

The effect of organizational support on employee creativity and work orientation with the mediating role of innovative work behaviors (Case study: staff and faculty members of the National University of Lorestan Province)

mohsen Arefnehad¹  | Seydhe Nasim mousavi^{2*}  | Anis Moayed³  | Saeed Mir⁴ 

¹ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, Email: arefnezhad.m@lu.ac.ir

² Master of Management, Faculty of Innovators, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran, Email: Mousavi58@yahoo.com .

³ Mas of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, Email: anis moayed1@yahoo.com

⁴ Assistant Professor, Department of Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran, Email: saeedmir63@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: 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 of an applied purpose, descriptive type and correlational method. The statistical population in this study is the staff and professors of the National University of Lorestan Province. In order to analyze the data, the partial least squares method and Smart PLS-3 software were used. Conclusion: The obtained results indicate that organizational support has a positive and significant effect on employees' creativity. Originality: 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, work orientation, innovative work behaviors

تاثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحوری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه (مطالعه موردی: کارکنان و اساتید اعضای هیات علمی دانشگاه ملی استان لرستان)

محسن عارف نژاد^۱ سیده نسیم موسوی^{۲*} انیس موید^۳ سعید میر^۴

چکیده

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.

ضرورت: 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.

روش شناسی: این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری در این مطالعه کارکنان و اساتید هیات علمی دانشگاه ملی استان 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.

نتیجه گیری: 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

استناد: عارف نژاد، محسن؛ موسوی، سیده نسیم؛ موید، انیس؛ میر، سعید (۱۴۰۲)، تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و کارمحوری با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه (مطالعه موردی: کارکنان و اساتید اعضای هیات علمی دانشگاه ملی استان لرستان)

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۴

^۱ .دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران Email: arefnezhad.m@lu.ac.ir

^۲ . کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مبتکران، واحد ملایر دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران، رایانامه: Mousavi58@yahoo.com

^۳ . کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران Email: anis moayed1@yahoo.com

^۴ . استادیار گروه مدیریت، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران saeedmir63@yahoo.com

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 [۱۹]. همچنین طبق نظر، مری و کریسان^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 می‌گذارد [۴۶].

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. [۶۰] دریافت که وقتی همکاران خلاق حضور دارند، هر چه تعداد سرپرستان کمتری درگیر نظارت دقیق باشند، خلاقیت بیشتر توسط کارکنان نشان داده می‌شود [۱۱]. 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 [۳۹]. پژوهش‌های مدیریتی توجه زیادی به اهمیت تربیت و ارتقای رفتارهای کاری نوآورانه 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 [۵۸]، [۵۱]، [۳۳] 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. [۵۱] و [۲۳] 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 [۱۹]. رفتار کاری نوآورانه به‌عنوان ایجاد، معرفی و به کارگیری عمدی ایده‌های جدید

^۱ . Tang & et al

^۲ . Mary & Khrisnan

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. و 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 [۲۰]. 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 به صورت 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.

۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- حمایت سازمانی

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 [۴]. 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 [۲۴]. [۵۶] 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 غیرمادی، بر حمایت سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. [۵۴] 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. [۴۷] 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. [۱۵] 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، براساس متقابل، و عمل واقعی به عنوان بازگشت، براساس 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 [۴۷]. طبق نظر، [۱۸] آن‌ها دریافتند که حمایت سازمانی دارای سه بعد هست که شامل بعد پاداش و محیط، حمایت برتر و عدالت است [۴۶].

۱-۳- ابعاد حمایت سازمانی

الف: پاداش و محیط: [۲۵] اشاره کرد که شرایط کاری خود به خودی است انگیزه یک سازمان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان را افزایش می‌دهد [۴۶]. **ب) حمایت بر تو:** [۴۵] 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 سازمان حمایت کنند. نحوه رفتار رهبران اجرایی با سرپرستان میانی بر نحوه رفتار سرپرستان میانی با زیردستان تأثیر می‌گذارد [۴۶]. **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 [۴۶].

۱-۴- خلاقیت کارکنان

کلمه خلاقیت به دست آوردن ایده‌های جدید در سازمان اشاره دارد. بوتلا ولوبارت (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 نظامی 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 [۲]. خلاقیت کارکنان یا رفتار عملکرد خلاقانه در تفسیر آن باید جنبه‌های روانی مرتبط با این دو کلمه را درک کند در کتاب (KBBI 2019)، خلاقیت توانایی خلق کردن، در مورد خلاق بودن و خلاق بودن است. خلاقیت کارکنان براساس [۵۱] 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 دینفعان 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 [۳]. 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 [20]. 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، [31] 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 [7]. [43] بیان می‌کنند که خلاقیت کارکنان تولید ایده‌هایی توسط کارمند است که هم جدید و هم مفید هستند. [32] 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 [52] است.

۱-۵- 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 به عنوان 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 [14].

دانش: وظایف دانش کارکنان معمولاً تحت سلطه خواسته‌های فکری، دانش فنی، خلاقیت، تعامل، بسیج، شبکه‌سازی و نوآوری است. کار دانش با ایجاد راه‌حل‌هایی برای مشکلات درون سازمان‌ها، از طریق تفسیر و بکارگیری اطلاعات، و در نتیجه حمایت و توصیه آن‌ها به مدیریت شرکت مرتبط است. [11] 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، [17] 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 خام 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. [6] 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. [22] 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 برجسب زدن به کارکنان به‌عنوان کارگران آگاه نشان‌دهنده این واقعیت نیست که همه وظایف آن‌ها کار دانشی است [14].

۱-۶- کارمحوری

مفهوم کارمحوری به‌طور کلی به درجه اهمیتی که کار در زندگی فرد ایفا می‌کند اشاره دارد. کارمحوری بالاتر به این معنی است که فرد با نقش‌های کاری خود یکی می‌شود و کار را جنبه مهمی از زندگی می‌بیند. بنابراین، افرادی که در بعد امتیاز بالایی دارند، به نقش کار در زندگی خود اهمیت بیشتری می‌دهند تا افرادی که در این بعد از کارمحوری امتیاز پایینی دارند. کارمحوری با مفهوم درگیری شغلی متفاوت است در حالی که کارمحوری به میزانی اشاره دارد که افراد کار را جزء اصلی زندگی خود می‌دانند، شغل و درگیری کاری به میزان غوطه‌ور شدن افراد در شغل یا کار فعلی خود اشاره دارد. به این ترتیب، کارمحوری از نظر دامنه گسترده‌تر از شغل یا درگیری کاری است، زیرا اهمیت کار را به‌طور کلی منعکس می‌کند، در حالی که دامنه درگیری شغلی به شغلی که یک فرد در حال حاضر دارد مربوط می‌شود. همچنین می‌توان کارمحوری را این‌گونه 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 سرمایه‌گذاری شده در نقش کار نسبت به سایر فعالیت‌ها و در تأکید فرد بر هویت‌های فرعی مرتبط با کار است [۴]. به عقیده [۴۰] 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 به‌دست می‌آورد، تعیین می‌کند. کارگری که برای کار خود ارزش قائل نباشد نمی‌تواند برای سازمان ریسک کند و در بیشتر مواقع می‌تواند منجر به ناکارآمدی در محل کار شود. افرادی که دارای کارمحوری بالا هستند حتی زمانی که واجد شرایط بازنشتگی هستند گزارش می‌دهند که کار می‌کنند و به کار خود ادامه می‌دهند، حتی اگر وضعیت مالی آن‌ها به آن‌ها اجازه دهد بدون کار به راحتی زندگی کنند [۳۵]. غالباً فرض بر این است که کارمحوری از تمایز بین ارزش‌های 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 می‌داند. کارمحوری بر تصمیم‌گیری در مورد کار تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه در زمان سختی‌های اقتصادی، زمانی که تلاش‌های بیشتری لازم است [۳۱].

۱-۷- رفتارهای کاری نوآورانه

از زمان ارائه مفهوم رفتارهای کاری نوآورانه در سال ۱۹۹۴ و ۱۹۹۸ توسط [۴۶]، ادبیات استفاده از رفتار کاری نوآورانه به‌طور پیوسته رشد کرده است. رفتارهای کاری نوآورانه به کلیه رفتارهای کاری کارکنان مربوط می‌شود که با یافتن، توسعه، پیشنهاد و اجرای ایده‌های نوآورانه در سازمان در بهبود

عملکرد نوآورانه مرتبط است. سایر محققین همچنین به عنوان معرفی و کاربرد عمدی در یک سازمان از ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌ها، جدید برای واحد پذیرش، طراحی شده برای سود قابل توجهی برای سازمان یا جامعه گسترده‌تر تعریف می‌کنند. آن توسط به عنوان ایجاد، معرفی و کاربرد عمدی ایده‌های 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 می‌شود، مانند اجرای روش‌ها، ابزارها، فن آوری و مطالب جدید به نفع یادگیرنده و افزایش پتانسیل خلاقیت است. طبق نظر، کلمیت [۱۰] به همین ترتیب، رفتار کاری نوآورانه به طور کلی در زمینه چگونگی تسهیل دستیابی افراد به شروع و معرفی عمدی ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌های جدید و مفید ترسیم می‌شود. نابراین رفتارهای کاری نوآورانه شامل رفتار کارکنان می‌شود که به طور 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 به عنوان مزیت رقابتی برای یک سازمان باشد [۸] 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 مشاغل 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 [۲۷]، [۲۸]، [۲۹] رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان 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 [۹]، [۱۷]، [۲۹] رفتار کاری نوآورانه را به عنوان 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 به عنوان تمایل یک کارمند برای توسعه نوآوری است. اصطلاح تمایل در اینجا بیشتر به نگرش یا نیت کارکنان اشاره دارد تا رفتار مؤثر کارکنان است [۳۸]. نوآوری به عنوان یک جنبه رفتاری به عنوان یک فرآیند چند مرحله‌ای برای شناسایی مشکلات، تولید ایده‌ها، و جلب حمایت و اجرای آن ایده‌ها در نظر گرفته می‌شود. به طور مشابه رفتارهای کاری نوآورانه را به عنوان 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. همچنین رفتارهای کاری نوآورانه شامل فرآیندهای رفتاری پیچیده است که به معنای ابعاد متعددی است که شامل تولید ایده، ترویج ایده و تحقق ایده است [۴۱].

۱-۸-۱- 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 [۴۱]. **ترویج ایده:** ترویج ایده به عنوان فعالیت‌های بین فردی تعریف می‌شود که یک فرد برای ترویج ایده‌ها به افراد درگیر انجام می‌دهد [۴۱]. **تحقق ایده:** به تولید یک نمونه اولیه یا مدل به عنوان موضوع تجسم یافته ایده‌های نوآورانه اشاره دارد. درمردم نتیجه نوآوری را با تجربه یک نمونه اولیه یا مدل از طریق تحقق ایده انتظار دارند [۴۱]. 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. به ویژه، 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 به طور قابل توجهی مانع یا تقویت رفتارهای کاری نوآورانه برای کارمندان شوند [۴۱].

۱-۹- پیشینه پژوهش

[۱۳] 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. [۴۲] 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 تعدیل کننده 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 می تواند 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. [۳۸] در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش رفتارهای کاری نوآورانه، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده: یک مطالعه تجربی در مورد عملکرد شرکت های 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 شرکت های 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. [۲۱] در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه: میانجی گری 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. [۳۹] 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، معنای کار بر خلاقیت کارکنان و شخصیت کنشگر بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین، نتایج نشان می دهد که حمایت سازمانی ادراک شده معنای کار و شخصیت فعال با هم بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. [۱] 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 سازمان ها را تبیین می کند. یافته های ما نشان می دهد که کارکنان با حمایت سازمانی درک شده بالا، خلاقیت بیشتری نشان می دهد. [۳۶] در پژوهشی تحت عنوان تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر به اشتراک گذاری 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 اشتراک گذاری دانش نیز در میانجی گری رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و رفتارهای کاری نوآورانه موفق بوده است. [۲۱] در پژوهشی به تأثیر حمایت سازمانی و خلاقیت با نقش توسعه تجربه به عنوان 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.

۱-۱- توسعه فرضیه ها 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.

نگرش ها و رفتارهای کارکنان توسط عوامل مختلفی از جمله عوامل فردی، گروهی و سازمانی شکل می گیرد. [5] دو نوع عامل اصلی یعنی عوامل فردی و سازمانی را به عنوان پیشینه خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه مطرح کرد. با این حال، عوامل سازمانی به عنوان مقدمه خلاقیت و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، عوامل سازمانی به عنوان مقدمه خلاقیت و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در عوامل سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان پیش بینی کننده مهم نگرش ها و رفتارهای مثبت کارکنان در نظر گرفته می شود خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه از رفتارهای مهم کارکنان محسوب می شود. تئوری تبادل اجتماعی توجیه نظری رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه را ارائه می دهد. براساس نظریه تبادل اجتماعی، توجیه نظری رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت کارکنان و رفتارهای کاری نوآورانه را ارائه می کند.

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 [۶۰] 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 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 [۲۱]. 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 معنا داری 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 [۲۶]. 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 [۴۳]. 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 نمی‌کنند به مسائل مربوط به کار فکر می‌کنند [۵۰].

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

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

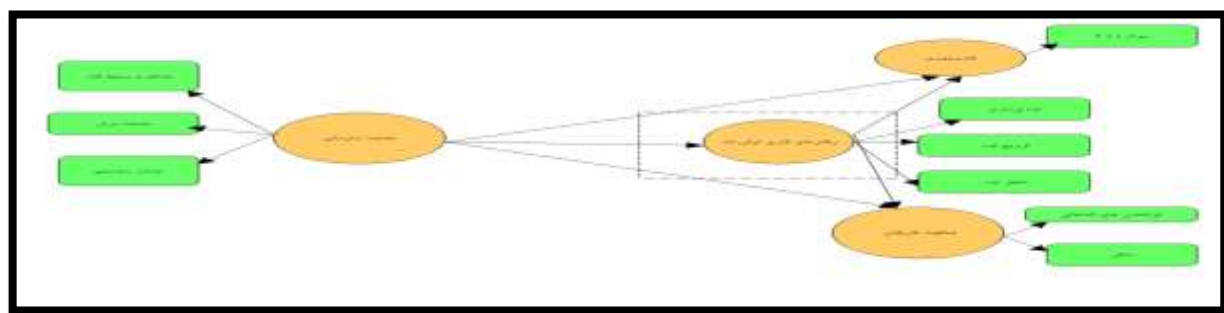
در حالی که منطقی است فرض کنیم که خلاقیت باعث تحریک رفتارهای کاری نوآورانه می شود، این ممکن است به دلیل برجستگی کارمحوری، مهارتی که به شدت مورد توجه است، همیشه در محل کار فعال نشود. کارمحوری نشان دهنده میزانی است که کارکنان معتقدند کار نقش مهمی در زندگی آن‌ها ایفا می کند. افرادی که دارای کارمحوری برجسته 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 [۵۵] وبر 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. [۵۶] 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، [۴۹] 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 [۴۹].

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. فرضیه هفتم این پژوهش بیانگر این بود که رفتارهای کاری نوآورانه در رابطه حمایت سازمانی بر کارمحوری 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 کارمحوری ایفاء کند. بنابراین مشخص می گردد که حمایت سازمانی می تواند به واسطه رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر بیشتری بر کارمحوری بگذارد که این امر می تواند برای دانشگاه لرستان مفید باشد.

۱-۱۱- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش نشان دهنده روابط بین متغیرها است. این مدل متغیر حمایت سازمانی را به عنوان متغیر مستقل و متغیرهای خلاقیت کارکنان و کارمحوری را به عنوان متغیر وابسته در نظر می گیرد و رفتارهای کاری نوآورانه را به عنوان 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 کارمحوری از ابعاد پرسش‌نامه هرشچ 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 ایده‌پردازی (۴ گویه)، ترویج ایده (۳ گویه)، تحقق ایده (۵ گویه) است استفاده شده است. درخصوص 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. درخصوص 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 نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف و آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین برای سنجش روایی همگرا و واگرای پرسشنامه و آزمون فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. درخصوص چرایی استفاده از نرم‌افزار Smart PLS لازم به توضیح است که این نرم‌افزار 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 نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا 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 این که 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.

۱۲-۱- تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls3 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss19 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 پائین تر	۵	زیر ۵ سال	۹۳
زن	۶۵	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۸	کاردانی	۱۵	۱۰ تا ۲۰ 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 جدول (۲) زیر است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

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

۱-۱۳-روایی واگرا: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها است. که در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

حمایت سازمانی	خلاقیات کارکنان	رفتارهای کاری نوآورانه	کارمحوری
۰/۷۸۵			
	۰/۹۵۱		
		۰/۸۵۵	
			۰/۹۹
	۰/۷۰۲	۰/۷۷۶	۰/۸۳۵
۰/۵۹۶	۰/۵۷۵		

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls3، جداول (۱) و (۲) نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل

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

۱-۱۴-برازش کلی مدل: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می‌شود.

۱-۱۵-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.

1. Gof
2. Tenenhaus et al

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

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

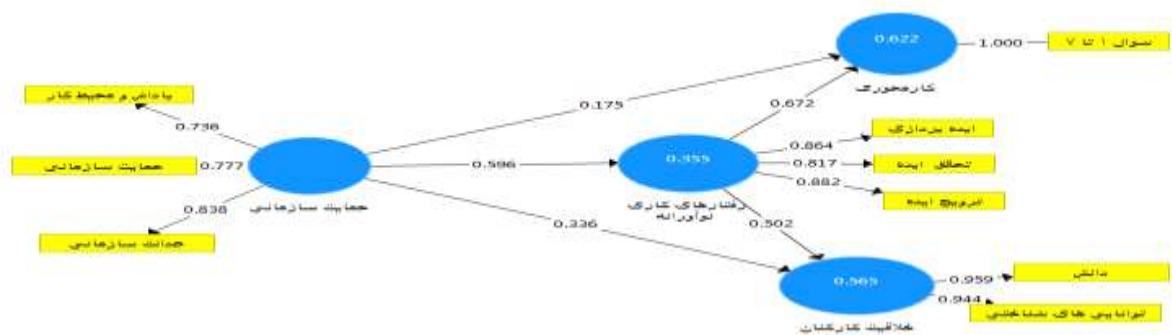
Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می آید.

$\overline{R}^2$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون زای مدل است.

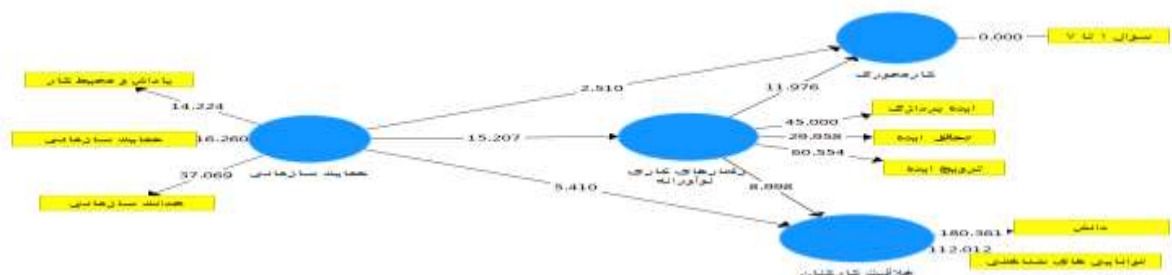
$$GOF = \sqrt{0/81 \times 0/51} = 0/64$$

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



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

در شکل ۳، خروجی نرم افزار 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 خروجی های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار نیز در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

۱-۱۶-آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده که شرح آن به صورت جدول (۵) است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

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

با توجه به داده‌های جدول شماره (۵) همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است.

۱-۱۷- 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 اذعان داشت که میزان $0.3 = (0.60 \times 0.50)$ 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. $0.40 = (0.67 \times 0.60)$

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a2}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{a2} \times s_{b2})}}$$

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 ۱/۹۶ 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.

۱-۱۸- 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 رویاننا 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 به‌عنوان 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 پیش‌بینی‌کننده مهم بر کارمحوری محسوب می‌شود که باعث می‌شود کارکنان حمایت سازمانی کارکنان را مجبور به تلاش بیشتری برای کار کنند. 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 کنند تا بستری پویا فراهم کنند 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 کارمحوری می‌تواند ماهیت ذاتی داشته باشد، مدیران می‌توانند ابتکارات و فرهنگی ایجاد کنند که کارمحوری 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 کارمحوری 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.

Resources

1. Amalia, Perizade, B, Taufiq & Zunaidah (2022). Perceived Organizational Support Has an Impact on Employee Creativity, *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE) Bandung, Indonesia*, PP.783-789.
2. 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.
3. Agustina, K & Maisara, P (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Meaning OF Work and Proactive Personalitu on Employee Creativity (Study on Employees of Harno Surya Ngemplak Bothi), *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, Peer Reviewed – *International Journal*, Vol-6, 2, PP.1-15.
4. Abou-Moghli, (2015) A The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance, *International Business Research*; Vol. 8, No, PP.198-203.
5. Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to The Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
6. Ackroyd, S., Batt, R. et al. (2005). *The Oxford handbook of work and organization*. New York, Oxford University Press.

7. Bogar,W(2023). Determinants of Employee Creativity. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review. Miami*,V. 8 8 ,n. 6 6 ,PP 01 - 17.
8. Baharuddin, F., M., Masrek, M., N., & Mohamed Shuhidan,S.(2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: Aconceptual Framework, *IjaeduJ- International E-Journal of*
9. 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.
10. 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.
11. 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
12. 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.
13. Ekmekcioglu,E, B & Oner, k(2023). Servant leadership, innovative work behavior and innovative
14. organizational culture:the mediating role of perceived organizational support, *European Journal of Management and Business Economics*, PP.1-17.
15. 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,
16. Geeraerts, K., Vanhoof, J., & Bossche, P. V. (2016). *Teachers' perceptions of intergenerational knowledge flows*.*Teaching and Teacher Education*, 56, PP.150-161.
17. 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.
18. Heerwagen, J.H., Kampschroer, K., Powell, K.M., & Loftness, V. (2004) Collaborative knowledge work environments. *Building Research & Information*, 32 (6), PP.510-528
19. 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.
20. 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*
21. 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
22. Ibrahim, H, I, Isa b ,A, Md. Shahbudin, A, S(2018). 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.
23. 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.
24. 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.
25. Jaber , 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.
26. Jan,R & Bosman, L(2014). Perceived Organisationsal Support, Organisational Commtment and Turnover Intentions Amongstemployees In A Selected Company In The Aviation Industr,*University of the Western Cape*.
27. Johnston, M. P. (2015). *Distributed leadership theory for investigating teacher librarian leadership. School Libraries Worldwide*, 21(2), 39-57.
28. 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.

29. 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.
30. Khairunnisa, F. (2023). The The Influence of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance. *Youth & Islamic Economic*, 4(1), PP.1-7
31. Kittel, B., Kalleitner, F. & Tsakloulou, P. (2019). *The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective*, ANNALS, AAPSS, 682, PP.106-124.
32. 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.
- Liu, D, Y Gong, J Zhou & 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.
33. Munandar, U. (2002). Creativity and talent, strage embodies creative potential and talent. Jakarta : Gramedia.
34. 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.
35. 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.
36. 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.
37. Mulde, I, J & Van Veldhove, M, J, P, M (2014). The Relationship Between Work Centrality, Performance and Work Related Well Being, *Talburg University*.
38. Nurutomo, H, J, Irwantoro, I, Wasesa, S, Purwati, T, Sembiring, R & Agus Purwanto, A. (2023). Nvestigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, *Perceived Organizational Support: AN Empirical Study on*.
39. Osekita, D, A, Onome, A, S & Owlabl, 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.
40. 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.
41. Park, J & Kim, W (2022). he 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.
42. Rubiyanta & Sunaryo, S. (2023). The Influence of Organizational Support and Proaciive Personalty on Employee Creativty: *The Role of Work Meaning and Devolved Management*, *Jrrsem*, Vol. 02, No. 6, PP.987 – 1007.
43. 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
44. 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.
45. 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.
46. 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.
47. Scott, D. W., & Hines, R. (2014). Rethinking and reframing leadership of historically black colleges and universities: A distributed perspective. *Creative Education*, 5, 1132-1139.
48. 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.
49. 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.
50. 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.
51. Vanhaverbeke, W., Chesbrough, H., & West, J. (2014). Surfing the new wave of open innovation research. *New Frontiers in Open Innovation*, 281, 287–294.

52. 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.
53. 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.
54. Wirawan. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: *Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
55. 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.
56. 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.
57. Weber, M. (1958). Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism. New York: Scribner.
58. Xu, J., & Potenza, M. N. (2012). *White matter integrity and five-factor personality measures in healthy adults*. *Neuroimage*, 59(1), PP. 800-807.
59. 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
60. 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.
61. 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