

اثر انگیزش درونی بر رفتار نوآوران کارکنان با نقش میانجی درگیری شغلی در شرکت های فناور محور

غفار تاری^۱، الناز سیادتی^۲، علی اصغر نور محمدی^۳

استادیار گروه مدیریت، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران
دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و تبیین تأثیر انگیزش درونی بر رفتار نوآوران کارکنان با نقش میانجی گری درگیری شغلی در شرکت های فناور محور شهر تهران انجام شده است. در این راستا، تلاش شده است تا با تحلیل روابط میان متغیرهای روان شناختی و رفتاری مؤثر بر نوآوری کارکنان، چارچوبی مفهومی برای ارتقای نوآوری سازمانی ارائه شود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت های فعال در حوزه منابع انسانی و فناوری اطلاعات در شهر تهران است. نمونه گیری به روش احتمالی خوشه ای چندمرحله ای انجام شد و با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده ها، از نرم افزارهای اس پی اس ۲۶ و اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. تحلیل داده ها شامل اجرای تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری به منظور آزمون روابط مفروض میان متغیرها بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که تمامی فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش به طور معناداری تأیید شده اند. به ویژه، انگیزش درونی تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآوران دارد و همچنین از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی نیز به طور غیرمستقیم این اثرگذاری تقویت می شود. بر اساس یافته های این پژوهش، توجه به سازوکارهای انگیزشی و روانی در محیط کار می تواند نقش کلیدی در افزایش درگیری شغلی و ارتقای رفتارهای نوآوران کارکنان ایفا کند و به عنوان راهبردی کاربردی برای مدیران شرکت های فناور محور مورد استفاده قرار گیرد. همچنین یافته های این تحقیق می تواند راهنمای عملیاتی مناسبی برای سیاست گذاران و رهبران مدیریت دولتی فراهم آورد تا با طراحی مداخلات انگیزشی سازگار، زمینه رشد و نهادینه سازی نوآوری در سازمان های عمومی را مهیا سازند.

واژگان کلیدی: انگیزش، تمایل به نوآوری، ظرفیت نوآوری، منابع انسانی، تحلیل عاملی تأییدی

۱- مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، نوآوری به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها شناخته می‌شود و نقش کلیدی در رشد، توسعه و بقای آن‌ها به‌ویژه در صنایع فناورمحور ایفا می‌کند. در این میان، رفتار نوآورانه کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل حیاتی موفقیت سازمانی، در کانون توجه محققان و مدیران منابع انسانی قرار گرفته است. شناسایی عوامل مؤثر بر این رفتار، از جمله وظایف بنیادین برای سازمان‌هایی است که خواهان تحول و رقابت‌پذیری در بازارهای جهانی هستند. یکی از مؤلفه‌هایی که در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده قرار گرفته، انگیزش درونی کارکنان است؛ انگیزشی که برخاسته از علائق شخصی، احساس رضایت از انجام کار، و تجربه معنا و هدف در فعالیت‌های شغلی است (آمانات^۱ و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۲). برخلاف انگیزش بیرونی که وابسته به مشوق‌ها و پاداش‌های خارجی است، انگیزش درونی باعث درگیری عمیق فرد با وظایف شغلی و حرکت داوطلبانه در مسیر پیشرفت سازمانی می‌شود. مطالعات اخیر در حوزه روانشناسی سازمانی نشان داده‌اند که انگیزش درونی نقشی مهم در تقویت ظرفیت نوآوری کارکنان دارد، به‌ویژه زمانی که افراد آزادی عمل، فرصت برای یادگیری، و بازخورد سازنده دریافت می‌کنند (رئیس، لینیجی و بینتی راملی^۲، ۲۰۱۹: ۳۰). نظریه خودتعیین‌گری نیز بیان می‌کند که زمانی که نیازهای روان‌شناختی کارکنان شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط اجتماعی تأمین شود، انگیزش درونی شکل گرفته و رفتارهای خلاقانه تسهیل می‌گردد. با این حال، برای درک کامل‌تر از تأثیر انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه، توجه به متغیرهای میانجی همچون درگیری شغلی ضروری به نظر می‌رسد. درگیری شغلی که مفهومی نسبتاً جدید در ادبیات منابع انسانی است، به میزان اشتیاق، انرژی و تعهد فرد نسبت به شغل خود اشاره دارد و می‌تواند سازوکاری روان‌شناختی برای بروز رفتارهای نوآورانه فراهم آورد (فانگ و همکاران، ۲۰۱۹: ۷۷۶). تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که در شغل خود به‌طور کامل درگیر هستند، تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه دارند، زیرا آن‌ها شغل خود را معنادار دانسته و برای موفقیت در آن انگیزه ذاتی دارند (سعدی، دائی کریم زاده و اعتباریان، ۱۳۹۸: ۴۲). این موضوع به‌ویژه در شرکت‌های فناورمحور که ساختارهای کاری آن‌ها بر نوآوری و یادگیری مستمر استوار است، اهمیت بیشتری می‌یابد. از سوی دیگر، محیط‌های کاری فناورمحور اغلب با تغییرات سریع، نیاز به تطبیق‌پذیری و رقابت شدید همراه هستند؛ بنابراین، کارکنانی که از انگیزش درونی برخوردارند و به‌شدت درگیر کار خود هستند، بهتر می‌توانند با این چالش‌ها کنار آمده و راه‌حل‌های خلاقانه ارائه دهند (رئیس، لینیجی و بینتی راملی، ۲۰۱۹: ۸). به‌علاوه، فناوری‌های نوین خود بستری برای خلق نوآوری فراهم می‌کنند، اما بهره‌برداری مؤثر از این فرصت‌ها نیازمند کارکنانی است که به‌صورت درونی برانگیخته بوده و در تعامل مداوم با محیط کاری باشند. پژوهش‌های اخیر نیز تأکید دارند که درگیری شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند ارتباط میان انگیزش درونی و رفتار نوآورانه را تقویت کند؛ به‌گونه‌ای که کارکنان با انگیزش درونی بالا، در صورت داشتن سطح بالای درگیری شغلی، بیشترین میزان نوآوری را از خود نشان می‌دهند (دیسویک^۳، ۲۰۱۱: ۱۴۰). از این‌رو، پرداختن به این زنجیره مفهومی می‌تواند به درک دقیق‌تری از رفتار نوآورانه در محیط‌های کاری منجر شود و ابزار مفیدی برای مدیران منابع انسانی در طراحی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی فراهم سازد. هرچند پژوهش حاضر با تمرکز بر شرکت‌های فناورمحور انجام شده است، اهمیت آن از منظر مدیریت دولتی نیز قابل تعمیم است. در سال‌های اخیر، نهادهای دولتی در مواجهه با تغییرات فناورانه و نیاز به ارتقای اثربخشی خدمات عمومی، به‌طور روزافزون به تقویت فرهنگ نوآوری و انگیزش درونی کارکنان توجه نشان داده‌اند.

بر اساس مطالعات جدید، مفاهیمی چون انگیزش درونی و درگیری شغلی، نه تنها در سازمان‌های خصوصی بلکه در سازمان‌های بخش عمومی نیز به‌عنوان پیش‌ران‌های اصلی نوآوری و تعهد حرفه‌ای شناخته می‌شوند (پارک و

¹ Amanat

² Raeisi, Lingjie & Binti Ramli

³ Dysvik

رینی^۱، ۲۰۲۳، ۴۸۶). از این منظر، بررسی نقش انگیزش درونی در شکل‌گیری رفتار نوآورانه کارکنان می‌تواند الگویی نظری و کاربردی برای مدیران دولتی فراهم آورد تا از طریق سیاست‌های منابع انسانی، مشارکت، خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های عمومی را ارتقا بخشند. این تحلیل در نهایت می‌تواند پلی میان ادبیات رفتار سازمانی و مدیریت دولتی ایجاد کند و یافته‌های حوزه شرکت‌های فناور محور را به بهبود عملکرد نظام اداری کشور پیوند دهد.

۲- مبانی نظری

نوآوری نه تنها یک مفهوم مربوط به تولید محصولات یا خدمات جدید است، بلکه مفهومی وسیع‌تر به منظور تولید فرایندها یا شیوه‌های جدید سازمانی است که به نفع مصرف‌کنندگان است (فریاد، خوراکیان و ناظمی: ۱۳۹۷: ۲۰). به عنوان فرآیند، نوآوری شامل نو بودن، خلاقیت، تحقیق و گرایش سازمانی برای حمایت از ایده‌های جدید برای دستیابی به مزایای رقابتی در زمینه‌های پویا است (خوان نواز و خان^۲، ۲۰۱۵: ۲۵). به همین ترتیب، در سطح فردی، نوآوری را می‌توان به عنوان نوعی فرآیند توسعه داده، انتقال داده و تبدیل شده توسط افراد، تیم‌های کاری و یا شبکه‌ها، در سطوح مختلف سازمان تعریف کرد (باست-جونز^۳، ۲۰۰۵: ۱۷۱). بنابراین مفهوم رفتار کاری نوآورانه کارکنان به عنوان یک مفهوم انتقادی برای رقابت و بقای بلندمدت سازمان‌ها به وجود می‌آید (حکاک، شریعت نژاد و ساعدی، ۱۳۹۵: ۷۶). کارکنان نوآورانه دارای اصلی برای سازمان‌های امروزی به شمار می‌روند. رفتار کاری نوآورانه کارکنان به عنوان یک اقدام کارمند به منظور تولید، اعمال و اجرای ایده‌ها، محصولات، فرآیندها و روش‌های جدید از موقعیت شغلی، واحد بخش یا سازمان خود تعریف شده است. افسر^۴ و همکاران (۲۰۱۴) می‌گویند رفتار نوآورانه کارکنان فرایندی است که از چهار بعد تشکیل شده است: اکتشاف، تولید، قهرمانی و اجرای ایده‌ها. رفتار کاری نوآورانه کارکنان شناخت مشکلات و آغاز و معرفی ایده‌های جدید، مفید و همچنین مجموعه‌ای از رفتارهای مورد نیاز برای توسعه، راه‌اندازی و اجرای ایده‌ها با هدف ارتقاء عملکرد شخصی و یا کسب و کار است. همچنین، رفتار نوآورانه کارکنان پایه‌ای از عملکرد بالاتر برای سازمان است. خصوصیات فردی بر عوامل تعیین‌کننده نوآوری سازمانی، از قبیل رهبری، نقش حمایت‌کننده نوآوری یا مقاومت در برابر تغییر در سازمان تأثیر می‌گذارد (نور^۵، ۲۰۱۳: ۱۳۰). رفتار کاری نوآورانه کارکنان متفاوت از خلاقیت کارکنان است که بر روی کشف و تولید ایده‌ها تمرکز می‌کند. مامفورد و گوستافسون^۶ (۱۹۸۸) خلاقیت را به عنوان فرآیند آغاز ایده‌های جدید و مفید توصیف کرده‌اند، در حالی که رفتار کاری نوآورانه کارکنان شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که با هدف شناسایی، توسعه، اصلاح، پذیرش و اجرای ایده‌ها به کار می‌رود. رفتار کاری نوآورانه کارکنان ممکن است به افزایش سرمایه انسانی درون سازمان منتهی شود (لیو^۷، ۲۰۱۷: ۱۵).

از سوی دیگر درگیری شغلی به میزانی که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد (آگروال^۸، ۲۰۱۶: ۴۱۸). درگیری شغلی به عنوان «بهره‌برداری اعضای سازمان از وجود خود، در راستای انجام نقش‌های شغلی» تعریف می‌شود. در درگیری شغلی افراد، خود را از جنبه‌های جسمی، شناختی و احساسی تحت تأثیر قرار می‌دهند و در راستای ایفای وظایف شغلی بکار می‌گیرند (سلاتری، سلوارجان، اندرسون و ساردسای^۹، ۲۰۱۰: ۱۵۴۲). رهبری تحول‌آفرین با ترفیع توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود بر اساس اعتماد و حمایت از پیروان در ارتباط است (والاپا، سوانی و

¹ Park & Rainey

² Khan Nawaz & Khan

³ Bassett-Jones

⁴ Afsar

⁵ Noor

⁶ Mumford and Gustafson

⁷ Liu

⁸ Agarwal

⁹ Slattery, Selvarajan, Anderson & Sardesai

تانگ^۱، ۲۰۱۵: ۳۳۲). گفتنی است که درگیری شغلی کارکنان به لحاظ مفهومی شبیه انگیزه ذاتی است که برای ایجاد و پیشنهاد چیزی جدید ضروری است. کارکنان انگیزشی در توانایی خود در دستیابی به آنها، اعتماد به نفس خود را در زمان کار و تلاش خود به کار می‌گیرند (سالانوا و سچائوفلی^۲، ۲۰۰۸: ۱۳۵). یک مطالعه اخیر نشان می‌دهد که رهبری با رفتار کاری نوآورانه کارکنان مرتبط است؛ بنابراین، نوآوری فردی زمانی ظاهر می‌شود که کارکنان به لحاظ احساسی درگیر شده و با کارشان انگیزه می‌گیرند؛ زیرا آن‌ها رضایت و شور و شوق را تجربه می‌کنند، به عبارت دیگر، هنگامی که کارمندان مشغول به کار هستند. درگیری در کار به عنوان یک وضعیت روانشناختی از مشارکت، تعهد و دلبستگی مربوط به کار تعریف شده است (ماسی و سچنیدر^۳، ۲۰۰۸: ۸)؛ یک حالت مثبت عاطفی و احساسی از تحقق و رفاه شخصی که در آن کارکنان از کار خود با بهره‌گیری از سطوح فعال سازی بالا لذت می‌برند (سچائوفلی و باکر^۴، ۲۰۰۴: ۲۹۵). درگیری سه جزء دارد: قدرت (کارکنان سطح بالایی از انرژی را نشان می‌دهند و می‌خواهند وقت و تلاش خود را برای کارشان اختصاص دهند)، فداکاری (شور و شوق، الهام، غرور و چالش در کار) و جذب (تمرکز بالا در حالی که آن‌ها کاری را انجام می‌دهند که جالب است). در نتیجه، همکاران درگیر شده در شغل خود، منابع شخصی بیشتری در اختیار دارند تا در رفتار نوآورانه شرکت کنند و عملکرد قابل توجهی را نشان دهند (شالی و گیلسون^۵، ۲۰۰۴: ۳۴). رهبری ارتباطی کارکنان را آموزش می‌دهد و آنها را قادر می‌سازد که خودمدیریتی داشته باشند، رهبری ارتباطی به عنوان یک مربی ظاهر می‌شود و به کارکنان دلایل قانع‌کننده‌ای از طراحی شغل آنان ارائه می‌دهد. درگیری با کارکنان باعث درک بهتر آنان از مسائل می‌شود. وقتی اهداف مشترک وجود داشته باشند افراد کمتر رقابتی و بیشتر مشارکتی هستند؛ بنابراین، درگیری شغل می‌تواند به عنوان یک نتیجه و نتایج رفتاری پیش بینی شود. با وجود این، تحت تأثیر قرار گرفتن محیط سازمانی، درگیری شغلی کارکنان نوعی متغیر فردی است به میزانی که کارکنان در مورد کارشان چه احساسی می‌کنند، بستگی دارد (پارک، سانگ و کیم^۶، ۲۰۱۴: ۷۹).

همچنین انگیزش یک نیروی روانشناختی است که فرآیندهای پیچیده‌ای از افکار و رفتارهای هدفمند را شکل می‌دهد. این فرایندها حول نیروهای روانی درونی فرد در کنار نیروهای محیطی/زمینهای بیرونی بوده و مسیری که باید طی شود، شدت تلاش و میزان استمرار و تداوم رفتارهای شخصی را برای رسیدن به اهداف مشخص می‌کنند (کانفر، فرس و جانسون^۷، ۲۰۱۷: ۳۴۰). در یک قالب کلی میتوان اینگونه ادعان داشت که انگیزش بر رفتار افراد تأثیر زیادی داشته و بین انگیزش و شروع و تداوم یک رفتار ارتباطی وجود دارد. انگیزش در درک اینکه چه چیزی فرد را می‌دارد تأیک کار را انجام دهد و اینکه چگونه آن را انجام دهد مهم است (سولطانا و همکاران^۸، ۲۰۲۱: ۲۴۱۲). طبق تحقیقات انجام شده توسط بریاف، ریتز و آلفس^۹ (۲۰۱۸) انگیزش کارکنان به دو صورت بیرونی و درونی می‌باشد؛

بیرونی: افرادی که دارای انگیزه بیرونی کسانی هستند که هرگز علاقه‌ای به انجام هر نوع کار عجیب و غریب نداشته ولی صرفاً به خاطر کسب منافع و دریافت مشوق‌های ملموس و عینی مانند دستمزد یا ارتقاء، برخی ستایش‌ها و قدردانی‌ها به انجام امور کاری خاص مبادرت می‌ورزند.

¹ Wallapha, saowanee, Tang

² Salanova & Schaufeli

³ Macey & Schneider

⁴ Schaufeli & Bakker

⁵ Shalley & Gilson

⁶ Park, Song, Yoon & Kim

⁷ Kanfer, Frese & Johnson

⁸ Sultana & el

⁹ Breugh, Ritz & Alfes

درونی: این افراد از نوعی خودانگیزی و یا برانگیزی درونی برخوردار بوده و برای انجام امور شغلی خود نیاز به دستمزد اضافی و یا هرگونه پاداش دیگری ندارند. آن‌ها در واقع به خاطر علائق خود و حس رضایت درونی از انجام کارهای چالش برانگیز لذت برده و اهداف خود را به طور کارآمد و بهینه محقق می‌نمایند (جاکوبی^۱، ۱۸:۲۰۱۸).

با وجود اینکه بهترین شکل انگیزش به دلیل تاثیرات بلندمدت و قوی بر کارکنان نوع درونی آن است، این نوع از انگیزش به واسطه ماهیت ذاتی خود نمیتواند از جانب مدیریت بر کارکنان تحمیل شود. به طور کلی؛ اهمیت انگیزش برای موفقیت در کار مبتنی بر انگیزش درونی بوده که بیانگر حالت انگیزشی است که افراد را به خاطر خود کار و ماهیت آن جذب نموده و در آنها انرژی لازم را ایجاد می‌کند و به نوبه خود مهارت‌ها و تواناییهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (گیرویچایی و سریویبون^۲، ۴۸:۲۰۲۰).

۳- پیشینه پژوهش

انگیزش درونی از دیرباز یکی از مفاهیم بنیادین در روان‌شناسی سازمانی و رفتار کارکنان بوده است. این نوع انگیزش به انجام فعالیت به خاطر علاقه شخصی، لذت یا حس درونی رضایت اشاره دارد و برخلاف انگیزش بیرونی، وابسته به پاداش یا فشارهای محیطی نیست (طوطیان، رایان، مهرآرا و سررشته داری، ۱۴۰۲:۱۰۳). در محیط‌های کاری فناورمحور، که خلاقیت و خودرهبری اهمیت زیادی دارد، انگیزش درونی به عنوان موتور محرکه نوآوری عمل می‌کند. همچنین حسینی و مسلمی (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی پیش نیازهای انگیزشی رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان که در سطح ۳۶۰ نفر از کارکنان تامین اجتماعی استان تهران انجام شده است رابطه بین حمایت سازمان، پرداخت عادلانه، انگیزش درونی و انگیزش شناخته شده و رفتارهای کاری نوآورانه پرداخته اند. ابزار تحقیق پرسشنامه بوده و تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون روابط با استفاده از نرم افزار اس پی اس^۳ و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل^۴ انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که حمایت سازمان از خلاقیت و پرداخت عادلانه بر انگیزش درونی و انگیزش شناخته شده تاثیر معنادار و مثبتی دارند. انگیزش درونی و انگیزش شناخته شده با رفتارهای کاری نوآورانه رابطه معنادار و مثبتی دارند. جهانگیر و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود با عنوان، بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها تاکید نموده اند که سازمان‌ها برای رشد و حتی بقا به نوآوری نیاز دارند. سازمانی که نتواند به طور مداوم محصولات و خدمات نوآورانه به بازار عرضه کند، با شکست روبه‌رو می‌شود.

در این میان ژو، لیو و تانگ^۵ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تحت عنوان وضعیت کاری شایسته و رفتار کاری نوآورانه، نقشهای واسطه‌ای تعلق خاطر شغلی، انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی که در سطح ۵۱۷ نفر از کارفرمایان و کارکنان شرکتهای مختلف در کشور چین انجام شده است به بررسی رابطه بین وضعیت کاری شایسته با رفتارهای کاری نوآورانه به طور مستقیم و با در نظر داشتن نقش میانجی انگیزش درونی، خودکارآمدی شغلی و تعلق خاطر شغلی پرداخته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون روابط با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس و روش مدلسازی معادلات ساختاری و ایموس^۶ انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت کاری شایسته بر رفتار کاری نوآورانه به طور مستقیم تاثیر معناداری ندارد ولی بر خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی و تعلق خاطر شغلی تاثیر معنادار و مثبتی دارد. خودکارآمدی شغلی و انگیزش درونی بر تعلق خاطر شغلی و رفتار کاری نوآورانه تاثیر معنادار و مثبتی دارند. رابطه مثبت و معناداری بین تعلق

¹ Jacoby

² Girdwichei, Sriviboon

³ SPSS

⁴ LISREL

⁵ Xu, Liu & Tang

⁶ AMOS

خاطر شغلی با رفتار کاری نوآورانه وجود دارد. خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی و تعلق خاطر شغلی رابطه بین وضعیت شغلی شایسته با رفتارهای کاری نوآورانه را به طور کامل میانجیگری میکنند.

همچنین سیترا^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان بررسی پیش نیازهای انگیزشی نوآورانه کارکنان به این نتیجه رسید که هدف این مقاله شناسایی و بررسی عوامل سازمانی (یا داخلی) موثر 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. همچنین کوواس و بوخ، وایبل، دیسویک و نرستاد^۲ (۲۰۱۷) در تحقیقی با این سوال پاسخ دادند که آیا انگیزش درونی و بیرونی به نوآوری کارکنان منتهی می‌شود؟ آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هدف از انجام این پژوهش طراحی مدلی برای بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری کارکنان در سازمانهای غیرانتفاعی تایلد است. بنابراین بررسی هم‌زمان این سه متغیر در یک مدل مفهومی، از نظر تئوریک نیز موجه است. در جمع‌بندی، اگرچه پژوهش‌هایی به صورت جداگانه به ارتباط انگیزش درونی با رفتار نوآورانه و نیز به نقش درگیری شغلی پرداخته‌اند، اما تحقیقات اندکی این سه متغیر را در قالب یک مدل جامع و در بستر واقعی شرکت‌های فناورمحور مورد بررسی قرار داده‌اند. از این رو، پژوهش حاضر درصدد است تا این خلأ پژوهشی را پر کرده و از نظر نظری و کاربردی به توسعه ادبیات مربوطه کمک کند.

۴- روش پژوهش

روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر روش خوشه‌ای بوده است، در نمونه‌گیری خوشه‌ای واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن تر هستند گروه بندی می‌شوند و همچنین برای تعیین حجم نمونه از روش‌های مختلفی چون کوکران، پرسشنامه یا جدول مورگان می‌شود استفاده کرد که از روش متداول تعیین حداقل حجم نمونه در تحقیقات کمی یعنی فرمول کوکران استفاده و بدلیل مشخص بودن حجم جامعه از فرمول مذکور استفاده گردید که در نتیجه حجم نمونه تحقیق حاضر ۱۵۱ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌های در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که به این منظور از پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد که هر یک از سه متغیر مستقل (انگیزش درونی)، متغیر میانجی (درگیری شغلی) و متغیر وابسته (رفتار نوآورانه کارکنان) را با تمام ابعاد مطرح شده می‌سنجد استفاده می‌گردد. برای تبیین فرضیه‌ها از روش تحلیل عاملی بر مبنای رویکرد معادلات ساختاری استفاده می‌شود.

۵- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در ابتدای تحلیل‌های آماری با شاخص‌های موجود به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی تحقیق پرداخته شده و در ادامه جهت آزمون فرضیات مطرح شده از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری پژوهش

تحصیلات	فراوانی	درصد	سن(سال)	فراوانی	درصد	جنسیت	فراوانی	درصد
فوق دیپلم و کمتر	۴	۲/۶	۲۵ تا ۳۰ سال	۱۲	۸	مرد	۴۶	۳۰/۵

¹ Saether

² Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik & Nerstad

تحصیلات	فراوانی	درصد	سن(سال)	فراوانی	درصد	جنسیت	فراوانی	درصد
لیسانس	۱۰۵	۶۹/۵	۳۰ تا ۳۵ سال	۷	۵	زن	۱۰۵	۶۹/۵
فوق لیسانس و بالاتر	۴۲	۲۷/۸	۳۶ تا ۴۰ سال	۳۹	۲۶			
			۴۱ تا ۴۵ سال	۶۵	۴۳			
			بیشتر از ۴۵ سال	۲۸	۱۸			

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که تحصیلات اکثر افراد در سطح لیسانس می‌باشد که ۶۹/۵ درصد از وزن کل را شامل می‌شوند. در خصوص سن افراد نیز میتوان اینگونه استنباط نمود که بیشترین فراوانی مربوط به رده ۴۱ تا ۴۵ سال گزارش شده که ۴۳ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده و پس از آن رده سنی ۳۶ تا ۴۰ سال با در رتبه دوم قرار دارد. همچنین از میان ۱۵۱ نفر موجود در نمونه نهایی تحقیق ۳۰/۵ درصد مرد و ۶۹/۵ درصد دیگر زن می‌باشد.

توزیع نمونه تحقیق، که شامل مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت‌های فعال در حوزه منابع انسانی و فناوری اطلاعات در شهر تهران است، با توجه به هدف تحقیق مبنی بر بررسی تعامل میان این دو حوزه، به صورت آگاهانه و متناسب انتخاب شده است. سن بالاتر مشاهده شده (۴۳٪) در بازه ۴۱ تا ۴۵ سال) مستقیماً با سطح سِمَت‌های مدیریتی و کارشناسی باتجربه در این دو بخش همخوانی دارد. همچنین، غلبه ۶۹.۵ درصدی زنان نمونه، انعکاس‌دهنده ترکیب نیروی کار در دپارتمان‌های کلیدی منابع انسانی است که از ارکان اصلی جامعه آماری مورد مطالعه بوده‌اند. با توجه به این ساختار متمرکز و هدفمند نمونه، تحلیل بر مبنای این توزیع خاص انجام پذیرفته و یافته‌ها با اعتبار بالا، منحصراً به همین زیرگروه از صنعت فناوری اطلاعات قابل تعمیم هستند.

توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول ۲ با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرها پرداخته شده است.

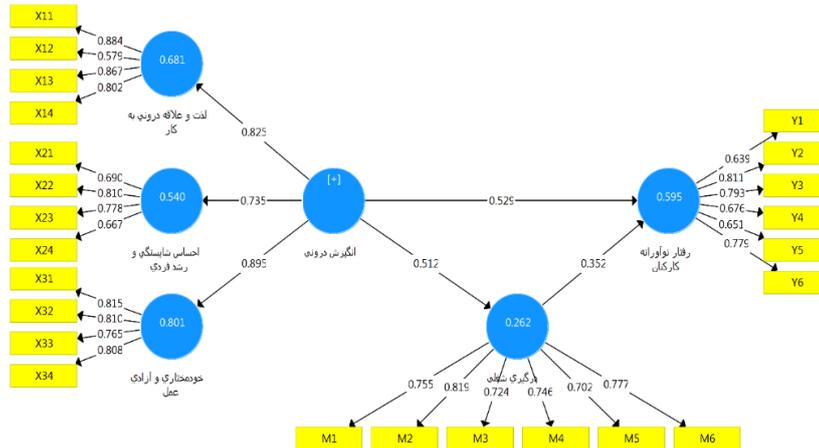
جدول ۲. شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	شاخص مرکزی		شاخص‌های پراکندگی		آزمون کلموگروف اسمیرنوف
	میانگین	واریانس	انحراف معیار	مقدار آماره	
لذت و علاقه درونی به کار	۳/۳۵	۰/۴۰	۰/۶۳	۰/۱۲۸	۰/۰۰
احساس شایستگی و رشد فردی	۳/۵۱	۰/۵۴	۰/۷۳	۰/۱۱۰	۰/۰۰
خودمختاری و آزادی عمل	۳/۷۶	۰/۵۰	۰/۷۰	۰/۱۷۵	۰/۰۰
انگیزش درونی	۳/۵۴	۰/۳۱	۰/۵۶	۰/۰۸۳	۰/۰۱۳
درگیری شغلی	۳/۷۳	۰/۵۴	۰/۷۳	۰/۱۵۳	۰/۰۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۳/۳۶	۰/۶۶	۰/۸۱	۰/۰۸۸	۰/۰۰۶

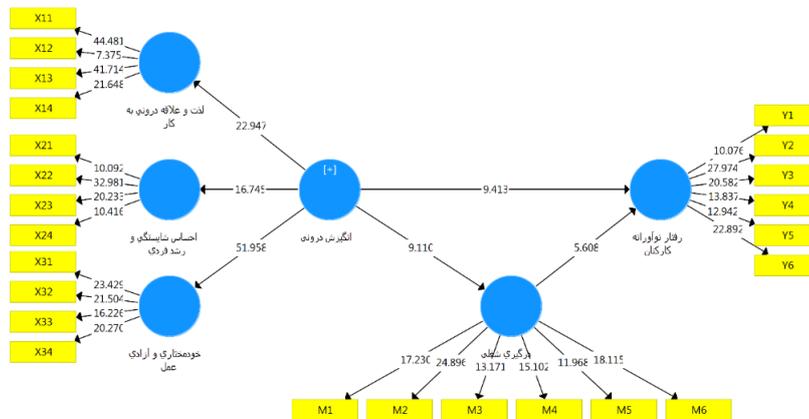
میانگین نمرات همه متغیرهای موجود در جدول فوق بیشتر از ۳ (مرکز طیف ۵ گزینه ای) بدست آمده است، لذا میتوان نتیجه گرفت که بیشتر افراد گزینه‌های بالای (۴ و ۵) پرسشنامه را انتخاب کرده‌اند. بیشترین میانگین مربوط به متغیر خودمختاری و آزادی عمل (۳/۷۶) و کمترین میانگین مربوط به متغیر لذت و علاقه درونی به کار (۳/۳۵) می‌باشد. همچنین توزیع داده‌های متغیرها غیر نرمال می‌باشد ($p < 0.05$).

آمار استنباطی

پس از بررسی مدل اندازه گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می باشد.



شکل ۱. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

بررسی فرضیه های پژوهش

نتایج بررسی فرضیه های پژوهش و معیارهای برازش مدل ساختاری تحقیق در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج معیارهای برازش مدل ساختاری و کلی

مسیر	β	T value	سطح معنی داری	R ² متغیر وابسته	Q ² متغیر وابسته	f ²	VIF
انگیزش درونی - رفتار نوآورانه کارکنان	۰٫۵۲۹	۹٫۴۱۳	۰٫۰۰	۰٫۵۹۵	۰٫۳۰۸	۰٫۵۱۱	۱٫۳۵
انگیزش درونی - درگیری شغلی	۰٫۵۱۲	۹٫۱۱۰	۰٫۰۰	۰٫۲۶۲	۰٫۱۳۷	-	-

VIF	f _۲	Q _۲ متغیر وابسته	R _۲ متغیر وابسته	سطح معنی داری	T value	β	مسیر
۱٫۳۵	۰٫۲۲۶	۰٫۳۰۸	۰٫۵۹۵	۰٫۰۰	۵٫۶۰۸	۰٫۳۵۲	درگیری شغلی - رفتار نوآورانه کارکنان

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.354 \times 0.576} = 0.451$$

$$SRMR = 0.12$$

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۵۹/۵ درصد از تغییرات رفتار نوآورانه کارکنان و ۲۶/۲ درصد از تغییرات درگیری شغلی توسط متغیرهای مستقل مربوط به خودشان پیش بینی شده است. معیار f^2 نشان می‌دهد که شدت تأثیر انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه کارکنان (۰٫۵۱۱) نسبت به شدت تأثیر درگیری شغلی (۰٫۲۲۶) در سطح بالاتری قرار دارد. مقدار Q^2 متغیرهای رفتار نوآورانه کارکنان (۰٫۳۰۸) و درگیری شغلی (۰٫۱۳۷) مثبت و در سطح مناسبی قرار داشته که نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص متغیرهای مذکور دارد.

لازم بذکر است که شاخص وی آی اف^۱ متغیرهای مستقل کمتر از ۵ بدست آمده و نشان از نبود مشکل همخطی در مدل می‌باشد.

مقدار معیار GOF برابر با ۰٫۴۵۱ و در سطح مطلوب قرار دارد، همچنین شاخص SRMR در سطح قابل قبول می‌باشد. که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های مستقیم

تصمیم‌گیری در خصوص تایید یا رد فرضیه‌ها بر اساس مقدار آماره تی^۲ و سطح معناداری^۳ صورت خواهد گرفت. سطح معناداری کمتر از ۰٫۰۵ و یا مقدار تی بیشتر از ۱٫۹۶ تایید فرضیات را نشان می‌دهد. جدول زیر به بررسی فرضیه‌های مستقیم پرداخته است.

جدول ۴. نتایج مربوط به فرضیات مستقیم

نتیجه	سطح معناداری	T_value	β	مسیر:	فرضیات تحقیق
تایید	۰/۰۰	۹/۴۱۳	۰/۵۲۹	← رفتار نوآورانه کارکنان	فرضیه اول
تایید	۰/۰۰	۹/۱۱۰	۰/۵۱۲	← درگیری شغلی	فرضیه دوم
تایید	۰/۰۰	۵/۶۰۸	۰/۳۵۲	← رفتار نوآورانه کارکنان	فرضیه سوم

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آماره تی در تمامی مسیرهای موجود در مدل بیشتر از ۱٫۹۶ برآورد شده است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که تمامی فرضیات تحقیق بلحاظ آماری و با توجه به داده‌های گردآوری شده تایید

¹ VIF

² T-VALUE

³ p-value

می‌شود. همچنین لازم بذکر است که ضرایب مسیر استاندارد شده در تمامی مسیرها و فرضیات مقدراری مثبت برآورد شده است و این نشان می‌دهد که روابط بین همه متغیرها بصورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه میانجی

جدول زیر به بررسی فرضیه میانجی‌گری درگیری شغلی در رابطه بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه کارکنان پرداخته است.

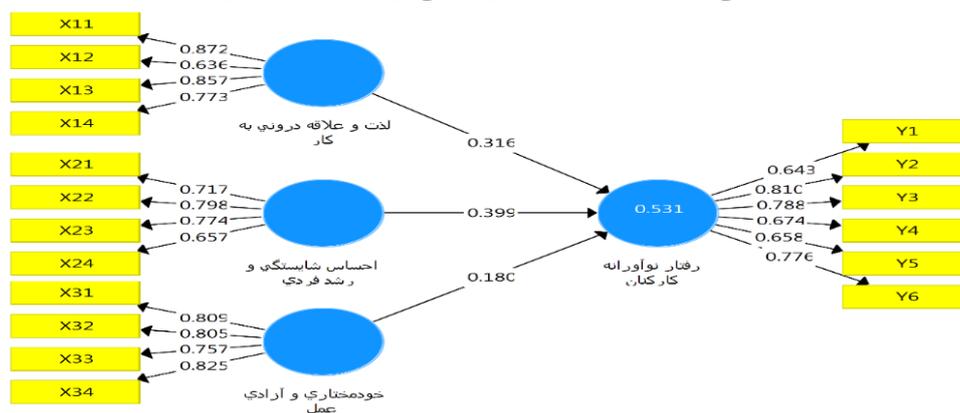
جدول ۵. بررسی فرضیه میانجی‌گری درگیری شغلی در رابطه بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه کارکنان

شاخص VAF	آزمون سوبل		سطح معناداری	آماره	اثر	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر
	سطح معنادار	مقدار آماره						
۰/۲۵۳	۰/۰۰	۴/۳۴۱	۰/۰۰	۵/۱۴۳	۰/۷۰۹	۰/۱۸۰	۰/۵۲۹	انگیزش درونی ← درگیری شغلی ← رفتار نوآورانه کارکنان

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون بوت استرپ برابر با ۰/۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه کارکنان تایید می‌شود. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با ۴/۳۴۱ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰/۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی‌گری درگیری شغلی را در رابطه بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه کارکنان را بار دیگر تایید کرد. شاخص وی ای اف^۱ نشان می‌دهد که ۲۵/۳ درصد از تاثیرات انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق میانجی‌گری درگیری شغلی وارد خواهد شد.

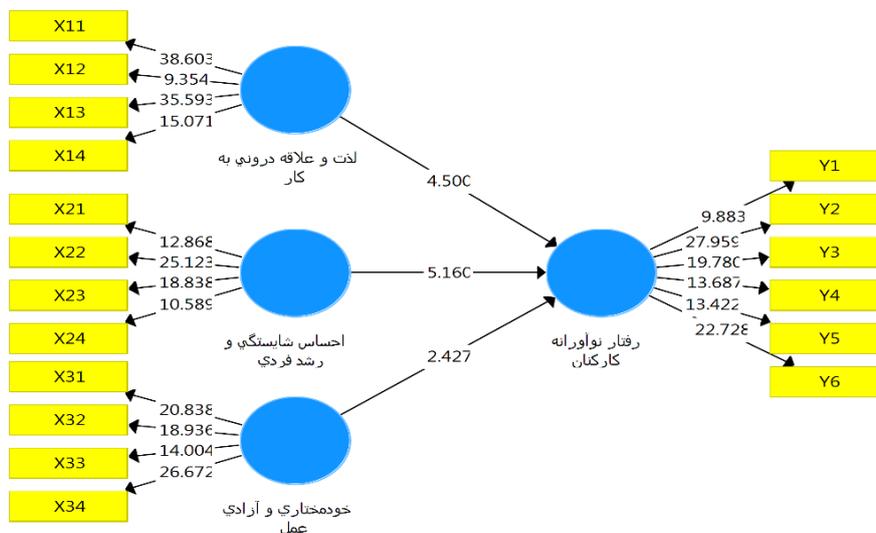
یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های فرعی

در این بخش از تحقیق به بررسی تاثیر مولفه‌های انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه کارکنان پرداخته شده است.



شکل ۳. مدل فرعی در حالت ضرایب استاندارد شده

¹ VAF



شکل ۴. مدل فرعی در حالت ضرایب t-Values

جدول زیر نتایج فرضیه های فرعی را نشان می دهد.

جدول ۶. نتایج مربوط به فرضیات فرعی

فرضیه های تحقیق	مسیر:	β	T_value	سطح معناداری	نتیجه
اول	لذت و علاقه درونی به کار ← رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۳۱۶	۴/۵۰۰	۰/۰۰	تایید
دوم	احساس شایستگی و رشد فردی ← رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۳۹۹	۵/۱۶۰	۰/۰۰	تایید
سوم	خودمختاری و آزادی عمل ← رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۱۸۰	۲/۴۲۷	۰/۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، مقدار آماره تی در تمامی مسیرهای موجود در مدل بیشتر از ۱.۹۶ برآورد شده است. لذا اینگونه استنباط می شود که هر سه فرضیه فرعی تحقیق به لحاظ آماری و با توجه به داده های گردآوری شده تایید می شود. همچنین لازم بذکر است که ضرایب مسیر استاندارد شده در تمامی مسیرها و فرضیات مقداری مثبت برآورد شده است و این نشان می دهد که روابط بین همه متغیرها بصورت مستقیم و مثبت می باشد. بیشترین تاثیر مربوط به مولفه احساس شایستگی و رشد فردی (۰/۳۹۹) می باشد.

۶- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه کارکنان و نقش میانجی گری درگیری شغلی در این رابطه، در میان جامعه ای از مدیران، کارکنان و کارشناسان فعال در شرکت های فناوری محور شهر تهران انجام شده است. این شرکت ها که در حوزه های تخصصی منابع انسانی، فناوری اطلاعات و نوآوری سازمانی فعالیت دارند، به دلیل ماهیت پویای فعالیت هایشان، بستر مناسبی برای مطالعه رفتارهای نوآورانه فراهم می کنند.

در تبیین نتایج مدل، لازم است بر تفاوت بنیادین میان آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضرایب مسیر) تأکید گردد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که «خودمختاری و آزادی عمل» با میانگین ۳.۷۶، بالاترین سطح ادراک کلی را در نمونه مورد مطالعه کسب کرده است؛ با این حال، ضریب مسیر مستقیم آن به طور قابل توجهی کمتر از «احساس شایستگی و رشد فردی» و «لذت و علاقه درونی به کار» است. این تفاوت ماهیت ابزارهای اندازه‌گیری ما را بازتاب می‌دهد: میانگین‌ها صرفاً توصیفی از وضعیت موجود هستند، در حالی که ضرایب مسیر قدرت تبیین علی و سهم نسبی هر سازه در پیش‌بینی متغیر وابسته در چارچوب مدل کلی را نشان می‌دهند. این بدان معناست که اگرچه محیط سازمانی از منظر آزادی عمل غنی بوده است، اما بروز رفتار نوآورانه در این سازمان به‌طور عمده توسط متغیرهای انگیزشی درونی و عاملیت شخصی هدایت می‌شود. این نتیجه‌گیری نه تنها متناقض با داده‌ها نیست، بلکه بینش ارزشمندی در خصوص اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری در این بافت سازمانی ارائه می‌نماید. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش درونی عاملی کلیدی در ارتقاء رفتار نوآورانه کارکنان است. کارکنانی که از درون به کار خود علاقه‌مندند، احساس رشد و شایستگی می‌کنند و آزادی عمل در انجام وظایف دارند، بیشتر از سایرین به دنبال خلق ایده‌های نو، به‌چالش کشیدن وضعیت موجود، و به‌کارگیری راهکارهای خلاقانه هستند. این یافته با تئوری‌های انگیزشی نوین از جمله نظریه خودتعیینی همسو است که بیان می‌دارد ارضای نیازهای روان‌شناختی مانند شایستگی، خودمختاری و ارتباط، نقشی اساسی در عملکرد بهینه فردی ایفا می‌کند.

از سوی دیگر، درگیری شغلی به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت که کارکنان را به کارشان وابسته می‌کند، در این مسیر نقش تسهیل‌گر و واسطه‌ای ایفا می‌کند. فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که انگیزش درونی از طریق افزایش سطح درگیری شغلی، زمینه را برای بروز رفتارهای نوآورانه فراهم می‌سازد. کارکنانی که به‌شکل عمیق‌تری با کار خود درگیر هستند، انرژی ذهنی، احساسی و فیزیکی بیشتری در کار سرمایه‌گذاری می‌کنند و تمایل بیشتری به مشارکت در فرآیندهای خلاقانه دارند. بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز روشن ساخت که مؤلفه‌های مختلف انگیزش درونی شامل لذت و علاقه درونی به کار، احساس شایستگی و رشد فردی، و خودمختاری در تصمیم‌گیری شغلی هر یک تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه دارند. این نتایج تأکیدی بر این واقعیت‌اند که فرهنگ سازمانی و سبک‌های مدیریت باید به‌گونه‌ای تنظیم شوند که این عناصر کلیدی در محیط کاری تقویت شوند.

از منظر کاربردی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنایی برای طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی در شرکت‌های فناورمحور باشد. مدیران این شرکت‌ها با ایجاد محیطی که در آن نیازهای روان‌شناختی کارکنان مورد توجه قرار گیرد، می‌توانند انگیزش درونی آنان را تقویت کرده و از طریق آن، سطح درگیری شغلی و در نتیجه نوآوری را در سازمان ارتقاء دهند. به‌عنوان نمونه، فراهم کردن فرصت‌های رشد و یادگیری، آزادی در تصمیم‌گیری، شفافیت نقش‌ها و اهداف، و بازخوردهای سازنده می‌تواند به افزایش سطح انگیزش درونی و درگیری شغلی منجر شود. علاوه بر این، در محیط‌های فناورمحور که تغییرات سریع و پویایی سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر است، اهمیت رفتارهای نوآورانه دوچندان می‌شود. کارکنانی که به‌صورت درونی برانگیخته‌اند، در مواجهه با مسائل پیچیده سازمانی، انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند و تمایل بالاتری به تجربه‌گری و یادگیری مداوم دارند. این مسئله، در کنار درگیری شغلی بالا، منجر به شکل‌گیری فرهنگی نوآورانه و یادگیرنده در سطح سازمان می‌شود.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که تمرکز بر انگیزش درونی و درگیری شغلی نه تنها در ارتقاء نوآوری کارکنان مؤثر است، بلکه می‌تواند به‌عنوان راهبردی پایدار برای بهبود عملکرد کلی سازمان، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی روانی نیز ایفای نقش کند. بر همین اساس، پژوهش حاضر توصیه می‌کند که مدیران منابع انسانی و سیاست‌گذاران سازمانی توجه بیشتری به ابعاد روان‌شناختی رفتار کارکنان داشته باشند و سازوکارهای لازم برای حمایت از انگیزش درونی و تقویت درگیری شغلی را در طراحی ساختارها و فرآیندهای سازمانی مدنظر قرار دهند.

اهمیت یافته‌ها در زمینه منابع انسانی و مدیریت سازمانی

با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش متشکل از متخصصان منابع انسانی و فناوری اطلاعات در شرکت‌های فناورمحور بود، یافته‌ها از ارزش بالایی در حوزه مدیریت منابع انسانی نوآورانه برخوردارند. در محیط‌های کاری دانش‌محور که سرمایه اصلی سازمان‌ها، نیروی انسانی خلاق و توانمند است، ایجاد محیطی که در آن انگیزش درونی تغذیه شود، ضرورتی راهبردی تلقی می‌شود. همچنین، فراهم کردن زمینه‌های درگیری شغلی از طریق طراحی مشاغل معنادار، سبک رهبری مشارکتی و ایجاد فرصت‌های یادگیری، می‌تواند سازمان را به سوی نوآوری پایدار سوق دهد. از منظر مدیریت منابع انسانی، این یافته‌ها حاکی از آن است که تمرکز صرف بر پاداش‌های بیرونی و کنترل‌های بیرونی برای ارتقاء عملکرد و خلاقیت کافی نیست. بلکه سازمان‌ها باید راهکارهایی برای تقویت انگیزش درونی طراحی کنند؛ راهکارهایی که شامل واگذاری مسئولیت‌های بیشتر، افزایش استقلال در تصمیم‌گیری، شناخت تلاش‌های فردی و ایجاد فضای باز برای ابراز ایده‌ها باشد. همچنین طراحی ساختارهای سازمانی منعطف، که فرصت تجربه و آزمون و خطا را برای کارکنان فراهم کند، می‌تواند حس مالکیت و تعلق سازمانی را ارتقاء داده و زمینه‌ساز نوآوری باشد.

از سوی دیگر، درگیری شغلی نه تنها عاملی تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه است، بلکه می‌تواند به کاهش نرخ ترک خدمت، افزایش بهره‌وری، و ارتقاء سطح تعهد سازمانی نیز منجر شود. مدیران سازمانی می‌توانند با شناسایی عوامل انگیزشی کلیدی و تقویت پیوندهای عاطفی کارکنان با مشاغل خود، سطح مشارکت و رضایت شغلی را به گونه‌ای افزایش دهند که زمینه‌ساز نوآوری مداوم در سازمان گردد. بنابراین، بهره‌برداری هوشمندانه از این یافته‌ها می‌تواند به عنوان مزیتی رقابتی در محیط پرتلاطم و رقابتی شرکت‌های فناورمحور عمل کند.

۷- پیشنهادات

در راستای ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان بر مبنای یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر می‌تواند به عنوان راهنمایی عملی و اثربخش برای مدیران، رهبران سازمانی و تصمیم‌گیرندگان به‌ویژه در حوزه منابع انسانی، توسعه سرمایه انسانی و مدیریت نوآوری مورد استفاده قرار گیرد. توجه به این نکته ضروری است که نوآوری نه تنها یک مزیت رقابتی، بلکه ضرورتی حیاتی برای بقا و رشد در محیط‌های پرتلاطم و فناورمحور به‌شمار می‌رود. از این‌رو، بهره‌گیری از توصیه‌های مبتنی بر شواهد علمی این پژوهش می‌تواند مسیر تحول‌ساز در عملکرد فردی و سازمانی ایجاد کند:

- ۱) بازطراحی شغل‌ها با تمرکز بر معنادار بودن فعالیت‌ها: از طریق ارائه مسئولیت‌های روشن، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد فرصت‌هایی برای مشاهده تأثیر فعالیت‌هایشان در موفقیت سازمان.
- ۲) تقویت احساس شایستگی از طریق بازخورد مستمر و سازنده: به‌ویژه در محیط‌های مبتنی بر فناوری، باید سیستم‌هایی برای ارائه بازخورد منظم، آموزش ضمن خدمت و مسیرهای رشد حرفه‌ای طراحی شود.
- ۳) ایجاد شرایط خودمختاری در کار: با فراهم آوردن انعطاف در برنامه‌ریزی کاری، اجازه انتخاب روش انجام وظایف و اعتماد به کارکنان در انجام امور به سبک خودشان.
- ۴) ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه و پذیرنده خطا: سازمان‌ها باید از اشتباهات به‌عنوان فرصت یادگیری بهره‌برداری کنند و ترس از شکست را در کارکنان کاهش دهند.
- ۵) توسعه رهبری تحول‌گرا در سازمان‌ها: رهبرانی که الهام‌بخش هستند، به کارکنان چشم‌انداز می‌دهند و آن‌ها را در مسیر رشد و توسعه فردی حمایت می‌کنند، می‌توانند محرک‌های قوی نوآوری باشند.
- ۶) افزایش درگیری شغلی از طریق هدف‌گذاری مشترک و تجلیل از موفقیت‌ها: تجلیل از دستاوردهای خلاقانه و مشارکت دادن کارکنان در طراحی اهداف سازمانی می‌تواند تعلق شغلی را افزایش دهد.

۸- تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله از تمامی اساتید، همکاران و عزیزانی که در تهیه و نگارش این مقاله ما را یاری کردند، صمیمانه سپاسگزاری می‌نماییم. همچنین از تمامی افرادی که با نظرات و پیشنهادات ارزشمند خود به بهبود کیفیت پژوهش کمک کردند، کمال تشکر را داریم.

۹- تضاد منافع

"هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است."

منابع

- ۱- جهانگیر، م.، خوراکیان، ع. و لگزبان، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک گذاری خطاها. *مدیریت نوآوری*، دوره ۵، شماره ۱، ۲۹-۵۲. https://www.nowavari.ir/article_33015.html
- ۲- حسینی، س.ا. و مسلمی، ف. (۱۴۰۱). بررسی پیش‌نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان تهران). *مهندسی سیستم و بهره‌وری*، دوره ۲، شماره ۴، ۲۳-۴۴. <https://doi.org/10.22034/sep.2023.704328>
- ۳- حکاک، م.، شریعت نژاد، ع. و ساعدی، ع. (۱۳۹۵). تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار. *مطالعات منابع انسانی*، دوره ۶، شماره ۲۲، ۷۱-۱۰۰. https://www.jhrs.ir/article_65286.html
- ۴- طوطیان، ص.، مهرآرا، ا. و سررشته داری، م. (۱۴۰۳). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی با نقش میانجی انگیزش درونی کارکنان. *فصلنامه مطالعات رهبری فرهنگی*، دوره ۶، شماره ۱۸، ۱۰۰-۱۱۹. <https://clsj.ir/issue6/jcls14030105.pdf>
- ۵- سعدی، ح.، دائی کریم زاده، س. و اعتباریان، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر توانایی نوآوری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران: با میانجی نوآوری فرایند و محصول. *فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری*، دوره ۱۸، شماره ۲۹، ۳۹-۵۷. <https://iueam.ir/article-1-1364-fa.pdf>
- ۶- فریاد، ل.، خوراکیان، ع. و ناظمی، ش. (۱۳۹۷). بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، *مدیریت توسعه و تحول*، دوره ۱۲، شماره ۲۵، ۱۷-۲۶. https://journals.iau.ir/article_510.html
- 7- Afsar, B. F. Badir, Y. & Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300. <http://dx.doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- 8- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415-437. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-07-2014-0786>
- 9- Ali, A., Abbas, S. F., Khattak, M. S., Arfeen, M. I., Ishaque Chaudhary, M. A., & Yousaf, L. (2022). Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2039087>.
- 10- Amanat Ali, Syeda Fatima Abbas, Muhammad Sajid Khattak, Muhammad Irfanullah Arfeen, Muhammad Azam Ishaque Chaudhary & Laiba Yousaf | (2022) Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2022.2039087>

- 11- Bassett-Jones, N. (2005). The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 169–175. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.00337.x>
- 12- Breugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation, Disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443. <http://dx.doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- 13- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00301.x>
- 14- Fang Liu & Irene Hau-Siu Chow & Jun-Cheng Zhang & Man Huang, 2019. "Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment," *Review of Managerial Science*, Springer, vol. 13(4), pages 771-789 <http://dx.doi.org/10.1007/s11846-017-0263-y>
- 15- Girdwichei, L., Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance, do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(1), 42-54. [http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J\(4\)](http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J(4))
- 16- Jacoby, S. M. (2018). *The embedded corporation, Corporate governance and employment relations in Japan and the United States*, Princeton University Press <http://dx.doi.org/10.2307/j.ctv36zrn5>
- 17- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work, a century of progress. *J. Applied Psychology*. 102, 338–355. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000133>
- 18- Khan, Z. A. Nawaz, D. & Khan, I. (2015). The impact of leadership styles on innovation in health services. *Gomal University Journal of Research*, 31(1). <http://www.gujr.com.pk/index.php/GUJR/article/view/334/203>
- 19- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61(1), 244–258. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- 20- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13-23. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.013>
- 21- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- 22- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27–43. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.1.27>
- 23- Noor, H. M. (2013). Assessing leadership practices, organizational climate and its effect towards innovative work behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(2), 129. <https://www.ijssh.net/papers/211-D10009.pdf>
- 24- Park, Y. K. Song, J. H. Yoon, S. W. & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- 25- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2021). Motivating innovation in the public sector: The effects of performance-related pay and intrinsic motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 472–496
- 26- Raeisi, S., Lingjie, M., & Suhaili Binti Ramli, N. (2019). A Hierarchical Model of Mediation Effect of Motivation (MO) between Internal Marketing (IM) and Service Innovation (SI). *Administrative Sciences*, 9(4), 85. <https://doi.org/10.3390/admsci9040085>
- 27- Saether, E. A. (2019). 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*, 2(12), 65-78. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>

- 28- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/287.pdf>
- 29- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- 30- Shalley, C. E. & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity? *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- 31- Slattery, J. P. Selvarajan, T. T. Anderson, J. E. & Sardesai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: A study of temporary employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1539-1565. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00628.x>
- 32- Sultana, U. S., Nor, A., Ee, M.H., & Hossain, J., Sherief, S. R., & Andalib, T. W. (2021). Exploring Motivation and Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance in Work from Home (WFH). *Psychology and education*, 58(3), 2411-2424. <https://www.researchgate.net/publication/350530765>
- 33- Wallapha, A, saowanee, S, Tang, KN. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.016>
- 34- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63. <https://doi.org/10.1111/caim.12480>.

The Impact of Intrinsic Motivation on Employees' Innovative Behavior with the Mediating Role of Job Engagement in Technology-Driven Companies

Ghaffar Tari¹, Elnaz Siadati , Ali Asghar Nourmohammadi

Assistant Professor, Department of Management, Mara.C., Islamic Azad University, Marand, Iran.

PhD Student in Business Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

PhD Student in Business Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Abstract

This study aims the examining and explaining the impact of intrinsic motivation on employees' innovative behavior, with the mediating role of job engagement. In this regard, the research sought to provide a conceptual framework for enhancing organizational innovation by analyzing the relationships among psychological and behavioral variables that influence employee innovation. The research method is descriptive-correlational, and the statistical population consists of managers, experts, and staff members of companies operating in the fields of human resources and information technology in Tehran. Sampling was conducted using a multi-stage cluster random sampling method, and based on Morgan's table, a sample size of 151 participants was selected. To analyze the data, SPSS 26 and Smart PLS 3 software were employed. The data analysis included performing Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypothesized relationships among variables. The findings indicated that all main and sub-hypotheses were significantly supported. Specifically, intrinsic motivation has a direct impact on innovative behavior, and also exerts an indirect effect through the mediating role of job engagement, which strengthens this relationship. Various dimensions of intrinsic motivation—including enjoyment and interest in work, a sense of competence, and autonomy in performing tasks—also showed positive and significant effects on employees' innovative behavior. Based on the findings of this research, paying attention to motivational and psychological mechanisms in the workplace can play a key role in enhancing job engagement and promoting innovative behaviors among employees, and can serve as a practical strategy for managers of technology-oriented companies.

Keywords: Motivation, Innovation Tendency, Innovation Capacity, Human Resources, Confirmatory Factor Analysis

¹ Corresponding Author : Email: ghtari@gmail.com

Extended Abstract

1. Introduction & Motivation

In the contemporary global economy, particularly within hyper-competitive technology-driven sectors, innovation has transitioned from a strategic elective to a fundamental prerequisite for organizational survival and market leadership. While traditional industrial management paradigms have historically relied on extrinsic incentive structures, there is an urgent need to delineate the latent psychological and behavioral constructs that catalyze sustainable innovative work behavior (IWB). This research addresses a critical theoretical and empirical gap by examining the partial mediation of "Job Engagement" in the relationship between "Intrinsic Motivation" and "Innovative Behavior," focusing specifically on the high-tech HR and IT sectors in Tehran. The primary objective is to construct a rigorous conceptual framework that enables organizational leaders to foster an environment conducive to self-directed creativity. To resolve current theoretical ambiguities regarding the structural pathways of innovation, this study employs a variance-based path analysis via Structural Equation Modeling (SEM) to empirically validate the mechanisms through which internal psychological drives are translated into industrial performance.

2. Methodology

The empirical validation of psychological constructs in industrial management necessitates a robust quantitative framework to ensure the predictive relevance of organizational interventions. This study adopts a descriptive-correlational research design, targeting a statistical population of managers and experts within the Human Resources (HR) and Information Technology (IT) sectors in Tehran. Utilizing a multi-stage cluster random sampling approach, a final sample size of $N=151$ was established based on Morgan's table for a known population size. Data were collected via validated psychometric instruments grounded in Self-Determination Theory and the four-dimensional model of innovative behavior (exploration, generation, championing, and implementation) as conceptualized by Afsar et al. (2014). Technical analysis was executed using SPSS 26 for descriptive diagnostics and Smart PLS 3 for Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM). This methodological rigor ensures the reliability and validity of the latent constructs and the subsequent path analysis, providing a high degree of confidence in the observed structural relationships.

3. Results & Discussion

The empirical results of this investigation yield significant strategic insights into the behavioral predictors of innovation within technology-oriented firms, highlighting the complex interplay between internal drive and professional engagement.

- **Primary Structural Impacts:** Intrinsic Motivation exerts a profound direct influence on Innovative Behavior ($\beta=0.529$, $T=9.413$) and maintains a robust positive impact on Job Engagement ($\beta=0.512$, $T=9.110$).

- **Partial Mediation Analysis:** Job Engagement serves as a critical intermediary psychological state, with a Variance Accounted For (VAF) index of 25.3%. This confirms that while Job Engagement significantly bridges the motivational-behavioral gap, Intrinsic Motivation also retains a substantial direct effect on innovation.
- **Dimensional Synthesis & Perception-Performance Gap:** An analysis of the sub-hypotheses reveals a notable discrepancy between descriptive perceptions and predictive power. While "Autonomy" achieved the highest descriptive mean (3.76), suggesting it is perceived as a prevalent "hygiene factor" within these firms, "Sense of Competence and Growth" demonstrated the strongest path coefficient (0.399) for driving actual Innovative Behavior. From a Senior Research Fellow's perspective, this indicates that while employees value freedom, the actual "needle-mover" for innovation is the internal sense of professional mastery and growth.
- **Model Predictive Relevance:** The model exhibits significant explanatory power, with R^2 values of 0.595 for Innovative Behavior and 0.262 for Job Engagement. The calculated Goodness of Fit (GOF) of 0.451 is classified as "strong" in the context of PLS-SEM, validating the model's overall fitness and its utility for organizational forecasting.

These findings suggest that the strategic cultivation of competence-based growth is the primary driver of innovative outputs, transcending mere workplace autonomy.

4. Conclusion & Implications

This study successfully bridges the divide between organizational psychology and industrial performance by mapping the structural mechanisms of employee creativity. For management, the implications are clear: rather than relying on generic extrinsic rewards, organizations must prioritize sophisticated job redesign that emphasizes meaningfulness and continuous feedback loops. These findings offer a "theoretical bridge" for Public Management, providing a roadmap for administrators to institutionalize innovation within bureaucratic environments by designing motivationally-aligned interventions that bypass traditional inertia. Ultimately, the research underscores that an aligned psychological mechanism is the indispensable psychological prerequisite for sustaining long-term organizational innovation and competitive resilience.