

تأثیر عدالت توزیعی، حمایت سازمانی ادراک شده، تناسب فرد- سازمان، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بر رفتار کاری نوآورانه با رویکرد جامعه شناسانه (مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس-شرکت ملی نفت)

امیررضا علیزاده مجد^۱، محبوبه پرگو^۲ *، عارفه داودی^۳، زهرا دانیاری^۴

۱ - استادیار مدیریت کارآفرینی، گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲ - استادیار مدیریت کارآفرینی، گروه کارآفرینی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳ - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴ - کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه تأثیر عدالت توزیعی، حمایت سازمانی ادراک شده، تناسب فرد- سازمان، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بر رفتار کاری نوآورانه با رویکرد جامعه شناسانه در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس-شرکت ملی نفت بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر نوع گردآوری داده‌ها و اطلاعات پیمایشی از شاخه همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است جامعه آماری پژوهش ۱۴۸ نفر از متخصصان مرتبط با موضوع در شرکت ملی نفت ایران می‌باشد، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شده است. اطلاعات حاصل از پرسشنامه از طریق نرم‌افزار معادلات ساختاری 2 SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که در این مطالعه خاص، عدالت توزیعی بین تمامی رفتار کاری کارکنان از نظر نوآوری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که ممکن است شامل تولید ایده‌های نوآورانه، ترویج این ایده‌ها و تحقق این ایده‌ها براساس نوآوری باشد. رفتار کاری نوآورانه که به نوعی رفتار اجتماعی کارکنان شاغل در منطقه ویژه اقتصادی است عمدتاً بر اهمیت حمایت سازمانی ادراک شده، تناسب فرد- سازمان و انگیزش درونی و بیرونی با توجه به تعامل افراد با یکدیگر تأکید داشت.

واژه‌های کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی، تناسب فرد- سازمان، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بر رفتار کاری نوآورانه.

مقدمه

در عصر حاضر، رقابت بالا، محیط کاری چالش برانگیز، و تغییرات سریع تکنولوژیکی مستلزم نوآوری و یادگیری مستمر در تمام سطوح سازمانی است. بنابراین سازمان‌ها بر محیط نوآورانه برای ایجاد و تشویق رفتار کاری نوآورانه (IWB) تمرکز می‌کنند (۱۷:۳۰). IWB القاء، ایجاد، درک ایده‌های نوآورانه و انجام وظایف را به صورت خلاقانه به نمایش می‌گذارد (۱۶:۲۷). محققان همچنین استدلال کرده‌اند که IWB در محیط نوآورانه یک سازمان بهتر توسعه می‌یابد (۳۶:۶۹). محققان استدلال می‌کنند که رفتار کاری نوآورانه رفتار یک کارمند است که او در حین کار در یک سازمان با ایجاد یک تازگی در فرآیند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی در طول کار اتخاذ می‌کند (۴۲:۷۷:۲۰:۱۱). تحقیقات گسترده‌ای بر مفهوم نوآوری متمرکز شده است و مطالعه در مورد نوآوری یکی از مهم‌ترین گرایش‌های نوظهور در علوم مدیریت است (۲۱:۶۳۱). نوآوری به عنوان کلید مزیت رقابتی سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود که نشان داده شده است که در محیط کاری رقابتی امروزی موفق می‌شود (۲۷:۶). از آنجایی که نوآوری در شرکت‌ها با ایده‌های جدید تولید، پذیرش یا اصلاح شده توسط کارکنان دانش آغاز می‌شود، درک پیشایندهای رفتار نوآورانه فردی ضروری است. در مقایسه با رفتار کاری معمولی، رفتار کاری نوآورانه همیشه به کارهای دانشی بستگی دارد که بیان ایده‌های جدید برای دستیابی به نوآوری است (۴۳:۷). رفتار کارمندی که به تولید و اجرای ایده‌های جدید کمک می‌کند بسیار مهم است زیرا به نوآوری در سطح سازمان منجر می‌شود (۳۴:۴۹). بنابراین، شناسایی عواملی که با سطوح بالاتری از رفتار نوآورانه در بین کارکنان مرتبط است، مهم است.

یک کارمند زمانی نوآورانه‌تر کار می‌کند که انگیزه ذاتی داشته باشد و این به ایجاد یک محیط کاری نوآورانه کمک می‌کند (۱۵:۹). توجه پژوهشی بیشتری برای افزایش درک پیشایندهای فردی رفتار کاری نوآورانه مورد نیاز است، از جمله انگیزه، زیرا رفتار نوآورانه به شدت به آن وابسته است و مطالعات کمی در مورد پیشایندهای رفتار کاری نوآورانه به انگیزه فردی می‌پردازد (۳۹:۵۷۹). انگیزه درونی نقش بسیار مهمی در چالش برانگیز کردن محیط برای کارگران دارد. در این جنبه از انگیزش، افراد علاقه واقعی و ایده‌های بدیع خود را برای دستیابی به اهداف سازمان نشان می‌دهند. علاوه بر این، توانایی کارکنان یک شرکت برای درگیر شدن در کارهای خلاقانه و تولید نتایج نوآورانه برای شرکت نسبت داده می‌شود و به عنوان خودکارآمدی خلاق شناخته می‌شود و یکی از نتایج انگیزش درونی می‌باشد (۳:۹۲). پژوهش‌های حاکی از آن است که وقتی انگیزه درونی بالا بود رابطه مثبتی را با رفتار کاری نوآورانه دارد (۱۱:۴۰).

همچنین تحقیقات نشان داده است که تناسب فرد-سازمان منجر به رفتار کاری نوآورانه تک تک کارکنان می‌شود (۲:۱۰۹). تناسب فرد-سازمان یک رویکرد چندبعدی است که رابطه کارکنان با بسیاری از پویایی‌های کاری در سازمان را پوشش می‌دهد. تناسب فرد با سازمان، با اشاره به شباهت بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های سازمانی کارکنان، رفتار نوآورانه کارکنان را تشویق می‌کند و به طور مثبت به درونی سازی رفتار نوآورانه توسط سایر کارکنان کمک می‌کند. در ادبیات، مطالعه‌ای که رابطه بین تناسب سازمانی فرد و رفتار نوآورانه را در منطقه ویژه اقتصادی بررسی کند، وجود ندارد. در مطالعه‌ای که در یک بخش مختلف انجام شد، بین این دو متغیر همبستگی مثبت یافت شد (۴۱:۵۱۵).

امروزه، متغیرهای گوناگونی در سطح سازمان می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان هر سازمانی را از خود متأثر سازند که حمایت سازمانی ادراک شده، یکی از متغیرهای اثرگذار بر رفتارهای نوآورانه است که مورد توجه پژوهشگران قرار می‌گیرد. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و

نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان باشد و بدین‌وسیله حمایت سازمان را جبران کنند (۳۳:۱۲۲) میزان حمایتی که در طول زمان، سازمان از خود بروز می‌دهد در کارکنان نیز احساس لزوم جبران این لطف و حمایت را ایجاد می‌کند. بر این اساس، کارکنانی از سازمان که سطح مطلوبی از حمایت سازمانی را ادراک می‌نمایند شانس و احتمال بسیار بالاتری وجود دارد که حمایت‌های سازمان را با نگرش‌ها و دیدگاه‌های مثبت و رفتارهای کاری خودخواسته و مطلوب، جبران کنند (۳۲:۵۳)

اگرچه مشخص نیست که تناسب در یک سازمان همیشه منجر به رفتارهای نوآورانه می‌شود زیرا می‌تواند رضایت و عدم تمایل به ایجاد تغییر را تقویت کند، انگیزه درونی و بیرونی می‌تواند این پارادوکس را از طریق ارتباط با تناسب فرد-سازمان آشتی دهد. اگر تناسب فرد و سازمان واقعا از طریق انگیزه مستقل با رفتار کاری نوآورانه کارمند مرتبط باشد، درک اینکه چگونه سازمان‌ها ممکن است بتوانند ادراکات تناسب فرد-سازمان را در بین کارکنان تحقیق و توسعه بهبود بخشند، عملاً مفید است. موضوع می‌تواند از تحلیل‌های سطح جامعه‌شناسی خرد (یعنی تعامل فردی و عاملیت) تا تحلیل‌های سطح جامعه‌شناسی کلان جامعه (یعنی نظام اجتماعی و ساختار اجتماعی) سیر نماید و همچنین موضوع تناسب میان افراد و سازمان عاملی تأثیرگذار و مهم برای پاسخ به این سؤال است که چرا افراد جذب سازمانی خاص می‌شوند، یا اینکه توسط سازمانی بخصوص انتخاب شده و سرانجام در آن سازمان باقی می‌مانند. علاقه‌ی شدید به تحقیق در این حوزه می‌تواند تا حدودی به این علت باشد که از طریق تناسب فرد-سازمان می‌توان نتایج مثبت کاری زیادی را پیش‌بینی کرد. وقتی سازمان‌ها با عدالت توزیعی همسو شوند، در سایه حمایت سازمانی و در پی آن با به‌کارگیری ترکیبی از انگیزش درونی و انگیزش بیرونی، می‌توانند فعالیت‌های مربوط به رفتار کاری نوآورانه کارکنان را بهتر و بهینه‌تر مدیریت کنند. در چنین شرایطی ضروری است بدانیم، کدام عوامل به موفقیت مستمر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان منجر می‌شوند. این پژوهش دریکی از شرکت‌های تابعه شرکت ملی نفت ایران انجام شده است. صنعت نفت به‌عنوان یک سازمان بین‌المللی از اهمیت اقتصادی-اجتماعی بسزایی برخوردار است که نبض اصلی اقتصاد و صنعت در ایران که شمار می‌رود. فقدان کارکنان خلاق و نوآور، یکی از خطراتی است این‌گونه سازمان‌ها را در آینده تهدید می‌کند. یکی از راهبردها، تلاش در جهت تهیه گنجینه جدیدی از افراد شایسته برای فراهم نمودن نیروی کار در آینده می‌باشد. نوآوری در سازمان‌هایی که کار اصلی آنان تحقیق و توسعه است، امری حیاتی بوده و نقشی تعیین‌کننده در این قبیل سازمان‌ها دارد. این پژوهش از آن‌جهت اهمیت دارد که تاکنون در پژوهش‌های داخلی، بحث حمایت سازمانی و عوامل انگیزشی کارکنان با بحث رفتار کاری نوآورانه ترکیب نشده است و اینکه چگونه عدالت توزیعی و تناسب فرد-سازمان منجر به عملکرد بهتر سازمان می‌شود، کمتر موردتوجه محققان بوده است.

پیشینه نظری پژوهش

رفتار کاری نوآورانه: رفتار کاری نوآورانه در جستجوی کارکنانی است که رفتارهای فعالانه را به شکل ابداعات فردی و ایده‌های نو دنبال می‌کنند و ارتباط مستقیمی با عملکرد مؤثر در سازمان‌ها دارند (۲۴:۴۱۰). کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و جدید خلق کند و به‌طور مرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جست‌وجو کند و به دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمانی را مشتاق به پذیرش ایده‌های نوآورانه نماید و درنهایت ایده‌های نوآورانه را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و آن‌ها را کاربردی کند (۲۳:۱۳۲). رفتار کاری نوآورانه (IWB) یک رفتار چندمرحله‌ای است که قصد دارد فرآیندها، محصولات یا رویه‌ها را بهبود بخشد و درنهایت با اجرای یک ایده جدید در یک نقش کاری، گروه یا

سازمان به اوج خود برساند. به طور خاص، IWB شامل جستجو برای مشکلات و/یا راه حل ها می شود، تولید ایده های جدید، حمایت از ایده ها (یعنی تلاش برای ایجاد پشتیبانی) و اجرای ایده ها (۱۶:۳۵).

انگیزش درونی: انگیزش به عنوان یک فرآیند روانی برای انجام کار در نظر گرفته می شود که علاوه بر پاداش یا مجازات، عاملی برای تحریک افراد در دستیابی به هدف می باشد، انگیزش درونی به معنای انجام فعالیت به خاطر خود فعالیت است زیرا شخص از فرایند کار لذت می برد و نه به خاطر پاداش های بیرونی و یا اجتناب از تنبیه (۸:۱۴۲). وقتی که افراد به طور ذاتی دارای انگیزه می شوند، تصمیم می گیرند به جای نیروهای اجباری بر مبنای بهره مندی شخصی تلاش کنند، مثلاً آنچه به فرد دیکته می شود یا آنچه فرد قول پاداش را از آن می گیرد (۱۳:۹۸۵).

انگیزش بیرونی: انگیزش بیرونی از مشوق ها و پیامدهای محیطی حاصل می شود. در این حالت انگیزش منشأ خود را از رویدادهای موجود در محیط کسب می کند. پس، انگیزش بیرونی نوعی دلیل محیطی برای شروع کردن یا ادامه دادن یک فعالیت است. این نوع انگیزش وسیله ای است برای هدف. وسیله، رفتار است و هدف پیامد. درواقع انگیزش بیرونی زمانی معنی پیدا می کند، منبع تقویت کننده رفتار یا منبع پاداش دهنده یک عامل بیرونی است. به عبارتی فرد برای رسیدن به یک حالت یا شرایط معین بیرونی رفتاری را انجام می دهند (۵:۱۹۴).

تناسب- فرد سازمان: واژه تناسب فرد- سازمان ارتباط بین اهداف فردی و سازمانی نیازها و ترجیحات فردی و سیستم ها و ساختارهای سازمانی، شخصیت فردی و جو سازمانی را توصیف می کند (۴۱:۱۰۱۱). کریستوف^۱ (۱۹۹۹) تناسب فرد- سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمان هایی که در آن کار می کنند» تعریف کرده است. اساساً نظریه تناسب فرد- سازمان مشخص می کند که ویژگی هایی در سازمان ها وجود دارند که قابلیت سازگاری با ویژگی های افراد را دارند و رفتارها و نگرش های افراد تحت تأثیر درجه سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان ها قرار خواهد گرفت (۷:۶).

حمایت سازمان ادراک شده: کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای ایجاد رفاه، آسایش و امنیتشان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می کنند. این اعتقاد، حمایت سازمانی ادراک شده نام دارد. درواقع حمایت سازمانی ادراک شده، کیفیت تبادلات اجتماعی را که بین کارمند و کارفرما اتفاق می افتد را منعکس می کند (۱۴:۶۴۳).

عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به عنوان ادراک از انصاف در مورد ستادهای عینی مانند حقوق تعریف می شود. برخی تحقیقات کاربردی مقایسه های حقوق در درون سازمان را به عنوان معیاری برای ارزیابی عدالت توزیعی مورد توجه قرار داده اند. عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از پیامدها می پردازد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه های سازمانی در نظر گرفته می شود. در تحقیقات صنعتی و سازمانی عدالت توزیعی به عادلانه بودن پاداش ها و بروندهایی اطلاق می شود که فرد یا گروه به دست می آورند (۱۲:۲۰۸).

¹ Kristof

پیشینه تجربی پژوهش

افجه و همکاران (۱۳۹۸)، به تبیین الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. یافته‌ها نشان داد هریک از عوامل حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی روان‌شناختی و مبادله رهبر-عضو بر تعهد سازمانی به صورت مستقیم و بر کیفیت خدمات به صورت مستقیم یا از طریق تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند. خلیلی پور و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر تناسب فرد با سازمان بر اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. جهانی و درخشان فر (۱۳۹۸)، به تبیین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و سیاست سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نامدار بادل و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که اثرات مستقیم و غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-گروه بر قصد ترک شغل پرستاران منفی و معنادار بود و همچنین اثر میانجی تناسب فرد-گروه بین تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل نیز تأیید شد. آتش کارمقدم و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی رابطه استانداردسازی شغل با رفتار خلاقانه کارکنان در شهرداری اراک پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از تأیید رابطه استانداردسازی شغل با رفتار خلاقانه کارکنان می‌باشد. پزد و رضایی (۱۳۹۶)، به بررسی رابطه تناسب فرد-سازمان با عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است بین ادراک کارکنان از تناسب فرد-سازمان با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مورد تأیید قرار گرفته است. رضائیان و همکاران (۱۳۹۶)، به تأثیر انگیزش کارکنان بخش عمومی بر نگرش‌های شغلی آن‌ها با نقش تعدیل‌کنندگی تناسب فرد-سازمان پرداختند. تحلیل داده‌ها نشان داد که انگیزش خدمات عمومی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ اما تأثیر انگیزش خدمات عمومی از طریق تناسب فرد-سازمان بر نگرش شغلی کارکنان، تأیید نشد. صالح و امیرنژاد (۱۳۹۴)، مدل تأثیر عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی بر انگیزش کارکنان ارائه دادند. نتایج پژوهش نشان داد عوامل انگیزشی بر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

رحمان و همکاران^۲ (۲۰۲۲) به بررسی اینکه آیا سایبر لوفینگ و تناسب فرد با سازمان بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد؟ نقش واسطه‌ای رفتار کاری نوآورانه پرداختند. این مطالعه یک رابطه مثبت بین رفتار کاری نوآورانه و هر دو سایبر لوفینگ و تناسب فرد-سازمان را نشان می‌دهد. همچنین نشان می‌دهد که رفتار کاری نوآورانه به عنوان واسطه‌ای بین سایبر لوفینگ، تناسب فرد با سازمان، و عملکرد کارکنان عمل می‌کند. فهیرا و سولاستری^۳ (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند که عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد. هدف از این مطالعه تحلیل رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار کاری نوآورانه در شرایطی بود که اشتراک دانش یک متغیر میانجی است. اکرم و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در تحقیق خود ذکر کردند که عدالت سازمانی و تسهیم دانش یکی از عواملی است که می‌تواند رفتار کاری نوآورانه کارکنان را بهبود بخشد. اگر در سازمانی با کارکنان عادلانه رفتار نشود، دستیابی به کار نوآورانه برای کارکنان بسیار دشوار است.

^۲ Rahman&etal

^۳ Fahira&Sulastri

^۴ Akram&etal

سایتر^۵ (۲۰۱۹)، به بررسی حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت توزیعی، تناسب فرد- سازمان، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بر رفتار کاری نوآورانه برای کارآفرینان تحقیق و توسعه پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و عدالت توزیعی با تناسب فرد- سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین انگیزش درونی و بیرونی یا رفتار کاری نوآورانه نیز رابطه مثبتی وجود دارد. ایدواردز^۶ (۲۰۱۸)، به تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و انگیزش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان پرداخته است. نتایج نشان داد که هرچه قدر حمایت سازمانی بیشتر باشد رفتار کاری نوآورانه کارکنان افزایش می‌یابد. اسلیمپ^۷ (۲۰۱۸)، به تحلیل نقش انگیزه و احساسات در سازمان پرداخته است. نتایج بررسی‌ها نشان داد که انگیزه و احساسات در سازمان اگر با رهبری قوی همراه باشد می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمان شود. شانکر و همکاران^۸ (۲۰۱۷)، به بررسی تأثیر جوسازمانی بر نوآوری و عملکرد سازمانی: با توجه به نقش واسطه‌گر رفتار کار نوآورانه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که در شرکت‌های مالزی رفتار کاری نوآورانه نقش واسطه‌ای در رابطه بین جوسازمانی برای نوآوری و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. هسو و همکاران^۹ (۲۰۱۷)، به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و عوامل انگیزشی بر رفتار کاری نوآورانه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی و عوامل انگیزشی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان مؤثر است. بامنس^{۱۰} (۲۰۱۶)، به رفتار خلاقانه کارکنان در زمینه اجتماعی با توجه به نقش مراقبت‌های سازمانی به بررسی تأثیر جنبه‌های اجتماعی کار بر رفتار نوآورانه کارمندان با جزئیات مکانیسم‌های کلیدی واسطه‌ای پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که مراقبت‌های ذهنی مزاحم بر روی انگیزه ذاتی کارکنان و مراقبت سازمان تأثیر منفی دارد. افسر و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵)، به تناسب فرد - شغل، تناسب فرد و سازمان و رفتار کاری نوآورانه با توجه نقش واسطه اعتماد به نوآوری پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که رفتار خلاقانه کار با عملکرد شغلی یک کارمند رابطه مثبت دارد. رفتار نوآورانه کارکنان با رتبه‌های نظارتی عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. تناسب شخص - شغل و تناسب فرد- سازمان با در نظر گرفتن نقش واسطه اعتماد به نوآوری یا رفتار نوآورانه کارکنان رابطه مثبت دارد. اندرسون و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۵)، به بررسی عوامل نوآوری و خلاقیت کارکنان در بخش خصوصی پرداختند. در این پژوهش ۱۱ عامل نوآوری و خلاقیت کارکنان شناسایی و معرفی شد و نتایج بررسی‌ها نشان داد که همه این عوامل بر عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار است.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ نشان داده شده است:

⁵ Saether

⁶ Edwards

⁷ Slemp

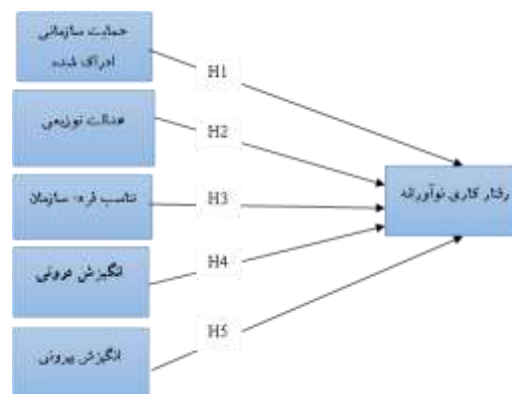
⁸ Shanker et al

⁹ Hsu et al

¹⁰ Bammens

¹¹ Afsar et al

¹² Anderson et al



شکل شماره (۱) مدل مفهومی پژوه

با توجه به مدل پیشنهادی پژوهش فرضیات زیر مطرح است:

H۱: حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد.

H۲: عدالت توزیعی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد.

H۳: تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد.

H۴: انگیزش درونی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد.

H۵: انگیزش بیرونی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد.

ابزار و روش

جامعه آماری پژوهش را ۲۵۰ نفر از متخصصان مرتبط با موضوع در شرکت ملی نفت ایران می‌باشد، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس و فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده گردید و ۱۴۸ پرسشنامه بین خبرگان توزیع و در شرایط مناسب تکمیل و جمع‌آوری گردید. شایان ذکر است که تمام پرسشنامه‌های توزیع شده به‌طور کامل تکمیل و تحویل داده شد.

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد از بین ۱۴۸ نفر از شرکت کنندگان، کل افراد نمونه را مردان، بیشترین مدرک تحصیلی ارشد و بیشتری بازه سنی بین ۴۱-۴۵ سال و ۹-۱۲ سال سابقه کار داشتند.

پرسشنامه مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش شامل ۲۰ گویه بود. بخش اول پرسشنامه شامل سؤالاتی برای جمع‌آوری اطلاعات دموگرافیک فرد پاسخگو بود، درحالی که بخش دوم شامل سؤالاتی در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای مربوط به مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی، تناسب فرد-سازمان، رفتار کاری نوآورانه، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی بود. شایان ذکر است در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد سایتر (۲۰۱۹) استفاده شده است.

یافته‌ها

بررسی پراکندگی داده‌ها

قبل از استفاده از رویکرد معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌بایست پیش‌فرض‌های آن رعایت شود. بررسی توزیع داده‌ها یکی از این پیش‌فرض‌هاست. به هنگام تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری داده‌ها می‌بایست دارای توزیع نرمال باشند. بنا بر نظر هئیر (۲۰۱۴) نرمال بودن توزیع داده‌ها باید بررسی شود تا میزان دوری و پراکندگی داده‌ها از توزیع نرمال مشخص شود. برای این بررسی از آزمون محاسبه چولگی و کشیدگی استفاده شده است. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی یا kurtosis نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع موردنظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. بنا بر نظر هئیر و همکاران (۲۰۱۴) اگر ضریب چولگی متغیرها در بازه ۱ و -۱ باشد آنگاه توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول شماره (۱) آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها برای متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	Skewness	Kurtosis
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-۰/۵۸۹	-۰/۲۴۱
عدالت توزیعی	-۰/۷۳۳	-۰/۶۸۵
تناسب فرد- سازمان	-۰/۶۳۱	-۰/۴۹۸
انگیزش درونی	۰/۰۹۲	۰/۸۸۱
انگیزش بیرونی	۰/۰۶۸	۰/۱۲۹
رفتار کاری نوآورانه	-۰/۸۴۵	-۰/۲۷۹

جدول نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند؛ زیرا که توزیع داده‌ها در بازه (۱- و ۱) بوده است.

بررسی همگنی و بررسی هم خطی چندگانه متغیرها

یکی دیگر از پیش‌فرض‌های لازم برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری که بایستی بررسی شود عبارت است از وجود همگنی واریانس‌های متغیرهای تحقیق، که با استفاده از آزمون لوین انجام می‌شود. معمولاً سطح معناداری در آزمون لوین با Sig نمایش داده می‌شود و اگر این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ باشد، می‌توان گفت واریانس گروه‌ها از تجانس برخوردار است.

جدول شماره (۲) آزمون لوین برای بررسی همگنی متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	آزمون لوین	سطح معناداری
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۲۹۴	۰/۷۸۹
عدالت توزیعی	۰/۴۴۹	۰/۶۵۵
تناسب فرد- سازمان	۰/۰۶۰	۰/۸۰۳
انگیزش درونی	۰/۱۸۸	۰/۷۲۱
انگیزش بیرونی	۰/۲۲۲	۰/۶۹۲
رفتار کاری نوآورانه	۰/۱۹۳	۰/۵۰۸

جدول فوق نشان می‌دهد که واریانس دو گروه دارای تجانس است، با توجه به Sig جدول که از ۰/۰۵ بیشتر است.

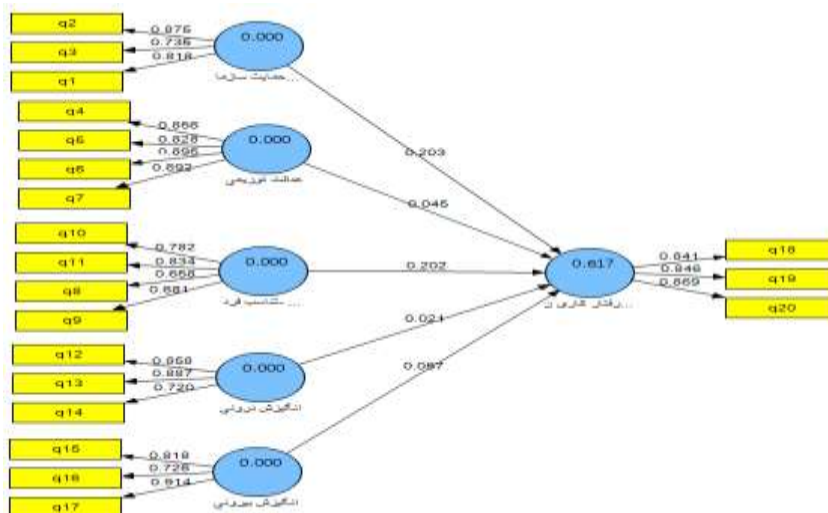
بررسی عدم وجود هم خطی چندگانه متغیرها

سومین پیش فرض لازم برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری بررسی عدم وجود هم خطی چندگانه متغیرهاست که بایستی برای بررسی عدم وجود هم خطی چندگانه متغیرها میزان تورم واریانس (VIF) محاسبه شود. بطوریکه عامل تورم بالای ۵ نشان دهنده سطح تورم بحرانی می‌باشد (هئیر و همکاران، ۲۰۱۴).

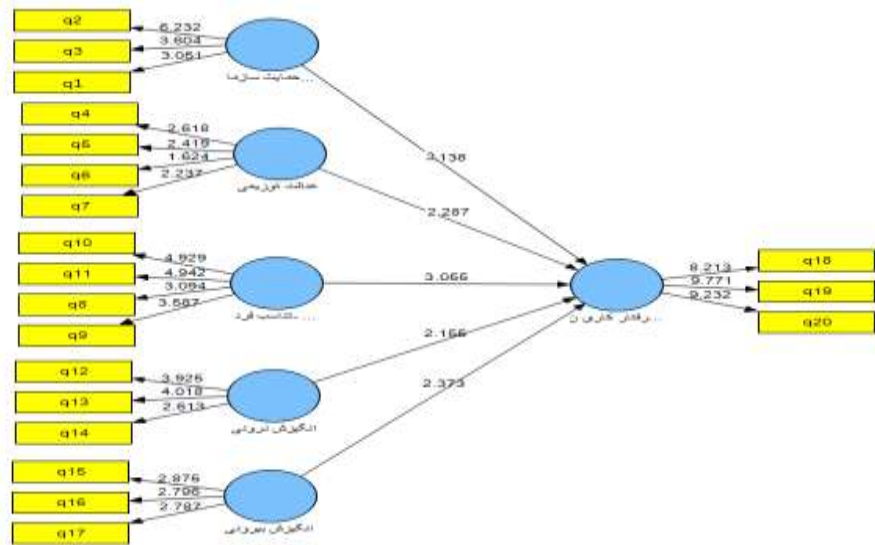
جدول شماره (۳) آزمون VIF برای بررسی عدم وجود هم خطی چندگانه متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	میزان VIF	متغیر مستقل
رفتار کاری نوآورانه	۲/۸۳۹	حمایت سازمانی ادراک شده
		عدالت توزیعی
		تناسب فرد- سازمان
		انگیزش درونی
		انگیزش بیرونی

جدول بالا نشان می‌دهد که هر پنج متغیر مستقل دارای میزان تورم واریانس پایین‌تر از ۵ می‌باشند در نتیجه هم خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل مشاهده نمی‌شود.



شکل شماره (۲) مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر



شکل شماره (۳) مدل اصلی در حالت ضرایب معناداری

باوجوداینکه می‌توان با در نظر گرفتن اعداد خروجی در مدل‌های بالا فرضیه‌ها را تأیید یا رد نمود، اما باید مدل‌ها را ارزیابی کرد تا در صورتی که مناسب باشند، به نتیجه‌گیری در مورد آزمون فرضیه‌ها پرداخت:

بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی (روایی و پایایی سازه‌ها)

بارهای عاملی: پایایی هر یک از گویه‌ها به مقدار بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌شده، اشاره دارد و برای مشخص کردن این‌که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده‌شده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول‌اند، مورد استفاده قرار گرفته و حداقل مقدار قابل قبول آن $0/3$ و بارهای عاملی $0/4$ سطح معناداری توسط را نشان می‌دهد. در تحلیل‌های عاملی تأییدی، مقادیر بارهای عاملی بالاتر از $0/5$ نشانگر سطح معناداری قوی و همبستگی زیاد بین متغیرهای مشاهده‌شده و عامل بوده و نیز بیانگر آن است که سازه خوب تعریف شده است. نتایج اندازه‌گیری بارهای عاملی متغیرهای پژوهش در جدول (۴-۸) آورده شده است.

جدول شماره (۴) نتایج بررسی بارهای عاملی پژوهش

متغیرهای پژوهش	سؤالات	بار عاملی استاندارد
حمایت سازمانی ادراک‌شده	Q1	۰/۷۸۳
	Q2	۰/۸۶۲
	Q3	۰/۷۹۴
عدالت توزیعی	Q4	۰/۷۱۳
	Q5	۰/۷۷۰
	Q6	۰/۶۱۱
	Q7	۰/۸۹۷
تناسب فرد- سازمان	Q8	۰/۷۵۶
	Q9	۰/۸۱۳

۰/۸۳۶	Q10	انگیزش درونی
۰/۷۹۹	Q11	
۰/۸۶۰	Q12	
۰/۸۸۸	Q13	
۰/۷۰۸	Q14	انگیزش بیرونی
۰/۸۶۲	Q15	
۰/۶۸۸	Q16	
۰/۹۰۱	Q17	
۰/۸۶۴	Q18	رفتار کاری نوآورانه
۰/۸۳۹	Q19	
۰/۸۵۰	Q20	

نتایج بررسی نشان داد که قدر مطلق بار عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با آن متغیر پنهان آن مدل دارای مقادیری بیش از ۰/۶ هستند و بنابراین مدل از دقت لازم برخوردار بوده‌اند.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی: شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه-گیری دارای وزن‌های یکسانی هستند و درواقع اهمیت نسبی آن‌ها را باهم برابر می‌گیرد. به‌منظور رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. در این شاخص به علت اینکه هنگام محاسبه، از بارهای عاملی گویه‌ها استفاده می‌شود، مقادیر پایایی مرکب را نسبت به آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می‌دهد. (هنسلر و همکاران،^{۱۳} ۲۰۱۱).

جدول شماره (۵) نتایج پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۸۰۳	۰/۷۵۸
عدالت توزیعی	۰/۷۹۲	۰/۸۳۳
تناسب فرد- سازمان	۰/۸۶۱	۰/۸۰۳
انگیزش درونی	۰/۷۸۲	۰/۷۰۴
انگیزش بیرونی	۰/۸۶۹	۰/۸۵۲
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۰۲	۰/۷۷۷

برای هرکدام از سازه‌ها مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده است که مقادیر محاسبه شده بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب سازه‌ها می‌باشد. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق می‌باشد.

روایی همگرا: منظور از شاخص روایی همگرا^{۱۴} سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است (بارکلی و همکاران،^{۱۵} ۱۹۹۵). برای شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده^{۱۶} حداقل مقدار ۰/۵ مقدار قابل قبولی است که این مقدار نشان‌دهنده این است که متغیرهای مشاهده‌پذیر حداقل ۵۰ درصد واریانس متغیر پنهان خود را تبیین می‌کند.

¹³ Henceler et al

¹⁴ Convergent Validity

¹⁵ Barclay et al

¹⁶ Average Variance Extracted (AVE)

جدول شماره (۶) میانگین واریانس استخراج شده

متغیرهای پژوهش	AVE
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۵۱
عدالت توزیعی	۰/۵۰۸
تناسب فرد- سازمان	۰/۶۲۴
انگیزش درونی	۰/۶۷۷
انگیزش بیرونی	۰/۵۹۸
رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۵۲

همان طور که مشاهده می شود در تمام متغیرهای پنهان مرتبه اول مقدار این شاخص از ۰/۵ بیشتر است که نشان از برازش خوب مدل دارد.

روایی تشخیصی یا واگرا: روایی تشخیصی یا واگرا^{۱۷} درواقع مکمل روایی همگرا است که نشان دهنده تمایز نشانگرهای یک متغیر پنهان از سایر نشانگرهای دیگر در همان مدل ساختاری است. در این پژوهش برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل لاکر^{۱۸} (۱۹۸۱) استفاده شده است. طبق این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج بررسی این آزمون روایی واگرا مدل اندازه گیری را تأیید کرد.

جدول شماره (۷) آزمون فورنل - لارکر

رفتار کاری نوآورانه	انگیزش بیرونی	انگیزش درونی	تناسب فرد- سازمان	عدالت توزیعی	حمایت سازمانی ادراک شده	متغیرهای پژوهش
					۰/۸۰۶	حمایت سازمانی ادراک شده
				۰/۷۱۲	۰/۷۰۹	عدالت توزیعی
			۰/۷۸۹	۰/۷۵۲	۰/۶۸۴	تناسب فرد- سازمان
	۰/۸۲۲	۰/۷۹۴	۰/۷۸۵	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	انگیزش درونی
۰/۷۷۳	۰/۷۰۴	۰/۶۸۹	۰/۶۴۴	۰/۶۱۹	۰/۵۸۴	انگیزش بیرونی
۰/۷۴۲	۰/۷۰۱	۰/۶۹۲	۰/۶۲۶	۰/۶۱۲	۰/۵۸۴	رفتار کاری نوآورانه

*** قطر اصلی ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می دهد.

نتایج آزمون فورنل - لارکر در جدول بالا نشان می دهد که تمام اعداد سمت چپ قطر اصلی کوچک تر از مقدار ریشه دوم شاخص AVE می باشد، لذا آزمون واگرایی متغیرهای پژوهش مورد تأیید می باشد.

برازش مدل ساختاری

معیار R²: این معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش می باشد، ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زای و یک متغیر درون زای دارد و ۳ مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۲ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن در نظر گرفته می شود.

¹⁷ Discriminant Validity

¹⁸ Fornell & Larcker

جدول شماره (۸) نتایج معیار R2

متغیرهای پژوهش	R2
رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۱۷

حشو یا افزونگی (Q^2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد، و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید. به این ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول فوق نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل به خصوص سازه‌های برون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول شماره (۹) نتایج معیار Q^2 سازه‌های درون‌زا

متغیرهای پژوهش	Q^2
رفتار کاری نوآورانه	۰/۳۱۵

آزمون اندازه اثر (f^2): برای هر اثر در مدل مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از f square کوهن ارزیابی کرد. اندازه اثر f^2 به صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به صورت تبیین نشده در مدل باقی می‌ماند. طبق نظر کوهن مقادیر ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f^2 به ترتیب بیانگر اثر کوچک، متوسط و بزرگ است.

جدول شماره (۱۰) بررسی اندازه تأثیر متغیرها بر رفتار کاری نوآورانه

متغیرهای پژوهش	$R^2_{included}$	$R^2_{incluexcluded}$	f^2
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۵۷	۰/۸۵۴	۰/۲۱۴
عدالت توزیعی	۰/۰۹۸	۰/۲۱۳	۰/۰۰۲
تناسب فرد-سازمان	۰/۲۲۴	۰/۱۷۹	۰/۰۰۴
انگیزش درونی	۰/۰۹۹	۰/۲۳۳	۰/۰۲۹
انگیزش بیرونی	۰/۱۴۸	۰/۱۹۸	۰/۰۱۸

بر اساس این جدول حمایت سازمانی ادراک شده دارای تأثیر بسیار زیاد، عدالت توزیعی دارای تأثیر کم و سایر متغیرها دارای تأثیر ناچیزی بر سازه رفتار کاری نوآورانه هستند.

معیار افزونگی^{۱۹}: این شاخص معیار سنجش کیفیت مدل ساختاری برای هر متغیر درون‌زا با توجه به مدل اندازه‌گیری آن است این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ی برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. هر چه مقدار معیار افزونگی بیشتر باشد، نشان از برازش مناسب‌تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش دارد.

¹⁹ Redundancy

جدول شماره (۱۱) نتایج معیار افزونگی متغیرهای درون‌زا

متغیرهای پژوهش	R^2	Communality	Redundancy (CV Red)
رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۱۷	۰/۵۹۷	۰/۳۴۹

معیار نیکویی برازش GOF: معیار GOF منوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای این شاخص برازش مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است.

جدول شماره (۱۲) نتایج R^2 و Communality

متغیرهای پژوهش	R^2	Communality
رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۱۷	۰/۵۹۷
GOF	۰/۶۱۷	۰/۵۹۷

با توجه به اینکه مقدار به‌دست‌آمده شاخص نیکویی برازش ۰/۶۰۶ (بیشتر از ۰/۳۶) می‌باشد، می‌توان گفت مدل از برازش قوی برخوردار می‌باشد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول شماره (۱۳) نتایج فرضیات

مسیر	ضریب مسیر	t-value	P-value	نتیجه
حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کاری نوآورانه	۰/۲۰۳	۳/۱۳۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
عدالت توزیعی و رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۴۵	۲/۲۶۷	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
تناسب فرد-سازمان و رفتار کاری نوآورانه	۰/۲۰۳	۳/۰۵۵	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
انگیزش درونی و رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۲۱	۲/۱۵۶	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
انگیزش بیرونی و رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۵۷	۳/۳۷۳	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

ضریب t به‌دست‌آمده برای این فرضیات بالاتر از مقدار بحرانی یعنی ۱/۹۶ است، درنتیجه می‌توان مدعی شد که متغیرها بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معنادار دارد. بر اساس نتایج مقدار ضریب مسیر بین متغیرها بدین معناست که رابطه بین دو متغیر مثبت می‌باشد.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه خاص، عدالت توزیعی بین تمامی رفتار کاری کارکنان از نظر نوآوری مورد ارزیابی قرار گرفته است که ممکن است شامل تولید ایده‌های نوآورانه، ترویج این ایده‌ها و تحقق این ایده‌ها بر اساس نوآوری باشد. رفتار کاری نوآورانه کارکنان شاغل در منطقه ویژه اقتصادی یافته‌های انجام شده در این مطالعه عمدتاً بر اهمیت حمایت سازمانی ادراک‌شده، تناسب فرد-سازمان و انگیزش تأکید کرد.

بالین‌حال، یافته‌های انجام‌شده به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی تأثیر بر نوآوری کارکنان دارد، به این معنی که رفتار کاری نوآورانه کارکنان زمانی افزایش می‌یابد که سازمان اجرای صحیح عدالت را در محیط کار خود داشته باشد. کارکنانی که

در صنعت مشغول به کار هستند، در حین کار که آن‌ها را به سمت نشان دادن رفتار مثبت سوق می‌دهد و همچنین رفتار کاری نوآورانه آن‌ها به دلیل درک عدالت در ورودی‌ها و خروجی‌های کارکنان افزایش می‌یابد، به دنبال اصلی رفتار منصفانه و برابری هستند.

نتایج این تحقیق از طریق تحقیقاتی که توسط آلمنصور و میایی (۲۰۱۲)؛ دوتا (۲۰۱۳) و اسپیگلار و همکاران (۲۰۱۴)؛ اسماعیل و همکاران (۲۰۲۰) تقویت شد. و کیم و لی (۲۰۱۳) که اهمیت وجود عدالت توزیعی در سازمان را از نظر رفتار منصفانه بین کارکنان و ترویج عدالت در محیط کار بیان می‌کنند که نشان می‌دهد کار کارکنان با رفتار مثبت و سطح خلاقیت آن‌ها در زمانی که سازمان ارائه می‌دهد افزایش می‌یابد. عدالت را نسبت به کارکنان رعایت می‌کند و با کارکنان خود به‌طور مساوی رفتار می‌کند.

انگیزه کلیدی است که از طریق آن افراد می‌توانند تلاش‌ها را برای تولید و اجرای افکار نوآورانه سفارشی کنند. در رابطه با این موضوع، پرسنل تشویق می‌شوند تا فراتر از نقش تعیین شده خود حرکت کنند و در فعالیت‌های خودجوش و نوآورانه شرکت کنند، به‌ویژه اگر هویتی قوی با اهداف و مأموریت سازمان نشان دهند. بسیاری از محققین نشان داده‌اند که نوآوری نیاز به حمایت و تشویق در سازمان دارد و در همین راستا، زمانی که افراد شاغل در سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند، احساس می‌کنند می‌توانند ایده‌ها و روش‌های جدیدی را با هدف دستیابی به اهداف یا تکمیل وظایف خود آزمایش کنند. برخی از مطالعات قبلی ثابت کرده‌اند که کارمندان با انگیزه تأثیر قابل توجهی بر رفتار کاری نوآورانه دارند. انگیزه در کارکنان باعث تشویق قوی‌تر برای کار سخت‌تر در محل کار می‌شود و انگیزه با اجرای نوآوری بسیار مرتبط است زیرا انگیزه یک کارمند اولویت‌هایی را نشان می‌دهد که او در محل کار دنبال می‌کند (چیو، ۲۰۱۸). اسکات و بروس که توسط مطالعه رفتار کاری نوآورانه به آن‌ها اشاره شده است اساساً مطالعه‌ای است در مورد آنچه افراد را به رفتار نوآورانه برمی‌انگیزد و انگیزه قلب رفتار کاری نوآورانه است. (سیرگار و همکاران، ۲۰۱۹) مطالعه انجام شده دیگر توسط اثر انگیزه کاری بر رفتار نوآورانه کارکنان توجال در پنگو، تایوان بررسی شد. آن‌ها انگیزه را با استفاده از دو بعد یعنی بعد انگیزش درونی و بعد انگیزش بیرونی اندازه‌گیری کردند. انگیزه کلیدی است که در آن افراد می‌توانند تلاش‌ها را برای تولید و به‌کارگیری تفکر نوآورانه در محل کار تنظیم کنند. (عبدوالطیفی و همکاران، ۲۰۱۶)

در پژوهش حاضر تأیید می‌شود که تناسب فرد و سازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد، یعنی افزایش تناسب فرد و سازمان سبب بهبود رفتار کاری نوآورانه می‌شود که با یافته‌های شیری و همکاران (۱۳۹۵)، اختر و همکاران (۲۰۱۹)؛ سوانتی و همکاران (۲۰۱۸)، و افسار و رحمان (۲۰۱۵) مطابقت دارد. این مطالعه بین تأثیرات دو بعد مهم تناسب P-E یعنی تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان تفاوت قائل می‌شود. لاور و کریستوف براون (۲۰۰۱) دریافتند که تناسب فرد-شغل هیچ تأثیری بر عملکرد متنی و رفتارهای نقش اضافی ندارد، درحالی‌که رابطه مثبتی بین تناسب فرد-سازمان و رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی کردند و پیشنهاد کردند که تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل باید به‌عنوان سازه‌های متمایز در نظر گرفته شود. نتایج ما با نتایج لاور و کریستوف-براون (۲۰۰۱) مطابقت دارد از این نظر که هر دو نوع تناسب با نشان دادن اینکه تناسب فرد-شغل بر IWB تأثیر می‌گذارد، واریانس منحصر به فرد در نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را توضیح می‌دهند، اما تناسب فرد-سازمان به‌شدت با IWB مرتبط است. به‌طور خلاصه، نتیجه می‌گیریم که ادراک کارمند در مورد سازمان خود و تطابق ارزش با ارزش‌های سازمانی، IWB او را به‌شدت در مقایسه با تطابق آن‌ها با ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی می‌کند.

با توجه به نتایج تأیید تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده رفتار کاری نوآورانه می‌توان مواردی همچون استفاده از دانش و مهارت‌های جدید، بودجه و اعتبارات کافی، سیستم دریافت و پرداخت قوی، توجه به شایسته‌سالاری و مدیریت استعدادها را در نظر داشت. یعنی افزایش حمایت سازمانی ادراک شده سبب بهبود رفتار کاری نوآورانه می‌شود که با یافته‌های نداف و همکاران (۱۳۹۸)؛ احسانی فر و همکاران (۱۳۹۸)، فقیه آرام و (۱۳۹۶)، اختر و همکاران (۲۰۱۹)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۹)، دوگرو (۲۰۱۸) و زمان و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

به مدیران پیشنهاد می‌شود حمایت مدیران و سرپرستان را از راه مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، ارائه بازخورد شغلی مناسب، و رفتارهای محترمانه حفظ کنند، چرا که کارکنان تمایل دارند نمایندگان سازمان را نمایندگان کل سازمان بدانند. از این‌رو، رفتار مطلوب یا نامطلوب مدیر، معیاری نه تنها برای درک حمایت از سوی مدیر، بلکه حمایت از سوی سازمان است که این حمایت سازمانی از طرف سازمان سبب بهتر شدن تناسب فرد سازمان می‌شود. به مدیران پیشنهاد می‌شود با تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب افراد در بدو ورود به سازمان سبب تناسب هرچه بیشتر افراد با سازمان شوند و با تدوین و اجرای برنامه‌های درون‌سازمانی مانند آموزش، برای افزایش میزان تناسب افراد با سازمان اقدام کنند.

مدیران باید به گونه‌ای رفتار کنند که کارکنان احساس کنند سازمان به آن‌ها توجه دارد، به منافع آن‌ها می‌اندیشد، برای خواسته‌های آن‌ها اولویت قائل است، در راستای منافع آن‌ها عمل می‌کند، به کار آن‌ها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آن‌ها را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت آن‌هاست، و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند. بنابراین کارکنان به سازمان اعتماد می‌کنند، به آن تعلق و دل‌بستگی پیدا می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزه درونی آن‌ها برای کار افزایش می‌یابد. این امر موجب افزایش تقویت رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان می‌شود.

مدیران شرکت ملی نفت می‌توانند از طریق گزینش و نگهداری کارکنانی که ارزش‌های آنان تناسب بیشتری با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی دارند رفتار کاری خلاقانه در سازمان را پرورش دهند.

مدیران شرکت ملی نفت باید این حقیقت را به یاد داشته باشند که انتخاب کارکنان تنها بر پایه تناسب آن‌ها با سازمان، رفتار کاری نوآورانه را تضمین نمی‌کند. مدیران باید مشاغل را متناسب با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد طراحی کنند، بدین منظور مدیران ملزم‌اند تا میان نیازهای کارکنان، منابع سازمان، الزامات شغلی و بالاخره توانایی افراد، تعادل و توازن ایجاد کنند.

برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های سازمان، می‌تواند گامی مهم در ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل و به تبع آن، بهبود رفتاری کاری نوآورانه کارکنان و نهایتاً عملکرد کارکنان باشد.

اطمینان بخشی به کارکنان مبنی بر اینکه تبعات ایده‌های ناموفق تأثیر شدید و عمیقی بر روی مسیر شغلی آن‌ها ندارد گامی و در جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان است.

مدیر باید با پذیرش فوری فردی که ایده نادرستی در سازمان پیاده کرده از تخریب روحیه وی جلوگیری کند و با سخنان انگیزشی، اعتماد از دست‌رفته را به او بازگرداند.

مدیران شرکت ملی نفت باید به تفاوت‌های فردی کارکنان توجه داشته باشند. اشتباهات کارکنان را هنگام انجام کارها به روش‌های جدید مورد انتقاد قرار ندهند؛ زیرا موجب سرکوب خلاقیت در رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود.

استفاده از تکنیک‌های افزایش خلاقیت نظیر گروه‌های اسمی، طوفان مغزی و دیگر روش‌ها جهت ایجاد خلاقیت پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Afjeh, Seyyed Ali Akbar; Mehdi Yazdan Shenasi and Fatemeh Zargarani Khozani, (2018), Explaining the model of the effectiveness of perceived organizational support, *Improvement and Transformation Management Studies Quarterly* 28(91).
2. Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
3. Akmal, M., and Mehmood, K. K. (2022). The Influence of Person Job Fit on Innovative Work Behavior through Intrinsic Motivation and Creative Self-Efficacy. *Bulletin of Business and Economics*, 11(2), 331-341.
4. Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117-129.
5. Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
6. Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2015). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
7. Argyris, C. (1994). The individual and organization: Some problems of mutual adjustment. *Administrative science quarterly*, 1-24.
8. Asif, M. M. (2011). Achievement goals and intrinsic motivation: A case of IIUM. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(6), 196-20
9. Atash Karmoghadam, Fariba; Gharibi, Mohammadreza; Mirmohammadi, Sidersol. (2017), the relationship between job standardization and the creative behavior of employees in Arak municipality, the fourth national conference of applied researches in management, economics and accounting sciences of Iran, Tehran, Soroush Hikmat Mortazavi Islamic Studies and Research Center.
10. Bammens, Y. P. (2016). Employees' innovative behavior in social context: A closer examination of the role of organizational care. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 244-259.
11. Bibi, A., & Afsar, B. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of intrinsic motivation, psychological empowerment, and creative process engagement. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*, 18(1), 25-43.
12. Bygren, M. (2014). Pay reference standards and pay satisfaction: what do workers evaluate their pay against?. *Social Science Research*, 33(2), 206-224.
13. Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(4), 980-1002
14. Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
15. Chong, J.X.Y., & Gagné, M. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation In R. Griffin (Ed.), *Oxford Bibliographies in Management*. New York: Oxford University Press, PP:1-18.
16. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
17. Edwards, J. S., P. M. Collier, and D. Shaw. (2018). Making a Journey in Knowledge Management Strategy. *Journal of Information and Knowledge Management* 2 (2): 135-151.
18. Fahira, Virha Dilla; Sulastri, Sulastri (2022) Organizational Justice on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediating Variable, *Human Resource Manajemen Studies*, 2(1), 11-20.
19. Gligović, D., Vukasović, D., & Ateljević, A.M. (2021). Innovation and competitive advantage in globalization. *Нови Економист*, 14(2), 29-35

20. Guan, H., Zhang, Z., Zhao, A., Jia, J., & Guan, S. (2019). Research on innovation behavior and performance of new generation entrepreneur based on grounded theory. *Sustainability*, 11(10), 1-19.
21. Hutchinson P.,(2020) "Reinventing innovation management: the impact of self-innovating artificial intelligence," *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 68, no. 2,pp. 628-639.
22. Jahani, Jafar; Derakhshan Far, Toraj (2018), Explaining the relationship between perceived organizational support and perceived organizational policy with organizational citizenship behavior and job performance, the 5th International Conference on Management, Psychology and Humanities with a Sustainable Development Approach, Tehran, Development Achieving Solutions Center Stable.
23. Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2۰۱۶). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 129-145
24. Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 64(4), 408-417
25. Khalilipour, Hatem; Reza Salehi and Hassan Ali Sinaii, (2018), Investigating the effect of individual-organization fit on employees' job enthusiasm and job satisfaction (case study: Social Security Organization), the 5th International Conference on Management, Psychology and Humanities with a Sustainable Development Approach, Tehran, Center Solutions to achieve sustainable development
26. Kristof, A. L. (199۹). Person- organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49
27. Lee K. and J. Yoo, (2019)"How does open innovation lead competitive advantage? A dynamic capability view perspective", *PloS one*, vol. 14, no. 11, pp. 1-18.
28. Namdar Badlo, Baratali; Ali Shirazi and Yaqoub Mahrati, (2018), the effect of individual-organization fit on the intention to leave a job with the mediating role of individual-group fit among nurses in specialized public hospitals in Mashhad city, *bi-quarterly journal of Development of Medical Sciences Education Horizon* 10 (1).
29. Pezd, Maryam and Bijan Rezaei, (2016), examining the relationship between individual-organization fit and job performance, emphasizing the mediating role of innovative work behavior, a case study: Kermanshah University of Technology, the first national conference on women, urban regeneration and sustainable development, Kermanshah, Islamic Azad University, Kermanshah Branch - Council of Educated Women of Kermanshah Province.
30. Rahman Muhammad Fajar Wahyudi, Anang Kistyanto, Jun Surjanti (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior, *Global business and organizational excellence*, Volume 41, Issue 5, Pages 44-64
31. Rajabi, Ali Asghar; Mehrara, Asadullah; Qalipour, Youssef; Matani, Mehrdad (2019). Pattern of the role of perceived support on service quality with the mediating role of organizational innovation, *Health-Oriented Lifestyle Quarterly*, Volume 4, Number 4, pp. 50-57.
32. Rezaei, Hamid; Zamani, Mehssa (2019). The effect of work spirituality and perceived organizational support on innovative work behavior: by explaining the mediating role of the fit of the individual to the organization, *Management and Development Process*, Volume 33, Number 4 (114 consecutive); From page 115 to page 139.
33. Rezaian, Ali; Taheri, Samira; Gravand, Behnam. (2016), The effect of motivation of public sector employees on their job attitudes with the role of modifying the fit of the individual to the organization, *Management Vision Magazine*, 33(4).
34. 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. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), PP:45-63.
35. Saleh, Reza and Qanbar Amirnejad, (2014), presenting the model of the effect of motivational factors and health factors with the mediating role of perceived organizational support and organizational justice on employee motivation, the first national conference of modern studies and research in the field of educational sciences and psychology in Iran. Qom, Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research.
36. Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). *Journal of Vocational Behavior*, 100(Supplement C), 67-77.
37. Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B.I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77

38. Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion*, 42(5), 706-724.
39. Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>.
40. Ture,Aysun;Akkoc,Irfan;Okun,Olcay(2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses, *International Journal of Caring Sciences*, Volume 15 | Issue 1| Page 509-۵۳۱
41. Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2018). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019
42. West III, P.G., & Gemmell, R. M. (2021). Learning behaviors across levels in new ventures and innovation outcomes. *Journal of Small Business Management*, 59(1), 73-106.
43. Xu,Ziqing;Wang,Huilin;Suntrayith,Sid(2022). Organizational Climate , Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation, *Discrete Dynamics in Nature and Society* Volume 2022, Article ID 9067136, 10 pages