگاه متخصصان از

یادداشت برداری استفاده شد. طول مدت زمان مصاحبه‌ها از ۴۰ تا ۹۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها با یک سؤال کلی و باز و با این مضمون که "مؤلفه‌های نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی کدام اند؟" شروع شد و در ادامه برای کشف عمیق پدیده از سؤالات پیگیرانه مانند: "می‌توانید در این باره بیشتر توضیح دهید؟" استفاده شد. مسائل اخلاقی رعایت شده در این پژوهش شامل: اطمینان از رضایت آگاهانه از مشارکت کنندگان برای شرکت در پژوهش و ضبط محتوای مصاحبه‌ها و همچنین حق انصراف از پژوهش در تمامی مراحل پژوهش به مشارکت کنندگان بود. به جهت تحلیل داده‌ها در بخش کیفی پژوهش از روش تحلیل تم یا تحلیل مضمون استفاده شد. هرچند تحلیل مضمون روش جدیدی نیست ولی تحقیقات زیادی در موضوعاتی متفاوتی چون اقتصاد، سلامت، روان‌شناسی و نیز علوم تربیتی بواسطه محققان صورت گرفته است و روشی قابل اتکاء و قابل اطمینان جهت تحصیل، استخراج و دسته‌بندی دقیق و عمیق داده‌ها است. مضمون، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات پژوهش است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (کلارک و براون، ۱۹۹۲: ۵۴). شناسایی مضمون یا الگوی مورد مطالعه در تحلیل مضمون معمولاً به دو شیوه صورت می‌گیرد: به روش استقرایی مبتنی بر داده یا روش قیاسی مبتنی بر نظریه. در پژوهش حاضر شناسایی مضامین بر اساس روش استقرایی صورت پذیرفته است. در روش استقرایی، فرایند کدگذاری داده‌ها بدون تلاش برای انطباق آن با چارچوب کدگذاری از قبل تهیه شده (یا قالب مضامین) صورت می‌گیرد و تحلیل مضمون بر اساس داده‌ها انجام می‌شود. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار از یکی از اساتید آشنا به تحلیل زمینه درخواست شد که به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت نمایند، در ادامه محقق با همراهی استاد، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرد و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

جدول (۱) کدهای استخراج شده از مصاحبه، مصاحبه شونده‌گانی که در پاسخ‌های خود به سؤالات اشاره کرده‌اند را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پاسخ مصاحبه شونده‌گان به مؤلفه‌های نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی

بخشی از پاسخ مصاحبه شونده	کد معنایی
بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند.	نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود
بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارد، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست.	میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده
یکی از عواملی که می‌تواند در روند بهبود روند خلاقیت و نوآوری فردی سازمانی مؤثر واقع شود شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان در این بخش است. ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری می‌تواند در این میان مؤثر واقع شود.	ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری
کشورهای موفق با تمرکز بر نوآوری و اشاعه فرهنگ آن، سرعت پیشرفت خود را روز به روز ارتقاء می‌بخشند. دنیای امروز، دنیای سازمانی است. تحول؛ بالندگی، بهبود سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی مردم را به همراه دارد. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند آنچه توانایی حفظ و بقاء و ایجاد رشد و ارتقاء سازمان‌ها را تضمین می‌کند، تغییر و تحول در زمینه نوآوری است. سازمان‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرایندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند. منشأ نوآوری در سازمان‌ها، ایجاد و افزایش خلاقیت در افراد سازمان است.	ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرایندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند.
خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن محسوب می‌شود. این امر علی‌الخصوص در سطح سازمانی و در حوزه مدیریت حائز اهمیت فراوان است.	خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن

<p>نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را در برمی- گیرد یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرایندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده به‌طور خاص تر</p>	<p>نوآوری رفتاری بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. محققان موافقت کرده‌اند که نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را در برمی‌گیرد یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرایندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده به‌طور خاص تر، نوآوری رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتار است یعنی جستجوی فرصت و تولید ایده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها برای نوآوری و تولید ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده از فرصت‌ها، همچنین دفاع کردن از ایده‌های تولید شده به ترویج ایده‌های تولید شده با هدف یافتن پشتیبانی و ساختن همکاری و اتحاد اشاره دارد.</p>
<p>خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است.</p>	<p>یکی از راهکارهای مناسب در جهت افزایش استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های امروزی به‌کارگیری فنون خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها است. خلاقیت و نوآوری در عرصه فعالیت‌های سازمانی کوششی در جهت بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود. خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است. به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است.</p>
<p>با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به‌کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها است.</p>	<p>برای ایجاد محیط مناسب جهت ظهور افکار جدید و به‌کار بستن آن‌ها، به تلاش مدیران و توانایی برنامه‌ریزان نیاز شدید وجود دارد. برای ایجاد چنین محیطی، مدیران باید خصوصیات نظام‌های بوروکراتیک را کنار گذاشته و با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به‌کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها است. فضا را برای بارش ایده‌های نو فراهم آورند و با به‌کار بستن آن‌ها، سازمان را به دروازه‌های موفقیت برسانند.</p>
<p>اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است.</p>	<p>در سطح ملی نیز امروزه تقریباً تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی در پی خلاقیت و نوآوری هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است.</p>
<p>جدای از این نوآوری همواره به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و در شرایط کنونی نیز بر اهمیت این موضوع اضافه شده است.</p>	<p>یکی از مواردی که موجب افزایش رقابت در عرصه ملی و داخلی شده است وضعیت بحران جدید جهانی است که با توجه به شرایط خاص آن نیازمند ارائه روش‌ها و محصولاتی جدید به منظور ضعف نظام اقتصادی قبلی است. جدای از این نوآوری همواره به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و در شرایط کنونی نیز بر اهمیت این موضوع اضافه شده است.</p>
<p>از طریق توانمندسازی، نوآوری رفتاری و خلاقیت کارکنان میسر است.</p>	<p>در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آن‌ها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی، نوآوری رفتاری و خلاقیت کارکنان میسر است.</p>

<p>ابعد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان‌های فناوری محور دارای اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است.</p>	<p>یکی از نوآوری‌های جدید عصر حاضر ظهور نوآوری رفتاری است. فناوری جدید فرهنگ جدید، مهارت‌های متناسب نیروی انسانی و آگاهی آن را می‌طلبد و این وظیفه مدیریت منابع انسانی است که شرایط لازم انسانی را در جهت به‌کارگیری هر چه بهتر فناوری جدید در سازمان فراهم سازد. با این حال ابعاد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان‌های فناوری محور دارای اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است.</p>
<p>فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند.</p>	<p>تلاش‌هایی که برای توسعه منابع انسان در یک سازمان یا شرکت انجام می‌گیرد، بر پایه توجه به توسعه کارکنان به نتایج مثبت می‌رسد. اساساً فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند که انتظار می‌رود به طور سازنده و مؤثر در دستیابی به اهداف سازمان بدون نادیده گرفتن منافع خود کمک کنند.</p>
<p>نوآوری رفتاری، سبب حفظ مزیت رقابتی و رشد و توسعه سازمانی می‌شود.</p>	<p>یکی از عوامل کلیدی بقای سازمان‌هایی نظیر سازمان کودکان استثنایی ارتقای پیوسته عملکرد نوآوری رفتاری است. در این سازمان‌ها نوآوری رفتاری، سبب حفظ مزیت رقابتی و رشد و توسعه سازمانی می‌شود.</p>

اکنون به وسیله کدگذاری محوری اقدام به شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم می‌کنیم:

جدول ۲. کدگذاری محوری و شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به مؤلفه‌های ارائه الگوی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی

مفهوم	مقوله	کد
صداقت رفتاری	فرصت‌های تعالی برنامه رشد و توسعه	نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود
مثبت اندیشی در رفتار	کسب بازخورد اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان	میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده
توانمندسازی	وظایف نوآوری ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان	ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری
فرهنگ	ارتقاء فرهنگ، ساختارها	ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرایندهای مرتبط، نوآوری را در

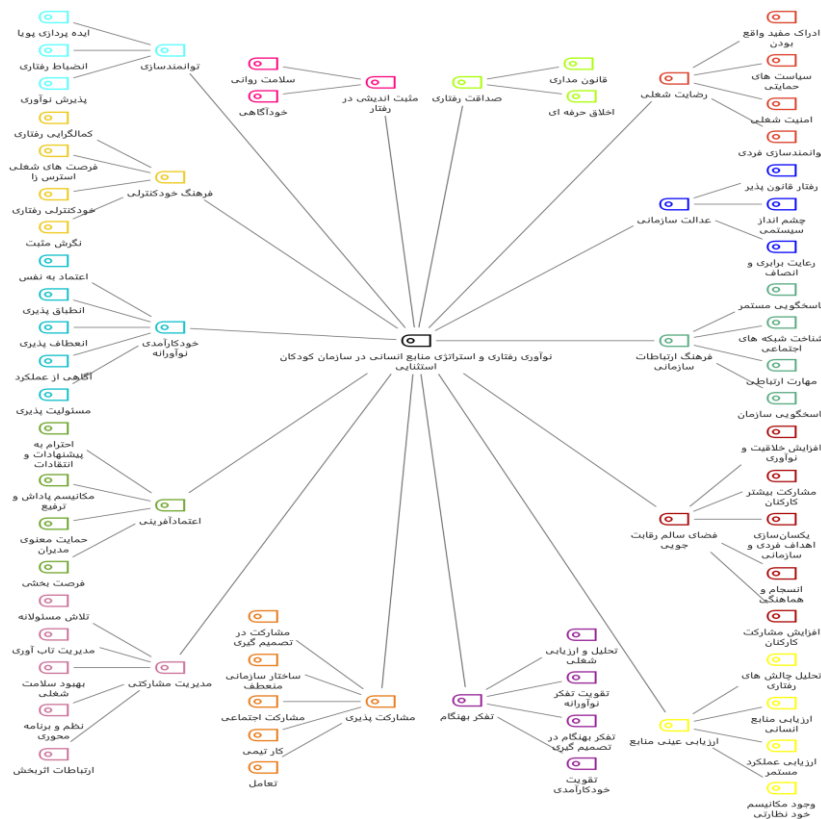
خودکنترلی	راهبردها و فرایندهای مرتبط	بخش‌های گوناگون افزایش دهند
خودکارآمدی نوآورانه	الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع خلاقیت و نوآوری	خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن
اعتمادآفرینی	خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه عملی ساختن فکر جدید	خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است
مدیریت مشارکتی	نوآوری رفتاری توانمندسازی خلاقیت کارکنان	از طریق توانمندسازی، نوآوری رفتاری و خلاقیت کارکنان میسر است
مشارکت‌پذیری	خلاقیت و نوآوری ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه	اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است
تفکر بهنگام	مزیت رقابتی برای سازمان‌ها نوآوری	جدای از این نوآوری همواره به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و در شرایط کنونی نیز بر اهمیت این موضوع اضافه شده است.
رضایت‌شغلی	ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، نوآوری رفتاری کارکنان فرایندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده به‌طور خاص‌تر	نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را دربرمی‌گیرد یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرایندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده به‌طور خاص‌تر
عدالت سازمانی	مدیریت مشارکتی کار بستن روش‌ها ساختارهای دموکراتیک	با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به‌کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها است
فرهنگ ارتباطات سازمانی	مدیریت منابع انسانی به‌منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در	ابعاد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به‌منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان‌های فناوری محور دارای اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است.

سازمان‌های فناوری محور		
فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا	انطباق با تغییرات	فضای سالم
این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند	آماده‌سازی کارکنان	رقابت جویی
ایجاد فرصت‌های تعالی		
نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی	سازمانی	ارزیابی عینی
سازمانی شود	پشتیبان برنامه رشد و توسعه و	منابع

مدل پیشنهادی پژوهش در الگوی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی مشتمل بر ۱۴ عامل صداقت رفتاری، مثبت‌اندیشی در رفتار، توانمندسازی، فرهنگ خودکنترلی، خودکارآمدی نوآورانه، اعتمادآفرینی، مدیریت مشارکتی، مشارکت‌پذیری، تفکر بهنگام، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ ارتباطات سازمانی، فضای سالم رقابت‌جویی، ارزیابی عینی منابع است.

بعد صداقت رفتاری با مضامین پایه: فرصت‌های تعالی، برنامه رشد و توسعه. بعد مثبت‌اندیشی در رفتار با مضامین پایه: سلامت روانی و خودآگاهی. بعد توانمندسازی با مضامین پایه: ایده‌پردازی پویا، انضباط رفتاری، پذیرش نوآوری. بعد فرهنگ خودکنترلی با مضامین پایه: کمال‌گرایی رفتاری، فرصت‌های شغلی استرس‌زا، خودکنترلی رفتاری، نگرش مثبت. بعد خودکارآمدی نوآورانه با مضامین پایه: اعتماد به نفس، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، آگاهی از عملکرد، مسئولیت‌پذیری. بعد اعتمادآفرینی با مضامین پایه: احترام به پیشنهادات و انتقادات، مکانیسم پاداش و ترفیع، حمایت معنوی مدیران، فرصت‌بخشی. بعد مدیریت مشارکتی با مضامین پایه: تلاش مسئولانه، مدیریت تاب‌آوری، بهبود سلامت شغلی، نظم و برنامه‌محوری، ارتباطات اثربخش. بعد مشارکت‌پذیری با مضامین پایه: مشارکت در تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی منعطف، مشارکت اجتماعی، کار تیمی، تعامل. بعد تفکر بهنگام با مضامین پایه: تحلیل و ارزیابی شغلی، تقویت تفکر نوآورانه، تفکر بهنگام در تصمیم‌گیری، تقویت خودکارآمدی. بعد رضایت شغلی با مضامین پایه: ادراک مفید واقع

بودن، سیاست‌های حمایتی، امنیت شغلی، توانمندسازی فردی. بعد عدالت سازمانی با مضامین پایه: رفتار قانون پذیر، چشم انداز سیستمی، رعایت برابری و انصاف. بعد فرهنگ ارتباطات سازمانی با مضامین پایه: پاسخ‌گویی مستمر، شناخت شبکه‌های اجتماعی، مهارت ارتباطی، پاسخ‌گویی سازمان. بعد فضای سالم رقابت جویی با مضامین پایه: افزایش خلاقیت و نوآوری، مشارکت بیشتر کارکنان، یکسان‌سازی اهداف فردی و سازمانی، انسجام و هماهنگی، افزایش مشارکت کارکنان. بعد ارزیابی عینی منابع با مضامین پایه: تحلیل چالش‌های رفتاری، ارزیابی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد مستمر، وجود مکانیسم خود نظارتی جمعاً در ۵۳ مضمون شناسایی و به صورت قالب مضامین نهایی نیز ترسیم شد.



شکل ۱. خروجی نهایی نظرات خبرگان برای مؤلفه و شاخص‌های پژوهش

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی و شناسایی مؤلفه‌های نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی انجام شد. این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است که در آن برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه برداری غیراحتمالی است، استفاده شده است. جهت تحصیل این موضوع، مصاحبه با افراد صاحب‌نظر انجام و با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضامین مورد نظر شناسایی شد. سپس با تلخیص داده‌ها مضامین مشابه و تکراری در متن مصاحبه‌ها که مرتبط با موضوع پژوهش بودند، با یکدیگر تلفیق و در ادامه قالب مضامین ترسیم شد. در نهایت مؤلفه‌های مؤثر بر نوآوری رفتاری با به کارگیری استراتژی منابع انسانی در قالب ۱۴ عامل و ۵۳ شاخص مشخص شدند. مؤلفه صداقت رفتاری دارای دو شاخص قانون مداری و اخلاق حرفه‌ای است. نتایج تحلیل‌های به دست آمده از نظرات خبرگان و ادبیات موضوعی حاکی از آن بود که رفتار نوآورانه افراد در سازمان منوط به داشتن صداقت در رفتار است. وجود سیستم‌های قانونمند در اجرای وظایف سازمانی از مهمترین ابزارهای سازمان‌های بوروکراتیک بوده و موفقیت سازمانی را در پی خواهد داشت (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳۹). از طرفی وجود اخلاق حرفه‌ای کاری در افراد سازمان باعث شکل‌گیری نوعی تعهد کاری در میان آنها خواهد شد. چنین سازمانی در برخورد با مشکلات پیش‌بینی نشده می‌تواند بر اساس رهنمون‌های بین سازمانی خود نتایج مثبتی را بگیرد (صالح و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۰۸). مثبت‌اندیشی در رفتار کارکنان سازمان بر اساس سلامت روانی و خودآگاهی کارکنان قابل تحلیل است. مادامی که کارکنان سازمان دارای روانی آسوده و به دور از تنش‌های فردی و سازمانی باشد بهتر می‌توان عملکرد نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی نمود (محمدیان، ۱۴۰۰: ۱۴). چنین رفتاری خود ناشی از دانش مداری و خودآگاهی افراد در سطوح مختلف کاری است که از تمامی جنبه‌های شغلی مورد تأکید

است (بلک‌مور و آگلیاس، ۲۰۱۸: ۲۷). میزان دانش و خودآگاهی کارکنان در سازمان باعث به وجود آمدن تعلق خاطر ذهنی کارکنان می‌شود (حسینا و سعدی پور، ۱۴۰۱: ۲۳۷). از طرفی وجود آرامش و دوری از تنش‌های سازمانی در برخورد و تعاملات سازمانی و بین‌سازمانی تأثیر گذاشته و زمینه شکل‌گیری رفتارهای اثربخش و نوآورانه را در کارکنان به وجود می‌آورد. مسائل مبتنی بر دانش به طور نزدیک با عملکرد نوآوری ارتباط دارد (الله کرمی و علی آبادی، ۱۳۹۱: ۵۳).

بعد توانمندسازی کارکنان سازمان در بهبود رفتارهای نوآورانه آنها نقش مهمی ایفا می‌نماید (ایرجی راد و همکاران، ۱۳۹۸). توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌تواند باعث شکل‌گیری اشتیاق شغلی و نهایتاً بروز رفتارهای نوآورانه شود. وجود ذهنی خلاق جهت ایده‌پردازی افراد از بسترهای مورد نیاز در این مقوله به شمار می‌رود (مرادیگی و دژدار، ۱۳۹۹: ۳۷). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های ایرجی راد و همکاران (۱۳۹۸)، فریاد و همکاران (۱۳۹۵) و فوجیتا و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. آنها به این نتیجه دست یافتند که توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رفتار نوآورانه و استراتژی منابع انسانی آنها نقش میانجی ندارد. رفتار نوآورانه بر استراتژی منابع انسانی تأثیر دارد. این موضوع که افراد به این باور برسند که می‌توانند همگام با سایر همکاران خود در ارائه رفتارهای نوآورانه سهم باشند در توسعه عملکرد شغلی آنها اثرگذار خواهد بود (فوجیتا و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۷). در ضمن قبول نمودن فرایندهای نوآوری در سازمان و پذیرش زیرساخت‌های مورد نیاز توسط کارکنان از مواردی است که در تولید ایده‌های ناب و نوآورانه نقش پررنگی داشته است (کنجکاو منفرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵۱).

فرهنگ خودکنترلی یکی دیگر از ابعادی است که می‌تواند در توسعه رفتارهای نوآورانه در سازمان کودکان استثنایی نقش داشته باشد. از طرفی کارکنان کمال‌گرا عملکرد بهتری داشته و ضمن ارائه بازخوردهای کاری منظم سعی می‌نمایند تا افکار و ایده‌های خلاقانه خود

را ارائه نمایند (شمس‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۳). دوری از فرصت‌های شغلی استرس‌زا می‌تواند باعث آرامش فکری کارکنان شده و زمینه بروز افکار نوآورانه را فراهم آورد. این نتایج با یافته‌های پژوهش راموس-گوزالس و همکاران (۲۰۲۲) و رضایی نسب و دهقان دهنوی (۱۳۹۵) همسو بوده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن بود که مسائل مبتنی بر دانش به طور نزدیک با عملکرد نوآوری ارتباط دارد. خودکنترلی رفتاری زمینه‌پیدایش ایده‌های نوآورانه را در شخص ایجاد نموده و باعث می‌شود افراد بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و ذاتی خود به سوی تفکر نوآورانه روی آورند (جهان‌میری و غبیشاوی، ۱۴۰۰: ۱۴۸). چنین کارکنانی در برخورد با مشکلات مختلف از روش‌های متفاوتی در سازمان استفاده می‌نمایند و در تلاش خواهند بود تا جهت تسهیل فرایندهای سازمانی بهترین روش کاری را اتخاذ نمایند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲: ۹). وجود نگرش مثبت در زمینه نحوه انجام فعالیت‌های سازمانی در کارکنان باعث می‌شود آنها بهتر رویه‌های مربوط به تفکر خلاقانه را ارزیابی و پیاده‌سازی نمایند (چراغیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۶).

از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار بر رفتارهای نوآورانه در سازمان کودکان استثنایی می‌توان به خودکارآمدی نوآورانه اشاره نمود. چنین مقوله‌ای در تلاش خواهد بود تا رفتارهای سازمانی کارکنان را در یک خط مشی مشخص مشخص نموده و سطوح اعتماد به نفس را در آنها بالا ببرد (اثنی‌عشری و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۱). کارکنانی که اعتماد به نفس بالاتری نسبت به همکاران خود دارند بهتر می‌توانند افکار و ایده‌های نوآورانه را اذهان خود پیروارند (رائو و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۱۷). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های موسوی و مقدم (۱۴۰۱)، نیکخواه و همکاران (۱۳۹۸)، لورسو و همکاران (۲۰۲۰) و کیم (۲۰۲۱) همسو بوده و پشتیبانی می‌شود. آنها اذعان نمودند که ارزیابی عملکرد بر نوآوری بنیادی در شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر معناداری دارد. از طرفی مدیریت دانش و سرمایه فکری نقش میانجی تأثیرگذاری را در

رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری دارند. از طرفی وجود اعتماد به نفس بالا در افراد سازمان زمینه تشریک مساعی میان آنها را بهبود بخشیده (حمید و همکاران، ۲۰۲۱: ۳۲۰) و تبادل افکار میان آنها به راحتی انجام خواهد پذیرفت که موجب می‌شود افراد سازمان رفتارهای نوآورانه را بهتر شناسایی و به کار گیرند (آلورز-هوئرتا و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۱۷). وجود انطباق پذیری کارکنان در سازمان باعث می‌شود که آنها به رویه‌ها و استانداردهای سازمانی آشنایی بیشتری پیدا نمایند و بهتر در کنترل شرایط و جستجوی مسیرهای شغلی خود عمل نمایند. کارکنانی که درجه بالایی از انطباق‌پذیری را تجربه می‌نمایند نسبت به سایر همکاران خود در انجام فعالیت‌های محوله سازمانی تمرکز نموده و وظایف شغلی خود را به انجام می‌رسانند (بقتو و همکاران، ۲۰۲۱: ۶۴۱). وجود آگاهی از رویه‌های شغلی کارکنان باعث می‌شود آنها عملکرد خود را به طور مرتب بازبینی نموده و بازخورد کاری مناسبی دریافت نمایند. چنین کاری باعث می‌شود تا روز به روز اشتباهات سازمانی آنها کاهش یافته و زمینه ایجاد رفتارهای مبتنی بر نوآوری در آنها توسعه یابد (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۹).

اعتماد آفرینی از دیگر مشخصه‌های سازمان‌های نوآور است. مدیریت سازمان نسبت به پیشنهادات و انتقادات سازنده کارکنان خود مسئول بوده و به آنها اهمیت می‌دهد. دریافت و به کارگیری پیشنهادات کارکنان می‌تواند مسیرهای نادیده را در جلوی چشمان مدیران سازمان روش نماید. اینکه تمامی افراد سازمان هر کدام نظری داشته باشند و ضمن توجه به همه آنها بازخورد ایده‌های آنها مورد لحاظ قرار گیرد، بهتر می‌تواند زمینه‌های رفتارهای نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی نماید. همچنین توجه به ابزارهای تشویقی برای کارکنان نیز می‌تواند در ارائه ایده‌های خلاق و همچنین بروز رفتار نوآورانه نقش مهمی ایفا نماید (باقرسلیمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷). وجود پاداش‌های مالی و یا ارتقاء سمت‌های سازمانی از

1 Alvarez-Huerta
2 Beghetto

جمله مواردی هستند که انگیزه لازم را در کارکنان بوجود می آورند. این مکانیسم باعث می شود تا کارکنان تمایل و رغبت بیشتری نسبت به ارائه افکار خود داشته و در تلاش خواهند بود تا رفتارهای نوآورانه جهت بهبود عملکرد خود و سازمان ارائه نمایند (ساندرز و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۴۵۹). مدیران سازمان نیز در چنین شرایطی در تلاش خواهند بود تا کارکنان خود را در همه امور کمک نموده و نیازهای سازمانی آنها را تا حد امکان رفع نمایند (آکگوندوز و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۰۹).

مدیریت مشارکتی یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر رفتارهای نوآورانه در سازمان است. وجود سیستم‌های نظرخواهی از کارکنان و شرکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی باعث می‌شود کارکنان سازمان خود را فردی مهم برای سازمان دانسته و ارزش خود را احساس نمایند (مارسکو و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۴۵). بر این اساس تلاش می‌کنند با ایده پردازی و ارائه افکار خلاقانه روندی رو به رشد از فعالیت‌های سازمانی ارائه نمایند (موسوی و مقدم، ۱۴۰۱: ۶۶). این نتایج یافته‌های پژوهش‌های لی و همکاران (۲۰۱۸) و موسوی و مقدم (۱۴۰۱) همسو بوده است. نتایج نشان داد که مدیریت مبتنی بر مشارکت می‌تواند به واسطه تجربه شغلی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد. چنین امری نیازمند تلاش مسئولان مدیران سازمان است که بدون وقفه در جهت بهبود جو سازمانی و نیز توسعه افکار نوآورانه کارکنان خود تلاش نمایند (خانی نوغانی، ۱۴۰۰: ۷۳) چنین مدیرانی بر این باورند که به وجود آمدن رفتار نوآورانه کارکنان نیازمند بستر سازی توسط مدیران سازمان است و آنها در این مسیر وظایف سنگینی بر عهد دارند (وانگ و هو، ۲۰۲۰: ۳۵۵). مدیریت تاب آوری می‌تواند در جهت توسعه ایده پردازی و ایجاد تفکر ناب میان کارکنان نقش مهمی داشته باشد (کوتیشات و فرامنش، ۲۰۲۲: ۲۸۸۴). این امر موجب می‌شود کارکنان سازمان تاب آور شده و نسبت به مشکلات سازمانی پا پس نکشند، برعکس در برخورد با

1 Sanders
2 Akgunduz
3 Wang & Hu

تغییرات محیطی از آن به عنوان فرصتی جهت ارائه افکار نوآورانه خود استفاده نمایند. بدون شک بهبود سلامت شغلی در این راستا می‌تواند در بهبود و توسعه تاب‌آوری افراد نقش مهمی ایفا نماید (پریتو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۹۳). وجود سلامت شغلی در سازمان باعث می‌شود کارکنان سازمان بدون هیچ حاشیه‌ای و با آسودگی خیال و نیز بدون درگیر شدن با تنش‌های بین فردی و سازمانی اهداف شغلی خود را دنبال نمایند (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۷). این امر موجب می‌شود کارکنان ضمن برخورداری از رویه‌های منظم، نظم و برنامه محوری را در سرلوحه کار خود قرار داده و توانمندی‌های شغلی خود را به نمایش گذارند (فرزین و رحیمی کیا، ۱۴۰۰: ۱۱).

مشارکت‌پذیری از دیگر مؤلفه‌هایی است که در رفتار نوآورانه تأثیر بسزایی دارد. اگر کارکنان سازمان مشارکت‌پذیری را در سرلوحه امور خود قرار داده باشند و در انجام فعالیت‌ها و وظایف سازمانی به صورت تیمی عمل نمایند بهتر می‌توانند نسبت به ایده‌های همکاران خود بازخورد مناسب دهند. مشارکت در تصمیم‌گیری باعث می‌شود تا جمع‌بندی بهتری نسبت به امور داشته و از زوایای مختلف به یک مسئله نگریسته شود (کلایک و همکاران، ۲۰۲۰: ۹۴۸) این امر موجب می‌شود نقاط ضعف کارکنان توسط سایر همکاران پوشش داده شود. از طرفی زمانی که ساختار سازمانی منعطف باشد کارکنان بهتر می‌توانند با مدیران واحدهای خود ملاقات داشته باشند و ضمن بیان مشکلات واحدهای کاری خود به ارائه افکار خلاقانه بپردازند (فضل‌اللهی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۶). انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی موجبات شکل‌گیری ارتباطات غیر رسمی را فراهم می‌آورد و بر این اساس ترس از ارائه فکرهای نوآورانه و خلاق کاهش می‌یابد (شاهوردی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۹). از طرفی مشارکت اجتماعی باعث می‌شود کارکنان در تعاملات بین سازمانی خود تلاش نمایند تا هر آنچه در اذهان آنها می‌گذرد را جهت پیشبرد امور سازمانی ارائه نمایند. بر این اساس

کار تیمی را مورد تایید قرار داده و تلاش می کنند وظایف محوله را در قالب تیم های کاری برنامه ریزی نموده و به اجرا در آورند (کیم، ۲۰۲۲: ۱۱۵).

از دیگر مؤلفه های اثرگذار بر رفتار نوآورانه کارکنان تفکر بهنگام است. این بعد از جنبه های مختلفی ارزیابی می شود. یکی از این موارد تحلیل و ارزیابی شغلی است که شغل های مربوط به کارکنان را مورد سنجش و ارزیابی قرار می دهد (مددی و طالبی، ۱۳۹۸: ۹۱). اینکه کارکنان تا چه حد به موازات انجام وظایف شغلی می توانند دست به فعالیت های خلاقانه بزنند از طریق تحلیل مشاغل به دست می آید (لیتکا، ۲۰۱۵: ۹۲۹). گزارشات شرح شغل کارکنان باعث ایجاد چشم اندازی می شود که نتیجه آن برنامه ریزی دقیقتر افراد در برخورد با مسائل سازمانی خواهد بود (نعامی و شناور، ۱۳۹۴: ۱۵۳).

رضایت شغلی از دیگر مؤلفه های مهم و اثرگذار بر بروز رفتارهای نوآورانه است. اینکه کارکنان احساس نمایند که در سازمان فردی مفید هستند و سازمان برای آنها ارزش زیادی قائل است می تواند در اطمینان پذیری کارکنان نقش داشته و آنها را نسبت به آینده سازمان متعهد نماید (ال-ادنات، ۲۰۱۸: ۷۱۷). بنابراین در تلاش خواهند بود تا با ارائه نظرات و افکار خلاقانه خود در جهت توسعه سازمان نقش داشته باشند. در این بین سیاست های حمایتی مدیران سازمان بر توسعه افکار شغلی تأثیر خواهد داشت (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۳). حمایت مدیران سازمانی از نظرات سازنده کارکنان خود حس تقویت روحیه را در کارکنان بهبود می بخشد و آنها را نسبت به تبادلات افکار آنها در سطوح مختلف سازمان ترغیب می نماید (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۱۵۵). از طرفی داشتن امنیت شغلی برای کارکنان بسیار با اهمیت است. کارکنانی که حس امنیت از آنها گرفته شود و ثبات شغلی خود را درک

1 Kim
2 Liedtka
3 Al-edenat
4 Tang
5 Yang

نکنند، صرفاً به انجام وظایف محوله می‌پردازند و تلاشی برای بروز رفتارهای فراتر از خود نشان نمی‌دهند (پارسامهر، ۱۴۰۰: ۲۳).

عدالت سازمانی از دیگر مواردی است که در رفتار نوآورانه افراد سازمان تأثیر می‌گذارد. میزان قانون‌پذیری افراد و انجام دستورالعمل‌های سازمانی در قانونمند بودن کارکنان نقش مهمی دارد. کارکنان سازمان زمانی که به تعهدات خود مبنی بر انجام وظایف صحیح سازمانی جامه عمل می‌پوشانند بهتر می‌توانند در توسعه رفتارهای خود نقش داشته و رفتارهای خلاقانه از خود نشان دهند (اصغری حاجی آقا، ۱۳۹۶: ۹۸). وجود چشم‌انداز سیستمی و کل‌نگر در اعضاء سازمان باعث می‌شود کارکنان خود را به صورت یک واحد کل در نظر گرفته و رویه‌های سازمانی را ادراک و به کار گیرند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۹). این امر حس جمع‌گرایی در آنها را تقویت نموده و باعث می‌شود افراد در برخورد با مسائل سازمانی از نظرات سازنده یکدیگر کمال استفاده را ببرند (رنج بین، ۱۳۹۴: ۵۳).

از دیگر مواردی که می‌توان در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان مؤثر دانست فرهنگ ارتباطات سازمانی است. پاسخگویی مستمر مدیران سازمان به کارکنان و حل مشکلات آنها می‌تواند در کاهش ابهامات شغلی افراد تأثیر گذاشته و زمینه ایجاد تفکرات نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی می‌نماید (اهری لاحق و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵۹). بهبود مهارت‌های ارتباطی میان افراد سبب می‌شود آنها از تمامی پتانسیل خود در جهت حل تعارضات سازمانی و اداری همکاران استفاده نمایند و در این راستا تنش‌های فردی را به حداقل برسانند (پنگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۹۳). این امر سبب می‌شود کارکنان به راحتی بتوانند با سایر همکاران خود به ابراز نظر و عقیده پرداخته و به نتایج واحدی دست یابند (سون و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۱۱).

فضای سالم رقابت جویی کارکنان سازمان از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار بر بروز رفتارهای نوآورانه است. زمانی که کارکنان در انجام وظایف محوله تلاش نمایند تا بهترین عملکرد را نسبت به سایر همکاران خود داشته باشند، بهتر می‌توانند زمینه پیدایش رفتارهای نوآورانه را به وجود آورند (کنجکا و منفرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۷۱). این امر نتیجه تلاش کارکنان و مشارکت و آنها در نظرسنجی‌های سازمانی و یا انجام وظایف سازمانی به صورت تیمی است. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های خانی نوغانی (۱۴۰۰)، بانماجروری و همکاران (۲۰۲۲) و آلفاویر و اتان (۲۰۲۱) همسو بوده و پشتیبانی می‌شود. نتایج حاکی از آن بودند که نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، بازخورد محیطی و بازخورد فردی تأثیر انعطاف-پذیری منابع انسانی بر رقابت‌پذیری سازمانی را تعدیل می‌کند.

در نهایت ارزیابی منابع از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار بر بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان است. وجود چالش‌های رفتاری و ارزیابی مستمر آنها توسط کارکنان و مدیران واحدهای کاری می‌تواند در شناسایی نقاط ضعف کارکنان نقش داشته باشد. ارائه بازخورد به کارکنان در جهت بهبود روند خلاقیت مداری آنها در سازمان به آنها کمک می‌کند تا زوایای جدیدی از فعالیت‌های شغلی خود را شناسایی و نسبت به آن آگاهی یابند (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۸). ارزیابی منابع انسانی از زوایای مختلف می‌تواند در توسعه تخصص‌های آنها و ظرفیت‌های بالقوه آنها نقش مهمی ایفا نماید. در این راستا ارزیابی عملکرد افراد که به‌طور مداوم و پیوسته انجام می‌گیرد باعث پیشرفت شغلی افراد سازمان شده و دانش مداری را در سطح سازمان رواج خواهد داد (دیدیوک و همکاران، ۲۰۲۱: ۶۸۱). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های رضایی نسب (۱۳۹۵)، پارویتا و همکاران (۲۰۲۱) و بررسی رابطه نوآوری سازمانی و عملکرد با متغیر میانجی نوآوری بازاریابی همسو بوده و پشتیبانی می‌شود. نتایج حاکی از آن بود که خلاقیت مداری و ایجاد فرصت‌های نوآورانه می‌تواند در بروز عملکرد بهتر افراد نقش داشته باشد. مدیریت و تسهیم دانش نیز جزء عوامل اثرگذار بر

عملکرد سازمانی بوده‌اند. خلاقیت فردی و بهبود مدیریت دانش می‌توانند در مدیریت نمودن منابع انسانی در سطح مختلف سازمان نقش مثبتی داشته باشند.

تدوین یک تعریف کلی از الگوی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی و تعریف مجدد نقش مدیران منابع انسانی در رفتارهای نوآورانه کارکنان بر مبنای مصاحبه‌های انجام شده مشخص شد که تعاریف متفاوتی از رفتارهای نوآورانه کارکنان سازمان وجود دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود ابتدا با جمع‌آوری این دیدگاه‌ها با جلسات طوفان مغزی یا گروه اسمی به یک تعریف یکسان از رفتارهای نوآورانه دست یابد و نقش مدیران منابع انسانی بازبینی و تعریف مجدد شود چرا که مدیران منابع انسانی بیشتر از آنکه همانند معماری هوشمند به طراحی و مدیریت رفتارهای نوآورانه کارکنان سازمان پردازند، درگیر مسائل اداری هستند. سازمان کودکان استثنایی برای اصلاح الگوی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی، بایست به سمت استقرار نظام ارزیابی عملکرد دقیق حرکت نماید تا بتواند بدون هرگونه انحرافی به بازگشت یا نگهداری فرد متخصص پردازد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود این سازمان، سیستم ارزیابی عملکرد یکسانی برای تمامی مشاغل نداشته باشد و برای مشاغل استراتژیک (شغل محور و دانش محور) سیستم ارزیابی عملکرد متفاوت با مشاغل غیراستراتژیک داشته باشد و با شناخت صحیح هر کدام از مشاغل به استفاده از شیوه‌های مدیریت خاص همان شغل همت گمارد (آیین سپاسگزاری، حقوق و دستمزد، پاداش) و بهتر است سازمان بر شایستگی‌های محوری خود متمرکز شده و با تدوین مدل شایستگی از استخدام عجولانه منابع انسانی و هزینه‌های بالای به‌کارگیری افراد جلوگیری نماید. با محوریت مدل شایستگی، یکپارچگی و همگرایی در زیرسیستم‌های منابع انسانی تسهیل شده و الگوی نوآوری رفتاری با به‌کارگیری استراتژی منابع انسانی به بهینگی خواهد رسید. توانایی در قاطعیت، پاسخگویی و پافشاری مستمر در مسئولیت‌پذیری، به‌عنوان رکن اساسی بهسازی منابع انسانی و نوآوری رفتاری باشد. در این راستا توانمندی‌های لازم در کشف نقاط قوت و ضعف خویش؛ برای رویارویی با مشکلات مختلف آموزشی و حرکت

در مسیر پیشبرد و تعالی شغلی مورد تأکید است. وحدت و یکپارچگی در اجرای قوانین و دستورالعمل‌ها، باعث بروز رفتارهای نوآورانه می‌شود. یقین و پرهیز از شک و تردید در تصمیم‌گیری‌ها؛ و داشتن صلابت و عدالت محوری در اجرای قوانین، موجب افزایش کارایی و اثربخشی خواهد شد. این امر خود موب بروز و توسعه رفتارهای نوآورانه در سطوح مختلف سازمان می‌شود. عمل‌گرایی در جهت ارتقاء مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی کارکنان، می‌تواند زمینه‌ساز بهسازی منابع انسانی و نوآوری رفتاری باشد. از آنجایی که نقش فرهنگ یکی از مهمترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد و تغییر در فرهنگ منجر به تغییر رفتار می‌شود، پیشنهاد می‌شود با آموزش‌های لازم به نهادینه کردن ارزش‌های اساسی در جهت پشتیبانی، پیاده‌سازی و اصلاح مدیریت منابع سازمانی از بالاترین قسمت سازمان تا کارکنان پایین چارت سازمانی صورت پذیرد.

بی تردید هر گونه مطالعه و فعالیت پژوهشی در زمان اجرا خالی از چالش و مشکلات نیست. نتایج پژوهش حاضر صرفاً با اتکاء به دیدگاه‌ها و تجربیات خبرگان جامعه آماری مورد نظر حاصل شده است که ممکن است تعمیم‌پذیری نظری یافته‌های پژوهش به سراسر کشور را با محدودیت همراه کند. بنابراین می‌توان با کسب نظرهای علمی سایر خبرگان دانشگاهی این مشکل را مرتفع کرد. یکی دیگر از محدودیتهای پژوهش حاضر این است که امکان تعمیم نتایج در مصاحبه، بالا نیست و در هنگام تعمیم نتایج باید بسیار با دقت عمل کرد.

سپاسگزاری: از همکاری و نیز از زحمات همه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم.

منابع و مآخذ

- اثنی عشری، ندا و فولادچنگ، محبوبه و دریاپور، الهه (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش خلاقیت با استفاده از لگو بر اعتماد به نفس و توانایی حل مسئله کودکان. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۷(۲)، ۲۳-۳۸.
- اصغری حاجی آقا، نادر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری بر قابلیت‌های نوآوری در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز گرمسار.
- اهری لاحق، علیرضا و بدیع زاده، علی و داوری، علی و محرابی، جواد (۱۳۹۸). ارائه الگوی نوآوری باز در کسب و کارهای کوچک و متوسط مبتنی بر رویکرد سطح تعاملات اجتماعی با واسط نوآوری (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط فناوری اطلاعات و ارتباطات بانکی). علوم اجتماعی شوستر، ۱۳(۱)، ۱۵۱-۱۸۷.
- الله کرمی، آزاد و علی آبادی، خدیجه (۱۳۹۱). نقش خلاقیت در پیش بینی تفکر انتقادی و شادکامی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۲)، ۴۹-۶۹.
- ایرجی راد، ارسلان و لطفی خاتون آباد، فاطمه (۱۳۹۸). نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۱)، ۱-۲۲.
- باقرسلیمی، سعید و آفتابی، احمد و موجدی، مجتبی (۱۳۹۷). تأثیر پاداش بر خلاقیت افراد در سازمان‌ها. دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حقوق.
- باقری، غلامرضا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر انگیزاننده‌ها و پاداش‌ها در جذب و نگهداری منابع انسانی بر روی شرکت پایانه میعانات گازی عسلویه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی خرد - بوشهر.
- بی تعب، علی (۱۳۹۳). طراحی مدل و تبیین نقش سرمایه اجتماعی بر کارکردهای نظام ملی نوآوری. رساله دکتری تخصصی رشته منابع انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- پارسامهر، مسعود (۱۴۰۰). بررسی نوآوری کارکنان و تحلیل ارتباط آن با امنیت شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان اصفهان. چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر.

پوررشیدی، زهرا (۱۴۰۰). نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان). مدیریت و چشم انداز آموزش، ۳(۲)، ۴۹-۷۶.

جهانگیر، مصطفی و خوراکیان، علیرضا و لگزیان، محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها. مدیریت نوآوری، ۵(۱)، ۲۹-۵۲.

جهان میری، محمدحسام و غیثاوی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر استرس شغلی بر ابتکار و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان مجتمع پتروشیمی اروند. پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، ۲(۲)، ۱۴۳-۱۵۶.

چراغیان، حدیث و امرایی، عاطفه و حیدری، ناصر و آریا، نازنین (۱۳۹۵). رابطه بین خلاقیت و راهبردهای مقابله با استرس با بازیگوشی در دانشجویان. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۳(۳)، ۵۴-۴۲.

حسینا، فریبا و سعدی پور، اسماعیل (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودآگاهی با خلاقیت و تفکر نقادانه در دانش آموزان دختر پایه ششم ابتدایی شهر پیشوا. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۲(۱)، ۲۲۹-۲۵۴.

خانی نوغانی، حامد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رقابت‌پذیری سازمانی با نقش تعدیل‌کنندگی نوآوری سازمانی (کارکنان منطقه ۳ شهرداری مشهد). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته منابع انسانی، موسسه آموزش عالی حکیمان.

دهقانی سلطانی، مهدی و مصباحی، مریم و عاقلی گوکی، فاطمه (۱۳۹۸). تأثیر رفتار نوآورانه در عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه فکری، فرصت طلبی و مزیت رقابتی در صنعت هتلداری. گردشگری و توسعه، ۹(۳)، ۲۶۳-۲۷۷.

رضایی نسب، آزاده و دهقان دهنوی، حسن (۱۳۹۵). بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان. اولین کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.

رمضانی، سعید و کریمی، تورج و کریمی، آصف و سعدآبادی، علی اصغر (۱۳۹۹). طراحی مدل ارزیابی نوآوری اجتماعی در سطح سازمان. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۳(۳)، ۲۴-۱.

رنج بین، سینا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش مشتری، قابلیت نوآوری و نوآوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت راهبردی، دانشگاه گیلان.

- زارع، رضا و تیمورنژاد، کاوه و رجب بیگی، مجتبی (۱۴۰۱). مدل ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی دانشگر در صنعت. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۱۳(۵۳)، ۱۲۷-۱۴۶.
- سهامی، الهام (۱۳۹۹). طراحی الگوی نوآوری باز با رویکرد سرمایه انسانی در صنعت فولاد (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه). رساله دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی، دانشگاه اصفهان.
- سیدنقوی، میرعلی و خانباشی، محمد و صلواتی، محسن (۱۳۹۶). همسویی راهبرد عام منابع انسانی با راهبرد زیرسیستم‌های منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹(۱)، ۴۳-۶۵.
- شاهوردی شهرکی، آسیه و نیسی، عبدالکازم و هاشمی، سیداسماعیل و ارشدی، نسرین (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌ای هوش سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۱)، ۵۶-۷۷.
- شجاعی، محمدحسین و زرنندیان، ندا و اسماعیلی، سعیده (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با نقش تبادل رهبر - عضو و استقلال شغلی. مدیریت منابع انسانی و پیشبینی، ۴۸(۴۸)، ۱۳۱-۱۵۱.
- شمس‌الدینی، محبوبه و عسگری، فهیمه و رقیبی، مهوش (۱۳۹۱). بررسی رابطه خودکنترلی با خلاقیت کارکنان دانشگاه پیام نور کرمان. کنفرانس ویژگی‌های ملی ۵ گانه تحول در شخصیت ایرانیان و پیشرفت ایران.
- صفوی، امیرحسین (۱۳۹۸). رابطه انعطاف‌پذیری منابع انسانی و نوآوری فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی عرفان.
- صید، سید یاسین (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی بر قابلیت‌های نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و اجتماعی (مطالعه موردی: شرکت ساختمانی ست). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار.
- طالبی، کامبیز (۱۳۸۵). نوآوری تدریجی در مقابل نوآوری رادیکال. فرهنگ و مدیریت، ۱۳(۱۳)، ۴۶-۵۴.

فریاد، لعیا و خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مدیریت توسعه و تحول، (۲۵)، ۲۶-۱۷.

علی اکبری، میثم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر انواع نوآوری بر عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکتهای پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

فرزین، نجمه و رحیمی کیا، امین (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سلامت روان و نوآوری شغلی آموزگاران زن ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد. اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

فضل الهی، سیف الله و خوشگفتار، علی اکبر و صالحی، پژمان (۱۳۹۹). نتایج استفاده از رویکرد نوآوری‌های باز در طراحی ساختار سازمانی و تأثیر آن بر آینده صنایع آب و انرژی. شاخص کارآفرینی، ۵(۱۸)، ۹-۲۷.

کنجکاو منفرد، امیررضا و سعیدا اردکانی، سعید و ملک پور، لیلیا و باروت کوب، محمدرضا و محبعلی المیری، میلاد (۱۳۹۹). واکاوی تأثیر عوامل پذیرش نوآوری فناورانه و تعهد منابع بر قابلیت‌های مدیریت دانش به منظور افزایش مزیت رقابتی (نمونه پژوهش: شرکت‌های دانش بنیان استان یزد). مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۰)، ۱۴۷-۱۵۷.

کیاکجوری، کریم (۱۳۹۷). توسعه مدل همکاری دانشگاه و صنعت با رویکرد نوآوری باز. رساله دکتری تخصصی رشته منابع دولتی، دانشگاه مازندران.

محمدبیگی، سیما (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه انسانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کسب و کار: نقش میانجی دوسوتوانی نوآوری. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی.

محمدیان، یوسف (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین شهر خلاق و توسعه پایدار با تأکید بر نقش تعدیل گر شاخص‌های قانونی مداری و پاسخگویی مدیران شهری. هشتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم جغرافیا، معماری و شهرسازی ایران.

- مداحی، علی اصغر (۱۳۹۶). تأثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد صادراتی با نقش میانجی نوآوری تکنولوژی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- مددی، رقیه و طالبی، بهنام (۱۳۹۸). تحلیل ساختاری نوآوری شغلی معلمان براساس رهبری تحول آفرین. *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۸(۲)، ۸۳-۱۰۲.
- مرادیگی، سارا و دژدار، امید (۱۳۹۹). تحلیل رابطه کیفیت محرک بصری و ایده پردازی در افزایش خلاقیت. *مطالعات محیطی هفت حصار*، ۹(۳۱)، ۳۳-۴۲.
- موسوی، میناسادات و مقدم، علیرضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت مشارکتی منابع انسانی بر نوآوری بنیادین با نقش میانجی گری اشتراک دانش در شرکت‌های دانش بنیان استان تهران. *مطالعات علوم اسلامی انسانی*، ۸(۲۹)، ۱۹-۳۵.
- نعمی، عبدالزهره و شناور، فضل الله (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش بینی دگرگون سازی شغلی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۸(۲۷)، ۱۶۵-۱۴۵.
- نیکخواه، یونس و حسینی، سیدصمد و کرمی، اژدر (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی. *مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی*، ۲(۱)، ۱-۲۱.
- وکیلی، یوسف و جعفری نیا، سعید و رفیعی، نسیم (۱۳۹۷). تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه روان شناسی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۴)، ۵۲-۳۱.

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.

Al-edenat, M. (2018). Reinforcing innovation through transformational leadership: mediating role of job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*.

Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*, 13(15), 84-93.

Álvarez-Huerta, P., Muela, A., & Larrea, I. (2022). Disposition toward critical thinking and creative confidence beliefs in higher education students: The mediating role of openness to diversity and challenge. *Thinking Skills and Creativity*, 43, 101-135.

Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.

Beghetto, R. A., Karwowski, M., & Reiter-Palmon, R. (2021). Intellectual risk taking: A moderating link between creative confidence and creative behavior? *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 15(4), 637-649.

Bensou, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J. C. (2020). The role of human capital in the diversity of behavioral innovation: linking behavioral competencies with different types of innovation. *Academy of management journal*, 60(3), 1164-1188.

Blakemore, T., & Aglias, K. (2018). Student reflections on vulnerability and self-awareness in a social work skills course. *Australian Social Work*, 72(1), 21-33

Creswell, J.W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. 4th Edition. Boston: Pearson Publication.

Didyuk, O., Econom, N., Guardia, A., Livingston, K., & Klueh, U. (2021). Continuous glucose monitoring devices: past, present, and future focus on the history and evolution of technological innovation. *Journal of diabetes science and technology*, 15(3), 676-683.

Fujita, M., Larsun, D., Dafil, H. A., & erkan, M. (2020). The role of empowerment in the relationship between innovative behavior and human resource strength. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 42-66.

Gonzalez, R., Gasco, J., & Llopis, J. (2020). Information and communication technologies and human resources in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.6(3), 558-571.

Hameed, W. U., Nisar, Q. A., & Wu, H. C. (2021). Relationships between external knowledge, internal innovation, firms' open innovation performance, service innovation and business performance in the Pakistani hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 311-329.

Kim, J. (2022). Teamwork in innovation under time pressure. *Labour Economics*, 75, 107-119.

Kim, K. (2021). The interplay between the social and economic human resource management systems on innovation capability and performance. *International Journal of Innovation Management*, 25(07), 2150074.

Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942-966.

Koednok, S., & Sungsanit, M. (2018). The influence of multilevel factors of human resource practices on innovative work behavior. *The Journal of Behavioral Science*, 13(1), 37-55.

Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872-2891.

Li, Y., Wang, M., Van Jaarsveld, D. D., Lee, G. K., & Ma, D. G. (2018). From employee-experienced high-involvement work system to innovation: An emergence-based human resource management framework. *Academy of Management Journal*, 61(5), 2000-2019.

Liedtka, J. (2015). Perspective: Linking design thinking with innovation outcomes through cognitive bias reduction. *Journal of product innovation management*, 32(6), 925-938.

Lursu, C. D., & Cann, A. B. (2020). The relationship between organizational innovation and performance with the mediating variable of marketing innovation. *Research Policy*, 50(8), 103992.

Marasco, A., De Martino, M., Magnotti, F., & Morvillo, A. (2018). Collaborative innovation in tourism and hospitality: a systematic review of the literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 8(4), 133-149.

Matthewes, E., Nassar, A., & Zihlmann, C. (2022). Fostering innovation: Experimental evidence on the effectiveness of behavioral interventions. *PLoS one*, 17(10), 328-341.

McBride, C. M., Birmingham, W. C., & Kinney, A. Y. (2015). Health psychology and translational genomic research: bringing innovation to cancer-related behavioral interventions. *American Psychologist*, 70(2), 89-113.

Moussa, N. B., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25.

Parwita, G. B. S., Arsawan, I. W. E., Koval, V., Hrinchenko, R., Bogdanova, N., & Tamosiuniene, R. (2021). Organizational innovation capability: Integrating human resource management practice, knowledge management and individual creativity. *Intellectual Economics*, 15(2).

Peng, X., Hendrikse, G., & Deng, W. (2018). Communication and innovation in cooperatives. *Journal of the knowledge economy*, 9(4), 1184-1209.

Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.

Rao, H., Puranam, P., & Singh, J. (2022). Does design think training increase creativity? Results from a field experiment with middle-school students. *Innovation*, 24(2), 315-332.

Renkema, M., Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2022). Routes for employee-driven innovation: how HRM supports the emergence of innovation in a formalized context. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17), 3526-3559.

Saleh, H., Surya, B., Annisa Ahmad, D. N., & Manda, D. (2020). The role of natural and human resources on economic growth and regional development: With discussion of open innovation dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 103-116.

