



Type of Article (Research Article)

Analyzing The Role Of Employee Self-Discipline In Fostering Innovative Behavior With An Emphasis On Environmental Contexts And Socio-Cultural Changes In The Organization

Javad Abdi: Department of Business Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

***Soleyman Iranzadeh:** Department of Business Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Article Einfo

Received: 2025/04/11
Accepted: 2025/07/22
pp. 105-113

Keywords:

Innovation
Employees
Individual Abilities
Self-Discipline
Environmental Contexts
Socio-Cultural Changes

Abstract

In today's highly competitive world, employee innovation is considered a key competitive advantage for organizations. However, the emergence of employees' innovative behavior does not solely depend on individual abilities, but is also influenced by intrapersonal factors such as self-discipline, as well as environmental contexts and socio-cultural changes within the organization. This study aimed to examine the role of self-discipline in fostering innovative behavior, emphasizing organizational environmental contexts and socio-cultural changes. The present research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population consisted of employees of service organizations in Tabriz in 2025, from which 384 individuals were selected using stratified random sampling based on Cochran's formula. Data were collected using three standardized questionnaires—self-discipline, environmental context, and innovative behavior. The validity of the instruments was confirmed through expert opinions and confirmatory factor analysis, and their reliability was verified using Cronbach's alpha coefficients (0.81, 0.78, and 0.84, respectively). Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) in AMOS software. The results indicated that employees' self-discipline has a positive and significant effect on innovative behavior, and this relationship is strengthened in organizations with supportive environmental contexts and favorable socio-cultural changes. Based on these findings, it can be concluded that developing self-discipline skills along with improving environmental conditions and addressing organizational socio-cultural transformations play a crucial role in enhancing employee innovation.

Citation: Abdi, Javad. Iranzadeh, Soleyman. (2025). Analyzing The Role Of Employee Self-Discipline In Fostering Innovative Behavior With An Emphasis On Environmental Contexts And Socio-Cultural Changes In The Organization. *Journal Of Socio-Cultural Changes*, 22, Special Issue 1; (Serial No. 87): 105-113.

DOI:

This Article Is Extracted From The Master's Thesis Of 'Javad Abdi', Titled "*Investigation Of Staff Effect Selfdisciplinary On Their Innovation Behavior*", Under The Supervision Of 'Dr. Soleyman Iranzadeh'.

***Corresponding Author:** Soleyman Iranzadeh

E-mail Address: iranazadeh@iaut.ac.ir

Tel: +9891411147553

Extended Abstract

Introduction

In today's world, innovation is recognized as the driving force behind organizational development and survival in competitive environments, and fostering employees' innovative behaviors requires attention to both individual characteristics and environmental contexts. One of the key individual factors is self-discipline, defined as the ability to regulate one's behavior, emotions, and internal motivations, which plays a crucial role in channeling personal energy toward creative activities. Alongside this, organizational culture, supportive structures, and socio-cultural changes also directly and indirectly influence innovative behavior, and organizations that remain sensitive to these dynamics are better equipped to sustain and enhance innovation. The city of Tabriz, with its rich history of industrial innovation and entrepreneurial spirit, provides a unique context for examining this interaction—where a work culture blending traditional values with modern approaches creates both opportunities and challenges for innovation. Accordingly, this study seeks to answer the question: “What role does employees' self-discipline play in shaping innovative behavior, and to what extent is this relationship influenced by environmental contexts and socio-cultural changes?” The study is based on the premise that self-discipline has a positive and significant effect on innovation, and that this relationship is moderated by environmental and socio-cultural factors.

Methodology

This study is applied in terms of its objective and employs a descriptive-survey method for data collection. The statistical population consisted of all employees of service organizations in the city of Tabriz in the year 2025 (approximately 6,500 individuals). Using Cochran's formula with a 95% confidence level, the sample size was determined to be 384 participants, who were selected through stratified random sampling proportional to population size. Data were collected using three standardized questionnaires: the Self-Discipline Questionnaire (20 items), the Environmental Context Questionnaire (15 items), and the Innovative Behavior Questionnaire (12 items). The face and content validity of the instruments were confirmed through expert review by five faculty members, while construct validity was assessed using confirmatory factor analysis (CFA) in AMOS, with model fit indices meeting acceptable thresholds ($CFI > 0.90$, $RMSEA < 0.08$). The reliability of the instruments was confirmed using Cronbach's alpha, with coefficients of 0.81, 0.78, and 0.84 for self-discipline, environmental context, and innovative behavior, respectively. Data analysis was conducted using descriptive statistics to summarize the sample and research variables, and structural equation modeling (SEM) in AMOS version 26 was employed to test the hypotheses. Model fit indices, including χ^2/df , GFI, CFI, and RMSEA, were reported accordingly.

Results And Discussion

The findings showed that the collected data were analyzed at both descriptive and inferential levels. In the descriptive section, the demographic composition of the sample included 55.7% male and 44.3% female participants, with the largest age group falling within the 30–40 year range (50%), indicating diversity and balance in gender and age among respondents. The mean score for innovative behavior (3.89 out of 5) was higher than that of self-discipline (3.82) and environmental context (3.75). The Cronbach's alpha values for all three variables exceeded 0.7, confirming acceptable reliability of the instruments. Confirmatory factor analysis (CFA) indicated that the model fit indices for the measurement model were within acceptable ranges ($CFI = 0.93$, $RMSEA = 0.065$, $\chi^2/df = 2.54$), demonstrating that the conceptual model aligned well with the data. Furthermore, the structural model test revealed that the direct effects of self-discipline on innovative behavior (path coefficient = 0.47, $t = 5.62$), environmental context (coefficient = 0.36, $t = 4.28$), and socio-cultural changes (coefficient = 0.29, $t = 3.95$) were all positive and statistically significant, thereby confirming the research hypotheses. Overall, the findings indicated that individual, environmental, and socio-cultural dimensions synergistically shape employees' innovative behavior. The study concludes that employees' self-discipline, as an intrinsic personal trait, significantly enhances their ability to generate innovative ideas and plays a vital role in fostering innovation. Supportive work environments, by providing opportunities for learning, dialogue, and psychological support, amplify the effect of self-discipline and create the necessary conditions for employees' creativity to flourish. Moreover, organizational socio-cultural changes and managerial acceptance of these changes contribute to institutionalizing an innovation-oriented culture and enhancing employees' innovative behavior. The good fit of the conceptual model in the SEM analysis and the high reliability of the instruments validate the findings and support the generalizability of the model to similar contexts. Therefore, organizations are advised to simultaneously focus on developing individual skills, improving environmental conditions, and managing socio-cultural transformations. From a practical perspective, it is recommended to implement training programs to strengthen employees' self-discipline, along with reforming organizational structures and promoting a culture of innovation, in order to maximize employees' innovative potential. By presenting a comprehensive model that integrates individual, environmental, and socio-cultural dimensions, this study offers a valuable guide for designing managerial strategies to enhance organizational innovation and serves as an inspiration for future research in related fields.

نوع مقاله (علمی پژوهشی)

تحلیل نقش خودانضباطی کارکنان در شکل گیری رفتار نوآورانه باتأکید بر بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان

جواد عبدی: گروه مدیریت کسب و کار، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

*سلیمان ایرانزاده: گروه مدیریت کسب و کار، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۳۱ شماره صفحات: ۱۰۵-۱۱۳	در دنیای پررقابت امروز، نوآوری نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی کلیدی برای سازمان ها محسوب می شود. با این حال، شکل گیری رفتار نوآورانه کارکنان صرفاً به توانایی های فردی وابسته نبوده و تحت تأثیر عوامل درون فردی مانند خودانضباطی و نیز بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان قرار دارد. این پژوهش باهدف بررسی نقش خودانضباطی در شکل گیری رفتار نوآورانه باتأکید بر بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان انجام شد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان های خدماتی شهر تبریز در سال ۱۴۰۴ ش، بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده ها از طریق پرسش نامه استاندارد - خودانضباطی، بسترهای محیطی و رفتار نوآورانه، گردآوری شد. روایی ابزارها به کمک نظر خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی، و پایایی آن ها با آلفای کرونباخ (به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۸۴)، تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS استفاده گردید. نتایج نشان داد خودانضباطی کارکنان اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد و این رابطه در سازمان هایی با بستر محیطی حمایت گر و تغییرات اجتماعی-فرهنگی مطلوب تقویت می شود. براساس این یافته ها، می توان نتیجه گرفت توسعه مهارت های خودانضباطی همراه با بهبود شرایط محیطی و توجه به تحولات اجتماعی و فرهنگی سازمان، نقش مهمی در ارتقای نوآوری کارکنان ایفاء می کند.
واژگان کلیدی: نوآوری کارکنان توانایی های فردی خودانضباطی بسترهای محیطی تغییرات اجتماعی-فرهنگی	
استناد: عبدی، جواد. ایرانزاده، سلیمان. (۱۴۰۴). تحلیل نقش خودانضباطی کارکنان در شکل گیری رفتار نوآورانه باتأکید بر بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان. فصلنامه تغییرات اجتماعی-فرهنگی، دوره ۲۲، ویژه نامه، شماره ۱؛ (پیاپی ۸۷)، ۱۰۵-۱۱۳.	

DOI:

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد «جواد عبدی»، با عنوان «بررسی تأثیر خودانضباطی کارکنان بر رفتار نوآورانه آنان»، است که به راهنمایی «دکتر سلیمان ایرانزاده»، استخراج شده است.

*نویسنده مسئول: سلیمان ایرانزاده

آدرس پست الکترونیک: iranzadeh@iaut.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۴۴۱۱۴۷۵۵۳

مقدمه

در جهان امروز، نوآوری به‌عنوان موتور محرک توسعه و بقا در عرصه‌های رقابتی شناخته می‌شود. سازمان‌ها برای پاسخ‌گویی به تغییرات سریع محیطی و نیازهای نوین مشتریان، بیش‌از هر زمان دیگر به پرورش رفتارهای نوآورانه در میان کارکنان خود نیازمند هستند. این رفتار، به‌عنوان یک پدیده چندبعدی، تحت‌تأثیر مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی و ساختارهای محیطی شکل می‌گیرد (Demerouti et al. 2024: 851). ازمنظر فردی، یکی از مؤلفه‌های کلیدی که می‌تواند بروز نوآوری را در سطح کارکنان تسهیل کند، خودانضباطی است. و به‌عنوان توانایی فرد در مدیریت رفتار، هیجانات و انگیزه‌های درونی، نقشی مهم در هدایت انرژی و تمرکز فرد به سمت فعالیت‌های خلاقانه ایفاء می‌کند (Lian et al. 2017: 705). علاوه‌بر ویژگی‌های فردی، بسترهای محیطی سازمان و تغییرات اجتماعی-فرهنگی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری و پایداری رفتار نوآورانه ایفاء می‌کنند. محیط‌های کاری حمایت‌گر، با فرهنگ باز به نوآوری و ساختارهای منعطف، می‌توانند زمینه بروز استعدادهای خلاق را فراهم آورند و مقاومت کارکنان در برابر تغییر را کاهش دهند. تحولات اجتماعی و فرهنگی در سازمان‌ها نیز از عواملی است که غالباً نادیده گرفته می‌شود. تغییر در ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات جمعی می‌تواند انگیزه‌ها و نگرش کارکنان نسبت به نوآوری را دگرگون کند. سازمان‌هایی که نسبت به این تحولات حساسیت نشان داده و با آن‌ها حرکت می‌کنند، توان بیشتری در حفظ و تقویت رفتارهای نوآورانه خواهند داشت (Viitala et al. 2023: 2-4). شهر تبریز به‌عنوان یکی از قطب‌های اقتصادی و صنعتی کشور، با سابقه‌ای طولانی در نوآوری‌های صنعتی و تجاری، بستری مناسب برای مطالعه رفتار نوآورانه کارکنان فراهم می‌کند. ویژگی‌های فرهنگی خاص، روحیه کارآفرینی و پیشینه تاریخی نوآورانه این شهر، اهمیت توجه به عوامل اجتماعی-فرهنگی در محیط‌های کاری آن را دوچندان می‌سازد. در سال‌های اخیر، صنایع و سازمان‌های خدماتی تبریز با چالش‌های متعددی در حوزه رقابت‌پذیری و نوآوری مواجه بوده‌اند. تغییرات سریع در بازار، فشارهای اقتصادی و تحولات تکنولوژیک، سازمان‌های این شهر را واداشته تا رویکردهای جدیدی برای توسعه نوآوری در نیروی انسانی خود اتخاذ کنند. در این میان، توانایی کارکنان در مدیریت درونی و هم‌راستایی با تغییرات محیطی و فرهنگی، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. فرهنگ کاری در تبریز که ترکیبی از ارزش‌های سنتی و گرایش‌های نوین است، فرصت‌ها و تهدیدهایی برای نوآوری کارکنان ایجاد می‌کند. بررسی دقیق نقش خودانضباطی در چنین بستری، می‌تواند به شناسایی راهکارهایی کمک کند که هم با ارزش‌های فرهنگی بومی هم‌خوان باشد و هم ظرفیت نوآوری سازمانی را ارتقاء دهد. پرسش پژوهش چنین مطرح می‌شود که - خودانضباطی کارکنان چه نقشی در شکل‌گیری رفتار نوآورانه ایفاء می‌کند و این رابطه تا چه حد تحت‌تأثیر بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان قرار دارد؟ - فرض بر آن است که - خودانضباطی کارکنان اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد و این رابطه توسط بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان تعدیل می‌شود.

پیشینه پژوهش

- مهرآفاق پهلوان‌روی و بهاره ناصری (۱۴۰۰)، باعنوان «بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و نوآوری با نقش میانجی/ شتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی»، به تبیین یکی از موانع نوآوری در سازمان‌ها یعنی اینرسی سازمانی (سختی تغییر، مقاومت فرهنگی در برابر نوآوری)، و چگونگی کاهش اثرات آن از طریق تقویت اشتیاق شغلی در کارکنان پرداخته است. پژوهش به صورت توصیفی-پیمایشی بر روی ۲۱۷ نفر از کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بود که روایی آن با تحلیل عاملی و پایایی با آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج نشان داد که اینرسی سازمانی اثر منفی معناداری بر نوآوری دارد اما با تقویت اشتیاق شغلی که یکی از مولفه‌های فرهنگی و اجتماعی سازمان است، می‌توان این اثر منفی را کاهش داد. این یافته می‌تواند الگویی برای تقویت رفتارهای نوآورانه از طریق بهبود بسترهای اجتماعی و فرهنگی سازمان ارائه کند (پهلوان‌روی، ناصری، ۱۴۰۰: ۹۵-۱۱۹).

- زهرا فروتنی و عطیه بحرانی (۱۳۸۷)، در پژوهش «انضباط اجتماعی در سازمان: رویکردی پژوهشی»، به مفهوم انضباط اجتماعی در سازمان و نقش آن در بهبود عملکرد و کاهش تعارضات پرداخته است. و با روش تحلیلی و مرور پیشینه نظری، ابعاد انضباط اجتماعی را فراتر از صرفاً تبعیت فردی از مقررات بررسی کرده‌اند و آن را به‌عنوان پدیده‌ای جمعی و فرهنگی معرفی کرده‌اند که در رفتار و نگرش اعضا ریشه دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که ایجاد حس‌تعلق اجتماعی، ایجاد هنجارهای فرهنگی مثبت و ارتقای

مسئولیت‌پذیری جمعی می‌تواند به انضباط اجتماعی مطلوب منجر شود و زمینه‌ای برای بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه در کارکنان فراهم آورد (فروتنی، بحرانی، ۱۳۸۷: ۲۱۸-۱۸۹).

- مینا آقاجانی و علی مهدا (۱۳۹۸)، «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد/اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی»؛ به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآورانه کارکنان بادر نظر گرفتن نقش میانجی اشتیاق شغلی پرداخته است. داده‌ها از ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی گردآوری و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین نه تنها به طور مستقیم بر نوآوری تأثیر دارد بلکه از طریق افزایش اشتیاق شغلی که بازتابی از بستر اجتماعی-فرهنگی سازمان است، رفتار نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند. یافته‌های این پژوهش بر اهمیت ایجاد محیط کاری با فرهنگ حمایتی و انگیزشی به منظور تقویت نوآوری از مسیرهای اجتماعی تأکید می‌کند (آقاجانی، مهدا، ۱۳۹۸: ۴۶-۳۵).

- حمید تابلی و یحیی ابراهیم‌زاده (۱۳۹۵)، در مقاله «بررسی راهکارهای تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان و رابطه آن با بهره‌وری (مطالعه موردی: کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه)»؛ هدف این مطالعه بررسی تأثیر وجدان کاری و انضباط اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان و پیشنهاد راهکارهایی برای بهبود آن بود. جامعه آماری کارکنان بانک‌های دولتی بودند و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه گردآوری شد. یافته‌ها نشان داد میان انضباط اجتماعی و وجدان کاری با بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، راهکارهایی همچون آموزش مستمر، طراحی شغل متناسب، سیستم‌های انگیزشی و ارزیابی عملکرد به عنوان ابزارهای فرهنگی-اجتماعی مؤثر در بهبود رفتارهای کارکنان شناسایی شدند (تابلی، ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۵: ۱۲-۱).

ادبیات و مبانی نظری

خودانضباطی به عنوان یکی از مهمترین ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری کارکنان، به توانایی افراد در تنظیم رفتارهای خود مطابق با استانداردها و ارزش‌های سازمانی بدون نیاز به نظارت بیرونی اشاره دارد. این مفهوم، ریشه در نظریه‌های روان‌شناسی انگیزش و خودکنترلی دارد و نشان‌دهنده میزان پایبندی فرد به تعهدات و مسئولیت‌های شغلی است (Zhao et al. 2022: 2). کارکنانی که از خودانضباطی بالایی برخوردارند، رفتارهای کاری سازنده، مستمر و سازگار با اهداف سازمانی از خود بروز می‌دهند. در ادبیات سازمانی، خودانضباطی به عنوان عامل کلیدی در ارتقای اثربخشی عملکرد و افزایش رضایت شغلی مطرح می‌شود. کارکنانی که قادر به مدیریت احساسات، انگیزه‌ها و اقدامات خود هستند، کمتر نیازمند کنترل‌های رسمی بوده و بار نظارتی مدیران را کاهش می‌دهند. این امر در محیط‌های پویا و تغییرپذیر که به انعطاف‌پذیری نیاز دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. خودانضباطی نه تنها در سطح فردی، بلکه در سطح گروهی و سازمانی نیز قابل بررسی است. سازمان‌هایی که فرهنگ انضباط درونی را در کارکنان تقویت می‌کنند، می‌توانند با کاهش تعارضات و افزایش هماهنگی، بهبود چشمگیری در کیفیت فرایندها و محصولات خود ایجاد کنند. عوامل متعددی همچون سبک رهبری، آموزش و توسعه فردی، عدالت سازمانی و هنجارهای فرهنگی می‌توانند در شکل‌گیری یا تقویت خودانضباطی نقش داشته باشند (Su et al. 2022: 2-6). رفتار نوآورانه سازمانی به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که کارکنان برای معرفی، توسعه و پیاده‌سازی ایده‌های جدید به منظور بهبود فرایندها، محصولات و خدمات انجام می‌دهند. نوآوری رفتاری فراتر از خلاقیت صرف است جنبه اجرایی و عملیاتی نیز دارد. این رفتار از اهمیت بالایی برای بقا و رقابت‌پذیری سازمان‌ها در محیط‌های پویا برخوردار است (Saleh Alshebami, 2021: 2-3). عوامل متعددی در بروز رفتار نوآورانه نقش دارند که می‌توان آن‌ها را در ۳ دسته فردی، گروهی و سازمانی طبقه‌بندی کرد. در سطح فردی، ویژگی‌هایی به مانند خودانضباطی، انگیزش درونی و توانایی حل مسئله از عوامل پیش‌بینی‌کننده اصلی نوآوری هستند. در سطح گروهی، حمایت اجتماعی و تعاملات مثبت، و در سطح سازمانی، فرهنگ نوآورانه و ساختار منعطف حائز اهمیت هستند (Dongxian, Batool, 2024: 2-4). نوآوری در سازمان‌ها با کاهش مقاومت در برابر تغییر، افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات همراه است. سازمان‌هایی که از ظرفیت بالای نوآوری برخوردارند، می‌توانند به سرعت به تغییرات محیط پاسخ داده و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند. بسترهای محیطی سازمان به مجموعه شرایط فیزیکی، ساختاری و انسانی حاکم بر محیط کاری اشاره دارد. کیفیت بسترهای محیطی می‌تواند نقش کلیدی در انگیزش، رضایت و بهره‌وری کارکنان ایفاء کند (He et al. 2019: 2-4). طبق مطالعات محیط‌های کاری باز، انعطاف‌پذیر و همراه با امکانات لازم، به ارتقای تعاملات اجتماعی و

تسهیل فرایندهای نوآوری کمک می‌کنند. درمقابل، محیط‌های محدودکننده، ناکافی و ناکارآمد می‌توانند منجر به استرس، کاهش تعهد و افت کیفیت کار شوند (Zhao, Yi, Chen, 2022: 2). طراحی هوشمندانه بستر محیطی از اهمیت بالایی برخوردار است. بستر محیطی همچنین می‌تواند به عنوان ابزاری برای شکل‌دهی به رفتارهای اجتماعی و فرهنگی کارکنان عمل کند. به عنوان مثال، فضایی که امکان ارتباطات غیررسمی و کار گروهی را فراهم می‌کند، می‌تواند باعث تقویت هنجارهای جمعی و توسعه فرهنگ سازمانی مثبت شود. تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان به تحول در ارزش‌ها، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری درون سازمان اشاره دارد. چنین تغییراتی می‌تواند ناشی از عوامل درون‌سازمانی به مانند تغییر مدیریت، پیاده‌سازی فناوری‌های جدید یا بازسازی ساختار و یا عوامل بیرونی نظیر تحولات اقتصادی و اجتماعی باشد. سازمان‌ها برای بقاء در محیط‌های پویا ناگزیر به تغییرات اجتماعی و فرهنگی هستند. این تغییرات می‌تواند به صورت برنامه‌ریزی شده یا تدریجی رخ دهد و بر نگرش، رفتار و حتی هویت کارکنان تأثیر بگذارد (Liu, Tong, 2022: 3). در چنین شرایطی، انطباق کارکنان و تقویت سرمایه فرهنگی سازمان اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. تغییرات اجتماعی فرهنگی می‌تواند زمینه ساز یا مانع بروز رفتارهای نوآورانه و خودانضباطی کارکنان باشد. سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری، مسئولیت‌پذیری و اعتماد را ترویج می‌دهند، زمینه مناسبی برای ظهور رفتارهای نوآورانه فراهم می‌کنند، درحالی که فرهنگ‌های بسته و مقاوم در برابر تغییر، نوآوری را محدود می‌کنند. برای مدیریت مؤثر تغییرات اجتماعی-فرهنگی، سازمان‌ها باید باتکیه بر آموزش، ارتباطات اثربخش، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد فرهنگ حمایتی، فرایند تغییر را تسهیل کنند. چنین اقداماتی ضمن ارتقای انطباق‌پذیری، به توسعه رفتارهای مثبت از جمله نوآوری کمک می‌کند.

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و نوع روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان‌های خدماتی شهر تبریز در سال ۱۴۰۴ می‌باشد که براساس برآورد اولیه، حدود ۵۰۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جامعه‌های بزرگ استفاده شد. با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای مجاز ۵٪ حجم نمونه مورد نیاز ۳۸۴ نفر برآورد گردید. نمونه‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم از میان کارکنان سازمان‌های خدماتی انتخاب شدند تا نمایندگی مناسبی از کلیه طبقات شغلی و سازمانی حاصل شود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد: پرسش‌نامه خودانضباطی (۲۰ گویه)؛ بسترهای محیطی (۱۵ گویه)؛ و رفتار نوآورانه (۱۲ گویه). روایی صوری و محتوایی ابزارها از طریق نظرخواهی از ۵ نفر از اساتید مدیریت و رفتار سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، در نرم‌افزار AMOS، استفاده شد که شاخص‌های برازش مدل برای هر ۳ مقیاس در محدوده مطلوب ($CFI > 0.90$ ، $RMSEA < 0.08$) قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای مقیاس‌های خودانضباطی، بسترهای محیطی و رفتار نوآورانه به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزارهاست. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول فراوانی)، برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش استفاده گردید. سپس برای آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، در محیط نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۶ استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل همچون χ^2/df ، GFI، CFI و RMSEA، جهت ارزیابی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری گزارش گردید.

بحث و یافته‌های تحقیق

در این بخش، یافته‌های پژوهش حاضر مبتنی بر هدف، روش‌شناسی، ابزارهای گردآوری داده، نرم‌افزار و تحلیل مدل ارائه می‌شود. یافته‌ها در ۲ دسته اصلی: توصیفی و استنباطی، با استفاده از آمار توصیفی، مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، و تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، در محیط نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۶ گزارش شده‌اند.

(جدول ۱)، توزیع فراوانی و درصد کارکنان نمونه پژوهش را برحسب دو متغیر جمعیت‌شناختی اصلی، یعنی جنسیت و سن، نمایش می‌دهد. از مجموع ۳۸۴ نفر پاسخ‌دهنده، ۲۱۴ نفر مرد (۵۵/۷ درصد)، و ۱۷۰ نفر زن (۴۴/۳ درصد)، بوده‌اند. این توزیع نسبتاً متعادل، حاکی از رعایت عدالت جنسیتی در نمونه‌گیری است و امکان تعمیم‌پذیری یافته‌ها به هر دو گروه جنسیتی را فراهم می‌کند. در بخش

سن، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۱۹۲ نفر (۵۰ درصد) است. این گروه سنی، به عنوان نیروی کار اصلی در سازمان‌های خدماتی شناخته می‌شود و معمولاً بیشترین مشارکت و آمادگی برای نوآوری را دارند. سهم دو گروه دیگر یعنی کمتر از ۳۰ سال (۲۵ درصد) و بالای ۴۰ سال (۲۵ درصد)، به صورت مساوی است که نشان‌دهنده وجود نیروهای جوان‌تر و باتجربه‌تر در محیط کاری می‌باشد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که نمونه انتخاب شده از نظر ترکیب سنی و جنسیتی، متنوع و متوازن بوده و ساختار واقعی کارکنان خدماتی تبریز را بازتاب می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۴	۵۵/۷
جنسیت	زن	۱۷۰	۴۴/۳
سن	کمتر از ۳۰	۹۶	۲۵/۰
سن	۳۰ تا ۴۰	۱۹۲	۵۰/۰
سن	بیشتر از ۴۰	۹۶	۲۵/۰

(جدول ۲)، میانگین، انحراف معیار و ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)، ۳ متغیر اصلی پژوهش یعنی خودانضباطی، بسترهای محیطی و رفتار نوآورانه را ارائه می‌کند. میانگین رفتار نوآورانه (۳/۸۹ از ۵)، بالاتر از ۲ متغیر دیگر است که نشان‌دهنده ارزیابی مثبت کارکنان از نوآوری در سازمان‌های خدماتی است. میانگین خودانضباطی و بستر محیطی نیز به ترتیب ۳/۸۲ و ۳/۷۵ گزارش شده‌اند که در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. مقادیر انحراف معیار در محدوده ۰/۶۵ تا ۰/۷۱ است که نشان می‌دهد پراکندگی داده‌ها نسبت به میانگین زیاد نیست و پاسخ‌ها همگن‌تر بوده‌اند. این نکته اعتبار یافته‌ها را تقویت می‌کند زیرا نشان‌دهنده برداشت نسبتاً مشابه کارکنان از شرایط نوآوری و عوامل تأثیرگذار است. آلفای کرونباخ هر ۳ ابزار بالاتر از ۰/۷ به دست آمده (۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۸۴)، که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌هاست. این جدول نشان می‌دهد ابزارهای گردآوری داده از نظر انسجام درونی مناسب بوده و می‌توان به نتایج حاصل از آن‌ها اطمینان داشت.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ
خودانضباطی	۳/۸۲	۰/۶۵	۰/۸۱
بسترهای محیطی	۳/۷۵	۰/۷۱	۰/۷۸
رفتار نوآورانه	۳/۸۹	۰/۶۸	۰/۸۴

(جدول ۳)، به ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص‌های CFA، پرداخته است. مقدار شاخص CFI، برابر ۰/۹۳ و RMSEA برابر ۰/۰۶۵ است که هر دو در محدوده مقبول قرار دارند ($RMSEA < 0/08$, $CFI > 0/9$). همچنین نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر ۲/۵۴ است که از ۳ کمتر بوده و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. این مقادیر بیانگر آن است که مدل مفهومی پژوهش و روابط بین متغیرهای پنهان و گویه‌های مشاهده‌شده، به خوبی با داده‌های گردآوری شده سازگار است. به عبارتی، ساختار عاملی ابزارها تأیید شده و داده‌ها با الگوی نظری پژوهش هماهنگی دارند. در نتیجه، داده‌ها از نظر آماری توانایی پشتیبانی از مدل مفهومی پیشنهادی را دارند و تحلیل‌های بعدی (مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها)، می‌تواند با اطمینان بیشتری انجام شود. این یکی از مراحل کلیدی در پژوهش‌های مبتنی بر SEM است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

شاخص	مقدار مجاز	مقدار محاسبه شده	توضیح
CFI	$> 0/90$	۰/۹۳	برازش مناسب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۶۵	در محدوده مطلوب
χ^2/df	< 3	۲/۵۴	نسبت معقول

(جدول ۴)، اثرات مستقیم متغیرهای خودانضباطی، بستر محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی بر رفتار نوآورانه در مدل ساختاری نمایش داده شده است. اثر خودانضباطی بر رفتار نوآورانه با ضریب مسیر $0/47$ و آماره t برابر $5/62$ معنادار گزارش شده که نشان‌دهنده نقش کلیدی خودانضباطی در ارتقای نوآوری کارکنان است. به علاوه، بسترهای محیطی و تغییرات اجتماعی-فرهنگی نیز به ترتیب با ضرایب $0/36$ ($t=4/28$) و $0/29$ ($t=3/95$)، اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارند. این یافته‌ها فرضیات پژوهش را تأیید کرده و نشان می‌دهد علاوه بر ویژگی‌های فردی، شرایط محیطی و فرهنگی نیز به عنوان تقویت‌کننده رفتار نوآورانه عمل می‌کنند.

جدول ۴. اثرات مستقیم متغیرها در مدل ساختاری- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

مسیر	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه
خودانضباطی → رفتار نوآورانه	۰/۴۷	۵/۶۲	معنادار
بستر محیطی → رفتار نوآورانه	۰/۳۶	۴/۲۸	معنادار
تغییرات اجتماعی-فرهنگی → رفتار نوآورانه	۰/۲۹	۳/۹۵	معنادار

(جدول ۵)، یافته‌های پژوهش را در ۴ محور اصلی به مثابه؛ ویژگی‌های جمعیت شناختی، متغیرهای پژوهش، برازش مدل و اثر متغیرها. هر کدام از این حوزه‌ها با یافته‌ها و تحلیل مربوطه خود موردتبیین قرار گرفته است. در نتیجه می‌توان اذعان داشت که خودانضباطی کارکنان، تقویت بسترهای محیطی و توجه به تحولات اجتماعی و فرهنگی، به صورت هم‌افزا رفتار نوآورانه را شکل می‌دهند.

جدول ۵. جمع‌بندی یافته‌ها و تحلیل‌ها- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

موضوع	یافته‌ها	تحلیل
ویژگی جمعیت‌شناختی	اکثرأ مرد و در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال	نمونه نماینده کارکنان خدماتی شهر تبریز
متغیرهای پژوهش	میانگین بالای رفتار نوآورانه و پایایی مناسب ابزارها	کارکنان خودانضباط و در محیط‌های حمایتگر نوآورترند
برازش مدل	RMSEA=۰/۰۶۵ و CFI=۰/۹۳	مدل مفهومی برازش مطلوب دارد
اثر متغیرها	همه مسیرها مثبت و معنادار	فرضیات پژوهش تأیید شد

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

به طور خاص، یافته‌های حاصل از داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان سازمان‌های خدماتی شهر تبریز نشان‌داد که خودانضباطی به عنوان یک ویژگی درون فردی، اثر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. پژوهش نشان داد توانایی کارکنان در کنترل و مدیریت خود، برنامه‌ریزی شخصی و رعایت استانداردهای کاری، ظرفیت آن‌ها برای ارائه ایده‌های نوآورانه را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. همچنین، یافته‌ها بیانگر آن بود که بسترهای محیطی سازمان، شامل حمایت مدیریتی، فرصت‌های یادگیری و فضای باز برای تبادل نظر، نقش تقویت‌کننده‌ای در رابطه بین خودانضباطی و رفتار نوآورانه ایفاء می‌کنند. کارکنانی که در محیطی حمایت‌گر و ایمن فعالیت می‌کنند، احساس امنیت روانی بیشتری دارند و راحت‌تر می‌توانند خلاقیت و نوآوری خود را بروز دهند. این امر اهمیت سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در بهبود شرایط کاری و فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای رشد و توسعه فردی کارکنان را برجسته می‌سازد. در کنار عوامل فردی و محیطی، تغییرات اجتماعی-فرهنگی سازمان نیز سهم مهمی در تبیین رفتار نوآورانه کارکنان داشت. نتایج نشان داد هرچه سازمان‌ها بیشتر پذیرای تحولات اجتماعی و فرهنگی باشند و فرهنگ نوآوری را در ارزش‌ها و هنجارهای خود نهادینه کنند، زمینه بروز رفتار نوآورانه در کارکنان تقویت می‌شود. این یافته ضرورت ایجاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآور و مدیریت فعالانه تحولات اجتماعی درون و بیرون سازمان را تأکید می‌کند. تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، نشان‌داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و شاخص‌های CFI، RMSEA، و نسبت کای‌دو به درجه آزادی، همگی در محدوده‌های استاندارد قرار داشتند. این امر اعتبار نظری مدل و هم‌خوانی داده‌های گردآوری شده با روابط فرض شده را تأیید می‌کند و امکان بهره‌گیری از این مدل در موقعیت‌های مشابه را فراهم می‌سازد. همچنین، پایایی پرسش‌نامه‌ها با مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از $0/7$ تأیید شد که نشان‌دهنده انسجام و اعتبار ابزارهای گردآوری داده است و صحت استنتاج‌های پژوهش را تقویت می‌کند. در مجموع، نتایج پژوهش حاکی از آن است که توسعه مهارت‌های خودانضباطی در کارکنان، همراه با ایجاد بسترهای محیطی حمایت‌گر و مدیریت مؤثر تغییرات اجتماعی-فرهنگی، به صورت هم‌افزا می‌تواند رفتار نوآورانه کارکنان را ارتقاء دهد. در نتیجه،

سازمان‌ها باید علاوه بر آموزش و پرورش فردی، به اصلاح ساختارهای محیطی و تقویت فرهنگ سازمانی نیز توجه ویژه داشته باشند تا ظرفیت نوآوری کارکنان به حداکثر برسد. از منظر کاربردی، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی برنامه‌های آموزشی برای ارتقای مهارت‌های خودانضباطی کارکنان طراحی و اجرا کنند و در کنار آن، سیاست‌ها و فرایندهایی برای ایجاد محیطی باز، ایمن و حمایت‌گر درپیش بگیرند. همچنین، نهادینه‌سازی فرهنگ نوآوری و توجه مستمر به تحولات اجتماعی، می‌تواند انگیزه و توان کارکنان برای ارائه ایده‌های خلاقانه را افزایش دهد. این پژوهش باتأکید بر بُعد فردی، محیطی و اجتماعی-فرهنگی، مدلی جامع برای تبیین رفتار نوآورانه کارکنان ارائه می‌دهد. یافته‌های آن می‌تواند مبنای تدوین استراتژی‌های مدیریتی در جهت ارتقای نوآوری سازمانی قرار گیرد و مسیر را برای پژوهش‌های آتی در این حوزه، به‌ویژه در سایر بخش‌های خدماتی و صنایع مختلف، هموار سازد.

منابع

- آقاجانی، مینا. مهرداد، علی. (۱۳۹۸). *تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه ائتبیاق شغلی*. فصلنامه علمی پژوهشی-دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره ۲۰، شماره ۱، ۳۵-۴۶.
- پهلوان‌روی، مهرآفاق. ناصری، بهار. (۱۴۰۰). *بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و نوآوری با نقش میانجی ائتبیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی*. فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، دوره ۱، شماره ۲، ۹۵-۱۱۹.
- تابلی، حمید. ابراهیم‌زاده، یحیی. (۱۳۹۵). *بررسی راهکارهای تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان و رابطه آن با بهره‌وری (مطالعه موردی: کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه)*. هفتمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت، فالون-سوئد، ۱-۱۲.
- فروتنی، زهرا. بحرانی، عطیه. (۱۳۸۷). *انضباط اجتماعی در سازمان: رویکردی پژوهشی*. فصلنامه علمی پژوهشی-پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۲، شماره ۱، ۱۸۹-۲۱۸.
- Lian, Huiwen. Yam, Kai Chi Ferris, D. Lance. Brown, Douglas. (2017). *Self-Control At Work*. Journal Of Academy Of Management Annals, 11(2): 703-732.
- Zhao, Xiaoyang. Yi, Changjun. Chen, Chusheng. (2022). *How To Stimulate Employees' Innovative Behavior: Internal Social Capital, Workplace Friendship And Innovative Identity*. Journal Of Frontiers In Psychology, 13:1-12.
- Demerouti, Evangelia. Roth, Colin. Ebner, Katharina. Soucek, Roman. Moser, Klaus. (2024). *Toward A Better Understanding Of Self-Regulation Promoting Interventions: When Performance Management And Job Crafting Meet*. Journal Of Human Resource Management, 63(5): 849-867.
- Dongxian, Liao. Batool, Hira. (2024). *Influence Of Distributed Leadership On Employee Innovative Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment*. Journal Of Innovation And Entrepreneurship, 13(82): 1-21.
- He, Pei-Xu. Wu, Tung-Ju. Zhao, Hong-Dan. Yang, Yang. (2019). *How To Motivate Employees For Sustained Innovation Behavior In Job Stressors? A Cross-Level Analysis Of Organizational Innovation Climate*. International Journal Of Environmental Research And Public Health, 16(23): 1-14.
- Liu, Qiang. Tong, Yuqiong. (2022). *Employee Growth Mindset And Innovative Behavior: The Roles Of Employee Strengths Use And Strengths-Based Leadership*. Journal Of Frontiers in Psychology, 13:1-12.
- Saleh Alshebami, Ali. (2021). *The Influence Of Psychological Capital On Employees' Innovative Behavior: Mediating Role Of Employees' Innovative Intention And Employees' Job Satisfaction*. Journal Of SAGE Open, 11(3): 1-14.
- Su, Xiaofeng. Jiang, Xiaoli. Lin, Wenhe. Xu, Anxin. Zheng, Qiuji. (2022). *Organizational Innovative Climate And Employees' Improvisational Behavior: The Mediating Role Of Psychological Safety And The Moderating Role Of Creative Self-Efficacy*. Journal Of SAGE Open, 12(4): 1-12.
- Viitala, Riitta. Laiho, Maarit. Pajuoja, Maria. Henttonen, Kaisa. (2023). *Managerial Coaching And Employees' Innovative Work Behavior: The Mediating Effect Of Work Engagement*. European Journal Of Innovation Management. 1-14.
- Zhao, Guolong Luan, Yuxiang. Ding, He. Zhou Zixiang. (2022). *Job Control And Employee Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model*. Journal Of Frontiers In Psychology, 13, 1-8.