

تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحوری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌ها به دلیل پیشرفت تکنولوژی، جهانی شدن و رقابت شدید با محیطی متلاطم روبرو هستند. به منظور بقا در این دنیای تجاری رقابتی، سازمان‌ها مجبور به نوآوری و پاسخ به محیط در حال تغییر هستند. پژوهش حاضر با هدف تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحوری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در دانشگاه ملی استان لرستان انجام شده است.

روش‌شناسی: این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری در این مطالعه دانشگاه ملی لرستان است. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS3 مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت کارکنان دارد. همچنین حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارمحوری دارد. و از طرف دیگر حمایت سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. و همچنین کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. و در نهایت نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و در نهایت نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: حمایت سازمانی، خلاقیت کارکنان، رفتارهای کاری نوآورانه، دانشگاه لرستان

The effect of organizational support on employees' creativity and work orientation with the mediating role of innovative work behaviors

Abstract

Background & Purpose: Organizations are facing a turbulent environment due to the advancement of technology, globalization and intense competition. In order to survive in this competitive business world, organizations are forced to innovate and respond to the changing environment. The present study was conducted with the aim of influencing organizational support on employee creativity and work orientation with the mediating role of innovative work behaviors in Lorestan National University.

Methodology: This study is descriptive and correlational in terms of applied purpose. The statistical population in this study is Lorestan National University. In order to analyze the data, partial least squares method and Smart PLS-3 software were used. Convergent validity was used to measure validity, and Cronbach's alpha was used to measure reliability, and its coefficient is greater than 0.7 for all research constructs.

Findings: The obtained results indicate that organizational support has a positive and significant effect on employees' creativity.

Conclusion: Also, organizational support has a positive and significant effect on work orientation. And on the other hand, organizational support has a positive and meaningful effect on innovative work behaviors. Also, work orientation has a positive and significant effect on innovative work behaviors. And finally, the mediating role of innovative work behaviors in the relationship between organizational support has a positive and significant effect on employee creativity. And finally, the mediating role of innovative work behaviors in the relationship between organizational support has a positive and significant effect on work orientation.

Keywords: organizational support, employee creativity, innovative work behaviors, Lorestan University

مقدمه

سازمان‌ها به دلیل پیشرفت تکنولوژی، جهانی شدن و رقابت شدید با محیطی متلاطم روبرو هستند. به منظور بقا در این دنیای تجاری رقابتی، سازمان‌ها مجبور به نوآوری و پاسخ به محیط در حال تغییر هستند. به عبارت دیگر، نوآوری به‌طور گسترده ابزاری برای بقا و بهبود عملکرد، به‌ویژه در محیط پویا است. با این حال، این نوآوری در سازمان بدون مشارکت کارکنان امکان‌پذیر نیست. کارکنان در سازمان نقش اساسی در ارتقای سطح نوآوری در سازمان دارند. کارکنان منبع فعالیت‌های نوآورانه در سازمان هستند. کارکنان منبع فعالیت‌های نوآورانه در سازمان هستند. رفتار نوآورانه کارکنان کلید آغاز فعالیت‌های نوآورانه در سازمان است. رفتارهای کاری نوآورانه به رفتار کارکنان با تمرکز بر تولید و اجرای ایده‌های بدیع در محیط کار گفته می‌شود. با توجه به اهمیت رفتار کاری نوآورانه، محققان سازمانی توجه خود را به عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری نوآورانه معطوف کردند. چنین عواملی شامل رهبری، پاداش‌ها، فرهنگ نوآورانه، و اشتیاق به نوآوری، انتظارات عملکرد و حمایت سازمانی است. نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند که کارفرما و کارمندان وارد یک رابطه متقابل می‌شوند براساس نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که سازمان از کارکنان خود مراقبت می‌کند، کارکنان خود را موظف می‌دانند که تلاش بیشتری از خود نشان دهند و به سازمان بازپرداخت کنند. به‌طور مشابه، حمایت سازمان از کارکنان، کارکنان را قادر می‌سازد تا با ایجاد و اجرای ایده‌های جدید، رفتارهای کاری نوآورانه را تحریک کنند و وظایف خود را به روش‌های جدید و بهتر تکمیل کنند. تانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) ارائه کردند که حمایت سازمانی خلاقیت کارکنان را تقویت می‌کند و این خلاقیت کارکنان به نوبه خود منجر به رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان می‌شود (ایجاز و نوا، ۲۰۲۲). همچنین طبق نظر، مری و کریسنان^۲ (۲۰۱۳) حمایت سازمانی اعتقاد کارکنان به این است که سازمان اهمیت می‌دهد و سهم خود را در موفقیت سازمان ارزیابی می‌کند. حمایت سازمانی انتظاری از کارکنان است که سازمان به سهم و کاری که کارکنان با آن انجام می‌دهند احترام می‌گذارند (سوگیونو و آفپودین^۳، ۲۰۱۷).

خلاقیت بیش از یک کلمه پر سر و صدا، به‌عنوان یک عامل حیاتی در موفقیت سازمانی شناخته می‌شود. خلاقیت در سازمان‌ها به‌عنوان فرآیندی تلقی می‌شود که از طریق آن ایده‌های جدیدی که نوآوری را ممکن می‌سازد، توسعه می‌یابد. با هر مدیری صحبت کنید و دیر یا زود کلمه "خلاقیت" به میان می‌آید، زیرا خلاقیت کلید اصلی است که به یک خروجی رضایت‌بخش منجر می‌شود. کارمندان هرگز در هیچ شرکتی نادیده گرفته نمی‌شوند، آنها به اندازه شن و ماسه برای یک ساختمان مهم و ضروری هستند، بدون آنها هیچ کاری نمی‌توان انجام داد، آنها به موفقیت یک سازمان کمک زیادی می‌کنند. از این رو مهارت، توانایی، آرزوها، دانش به‌دست آمده، تجربه و انگیزه آنها برای هر شرکتی از اهمیت بالایی برخوردار است. ژو و شلی^۴ (۲۰۰۳) دریافت که وقتی همکاران خلاق حضور دارند، هر چه تعداد سرپرستان کمتری درگیر نظارت دقیق باشند، خلاقیت بیشتر توسط کارکنان نشان داده می‌شود (دبورا الی و اجو اچ^۵، ۲۰۱۹). کار محوری به یک باور هنجاری در مورد ارزش و اهمیت کار در شکل‌گیری زندگی فرد گفته می‌شود افرادی که کار را یک علاقه محوری زندگی می‌دانند، هستند مطمئن باشید که مهم‌ترین بخش زندگی است. این چیزی است که باید به خاطر خودش درگیر آن شد کارمحوری باعث می‌شود که کارگر بیشتر در کار خود مشارکت کند و از دانش و مهارت خود برای تولید شایسته استفاده کند این به نوبه خود سود دارد سازمان آنهاست (اوسکیتا و همکاران^۶، ۲۰۲۳).

¹ . Tang & et al

² . Ijaz,S & Nawaz

³ . Mary & Khrisnan

⁴ . Sugiyono & Afipuddien

⁵ . Zhou & Shalley

⁶ . Deborah Eli & Ejoh

⁷ . Osekita & et al

پژوهش‌های مدیریتی توجه زیادی به اهمیت تربیت و ارتقای رفتارهای کاری نوآوران در سازمان‌ها و جامعه کرده است از این رو، برای اینکه سازمانی باشد که بتواند در صنعت مربوطه رقابت کند، اعضای آن سازمان باید بتوانند ایده‌های خلاقانه‌ای ارائه دهند تا محصولات یا خدمات خود را برجسته و متفاوت از رقبای خود نشان دهند.

همان‌طور که یوان و وودمن^۱ (۲۰۱۰)، وانگ^۲ (۲۰۱۳)، لیو و همکاران^۳ (۲۰۱۷) اشاره کردند توجه به کارکنان یک سازمان ضروری است زیرا توانایی یک سازمان برای نوآوری از سرمایه انسانی به‌طور خاص بر ظرفیت کارکنان برای درگیر شدن در رفتارهای کاری نوآورانه ناشی می‌شود. ادبیات فعلی نشان می‌دهد که برای رقابتی ماندن یا کسب مزیت رقابتی برای پیشرفت، کارکنانی که رفتارهای کاری نوآورانه انجام می‌دهند، مزیت را باز می‌کنند. وست و فار^۴ (۱۹۸۹) و جونگ و کمپ^۵ (۲۰۰۳) رفتارهای کاری نوآورانه را به‌عنوان اقدامات همه افراد که منجر به شکل‌گیری، شروع و استفاده از ایده‌های منحصر به فرد مفید در هر سطح سازمانی می‌شود، تعریف کردند. علاوه بر این، رفتار کاری نوآورانه را می‌توان به‌عنوان فرآیند چند مرحله‌ای که در آن فرد مشکلی را تشخیص می‌دهد که برای آن جدید ایجاد می‌کند تعریف شود (حاج مصنه و همکاران^۶، ۲۰۲۱). رفتار کاری نوآورانه نوآورانه به‌عنوان ایجاد، معرفی و به‌کارگیری عمدی ایده‌های جدید در یک نقش کاری، گروه یا سازمان، به منظور بهره‌مندی از عملکرد نقش، گروه و یا سازمان تعریف شده است. رفتارهای کاری نوآورانه یک پیشینه مهم برای فعالیت‌های مرتبط با نوآوری در سازمان است. خلاقیت کارکنان به تولید ایده‌های بدیع برای نوآوری و حل مشکلات مربوط می‌شود. رفتارهای کاری نوآورانه فراتر از خلاقیت کارکنان است، یعنی صرفاً ایده‌های بدیع را با استفاده از این ایده‌های جدید تولید می‌کند. به عبارت دیگر، ایده‌های کاری نوآورانه، اجرای عملی خلاقیت کارکنان است (ایجاز و نواز، ۲۰۲۲).

سازمان‌های آموزشی برای رفع مسائل و مشکلات ناشی از تغییرات سریع محیطی و بهبود روند و توسعه باید خلاقیت کارکنان و کارمحموری را در میان افراد خود ایجاد کنند. این سازمان‌ها برای زنده ماندن در محیط بی‌ثبات و متغیر کنونی باید کارکنانی خلاق و کارمحموری داشته باشند. با مرور پیشینه پژوهش می‌توان بیان نمود که پژوهش‌های گذشته توجه خود را معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر نموده‌اند به عبارتی نگاه غالب این پژوهش‌ها به بررسی روابط دو سویه حاصل از تأثیرگذاری یکی از متغیرها بر دیگری بوده است. در واقع وجه نوآوری پژوهش حاضر را می‌توان در آن دانست که پژوهش‌های گذشته به موضوعات حمایت سازمانی، خلاقیت و کارمحموری و رفتارهای کاری نوآورانه را به‌صورت مجزا پرداخته‌اند و تاکنون پژوهشی جامع که ارتباط این چهار متغیر را بررسی کرده باشد و رفتارهای کاری نوآورانه را متغیر میانجی بین حمایت سازمانی و خلاقیت کارکنان و کارمحموری در دانشگاه لرستان در نظر گرفته باشد، انجام نگرفته است. بر همین اساس ما در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحموری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه لرستان هستیم لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحموری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در دانشگاه ملی لرستان چه تأثیری دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حمایت سازمانی

1. Yuan & Woodman
2. Wang
3. Liu & et al
4. West & Farr
5. Jong, & Kemp
6. HJ Musneh & et al

حمایت سازمانی بر اساس تئوری حمایت سازمانی، به میزانی اشاره دارد که کارکنان تصور می‌کنند که سازمانشان برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها اهمیت می‌دهد سیستم عامل می‌تواند تعهدی احساس شود که به رفاه سازمان اهمیت می‌دهد و به سازمان در دستیابی به هدفش کمک می‌کند در این بین، سیستم عامل باید نیازهای اجتماعی-عاطفی را با ادغام عضویت سازمانی و وضعیت نقش در هویت اجتماعی آنها درک کند و باورهای کارکنان را در مورد اینکه غرامت‌های مالی و غیرمالی سازمان باعث افزایش عملکرد می‌شود، تقویت کند (ابومغلی^۱، ۲۰۱۵). حمایت سازمانی شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها در مورد آمادگی سازمان برای برآوردن نیازهای خود و کارکنانش و افزایش قدردانی از کار انجام شده است.

حمایت سازمانی عبارت است از باورهای گروهی پرسنل در مورد میزان ارزش سازمان برای مشارکت نیرو و میزان توجه سازمان به آسایش و رفاه آنهاست (جابری و همکاران^۲، ۲۰۲۲). خو و پوتنزا^۳ (۲۰۱۲) تعامل متقابل بین کارکنان و سازمان را در نظر گرفت که کارکنان موظف به کمک به سازمان هستند تا زمانی که کارکنان حمایت واقعی را از سازمان دریافت کردند. یا کمک عاطفی به عبارت دیگر، میزان تلاش و عملکرد کارکنان مورد تشویق قرار می‌گیرد سازمان، یعنی پاداش‌های مادی و غیر مادی، بر حمایت سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. وو و همکاران^۴ (۲۰۱۳) بیان کرد که سازمانی که بر مشارکت کارکنان و توجه به رفاه آنها تأکید می‌کند، یک فرآیند نسبت دادن است. کارکنان از نظر روانشناختی با درک حمایت از سازمان، با رغبت به سازمان اختصاص داده می‌شوند و مشارکت شغلی خود را برای ارتقای عملکرد کاری و دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می‌دهند. تیان و همکاران^۵ (۲۰۱۶) ذکر کردند که چنین ذهن متقابلی در واقع یک ایدئولوژی مبادله‌ای است که به کارکنانی اشاره دارد که نگرش‌ها و رفتارهایی را برای بازگشت به سازمان با توجه به حمایت سازمانی تعیین می‌کنند. حمایت سازمانی درک شده یک مفهوم جامع و یکپارچه بود. به زبان ساده، این باور کلی در ذهن یک کارمند بود. گنورگاتس و همکاران^۶ (۲۰۱۶) پیشنهاد کرد که مبادله اجتماعی به دلیل شروع، حفظ، تقویت یا به تعویق انداختن رابطه توسط افراد اشاره می‌کند. تبادل اجتماعی شامل دوستی، اعتماد، محبت و حمایت بود. این تعهد متقابل، بر اساس متقابل، و عمل واقعی به عنوان بازگشت، بر اساس منافع متقابل بود. به عنوان مثال، کارکنان عملکرد کاری خود را تقویت کردند، به طور فعال به همکاران در تکمیل سریع کار یا کاهش میزان غیبت کمک کردند. وفاداری و تلاش برای بازگشت به سازمان یا تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای ادغام در سازمان برای افزایش وفاداری آنها ارائه کرد (تیان و همکاران، ۲۰۱۸). طبق نظر، هوانگ و چن^۷ (۲۰۱۴) آنها دریافتند که حمایت سازمانی دارای سه بعد هست که شامل بعد پاداش و محیط، حمایت برتر و عدالت است (تیان و همکاران، ۲۰۱۸).

ابعاد حمایت سازمانی

الف: پاداش و محیط: جانستون^۸ (۲۰۱۵) اشاره کرد که شرایط کاری خود به خودی است انگیزه یک سازمان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان را افزایش می‌دهد (تیان و همکاران، ۲۰۱۸).

ب) حمایت برتر: اسکات و هاینز^۹ (۲۰۱۴) خاطرنشان کردند که حمایت سازمانی درک شده توسط سرپرستان به عنوان کلید حمایت سرپرستان به زیردستان خود است. حمایت سازمانی ادراک شده سرپرستان باعث می‌شود که از زیردستان برای بازگشت به

1. Abou-Moghli

2. Jaber & et al

3. Xu & Potenza

4. Wu & et al

5. Tian & et al

6. Geeraerts & et al

7. Huang & Chen

8. Johnston

9. Scott & Hines

سازمان حمایت کنند. نحوه رفتار رهبران اجرایی با سرپرستان میانی بر نحوه رفتار سرپرستان میانی با زیردستان تأثیر می‌گذارد (تیان و همکاران، ۲۰۱۸).

ج) عدالت سازمانی: تخصیص منابع عدالت و نگرش محترمانه و باز کارکنان از دغدغه‌های سازمان در مورد کارکنان تلقی می‌شود. تخصیص عادلانه‌تر و احترام بیشتر به کارکنان باعث ارتقای عدالت رویه‌ای و افزایش حمایت درک شده می‌شود (تیان و همکاران، ۲۰۱۸).

خلاقیت کارکنان

کلمه خلاقیت به دست آوردن ایده‌های جدید در سازمان اشاره دارد. بوتلا و لوبارت (۲۰۱۹) بیان کردند که یک ایده خلاق با سه ویژگی مشخص می‌شود: باید اصیل باشد، باید برای موقعیتی که در آن رخ می‌دهد مفید یا مناسب باشد و در واقع باید مورد استفاده قرار گیرد. همچنین خلاقیت موهبت و نظم است که مزیت رقابتی را در بازاریابی، تولید، مالی و همه جنبه‌های دیگر در یک سازمان فراهم می‌کند. شرکت‌ها و مدیران هوس آن را دارند. جوایزی به آن داده می‌شود. مشوق‌ها آن را تشویق می‌کنند و آن را فریب می‌دهند. اما همچنان گریزان‌ترین سلاح در زرادخانه مدیران اجرایی است. سیستم درخواست پیشنهادات از کارکنان برای استفاده از ایده‌ها و پیشنهادات آنها برای اثربخشی کارکنان باید انگیزه داشته باشند که خلاقانه فکر کنند و در سیستم پیشنهادات شرکت کنند. وقتی از خلاقیت در یک سازمان صحبت می‌کنیم به معنای داشتن ایده‌ای از یک کارمند است که باید مفید باشد و بتوان آن را اجرا کرد که می‌تواند هر محصول، خدمات یا نوعی فرآیند سازمان را بهبود بخشد. علاوه بر این، انجمن‌ها به عنوان توسعه‌ای از ایده‌ها به روش‌هایی نظام‌مند می‌شوند که کار داستانی و نوآورانه، و بالقوه کاربردی برای دستیابی به عملکرد موجود بهتر است (عظیم و همکاران^۱، ۲۰۱۹).

خلاقیت کارکنان یا رفتار عملکرد خلاقانه در تفسیر آن باید جنبه‌های روانی مرتبط با این دو کلمه را درک کند در کتاب KBB (2019)، خلاقیت توانایی خلق کردن، در مورد خلاق بودن و خلاق بودن است. خلاقیت کارکنان براساس ویراوان^۲ (۲۰۱۳) به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده تعریف می‌شود، وابستگی‌هایی که در هنگام پاسخ به وظایف غیرالگوریتمی رخ می‌دهند، محصولات خلاقانه هستند، به معنی ایده‌ها، نمونه‌های اولیه مناسب و می‌توانند توسط ذینفعان قضاوت شوند. چیزی شدن جدید و مفید با توجه به تعریف فوق، می‌توان نتیجه گرفت که خلاقیت کارکنان ارزش خلاقیت کارکنان در محل کار است (اگوستینا و مایسارا^۳، ۲۰۲۲). همچنین خلاقیت کارکنان براساس محصول (ایده‌ها) به عنوان تولید ایده‌های جدید مفید توسط یک فرد یا گروه‌های کوچکی از افراد که با هم کار می‌کنند تعریف شده است (ابراهیم و همکاران^۴، ۲۰۱۸).

خلاقیت توانایی ایجاد ترکیبات جدید براساس داده‌ها، اطلاعات یا عناصر موجود است. نتایج ایجاد شده همیشه چیزهای جدیدی نیستند، بلکه می‌توانند ترکیبی از چیزهایی باشند که قبلاً وجود داشته‌اند. از سوی دیگر، منندر^۵ (۲۰۰۲) می‌گوید خلاقیت یا تفکر خلاق، توانایی دیدن راه‌حل‌های ممکن مختلف برای مشکلات پیچیده‌تر است که در آن افراد باید بتوانند به آن فکر کنند، راه‌های جدیدی را شکل دهند یا راه‌های قدیمی را خلاقانه تغییر دهند برای زنده ماندن در رقابت شدیدتر است (بوغار^۶، ۲۰۲۳). استرنبرگ و لوبارت^۷ (۱۹۹۹) بیان می‌کنند که خلاقیت کارکنان تولید ایده‌هایی توسط کارمند است که هم جدید و هم مفید هستند. مورنو و

¹ . Azeem & et al

² . Wirawan

³ . Agustina & Maisara

⁴ . Ibrahim & et al

⁵ . Munandar

⁶ . Bogar

⁷ . Sternberg & Lubart

مایر^۱ (۱۹۹۹) معتقدند که به نظر می‌رسد تعریف کلی از خلاقیت کارکنان به نفع این ایده است که خلاقیت کارکنان شامل ایجاد محصولات جدید و مفید، از جمله ایده‌ها و اشیاء ملموس است. با توجه به این تعاریف چنین به دست می‌آید که: افراد خلاق کسانی هستند که محصولات جدید و مفید خلق می‌کنند و فرآیندهای شناختی خلاق زمانی رخ می‌دهد که محصول جدید و مفیدی توسط یک فرد خلاق ایجاد شود. ابعاد خلاقیت کارکنان شامل توانایی‌های شناختی و دانش کارکنان برگرفته از کار وودمن و همکاران^۲ (۱۹۹۳) است.

ابعاد خلاقیت کارکنان

که در درجات مختلف در دسترس افراد است. توانایی شناختی شامل توانایی یادگیری، به دست آوردن ذخایر دانش و تصمیم‌گیری ماهرانه براساس آن دانش است. علاوه بر این، شامل حل مسئله در موقعیت‌های جدید است که دانش قبلی لزوماً در دسترس نیست. علاوه بر این، استدلال استقرایی و قیاسی و دستکاری ذهنی اطلاعات نیز مورد نیاز است. توانایی شناختی نیز می‌تواند به‌عنوان توانایی فرد برای سازگاری با محیط در نظر گرفته شود. سازگاری شامل تعدادی از اجزای فرعی مانند یادگیری از تجربه، حل مسئله در مواجهه با موقعیت‌های جدید و کنترل محیط‌های درونی و بیرونی فرد با قالب‌گیری آنها در مواقع ضروری است. این شامل سرمایه‌گذاری بر روی نقاط قوت و در عین حال جبران نقاط ضعف است. روانشناسان صنعتی و سازمانی در مورد اهمیت توانایی ذهنی عمومی در جنبه‌هایی از کار مانند انتخاب پرسنل و عملکرد شغلی تقسیم می‌شوند. از یک طرف کسانی هستند که استدلال می‌کنند که توانایی‌های شناختی به اندازه کافی پیش‌بینی‌کننده خوبی نیستند (فلیکس تومبری^۳، ۲۰۱۸).

دانش:

وظایف دانش کارکنان معمولاً تحت سلطه خواسته‌های فکری، دانش فنی، خلاقیت، تعامل، بسیج، شبکه‌سازی و نوآوری است کار دانش با ایجاد راه‌حلی برای مشکلات درون سازمان‌ها، از طریق تفسیر و بکارگیری اطلاعات، و در نتیجه حمایت و توصیه آن‌ها به مدیریت شرکت مرتبط است. دپرس و هیلترپ^۴ (۱۹۹۵) وظایفی را به‌عنوان دستکاری اطلاعات و تولید دانش برجسته کردند که در نهایت منجر به فرآیندها، دستگاه‌ها، محصولات یا برنامه‌های جدید می‌شود. از سوی دیگر، هیرواگن و همکاران^۵ (۲۰۰۴) وظایف دانش کارکنان را به‌عنوان برنامه‌ریزی، تجزیه و تحلیل، تفسیر، توسعه، و ایجاد محصولات و خدمات با استفاده از اطلاعات، داده‌ها یا ایده‌ها به‌عنوان مواد شناسایی کردند. فعالیت ارزش‌افزای کار دانش کارکنان نمادین است و مادی‌گرایانه نیست. این «اصول، بینش روان‌شناختی در مورد نحوه متقاعد کردن یا سرگرم کردن، سیستم‌های استقرایی یا استنتاجی، یا هر مجموعه تکنیک دیگری برای انجام پازل‌های مفهومی است. آکروید و بات و همکاران^۶ (۲۰۰۵) نشان داد که کارگران تحلیلی نمادین مهارت‌های ویژه‌ای دارند که در سه جنبه شناسایی می‌شوند: حل مسئله، مانند تحقیق، طراحی و ساخت محصول؛ شناسایی مشکلات، مانند بازاریابی، تبلیغات و مشاوره با مشتری؛ و دلالتی، مانند تامین مالی، جستجو و قرارداد. اینالهان^۷ (۲۰۰۹) مشاهده کرد که کارگران آگاه قادر به دستیابی به تمام دانش مورد نیاز برای انجام وظایف نیستند. آنها باید توسط فرآیندها، گردش کار، وظایف شناسایی شده، سیستم‌های یادگیری و در دسترس پشتیبانی شوند. به روز شد؛ و سیستم‌های مدیریت اطلاعات و دانش مبتنی می‌توان دریافت که برچسب زدن به کارکنان به‌عنوان کارگران آگاه نشان‌دهنده این واقعیت نیست که همه وظایف آنها کار دانشی است (فلیکس تومبری، ۲۰۱۸).

^۱ . Moreno & Mayer

^۲ . Woodman & et al

^۳ . Felix Tombari

^۴ . Despres & Hiltrop

^۵ . Heerwagen & et al

^۶ . Ackroyd Batt & et al

^۷ . Inalhan

کارمحوری

مفهوم کار محوری به طور کلی به درجه اهمیتی که کار در زندگی فرد ایفا می کند اشاره دارد. کارمحوری بالاتر به این معنی است که فرد با نقش های کاری خود یکی می شود و کار را جنبه مهمی از زندگی می بیند. بنابراین، افرادی که در بعد امتیاز بالایی دارند، به نقش کار در زندگی خود اهمیت بیشتری می دهند تا افرادی که در این بعد از کار محوری امتیاز پایینی دارند. کار محوری با مفهوم درگیری شغلی متفاوت است در حالی که کارمحوری به میزانی اشاره دارد که افراد کار را جزء اصلی زندگی خود می دانند، شغل و درگیری کاری به میزان غوطه ور شدن افراد در شغل یا کار فعلی خود اشاره دارد. به این ترتیب، کارمحوری از نظر دامنه گسترده تر از شغل یا درگیری کاری است، زیرا اهمیت کار را به طور کلی منعکس می کند، در حالی که دامنه درگیری شغلی به شغلی که یک فرد در حال حاضر دارد مربوط می شود. همچنین می توان کارمحوری را این گونه تعریف کرد: تسلط نسبی محتوای مربوط به کار در فرآیندهای ذهنی فرد، همانطور که در پاسخ به سؤالات مربوط به میزان نگرانی، دانش و علاقه سرمایه گذاری شده در نقش کار نسبت به سایر فعالیت ها و در تأکید فرد بر هویت های فرعی مرتبط با کار است (شارما^۱، ۲۰۱۷). به عقیده پاولای و همکاران^۲ (۱۹۹۴) کارمحوری اعتقادی است که افراد با توجه به درجه اهمیتی که کار در زندگی آنها دارد، دارند این یک باور کلی در مورد ارزش کار در زندگی است. همچنین اعتقاد به کار، به خاطر کار و اهمیت کار است. در محیط کار سازمانی، نگرش یک کارگر به ارزشی که فرد برای آن کار قائل است بستگی دارد و این موضوع ورودی او به سازمان و نتیجه خروجی را که به دست می آورد، تعیین می کند. کارگری که برای کار خود ارزش قائل نباشد نمی تواند برای سازمان ریسک کند و در بیشتر مواقع می تواند منجر به ناکارآمدی در محل کار شود. افرادی که دارای کارمحوری بالا هستند حتی زمانی که واجد شرایط بازنشستگی هستند گزارش می دهند که کار می کنند و به کار خود ادامه می دهند، حتی اگر وضعیت مالی آنها اجازه دهد بدون کار به راحتی زندگی کنند (اوسکیتا و همکاران، ۲۰۲۳). غالباً فرض بر این است که کارمحوری از تمایز بین ارزش های کاری درونی و بیرونی فراتر رود. همانطور که در بالا گفته شد، سطح بالای کارمحوری به این معنی است که یکی کار را جنبه مهمی از خود زندگی می داند. کارمحوری بر تصمیم گیری در مورد کار تأثیر می گذارد، به ویژه در زمان سختی های اقتصادی، زمانی که تلاش های بیشتری لازم است (کیتل و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

رفتارهای کاری نوآورانه

از زمان ارائه مفهوم رفتارهای کاری نوآورانه در سال ۱۹۹۴ و ۱۹۹۸ توسط اسکات و بروس^۴ (۱۹۹۴، ۱۹۹۸)، ادبیات استفاده از رفتار کاری نوآورانه به طور پیوسته رشد کرده است. رفتارهای کاری نوآورانه به کلیه رفتارهای کاری کارکنان مربوط می شود که با یافتن، توسعه، پیشنهاد و اجرای ایده های نوآورانه در سازمان در بهبود عملکرد نوآورانه مرتبط است. سایر محققین همچنین به عنوان معرفی و کاربرد عمده در یک سازمان از ایده ها، فرآیندها، محصولات یا رویه ها، جدید برای واحد پذیرش، طراحی شده برای سود قابل توجهی برای سازمان یا جامعه گسترده تر تعریف می کنند. آن توسط به عنوان ایجاد، معرفی و کاربرد عمده ایده های جدید در یک نقش کاری، گروه یا سازمان، به منظور عملکرد مفید در زمینه آموزش، رفتار کاری نوآورانه شامل تغییرات و بهبودهایی در محیط یادگیری برای بهبود کارکنان می شود، مانند اجرای روش ها، ابزارها، فن آوری و مطالب جدید به نفع یادگیرنده و افزایش پتانسیل خلاقیت است. طبق نظر، کلمیت^۵ (۲۰۱۶) به همین ترتیب، رفتار کاری نوآورانه به طور کلی در زمینه چگونگی تسهیل دستیابی افراد به شروع و معرفی عمده ایده ها، فرآیندها، محصولات یا رویه های جدید و مفید ترسیم می شود.

^۱. Sharma

^۲. Paullay & et al

^۳. Kittel & et al

^۴. Scott & Bruce

^۵. Climate

نابراین رفتارهای کاری نوآورانه شامل رفتار کارکنان می‌شود که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم توسعه و معرفی نوآوری‌ها را در محل کار تشویق می‌کند در محیط کاری فعلی، کار نوآورانه رفتار یکی از عوامل مهم رشد و توسعه سازمانی در دو بخش خصوصی و دولتی است رفتارهای کاری نوآورانه می‌تواند به‌عنوان مزیت رقابتی برای یک سازمان باشد (فضلی بهارالدین و همکاران^۱، ۲۰۱۹). رفتارهای کاری نوآورانه رفتار فردی عمدی برای معرفی و کاربرد، در یک نقش، گروه یا سازمان ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌ها، چیزی جدید برای واحد مربوطه است که برای سود قابل توجهی برای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها یا جامعه در سطح وسیع‌تر طراحی شده است. تعریف رفتارهای کاری نوآورانه عبارت است از فرآیند تولید، معرفی و اجرای ایده‌های جدید به منظور نفع سازمان یا گروه این ایده‌های جدید می‌توانند در قالب به روزرسانی‌های فناوری، محصولات، خدمات یا روش‌های کاری باشند. رفتارهای کاری نوآورانه مجموعه‌ای از فرآیندها برای تولید و اجرای ایده‌ها، محصولات، فرآیندها و رویه‌های جدید است که برای سازمان مفید هستند. ارتباط رفتارهای کاری نوآورانه در زمینه سازمانی در مشاغلی است که برای سازمان یا شرکت سود ایجاد می‌کنند.

خلاقیت کارکنان ارتباط تنگاتنگی با رفتار کاری نوآورانه دارد که مرحله اولیه ظهور نوآوری در زمینه حل مسئله یا راه‌حل‌های یک مشکل است. طبق نظر، خان و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، کریمی و احمدی^۳ (۲۰۲۳)، خیرونیس^۴ (۲۰۲۳) رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان تمام رفتارهای کارکنان برای ایجاد، شناسایی یا اجرای نقش‌ها، گروه‌ها یا سازمان‌های مرتبط، که شامل ایده‌ها، فرآیند، محصول یا رویه، جدید برای واحد پذیرش مربوطه است، تعریف می‌شود. این تعریف رفتارهای کاری نوآورانه را به تلاشی عمدی برای تولید نتایج جدیدی که به نفع سازمان است محدود می‌کند. به گفته بردیانا و ویتیکسونو^۵ (۲۰۲۲)، هاریس و همکاران^۶ همکاران^۶ (۲۰۲۲)، کریمی و همکاران (۲۰۲۳) رفتار کاری نوآورانه را به‌عنوان یک رفتار فردی که منجر به نقش‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌های کاری جدید مفید می‌شود، تعریف می‌کند. علاوه بر این، نگاه کردن به رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان تمایل یک کارمند برای توسعه نوآوری است. اصطلاح تمایل در اینجا بیشتر به نگرش یا نیت کارکنان اشاره دارد تا رفتار مؤثر کارکنان است (نوراوتومو و همکاران^۷، ۲۰۲۳). نوآوری به‌عنوان یک جنبه رفتاری به‌عنوان یک فرآیند چند مرحله‌ای برای شناسایی مشکلات، تولید ایده‌ها، و جلب حمایت و اجرای آن ایده‌ها در نظر گرفته می‌شود. به‌طور مشابه جانسن (۲۰۰۰) رفتارهای کاری نوآورانه را به‌عنوان ایجاد، معرفی و به کارگیری عمدی ایده‌های جدید در یک نقش کاری، گروه یا سازمان، به منظور بهره‌مندی از عملکرد نقش، گروه یا سازمان تعریف کرد. جانسن (۲۰۰۰) همچنین ادعا می‌کند که رفتارهای کاری نوآورانه شامل فرآیندهای رفتاری پیچیده است که به معنای ابعاد متعددی است که شامل تولید ایده، ترویج ایده و تحقق ایده است (پارک و کیم^۸، ۲۰۲۲).

ابعاد رفتارهای کاری نوآورانه

ایده‌پردازی: ایده‌پردازی به تولید ایده‌های بدیع و مفید اشاره دارد و اغلب با تلاش‌های عمدی کارکنان، مانند آگاهی از مسائل مشکل‌ساز، ناهماهنگی‌ها و ناپیوستگی‌ها تشویق می‌شود (پارک و کیم، ۲۰۲۲).

1. Baharuddin Fazli & et al

2. Khan

3. Karimi & Ahmadi

4. Khairunnisa

5. Berdiyana & Witjaksono

6. Haris & et al

7. Nurutomo & et al

8. Park & Kim

ترویج ایده: ترویج ایده به عنوان فعالیت‌های بین فردی تعریف می‌شود که یک فرد برای ترویج ایده‌ها به افراد درگیر انجام می‌دهد (پارک و کیم، ۲۰۲۲).

تحقق ایده: به تولید یک نمونه اولیه یا مدل به عنوان موضوع تجسم یافته ایده‌های نوآورانه اشاره دارد. دمردم نتیجه نوآوری را با تجربه یک نمونه اولیه یا مدل از طریق تحقق ایده انتظار دارند (پارک و کیم، ۲۰۲۲).

از آنجایی که نوآوری در محیط کسب و کار اخیر نسبت به گذشته اهمیت بیشتری پیدا کرده است، رفتارهای نوآورانه کارکنان توجه قابل توجهی را به خود جلب کرده است. به‌ویژه، بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا عواملی را کشف کنند که رفتارهای کاری نوآورانه را تشویق می‌کنند و دریافته‌اند که هم ویژگی‌های فردی (مانند شخصیت و انگیزه) و هم محیط‌های بیرونی (مانند سازمان یادگیرنده، فرهنگ سازمانی و رهبری) می‌توانند به‌طور قابل توجهی مانع یا تقویت رفتارهای کاری نوآورانه برای کارمندان شوند (پارک و کیم، ۲۰۲۲).

پیشینه پژوهش

اکمکچی اوغلو و اونر^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری خدمتگزار، رفتارهای کاری نوآورانه و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که رهبری خدمتگزار، رفتار کاری نوآورانه و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد. رویاننا و سوناریو^۲ (۲۰۲۳). تأثیر حمایت سازمانی و شخصیت فعالانه بر خلاقیت کارکنان: نقش معنای کار و مدیریت توسعه یافته پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است. که تأثیر تعدیل‌کننده منفی و معنادار مدیریت توسعه یافته را بر تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان نشان دهد، به این معنی که وقتی حمایت سازمانی بالا باشد، خلاقیت بالا خواهد بود و این امر می‌تواند از طریق مدیریت توسعه یافته نیز تولید شود. همچنین افزایش تأثیر حمایت سازمانی و شخصیت فعال بر خلاقیت کارکنان وجود دارد نقش مدیریت توسعه یافته شده باشد. نوراوتومو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش رفتارهای کاری نوآورانه، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده: یک مطالعه تجربی در مورد عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که حمایت سازمانی ادراک شده بر اعتماد سازمانی، متغیر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد. متغیر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد، اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط دارد. رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اعتماد سازمانی بر عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد، اعتماد سازمانی رابط بین رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد است. حمایت سازمانی ادراک شده از طریق اعتماد سازمانی بر عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد، اعتماد سازمانی رابط بین حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد است. ایجاز و نواز (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه: میانجیگری خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت و کار نوآورانه کارکنان دارد. اگوستینا و مایسار (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی درک شده، معنای کار و شخصیت فعالانه بر خلاقیت کارکنان مطالعه بر روی کارکنان هارنو سوریا نگمپلاک بوتی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که حمایت سازمانی ادراک شده بر خلاقیت کارکنان، معنی کار بر خلاقیت کارکنان و شخصیت کنشگر بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین، نتایج نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده معنی کار و شخصیت فعال با هم بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری

^۱. Ekmekcioglu & Oner

^۲. Rubiyanta & Sunaryo

دارد. آمالیا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که حمایت سازمانی ادراک شده و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌ها را تبیین می‌کند. یافته‌های ما نشان می‌دهد که کارکنان با حمایت سازمانی درک شده بالا، خلاقیت بیشتری نشان می‌دهد. موسیتیکا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر به اشتراک‌گذاری دانش و رفتارهای کاری نوآورانه پرداختند. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که حمایت سازمانی درک شده تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش و رفتارهای کاری نوآورانه دارد. تسهیم دانش نیز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. علاوه بر این، به اشتراک‌گذاری دانش نیز در میانجی‌گری رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و رفتارهای کاری نوآورانه موفق بوده است. ابراهیم و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی به تأثیر حمایت سازمانی و خلاقیت با نقش توسعه تجربه به‌عنوان یک مدیر پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که حمایت ارائه شده توسط سازمان عامل مهمی در ایجاد خلاقیت در بین کارکنان آن است.

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اول: حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: حمایت سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان توسط عوامل مختلفی از جمله عوامل فردی، گروهی و سازمانی شکل می‌گیرد. آمبیل^۴ (۱۹۹۶) دو نوع عامل اصلی یعنی عوامل فردی و سازمانی را به‌عنوان پیشینه خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه مطرح کرد. با این حال، عوامل سازمانی به‌عنوان مقدمه خلاقیت و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، عوامل سازمانی به‌عنوان مقدمه خلاقیت و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در عوامل سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مهم نگرش‌ها و رفتارهای مثبت کارکنان در نظر گرفته می‌شود خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه از رفتارهای مهم کارکنان محسوب می‌شود. تئوری تبادل اجتماعی توجیه نظری رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه را ارائه می‌دهد. براساس نظریه تبادل اجتماعی، توجیه نظری رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه را ارائه می‌کند. براساس نظریه تبادل اجتماعی، کارفرمایان و کارکنان وارد روابط متقابل می‌شوند. این مقرر می‌دارد که وقتی کارفرمایان از کارکنان مراقبت می‌کنند و از کارمندان حمایت می‌کنند، کارمندان احساس تعهد می‌کنند که با تلاش‌های بیشتر به سازمان بازپرداخت کنند. حمایت سازمان، کارکنان را قادر می‌سازد تا با تولید و اجرای ایده‌های جدید برای حل مشکلات، به سازمان کمک کنند. به عبارت دیگر، حمایت سازمانی پیشینه مهم رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان است. به‌طور خاص، حمایت سازمانی تمایل کارکنان را برای نشان دادن رفتار خلاقانه افزایش می‌دهد. حمایت سازمانی باعث ایجاد خلاقیت کارکنان می‌شود. به‌طور مشابه ژانگ و همکاران^۵ (۲۰۱۶) که حمایت سازمانی درک شده، مقدمه مهمی برای خلاقیت کارکنان است. حمایت سازمانی درک شده احساس اهمیت و توجه به کارکنان را ایجاد می‌کند که خلاقیت کارکنان را تحریک می‌کند. به همین ترتیب، حمایت سازمانی سازمانی سیگنال‌های مثبتی را به کارکنان ارسال می‌کند و کارکنان نیز با نشان دادن رفتارهای کاری نوآورانه، متقابلاً واکنش نشان می‌دهند. همچنین خلاقیت کارکنان به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مهم رفتارهای کاری نوآورانه در نظر

^۱ . Amalia & et al

^۲ . Mustika & et al

^۳ . Ibrahim & et al

^۴ . Amabile

^۵ . Zhang & et al

گرفته می‌شود. در نظر گرفتن مقدار شواهد نشان می‌دهد که حمایت سازمانی باعث ایجاد خلاقیت کارکنان می‌شود و به نوبه خود خلاقیت کارکنان منجر به رفتارهای کاری نوآورانه می‌شود (ایجاز و نواز، ۲۰۲۲).

عواملی مانند خلاقیت کارکنان نیز ممکن است در تحریک رفتارهای کاری نوآورانه موثر باشند. خلاقیت به‌عنوان تولید ایده‌ها یا راه‌حل‌هایی برای مشکلات جدید، مفید، مناسب و متناسب با هدف تعریف می‌شود. نظریه‌های خلاقیت تشخیص می‌دهند که این خلاقیت به اصالت نیاز دارد، که نشان‌دهنده توانایی تولید ایده‌های غیرعادی، بدیع یا منحصر به فرد در مقابل ایده‌های پیش پا افتاده یا متعارف است. ادبیات قبلی در مورد خلاقیت کارکنان نشان می‌دهد که خلاقیت با تفکر واگرا، انگیزه برای تولید محصولات جدید و مفید، و شخصیت آزاداندیش مرتبط است. دومی امکان ارزیابی دقیق نیازهای محیطی و افزایش خلاقیت مورد نیاز برای حل مشکلات روزانه را فراهم می‌کند. افرادی که امتیاز بالایی در باز بودن کسب می‌کنند، بیشتر تخیل هستند و در برابر ابهام تحمل می‌کنند و مایل به سرگرم کردن ایده‌های جدید هستند. خلاقیت برای کسب دانش جدید، ترکیب منابع و توسعه خلاقیت به کنجکاوی و تخیل نیاز دارد. استراتژی‌هایی برای رفع نیازهای برآورده نشده بازار خلاقیت همچنین با یک شخصیت فعال - تمایل به سمت‌گیری و تغییر نقش فعال مرتبط است. افراد فعال به دنبال راه‌هایی برای انجام بهتر وظایف در محل کار زمانی که به آنها فرصت داده می‌شود می‌گردند. خلاقیت تنها زمانی پدیدار می‌شود که افراد به‌طور ذاتی انگیزه داشته باشند که احساسات شایستگی و علاقه را تقویت می‌کند که دانش و مهارت‌های مرتبط با حوزه را حفظ می‌کند. علاوه بر این، این انگیزه درونی ممکن است عامل مهمی در کشف و اجرای ایده‌های جدید باشد. از آنجایی که نشان داده شده است که خلاقیت فردی با عملکرد کلی کار مرتبط است، باید برای رفتارهای کاری نوآورانه نیز حیاتی است.

فرضیه سوم: حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نظریه حمایت سازمانی کاربرد هنجار متقابل در روابط کارفرمایان کارمند است این نظریه معتقد است که کارکنان به نحوه رفتار سازمان‌ها با آنها توجه می‌کنند تا متوجه شوند که سازمان تا چه حد حمایت می‌کند و برای مشارکت آنها ارزش قائل است. این نظریه همچنین معتقد است که براساس هنجار عمل متقابل، کارکنان تلاش می‌کنند تا با افزایش تلاش‌های خود برای کمک به سازمان در رسیدن به اهداف خود، سطح بالایی از حمایت را به سازمان جبران کنند. نظریه حمایت سازمانی همچنین پیشنهاد می‌کند که توسعه حمایت سازمانی ادراک شده براساس این ایده کارمند است که سازمان‌ها دارای ویژگی‌های انسانی هستند همچنین کارکنان رفتاری را که توسط عوامل سازمان با آنها انجام می‌شود به‌عنوان نشانه‌ای از جهت‌گیری مطلوب یا نامطلوب کلی سازمان نسبت به آنها مرتبط می‌کنند (ژانو و بوسما^۱، ۲۰۱۴). کارمحوری به‌عنوان باور هنجاری در مورد ارزش و اهمیت کار در پیکره‌بندی زندگی فرد تعریف می‌شود. افرادی که کار را یکی از علایق اصلی زندگی می‌دانند، معتقدند که این مهم‌ترین بخش زندگی است. این چیزی است که باید به خاطر خودش درگیر آن شد. کارمحوری کارکنان را برانگیخته تا در کار خود عمیق‌تر شود و از دانش و مهارت خود برای تولید شایسته استفاده کنند این به نوبه خود به نفع سازمان آن‌هاست (ریبنیکووا^۲، ۲۰۱۶). کارمحوری هم به ارزش افراد نسبت به کار به‌طور کلی اشاره دارد، نه به شغل فعلی بنابراین، کارمحوری با درگیری شغلی که شناسایی و درگیر شدن یک شغل خاص است، متفاوت است. با این حال، افرادی که کارمحوری پایینی دارند نیز می‌توانند به شدت در شغل فعلی خود مشارکت داشته باشند، زیرا آنها غرق در فعالیت‌های محل کار هستند و حتی زمانی که کار نم‌کنند به مسائل مربوط به کار فکر می‌کنند (ون ولدو و مولده^۳، ۲۰۱۴).

فرضیه چهارم: خلاقیت کارکنان بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

¹. Jan & Bosman

². Rybnikov

³. Van Veldhove & Mulde

فرضیه پنجم: کارمحوری بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در حالی که منطقی است فرض کنیم که خلاقیت باعث تحریک رفتارهای کاری نوآورانه می شود، این ممکن است به دلیل برجستگی کارمحوری، مهارتی که به شدت مورد توجه است، همیشه در محل کار فعال نشود. کارمحوری نشان دهنده میزانی است که کارکنان معتقدند کار نقش مهمی در زندگی آنها ایفا می کند. افرادی که دارای کارمحوری برجسته هستند نه تنها به شدت با کار شناسایی می شوند، بلکه معتقدند که این کار یک جزء اصلی زندگی آنها را نشان می دهد. لنگر نظری برای کاری محوری در کتاب اصلی وبر^۱ (۱۹۵۸) اخلاق پروتستانی و روح سرمایه داری، که در آن، کار به عنوان یک شرکت آبرومند مفهوم سازی شده است که به هدف اخلاقی انتزاعی «خیر مشترک» کمک می کند. وبر (۱۹۵۸) با بالا بردن هر نوع کار به سطح قدسی پیشنهاد کرد که کارگران باید تقریباً به طور کامل خود را وقف کار خود کنند. تحقیقات معاصر در مورد کار محوری نشان می دهد که افراد اغلب خود را با شغلی که بخش مهمی از زندگی بزرگسالان را اشغال می کند، تعریف می کنند. کارکنانی که کار را مهم می دانند تمایل دارند نگرش شغلی مثبت، تعهد سازمانی و عملکرد بیشتر را تجربه کنند. پژوهش های گذشته نشان می دهد که کار محور نیز ممکن است به عنوان یک عامل عمل کند تعدیل کننده بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. به عنوان مثال، Ucanok & Karabatı (2013) نشان می دهند که کار محوری کارکنان را تشویق می کند تا به دیگران کمک کنند، آخر هفته ها تا دیروقت بمانند/کار کنند، و از عملکرد فراتر رود. استانداردها کارمحوری بالا باعث تقویت رابطه بین رضایت شغلی و نگرش شغلی، در حالی که کارمحوری پایین به طور قابل توجهی این رابطه را تضعیف می کند و در نتیجه نگرش شغلی کمتری دارد. همچنین مشخص شده است که کارمحوری رابطه بین عوامل استرس زا مرتبط با کار، ناامنی شغلی و رفاه را تعدیل می کند. از آنجایی که کارمندان تفاوت های فردی خود را به محل کار می آورند، باورهای آنها در مورد اهمیت کار باید بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر بگذارد و همچنین ممکن است به عنوان یک تعدیل کننده در سطح فردی عمل کند و رابطه بین خلاقیت و رفتارهای نوآورانه را تقویت یا تضعیف کند. به عنوان مثال، کارکنانی که کارمحوری برجسته تری دارند، باید هویت قوی تری با کار داشته باشند، که باید خلاقیت فردی را برای توسعه و اجرای راه حل های نوآورانه تحریک کند. در مقابل، افرادی که دارای کارمحوری کمتر برجسته هستند، به دلیل انگیزه پایین، باید کمتر به رفتارهای کاری نوآورانه علاقه مند شوند، حتی اگر دارای مهارت های خلاقیت باشند (ولری و تارالبشینا^۲، ۲۰۲۱).

فرضیه ششم: نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ششم این پژوهش بیانگر این بود که رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان نقش میانجی-گری ایفا می کند. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه مشخص گردید که رفتارهای کاری نوآورانه مدیران دانشگاه می تواند نقش میانجی گری بین دو متغیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان ایفاء کند. بنابراین مشخص می گردد که حمایت سازمانی می تواند به واسطه رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر بیشتری بر خلاقیت کارکنان بگذارد که این امر می تواند برای دانشگاه لرستان مفید باشد.

فرضیه هفتم: نقش میانجی رفتارهای کارنوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

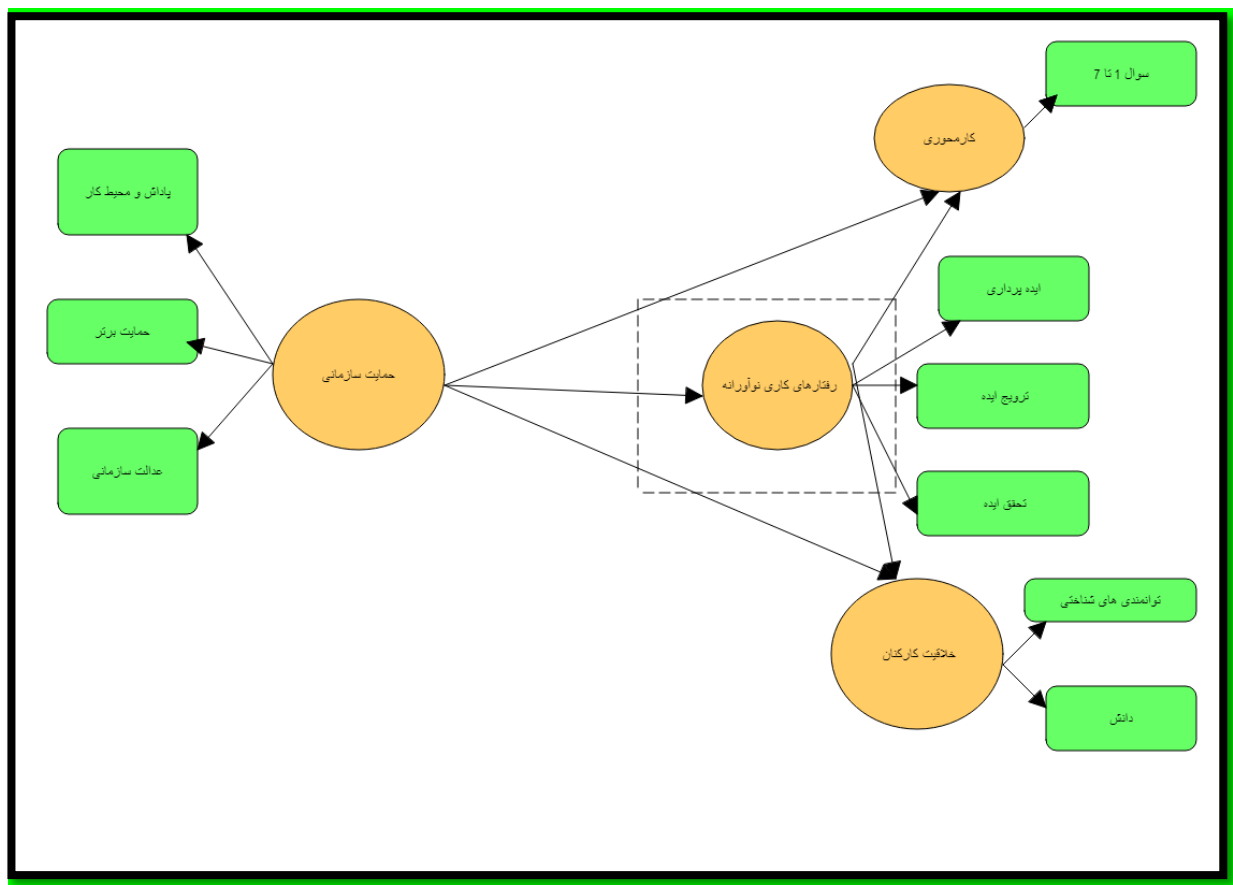
¹. Weber

². Volery & Tarabashkina

فرضیه هفتم این پژوهش بیانگر این بود که رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه حمایت سازمانی بر کارمحموری نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه مشخص گردید که رفتارهای کاری نوآورانه مدیران دانشگاه می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر حمایت سازمانی بر کارمحموری ایفاء کند. بنابراین مشخص می‌گردد که حمایت سازمانی می‌تواند به واسطه رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر بیشتری بر کارمحموری بگذارد که این امر می‌تواند برای دانشگاه لرستان مفید باشد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش نشان‌دهنده روابط بین متغیرها است. این مدل متغیر حمایت سازمانی را به‌عنوان متغیر مستقل و متغیرهای خلاقیت کارکنان و کارمحموری را به‌عنوان متغیر وابسته در نظر می‌گیرد و رفتارهای کاری نوآورانه را به‌عنوان نقش میانجی در این دو رابطه در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات همبستگی است. این پژوهش از نظر فلسفه یک پژوهش قیاسی است که بر مبنای پارادیم اثبات‌گرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر شاخص زمانی از پژوهش‌های مقطعی به شمار می‌آید. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است؛ بدین شکل که برای سنجش حمایت سازمانی از ابعاد پرسشنامه تیان و همکاران (۲۰۱۸) که شامل سه بعد پاداش و حمایت (۴ گویه)، حمایت برتر (۳ گویه)، عدالت سازمانی (۳ گویه) است، استفاده شده است. برای سنجش خلاقیت کارکنان از ابعاد پرسشنامه فلیکس تومبری (۲۰۱۸) که شامل دو بعد توانایی‌های شناختی (۴ گویه)، دانش (۵ گویه) است، استفاده شده است. و برای سنجش

کارمحموری از ابعاد پرسشنامه هر سچ فیلد و فیلد (۲۰۰۰) که شامل ۷ گویه است و در نهایت برای رفتارهای کاری نوآورانه از پرسشنامه پارک و کیم (۲۰۲۲) که شامل ۳ بعد ایده پردازی (۴ گویه)، ترویج ایده (۳ گویه)، تحقق ایده (۵ گویه) استفاده شده است. در خصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات لازم به ذکر است که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روایی محتوا تأیید شد. برای پاسخدهی به سوالات معیار ۵ سطحی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) استفاده شده و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی پاسخ‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش ۴۵۰ نفر از کارکنان و اساتید هیات علمی دانشگاه لرستان بوده که براساس جدول مورگان از میان آن‌ها نمونه‌ای به حجم ۲۰۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. در خصوص روش تحلیل و نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش لازم به توضیح است که برای بررسی و آزمون نرمال بودن داده‌ها و سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از نرم افزار SPSS و آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف و آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین برای سنجش روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه و آزمون فرضیات پژوهش از نرم افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. در خصوص چرایی استفاده از نرم افزار Smart PLS لازم به توضیح است که این نرم افزار برای آزمون رگرسیون چند متغیری و آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های کمی، در حالتی که داده‌ها از حالت نرمال بودن برخوردار نباشند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. از آنجا که براساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف میزان معنی‌داری شاخص بیش از ۰/۰۵ بود و نشان از غیرنرمال بودن داده‌ها داشت و با توجه به طرح پژوهش و هدف آن که باید از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شد، از نرم افزار Smart PLS بهره گرفته شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرایی استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. در جدول ۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم افزار smart p ls3 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم افزار spss 19 استفاده شده است. که به شکل جدول ۱ است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی
مرد	۱۴۲	زیر ۳۰ سال	۲۶	دیپلم و پائین‌تر	۵	زیر ۵ سال	۹۳
زن	۶۵	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۸	کاردانی	۱۵	۶ تا ۱۰ سال	۳۵
		۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	کارشناسی	۷۱	۱۱ تا ۲۰ سال	۶۷
		۵۱ به بالا	۳۱	کارشناسی ارشد	۷۶	۲۱ سال به بالا	۱۲
				دکتر	۴۰		

یافته‌های مربوط به روایی همگرا و پایایی نیز به شرح زیر است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شد	ضریب پایایی مرکب PC>0.7(CR)	آلفای کرونباخ
حمایت سازمانی	۰/۶۲	۰/۸۳	۰/۸۸
خلاقیت کارکنان	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۸۹
کارمحموری	۰/۷۳	۰/۸۹	۰/۸۲
رفتارهای کاری نوآورانه	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۸۹

روایی واگرا: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است. که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

حمایت سازمانی	خلاقیت کارکنان	رفتارهای کاری نوآورانه	کارمحموری
۰/۷۸۵			
۰/۶۳۵	۰/۹۵۱		
۰/۵۹۶	۰/۷۰۲	۰/۸۵۵	
۰/۵۷۵	۰/۸۳۵	۰/۷۷۶	۰/۹۹

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی های نرم افزار Smart Pls3، جداول ۱ و ۲ نشان دهنده آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. معیارهای کیفیت مدل

R Square	Communality	متغیر
-	۰/۶۲	حمایت سازمانی
۰/۵۷	۰/۹۱	خلاقیت کارکنان
۰/۶۲	۰/۷۳	کارمحموری
۰/۳۴	۰/۹۹	رفتارهای کارنوآورانه
۰/۵۱	۰/۸۱	میانگین

برازش کلی مدل: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می شود.

معیار نیکویی برازش^۱: توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^۲ در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communnlities} \times R^2}$$

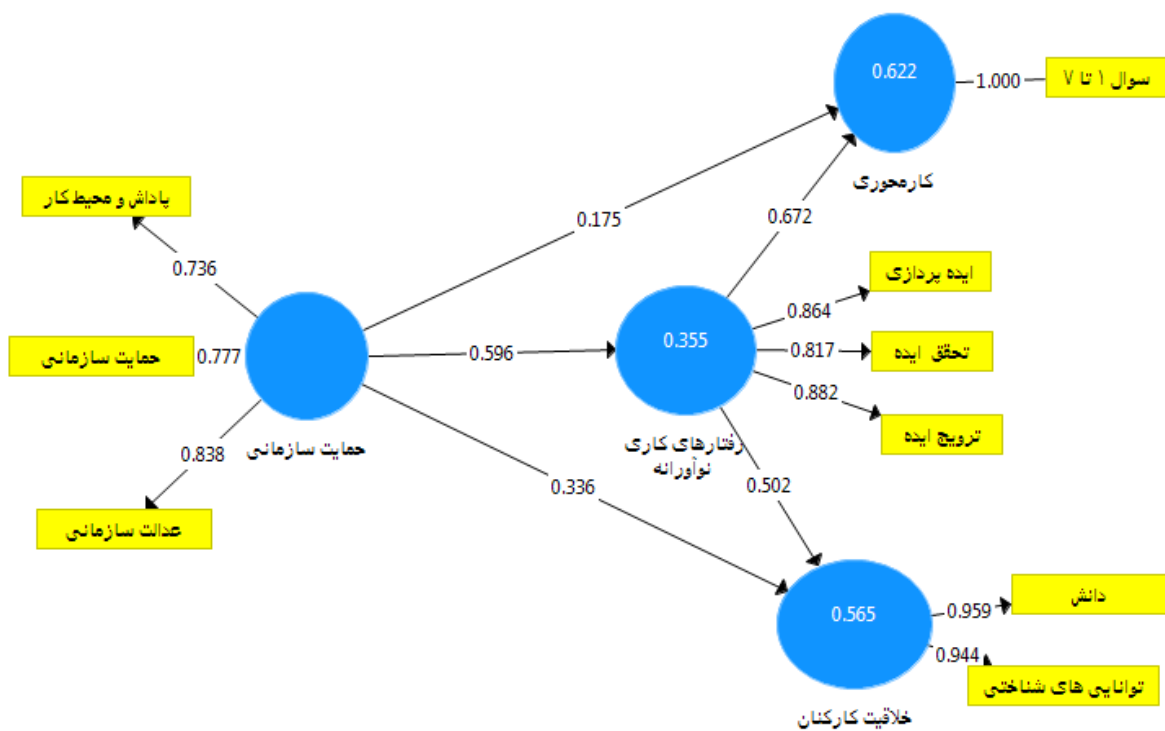
Communnality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید.

Communnality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می‌آید.

R Square: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{0/81 \times 0/51} = 0/64$$

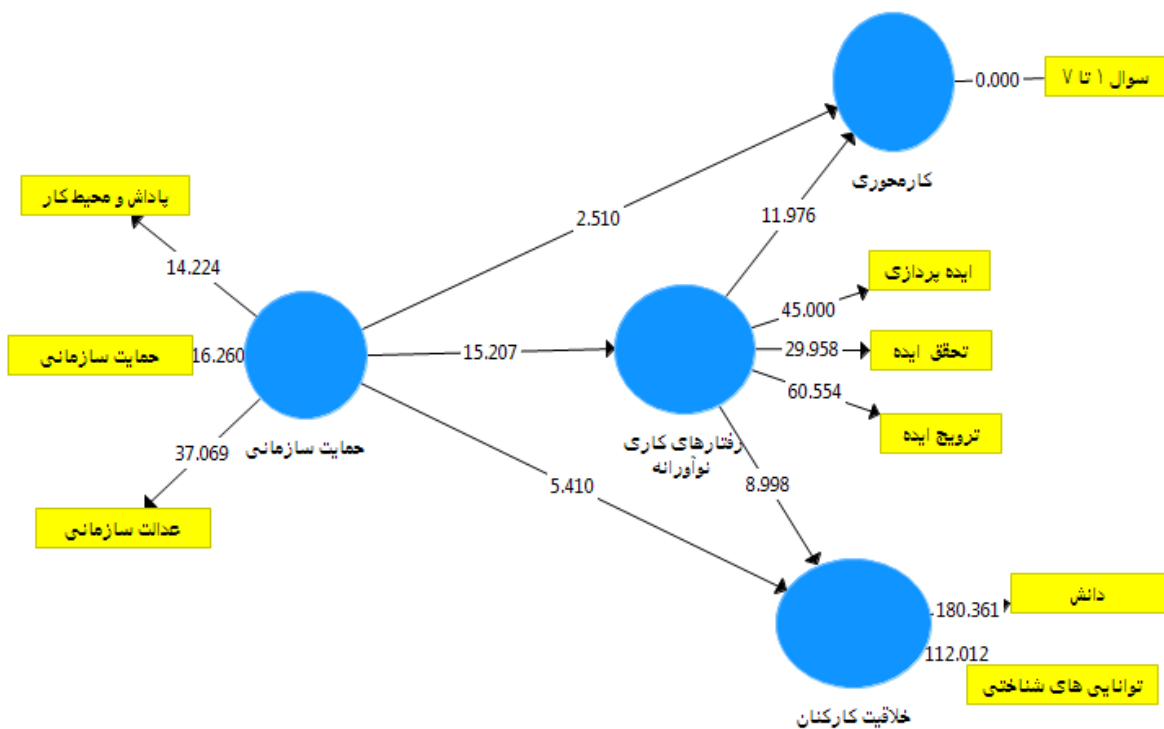
نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۶۴ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.



شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۳، خروجی نرم‌افزار Smart PLS3 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.

1. Gof
2. Tenenhaus et al



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده که شرح آن به صورت جدول ۶ است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه	مقدار آماری	ضریب مسیر	عنوان فرضیه
تأیید	۵/۱۷	۰/۳۴	فرضیه ۱: حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید	۱۴/۴۵	۰/۶۰	فرضیه ۲: حمایت سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید	۲/۳۵	۰/۱۸	فرضیه ۳: حمایت سازمانی بر کارمخوری تأثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید	۸/۵۹	۰/۵۰	فرضیه ۴: خلاقیت کارکنان بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید	۱۰/۹۵	۰/۶۷	فرضیه ۵: کارمخوری بر رفتارهای کارنوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۷/۴۲	۰/۳	فرضیه ۶: نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی و خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۸/۷۹	۰/۴۰	فرضیه ۶: نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی و کارمخوری تأثیر مثبت و معناداری دارد

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از $1/96$ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از $1/96$ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان $0/95$ تأیید شده است.

نتایج آزمون سوبل: با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، فرضیه ۶: نقش میانجی رفتارهای کارنوآورانه تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی و خلاقیت کارکنان دارد با احتساب موارد یاد شده می‌توان ادعان داشت که میزان (0.60) $\times 0.50 = 0.3$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۷: همچنین نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. $0.40 = (0.67 \times 0.60)$

با توجه به این که قدرمطلق Z -Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از 1.96 است. که مقدار بدست آمده از آزمون محاسبه شده است که می‌توان اظهار کرد که نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی و خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به این که قدرمطلق Z -Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از 1.96 است. که مقدار بدست آمده از آزمون محاسبه شده است که می‌توان اظهار کرد که نقش رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه بین حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحوری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه است. با توجه به یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه اول، تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان مورد تأیید قرار گرفت که این با نتایج پژوهش‌های رویان‌تا و سوناریو (۲۰۲۳)، ایجاز و نواز (۲۰۲۲)، آمالیا و همکاران (۲۰۲۰)، ابراهیم و همکاران (۲۰۱۹)، آکگون‌دوز و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. به‌طور خاص، حمایت سازمانی نقش مهمی در ارتقای خلاقیت کارکنان دارد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان از کارمندان حمایت می‌کند، تمایل به نشان دادن رفتار خلاقانه دارند همچنین حمایت سازمانی عامل مهمی در خلاقیت کارکنان است. خلاقیت کارکنان به تبدیل سازمان‌ها به سازمان‌های خلاق کمک می‌کند. کارکنان منابع مهم ایده‌های جدید، منحصر به فرد و مفید هستند که به سازمان در اجرای راه‌حل‌های بدیع مشکلات کمک می‌کنند. حمایت سازمانی که درک کارکنان از نحوه ارزش‌گذاری سازمان برای مشارکت کارکنان و مراقبت از رفاه آنها درک می‌شود، در حالی که خلاقیت کارکنان فرآیند تولید ایده‌ها یا راه‌حل‌هایی است که نه تنها اصیل هستند بلکه باید مشکلات مفید در توسعه محصولات جدید را نیز حل کنند خدمات و ایده‌ها تولید ایده‌های جدید و مفید در سازمان‌ها است.

نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که حمایت سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های پژوهش‌های موستیکا و همکاران (۲۰۱۹)، پارک و کیم (۲۰۲۲)، توراوتومو و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. به‌طور مشابه، حمایت سازمانی یک پیش‌بینی‌کننده مهم رفتارهای کاری نوآورانه است. پشتیبانی گسترده سازمان به کارکنان در ایجاد و تلفیق ایده‌های خلاقانه کمک می‌کند. حمایت سازمانی کارکنان را وادار می‌کند تا تلاش بیشتری انجام دهند که منجر به تولید و تمرین ایده‌های جدید برای حل مشکلات می‌شود. کارکنان نقش محوری در ایجاد نوآوری در سازمان دارند. این رفتارهای کاری نوآورانه به تحریک فعالیت‌های مرتبط با نوآوری در سازمان کمک می‌کند. حمایت سازمان برای خلاقیت و نوآوری کارکنان حیاتی است.

نتایج فرضیه سوم پژوهش حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد که با پژوهش‌های ولری و تارالبشینا (۲۰۲۱) همخوان دارد. کارمحوری به عنوان باور هنجاری در مورد ارزش و اهمیت کار در پیکربندی زندگی فرد تعریف می‌شود افرادی که کار را یکی از علایق اصلی زندگی می‌دانند، معتقدند که این مهمترین بخش زندگی است این چیزی است که باید به خاطر خودش درگیر آن شد و حمایت سازمانی هم یک پیش‌بینی کننده مهم بر کارمحوری محسوب می‌شود که باعث می‌شود کارکنان حمایت سازمانی کارکنان را مجبور به تلاش بیشتری برای کار کند. فرضیه چهارم پژوهش خلاقیت کارکنان بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های پژوهش ایجاز و نواز (۲۰۲۲) همخوانی دارد. سازمان‌ها باید برای کارکنان خود ارزش قائل شوند تا رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان را تحریک کنند احساساتی که سازمان به آنها اهمیت می‌دهد. و همچنین رفاه کارکنان و ارج نهادن به سهم کارکنان آنها، منجر به خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان می‌شود. فرضیه پنجم کارمحوری بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد که پژوهش ولری و تارالبشینا (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

فرضیه ششم پژوهش نقش رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. که با یافته‌های پژوهش ایجاز و نواز (۲۰۲۲)، ولری و تارالبشینا (۲۰۲۱) همخوانی دارد. حمایت سازمان برای خلاقیت و نوآوری کارکنان حیاتی است سازمان‌ها باید به کارمندان ارزش قائل شوند تا خلاقیت و خلاقیت را برانگیزند رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان احساساتی که سازمان به آنها اهمیت می‌دهد رفاه کارکنان و ارج نهادن به سهم کارکنان آنها، منجر به خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان است.

فرضیه هفتم پژوهش نقش رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه حمایت سازمانی بر کارمحوری تأثیر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های پژوهش ولری و تارالبشینا (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش به مدیران و کارکنان دانشگاه لرستان پیشنهاد می‌شود که از کارکنان خود برای افزایش سطح خلاقیت و نوآوری در بخش‌های حمایت سازمانی کنند.

اولاً، به مدیران و کارکنان دانشگاه لرستان باید توجه داشته باشند که رفتارهای کاری نوآورانه یک فرآیند پویا را نشان می‌دهد که در آن شناسایی و اجرای ایده‌های جدید به ویژگی‌های فردی کارکنان (خلاقیت و کارمحوری) و نحوه درک سازمان بستگی دارد. از یک سو، جو سازمانی یک محرک مهم در رفتارهای کاری نوآورانه است که بسیار تأثیرگذارتر از تبادل و پاداش اعضای مدیران است. از این رو، دانشگاه باید در جو سازمانی سرمایه‌گذاری کند تا بستری پویا فراهم کند که وضعیت موجود را به چالش می‌کشد، از توسعه ایده‌های جدید و مفید حمایت می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند تا از فرصت‌های رفتارهای کاری نوآورانه استفاده کنند.

بهبود جو سازمانی می‌تواند شامل بیان دیدگاهی باشد که اهداف رفتارهای کاری نوآورانه و همچنین فرصت‌های رفتارهای کاری نوآورانه برای ایجاد انگیزه در کارکنان را بیان می‌کند. سازمان‌ها همچنین باید هنجارها، ساختارها و رویه‌هایی را توسعه دهند که رفتارهای کاری نوآورانه را در اولویت قرار دهد. برای ایجاد فضای نوآوری، دانشگاه ممکن است به تقویت تبادلات اجتماعی بین کارکنان، ترویج اشتراک‌گذاری ایده از طریق پلتفرم‌های مجازی یا فیزیکی و غیره و تبادل نقش بین رشته‌ای توجه کنند. مدیران علاوه بر این باید آگاه باشند که ویژگی‌های شخصی، مانند خلاقیت و کارمحوری، رفتارهای کاری نوآورانه را تحریک می‌کند، که پیامدهایی برای استخدام منابع انسانی و توسعه کارکنان دارد. دانشگاه ممکن است در حین جذب نیرو برای تمرکز تلاش‌های استخدام بر روی افرادی که تمایل به خلاقیت دارند، وظایف حل مسئله خلاقیت را نیز شامل شوند.

علاوه بر این، برای توانایی‌های یا توسعه کارکنان و القای خلاقیت، مدیران می‌توانند کارگاه‌های آموزش خلاقیت را با تکیه بر طیف وسیعی از تکنیک‌های خلاقیت (مانند طوفان فکری، نقش‌آفرینی، نقشه‌برداری ذهنی یا تفکر معکوس) برگزار کنند. اگرچه

کارمخوری می‌تواند ماهیت ذاتی داشته باشد، مدیران می‌توانند ابتکارات و فرهنگ‌ی ایجاد کنند که کارمخوری را با ترویج آزمایش، حمایت از شکست و اجتناب از مدیریت خرد تحریک کند. این تلاش‌ها، همراه با تغییر طراحی شغل برای دادن استقلال بیشتر به کارکنان، می‌تواند انگیزه درونی و کارمخوری را برای تشویق خلاقیت در محیط کار تسهیل کند. مدیران دانشگاه توجه زیادی به کارکنان نشان دهند زیرا میزان مراقبت و حمایت سازمان از کارکنان، ارائه این حمایت نوعی توجه سازمان به کارکنانی است که برای آن کار می‌کنند. همچنین به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه در این پژوهش صرفاً از داده‌های مقطعی استفاده شده است؛ بنابراین، پژوهش‌های آینده باید یک تحلیل طولی برای رسیدگی به اثرات علی و تعدیل شده در نظر بگیرند. دوم، این مطالعه صرفاً از نمونه خاصی از دانشگاه لرستان است که صورت گرفته و محققان آینده باید این روابط را در سایر استان‌ها، شهرها و مراکز دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر تأیید کنند.

منابع

- Amalia , Perizade , B, Taufiq & Zunaidah(2022). Perceived Organizational Support Has an Impact on Employee Creativity, *The International Conference on Innovations in Social Sciences and ducation (ICoISSE) Bandung, Indonesia*,PP.783-789.
- Azeem,M, Hayat, A, Nawaz, R & Sajjad, H, M & Ali, M (2019). The Effect of Motivation on Employee Creativity: Evidence from NGO Sector in Southern Punjab, Pakistan, *HE International Journal of Business & Management*, Vol ,7,Issue 2,PP.161-166.
- Agustina , K & Maisara, P (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Meaning OF Work and Proacttve Personalittu on Employee Creativtty (Study on Employees of Harno Surya Ngemplak Bothi), *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBar)*, Peer Reviewed – *International Journal*, Vol-6, Issue-2,PP.1-15.
- Abou-Moghli,(2015) A The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance, *International Business Research*; Vol. 8, No,PP.198-203.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to The Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Ackroyd, S., Batt, R. et al. (2005). *The Oxford handbook of work and organization*. New York, Oxford University Press.
- Bogar,W(2023). Determinants of Employee Creatittty. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review. Miami*,V. 8 8 ,n. 6 6 ,PP 01 - 17.
- Baharuddin Fazli, F Mohamad Noorman Masrek, M & Mohamed Shuhidan,S(2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: *Aconceptual Framework, IjaeduJ-International E-Journal of Berdiyana*, M., & Witjaksono, A. D. (2022). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), PP.314-324.
- Advances in Education, Vol. V, Issue 14.PP.213-221.
- Climate, C. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Creative Climate and Innovative Work Behavior: *The Case of Employees of Various Sectors in Turkey Journal of Behavior at Work*, 1(1), PP.74–84.
- Deborah Eli,A & Ejoh H,O(2019). Employee Creativity and Survival of Manufacturing Firms in Port Harcourt Rivers State, *International Journal of Management Studies and Social Science Research*.PP.157-163

Despres, C., & Hiltrop, J.M. (1995). *Human Resource management in the knowledge age: Current practice and perspectives on the future*, *Employee Relations*, 17 (1), PP.9-24.

Ekmekcioglu, E, B & Oner, k(2023). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support, *European Journal of Management and Business Economics*, PP.1-17. Emerald Publishing Limited, e-ISSN: 2444-8494, p-ISSN: 2444-8451, DOI 10.1108/EJMBE-08-2022-0251

Felix Tombari, K(2018). Employee Creativity and Organizational Resilience Inmanufa Cturing Organizations In Rivers State, *International Journal of Management and Commerce Innovations ISSN 2348-7585 (Online)*, Vol. 6, Issue 1, PP.1821-1834,

Geeraerts, K., Vanhoof, J., & Bossche, P. V. (2016). *Teachers' perceptions of intergenerational knowledge flows. Teaching and Teacher Education*, 56, PP.150-161.

Haris, N., Jamaluddin, J., & Usman, E. (2023). The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), PP.29-40.

Heerwagen, J.H., Kampschroer, K., Powell, K.M., & Loftness, V. (2004) Collaborative knowledge work environments. *Building Research & Information*, 32 (6), PP.510-528

Huang, D. H., & Chen, C. P. (2014). Distributed leadership study of Taiwan's high school principals. Proceeding of the Second International Conference on Advances in Economics, *Management and Social Study*, PP.62-67. Kuala Lumpur, Malaysia. <https://doi.org/10.15224/978-1-63248-036-1-64>

Hj Musneh , S, N , Azwa Ambad , N, & Mohd Roslin , R(2021). The Effect of Innovative Work Behaviour on the Performance of Service Sector SMEs in Sabah. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship e-ISSN :2550-1429 Vole 6, 1, PP.20-30*

Ijaz, S & Nawaz, S(2022). Impact of Organizational Support on Employee Creativity and Innovative Work Behavior: Mediation of Employee Creativity, *Pakistan Social Sciences Review (PSSR)*, Vol. 6, No.4, PP.41-51

Ibrahim, N, H, Tuan Ismail, T, N & Awis, M, L(2018). ssuming Employee Creativity and Innovation in Organization: Development of Measuring Item, *Journal of Administrative Science*, V ol.15, Issue 1, PP.1-10.

Ibrahim, H, I, Isa b , A, Md. Shahbudin, A, S(2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator, *Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator*, PP.510-514.

Inalhan, G. (2009). Attachments: The unrecognised link between employees and their workplace (in change management projects). *Journal of Corporate Real Estate*, 11 (1), PP.17– 37.

Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189-212.

Jaberi , A , Gaspar , P & Barkhordar , Z(2022). The Role of Organizational Support on Life Satisfaction and Job Satisfaction of Female Coaches with the Mediating Role of Work-Family Conflict (Case study: Female Coaches in Isfaha, *Journal Of Family Relations Studies* , Vol. 2, No. 7, PP.11-19.

Jan, R & Bosman, L(2014). Perceived Organizational Support, Organisational Commitment and Turnover Intentions Amongst employees In A Selected Company In The Aviation Industr, *University of the Western Cape*.

- Johnston, M. P. (2015). *Distributed leadership theory for investigating teacher librarian leadership. School Libraries Worldwide*, 21(2), 39-57.
- Khan, M. A. (2022). The impact of perceived organisational support on knowledge hiding behaviour of call centre employees: *a moderated mediation model. International Journal of Knowledge Management Studies*, 13(3), PP 286-310.
- Karimi, R., & Ahmadi, F. (2023). Investigating the Effect of Employee Improvement on Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Trust and Commitment in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Political Sociology of Iran*, 5(11), PP4853-4881.
- Khairunnisa, F. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance. *Youth & Islamic Economic*, 4(1), PP.1-7
- Kittel, B, Kalleitner, F & Tsakliloglou, P (2019). *The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective, ANNALS, AAPSS*, 682, PP.106-124.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R & Ford, M.T., et al. (2017) Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 1854-1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Liu, D, Y Gong, J Zhou and JC Huang (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation The moderating role of firm ownership. *Academy of Management Journal*, 60(3), PP.1164–1188.
- Munandar, U. (2002). *Creativity and talent, strange embodies creative potential and talent. Jakarta : Gramedia.*
- Moreno, R., & Mayer, R. E. (1999). Cognitive principles of multimedia learning: The role of modality and contiguity. *Journal of Educational Psychology*, 91(2), PP 358-368.
- Mary, V. S. & J. Khrisnan. (2013). Impact of Personality and Attitude on Perceived Organisational Support- A Research Study. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)* 3(2), PP 83-94.
- Mustika, S, I, Rahardjo, K & Prasetya, A (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior, *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol, 154, *Proceedings of the 2nd Annual International Conference on Business and Public Administration*, PP.61-64.
- Mulde, I, J Van Veldhove, M, J, P, M & (2014). The Relationship Between Work Centrality, Performance and Work Related Well Being, *Talburg University*.
- Nurutomo, H, J, Irwantoro, I, Wasesa, S, Purwati, T, Sembiring, R & Agus Purwanto, A (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, *Perceived Organizational Support: AN Empirical Study on*.
- Osekita, D, A, Onome, A, S & OWOLABI, A, B (2023). Mediating Role of Work Centrality on the Perceived Influence of Organisational Justice on Psychological Detachment among Employees in Ekiti State, Nigeria, *UOYE Journal of Public Administration and Management*, ISSN: 2992 – 4863 Vol.1 No.2, PP.43-57.
- Paullay, I. M; Alliger, G. M. & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied psychology*, 79, 224-228. *Psychology in Africa*, 16(1): PP.35-43
- Park, J & Kim, W (2022). The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behaviour Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice, *Journal of Technical Education and Training*, Vol, 14, No, 1, PP.178-191.

- Rubiyanta & Sunaryo, S(2023). The Influence of Organizational Support and Proactive Personality on Employee Creativity: *The Role of Work Meaning and Devolved Management, Jrrsem*, Vol. 02, No. 6, PP.987 – 1007.
- Rybnikova, I(2016). The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment: A study of Turkish SMEs, *Journal of East European Management Studies*, 21(1):PP.60-81
- Sharma,S(2017). Work Centrality and its Relationship to Work Life Balance, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, Volu, 15, N, 4,PP.249-261.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* ,PP. 3-15.
- Sugiyono, & Afipuddien(2017). Effect of Organization Support, Affective Commitment and Extra Behavior Role of Employee Performance: Case Study at Nur Medinah Intermedia Enterprise, *Saudi Journal of Business and Management Studies*, Vol-2, Iss-11 , PP.1036-1045.
- Scott, D. W., & Hines, R. (2014). Rethinking and reframing leadership of historically black colleges and universities: *A distributed perspective. Creative Education*, 5, 1132-1139.
- Tian, M., Risku, M., & Collin, K. (2016). A meta-analysis of distributed leadership from 2002 to 2013: Theory development, empirical evidence and future research focus. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 146-164.
- Uçanok, B., & Karabatı, S. (2013). The Effects of Values, Work Centrality, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors: *Evidence from Turkish SMEs. Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89–129.
- Volery , T & Tarabashkina, L(2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour, *Journal of Business Research*, 129 ,PP.295–303.
- Wang, YL (2013). R&D employees' innovative behaviors in Taiwan: HRM and managerial coaching as moderators. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(4), 491–515.
- West, M.A. & Farr, J.L. (1990). Innovation at work as in West, M.A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Appl. Psychol Int. Rev.*, 51, PP.355 - 424.
- Wirawan. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: *Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta*.
- Zhou, J., & Shalley, C.E. (2003). Research on employee creativity: a critical review and directions for future research in Joseph J. Martocchio & Gerald R. Ferris (Eds), *research in personnel and human resources management* ,Vol. 22,PP. 165–217
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18 (2), PP.293-321.
- Wu, W. L., Lee, Y. C., & Shu, H. S. (2013). Knowledge management in education organizations: A perspective of knowledge spiral. *The International Journal of Organization Innovation*, 5(4), PP.7-13.
- Weber, M. (1958). Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism. New York: Scribner.
- Xu, J., & Potenza, M. N. (2012). *White matter integrity and five-factor personality measures in healthy adults. Neuroimage*, 59(1),PP. 800-807.
- Yuan, F. & Woodman, R. (2010). Innovative behaviour in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2), 323-342

Zhang, L., Bu, Q., & Wee, S. (2016). Effect of perceived organizational support on employee creativity: Moderating role of job stressors. *International Journal of Stress Management*, 23(4), P.400.