

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۹

مدل یابی روابط ساختاری استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری در بخش عمومی: با تأکید بر نقش درگیری شغلی و نسل‌های کاری

رضا رضایی^۱ رقیه حسن‌زاده^۲ داود حق‌خواه^۳

چکیده

زمینه و هدف: پیشرفت‌های فناوریانه در محل کار، علی‌رغم تسهیل دسترسی و کارایی، با افزایش وقفه‌ها و غیرقابل‌پیش‌بینی بودن، اثرات متناقضی ایجاد کرده است. در این راستا پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه سودمندی و سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری شغلی و تعدیل‌گری نسل‌های کاری در بخش عمومی صورت گرفت.

روش: طرح پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی به شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شعبه مرکزی سازمان تأمین اجتماعی در تهران است که با سیستم مدیریت اطلاعات سروکار دارند و تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر است. حجم نمونه با روش کوکران، ۲۶۰ نفر تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن بر اساس روایی صوری و پایایی آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار است ($p < 0/01$)، اما تأثیر سهولت استفاده بر رفتار نوآورانه کاری تأیید نشد. همچنین تأثیر معنی‌دار سودمندی و سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تأیید شد. درنهایت یافته‌ها بیانگر تأیید نقش تعدیل‌گر نسل‌های کاری تنها در رابطه بین درگیری شغلی و رفتار نوآورانه کاری است.

۱. کارشناس ارشد، مدیریت، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران

az09192259574@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران (نویسنده مسئول)

hassanzadeh.r@m-iau.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، میانه، ایران

Davoud.haghkhan@gmail.com Email

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق می‌تواند ضمن شفاف‌سازی نتایج استفاده از سیستم‌های مدیریت اطلاعات به مدیران سازمان‌های بخش عمومی در اتخاذ تصمیمات به هنگام و مؤثر در خصوص فناوری‌های محل کار و دستیابی به نوآوری در سازمان منجر شود.

کلیدواژگان: سیستم مدیریت اطلاعات، رفتار نوآورانه کاری، درگیری شغلی، نسل‌های کاری.

پیشگفتار

تغییرات سریع زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی، افزایش تقاضای شهروندان و فشار بیشتر برای دریافت خدمات مطلوب، سازمان‌های بخش عمومی را مجبور کرده است که راه‌های جدیدی برای انجام کارهای خود بیابند (نگوین، نگوین و تان، ۲۰۲۳). نوآوری در خدمات هر سازمانی، نیاز به منابع انسانی به‌عنوان کلید ورودی و دارایی فکری آن دارد (دهقان، موقر و حسینی، ۱۴۰۰). در فرآیند نوآوری، کارمندان بخش عمومی نقش مهمی در شروع، تسهیل و اجرای نوآوری از پایین به بالا در سازمان‌های بخش عمومی ایفا می‌کنند که به‌عنوان «رفتار نوآورانه کاری» در ادبیات معرفی شده است (ده وریس، بکرز و تامرز، ۲۰۱۶). آلتیداگ و اونل (۲۰۲۱: ۳) رفتار کاری نوآورانه را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «اقداماتی که منجر به ایده‌ها، رویه‌ها و محصولات می‌شوند، جدید تلقی شده و باهدف نهایی افزایش تجربه مشتری صورت می‌گیرند.» کارمندان می‌توانند ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید مربوط به خدمات عمومی را شناسایی کنند، زیرا تجربه دست اولی از مسائل بخش عمومی دارند، نیازهای شهروندان را درک می‌کنند و همچنین در مواجهه با ارائه خدمات با آن‌ها تعامل دارند (دمیرسیوقلو، ۲۰۲۳). به این ترتیب، مطالعه چگونگی پرورش رفتار نوآورانه کارکنان در بخش عمومی مهم است؛ با این حال، تحقیقات محدودی این موضوع را به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه مورد بررسی قرار داده است (نگوین و همکاران، ۲۰۲۳؛ ده وریس و همکاران، ۲۰۱۶).

در بخش عمومی که اغلب دارای محدودیت‌های سازمانی و اداری قوی در نوآوری است (نگوین و همکاران، ۲۰۲۳)، سیستم‌های مدیریت اطلاعات می‌تواند محرک

فرد معتقد است استفاده از یک برنامه کاربردی فناوری اطلاعات عملکرد شغلی او را افزایش می‌دهد (دیویس، ۱۹۸۹). جو و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که سهولت استفاده و سودمندی درک شده بر قصد معلمان برای استفاده از فناوری جدید تأثیر می‌گذارد. به زعم لی و لهتو (۲۰۱۳) تمایل به استفاده از فناوری جدید، شرط لازم برای رفتار نوآورانه است که مشروط به سهولت استفاده و سودمندی درک شده آن است. مطالعه امودو و همکاران (۲۰۲۲) سهولت استفاده و سودمندی درک شده را به‌عنوان پیشینی‌کننده‌های رفتار کاری نوآورانه معرفی کردند.

از سویی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات کارکنان را قادر می‌سازد که از نظر فیزیکی، عاطفی و روانی بیشتر جذب کار شوند و گاهی اوقات می‌توانند خارج از برنامه‌های منظم یا در مکان‌های ترجیحی دیگر کار کنند، چنین رفتارهایی تحت عنوان درگیری کارکنان در ادبیات شناسایی شده است (الدمور، ۲۰۲۲). در دهه گذشته درگیری شغلی به یکی از پرکاربردترین واژه‌ها در متون مدیریت منابع انسانی و یکی از مهم‌ترین شاخه‌های اصلی عملکردی در سازمان‌ها تبدیل شده است. درگیری کارکنان شامل به‌کارگیری تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی فرد را در ایفای نقش است (سان و بونچاپاتاناسکادا، ۲۰۱۹). درگیری کارکنان شامل مشارکت فعال کارکنان در کار و وضعیت فیزیولوژی، شناخت و احساسات کامل که همراه با تعهد کاری است (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). درگیری شغلی نوعی تمایل درونی در کارکنان است که آغازگر فعالیت و خالق توجه و انرژی در فعالیت کاری است (ربیع فرادنبه، مقتدایی و جمشیدیان، ۱۴۰۰). کارمندان درگیر نیز تمایل دارند نسبت به کار خود اشتیاق داشته باشند و اغلب به‌طور کامل در کار خود غرق می‌شوند که منجر به نوآوری در کار می‌شود (امودو و همکاران، ۲۰۲۲). از این‌رو درگیری کارکنان را می‌توان به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفت اما با توجه به کمبود تحقیقات در این حوزه، ابهامات و عدم وجود شواهد تجربی کافی برای سازمان‌های عمومی، نیاز به مطالعات بیشتر زمینه‌ای برای تأیید مفروضات موجود وجود دارد.

سازمان‌ها فراهم می‌کند. داشتن کارکنان چند نسلی یک مزیت است (گی، ۲۰۱۷). نسل‌های قدیمی‌تر می‌توانند جوان‌ها را راهنمایی کنند تا شهود خود را تقویت کنند و برعکس، نسل‌های جوان‌تر می‌توانند با برآورده کردن نیازهای ارتباطی بخش‌های مشتریان، نسل‌های قدیمی‌تر را همراهی کنند (هسپاری و همکاران، ۲۰۱۹). در این زمینه هسپاری و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند رفتارهای کاری نوآورانه در میان نسل Y کمترین است، اما در میان نسل X بالاترین میزان است. اوج درگیری کارکنان در بیبی بومرها مشاهده می‌شود. از این رو نقش تفاوت‌های نسلی در محیط کار و پیشبرد نوآوری همچنان ناشناخته و نیازمند تحقیقات بیشتر است.

در زمینه تحقیق پژوهش‌هایی صورت گرفته است، از جمله امینی (۱۴۰۰) دریافت سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، تأثیری مثبت و معنی‌دار بر ظرفیت نوآوری کارکنان در شرکت‌های دارویی داشت. عبدی و رستمی (۱۴۰۰) به این نتیجه رسیدند که ابعاد شهروند الکترونیک بر نوآوری کاری، خودکارآمدی خلاق و رایانه اثر مستقیم دارد. همچنین خودکارآمدی خلاق و رایانه بر نوآوری کاری اثر مستقیم دارند. نتایج قزلسفلو و چورلی (۱۴۰۰) نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده قوی برای خلاقیت کارکنان است. نتایج خسروی، پورشافعی و طاهرپور (۱۳۹۹) حاکی از آن بود که نشاط کاری پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه است. نتایج فاضلی (۱۳۹۶) تأثیر سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر اثربخشی و ابعاد عملکرد کارکنان را نشان داد. نتایج عوض زاده و کرمی (۱۳۹۵) نشان داد مؤلفه‌های درگیری شغلی برافزایش خلاقیت تأثیر معنی‌داری دارند. نتایج امودو و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد هر دو سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده از عوامل تعیین‌کننده مهم رفتار کاری نوآورانه هستند. یافته‌های الدمور (۲۰۲۲) نشان داد که استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کارکنان و درگیری کاری دارد. مولینیو و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد فرصت‌های اطلاعات و آموزش و پذیرش فناوری نشان داد که به‌نوبه خود ارتباط مثبتی با درگیری کاری نشان داد. براساس نتایج التینداگ و

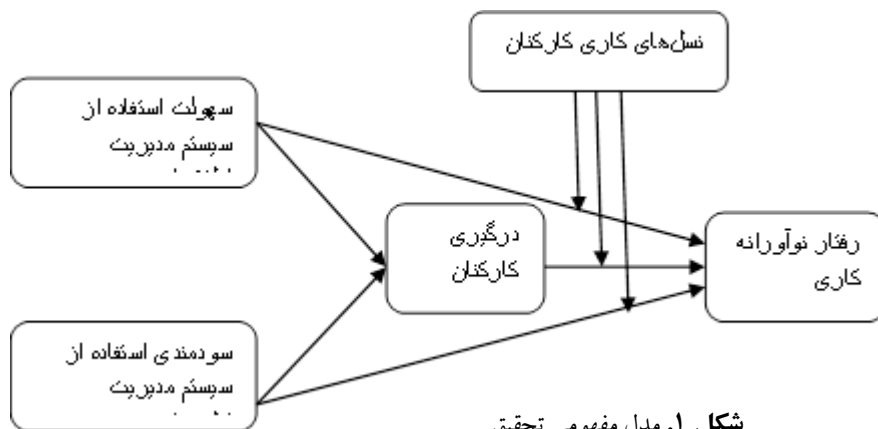
اونل (۲۰۲۱) یک رابطه معنادار بین شیوه‌های مدیریت اطلاعات و عملکرد نوآوری شرکت و عملکرد مالی و رشد آن تعیین می‌شود. نتایج ترهون و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که استفاده از فناوری ارتباطات از طریق مسیرهای مثبت (دسترسی و کارایی) رفاه را افزایش می‌دهد اما از طریق مسیرهای منفی (وقفه‌ها و غیرقابل پیش‌بینی بودن) رفاه را کاهش می‌دهد. بنا بر مرور ادبیات مشخص شد اغلب تحقیقات به پیشایندهای پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌ها پرداخته‌اند و شواهد تحقیقاتی در حوزه ارتباط سیستم مدیریت اطلاعات و رفتار کاری نوآورانه، به‌ویژه در بخش عمومی با توجه به ویژگی‌های ساختاری این بخش بسیار محدود است. همچنین مرور پیشینه نشان می‌دهد به دلیل تناقض در نتایج تحقیقات، پیامدهای رفتاری استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات در سازمان مشخص نیست. درحالی‌که برخی تحقیقات بر نتایج مثبت آن تأکید دارند (امینی، ۱۴۰۰؛ امودو و همکاران، ۲۰۲۲) تحقیقاتی همچون ترهون و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود دریافتند برخی کاستی‌ها در سیستم مدیریت اطلاعات منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شده است که یک نتیجه منفی برای سازمان است. علاوه بر این اکثر تحقیقات انجام‌شده در حوزه سیستم‌های مدیریت اطلاعات مربوط به کشورهای توسعه‌یافته می‌باشند، این در حالی است که کشورهای درحال توسعه همچون ایران اخیراً به این سمت گرایش یافته‌اند و با توجه به تجربه کم در این حوزه، همچنان در ابتدای مسیر هستند. به دلیل تفاوت‌های موجود در ساختارهای اجتماعی و اقتصادی، نتایج تحقیقات در کشورهای توسعه‌یافته به‌سادگی قابل تعمیم به داخل کشور نیست. شکاف دیگر در زمینه سازوکارهای میانجی این رابطه است، درحالی‌که شواهد تحقیقاتی حاکی از مسیرهای غیرمستقیم رابطه بین فناوری و نوآوری است، اما توافق کاملی بین محققان در خصوص این مسیرهای میانجی وجود ندارد. این در حالی است که درگیری شغلی به‌عنوان یک متغیر نوظهور توجه بسیاری را در ادبیات به خود جلب کرده است و تقویت آن در سازمان می‌تواند مزیت رقابتی را برای سازمان‌های بخش عمومی در پی داشته باشد.

از سویی تحقیقات در حوزه تفاوت‌های نسلی در محل کار، گرچه از سابقه نسبتاً طولانی در ادبیات برخوردار است، اما همچنان با نتایج متناقض مواجه است، از سویی مطالعات محدودی در زمینه نقش تفاوت‌های نسلی در رفتار کاری نوآورانه صورت گرفته است. وهاب‌زاده، مقدم، عسگری ده آبادی و میرسپاسی (۱۴۰۰) دریافتند متولدین دهه‌های ۶۰ و ۷۰ شمسی اهمال کاری بیشتری نسبت به دو نسل دیگر دارند. یافته‌های رستگار و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که برای هر نسل، الگوی ذهنی متفاوتی از ارزش‌های کاری وجود دارد که نشان‌دهنده تفاوت در ادراکات و ذهنیت‌های هر نسل است. نتایج مطالعه کرسنار و ندلکو (۲۰۲۰) نشان‌دهنده تناسب ضعیف بین ارزش‌های رهبران آینده و ارزش‌های محل کار در تحول فناوری دیجیتال است. بنسیک و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند فعالیت‌های منابع انسانی باید با نیازهای نسل‌های جدید سازگار شود. نتایج هپساری و همکاران (۲۰۱۹) حاکی از تفاوت‌های نسل‌های کاری در رفتار کاری نوآورانه درگیری شغلی است.

سازمان تأمین اجتماعی با اتکا بر ساختار عمومی و غیردولتی، هویتی اجتماعی و اقتصادی دارد و آرمان آن دستیابی به سازمانی است دانش‌مدار و پاسخگو که تنها با تحقق رفتار نوآورانه کارکنان آن امکان‌پذیر است. با توجه به تأثیر شگرف فناوری اطلاعات و ارتباطات در جنبه‌های فرهنگی، اقتصادی، امنیتی، اجتماعی و سیاسی، سازمان تأمین اجتماعی نیز با تأکید بر اهداف برنامه پنجم توسعه و در راستای سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران به چاره‌اندیشی برای همسوئی با تغییرات و ایجاد ساختارهای چابک‌تر و انعطاف‌پذیرتر پرداخته است. اخیراً نیز با افزایش دو تهدید بزرگ شامل شیوع همه‌گیری کرونا و تهدید فزاینده تحریم‌های ظالمانه، حکمرانی فناوری اطلاعات در تمامی ارکان سازمان تأمین اجتماعی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. باین حال در این سازمان نیز گاه‌گاه نگرش‌های منفی و مقاومت از سوی کارکنان به استفاده از این سیستم مشاهده می‌شود و مدیران نیز به دلیل عدم آگاهی از شواهد و نتایج تجربی از پیاده‌سازی این سیستم،

حمایت کافی از آن نشان نمی دهند. این مسائل منجر به آن شده که سیستم اطلاعات مدیریت قادر به ارائه نتایج مورد انتظار نباشد. به منظور هماهنگی بیشتر و تسهیل استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات در سازمان تأمین اجتماعی، این تحقیق در پی پاسخگویی به این سؤال شکل گرفت:

سودمندی و سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات چه تأثیری بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان و تعدیل نسل های کاری در سازمان تأمین اجتماعی دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی پژوهش

طرح پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی به شیوه مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شعبه مرکزی سازمان تأمین اجتماعی در تهران است که با سیستم مدیریت اطلاعات سروکار دارند و تعداد آن ها ۸۰۰ نفر است. حجم

نمونه با روش کوکران، ۲۶۰ نفر تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با توجه به احتمال ریزش پرسشنامه‌ها ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد. در نهایت از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده ۲۷۱ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد (نرخ بازگشت در حدود ۹۰/۳ درصد). برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات، مبانی نظری و پیشینه از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است و در بعد میدانی نیز، به وسیله پرسشنامه استاندارد اقدام شده است. برای سنجش رفتار کاری نوآورانه از پرسشنامه دجانگ و دن هارتوگ (۲۰۱۰) شامل ۴ بعد کشف ایده (۲ گویه)، تولید ایده (۳ گویه)، پیروزی ایده (۲ گویه) و پیاده‌سازی ایده (۳ گویه) براساس طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شد. سهولت استفاده و سودمندی استفاده به ترتیب توسط ۶ گویه و ۵ گویه توسط پرسشنامه دیویس (۱۹۸۹) سنجیده شدند. درگیری کارکنان براساس پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۲) با سه بعد سرزندگی (۶ گویه)، فداکاری (۵ گویه) و جذب (۶ گویه) سنجیده شد. در نهایت به منظور بررسی نسل‌های کاری از دسته‌بندی هابر (۲۰۱۱) استفاده شد. به منظور سهولت پاسخگویی، دسته‌بندی سال‌های تولد از میلادی به شمسی تبدیل شد. در این دسته‌بندی متولدین سال ۱۳۷۹ به بعد نسل Z، متولدین بین سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳۷۸ نسل Y، متولدین بین سال‌های ۱۳۴۳ تا ۱۳۵۸ نسل X و متولدین قبل از سال ۱۳۴۲ نسل بی‌بی بومر در نظر گرفته شدند. برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، از نظرات اساتید راهنما و مشاور استفاده گردید و پس از بازنگری مجدد توسط آن‌ها، اصلاحات لازم بر روی پرسشنامه انجام شد و در نهایت پرسشنامه نهایی تدوین گردید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرها به ترتیب ۰/۸۰۱، ۰/۷۶۹، ۰/۷۵۸ و ۰/۷۹۹ است که نشانگر پایایی مطلوبی است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، توسط نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس استفاده شده است. جهت بررسی نقش تعدیل‌گری از رگرسیون سلسله مراتبی در نرم‌افزار spss استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود.

بررسی متغیرهای جمعیت شناختی

یافته‌های توصیفی در خصوص سیمای پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که از ۲۷۱ نفر پاسخ‌دهنده، ۵۸/۳ درصد نمونه را پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۱/۷ درصد را پاسخ‌دهندگان زن تشکیل می‌دهند. در گروه نمونه ۱۵/۵ درصد متولد سال ۱۳۷۹ به بعد بودند (نسل (Z))، ۷/۳۸ درصد بین سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳۷۸ نسل ((Y))، ۸/۲۵ درصد بین سال‌های ۱۳۴۳ تا ۱۳۵۸ بودند (نسل (X)) و ۱۹/۹ درصد متولدین قبل از سال ۱۳۴۲ (نسل بیبی‌بومر) بودند. در گروه نمونه، ۹/۲ درصد دیپلم، ۹/۶ درصد فوق‌دیپلم، ۵۲/۸ درصد لیسانس، ۲۴/۷ درصد فوق‌لیسانس و ۳/۷ درصد دارای مدرک دکتری هستند. در گروه نمونه ۱۹/۹ درصد زیر ۵ سال، ۳۵/۱ درصد بین ۵-۱۰ سال، ۲۸/۴ درصد بین ۱۱-۲۰ سال و ۱۶/۶ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول (۱) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	۲۷۱	۳/۵۲	۱/۰۷۴
سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	۲۷۱	۳/۴۳۴	۱/۰۲
درگیری کارکنان	۲۷۱	۳/۸۶۴	۰/۹۳۳
رفتار نوآورانه کاری	۲۷۱	۳/۷۳۳	۰/۹۳۷

همان‌طور که از جدول (۱) مشاهده می‌شود متغیر سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات دارای کمترین میانگین $3/434$ و انحراف معیار $1/074$ است. متغیر سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات دارای کمترین میانگین $3/52$ و انحراف معیار $1/02$ است. متغیر درگیری کارکنان با میانگین $3/864$ دارای بیشترین میانگین نسبت به سایر متغیرها است. متغیر رفتار نوآورانه کاری دارای میانگین $3/733$ و انحراف معیار $0/937$ است که نشان‌گر سطح نسبتاً مطلوب این رفتار در سازمان مورد مطالعه است.

مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی

تحلیل مدل‌ها در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی «(PLS-SEM) بررسی برازش مدل» را در سه بخش انجام می‌دهد: برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی.

برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار روایی سازه، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ است. همچنین برای پایایی ترکیبی مقدار $0/7$ مناسب در نظر گرفته شده است. طبق نظر مگنر و همکاران (۱۹۹۹) معیار همگرا بودن روایی این است که میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) بیشتر از $0/5$ باشد. این مقادیر در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲. نتایج بارهای عاملی، روایی همگرا و پایایی سازه‌های تحقیق

متغیر	گویه	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	PU1	$0/837$	$0/744$	$0/936$
	PU2	$0/878$		
	PU3	$0/874$		

متغیر	گویه	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	PU4	۰/۸۶۵	۰/۷۶۹	۰/۹۵۲
	PU5	۰/۸۵۹		
	PE1	۰/۸۶۴		
	PE2	۰/۸۷۴		
	PE3	۰/۸۹۳		
	PE4	۰/۸۹۲		
	PE5	۰/۸۶۲		
	PE6	۰/۸۷۶		
سرزندگی	V1	۰/۷۶۶	۰/۷۰۵	۰/۹۳۵
	V2	۰/۸۳۵		
	V3	۰/۸۶۵		
	V4	۰/۸۹۱		
	V5	۰/۸۷۱		
	V6	۰/۸۰۳		
فداکاری	D1	۰/۷۷۵	۰/۷۵۲	۰/۹۳۸
	D2	۰/۹۰۱		
	D3	۰/۹۱۵		
	D4	۰/۹۱۱		
	D5	۰/۸۲۷		
مجدوب شدن	A1	۰/۸۵۷	۰/۶۰۴	۰/۸۹۸
	A2	۰/۸۲۷		
	A3	۰/۸۹۴		
	A4	۰/۹۰۴		
	A5	۰/۵۵۲		
	A6	۰/۵۳۳		
کشف ایده	IE1	۰/۸۸۱	۰/۸۰۹	۰/۸۹۴
	IE2	۰/۹۱۷		
تولید ایده	IG1	۰/۸۷۰	۰/۷۸۵	۰/۹۱۶
	IG2	۰/۹۰۰		



متغیر	گویه	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
	IG3	۰/۸۸۸		
پیروزی ایده	IC1	۰/۹۰۴	۰/۸۱۶	۰/۸۹۹
	IC2	۰/۹۰۳		
پیاپی سازی ایده	II1	۰/۷۴۱	۰/۶۲۹	۰/۸۳۶
	II2	۰/۸۱۱		
	II3	۰/۸۲۶		

همان‌طور که مشاهده می‌شود مدل از لحاظ هر سه معیار روایی همگرا، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی در سطح بسیار خوبی قرار دارد. بررسی روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سایر سازه‌ها (روش فورنل و لارکر) که نتایج آن در جدول (۳) آمده است نشان از تأیید روایی واگرا به روش فورنل و لارکر، دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱)

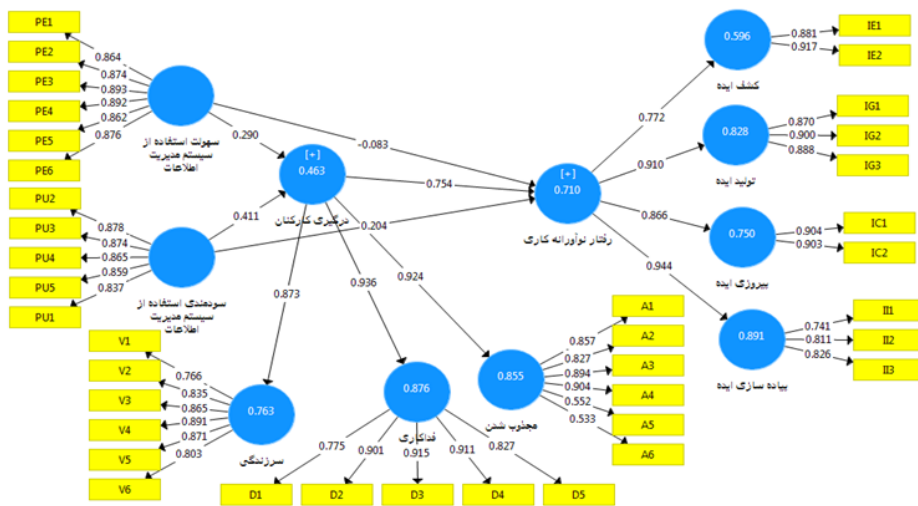
متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
درگیری کارکنان	۰/۷۵۱			
رفتار نوآورانه کاری	۰/۶۳۶	۰/۷۶۱		
سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	۰/۶۵۲	۰/۵۸۸	۰/۸۷۷	
سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات	۰/۶۶۶	۰/۶۳۳	۰/۷۸۰	۰/۸۶۳

این امر در مورد تمام سازه‌های پژوهش صدق می‌کند و این امر نشان از تأیید روایی واگرا دارد.

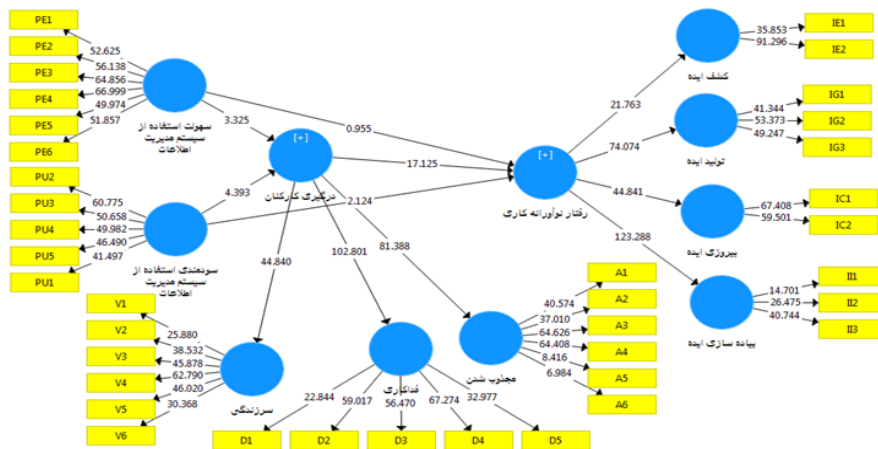
برازش مدل ساختاری

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته‌ی) مدل است، شکل (۲) و (۳) مدل را در حالت معنی‌داری و ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل در حالت ضرایب معنی‌داری

برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی یک معیار به نام GOF سنجیده می‌شود:

$$GOF = \sqrt{((Communalities) \times (R^2))}$$

با توجه به مقدار R^2 که برابر با ۰/۵۸۶ و میانگین مقادیر اشتراکی که برابر با ۰/۵۷۲ است، براساس فرمول فوق مقدار GOF، برابر با ۰/۵۷۳ محاسبه شده است. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. حصول مقدار ۰/۵۷۹ برای این معیار نشان از برازش مناسب مدل کلی تحقیق می‌باشد. در ادامه از مقدار روایی متقاطع افزونگی به عنوان برآورد شاخص استون-گیزر استفاده می‌شود. هدف این شاخص، بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص است. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شد، خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. (چین، ۱۹۹۸: ۳۱۸).

جدول ۴. مقادیر شاخص Q2

متغیر	Q ²
درگیری کارکنان	۰/۲۵۵
رفتار نوآورانه کاری	۰/۴۰۳

در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل، در مورد متغیرهای پنهان درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده‌اند (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳) طبق جدول تمام مقادیر مثبت می‌باشند، پس مدل توانایی پیش‌بینی دارد و از کیفیت مناسبی برخوردار است.

آزمون فرضیات

با توجه به مقادیر t و ضرایب مسیر به دست آمده در شکل های ۲ و ۳، به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می شود.

جدول ۵. آزمون فرضیات تحقیق

رابطه	آماره تی	ضریب مسیر مستقیم	ضریب مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر کل
سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات درگیری کارکنان	۳/۶۷۵	۰/۲۹۰	-	-
سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات درگیری کارکنان	۴/۳۹۳	۰/۴۱۱	-	-
درگیری کارکنان رفتار نوآورانه کاری	۱۷/۱۲۵	۰/۷۵۴	-	-
سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات رفتار نوآورانه کاری	۰/۹۵۵	-۰/۰۸۳	۰/۲۱۹	۰/۱۳۶
سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات رفتار نوآورانه کاری	۲/۱۲۴	۰/۲۰۴	۰/۳۱۰	۰/۵۱۴

بر اساس نتایج جدول (۵) بر اساس نتایج جدول فوق مسیر سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر درگیری کارکنان معنی دار است (آماره تی برابر با ۴/۳۹۳ و بیشتر از ۱/۹۶ است)، مسیر درگیری کارکنان بر رفتار نوآورانه کاری نیز معنی دار است (آماره تی برابر با ۱۷/۱۲۵ و بیشتر از ۱/۹۶ است)، ضریب مسیر غیرمستقیم تأثیر سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، ۰/۳۱۰ است یعنی درگیری کارکنان ۳۱ درصد به این رابطه اضافه می کند. همچنین مسیر سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر درگیری کارکنان معنی دار است (آماره تی برابر با ۳/۳۲۵ و بیشتر از ۱/۹۶ است)، مسیر درگیری کارکنان بر رفتار نوآورانه کاری نیز معنی دار است (آماره تی برابر با ۱۷/۱۲۵ و بیشتر از ۱/۹۶ است)، ضریب

مسیر غیرمستقیم تأثیر سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، ۰/۲۱۹ است یعنی درگیری کارکنان ۲۲ درصد به این رابطه اضافه می‌کند.

برای بررسی معنی‌داری نقش میانجی در ادامه از آزمون سوبل استفاده شد.

جدول ۶. آزمون سوبل

P-Value	Z-Value	مسیر
۰/۰۰۰	۴/۲۷۹	سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان
۰/۰۰۰	۳/۲۷۲	سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان

همان‌طور که از جدول (۶) مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل در هر دو مسیر بیشتر از ۱/۹۶ شد و می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نقش میانجی تأیید شد. از آنجایی که مسیر سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری معنی‌دار است، متغیر میانجی دارای نقش میانجی جزئی است، اما از آنجایی که مسیر سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری معنی‌دار نیست، متغیر میانجی دارای نقش میانجی کامل است.

بررسی نقش تعدیل‌گری نسل‌های کاری

به این منظور، روش رگرسیون سلسله‌مراتبی مورد استفاده قرار گرفت. رگرسیون سلسله‌مراتبی یا ترتیبی این امکان را فراهم می‌آورد که تأثیر چند متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته طی چند مرحله مشخص شود. بدین منظور، متغیر پیش‌بین در مرحله اول، متغیرهای پیش‌بین و تعدیل‌گر در مرحله دوم متغیر تعاملی وارد مدل رگرسیونی شوند، نتایج در جدول زیر نشان داده شده‌اند:

جدول ۷. بررسی نقش تعدیل گری نسل‌های کاری

	مدل پایه		مدل تعدیل گر (۱)		مدل تعدیل گر (۲)		مدل تعدیل گر (۳)	
	β	t	β	t	β	t	β	t
سودمندی	۰/۱۴۲	۲/۱۲۵	۰/۰۸۴	۰/۸۰۸	۰/۱۲۹	۱/۹۲۴	۰/۱۱۳	۱/۶۵۸
سهولت	-۰/۱۰۵	-۱/۶۳۳	-۰/۱۰۵	-۱/۶۳۳	-۰/۲۲۷	۲/۳۲۵	-۰/۰۸۰	-۱/۲۱۲
درگیری	۰/۶۷۸	۱۴/۸۳۳	۰/۶۶۸	۱۴/۰۷۳	۰/۶۵۹	۱۴/۰۵۰	۰/۴۵۱	۳/۶۸۳
نسل کاری	-۰/۲۱۷	-۵/۱۷۶	-۰/۳۰۴	-۲/۴۳۲	۰/۴۱۱	-۳/۳۰۸	۰/۶۱۲	-۳/۰۶۵
تعدیل گر (۱) (سودمندی×نسل)			۰/۰۷۲	۰/۷۳۷				
تعدیل گر (۲) (سهولت×نسل)					۰/۱۶۷	۱/۶۵۷		
تعدیل گر (۳) (درگیری×نسل)							۰/۳۱۸	۲/۰۰۸
R ²	۰/۸۵۹		۰/۸۶۰		۰/۸۶۱		۰/۸۶۲	
R ² تعدیل شده	۰/۷۳۵		۰/۷۳۴		۰/۷۳۶		۰/۷۳۸	
ΔR^2			۰/۰۰۱		۰/۰۰۳		۰/۰۰۴	
F Change			۰/۵۴۴		۲/۷۴۶		۴/۲۸۵	
Sig F Change			۰/۴۶۲		۰/۰۹۹		۰/۰۳۹	

بر اساس جدول ۷، در مدل پایه (بدون ورود متغیر تعدیل گر) مقدار R² مدل برابر با ۰/۸۵۹ است که نشان می‌دهد ۸۵/۹ درصد تغییرات رفتار کاری نوآورانه توسط متغیرهای مستقل مدل پیش‌بینی می‌شود. در مدل تعاملی (۱) با ورود متغیر تعدیل گر مشاهده می‌شود که مقدار R² مدل همچنان بدون تغییر باقی‌مانده است و مقدار R² برابر با ۰/۰۰۱ است که نشان می‌دهد ورود متغیر تعدیل گر نتوانسته تغییری در افزایش یا کاهش پیش‌بینی مدل ایجاد کند (Sig > 0.05). همچنین در مدل دوم نیز مجدداً با ورود متغیر تعدیل گر نسل‌های کاری در رابطه بین سهولت و رفتار نوآورانه کاری همچنان سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ است (Sig > 0.05)؛ که نشان می‌دهد متغیر تأثیر متغیر تعدیل گر در مدل معنی‌دار نیست؛

اما در مدل آخر با ورود متغیر تعدیل گر نسل‌های کاری در رابطه بین درگیری شغلی و رفتار نوآورانه کاری سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{Sig} > 0.05$) و مقدار R^2 برابر با ۰/۰۴ است که نشان می‌دهد متغیر تأثیر متغیر تعدیل گر در مدل معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف تعیین رابطه سودمندی و سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری شغلی و تعدیل‌گری تفاوت‌های نسلی کارکنان در بخش عمومی صورت گرفت. براساس نتایج مشخص شد سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارد؛ بنابراین نتایج سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات منجر به افزایش درگیری کارکنان شده و درگیری کارکنان، به‌نوبه خود رفتار نوآورانه کاری را افزایش می‌دهد. براساس مدل پذیرش فناوری سودمندی درجه‌ای است که فرد معتقد است استفاده از یک سیستم خاص عملکرد شغلی او را افزایش می‌دهد. با توجه به راه‌اندازی سیستم اتوماسیون اداری در تمامی ادارات کل تأمین اجتماعی، در راستای تکریم ارباب‌رجوع، تسریع در ارسال و دریافت مکاتبات اداری در کل مناطق جغرافیایی کشور، پذیرش آن توسط کارکنان از اهمیت بالایی در اثربخشی طرح برخوردار است. زمانی که کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات را سودمند بدانند، اشتیاق بیشتری به شغل خود در سازمان خواهند داشت و به‌این ترتیب رفتار نوآورانه آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. در این راستا نتایج اومودو و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد درگیری نگرشی دارای نقش میانجی در رابطه سهولت درک شده با رفتار کاری نوآورانه است که همسو با نتایج این تحقیق است. الدمور (۲۰۲۲) نیز نشان داد درگیری به‌عنوان میانجی جزئی بین استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی و عملکرد کارکنان عمل می‌کند. به همین ترتیب تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر ظرفیت نوآوری در مطالعه آمینی

(۱۴۰۰) و قزلسفلو و چورلی (۱۴۰۰) نیز تأیید شد. نتایج فاضلی (۱۳۹۶) تأثیر سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر اثربخشی و ابعاد عملکرد کارکنان را نشان داد.

در ادامه مشخص شد سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری با نقش میانجی درگیری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارد. از آنجایی که مسیر سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری معنی‌دار نیست، متغیر میانجی دارای نقش میانجی کامل است. بر این اساس سهولت استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات منجر به افزایش درگیری کارکنان شده و درگیری کارکنان، به نوبه خود رفتار نوآورانه کاری را افزایش می‌دهد. در واقع گرچه سهولت استفاده مستقیماً منجر به نوآوری نمی‌شود، اما درگیری کارکنان را افزایش می‌دهد. بر این اساس سهولت استفاده موضوعی است که نباید نادیده گرفته شود چراکه در ایجاد اشتیاق نسبت به کار اثرگذار است، اما در عین حال باید توجه داشت به تنهایی نمی‌تواند منجر به افزایش نوآوری در کارکنان شود. بر اساس مدل پذیرش فناوری که توسط دیویس (۱۹۸۶) معرفی شد، سهولت استفاده درک شده توسط کاربران یکی از مهم‌ترین عوامل در پذیرش یک سیستم است، وقتی کارکنان استفاده از سیستم را آسان یابند، تمایل بیشتری به استفاده از سیستم خواهند داشت و از آنجایی که فعالیت‌های کاری سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی اجرا می‌گردد، این سهولت سیستم منجر به افزایش درگیری شغلی کارکنان شده و کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، عملکرد نوآورانه بیشتری خواهند داشت. اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹) و وانگ و چن (۲۰۲۰) رابطه مثبت و معناداری بین درگیری و عملکرد شغلی، به ویژه نوآوری در کار را تأیید کردند. نتایج عوض‌زاده و کرمی (۱۳۹۵) نشان داد مؤلفه‌های درگیری شغلی بر افزایش خلاقیت تأثیر معنی‌داری دارند که همسو با نتایج این تحقیق است. در مطالعه امودو و همکاران (۲۰۲۲)، محققان قویاً بر این باورند که اگر کارکنان درک کنند که سیستم مدیریت اطلاعات، برای انجام وظایف ساده‌تر

و سریع تر است، قدرت، فداکاری و جذب کار را افزایش می دهند و متعاقباً نوآوری ایشان افزایش می یابد که همسو با نتایج این تحقیق است.

در ادامه همان طور که از یافته ها مشخص است عامل نسل با رفتار کاری نوآورانه دارای رابطه معکوس است، به این معنا که با افزایش سن کارکنان و پیشروی به سمت نسل های X و بیبی بومر، از رفتار کاری نوآورانه در بین آنها کاسته می شود. در این راستا هیلمن (۲۰۱۴) دریافت نسل Y با نوآوری کمتر نسبت به نسل X مشخص می شود. هسپاری و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند رفتارهای کاری نوآورانه در میان نسل Y کمترین است، اما در میان نسل X بالاترین میزان است. اوج درگیری کارکنان در بیبی بومرها مشاهده می شود. در این تحقیق اما نتایج حاکی از کاهش رفتار نوآورانه کاری با افزایش سن است. این تفاوت در نتایج می تواند به دلیل تفاوت در جوامع آماری باشد. به نظر می رسد در جوامع در حال توسعه به دلیل فشارهای کاری و فرسودگی طی سال های خدمت، کارکنان با افزایش سن و نزدیک شدن به دوران بازنشستگی، درگیری کمتری به شغل خواهند داشت. تحلیل تعدیل گری حاکی از وجود نقش تعدیل گر نسل های کاری تنها در رابطه بین درگیری شغلی و رفتار نوآورانه کاری است. در حالی که مشخص شد نسل های کاری در دو مسیر سهولت و سودمندی استفاده از سیستم مدیریت اطلاعات بر رفتار نوآورانه کاری، نقش تعدیل گر معنی داری ندارد. از این نتایج این گونه استنباط می شود که تفاوت های موجود در نسل های کاری در خصوص متغیرهای مرتبط با فناوری و رفتار کاری نوآورانه نقش چندانی نداشته و تأثیرگذاری آنها در خصوص متغیرهای نگرشی همچون درگیری شغلی معنی دار است. به نظر می رسد کارکنان نسل های مختلف در سازمان تأمین اجتماعی توانسته اند خود را با ویژگی های فناورانه در محیط کار انطباق دهند و تفاوت های نسلی در این زمینه عاملی چشم گیر و اثرگذار نبوده است. با این حال در حوزه نگرش های شغلی تفاوت های نسلی دارای اثراتی بر نتایج بوده است.

در نهایت براساس یافته های پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

از استادان فناوری اطلاعات و ارتباطات برای آموزش کارمندان، دعوت شود، همچنین بر کاربردی بودن آموزش‌ها تأکید شود، به این منظور آموزش‌ها براساس وظایف کاری کارکنان تنظیم شده و به صورت کارگروه‌های عملی برگزار گردد.

کارکنان باید آزادی عمل داشته باشند تا با استفاده از روش‌ها، تکنیک‌ها یا ابزارهای جدید سیستم اطلاعات مدیریت بتوانند روش‌های جدیدی برای حل مشکلات روزمره کاری پیدا کنند. به این منظور باید به کارکنان اختیار کافی داده شود.

سیستم‌های اطلاعات مدیریت با استفاده از بازخورد کارکنان به طور مستمر مورد بازبینی و بازنگری قرار گیرند تا قادر به افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی کارکنان باشد. به این منظور به صورت دوره‌ای در خصوص سودمندی سیستم اطلاعات از کارکنان نظرسنجی صورت گیرد و با ایجاد حلقه بازخور امکان بهبود خدمات ارائه شده توسط این سیستم‌ها فراهم شود.

شرکت با غنی‌سازی فرهنگ کار مشارکتی و تیمی محیط کار سالم را برای تعاملات بین نسلی بهبود دهد. چنین فرهنگی باعث ایجاد انگیزه افزایش تعامل و تسهیم تجارب بین نسل‌های مختلف کارکنان شود تا کارکنان نسل‌های مختلف با یکدیگر همکاری کرده و رفتار نوآورانه کارکنان افزایش یابد.

منابع و مأخذ

- امینی، علی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر ظرفیت نوآوری کارکنان با نقش میانجی کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلاقیت کارکنان در شرکت‌های دارویی. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۲(۴)، ۳۹-۶۲
- عوض زاده، الهه، کرمی، عبدالمجید (۱۳۹۵). بررسی نقش درگیری شغلی بر افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۵(۱)، ۳۵-۴۵.

فزلسفلو، حمیدرضا، چورلی، علی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ابعاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر خلاقیت مبتنی بر فناوری منابع انسانی مجموعه‌های تفریحی ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۳۷۹-۳۹۵

خسروی، حسین، پورشافعی، هادی، طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۹). نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۹۳-۲۱۶.

دهقان، مریم، موقر، مرتضی، حسینی، ابوالحسن. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۴)، ۸۷-۱۱۲.

ریبی فرادنبه، نیلوفر، مقتدایی، لیلا، جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱(۳)، ۱۳۹-۱۶۶.

رستگار، عباسعلی، مسافری قمی، مراد، یزدانی، حمیدرضا، عادل آذر، دکتر، & دامغانیان، حسین. (۱۳۹۵). شناسایی گوناگونی ارزش‌های کاری مبتنی بر تفاوت نسل‌ها در محل کار. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸(۱۶)، ۱۶۳-۱۸۸.

عبدی، علی، رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۰). مدل علی نوآوری کاری بر اساس میزان آگاهی از ابعاد شهروند الکترونیک با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق و رایانه در معلمان دوره متوسطه اول. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱(۲)، ۱۸۱-۲۰۶.

وهاب‌زاده مقدم، فاطمه سادات، عسگری ده آبادی، حمیدرضا، میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰) رابطه بین تفاوت نسل‌های کاری در بروز اهمال‌کاری کارکنان بخش بانکداری، مدیریت تحول، ۱۳(۲)، ۱۹-۳۸.

Al-Dmour, R. H. (2022). The Influence of HRIS Usage on Employee Performance and Mediating Effects of Employee Engagement in Five Stars Hotels in Jordan. In Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce (pp. 1468-1489). IGI Global.

- International Journal of Operations and Production Management, 38(1), 22-42.
- Nguyen, N. T. H. Nguyen, D. Vo, N. & Tuan, L. T. (2023). Fostering public sector employees' innovative behavior: The roles of servant leadership, public service motivation, and learning goal orientation. *Administration & Society*, 55(1), 30-63.
- Omuudu, O.S. Francis, K. and Changha, G. (2022), "Linking key antecedents of hotel information management system adoption to innovative work behavior through attitudinal engagement", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(2), 274-291. <https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2020-0201>
- Rani, N. and Samuel, A. (2016), "A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India", *Management Research Review*, Vol. 39 No. 12, pp. 1695-1719.
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002), "The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness*, Vol. 3 No. 1, pp. 71-92.
- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80.
- Ter Hoeven CL, van Zoonen W, Fonner KL.(2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Commun Monogr. Apr 2;83(2):239-263.*