

The Impact of Work Spirituality and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior: Explaining the Mediating Role of Member-Organization Compatibility

Hamid Rezaei¹ Assistant Professor of Management, Higher Education Institution of Pardisan, Fereydunkenar, Iran (Corresponding Author).

Mahsa Zamani² Member Faculty, Department of Educational Sciences Sama, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

Abstract

Nowadays, innovation is the basis of development and survival of social systems; however, materializing it calls for innovative work behavior. The present study intends to investigate into this issue. In order to collect data, 123 employees were selected from among the personnel of Golestan Province Civil Registration Organization. Results of structural equations modeling show that work spirituality and perceived organizational support have positive and significant effect both on member-organization Compatibility and innovative work Behavior. Besides, member-organization compatibility positively and significantly affects innovative work behavior. Moreover, the mediating role of member-organization compatibility in the relation between work spirituality and perceived organizational support, on the one side, and innovative work behavior, on the other, is confirmed. A number of applied suggestions are finally presented.

Keywords: Work Spirituality, Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior, Member-organization Compatibility, Golestan Province Civil Registration Organization.

عنوان مقاله: تاثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - سازمان

حمید رضایی^۱ - مهسا زمانی^۲

دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۲

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۸

مقاله پژوهشی

چکیده:

امروزه نوآوری عامل اساس توسعه و ماندگاری سیستم‌های اجتماعی است و دستیابی به آن، نیازمند رفتار کاری نوآورانه است. پژوهش حاضر به بررسی تاثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - سازمان می‌پردازد. با دریافت ۱۲۳ پرسشنامه از کارمندان اداره‌های ثبت احوال استان گلستان، نتایج مدل معادله‌های ساختاری نشان می‌دهد که معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تناسب فرد - سازمان اثر مثبت و معناداری دارند. همچنین، تناسب فرد - سازمان، معنویت کاری، و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارند. یافته‌ها نقش میانجی تناسب فرد - سازمان را در رابطه بین معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار کاری نوآورانه تایید می‌کنند. در پایان پژوهش پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی بیان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: معنویت کاری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، رفتار کاری نوآورانه، تناسب فرد - سازمان، ثبت احوال استان گلستان

۱. استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی پردیسان، فریدونکنار، ایران (نویسنده مسئول).

r.rezaei99@heip.ac.ir

۲. مربی گروه تربیتی سما، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

مقدمه

سازمان ثبت احوال کشور نقش ویژه و موثری در تولید آمارهای جمعیتی و پاسداشت خدمات هویتی ایرانیان دارد. این نقش‌های ویژه از جایگاه موثر سازمان ثبت احوال در توسعه و برنامه‌ریزی جامعه حکایت دارد. از این‌رو، این سازمان نیازمند رفتارهای کاری نوآورانه است (بادینی، ۱۳۹۳). روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری با توجه به چرخه حیات سازمان‌ها و دیگر عوامل محیطی و صنعتی وجود دارد که یکی از آن‌ها توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است. در میان روش‌های متعدد پرورش و افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه در کارکنان یکی از بهترین روش‌هاست (ادیپ‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید، ترویج، و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد (Mura et al., 2013). رفتار نوآورانه مفهومی چندبعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک می‌کند (Duverger, 2012). یکی از مولفه‌های اساسی تاثیرگذار بر رفتار کاری نوآورانه، معنویت کاری است (Pandey et al., 2019). معنویت در کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقش اساسی در تحقق کارایی و اثربخشی و دستیابی به اهداف سازمانی ایفا می‌کند (امیرکلایی، ۱۳۹۳). معنویت در کار نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده برای جستجوی مداوم هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). به بیانی دیگر معنویت در کار، تلاش برای ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون‌فردی، میان‌فردی، و برون‌فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی و الهی است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

امروزه، متغیرهای گوناگونی در سطح سازمان می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان هر سازمانی را از خود متاثر سازند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، یکی از متغیرهای اثرگذار بر رفتارهای نوآورانه است که مورد توجه پژوهشگران قرار می‌گیرد (احسانی‌فر و همکاران، ۱۳۹۸).

منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری، مساعدت، و حمایت اعضایش ارزش قائل است، و نگران خوشبختی و آینده آن‌هاست. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک‌شده زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران کنند (عریضی و گلپور، ۱۳۹۰).

پژوهشگران در دهه‌های اخیر، به صورت نظری و صاحبان کسب‌وکار در عمل به دنبال کارکنانی هستند که جدا از دارا بودن توانمندی‌های مورد نیاز، با فرهنگ و جوّ عمومی سازمان همراهی و همسویی داشته باشند (Kristof-Brown et al., 2005). در این خصوص، مفاهیمی همچون تناسب فرد-سازمان مورد توجه است. تناسب فرد-سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به‌وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد، دارای خصوصیات اصلی مشترک باشند، یا هر دو حالت وجود داشته باشد. وقتی این تناسب وجود داشته باشد رضایت، بهره‌وری، خلاقیت، و ثبات فزونی می‌یابد (Vilela et al., 2008). یکی دیگر از عوامل موثر بر رفتار کاری نوآورانه، تناسب فرد-سازمان است، زیرا رفتار کارکنان به عنوان تابعی از خصوصیات شخصی و محیطی، با تناسب فرد-سازمان در تعامل است (ادیب‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). ورکوئر و همکاران^۱ (۲۰۰۳)، بیان می‌دارند که تناسب زیاد بین فرد با سازمان به کارکنان کمک می‌کند که رفتارهای مفید برای سازمان انجام دهند و نوآوری‌های کارکنان یکی از این رفتارهاست. همچنین، از تناسب فرد-سازمان انتظار می‌رود که با پیامدهای گوناگون رفتاری مانند معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده در ارتباط باشد (شیری و همکاران، ۱۳۹۵).

تغییرهای رخ داده در جهان امروز، به‌ویژه در بخش‌های دولتی، باعث افزایش آگاهی‌های مردم از خواسته‌های خود نسبت به دولت و بالا رفتن توقع آن‌ها از خدمات دولتی شده است. با تغییرهای رخ داده، سازمان‌های دولتی به دنبال ارائه خدمات باکیفیت و مطلوب هستند و برای ارائه چنین خدماتی به دنبال راهکارهایی برای استفاده بهینه از منابع انسانی خود هستند (Taheri Goodarzi & Norouzi, 2019). امروزه، نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت، و نوآوری، بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. سازمان‌ها با نوآوری بیش‌تر، در پاسخ به محیط‌های متغیر، و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدید موفق‌تر می‌شوند و به آن‌ها اجازه می‌دهد به عملکرد بهتری دست یابند (شیری و همکاران، ۱۳۹۵).

کارکنان کلید نوآوری در رفتار کاری نوآورانه هستند. سازمان ثبت احوال از این امر مستثنا نیست. این سازمان

1. Verquer et al.

به دلیل گستردگی وظایف قانونی و ارائه خدمات متنوع، یکی از پرمراجعه‌ترین سازمان‌های دولتی است. بنابراین، همواره نیازمند رفتارهای کاری نوآورانه است. از این رو، با توجه به این که تحقق رفتار کاری نوآورانه در سازمان به پیش‌نیازهایی احتیاج دارد، شناخت این پیش‌نیازها کمک می‌کند که بتوان رفتار کاری نوآورانه را در سازمان توسعه داد. طبق پژوهش‌های پیشین، معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده از متغیرهای تاثیرگذار بر رفتار کاری نوآورانه هستند که مورد توجه پژوهشگران قرار می‌گیرد. تاکنون تاثیر تناسب فرد-سازمان بر این رابطه سنجیده نشده است. بنابراین، پرسش اصلی پژوهش این است آیا معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی تناسب فرد-سازمان در اداره‌های ثبت احوال تاثیر دارند؟

مبانی نظری پژوهش

معنویت کاری

معنویت به مثابه نیرویی انرژی‌زا، انگیزاننده، الهام‌بخش، و روح‌بخش در زندگی به‌شمار می‌رود. معنویت جستجویی مداوم برای معنا، هدف، و فرجامی معین در زندگی است. معنویت، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر (خدا)، و کندوکاو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجو برای رسیدن به انسانیت کامل است (Pandey et al., 2019). صاحب‌نظران با توجه به تعریف‌های اشاره‌شده، معنویت در کار را این‌گونه تعریف می‌کنند: دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار، و درک ارزش‌های عمیق در کار است؛ یا درک و شناسایی بُعدی از زندگی کاری یک فرد است که به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). معنویت در کار شامل چهار بُعد است که به این صورت تعریف می‌شود: ۱. جذابیت کار که به وسیله احساسی عمیق از سعادت/خوشبختی توصیف می‌شود، اعتقاد به این که شخص مشغول به کار معناداری است که دارای یک هدف متعالی است، داشتن احساس تایید و تصدیق خودآگاهی از انطباق میان ارزش‌ها و اعتقادات شخص، با کار شخص؛ ۲. ارتباط معنوی که دربرگیرنده احساس اتصال و پیوند با چیزی فراتر از خود است؛ ۳. احساس همبستگی که دربرگیرنده احساس ارتباط با دیگران و داشتن اهداف مشترک با آنان است؛ و ۴. تجربه درونی که به وسیله حالتی مثبت از انرژی یا نشاط توصیف می‌شود، حسی از تکامل، تعالی، و تجربه‌ای از شادی و سعادت (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده ریشه در نظریه مبادله اجتماعی دارد. نظریه مبادله اجتماعی یکی از نظریه‌های مهمی است که در بررسی گرایش‌های کاری کارمندان بکار می‌رود. این نظریه مبنای نظریه‌هایی مانند حمایت سازمانی است که به تبیین رفتار سازمانی می‌پردازد (Deconinck, 2010). در یک رفتار متقابل، کارکنانی که حمایت سازمانی را درک می‌کنند، نه تنها به همکاران خود کمک می‌کنند بلکه رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد، مشارکت بیشتری در فعالیت‌های سازمان دارند، و غیبت شغلی کم‌تری دارند (فقیه آرام و خادمی، ۱۳۹۶). در حقیقت، حمایت سازمانی ادراک‌شده به تعهد کارفرما نسبت به کارکنان اشاره می‌کند که به موجب آن، کارکنان در واکنشی متقابل تلاش بیشتری برای کمک به سازمان انجام می‌دهند. کارکنانی که از ادراک بالایی از حمایت سازمانی برخوردارند، احساس می‌کنند باید این حمایت سازمانی را جبران کنند، بنابراین سعی می‌کنند بازیگر رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان باشند تا منافع سازمان را تامین نمایند (Eisenberger et al., 2001). به‌طور خاص، ممکن است کارکنانی که سطوح پایین‌تری از رفاه را تجربه می‌کنند یا موقعیت‌های کاری پُراسترس برای آن‌ها اتفاق می‌افتد، هنگامی که حمایت سازمانی را ادراک نکنند، در مقابل، فرایند روانی ناخوشایندی از خود بروز می‌دهند. حمایت سازمانی ادراک‌شده با توجه به شرایط شغلی ایجاد می‌شود و برخی اقدام‌های منابع انسانی باعث خلق نگرش و رفتار مثبتی می‌شود. رفتار عادلانه، حمایت سرپرست، پاداش، و شرایط شغلی رابطه قوی با حمایت سازمانی ادراک‌شده نشان می‌دهند (امیرکافی و هاشمی‌نسب، ۱۳۹۲).

رفتار کاری نوآورانه

رفتار کاری نوآورانه، نوعی رفتارهای شهروندی اختیاری است که الزاماً در نقش‌ها و شرح وظایف رسمی کارمندان از آن‌ها انتظار نمی‌رود. وست و فار (۱۹۸۹)، رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی، و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه، یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه، یا سازمان مفید است. رفتار نوآورانه به معنای ایجاد، ترویج، اجرا، و تحقق ایده‌های خلاقانه است (Akhtar et al., 2019). برخی از افراد این توانایی را دارند که ایده‌های اثربخشی را ایجاد کنند، اما بعد از آن، زحمت پیگیری آن ایده‌ها را تقبل نمی‌کنند تا آن‌ها را به واقعیت تبدیل کنند. یک کارمند زمانی می‌تواند رفتار نوآورانه کاری را به نمایش بگذارد که

خلق ایده همراه با اجرای ایده باشد. بنابراین رفتار نوآورانه، عملی کردن افکار و اندیشه‌های نو ناشی از خلاقیت است (شیری و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس دیدگاه اسکات و بروس^۱ (۱۹۹۴)، رفتارهای نوآورانه در محیط کار رفتارهای پیچیده‌ای هستند که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج، و پیاده‌سازی می‌شود. تولید ایده به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی اشاره دارد (Scott & Bruce, 1994).

تناسب فرد-سازمان

تناسب فرد-سازمان به تطابق بین ویژگی‌های فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به‌وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد یا دارای ویژگی‌های اصلی مشترکی باشند. آرجیس^۲ (۱۹۵۸)، بیان می‌کند سازمان‌ها انواع ویژه‌ای از جوّ سازمانی دارند که این جوّ، نقش بسزایی در جذب و گزینش اعضای سازمان ایفا می‌کند. این تفکر، پایه و اساسی را فراهم می‌کند تا اشنايدر^۳ (۱۹۸۷)، الگوی «جذب-انتخاب-فرسایش» را مطرح کند. بر اساس این چارچوب، افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آن‌ها جذابیت داشته باشند، آنگاه به عنوان عضوی از یک سازمان جذب می‌شوند و وقتی که هیچ جذابیتی برای دو طرف (فرد و سازمان) وجود نداشته باشد، از سازمان خارج می‌شوند (Schneider, 1987). کریستوف - براون و همکاران (۲۰۰۵)، تناسب فرد-سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف می‌کند. نظریه تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای ظرفیت سازگاری با ویژگی‌های افراد هستند و این‌که، رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تاثیر درجهٔ سازگاری یا تناسب بین افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد. با وجود این، توافق عمومی وجود ندارد که تناسب فرد-سازمان شامل سازگاری بین افراد و سازمان‌هایشان است، و ماهیت دقیق این تناسب به تعریف‌های گنج‌کننده‌ای از تناسب فرد-سازمان منجر می‌شود. در حالی که پژوهشگران از ابعاد متفاوتی برای مفهوم‌سازی تناسب

1. Scott & Bruce
2. Argyris
3. Schneider

فردسازمان استفاده می‌کنند، بیش‌ترین ابعاد مشترک برای سنجش این تناسب شامل تناسب ارزش‌ها و اهداف است (امیرکلایی، ۱۳۹۳). سیمونز^۱ (۲۰۱۴)، برای تناسب فردسازمان، سه ویژگی تعریف می‌کند: ۱. سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان؛ ۲. تناسب بین شناسایی هدف کارکنان و سازمان؛ و ۳. تناسب و تجانس ارزشی سازمان و کارکنان. بنابراین، برای ایجاد تناسب فردسازمان، کارکنان باید دست‌کم یکی از ویژگی‌های یادشده را دارا باشند تا با سازمان یکی شوند و شانس بالاتری برای استخدام داشته باشند (Simmons, 2014). تناسب فردسازمان یک بخش از مفهوم گسترده‌تر تناسب فردمحیط است. تناسب فردمحیط، مفهومی چندبعدی است و انواع مختلف آن با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد، سطح شغل، گروه کاری، سازمان، و حرفه (Borchers, 2006). به عبارت دیگر، مفهوم تناسب فردسازمان شامل تطبیق یافتن شخصیت، ارزش‌ها، اهداف، نگرش افراد، و نیازهای همسو با ارزش‌های سازمانی، خواسته‌ها، و فرهنگ است (ادیب‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). وربل و دِ ماریه^۲ (۲۰۰۵)، بیان می‌کنند که تناسب میان دنیای سازمان و کارکنان به آن‌ها کمک می‌کند که پیشنهادهای خود را مبتنی بر تغییرهای فرآیندی راحت‌تر بیان کنند. این موضوع تایید می‌کند که زمینه سازمانی و محیطی که در آن افراد وظایف خود را انجام می‌دهند، نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه کارمندان دارد (Werbel & DeMarie, 2005). در نتیجه تناسب فردسازمان، به عنوان سطح کلان تناسب فرد محیط است. در حالی که تناسب فردشغل، شامل تطبیق مهارت‌ها، دانش، و توانایی‌های مربوط به ویژگی‌های خاص افراد در سطوح خرد تناسب فردمحیط محسوب می‌شود. البته گاهی اوقات تجزیه و تحلیل سطح خرد برای سازمان‌ها مهم‌تر محسوب می‌شود، به این دلیل که آن‌ها نیازمند نوآوری‌های مستمر در سطوح فردی کارکنان هستند تا بتوانند مشتریان را راضی و خشنود نگه دارند؛ زیرا مشتری بیش‌تر به محصول اهمیت می‌دهد. با این تفاسیر، می‌توان دریافت که کارکنان همواره احساس قربایت بیش‌تری با ایجاد تغییر در روال‌های کاری خود می‌کنند، به شرطی که جو سازمان و اهداف آن با روحیه‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها، و توانایی‌هایشان نزدیک‌تر باشد (Suwanti et al., 2018).

رنجی جفرودی و نصراللهی مقدم (۲۰۲۰)، نشان می‌دهند که ادراک از تناسب فردسازمان بر هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان تاثیر دارد. **نداف و همکاران (۱۳۹۸)**، بیان می‌کنند که بهبود تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی ادراک‌شده سبب افزایش رفتار کاری نوآورانه و اشتیاق می‌شوند. **احسانی فر و همکاران (۱۳۹۸)**، نتیجه‌گیری می‌کنند که حمایت سازمانی، اثری

1. Simmons
2. Werbel & DeMarie

معنادار بر عملکرد نوآورانه دارد. نتایج **فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶)**، نشان می‌دهد که حمایت و جوّ سازمانی نوآورانه رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارند. **شیری و همکاران (۱۳۹۵)**، با بررسی شرکت‌های دانش‌بنیان اشاره می‌کنند که افزایش رفتار کاری نوآورانه سبب بهبود عملکرد کاری کارکنان می‌شود و ادراک فرد در مورد تناسب با شغل و تناسب با سازمان نقش میانجی در این رابطه دارد. نتایج **(ادیب‌پور و همکاران، ۱۳۹۵)**، نشان می‌دهد که تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان موثر است. **(امیرکلایی، ۱۳۹۳)**، نیز بیان می‌کند بین تناسب فرد-سازمان و رفتارهای ضدبهره‌ور رابطه منفی وجود دارد، همچنین بین تناسب فرد-سازمان و حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه مستقیم برقرار است، و بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای ضدبهره‌ور رابطه معنادار وجود ندارد.

نتایج **پاندی و همکاران (۲۰۱۹)**، حاکی از آن است که معنویت با یادگیری در تیم‌ها رابطه مثبتی دارد و یادگیری تیمی واسطه ارتباط بین معنویت و رفتارهای نوآورانه در سطح تیم است. **اختر و همکاران (۲۰۱۹)**، نتیجه می‌گیرند که بین تناسب سازمانی و رفتار کاری نوآورانه رابطه وجود دارد و حمایت سازمانی درک‌شده و تعهد عاطفی و اعتماد نقش میانجی دارند. **راناسینگه و ساماراسینگه^۱ (۲۰۱۹)**، بیان می‌کنند که معنویت محل کار بر رفتار کاری نوآورانه موثر است. **سلیمان و همکاران^۲ (۲۰۱۹)**، نشان می‌دهند که حمایت سازمانی درک‌شده در ایجاد رفتار کاری نوآورانه موثر است. بر اساس نتایج **دوگرو^۳ (۲۰۱۸)**، حمایت ادراک‌شده از سازمان، سرپرست، و همتایان تاثیرهای مثبتی بر رفتارهای نوآورانه دارد. همچنین مشارکت شغلی واسطه‌ای، جزئی از رابطه بین حمایت از پرسیدن و رفتار نوآورانه است. **زمان و همکاران^۴ (۲۰۲۰)**، نشان می‌دهند که حمایت سازمانی درک‌شده تا حدی بین مبادله عضو رهبر و رفتار نوآورانه واسطه است. **سوسیلو^۵ (۲۰۱۹)**، بیان می‌کند که رفتارهای نوآورانه کار و عملکرد سازمانی هم از راه معنویت در محل کار می‌تواند با ایجاد یک احساس در جامعه و ایجاد تراز ارزش‌ها بهبود یابد و هم از راه حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند با ایجاد عدالت در شرکت‌ها، ارائه پشتیبانی از رهبران شرکت‌ها، و ایجاد پاداش‌های سازمانی و شرایط کاری مناسب انجام شود. **افسار و رحمان (۲۰۱۵)**، نشان می‌دهند که تناسب فرد-سازمان و مناسب بودن فرد و شغل با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری نوآورانه

1. Ranasinghe & Samarasinghe
2. Sulaiman *et al.*
3. Dogru
4. Zaman *et al.*
5. Susilo

رابطه مثبت دارد، و برخلاف انتظار، رفتار شهروندی سازمانی با رفتارهای کاری نوآورانه ارتباطی معناداری ندارد. نتایج افسار و رحمان^۱ (۲۰۱۵)، حاکی از آن است که معنویت در محل کار کارکنان با رفتارهای کاری نوآورانه مرتبط است و درک رفتار مناسب فرد-سازمان به عنوان میانجی بین معنویت محل کار و رفتار کاری نوآورانه ارتباط دارد.

توسعه فرضیه‌های پژوهش

بررسی منابع موجود در معنویت نشان می‌دهد که در درک تناسب فرد با سازمان، کارمندان به‌ندرت لحاظ می‌شوند (Karatepe, 2012). برای مثال کیم و لی^۲ (۲۰۱۳)، بیان می‌کنند که معنویت در کار تغییرهای تناسب فرد با سازمان را پیش‌بینی می‌کند. به‌طور گسترده مشخص می‌شود که درک یک کارمند از ارزش‌های اخلاقی، رشد مناسب فرد را با سازمان تقویت می‌کند. ساکس^۳ (۲۰۱۱)، نشان می‌دهد که درک معنویت در محل کار بر نتایج نگرشی کارکنان از جمله درگیری شغلی، رضایت پاداش کار، و شناخت سازمانی اثر می‌گذارد. کارکنان سعی می‌کنند به همراه حس تحقق شخصی، اتصال، و یک سیستم ارزش یکپارچه، به دنبال کار جالب و معنادار باشند (Rego & e Cunha, 2008). بنابراین فرض می‌شود:

H₁: معنویت کاری بر تناسب فرد-سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده، احساسات درونی کارکنان است که سازمان به آن اهمیت می‌دهد، بر آن‌ها تاکید می‌کند، به آن‌ها ارزش می‌دهد، و با احترام، شناخت و حمایت از آن‌ها، به نیازهای عاطفی-اجتماعی و روانی آن‌ها کمک می‌کند (Rhoades & Eisenberger, 2002). بر اساس اصل متقابل، فرد دارای حمایت سازمانی ادراک‌شده منابع عاطفی-اجتماعی را از سازمان دریافت می‌کند، که تمایل دارد آن فرد را به اعتماد و هدایت ارزش‌های سازمانی تبدیل کند، بنابراین به همگرایی ارزشی بهتر بین این دو منجر می‌شود (Karatepe, 2012). منابع موجود حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک‌شده کارمندان یک عنصر تبادل نامشهود بین کارمند و کارفرما را پیش می‌برد. کریستوف - براون و همکاران (۲۰۰۵)، پیشنهاد می‌کنند که وقتی سازمان‌ها کارکنان خود را اجتماعی می‌کنند، از آن‌ها عادلانه حمایت و با آن‌ها به‌خوبی رفتار می‌کنند، و بین آن‌ها ادراک یک هماهنگی بهتر با ارزش‌های سازمانی، اهداف، آرزوها، و محیط ایجاد می‌شود. در مبادله اجتماعی، پیوند مناسب حمایت سازمانی ادراک‌شده و تناسب فرد-سازمان با این واقعیت توضیح

1. Afsar & Rehman
2. Kim & Lee
3. Saks

داده می‌شود که کارمندی که نیازهای عاطفی-اجتماعی و ارزشمندی در آن بها داده می‌شود، احساس می‌کند که از راه افزایش عملکرد فوق‌العاده نقش خود، با ایدئولوژی تبادل قوی و تناسب فرد-سازمان می‌تواند به سازمان خدمت کند (Kristof-Brown et al., 2005). بنابراین، حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است به تناسب فرد-سازمان مربوط شود، زیرا درک عمومی یک کارمند مبنی بر این که سازمان از رفتار مطلوبی برخوردار است، بر فهم شباهت بین ارزش‌های کارمند و سازمانی اثر می‌گذارد و این تعهد احساس شده ممکن است به واسطه افزایش ابتکار و رفتار شهروندی باعث افزایش جبران شود. بنابراین فرض می‌شود:

H₂: حمایت سازمانی ادراک شده بر تناسب فرد-سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

سیلورتورن^۱ (۲۰۰۴)، بررسی می‌کند که کارکنان دارای تناسب مناسب فرد با سازمان از انجام وظایف خود و با انگیزه ذاتی رضایت دارند، و کسانی که به‌ذات دارای انگیزه هستند، رفتار کاری نوآورانه را بیش‌تر نشان می‌دهند. از این‌رو، هماهنگی بهتر بین شخص و شرایط سازمانی موجب ایجاد تفکر خلاقانه و حمایت از دیگران برای اجرای ایده‌های نوآورانه می‌شود و چنین کارمندانی بیش‌تر درگیر رفتار کاری نوآورانه می‌شوند. کارمندان با سطح بالایی از حمایت و انصافی که توسط سازمان‌ها به آن‌ها داده می‌شود، با پرداخت هزینه در قالب رفتارهای مثبت کاری، مانند رفتار کاری نوآورانه، پاسخ می‌دهند. کریستوف - براون و همکاران (۲۰۰۵)، و ورکوثر و همکاران (۲۰۰۳)، نشان می‌دهند که تناسب بالای فرد با سازمان به کارکنان کمک می‌کند که رفتارهای مفیدی برای سازمان انجام دهند و خلاق بودن کارکنان همانند چنین رفتاری است. فرض بر این است که سازمان‌هایی که تناسب فرد با سازمان در آن وجود دارد، بیش‌تر در میان کارکنانشان رفتارهای خارج از نقش دیده می‌شود. کار نوآورانه یک رفتار فوق‌العاده برای کارمندان غیرشاغل در واحد تحقیق و توسعه است، زیرا به‌طور مستقیم اجراپذیر نیست. به‌طور معمول، رفتار کاری نوآورانه به رفتارهای اختیاری اشاره دارد و کارمندان چنین رفتارهایی را اجباری نمی‌دانند، اما این رفتارها برای سازمان‌ها بسیار مهم است. سیلورتورن (۲۰۰۴)، استدلال می‌کند که نوآوری فردی یک رفتار خارج از نقش است که شامل مشارکت در رفتارهای مربوط به وظیفه است که در سطحی فراتر از حداقل مورد نیاز پذیرفته شده باشد. بنابراین فرض می‌شود:

H₃: تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد.

پژوهش‌های زیادی از مزایای مثبت معنویت در سازمان‌ها حمایت می‌کنند (Quatro, 2004). معنویت در محیط کار باعث آگاهی در سازمان‌ها می‌شود که به نوبه خود به نوآوری منجر می‌شود. این

امر می‌تواند افراد را به سمت آگاهی در سطح عمیق‌تر سوق دهد. آنان از این راه توانایی‌های شهودی خود را برای ایجاد ایده‌های هدفمندتر و قانع‌کننده‌تر افزایش می‌دهند که ارتقادهنده نوآوری است. معنویت، احساس تعهد و وفاداری را نسبت به سازمان تقویت می‌کند (Rego & e Cunha, 2008). هنگامی که کارمندان درک می‌کنند که مدیر تعهدهای خود را انجام می‌دهد، آن‌ها به احتمال تعهد به انجام رفتارهای اختیاری و داوطلبانه مانند رفتار کاری نوآورانه را درک می‌کنند که ممکن است برای سازمان مفید باشد. در کل، معنویت در محل کار در مورد به هم پیوستگی با افراد دیگر است (Mitroff, 2003)، و به همین ترتیب، رفتار کاری نوآورانه تنها زمانی می‌تواند تامین شود که فرد با ایده بتواند برای اجرای آن مورد حمایت اجتماعی قرار گیرد. از این رو، بدیهی است که معنویت در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه بر اساس ارتباط متقابل و نگرانی دیگران به جای منافع شخصی بنا می‌شوند و این نگرانی در نهایت نوآوری را تحریک می‌کند. کواترو (۲۰۰۴)، بیان می‌کند کارمندی که خود را اعضای ارزشمند سازمان می‌دانند، به احتمال با سطوح بالاتری از رفتارهای اختیاری رفتار می‌کنند. یکی از این رفتارهای اختیاری، رفتار کاری نوآورانه است. وقتی کارمندان در کار خود معنا پیدا می‌کنند، به طور ذاتی انگیزه می‌گیرند که بر سازمان اثر بگذارند و این به نوبه خود باعث ارتقای رفتار کاری نوآورانه و انجام وظایف می‌شود. همسویی با اعتقادات و ارزش‌های سازمانی به رفتار کاری نوآورانه منجر می‌شود، زیرا این افراد هستند که برای شغل مناسب تفاوت و شخصیت مناسب را ایجاد می‌کنند و سازمان را به دستیابی به نتایج مثبت کاری کمک می‌کنند. توانایی یک کارمند برای زندگی یکپارچه به گونه‌ای که نقش کار و سایر نقش‌های او در هماهنگی با ماهیت اساسی او باشد، انگیزه، تعهد، و خلاقیت خود را با جذابیت به ارزش‌ها تقویت می‌کند (King-Kauanui et al., 2005). به نظر افسار و رحمان (۲۰۱۵)، معنویت در محل کار به دستیابی به حس هدف و جهت کمک می‌کند تا خلاقیت را ترغیب کند. احساسات معنوی به افراد کمک می‌کنند که در فرایندهای شناختی مرتبط با خلاقیت مشارکت کنند (Gupta et al., 2014)، و همچنین تلاش‌های خارج از نقش را در ترغیب، برقراری ارتباط، تعامل و کمک به دیگران در اجرای ایده‌های جدید بکار گیرند. وقتی فرد می‌فهمد که نقش‌های کاری او برایش معنادار است و به‌شخصه برای او مهم است، در درک یک مسئله به صورت مستحکم‌تری درگیر می‌شود و راه‌حل‌های جدید را جستجو می‌کند (Gilson & Shalley, 2004). بنابراین فرض می‌شود:

H₄: معنویت کاری بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد.

درک حمایت سازمانی زمانی توسعه می‌یابد که کارمند نتایج ملموس را به وسیله فرایند تبادل روزانه با سازمان تجربه کند (Eisenberger et al., 2001). هنگامی که این مبادله‌ها به

نتایج مثبتی منجر شوند، فعالیت‌های خارج از نقش کارکنان آغاز می‌شود. **گرگوری و همکاران^۱** (۲۰۱۰)، پیشنهاد می‌دهند وقتی کارمندان درک کنند که سازمان نگرانی خود را بروز می‌دهد، بازخورد غیرقضاوتی و صادقانه‌ای راجع به کار خود ارائه می‌دهند و با تمایل به شروع ایده‌های خلاقانه، اکتشاف فرصت‌های احتمالی، حل مشکلات فعلی و آینده، و تبدیل ورودی‌های خلاقانه از اقدامات حمایت می‌کنند که در این صورت تولید نوآورانه افزایش می‌یابد. طبق نظر دی جونگ و **دن هارتوگ^۲** (۲۰۰۷)، رفتار کاری نوآورانه یک روند مداوم است. کارکنان ایده‌های جدید تولید می‌کنند و در عین حال، مشغول اجرای ایده‌های خود با ایجاد پشتیبانی سازمانی و ایده‌های دیگران هستند که بخشی از یک تیم کلی‌تری هستند که باید ایده‌ها را پیاده‌سازی کنند. رفتار کاری نوآورانه، یک فعالیت جداگانه نیست. کارکنان برای نمایش رفتار کاری نوآورانه، نیاز به درک جدی از سوی مدیریت و پشتیبانی سرپرستان در قالب آزادی در محل کار و در دسترس بودن منابع دارند (Afsar et al., 2016). رفتارهای نقش فردی در محل کار برای به‌اشتراک گذاشتن ایده‌ها و ایجاد پشتیبانی (De Jong & Den Hartog, 2010) و رفتارهای نقش فردی بیانگر تحقق شخصی، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری، و بی‌باکی است (Lee et al., 2014). بنابراین، انتظار می‌رود که حمایت سازمانی ادراک‌شده شامل ویژگی‌های روان‌شناختی خاصی است که ممکن است رفتار کاری نوآورانه کارمندان را افزایش دهد. علاوه بر این، چارچوب مبادله اجتماعی که زیربنای حمایت سازمانی ادراک‌شده است، نشان می‌دهد که این برداشت‌ها احساس تعهد را ایجاد می‌کنند که در افزایش رفتارهایی که اهداف سازمانی را پشتیبانی می‌کنند، خدمت می‌کنند و رفتار کاری نوآورانه یکی از این رفتارهای مثبت است. به دلیل احساس تعهد، حمایت سازمانی ادراک‌شده به رفتارهای خارج از نقش مانند رفتار کاری نوآورانه منجر می‌شود. بنابراین فرض می‌شود:

H₃: حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد.

تناسب بالای فرد-سازمان باعث درک بهتر انتظارات سازمان و افراد می‌شود که رفتارها و نگرش‌ها را می‌توان متناسب با انتظارات تحریک کرد و باعث ایجاد یک احساس منحصر به فرد شد (Gregory et al., 2010). ارضای نیازهای معنوی در محیط کار به کارکنان کمک می‌کند که احساس منحصر به فرد بودن خود را دنبال کنند و بیش‌تر در یک زمینه شایسته گردند. انسجام ارزش‌های فردی و اهداف شخصی با دستیابی به ارزش‌ها و اهداف سازمانی با هماهنگی ارزش رابطه مثبت دارد. کارکنانی که معنویت در محیط کار را تجربه می‌کنند بهتر با هدف و ارزش‌های

1. Gregory et al.

2. De Jong & Den Hartog

سازمان مطابقت دارند و زندگی یکپارچه‌ای را در سازمان‌ها جاری می‌سازند. این امر کمک می‌کند که تناسب فرد-سازمان با آن‌ها ایجاد شود و آن‌ها درک می‌کنند که ارزش‌ها، شخصیت‌ها، نیازها، و توانایی‌های آن‌ها با ارزش‌های سازمانی، اعتقادات، منابع، و خواسته‌های آن‌ها مطابقت دارد. اما اگر کارکنان سطح معنویت کم‌تری در محیط کار تجربه کنند، درک آن‌ها از تناسب فرد-سازمان کاهش می‌یابد. آن‌ها احساس می‌کنند از محیط کار جدا و بیگانه هستند و ارزش‌های شخصی آن‌ها با ارزش‌های سازمانی به هم می‌خورد. این نتیجه نبود تطابق بین ارزش‌ها، نیازها و توانایی‌های آن‌ها و ارزش‌های سازمانی، منابع، و مطالبات آن‌هاست. کارمندانی که دارای معنویت هستند، احساس تناسب فرد-سازمان بیشتری دارند، زیرا ارزش‌های شخصی و احساس ارتباط آن‌ها با ارزش‌های سازمانی و آرزوهای بهتر مطابقت دارد. کارکنانی که انتظارهای سازمان از خودشان را می‌فهمند از نتایج عملکرد بهتری برخوردار هستند. آن‌ها احساس تسلط و خودکارآمدی بالاتری نسبت به وظایف و محیط کار دارند و بر نتایج راهبردی، عملکردی، اداری، و عملیاتی در محل کار اثر می‌گذارند. اثر مثبت معنویت در محیط کار بر نتایج خلاقانه ممکن است برای کارکنانی که مهارت‌ها، توانایی‌ها، ارزش‌ها، و شخصیت‌های خود را درک نمی‌کنند تا با ارزش‌ها و خواسته‌های سازمانی منطبق شوند، کاهش یابد (Lee et al., 2014). فردی که دارای سطح کم تناسب فرد-سازمان است، قادر به ایجاد پیوندهای اجتماعی قوی با همکاران نیست و به دلیل برخورد ارزش‌های شخصی با ارزش‌های سازمانی، کمتر احتمال دارد که با رفتارهای مثبت تلافی کند. این‌گونه کارمندان، به‌خوبی ارتباط برقرار نمی‌کنند، بیش‌تر درگیر نقش تعارض می‌شوند، انگیزه کم‌تری دارند و اهداف کارآفرینی کم‌تری از خود نشان می‌دهند. معنویت در محل کار در مورد حس ارتباط و ادغام ارزش‌های شخصی در زمینه بزرگ‌تر است و تاثیر معنویت در محل کار بر رفتار کاری نوآورانه را می‌توان از راه تناسب فرد-سازمان توضیح داد که تمرکز آن بر شباهت بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی است. افراد دارای احساس نبود تطابق، برای جستجوی معنا در کار مشکل دارند، هدف زندگی را با اهداف سازمان تلفیق می‌کنند، به‌خوبی با همکاران ارتباط برقرار می‌کنند، از شرایط کاری لذت می‌برند، و انگیزه ذاتی را برای انجام کار به صورت بهتر نمایش می‌دهند. اثر مثبت معنویت در محل کار بر رفتار کاری نوآورانه با چنین کارمندانی کاهش می‌یابد. بر اساس استدلال‌های اشاره‌شده فرضیه این است که:

H_6 : معنویت کاری بر رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی تناسب فرد-سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

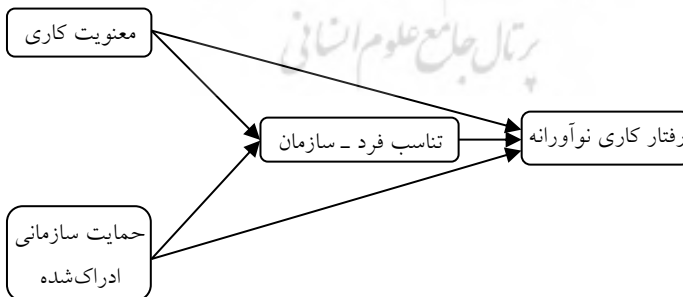
رفتار منصفانه و پشتیبانی سازمانی ممکن است روند تفکر خلاق را بین کارمندان افزایش

دهد و پیاده‌سازی ایده‌های جدید را تسهیل کند. اما این رابطه تا حدودی با مطابقت بین ارزش‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها و ارزش‌ها، دیدها، خواسته‌ها، آرزوها، و اهداف سازمان تعدیل می‌یابد. کارکنان با سطح بالایی از حمایت و انصافی که سازمان‌ها به آن‌ها نشان می‌دهند با جبران نمودن در قالب رفتارهای مثبت کاری مانند رفتار کاری نوآورانه پاسخ می‌دهند. تناسب بالای فرد-سازمان به کارکنان کمک می‌کند که رفتارهای مفیدی برای سازمان انجام دهند و نوآوری کارکنان مصداق چنین رفتاری است (Kristof-Brown et al., 2005). از آن‌جا که رفتار کاری نوآورانه یک رفتار خارج از نقش است و یک نتیجه مثبت از کار و پشتیبانی سازمانی و به‌اشتراک‌گذاری دانش شیوه‌های عملکرد بالاست، تناسب فرد-سازمان نقش واسطه‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. بر اساس استدلال یادشده، فرضیه این است که:

H₇: حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی تناسب فرد-سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

الگوی مفهومی پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با تبیین نقش میانجی تناسب فرد-سازمان است. برای این منظور الگوی مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱) ارائه می‌شود. متغیرهای مستقل پژوهش، معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده هستند. همچنین، رفتار کاری نوآورانه به عنوان متغیر وابسته و تناسب فرد-سازمان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در راستای هدفی که دارد، کاربردی است، زیرا از نتایج آن می‌توان در تصمیم‌گیری مدیران سازمان‌ها، به‌ویژه در سازمان‌های ثبت احوال استفاده نمود. همچنین، روش بکاررفته در این پژوهش برحسب ماهیت از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این روش، پژوهشگران شرایط فعلی را بررسی می‌کنند تا مسائل جاری در پرتو آن روشن شود. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی انجام می‌شود، زیرا پژوهشگران به محیط واقعی سازمان ثبت احوال که یکی از پرمراجعه‌ترین سازمان‌های دولتی است و کارکنانش به نوعی نگهبان هویت ملت ایرانیان هستند و رفتار کاری نوآورانه در این سازمان برای پاسخگویی به ارباب رجوع‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد، برای جمع‌آوری داده‌ها مراجعه می‌کنند. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان سازمان ثبت احوال استان گلستان است که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش ۱۸۰ نفر است. پژوهشگران به صورت حضوری ۱۸۰ پرسشنامه را میان کارکنان توزیع می‌کنند و ۱۵۵ پرسشنامه را دریافت می‌کنند و بر اساس حجم نمونه به روش تصادفی ساده ۱۲۳ پرسشنامه کامل و معتبر را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند. پرسشنامه مورد استفاده بر اساس ادبیات شامل معنویت کاری از رگو و اِکانها (۲۰۰۸) با ۱۵ گویه، حمایت سازمانی ادراک‌شده از آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) دارای ۱۰ گویه، رفتار کاری نوآورانه کانتز (۱۹۷۹) دارای ۸ گویه، و تناسب فرد-سازمان افسار و رحمان (۲۰۱۵) دارای ۱۵ گویه است. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه‌ها طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است که برای گزینه کاملاً مخالفم، امتیاز یک و گزینه کاملاً موافقم امتیاز ۵ در نظر گرفته می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش معادله‌های ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS انجام می‌شود، زیرا حجم نمونه کم‌تر از ۱۵۰ نفر است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با مشورت از خبرگان سازمانی و دانشگاهی مورد تایید قرار می‌گیرد و همچنین، روایی همگرا محاسبه می‌شود. پایایی پرسشنامه مبتنی بر روش پیش‌آزمون برای ۳۰ نفر و ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی است که مقدار مربوط به هر کدام یک از متغیرهای پژوهش در جدول (۱) آورده می‌شود.

جدول ۱: پایایی و روایی برای هر یک از متغیرهای پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
معنویت کاری	۰/۸۴۹	۰/۸۷۸	۰/۵۷۴
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۷۱۳	۰/۷۸۸	۰/۸۳۴
رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۶۴	۰/۸۱۹	۰/۵۹۳
تناسب فرد-سازمان	۰/۷۹۲	۰/۸۲۳	۰/۵۳۶

با توجه به این که مقدار مناسب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ و ۰/۵ AVE است، مطابق با یافته‌های جدول (۱) این معیارها مقدار مناسبی را اتخاذ می‌کنند. قابل توجه است که در این پژوهش، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS26 انجام می‌شود. همچنین، برای تحلیل مسیر از مدلسازی معادله‌های ساختاری و نرم‌افزار Smart-PLS2 استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

پیش از ارائه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتایج توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه و توصیف متغیرهای پژوهش آورده می‌شود. مبتنی بر نتایج تجزیه و تحلیل انجام شده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر جنسیتی، (۱۰۶ نفر) ۸۶ درصد مرد و (۱۷ نفر) ۱۴ درصد زن، و از نظر سطح تحصیلات (۲۹ نفر) ۲۴ درصد کاردانی، (۷۴ نفر) ۶۰ درصد کارشناسی، و (۲۰ نفر) ۱۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، و از نظر سابقه کار (۳۸ نفر) ۳۱ درصد ۱ تا ۱۰ سال، (۶۶ نفر) ۵۴ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال، و (۱۹ نفر) ۱۵ درصد بالاتر از ۲۱ سال هستند. در جدول (۲)، توصیف متغیرهای پژوهش مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می‌شود.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	نشان	تعداد کم‌ترین بیش‌ترین			میانگین		انحراف معیار واریانس	
		آماره	آماره	آماره	انحراف خطا	آماره	آماره	
معنویت کاری	WS	۱۲۳	۱/۷۳	۵/۰۰	۳/۴۱۰۳	۰/۰۵۳۵۸	۰/۵۹۴۲۱	۰/۳۵۳
حمایت سازمانی ادراک‌شده	ROS	۱۲۳	۲/۴۰	۴/۹۰	۳/۵۶۰۲	۰/۰۴۵۹۴	۰/۵۰۹۵۴	۰/۲۶۰
رفتار کاری نوآورانه	IWB	۱۲۳	۱/۷۵	۴/۸۸	۳/۲۲۵۶	۰/۰۵۷۴۸	۰/۶۳۷۵۱	۰/۴۰۶
تناسب فرد-سازمان	FPO	۱۲۳	۱/۸۰	۴/۸۷	۳/۳۴۸۰	۰/۰۵۰۱۳	۰/۵۵۵۹۸	۰/۳۰۹

مبتنی بر جدول (۲)، برای تمام متغیرها، میانگین محاسبه شده بیش‌تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش‌ترین مقدار میانگین به متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و کم‌ترین میانگین به متغیر رفتار کاری نوآورانه مربوط است. حال با استفاده از روش مدلسازی معادله‌های ساختاری به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. مدل معادله‌های ساختاری خانواده‌ای از تکنیک‌های آماری است که برای تجزیه و تحلیل سیستماتیک داده‌های چندمتغیره برای اندازه‌گیری ساختارهای نظری (متغیرهای پنهان) و روابط میان آن‌ها استفاده می‌شود. این روش به پژوهشگر این امکان را

می‌دهد که یک فرضیه را به یک مدل آزمایشی تبدیل کند (برمر و همکاران، ۱۳۹۷).
بر اساس روش معادله‌های ساختاری، ضرایب استاندارد مسیر و ضرایب معناداری متغیرهای پژوهش به دست می‌آید که به صورت خلاصه در جدول (۳) آورده می‌شود.

جدول ۳: بررسی معناداری ضرایب مسیر و آزمون روابط مستقیم متغیرها

روابط متغیرها	نشان	ضریب مسیر ضریب معناداری (β) (t)
معنویت کاری \leftarrow تناسب فردسازمان	FPO --- WS	۰/۵۹۹ ۶/۹۵۰
حمایت سازمانی ادراک شده \leftarrow تناسب فردسازمان	FPO --- ROS	۰/۷۶۷ ۸/۷۴۲
تناسب فردسازمان \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	IWB --- FPO	۰/۸۰۳ ۹/۲۵۹
معنویت کاری \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	IWB --- WS	۰/۴۱۱ ۵/۰۸۲
حمایت سازمانی ادراک شده \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	IWB --- ROS	۰/۵۲۳ ۶/۸۰۰

بر اساس جدول (۳)، ضرایب استاندارد شده مسیر و معناداری نشان می‌دهد که معنویت کاری بر تناسب فردسازمان اثر مثبت و معناداری دارد ($t = ۶/۹۵۰$ ، $\beta = ۵۹۹/۰$)، بنابراین فرضیه H_1 تایید می‌گردد. حمایت سازمانی ادراک شده بر تناسب فردسازمان اثر مثبت و معناداری دارد ($t = ۸/۷۴۲$ ، $\beta = ۰/۷۶۷$)، پس فرضیه H_2 تایید می‌گردد. تناسب فردسازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد ($t = ۹/۲۵۹$ ، $\beta = ۰/۸۰۳$)، از این رو فرضیه H_3 نیز تایید می‌گردد. معنویت کاری بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد ($t = ۵/۰۸۲$ ، $\beta = ۰/۴۱۱$)، بنابراین فرضیه H_4 تایید می‌گردد. حمایت سازمانی ادراک شده نیز بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد ($t = ۶/۸۰۰$ ، $\beta = ۰/۵۲۳$)، پس فرضیه H_5 تایید می‌گردد.

برای بررسی نقش میانجی متغیر تناسب فردسازمان در رابطه معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار کاری نوآورانه از آزمون سوبل استفاده می‌شود. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه (TaTb) است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن داده‌ها و توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p-value برای ab به دست آورد. به طور کلی، در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معناداری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره

Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. **جدول (۴)**، نتایج آزمون سوبل را نمایش می‌دهد.

جدول ۴: بررسی معناداری ضرایب مسیر و آزمون روابط غیرمستقیم متغیرها

ضریب مسیر غیرمستقیم آماره t	مسیر رابطه میانجی
۰/۴۸۰ = ۰/۸۰۳ × ۰/۵۹۹	معنویت کاری ← تناسب فردسازمان ← رفتار کاری نوآورانه
۰/۶۱۵ = ۰/۸۰۳ × ۰/۷۶۷	حمایت سازمانی ادراک شده ← تناسب فردسازمان ← رفتار کاری نوآورانه

بر اساس **جدول (۴)**، ضریب مسیر غیرمستقیم اثر معنویت کاری بر رفتار کاری نوآورانه از راه متغیر تناسب فردسازمان ۰/۴۸۰ و ضریب غیرمستقیم اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه از راه متغیر تناسب فردسازمان ۰/۶۱۵ به دست می‌آید که با بررسی توسط آزمون سوبل می‌توان گفت میانجی‌گری متغیر تناسب فردسازمان در رابطه بین معنویت کاری (H_0) و حمایت سازمانی ادراک شده (H_1) با رفتار کاری نوآورانه مورد تایید قرار می‌گیرد ($t > 1/96$).

در پایان، باید اشاره شود که شرط برقراری مدل در حالت کلی منوط به شاخص‌های برازش مدل است. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۱ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای GOF معرفی می‌شود. مقادیر Commuality متغیرها به ترتیب عبارت‌اند از: ۰/۵۷۴۸۴۴، ۰/۸۳۴۴۲۱، ۰/۵۹۳۸۷۸، ۰/۵۳۶۲۴۱، و مقادیر R^2 برای متغیرهای رفتار کاری نوآورانه و تناسب فردسازمان به ترتیب عبارت‌اند از: ۰/۵۴۷۶۴۸ و ۰/۵۴۹۰۰۵. اکنون میانگین Commuality و R^2 محاسبه می‌شود که به ترتیب برابر است با ۰/۶۳۴۸۴۶ و ۰/۵۴۸۳۲۶. بنابراین، مقدار GOF برابر با ۰/۵۸۹ است که برازش بسیار مناسب مدل کلی را تایید می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه با تبیین نقش میانجی تناسب فردسازمان در اداره‌های ثبت احوال استان گلستان انجام می‌گیرد. نتایج ما نشان می‌دهد که معنویت کاری بر تناسب فردسازمان اثر مثبت و معناداری دارد، یعنی افزایش معنویت کاری سبب بهبود تناسب فردسازمان می‌شود که با یافته‌های **افسار و رحمان (۲۰۱۵)** مطابقت دارد. همچنین، حمایت سازمانی ادراک شده بر تناسب فردسازمان اثر مثبت



و معناداری دارد، به این معنا که افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده سبب بهبود تناسب فردسازمان می‌شود که با یافته‌های رنجی جفودی و نصراللهی مقدم (۲۰۲۰)، ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، و امیرکلایی (۱۳۹۳) مطابقت دارد. در پژوهش حاضر تایید می‌شود که تناسب فردسازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد، یعنی افزایش تناسب فردسازمان سبب بهبود رفتار کاری نوآورانه می‌شود که با یافته‌های شیرینی و همکاران (۱۳۹۵)، اختر و همکاران (۲۰۱۹)، سوانتی و همکاران (۲۰۱۸)، و افسار و رحمان (۲۰۱۵) مطابقت دارد. نتایج ما نشان می‌دهد که معنویت کاری بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد، یعنی افزایش معنویت کاری سبب بهبود رفتار کاری نوآورانه می‌شود که با یافته‌های پاندی و همکاران (۲۰۱۹)، راناسینتیه و ساماراسینتیه (۲۰۱۹)، سوسیلو (۲۰۱۹)، و افسار و رحمان (۲۰۱۵) مطابقت دارد. مطابق با نتایج، حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارد، یعنی افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده سبب بهبود رفتار کاری نوآورانه می‌شود که با یافته‌های نداف و همکاران (۱۳۹۸)، احسانی‌فر و همکاران (۱۳۹۸)، فقیه آرام و خادمی (۱۳۹۶)، اختر و همکاران (۲۰۱۹)، سلیمان و همکاران (۲۰۱۹)، دوگرو (۲۰۱۸)، و زمان و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. همچنین، تناسب فردسازمان نقش مثبت و معناداری در رابطه بین معنویت کاری و رفتار کاری نوآورانه دارد، و این رابطه را بهبود می‌بخشد که با یافته‌های افسار و رحمان (۲۰۱۵) مطابقت دارد. و در نهایت، تناسب فردسازمان نیز نقش مثبت و معناداری در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار کاری نوآورانه دارد و این رابطه را بهبود می‌بخشد که با یافته‌های اختر و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود افرادی را که دارای معنویت بالایی هستند در مناصب راهبردی و هدایت سازمان که نیاز به تناسب فردسازمان بالایی دارد، بکار گیرند و به منظور نهادینه کردن معنویات در سازمان، منشور معنوی تدوین شود. به مدیران پیشنهاد می‌شود حمایت مدیران و سرپرستان را از راه مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، ارائه بازخورد شغلی مناسب، و رفتارهای محترمانه حفظ کنند، چرا که کارکنان تمایل دارند نمایندگان سازمان را نمایندگانی کل سازمان بدانند. از این‌رو، رفتار مطلوب یا نامطلوب مدیر، معیاری نه‌تنها برای درک حمایت از سوی مدیر، بلکه حمایت از سوی سازمان است که این حمایت سازمانی از طرف سازمان سبب بهتر شدن تناسب فردسازمان می‌شود. به مدیران پیشنهاد می‌شود با تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب افراد در بدو ورود به سازمان سبب تناسب هرچه بیش‌تر افراد با سازمان شوند و با تدوین و اجرای برنامه‌های درون‌سازمانی مانند آموزش، برای افزایش میزان تناسب افراد با سازمان اقدام کنند. همچنین، با برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها، و

جلسه‌های ویژه برای پرورش و رشد معنویت کارکنان از راه آموزش مهارت تفکر انتقادی وجودی، خودآگاهی، معناآفرینی در زندگی کاری، و تقویت معنویت در محیط کار را به کارکنانشان آموزش دهند که معنویت می‌تواند باعث ایجاد رفتار کاری نوآورانه گردد و هرچه ارزش‌ها و اخلاقیات در سازمان نمود بیش‌تری داشته باشد، کارایی سازمان بیش‌تر می‌شود. مدیران باید به‌گونه‌ای رفتار کنند که کارکنان احساس کنند سازمان به آن‌ها توجه دارد، به منافع آن‌ها می‌اندیشد، برای خواسته‌های آن‌ها اولویت قائل است، در راستای منافع آن‌ها عمل می‌کند، به کار آن‌ها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آن‌ها را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت آن‌هاست، و خلاصه آن‌که مورد حمایت سازمان هستند. بنابراین کارکنان به سازمان اعتماد می‌کنند، به آن تعلق و دلبستگی پیدا می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزهٔ درونی آن‌ها برای کار افزایش می‌یابد. این امر موجب افزایش تقویت رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان می‌شود.

در پایان، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با انجام پژوهش‌های اکتشافی روش‌های بهبود رفتار کاری نوآورانه را مورد مطالعه قرار دهند تا از راه عوامل مختلف سازمانی در جهت ارتقای آن در سازمان‌ها، راهکارهای علمی ارائه دهند. همچنین، نیاز است که جایگاه متغیرهای مختلف دیگر، از جمله مدیریت مشارکتی و مدیریت عملکرد به عنوان متغیرهای اثرگذار بر رفتار کاری نوآورانه مورد مطالعه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده به حل مشکلات سازمان‌های کشور از جمله تناسب فرد-سازمان در جهت رفتار کاری نوآورانه کارکنان کمک کنند.

نتایج ارائه‌شده در این پژوهش را باید در سایه توجه به محدودیت‌های آن مورد تفسیر و تعمیم قرار داد. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر اثر روش واریانس مشترک است، زیرا همه پرسشنامه‌ها از سوی کارکنان پاسخ داده می‌شود. برای غلبه بر محدودیت واریانس مشترک می‌توان از سنجش‌های ۳۶۰ درجه‌ای یا سه‌سوسازی برای تعمیم‌پذیری بهتر داده‌ها استفاده کرد. محدودیت دیگر، تاثیر متغیرهای کنترلی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بر اساس این، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی پژوهش را با توجه به نقش متغیرهای کنترلی، مانند سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، و سمت سازمانی دقیق‌تر بررسی کنند. همچنین، این پژوهش در یک سازمان دولتی انجام می‌شود. بنابراین، نتایج این پژوهش در دیگر سازمان‌ها باید با احتیاط بکار برده شود. همکاری کارکنان در پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها کمک بزرگی به انجام پژوهش‌ها و در نهایت، یافتن راه‌حلی برای مشکلات و ابهام‌های سازمانی است. بنابراین، مدیران می‌توانند همکاری در پژوهش‌های سازمانی را از سوی کارکنان در تمام فرایندهای سازمانی بگنجانند و آن را الزام‌آور کنند.

الف) فارسی

- احسانی فر، محمد؛ گرجی کرسامی، علی؛ و سیاه چشم هرزندی، مهری (۱۳۹۸). تاثیر حمایت سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت آمد و پشتیبانی. *نشریه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴(۵۲)، ۱۰۹-۱۳۶. http://harold.jrl.police.ir/article_91773.html
- ادیب پور، محمدرضا؛ دانشور دیلمی، محمدرضا، و دهقانان، حامد (۱۳۹۵). تاثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی: با تاکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری. *نشریه مدیریت سازمان های دولتی*، ۴(۳)، ۱۰۵-۱۱۸. http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_3052.html
- امیرکافی، مهدی، و هاشمی نسب، فخرالسادات (۱۳۹۲). تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. *نشریه مسائل اجتماعی ایران*، ۴(۱)، ۳۳-۶۲. <http://jspi.khu.ac.ir/article-1-295-fa.html>
- امیرکلایی، علی (۱۳۹۳). *بررسی رابطه تناسب فرد-سازمان و رفتارهای ضدبهره‌ور: تبیین نقش حمایت سازمانی ادراک شده*. (پایان نامه کارشناسی ارشد) دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه مازندران.
- بادینی، حسن (۱۳۹۳). نقش ثبت احوال در تعیین هویت افراد. *نشریه پژوهشی، آموزشی، خبری، تحلیلی، اطلاع‌رسانی سازمان ثبت احوال*، ۴۲(۱)، ۶-۷.
- برمر، سمیه؛ علی محمدیان، معصومه؛ سجادی، سیدعلیرضا؛ پوستچی، حسن؛ حسینی، سیدمصطفی، و یاسری، مهدی (۱۳۹۷). آشنایی با مدلسازی معادله‌های ساختاری تعمیم یافته و کاربرد آن در پژوهش‌های بهداشتی. *نشریه دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۱۶(۱)، ۵۱-۶۲. <http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-5624-fa.html>
- شیری، اردشیر؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ نثاری، طاهره، و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۵). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط "تناسب فرد با شغل و سازمان" با "رفتار کاری نوآورانه" در شرکت‌های دانش‌بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). *نشریه مدیریت توسعه فناوری*، ۴(۱)، ۴۳-۷۶. <https://dx.doi.org/10.22104/jtdm.2017.475>
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس، و آبیانغی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱۱(۱)، ۶۷-۸۶. https://jjpa.ut.ac.ir/article_27940.html
- عابدی جعفری، حسن، و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها، مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی. *نشریه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۳(۵)، ۹۹-۱۲۱.
- عریضی، سید حمیدرضا، و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۰). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی. *نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۵(۴)، ۱۴۷-۱۷۳. <http://mri.modares.ac.ir/article-19-5676-fa.html>
- فقیه آرام، بتول، و خادمی، محسن (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۰(۱)،

http://mpes.sbu.ac.ir/article_98437.html .۱۴۶-۱۳۳

نداف، مهدی؛ مهرابی، علی، و سالاروند، جهانگیر (۱۳۹۸). تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تاکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. نشریه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۲(۳)، ۱۲۹-۱۵۴.

<https://dx.doi.org/10.22034/qjimdo.2019.101888>

ب) انگلیسی

- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The Relationship between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person-Organization Fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45(1), 79-88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support, Affective Commitment and Trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Argyris, C. (1958). The Organization-What Makes It Healthy. *Harvard Business Review*, 36(6), 107-116.
- Borchers, B. J. (2006). *Workplace Environment Fit, Commitment, and Job Satisfaction in a Nonprofit Association*. (Doctor of Philosophy). Walden University,
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- DeConinck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>
- Doğru, Ç. (2018). The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 384-402.
- Duverger, P. (2012). Using Dissatisfied Customers as a Source for Innovative

- Service Ideas. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 537-563. <https://doi.org/10.1177/1096348011413591>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-53. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). A Little Creativity Goes a Long Way: An Examination of Teams' Engagement in Creative Processes. *Journal of Management*, 30(4), 453-470. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.07.001>
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships between P-O Fit, Job Satisfaction, and In-Role Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 639-647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Kanter, R. M. (1979). Power Failure in Management Circuits. *Classics of Organization Theory*, 57(4), 342-351.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and Performance Outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752. <https://doi.org/10.1108/09596111211237273>
- Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality Employee Knowledge-Sharing Behaviors in the Relationship between Goal Orientations and Service Innovative Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 34(1), 324-337. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.009>
- King-Kauanui, S., Thomas, K. D., & Waters, G. R. (2005). Entrepreneurship and Spirituality: Integration of Spirituality into the Workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(2), 255-274. <https://doi.org/10.1080/14766080509518582>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF Individuals'Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lee, S., Lovelace, K. J., & Manz, C. C. (2014). Serving With Spirit: An

- Integrative Model of Workplace Spirituality within Service Organizations. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 45-64. <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801023>
- Mitroff, I. I. (2003). Do Not Promote Religion Under the Guise of Spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382. <https://doi.org/10.1177/1350508403010002011>
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality and Innovative Behaviour in Teams: Examining the Mediating Role of Team Learning. *IIMB Management Review*, 31(2), 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.013>
- Quatro, S. A. (2004). New Age or Age Old: Classical Management Theory and Traditional Organized Religion as Underpinnings of the Contemporary Organizational Spirituality Movement. *Human Resource Development Review*, 3(3), 228-249. <https://doi.org/10.1177/1534484304267830>
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 29-38.
- Ranji Jafroodi, N., & Nasrollahi Moghaddam, P. (2020). The Impact of Perceived Social Responsibility on Emotional Commitment Based on the Mediating Role of Employee-Organization Compatibility, Organizational Identity and Perceived Organizational Support. *Quarterly Journal for Management and Development Process*, 33(3), 71-93. <http://jmdp.ir/article-1-3829-fa.html>
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saks, A. M. (2011). Workplace Spirituality and Employee Engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>

- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Simmons, J. F. (2014). *Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes*. (Doctor of Philosophy). Walden University.
- Sulaiman, M., Ragheb, M. A., & Wahba, M. (2019). Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior. *Open Access Library Journal*, 6(5), 1-14.
- Susilo, H. (2019). *Improving Innovative Work Behavior and Organizational Performance through Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support*. Paper Presented at the Annual International Conference of Business and Public Administration. <https://doi.org/10.2991/aicobpa-18.2019.24>
- Suwanti, S., Udin, U., & Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *European Research Studies Journal*, 21(3), 389-402.
- Taheri Goodarzi, H., & Norouzi, N. (2019). The Impact of Career Adaptability on Career Plateau: The Mediating Role of Person-Job Fit and Person-Organization Fit. *Quarterly Journal for Management and Development Process*, 32(3), 3-26. <http://jmdp.ir/article-1-3578-fa.html>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Relations between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.11.004>
- Werbelt, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning Strategic Human Resource Management and Person-Environment Fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247-262. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2005.10.001>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Zaman, Q., Qureshi, F. A., & Butt, M. (2020). Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Leader-Member Exchange and the Innovation Work Behavior of Nursing Employees: A Social Exchange Perspective. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 67-76. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.63>