

تأثیر رفتارهای نوآورانه بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: آتش نشانی قزوین)

مهدی عسگرخانی فرد^۱

اباذر اسفندیاری^۲

مازیار نادری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی تأثیر رفتارهای نوآورانه بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: آتش نشانی قزوین) می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تعداد کارکنان عملیاتی و اداری آتش نشانی شهر قزوین می باشد که در مجموع ۲۲۰ نفر بوده و از فرمول کوکران برای جامعه های محدود حجم نمونه ۱۴۰ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری در دسترس برای نمونه گیری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گرفت و نتایج بدست آمده حاکی از آن است که تعهد شغلی بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معناداری دارد. آماره $T(4/701)$ نشان می دهد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. آماره $T(6/717)$ نشان می دهد که رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معناداری دارد. آماره $T(2/893)$ نشان می دهد که تعهد سازمانی بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معناداری دارد. آماره $T(4/572)$ نشان می دهد که رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی

رفتارهای نوآورانه، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، آتش نشانی

۱. لیسانس مدیریت جهانگردی. (Email: asgarkhanimahdi@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت صنعتی. (Email: ab.esfandiari90@gmail.com)

۳. کارشناس ارشد رشته مدیریت منابع انسانی. (Email: maziarnaderi2020100@gmail.com)

مقدمه

حفظ بقای سازمان‌ها در محیط رقابتی دنیای امروز، راهی جز کسب مزیت رقابتی برای آن‌ها باقی نمی‌گذارد. یکی از منابع کلیدی مزیت رقابتی، رفتارهای نوآورانه است؛ زیرا توانایی نوآوری به طور عمیقی در ذهن بشر ریشه دوانده و با کمک فناوری نمی‌توان به آسانی آن را تقلید یا بازتولید نمود. رفتارهای نوآورانه برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری می‌باشند (امانکوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). علت توجه به این رفتار به این دلیل است که بهبود و افزایش این رفتارها می‌تواند نه تنها در بهره‌وری سازمان‌ها مفید باشد بلکه سبب موفقیت سازمان‌ها در دنیای رقابتی است. در تعریفی ساده از نوآوری می‌توان آن را رفتارهای نو و سودمندی دانست که افراد در محیط‌های کاری خود با هدف بسط و توسعه روش‌ها و راهبردهای انجام وظایف و امور کاری خود و دیگران پیشنهاد داده و به کار می‌گیرند. همچنین رفتارهای نوآورانه را می‌توان نوعی فرایند انگیزشی و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان با حساب آورد که در فعالیت‌های خاصی نمایان می‌شود (کوپ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). سه مشخصه اصلی، بدیع بودن، سودمندی و قابل اجرا بودن، رفتار نوآورانه را از بسیاری رفتارهای دیگر متمایز می‌سازد. از طرف دیگر به باور بسیاری از اندیشمندان، آزادانه بودن تلاش‌های نوآورانه یکی از شروط لازم برای قطعی تلقی کردن یک رفتار نوآورانه محسوب می‌شود. تلاش اندیشمندان و پژوهشگران عرصه رفتارهای نوآورانه تاکنون با شناسایی و معرفی عوامل مختلفی که با این گرایش‌های رفتاری در ارتباط هستند شده است؛ بنابراین شناسایی عوامل اثرگذار بر این رفتارها بسیار مهم و اساسی است (کریمی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

رشد و توسعه سازمانی در محیط رقابتی کنونی به توانایی تولید ایده‌های درخشان و انتخاب و اجرای امیدوارکننده‌ترین آنها بستگی دارد. از این رو، نوآوری برای بقا و موفقیت سازمان ضروری است. به گفته شالی و همکاران، نوآوری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن کارکنان ایده‌های خلاقانه را تولید، ترویج و اجرا می‌کنند. برای بهبود نوآوری، سازمان‌ها باید کارکنان را تشویق کنند تا در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴). رفتار کاری نوآورانه به تولید، ترویج، تحقق و اجرای ایده‌های بدیع و مفیدی که می‌تواند یک محصول، خدمات و فرآیندهای کاری را بهبود بخشد، کمک نماید. اگرچه بسیاری از مطالعات بر پیشایندهای رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان متمرکز شده‌اند، رابطه بین سوابق فردی و زمینه‌ای در تسهیل چنین رفتارهایی نامشخص است. درک عمیق از اثرات یکپارچه این عوامل به بهبود مداخلات نوآورانه آینده در زمینه سازمانی کمک خواهد کرد (باقری^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). با در نظر گرفتن اهمیت نوآوری، به ویژه در زمینه سازمانی، مطالعات اندکی رفتارهای

¹ Amankwaa

² Çop

³ Karimi

⁴ Bagheri

کاری نوآورانه را در سازمان‌ها بررسی کرده‌اند. با توجه به اینکه کارکنان به عنوان ستون فقرات ارائه خدمات عمومی در نظر گرفته می‌شوند، درک تحریک رفتارهای نوآورانه در سطح فردی پیامدهایی برای سیاست دارد (خوسو^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

بر این اساس، تعداد انگشت شماری از مطالعات تحقیقاتی علمی در این زمینه تأیید کرده‌اند که رهبری در سازمان، به ویژه رهبری تحول آفرین، در رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان بسیار تأثیرگذار است (تانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). در چند دهه گذشته، تحقیقات نشان داده‌است که رهبری یکی از مقدمات اصلی رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان است؛ زیرا رهبران محیط کار، تخصیص منابع و ماهیت وظایف شغلی را شکل می‌دهند و بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند. از طریق استفاده از دارایی‌های موجود (مانند مشوق‌ها) یا توسعه دارایی‌های جدید (مانند یادگیری) رهبری تحول آفرین یکی از تأثیرگذارترین سبک‌های رهبری است که تأثیرات عمیقی بر نتایج سازمانی مانند عملکرد نوآوری و رضایت کارکنان می‌گذارد (لی^۷، ۲۰۲۰).

اتخاذ چنین سبکی از رهبری که استعدادها را در سازمان‌ها تضمین و حفظ کند نیاز به زمان دارد. سبک تحول آفرین رهبری باعث ارتقای اعتماد و اطمینان بین رهبران و پیروان آنها می‌شود (آقاجانی، ۱۳۹۸). از بین سبک‌های مختلف رهبری، تعداد کمی از آنها قابل توجه هستند. تبادل روابط بین رهبران و دستیاران آنها به عنوان رهبری سبک معاملاتی طبقه‌بندی می‌شود. در حالی که رهبری سبک تحول گرا به طور گسترده نه تنها بر شکوفایی سازمان‌ها بلکه بر رفاه رهبران و زیردستان آنها نیز تأکید دارد (بوزدوگان^۸، آکسوی، ۲۰۲۰). موفقیت و شکست سازمان‌ها به سبک رهبری بستگی دارد. سازمان‌های موفق همیشه توسط رهبران خود با رویکرد دوراندیشانه و متعهد خود تاج گذاری می‌شوند. رهبری است که سازمان‌ها را برای دستیابی به نقاط عطف هدایت می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با رقبا رقابت کنند (بافی^۹ و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌های موجود باید این ضرورت را بپذیرند که سبک معاصر رهبری را که موفقیت سازمان و کارکنان مرتبط با آنها را تضمین می‌کند، کشف کنند. سطح تعهد شغلی و رضایت در میان کارکنان تنها با اتخاذ یک سبک صحیح رهبری در محل کار حاصل می‌شود. پیاده سازی، رهبری سبک تحول آفرین از دو دهه گذشته در سازمان‌های مختلف که منجر به ایجاد انگیزه، الهام بخشیدن، برانگیختن و تشویق پیروان برای دستیابی به اهداف مهم می‌شود (کیشن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰).

برای اینکه فرآیند نوآوری در بسیاری از سازمان‌ها اجرا شود ابتدا باید سازمان‌ها، رهبران مناسب و ساختار رهبری در سازمان را بررسی کنند. علاوه بر این رهبران خودشان باید به فرآیند نوآوری علاقه مند باشند در غیر این صورت آن‌ها

⁵ Khoso

⁶ Tang

⁷ Le

⁸ Bozdogan, Aksoy

⁹ Baafi

¹⁰ Kishen

می‌توانند مانعی برای خلاقیت و نوآوری در سازمان باشند. رهبران تحول‌گرا، قابلیت تحریک کارکنان، برای عملکرد کاری فراتر از حد انتظار را نیز دارند؛ در این صورت است که کارکنان، نسبت به کار و پیامدهای آن التزام بیشتری پیدا می‌کنند و آن را به صورت افزایش رضایت‌شغلی و تلاش بیشتر بروز می‌دهند. رضایت‌شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدا می‌کند (آقاجانی، مهداد، ۱۳۹۸). رضایت‌شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر یا کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره کرد. در رابطه با شناخت سبک رهبری و تعهد سازمانی تحقیقات متعددی انجام گرفته که نشان داده‌اند یکی از دلایل موفقیت رهبران وجود افراد متعهدی است که در سازمان آنها فعالیت می‌کنند (کریمی و همکاران، ۲۰۲۳). رهبران از طریق ارزش‌ها و باورهایشان از سازمان رهبری می‌کنند. از طرفی پیشرفت سازمان‌ها در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آنهاست که در این خصوص نقش رضایت‌شغلی غیرقابل چشم‌پوشی است. داشتن روحیه و رضایت‌مندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد؛ بنابراین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی نیروی انسانی یک سازمان بهبود رضایت‌شغلی آن‌ها است. رضایت‌شغلی در حقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط آن است (خوسو و همکاران، ۲۰۲۱). تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی کارکنان نسبت به کل سازمان که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. شواهد نشان داده است که رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد (کریمی و همکاران، ۲۰۲۳). در این راستا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق هستیم که تاثیر رفتارهای نوآورانه بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: آتش نشانی قزوین) چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از نظر روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تعداد کارکنان عملیاتی و اداری آتش نشانی شهر قزوین می‌باشد که در مجموع ۲۲۰ نفر بوده و از فرمول کوکران برای جامعه‌های محدود حجم نمونه ۱۴۰ نفر برآورد گردید و از روش نمونه‌گیری در دسترس برای نمونه‌گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. پرسشنامه‌های استاندارد مورد استفاده برای هر متغیر عبارتند از: رفتارهای نوآورانه (کانتر ۱۹۸۸) تعهد سازمانی (آلن و می‌یر ۱۹۹۳) رضایت شغلی (اسمیت و همکاران ۱۹۶۹) می‌باشد. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف که در دامنه (۱) تا (۵) امتیازدهی شد و جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های تحقیق

برای اجرای روش های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

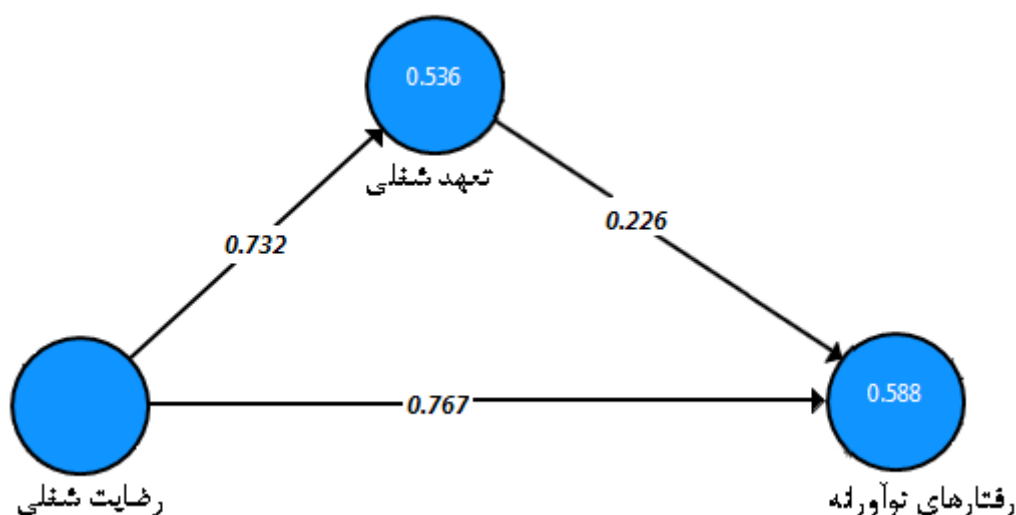
متغیر	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
تعهد شغلی	۰/۰۵۴	۰/۰۱۰	نرمال نیست
رضایت شغلی	۰/۰۹۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رهبری تحول آفرین	۰/۱۱۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
رفتارهای نوآورانه	۰/۰۹۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می باشند.

جدول ۲. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

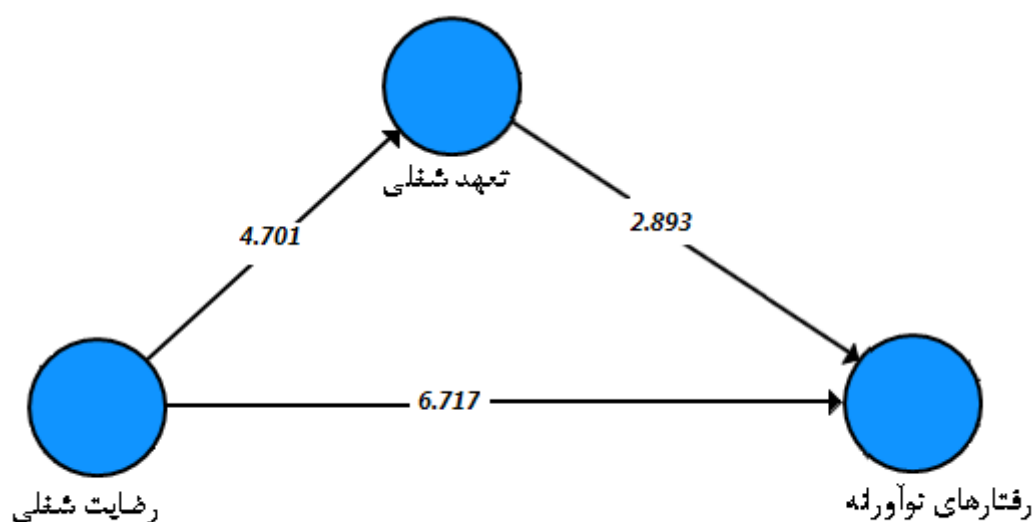
شاخص ها	تعهد شغلی	رضایت شغلی	رفتارهای نوآورانه
تعهد شغلی	۰,۷۴۲		
رضایت شغلی	۰,۷۰۲	۰,۷۷۷	
رفتارهای نوآورانه	۰,۶۶۷	۰,۷۳۱	۰,۷۷۹

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می باشد.



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲. نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۳. نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
تعهد شغلی	۰/۵۳۶	متوسط
رفتارهای نوآورانه	۰/۵۸۸	متوسط

معیار Q^2

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

جدول ۴. نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
تعهد شغلی	۰/۳۳۱	متوسط
رفتارهای نوآورانه	۰/۳۰۱	متوسط

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.434 \times 0.553} = 0.493$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مقدار ۰/۴۹۳ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

یافته‌های تحقیق

با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه اول: رضایت شغلی بر تعهد شغلی تاثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین رضایت شغلی و تعهد شغلی برابر $(4/701)$ می باشد که بزرگتر از مقدار $(1/96)$ است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و تعهد شغلی در سطح اطمینان (95%) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر $(0/732)$ است و میزان تاثیر مثبت متغیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش $0/732$ واحدی در تعهد شغلی خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر تعهد شغلی تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه تاثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه برابر $(6/717)$ می باشد که بزرگتر از مقدار $(1/96)$ است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه در سطح اطمینان (95%) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر $(0/767)$ است و میزان تاثیر مثبت متغیر رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رضایت شغلی، موجب افزایش $0/767$ واحدی در رفتارهای نوآورانه خواهد شد. این بدان معناست که رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: تعهد شغلی بر رفتارهای نوآورانه تاثیر معناداری دارد.

آماره معنی داری بین متغیر تعهد شغلی و رفتارهای نوآورانه برابر $(2/893)$ می باشد که بزرگتر از مقدار $(1/96)$ است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تعهد شغلی و رفتارهای نوآورانه در سطح اطمینان (95%) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر $(0/731)$ است و میزان تاثیر مثبت متغیر تعهد شغلی بر رفتارهای نوآورانه را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد شغلی، موجب افزایش $0/731$ واحدی در رفتارهای نوآورانه خواهد شد. این بدان معناست که تعهد شغلی بر رفتارهای نوآورانه تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی بر رفتارهای نوآورانه با توجه به نقش میانجی تعهد شغلی تاثیر معناداری دارد.

برای بررسی فرضیه میانجی گری از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و نقش میانجی گری پذیرفته خواهد شد. همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار $0/05$ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵. نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری تعهد شغلی

مسیر			مقدار بوت		اثر غیر مستقیم	آماره t	خطای برآورد	سطح معناداری
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	استرپ					
			حد پایین	حد بالا				
رضایت شغلی	تعهد شغلی	رفتارهای نوآورانه	۰/۱۴۸	-۰/۰۸۵	۴/۵۷۲	۰/۰۶۰	۰/۰۰۳	

با توجه به جدول بالا، سطح معناداری برابر ۰/۰۰۳ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ تعهد شغلی، نقش میانجی در رابطه رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از بررسی فرضیات تحقیق می توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد.

- پیشنهاد می گردد تا مدیران سازمان با تفویض اختیار به کارکنان، احساس مهم بودن را در بین آنان به وجود بیاورند.
- پیشنهاد میشود تا مدیران فضایی را در سازمان به وجود آورند تا در آن کارکنان با یکدیگر به صورت تیمی و گروهی کار نمایند.
- پیشنهاد می شود تا مدیران جوی را به وجود آورند که در آن کارکنان احساس راحتی کرده و مشکلات خود را به مدیران در جهت رفع آن بیان نمایند.
- پیشنهاد می شود تا مدیران همیشه مشتاق شنیدن مسائل کارکنان باشند تا آنها نسبت به شغلشان احساس تعهد داشته و این احساس تعهد در رفتارهای خلاقانه و نوآورانه نمود داشته باشد.

منابع

آقاجانی، مینا، مهداد، علی، ۱۳۹۸، تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی، نشریه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، دوره: ۲۰، شماره: ۱ (پیاپی ۷۵)، ۳۵-۴۶.

غفوریان شاگردی، امیر، بهبودی، امین، فیض پور، محمد. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیلگری خلاقیت و نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی، نشریه صنعت و دانشگاه، سال هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰.

Amankwaa, A.; Susomrith, P.; Seet, P.S.(2021). Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: Evidence from an emerging economy. J. Technol. Transf., 47, 506-530

- Baafi, F.; Ansong, A.; Dogbey, K.E.; Owusu, N.O. (2021). Leadership and innovative work behaviour within Ghanaian metropolitan assemblies: Mediating role of resource supply. *Int. J. Public Sect. Manag.*, 34, 765–782.
- Bagheri, A.; Newman, A.; Eva, N.(2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *J. Small Bus. Manag.*, 60, 805–827.
- Bozdogan, S. C., & Aksoy, A. (2020). Effect of transformational leadership on job performance and job satisfaction. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 56–67.
- Çop, S.; (2021). Olorunsola, V.O.; Alola, U.V. Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? *Bus. Strategy Environ.*, 30, 671–682.
- Karimi, S.; Ahmadi Malek, F.; Yaghoubi Farani, A.; Liobikiene, G.(2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15, 1267.
- Khoso, R.A, Jamali, M.R, Iqbal, W.,(2021), Impact of Transformational Leadership Style on Employee' Job Commitment and Job Satisfaction, *JOURNAL OF BUSINESS & ECONOMICS* Volume, No. 13 (1), pp. 126–147.
- Kishen, K., Syah, T. Y. R., & Anindita, S. R. (2020). The transformational leadership effect on job satisfaction and job performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51.
- Le, P.B. (2020). How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: The mediating role of individual psychological capital. *Asia-Pac. J. Bus. Adm.*, 12, 205–222
- Tang Y, Shao Y-F and Chen Y-J (2019) Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Front. Psychol.* 10:2699.

The effect of innovative behaviors on organizational commitment and job satisfaction (case study: Qazvin fire department)

Mehda Asgharkhanifard¹

AbazarEsfandiari²

Maziar Naderi³

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of innovative behaviors on organizational commitment and job satisfaction (case study: Qazvin Fire Department). The current research is an applied research in terms of its purpose and a correlational descriptive-survey research in terms of its execution method. The statistical population includes the number of operational and administrative employees of Qazvin fire department, which is a total of 220 people, and the sample size of 140 people was estimated from Cochran's formula for limited communities, and the available sampling method was used for sampling. Data analysis was done using SPSS22 and Smart PLS3 software, and the obtained results indicate that job commitment has a significant effect on innovative behaviors. The T value (4/701) shows that job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. The T value (6/717) shows that job satisfaction has a significant effect on innovative behaviors. T-value (2/893) shows that organizational commitment has a significant effect on innovative behaviors. T-value (4/572) shows that job satisfaction has a significant effect on innovative behaviors due to the mediating role of organizational commitment.

Keywords

Innovative behaviors, organizational commitment, job satisfaction, firefighting

1 Bachelor of Tourism Management (Email: asgarkhanimahdi@yahoo.com)

2 Master of Industrial Management (Email: ab.esfandiari90@gmail.com)

3 Master's degree in human resource management (Email: maziarnaderi2020100@gmail.com)