



Research Article



Vol. 14, No. 2, 2023, p. 1 - 41

Investigating the Relationship between Cognitive Decision-Making Style and Innovative Work BehaviorA. Hashemi ¹, A. Jassbi ^{2*}, A. Bonyadi Naeini ³, M. R. Daliri ⁴

- 1- Ph. D Student of Science and Technology Policy, Department of Progress Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran
 2- Professor, Department of Industrial Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran
 3- Associate Professor, Department of Progress Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran
 4- Professor, Department of Electrical Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran

(*- Corresponding Author Email: jassbi@iust.ac.ir) <https://orcid.org/0000-0002-2941-0877>
<https://doi.org/10.22067/tmj.2023.74795.1245>

Received: 2022/01/17	How to cite this article: Hashemi, A.; Jassbi, A.; Bonyadi Naeini, A., & Daliri, M. R. (2023). Identifying the Relationship Between Decision-Making Cognitive Style and Innovative Work Behavior (Case of Study: A Knowledge-Based Company in the Field of Information Technology). <i>Transformation Management Journal</i> , 14(2): 1-41. (in Persian with English abstract). https://doi.org/10.22067/tmj.2023.74795.1245
Revised: 2022/10/21	
Accepted: 2023/03/05	
Available Online: 2023/03/05	

1- INTRODUCTION

The study of business transformation trends in current organizations, especially in knowledge-based ones, indicates new trends in the business environment in which innovation is considered the main factor of advancement, power, and competitiveness. Meanwhile, the human capital of organizations, which is one of their intangible values, plays a key role in realizing and promoting innovation. With regards to employees of organizations as the initiators of the innovation process, the implementation of innovative policies in organizations seems to depend largely on their employees' characteristics. Meanwhile, cognitive styles are proven to be the cause of differentiation in individuals. Since innovation is the result of having problem-solving insights in individuals, taking individual perspectives among the various factors affecting

organizational innovation, this study is aimed to recognize and investigate the relationship between the employees' decision-making style and their innovative work behavior.

2- THEORETICAL FRAMEWORK

Innovative work behavior is the intentional behavior of employees to create, introduce, and implement new ideas to reach shared organizational benefits. This behavior is a multidimensional construct at the individual level consisting of exploring, producing, supporting, and implementing an idea by employees. Among potential affecting factors, cognitive decision-making styles are of most important ones that affect employees' innovative behaviors. Few studies in this field examined individual factors like employees' characteristics as a basis for innovative work behavior. Cognitive styles are made up of employees' physical and psychological characteristics that determine their individual and organizational behaviors. Studies indicate that styles for performing complex tasks such as problem-solving, decision-making, learning, and causal explanations of life events are compatible with changing work routines. Kirton's adaptive-innovative style is comprised of three dimensions of originality, efficiency, and rule governance, based on which employees analyze and solve the problems considering the two ends of adaptation and innovation. Originality shows employees' creativity in problem-solving; efficiency refers to accuracy, reliability, and discipline; rule governance deals with respect for regulations and legal authorities.

3- METHODOLOGY

Employing a quantitative research method and a researcher-made conceptual model, the relationships between innovative work behavior and its components (exploration, generation, advocacy, and implementation of ideas) with cognitive decision-making style and its components (originality, efficiency, and rule governance) were examined. Also, the moderating effects of age, gender, and organizational position were analyzed. The needed data was gathered by distributing questionnaires among 950 employees working in 12 different departments of a knowledge-based IT firm. Linear regression analysis was conducted in SPSS v.27 and Minitab v.20 software to test the research hypotheses.

4- RESULTS & DISCUSSION

All the components of the decision-making style did not affect the innovative work behavior. In fact, decision-making style was only a good predictor for two components of innovative work behavior, including exploration and generation of ideas. Research results also indicated that the variables of age, gender, and organizational position moderate the relationship between decision-making style and innovative work behavior. In addition, pieces of evidence were found for the association of originality with idea generation and efficiency with idea implementation. It was also determined that, among various components of decision-making style, rule governance has a strong relationship with the advocacy and implementation of ideas.

5- CONCLUSIONS & SUGGESTIONS

The relationship between decision-making style and innovative work behavior has been rarely studied. This study would thereby enrich the literature by extending the current knowledge because suggested that having decision-making insights play a significant role in the emergence of innovative behavior. Given the strong relationship between rule governance and advocating and implementing ideas, it is concluded that both the organizational and individual factors have an important role in accomplishing innovativeness in organizations. Therefore, future researchers are recommended to consider individual and organizational factors simultaneously to better percept organizational innovation.

Keywords: Innovative Work Behavior, Cognitive Style, Decision-making Style, Innovation.

امین هاشمی

دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران

عبدالله جاسبی*

استاد دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران

علی بنیادی نائینی

استادیار دانشکده مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران

محمد رضا دلیری

استاد دانشکده مهندسی برق، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران

<https://doi.org/10.22067/tmj.2023.74795.1245>

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

مطالعه سیر تحولات در سازمان‌های کنونی از غلبه روندهای جدید بر فضای کسب‌وکارها حکایت دارد که در آن نوآوری عامل اصلی پیشرفت و رقابت‌پذیری تلقی می‌شود. در این میان کارکنان به‌عنوان آغازگران فرآیند نوآوری، از نقشی مهم در پیشبرد و اجرای سیاست‌های نوآورانه در سازمان‌ها برخوردارند. سبک‌های شناختی عامل ایجاد تمایز در افراد بوده و نوآوری نیز حاصل دارا بودن بینش حل مسئله است، لذا در این پژوهش در روشی پیمایشی ارتباط میان اجزای سبک‌شناختی تصمیم‌گیری (مدل کرتون شامل ۳ بعد اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین) با رفتار کاری نوآورانه (مفهومی چندبعدی شامل اجزای کشف، تولید، حمایت و پیاده‌سازی ایده) در مدلی مفهومی و محقق ساخته با در نظر گرفتن متغیرهای سن، جنسیت و سمت سازمانی به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده بررسی گردید. داده‌های این پژوهش شامل ۹۵۰ پرسشنامه معتبر بوده که در میان کلیه کارکنان شرکتی دانش‌بنیان توزیع شد. همچنین در بررسی صحت فرضیات از تحلیل رگرسیونی خطی و ابزار SPSS V27 و Minitab-V20 استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهند ارتباط میان اجزای سبک تصمیم‌گیری و دو بعد از رفتار نوآورانه (کشف و تولید ایده) برقرار است. همچنین میان ابعاد اصالت با تولید ایده و کارایی با پیاده‌سازی ایده ارتباط وجود دارد. ویژگی‌های سن، جنسیت و سمت سازمانی نیز بر ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه تأثیر گذارند. مطابق با مرور ادبیات ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه کاری در مطالعات مرتبط با نوآوری سازمانی مطابق با رهیافت این پژوهش نبوده لذا این پژوهش می‌تواند به غنی‌سازی مطالعات کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: رفتار کاری نوآورانه، سبک‌شناختی، سبک تصمیم‌گیری، نوآوری.

jassbi@iust.ac.ir

*نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۷

صفحات: ۴۱-۱

مقدمه

رقابت شدید و نیروهای حاکم بر بازار جهانی باعث شده تا شرکت‌ها ضمن تمرکز بر مفهوم نوآوری به دنبال ایده‌های نوآورانه برای بازسازی مجدد خود باشند تا بتوانند در بازارهای اقتصادی متغیر جهانی همچنان رقابتی باقی بمانند و کارکنان منشأ ایده‌های نوآورانه هستند. (Janssen, Van de Vliert, & West, 2004; Strobl, Matzler, Nketia, & Veider, 2020; Wang, Wang, & Liu, 2018) کارکنان از دارایی‌های نامشهود سازمانی است که با سرمایه‌گذاری صحیح، می‌تواند موجب ایجاد نوآوری و تشویق آن در سازمان‌ها (Mariz-Pérez, Teijeiro-Álvarez, & García-Álvarez, 2012) و نتیجتاً ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای این سازمان‌ها گردد (Thurlings, Evers, & Vermeulen, 2015).

محققان در توصیف رفتارهای نوآورانه کارمندان از اصطلاحات مختلفی مانند رفتار نوآورانه کارکنان^۱ (Amo, 2006) و یا رفتار کاری نوآورانه^۲ (Madrid, Patterson, Birdi, Leiva, & Kausel, 2014) استفاده نموده‌اند؛ اما به‌طور کلی رفتار نوآورانه را می‌توان همه اقدامات فردی در جهت ایجاد، معرفی و کاربرد موجودیتی نو و مفید در هر سطح سازمانی تعریف نمود. (Kleysen & Street, 2001) این مفهوم و عوامل تأثیرگذار بر آن در مطالعات موجود در سطوح مختلفی از جمله انفرادی، گروهی و یا در سطح سازمانی (Sameer, 2018) مورد بررسی قرار گرفته است. مرور ادبیات نشان می‌دهد در مقایسه با نوآوری گروهی یا شرکتی، نوآوری انفرادی کارکنان که سنگ بنای نوآوری سازمانی است (Janssen et al., 2004) کمتر مورد توجه قرار داشته است. همچنین با وجود مطالعات فراوان در سنجش رفتار کاری نوآورانه نتایج نشان می‌دهد اجماعی در این خصوص وجود نداشته است (M. Li & Hsu, 2016)، در این میان برخی مطالعات آن را مفهومی تک‌بعدی (Hu, Horng, & Sun, 2009; Zhou & George, 2001) و برخی دیگر چندبعدی در نظر گرفته‌اند (J. De Jong & Den Hartog, 2010; Dorenbosch, Engen, & Verhagen, 2005; Janssen, 2000) در این پژوهش رفتار کاری نوآورانه مطابق با مدل ارائه شده از سوی دجانگ و دن هارتوک^۳ (2010) سازه‌ای چندبعدی متشکل از ابعاد کشف، تولید، حمایت و پیاده‌سازی ایده برای هر یک از کارمندان (سطح انفرادی) سازمان در نظر گرفته شده است.

¹ Employee Innovative Behavior (EIB)

² Innovative Work Behavior (IWB)

³ De Jong & Den Hartog

از سوی دیگر مرور ادبیات نشان می‌دهد از میان عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه کارمندان، عوامل مرتبط با سطح ادراک یکی از روندهای اصلی مطالعاتی در این حوزه است. (Alfy & Naithani, 2021) سبک‌های شناختی^۱ را شیوه ترجیحی افراد برای جمع‌آوری، پردازش و ارزیابی اطلاعات تعریف نموده‌اند (Hayes & Allinson, 1994; Puccio & Grivas, 2009) که بیشتر به روش‌های تفکر افراد می‌پردازد و بیان‌کننده چگونگی نگرش به مشکلات و در ادامه مشاهده امکانات و به‌کارگیری راه‌حل‌ها است. (Witkin, Moore, Goodenough, & Cox, 1977). در همین راستا، در این پژوهش ضمن توجه به تأثیرات حاصل از سبک‌های شناختی به‌عنوان عاملی قدرتمند در پیش‌بینی بروز خلاقیت افراد (Harrison, Price, Gavin, & Florey, 2002) در سازمان‌ها و همچنین ارتباط عمیق آن با بینش حل مسئله که از مفاهیم بنیادین در تعریف رفتار نوآورانه (Thurlings et al., 2015) نیز هست، به بررسی سبک‌شناختی تصمیم‌گیری و ارتباط آن با رفتار نوآورانه پرداخته شده است.

مرور ادبیات نشان می‌دهد پژوهش‌های قبلی در بررسی ارتباط میان سبک‌های شناختی (Batra & Vohra, 2016) و همچنین سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه نتوانسته روابط میان اجزای رفتار نوآورانه و سبک تصمیم‌گیری را تبیین کند (Chen, Chang, & Chang, 2015; Lomberg, Kollmann, & Stöckmann, 2018; Subotic, Maric, Mitrovic, & Mesko, 2017). از طرفی از آنجایی که رفتار نوآورانه رفتاری مبتنی بر بروز رفتارهای پیچیده است (Kessel, Kratzer, & Schultz, 2012) لذا با توجه به نقش مهم سبک‌های شناختی بر بروز رفتارهای پیچیده فردی و سازمانی از یک سو و لزوم دارا بودن بینش ارائه راهکار و حل مسئله در رفتار کاری نوآورانه، در این مطالعه تلاش شده است تا این روند تحقیق گسترش یابد و ارتباطات میان سبک‌شناختی و نوآوری فردی با استفاده از سبک تصمیم‌گیری به‌عنوان یک شاخص شناختی شناسایی شود. لذا از این منظر این پژوهش دارای نوآوری است. در ادامه در میان رویکردهای موجود برای سبک تصمیم‌گیری، مدل سازگار-نوآور کرتون (M. Kirton, 1976) که بیشترین کاربرد را در حوزه مدیریت و کسب‌وکار داشته (Chen et al., 2015; Lomberg et al., 2017) مورد بررسی قرار گرفته است.

عمده مطالعات انجام شده در دنیا، نه صرفاً بر روی صنعتی خاص بلکه در صنایع ترکیبی صورت گرفته و لذا لزوم انجام پژوهش به‌طور ویژه در سازمان‌های مبتنی بر فناوری که از نقشی کلیدی در روند رو به رشد

¹ Cognitive Style

جهان برخوردارند احساس می‌شود. همچنین مطالعه سیر تحقیقات در بررسی ارتباط میان سبک‌های شناختی و رفتار نوآورانه بیشتر بر مفهوم خلاقیت (Chang & Chen, 2013; Oussi & Chtourou, 2020; Saha & Sharma, 2020) و تولید ایده (Lomberg et al., 2017) که بخشی از فرآیند رفتار نوآورانه هستند، اختصاص داشته است و به سایر جنبه‌های مرتبط با رفتار نوآورانه که شامل حمایت و اجرای ایده‌های نوآورانه در سازمان است در ارتباط با سبک‌شناختی تصمیم‌گیری پرداخته نشده است.

پیشینه ادبیات

رفتار کاری نوآورانه

مطالعات نشان می‌دهند رفتار نوآورانه کارمندان در محیط کاری از مفاهیم گسترده‌ای است که تحت عناوین مختلفی از قبیل رفتار نوآورانه (Scott & Bruce, 1994)¹، رفتار کاری نوآورانه (Madrid et al., 2014)، نوآوری² (Goldsmith & Foxall, 2003)، رفتار نوآوری کارمندان (Kleysen & Street, 2001) و نوآوری درون‌سازمانی (Pinchot III, 1985)³ مورد بررسی قرار گرفته است. لذا به دلیل گستردگی و پیچیدگی این مفهوم و همچنین وجود دیدگاه‌های مختلف نظری نمی‌توان تعریفی واحد برای آن ارائه نمود (Aldahdouh, Korhonen, & Nokelainen, 2019) در این مطالعه در بررسی ارتباط میان رفتارهای نوآورانه کارمندان در سازمان‌ها و سبک‌های شناختی آن‌ها از مفهوم رفتار کاری نوآورانه (IWB) استفاده گردیده است.

اگرچه گروهی از محققین در تلاش برای ارائه تعریفی از رفتار کاری نوآورانه بوده‌اند (Bawuro, Shamsuddin, Wahab, & Usman, 2019; Nguyen, Tran, Doan, & Nguyen, 2020; Siregar, Suryana, & Senen, 2019)، اما رایج‌ترین تعریف در ادبیات، تعریف ارائه شده توسط جنسن (2000) است که در آن IWB به معنی رفتار خودخواسته کارکنان به منظور ایجاد، معرفی و به کارگیری ایده‌های جدید در محل کار، در قالب یک گروه و یا یک سازمان و برای دستیابی به مزایای مشترک در کل سازمان است. در ادامه، تعاریف دیگری نیز وجود دارند که با جزییات بیشتری به تعریف این مفهوم می‌پردازند. به‌عنوان مثال، کسل و همکاران (2012) رفتار کاری نوآورانه را یک رفتار پیچیده و غیر معمول

¹ Innovative Behavior

² Innovativeness

³ Intrapreneurship

تعریف می‌کند که در آن کارمندان ضمن اجتناب از تفکر سنتی ایده‌های بدیعی تولید نموده و مدیران مافوق و همچنین وضعیت موجود را به چالش می‌کشند.

برخی دیگر رفتار کاری نوآورانه را مجموعه‌ای از رفتارهای سودمند در راستای معرفی ایده‌های جدید و یا شیوه‌ها و رفتارهای گوناگونی از قبیل کشف فرصت، تولید ایده، جستجوهای عمیق، حمایت و اجرای آن (J. P. De Jong & Kemp, 2003; Kleysen & Street, 2001) می‌دانند که برای توسعه و اجرا با هدف بهبود عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی در سطوح مختلف سازمانی مفید و درخور توجه هستند. (J. P. De Jong & Den Hartog, 2007)

این رفتار که بیان بیرونی از خلاقیت درونی کارکنان است (M. Li & Hsu, 2016) در واقع فرآیندی است که از طریق آن افراد ایده‌های جدیدی را برای بهبود عملکرد یا حل مشکلات مرتبط با کار، تولید و اجرا می‌کنند و می‌بایست خروجی نهایی و منافع واقعی را به همراه داشته باشد (Larson, 2011) در همین راستا مفهوم کارآفرینی درون‌سازمانی که از مفاهیم نوظهور در مطالعات است (Blanka, 2018) به موضوعی مهم در سازمان‌های امروزی مبدل شده و لذا کارمندان دارای مهارت و قوه تفکر که به فراتر از مرزهای سازمان می‌اندیشند و رفتار نوآورانه از خود نشان می‌دهند در سازمان‌ها به‌عنوان متفکران کارآفرین و اساس نوآوری (Guerrero & Peña-Legazkue, 2013) در سازمان‌ها شناخته می‌شوند. کارمندان کارآفرین مطابق با تعریف پینکات (۱۹۸۵) «کارآفرینان درون‌سازمانی» تعریف شده‌اند. وی اصطلاح «کارآفرین درون‌سازمانی» را ترکیبی از «درون‌سازمانی» و «کارآفرین» معرفی نموده و اظهار داشته که کارآفرینان درون‌سازمانی "بسیار شبیه کارآفرینانی هستند که ایده‌ها را در داخل یک سازمان به واقعیت تبدیل می‌کنند" (Pinchot & Pellman 1999, p. 16)

در جمع‌بندی تعاریفی که برای رفتار کاری نوآورانه بیان شده، می‌توان گفت IWB یک رفتار پیچیده چند بعدی است که خود کارکنان در آن به‌صورت خودخواسته از طریق تفکر انتقادی، شناخت مشکلات احتمالی و موجود، کاوش در فرصت‌ها و راه‌حل‌ها، شناسایی شکاف‌های عملکردی و جستجوی روش‌ها و فرآیندهای موجود با هدف بهبود عملکرد سازمانی در داخل و خلق ارزش در خارج از سازمان، به ایجاد، معرفی و به‌کارگیری ایده‌های نوآورانه می‌پردازند که بروز آن منجر به دستیابی به مزیت رقابتی و اطمینان از پایداری و دوام برای سازمان‌ها می‌شود. (J. De Jong & Den Hartog, 2010; Janssen, 2000; Kessel et al., 2012; Thurlings et al., 2015)

عوامل تأثیرگذار بر رفتار کاری نوآورانه

از آنجایی که عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای کاری نوآورانه یا نیروهای پیشران می‌توانند منتهی به بروز رفتار نوآورانه گردند، لذا تلاش‌های نظری زیادی برای شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده نوآوری انجام شده است. (Anderson, Potočnik, & Zhou, 2014) با این حال نتایج بدست آمده نشان از پراکندگی مطالعات در این حوزه و نبود چشم‌اندازی جامع در شناخت عوامل ایجادکننده آن (Parzefall, Seeck, & Leppänen, 2008) دارند. به‌عنوان نمونه برخی از مطالعات بر فاکتورهای سازمانی تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه تمرکز نموده‌اند (Ibrahim, Mohamad, & Shah, 2018; Shanker, Bhanugopan, Van der Heijden, & Kong & Li, 2017) در حالی که برخی دیگر بر روی عوامل روانشناختی تأکید داشته‌اند. (Farrell, 2017; Kundu & Roy, 2016) هرچند همچنان، شواهد مبنی بر وجود اثر تعاملی نامشخص است. (Aldahdouh et al., 2019) همچنین این مفهوم در دسته بندی‌های مختلف مانند (عوامل فردی، سازمانی و فردی-سازمانی) و یا سطوح مختلف فردی، گروه کاری و سازمانی موردبررسی قرار گرفته است. (Amabile, 1996; Knight & Randall, 2005) از سوی دیگر رفتارهای نوآورانه شامل تمام رفتارهای فردی است که منجر به ایجاد، معرفی و استفاده از مفاهیم نو و مفید در سطوح مختلف می‌شود (West, 2001)؛ لذا در این تحقیق نوآوری از دیدگاه فردی موردبررسی قرار گرفته است. این درحالی است که در ادبیات به عوامل فردی کارمندان شامل خصیصه‌ها و ویژگی‌های کارکنان که زیربنای بروز رفتار نوآورانه است کمتر پرداخته شده است. (Alfy & Naithani, 2021) هرچند ارتباط میان شخصیت بیش فعال و رفتار کاری نوآورانه در بسیاری از مطالعات تأیید شده (AlEssa & Durugbo, 2021) و یا عوامل فردی مانند برونگرایی کارکنان، میزان گشودگی و پذیرا بودن (Williamson, Lounsbury, & Han, 2013) به‌عنوان عواملی تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه کارمندان در محل کار مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

همچنین مفهوم نوآوری فردی در ادبیات مطابق با دو رویکرد اصلی موردبررسی قرار گرفته است. (Aldahdouh et al., 2019) در رویکرد اول، نوآوری فردی بر اساس تعریف Rogers (۲۰۰۳) از منظر رفتاری مورد سنجش قرار گرفته است. وی نوآوری را «درجه‌ای که در آن هریک از اعضای یک واحد نسبت به سایر اعضای یک سیستم سریع‌تر ایده‌های جدید را می‌پذیرند.» تعریف می‌کند (Rogers, 2003, p. 242) و به ردیابی تفاوت‌های فردی در رفتار مشاهده شده می‌پردازد و کمتر انتزاعی است. در رویکرد دوم و انتزاعی‌تر، این مفهوم به‌عنوان یک ویژگی مستقل ماندگار (Yi, Fiedler, & Park, 2006) و یا یک ویژگی در لایه‌های زیرین شخصیتی مفهوم‌سازی می‌شود. (Hurt, Joseph, & Cook, 1977) که

تعیین کننده میزان گرایش به تولید و پذیرش تغییرات و ایده‌های بدیع است. سنجش نوآوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی از اندازه گیری رفتاری نوآوری پیشی گرفته است (Aldahdouh et al. 2019). از طرفی تصمیمات راهبردی که سازمان‌ها با آن درگیرند، از جمله تصمیم برای تولید یا به کارگیری نوآوری، تا حد زیادی به ویژگیهای کارمندان بستگی دارد (Geletkanycz & Hambrick, 1997). لذا پیش‌بینی نوآوری برای سازمان‌ها در جذب نیروی توانمند دارای اهمیت است. این درحالی است که رویکرد رفتاری پس از وقوع فاقد قدرت پیش‌بینی نوآوری در حوزه‌های دیگر شناخته شده است (Goldsmith & Foxall, 2003). با لحاظ نمودن این موضوع، در این تحقیق رفتار نوآورانه به عنوان ویژگی شخصیتی افراد در نظر گرفته شده و در ادامه تأثیر سبک‌های شناختی بر این ویژگی شخصیتی مورد بررسی قرار گرفته است.

ابعاد و سنجش رفتار کاری نوآورانه

مرور ادبیات نشان می‌دهد، هر چند سنجه‌های پذیرفته شده‌ای برای اندازه گیری نوآوری سازمانی (Hurley & Hult, 1998) و خلاقیت فردی (Zhou & George, 2001) وجود دارد، اما برای سنجش نوآوری فردی مقیاس کامل و تثبیت شده‌ای در ادبیات دیده نشده است. (Batra & Vohra, 2016) همچنین از رفتار کاری نوآورانه در تحقیقات به عنوان مفهومی یک بعدی (Hu et al., 2009) یا چندبعدی (J. De Jong & Den Hartog, 2010; Janssen, 2000; Krause, 2004) نام برده شده و لذا بر این اساس از روش‌های متعددی برای سنجش آن استفاده شده است. هر چند به نظر می‌رسد سنجش رفتار کاری نوآورانه با مقیاس یک بعدی کاملاً منعکس کننده غنا و ماهیت این مفهوم نبوده (Hee Kim, 2006) و در مقابل مقیاس‌های چند بعدی در واقع با مراحل مختلف فرآیند نوآوری در ارتباط‌اند. به عنوان مثال (Janssen 2000) رفتار نوآورانه را با سه بعد تولید ایده، ترویج و تحقق اندازه گیری نموده است. Krause (۲۰۰۴) نیز طبقه‌بندی رفتارهای نوآورانه را مشتمل بر رفتارهای کاری خلاقیت محور و اجرایی محور پیشنهاد نموده است. همچنین کلیسن و استریت (۲۰۰۱) نیز کشف فرصت، مولد بودن، تحقیقات تکوینی، حمایت و کاربرد، به طور خاص، و اجرایی نمودن رفتار کاری نوآورانه کارمندان را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این میان، دن هارتگ (2010) چهار بعد کشف، تولید، حمایت و پیاده‌سازی ایده را برای سنجش رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های ارائه خدمات دانش‌بنیان پیشنهاد نموده‌اند. آن‌ها تولید ایده را که در مطالعات به عنوان اولین مرحله در فرآیند نوآوری از آن یاد شده، ناشی از دو رفتار مجزای کشف و تولید ایده می‌دانند. چراکه این دو رفتار بنا به ادبیات خلاقیت، بر توانایی‌های شناختی متمایزی استوار هستند (Basadur, 2004) که با ویژگی‌های متمایز شخصیتی در ارتباط بوده و ناشی از عوامل محیطی

مجازایی هستند. (Shane, 2003) همچنین در ادبیات کارآفرینی نیز کشف فرصت محرک شروع فرآیند نوآوری قبل از تولید ایده در نظر گرفته می‌شود و شامل جستجوی راه‌هایی برای توسعه محصولات، خدمات یا فرآیندهای فعلی و یا تلاش برای تفکر درباره آن‌ها با استفاده از روش‌های جایگزین است. دومین مرحله شامل تولید ایده است که از طریق ترکیب و سازماندهی مجدد اطلاعات و مفاهیم موجود و نگاه به موضوع از زاویه‌ای متفاوت برای حل مشکلات، ارائه راهکار یا بهبود عملکرد، ایجاد می‌شود. مرحله سوم و گامی مهم قبل از اجرا، حمایت از ایده است که شامل داشتن پشتکار و انتخاب افراد مناسب برای مشارکت (Howell, Shea, & Higgins, 2005) و یا حمایت و ایجاد گروه‌هایی است که در آن با اشتیاق از موفقیت نوآوری صحبت می‌شود. گام نهایی نیز شامل پیاده‌سازی ایده است و اجرای نوآوری در فرآیندهای کاری منظم و بروز رفتارهایی مانند توسعه محصولات جدید یا فرآیندهای کاری و آزمایش و اصلاح آن‌ها را شامل می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهند ابعاد مورد بحث در سنجش رفتار نوآورانه از درجه اعتبار بالایی نیز برخوردار بوده و بر خلاف سنجه‌هایی که تنها در یک زمینه خدماتی واحد مانند هتل‌ها (Nieves et al., 2014) یا آژانس‌های مسافرتی (Tsaur et al., 2011) مورد استفاده قرار گرفته‌اند، این سنجه در چندین زمینه خدماتی مورد آزمون و صحت‌سنجی قرار گرفته است؛ بنابراین با توجه به زمینه مورد مطالعه در این تحقیق که شرکت دانش‌بنیان است، از این سنجه برای اندازه‌گیری رفتار کاری نوآورانه استفاده گردیده است.

سبک‌های شناختی

سبک‌های شناختی ترکیبی از ویژگی‌های جسمی و روانی افراد است که به شناسایی و تمایز آن‌ها از یکدیگر کمک می‌کند و یکی از عوامل اساسی در شناسایی رفتارهای فردی و سازمانی کارکنان است. (Armstrong, Cools, & Sadler-Smith, 2012) در مطالعات متعدد که دارای روند رو به رشدی است (Cools, Armstrong, & Verbrigghe, 2014) به بررسی کاربردی سبک‌های شناختی در حوزه‌های متعدد مدیریتی (Kozhevnikov, 2007) و مرتبط با کسب‌وکار اشاره شده است. بنا به تعاریف موجود افراد در توانایی جستجوی اطلاعات، پردازش آن‌ها برای ایجاد دانشی معنادار و تصمیم‌گیری بر اساس آن دانش متفاوت هستند (Johnson, 1978). سبک‌های شناختی به این "تفاوت‌های فردی در نحوه پردازش اطلاعات برای تصمیم‌گیری افراد" اشاره می‌کند (Ruble & Cosier, 1990, p. 283) بنابراین سبک‌های شناختی تفاوت‌های فردی در نحوه درک، تفکر، حل مشکلات، یادگیری و ارتباط با دیگران (Witkin et al., 1977) و یا نگرش، ترجیحات و راهکارهای از روی عادت است که تعیین‌کننده شیوه‌های ادراک، به

خاطر سپردن، تفکر و حل مسئله در افراد محسوب می‌شود. (Messick, 1976) آنچه در این میان حائز اهمیت است آن است که سبک‌شناختی شامل توانایی‌های هر فرد در حل مسئله، تفکر، تحلیل و به خاطر سپاری است (Allison & Hayes, 1996) که بیشتر به روش‌های تفکر و نه منحصرأ مفهوم تفکر می‌پردازد و شیوه‌ای مختص و ویژه برای هر فرد در طرز فکر و حل مسئله است. این مفهوم برای اولین بار در سال ۱۹۳۷ توسط آلپورت معرفی شده و در دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ به‌طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است (Masalimova et al., 2019). هرچند پس از آن تمایل به تحقیق در این زمینه به دلایل مختلف نظری و روش شناختی در میان دانشمندان علوم شناختی کاهش یافت اما در ادامه به‌طور گسترده در حوزه‌های کاربردی مانند روانشناسی صنعتی و سازمانی به‌عنوان یک عامل اساسی و تعیین کننده در رفتارهای فردی و سازمانی (Sadler-Smith & Badger, 1998) و در شناسایی رفتارهای پیچیده (Kozhevnikov, 2007)، همچنین به‌عنوان یک متغیر مهم در انتخاب پرسنل، ارتباطات داخلی، راهنمای شغلی، مشاوره و مدیریت تعارض (Hayes & Allinson, 1994) مورد بررسی قرار گرفته است. روند رو به رشد مطالعات در حوزه سبک‌های شناختی توسط محققان علوم کاربردی نیز تمرکز بر سبک‌های مربوط به وظایف پیچیده از جمله حل مسئله، تصمیم‌گیری، یادگیری و توصیفات علی افراد از رویدادهای زندگی را نشان می‌دهند (Kozhevnikov, 2007) و تحقیقات در راستای امکان ایجاد وحدت میان این سبک‌های شناختی و یکپارچه‌سازی آن‌ها همچنان ادامه دارد؛ بنابراین توانایی حل مسئله از موضوعات مطرح در تعاریف موجود از سبک‌شناختی است. همچنین مطابق با تعریف رفتار نوآورانه که شامل ایجاد؛ آگاهی و اجرای ایده‌های جدید یا تغییر در رویه‌های کاری یا اداری مرتبط است (Kleysen & Street, 2001; Yuan & Wood-man, 2010)، یکی از توانمندی‌های اصلی در بروز رفتار نوآورانه، داشتن بینش حل مسئله است (Kessel et al., 2012; Thurlings et al., 2015) که این مفهوم نیز با تصمیم‌گیری افراد در ارتباط است. با در نظر گرفتن این مطلب، در این تحقیق سبک‌شناختی تصمیم‌گیری و ارتباط آن با بروز رفتار نوآورانه بررسی گردید.

سبک‌شناختی تصمیم‌گیری

یکی از نمونه مطالعات سبک‌شناختی در رشته‌های مدیریتی، سبک‌های تصمیم‌گیری است. در این میان یکی از رویکردهایی که در میان رویکردهای مختلف در درک و سنجش سبک‌های شناختی در ادبیات مورد توجه فراوان قرار گرفته نظریه سازگاری-نوآوری ارائه شده توسط Kirton است. (۱۹۷۶، ۱۹۷۷، ۱۹۸۹، ۲۰۰۴) که به آن سبک‌شناختی نوآورانه نیز می‌گویند. هدف اصلی این مدل تبیین

گرایش شناختی و سبک خلاقیت افراد در حل مسئله است (Kirton, 1976, 1989) و از ۳ بعد اصالت^۱، کارایی^۲ و سازگاری با قوانین^۳ تشکیل شده که بر این اساس افراد در تحلیل و حل مسئله در یک زنجیره دوقطبی از سازگاری تا نوآوری بر مبنای سه سبک‌شناختی اصالت (O)، کارایی (E) و سازگاری با قوانین (R) قرار گرفته (Kirton, 2004) و رفتارهای متفاوتی را از خود نشان می‌دهند. اصالت نشان دهنده خلاقیت افراد در حل مسائل است. کارایی با دقت، قابلیت اطمینان و نظم و انضباط یک فرد مرتبط است و انطباق با قوانین نیز به احترام فرد به قوانین و اختیارات قانونی افراد مربوط می‌شود.

دامنه وسیع تحقیقات ساختار سه عاملی را با همبستگی‌های ناسازگار میان سبک‌ها تأیید نموده و نشان می‌دهند هر یک از این سبک‌ها می‌توانند متغیرهای خروجی‌های متفاوتی را ایجاد نمایند. (Bagozzi & Foxall, 1995; Isaksen & Puccio, 1988) این در حالی است که افراد می‌توانند در سنجش، امتیاز بالایی در بیش از یک سبک کسب کنند، اما تمایل بیشتر به یک سبک نسبت به سبک‌های دیگر در افراد دیده شده است. (Miron-Spektor, Erez, & Naveh, 2011). کرتون (۱۹۷۶) سه سبک‌شناختی را در یک زنجیره با دو قطب نوآور- سازگار تجمیع نموده و لذا سبک‌شناختی سازگار-نوآور را «یک روش ترجیحی برای مقابله با مشکلات در همه مقاطع» تعریف نمود (Kirton, 1989, p. 5) تلاش‌های تجربی زیادی برای بررسی ارتباط میان سبک‌شناختی و عملکرد خلاقانه انجام شده (Kirton, 1994; Tierney & Farmer, 2002) و نشان می‌دهد افرادی با سبک‌شناختی نوآورانه، خلاق‌تر از آنهایی هستند که هم رده با این افراد بوده ولی از سطح پایین‌تری از سبک‌شناختی نوآورانه برخوردارند. با این حال این تحقیقات صرفاً روی خلاقیت (به‌عنوان حلقه ابتدایی رفتار نوآوری) تمرکز داشته‌اند. (Miron-Spektor et al., 2011) لذا در تحقیق حاضر سبک‌شناختی تصمیم‌گیری کرتون با ابعاد اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین مدنظر بوده و ارتباط آن با کلیه اجزای رفتار نوآورانه از خلاقیت تا پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه مورد بررسی قرار گرفته که بنا به مشاهدات محقق مطالعات قبلی در این زمینه وجود نداشته و لذا پژوهشی پیشگام در این حوزه تلقی می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

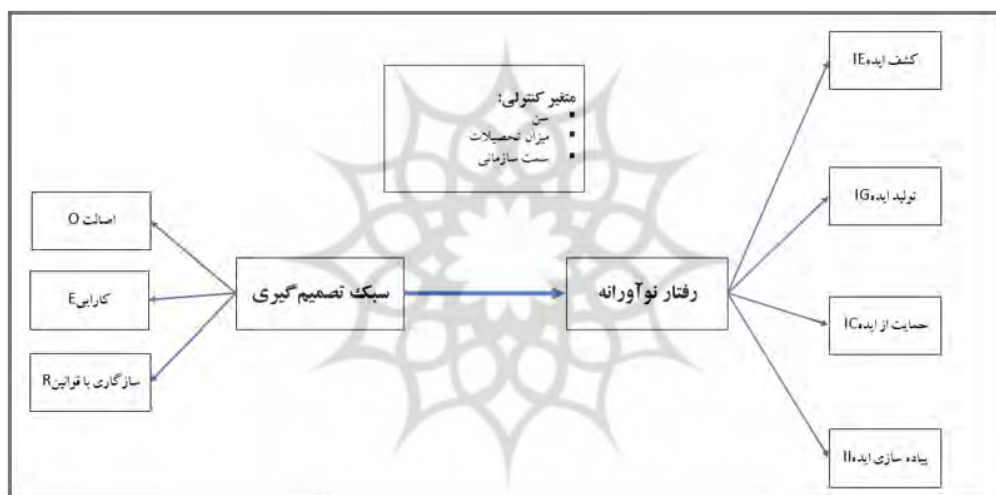
¹ Originality

² Efficiency

³ Rule Conformity

ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه

مرور ادبیات در بخش پیشین شواهد بسیاری را در خصوص بنیان نظری این پژوهش نشان می‌دهند که سبک‌های شناختی فردی بر رفتار، ادراکات و تصمیمات تأثیرگذار است (Armstrong & Mahmud, 2008) و به شناخت رفتار افراد کمک می‌کند (Sparrow & Hodgkinson, 2002). از طرفی بنا به تعریف ارائه شده در سازمان‌ها سبک‌های شناختی «تعیین‌کننده رفتارهای فردی و سازمانی» است که خود را در هر یک از اقدامات فردی در محل کار و یا در سیستم‌ها، فرایندها و روال سازمانی نشان می‌دهد ("Sadler-Smith & Badger, 1998, p.247) که از جمله این رفتارها، رفتار نوآورانه است. همچنین در بررسی ادبیات مرتبط با مفهوم شناخت^۱ و نوآوری بر نقش سطح ادراک (شناخت) افراد در کنار ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی آن‌ها در ایجاد نوآوریهای سازمانی موفق و در ادامه اجرای نوآوری‌ها، تأکید شده است. (Goepel, Hölzle, & zu Knyphausen-Aufseß, 2012; Wu, Parker, & De Jong, 2014) بنابراین مدل مفهومی مطابق با شکل زیر طراحی و پیشنهاد می‌شود:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

¹ Cognition

در ادبیات موجود، سبک‌شناختی تصمیم‌گیری یا نوآوری یکی از اجزای مهم در فرآیندهای مرتبط با خلاقیت است (Amabile, 1996) که با ایجاد خروجی‌های خلاقانه در ارتباط بوده و لذا منتهی به بروز رفتار نوآورانه می‌گردد. همچنین تأثیر سبک‌های تصمیم‌گیری کرتون بر رفتار کارآفرینان (Goldsmith & Kerr, 1991; Subotic, 2018) و یا تولید ایده (Lomberg et al., 2017) و خلاقیت در سازمان (Chen et al., 2015) در منابع علمی قبلی مورد بررسی قرار گرفته است که بخشی از فرآیند نوآوری در سازمان تلقی می‌شود. از سوی دیگر داشتن بینش حل مسئله (Kessel et al., 2012; Thurlings et al., 2015) از توانمندی‌های اصلی در رفتار نوآورانه کارکنان تشخیص داده شده که بنا به مطالعات، میان سنجه این بینش و سبک تصمیم‌گیری نیز ارتباط برقرار است. (Cunningham & MacGregor, 2019) پس می‌توان رفتار نوآورانه کارکنان را نیز با سبک تصمیم‌گیری در ارتباط دانست و فرض نمود:

H1. میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه ارتباط معناداری وجود دارد.

تحقیقات در بیان ارتباط میان ابعاد اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین در سبک‌های نوآور-سازگار کرتون متفاوت است. در توصیف ابعاد شخصیتی طیف نوآور و سازگار مبتنی بر نظریه کرتون، برخی تحقیقات نشان می‌دهند «اصالت» بیشتر با عملکرد خلاق (Miron- Miron-, 1986; Lowe & Taylor, 2011) و یا جاری‌سازی ایده (Lomberg et al., 2017) در ارتباط است. این درحالی است که برخی از محققین معتقدند سبک «کارایی» با عملکرد مهارتی و اجرای ایده‌های نوآورانه در ارتباط هستند و ارتباط مشخصی میان «سازگاری با قوانین» و تولید ایده وجود ندارد. (Miron-Spektor et al., 2011). از طرفی لمبرگ و همکاران (2017) اثبات نمودند میان تولید ایده‌های اصیل و بعد «سازگاری با قوانین» ارتباط وجود دارد. بنا به تعریف کرتون (1999) از بعد اصالت که بیان می‌کند تولید ایده چه از نوع فراوان (نوآور) و چه به اندازه مناسب و به قدر کفایت (سازگار) در ارتباط است و همچنین در ادامه روند آن دسته از مطالعات که نشان می‌دهد سبک کارایی با عملکرد اجرایی در ارتباط است (Miron-Spektor et al., 2011) می‌توان فرض نمود:

H2. میان سبک تصمیم‌گیری «اصالت» و تولید ایده کارکنان ارتباط برقرار است.

H3. بعد تصمیم‌گیری «کارایی» بر پیاده‌سازی ایده تأثیر گذار است.

ویژگی‌های جمعیت شناختی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده

در این تحقیق در بررسی ارتباط میان سبک‌های شناختی و رفتار نوآورانه، ویژگی‌های جمعیت شناختی کارمندان شامل سن، میزان تحصیلات و جایگاه شغلی، به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر گرفته شده است.

تمرکز بر حوزه مطالعاتی در خصوص ارتباط میان ویژگی‌های جمعیت شناختی و رفتار کاری نوآورانه نتایج متفاوتی داشته (Blanka, 2019) است. شانکر و همکاران (2017) نشان داده‌اند که سال‌های خدمت (تصدی) و سن بر رفتارهای نوآورانه مدیران تأثیرگذار است. همچنین اثبات شد میان رفتارهای خلاقانه و جنسیت، سن و تجربه شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. (Wojtczuk-Turek & Turek, 2015) ادبیات قبلی نیز نشان می‌دهد جنسیت و سن ممکن است با سبک‌های شناختی خلاق، عملکرد خلاق یا هر دو مرتبط باشد (Kirton, 2004) و یا آنکه ارتباطی منفی میان سن و انگیزه‌های کارآفرینانه در افراد نوآور وجود دارد. (Subotic et al., 2018) تحقیقات دیگری در بررسی میزان تحصیلات کارآفرینان درون‌سازمانی نشان می‌دهد که سطح بالای تحصیلی، احتمال کارآفرینی درون‌سازمانی را افزایش می‌دهد (Urbano & Turró, 2013)؛ بنابراین ضمن استفاده از ویژگی‌های جمعیت شناختی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده مفروض است:

H4: در ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان، ویژگی‌های جمعیت شناختی دارای تأثیری معنادار است.

روش تحقیق

در سنجش سبک‌های شناختی و رفتار کاری نوآورانه از روش‌های متعددی که بیشتر مبتنی بر رویکردهای کمی بوده (Cools et al., 2014) استفاده گردیده است. لذا در این تحقیق این رویکرد لحاظ شد. همچنین هم راستا با مطالعات مرتبط با سبک‌های شناختی، طرح پژوهش در این تحقیق مطابق با بیشترین روش مورد استفاده از نوع غیرآزمایشی و پیمایشی است (Cools et al., 2014) که در آن به بررسی و تحلیل همبستگی و روابط موجود میان مفاهیم و موضوع تحقیق پرداخته شده است. در این پژوهش مطابق با استراتژی قیاسی در ابتدا رهیافت مبنایی تعیین و سپس همسوی با آن چارچوب محقق ساخته (مدل مفهومی) برای پوشش ساختار فرضیه‌های پژوهش در دستور کار قرار گرفته و صحت فرضیه‌ها با استفاده از داده‌های گردآوری شده مورد آزمایش قرار گرفته‌اند (Apuke, 2017). بنا به مطالعات انجام شده در سنجش سبک‌های شناختی در حوزه‌های کسب و کار، داده‌هایی از نوع خودارزیابی که از طریق یک منبع (کارمندان شرکت در سطح کارشناسی و مدیریتی) جمع‌آوری گردیده‌اند، بیشترین کاربرد را در تحقیقات داشته‌اند که در این پژوهش نیز این موضوع مدنظر قرار گرفت. همچنین در سنجش رفتار نوآورانه با توجه به آنکه کارمندان از پیشینه زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بیشترین آگاهی را دارند (Janssen, 2000) و از طرفی پاسخ مدیران و سرپرستان نیز ممکن است به دلیل

دارا بودن دید کلی و جامع از قابلیت‌ها و سطح عملکرد یک کارمند خاص و عدم آگاهی از جزئیات تا حدی دور از واقعیت بوده (De Jong & Den Hartog, 2010) و روابط میان ابعاد IWB را تحت تأثیر قرار دهد، لذا در این پژوهش در جمع‌آوری داده‌های مرتبط با رفتار نوآورانه نیز از روش خودارزیابی که به‌طور معمول در مطالعات خلاقیت و نوآوری (Chen et al., 2015) مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده شد؛ بنابراین داده‌های جمع‌آوری شده برای اندازه‌گیری هر دو مفهوم سبک‌های شناختی و رفتار کاری نوآورانه از نوع خودارزیابی است که از طریق پرسشنامه گردآوری شده و پس از طراحی به‌صورت آنلاین در میان کارمندان یک شرکت بزرگ دانش‌بنیان و فعال در حوزه فناوری اطلاعات در ایران توزیع گردید. پرسشنامه در دو بخش تهیه و تنظیم گردیده که قسمت اول دربرگیرنده سؤالات جمعیت شناختی (شامل مواردی از قبیل جنسیت، سن و سمت سازمانی) ۵ سؤال و قسمت دوم شامل ۵۴ سؤال بسته بوده که به گردآوری اطلاعات مربوط به رفتار نوآورانه و سبک‌های شناختی (یادگیری و تصمیم‌گیری) کارمندان می‌پردازد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در طراحی پرسشنامه برای سنجش سبک‌های شناختی و رفتار نوآورانه سعی بر آن شده تا از سنجش‌های معتبر و مورد تأیید که دارای پایایی و روایی مطلوبی هستند با در نظر گرفتن بیشترین میزان تطابق با فضای کسب‌وکار در سازمانی دانش‌بنیان که در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته استفاده گردد. مطالعات مروری در شناسایی ابزارهای سنجش سبک‌های شناختی نشان می‌دهند مقیاس^۱ KAI در اندازه‌گیری سبک تصمیم‌گیری سازگار-نوآور (Kirton, 1976, 1994, 2003)، یکی از بیشترین سنجش‌های مورد استفاده در حوزه کسب‌وکار بوده است. (Cools et al., 2014, Lomborg et al., 2017, Chen et al., 2015) که شامل ۳۲ گویه بوده و از ۳ بعد اصالت (۱۳ گویه)، کارایی (۷ گویه) و سازگاری با قوانین (۱۲ گویه) تشکیل شده و مشخص‌کننده طیف دوقطبی سازگاری-نوآوری در افراد است. پاسخ‌ها مطابق با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از امتیاز ۱ برای «بسیار مخالفم» تا ۵ «بسیار موافقم» تنظیم شده است. این آزمون به چندین زبان ترجمه شده و در فرهنگ‌های مختلف نیز مورد آزمایش قرار گرفته است. (Tullett & Kirton, 1997; Tullett, 1995) از جمله در دیتابیس PsycInfo که یکی از معتبرترین دیتابیس‌های پژوهش‌های شناختی و رفتاری جهان است تاکنون صدها مقاله در استفاده از سنجش KAI گزارش شده است

¹ Kirton Adaptation Innovation Inventory

(PsycInfo, 2020). همچنین بنا به ادبیات مورد مطالعه روایی سازه و محتوای این پرسشنامه به صورت گسترده در میان پژوهشگران مختلف اعتبارسنجی شده است. منابع موجود روایی و پایایی این پرسشنامه را در سنجش میان گروه‌های آزمایش مختلفی از پاسخ دهندگان از جمله مدیران میانی و بین المللی، یا دانشجویان و با استفاده از چندین مدل مورد تأیید قرار داده‌اند (CIINNINOHAM Et al., 1999, P.21;) (Cools et al., 2014, Lomborg et al., 2017, Chen a et al., 2015). با توجه به اینکه در این پژوهش برای سبک شناختی تصمیم‌گیری از مقیاس KAI و پرسشنامه استاندارد آن استفاده شده است لذا روایی و پایایی آن مورد تأیید است.

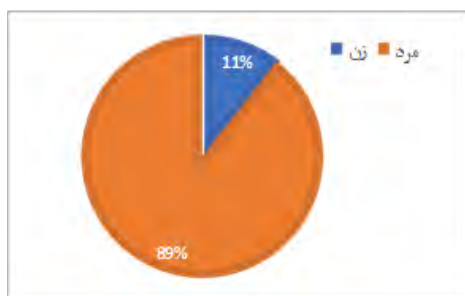
همچنین در اندازه‌گیری رفتار کاری نوآورانه با توجه به ماهیت شرکت‌های دانش‌بنیان که مورد پژوهش در این مطالعه است، از مقیاس ده‌گانه حاصل از سنجح دجانگ و دن هارتگک (۲۰۱۰) بهره‌گیری شد که بر این اساس ابعاد کشف ایده (۲ گویه)، تولید ایده (۳ گویه)، حمایت از ایده (۲ گویه) و پیاده‌سازی ایده (۳ گویه) در طیف لیکرت پنج‌گانه با پاسخ‌های «همیشه» با بیشترین امتیاز تا «هیچ وقت» با کمترین امتیاز مورد سنجش قرار می‌گیرند.

با توجه به اینکه عمده مطالعات انجام شده در دنیا، نه صرفاً بر روی صنعتی خاص بلکه در صنایع ترکیبی صورت گرفته و لذا لزوم انجام پژوهش به‌طور ویژه در سازمان‌های مبتنی بر فناوری که از نقشی کلیدی در روند رو به رشد جهان برخوردارند مورد نظر این پژوهش بوده است، لذا شرکت دانش‌بنیانی که در حوزه فناوری اطلاعات و دیجیتال فعالیت کرده و از پیشروان این صنعت در کشور است انتخاب گردید. با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت مورد مطالعه (حدود ۱۸۰۰ نفر) هستند، لذا با توجه به فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه با خطای ۰.۰۵، تعداد نمونه برابر ۳۱۴ است. بدین منظور رویکرد نمونه‌گیری تصادفی ساده مدنظر بوده و پرسشنامه این پژوهش در میان جامعه آماری در قالب لینک برخط و از طریق ارسال پیامک با مهلت تکمیل یک هفته توزیع شد. برای ترغیب کارمندان برای شرکت در نظرسنجی، برای شرکت‌کنندگان جوایزی در نظر گرفته شد که به قید قرعه به تعدادی از آن‌ها اهدا شد و نهایتاً در پایان ۷ روز تعداد ۹۵۴ پرسشنامه تکمیل گردید که از این تعداد ۹۵۰ پرسشنامه قابل استناد و استفاده تشخیص داده شد و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

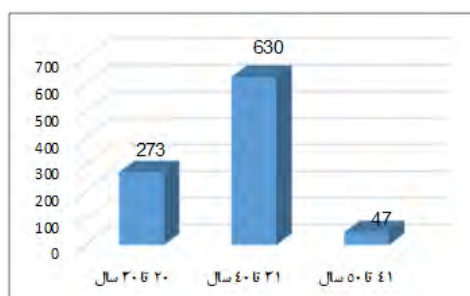
تحلیل و یافته‌ها

آمار توصیفی

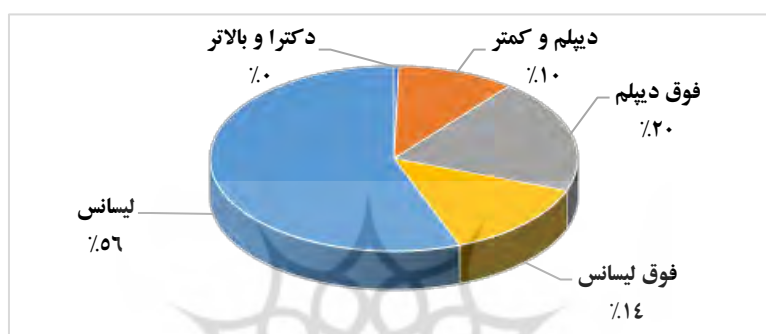
ویژگی توصیفی ۹۵۰ نفر شرکت‌کنندگان در این نظرسنجی بدین شرح است:



نمودار ۲: فراوانی شرکت‌کنندگان بر حسب جنسیت



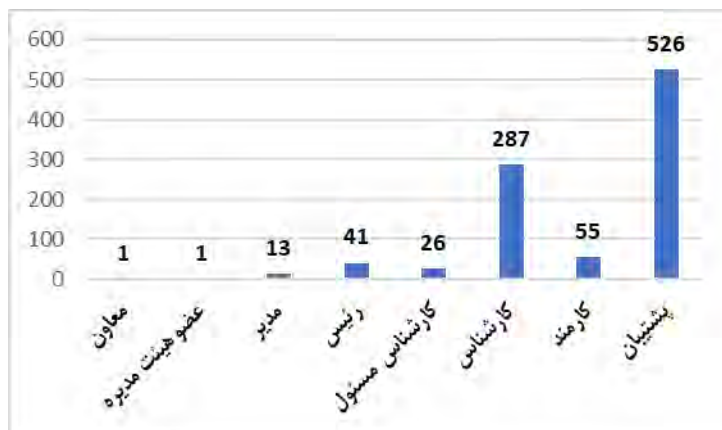
نمودار ۱: فراوانی رده سنی شرکت‌کنندگان



نمودار ۳: فراوانی شرکت‌کنندگان بر حسب میزان تحصیلات

همان‌گونه که از نمودارهای فوق پیداست، مردان با ۸۹٪ به نسبت زنان (۱۱٪) بیشترین تعداد شاغلین در شرکت را تشکیل می‌دهند. همچنین بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۶۳۰ نفر) قرار دارد. همچنین افراد دارای تحصیلات لیسانس با فراوانی ۵۶٪ بیشترین و پس از آن افراد با میزان تحصیلات فوق دیپلم و فوق لیسانس با درصد فراوانی ۲۰٪ و ۱۴٪ در رده دوم و سوم قرار دارند. در این مطالعه از شاغلین در رده‌های سازمانی مختلف (بنا به چارت سازمانی شرکت) دعوت به عمل آمد که بر آن اساس رده پشتیبانان با ۵۲۶ نفر بیشترین مشارکت را در تکمیل پرسشنامه داشته‌اند.

پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۴: فراوانی شرکت‌کنندگان بر حسب سمت سازمانی

آزمون فرضیات

برای بررسی این مدل ارتباطی با نگاه به اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه که به‌طور مستقیم برگرفته از گویه‌های پژوهش هستند، به‌منظور بررسی ارتباط میان اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه، از رگرسیون خطی از ابزار SPSS V27 و Minitab-V20 استفاده شده است. با عنایت به اینکه در تحلیل رگرسیونی، تحلیل نرمال بودن در خصوص خطای پیش‌بینی معنادار است و این خطا مورد نظر پژوهش نیست؛ لذا ابتدا راسا با در نظر گرفتن متغیر مستقل (اجزای سبک تصمیم‌گیری) و متغیر وابسته (اجزای رفتار نوآورانه) و متغیرهای تعدیل‌کننده (سن، تحصیلات و سمت سازمانی) در یک مدل اولیه به برازش مدل و برآورد پارامترها بر روی داده‌های خام (تعداد ۹۵۰ نمونه) پرداخته شد. سپس برای برآورد دقیق‌تر از مدل، باقیمانده‌های بزرگ^۱ و مقادیر غیر معمول^۲ X با استفاده از ابزار Minitab شناسایی گردید و از مدل حذف شد. در ادامه با توجه به گزارش نرم افزار از وجود داده‌های پرت، از مدل رگرسیون گرفته و فرآیند تا رسیدن به مدل بهینه و مناسب تکرار شد. مدل نهایی بدست آمده به ازای هر یک از مؤلفه‌های رفتار نوآورانه و اجزای سبک تصمیم‌گیری (متغیرهای مستقل) که در چندین مرحله مورد پایش قرار گرفته، بهترین مدل رگرسیونی است که به ازای داده‌های موجود قابل برازش است. در ادامه این مدل در

^۱ Large Residuals

^۲ Unusual X Values

دو مرحله با در نظر گرفتن متغیرهای کنترلی و بدون در نظر گرفتن آن مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تحلیل مربوطه مطابق با جداول شماره ۱ تا ۳ گزارش شده است:

جدول (۱): نتایج تعداد داده‌ها و ضرایب مدل رگرسیونی در مدل نهایی بهبود یافته

مؤلفه رفتار نوآورانه	R-sq (قبل از بهبود)	داده‌های نهایی پس از حذف داده‌های پرت	تعداد مراحل بهبود	R-sq (پس از بهبود)
کشف ایده	16.17%	802	8	36.20%
تولید ایده	26.40%	714	15	66%
حمایت از ایده	21.01%	806	9	43.30%
پیاده‌سازی ایده	26.68%	809	8	50%

همان گونه که مشاهده می‌شود ضرایب مدل (R^2) پس از طی فرآیند بهبود به میزان قابل توجهی افزایش یافته و این موضوع نشان می‌دهد مدل رگرسیون اولیه با وجود معناداری نیازمند انجام فرآیند بهبود بوده است.

جدول (۲): نتایج حاصل از برازش مدل رگرسیونی بهبود یافته (بدون در نظر گرفتن متغیرهای تعدیل کننده)

مؤلفه رفتار نوآورانه	Term	Coef	SE Coef	T-Value	P-Value	VIF
کشف ایده	مقدار ثابت	1.486	0.132	11.27	0.000	
	اصالت	0.2234	0.0623	3.59	0.000	3.99
	کارایی	0.2039	0.0458	4.45	0.000	2.43
تولید ایده	سازگاری با قوانین	0.2442	0.0539	4.53	0.000	3.28
	مقدار ثابت	0.195	0.105	1.86	0.064	
	اصالت	0.4858	0.0501	9.69	0.000	4.03
	کارایی	0.1734	0.037	4.69	0.000	2.46
حمایت از ایده	سازگاری با قوانین	0.3025	0.0436	6.95	0.000	3.37
	مقدار ثابت	-0.043	0.172	-0.25	0.803	
	اصالت	0.2331	0.0846	2.75	0.006	4.31
پیاده‌سازی ایده	کارایی	-0.0989	0.0623	-1.59	0.113	2.56
	سازگاری با قوانین	0.807	0.0725	11.14	0.000	3.4
	مقدار ثابت	0.398	0.131	3.05	0.002	
	اصالت	0.0321	0.0628	0.51	0.609	4.11
پیاده‌سازی ایده	کارایی	0.3974	0.0457	8.69	0.000	2.42
	سازگاری با قوانین	0.4679	0.0546	8.57	0.000	3.42

جدول (۳): نتایج حاصل از برازش مدل رگرسیونی بهبود یافته (با در نظر گرفتن متغیرهای تعدیل کننده)

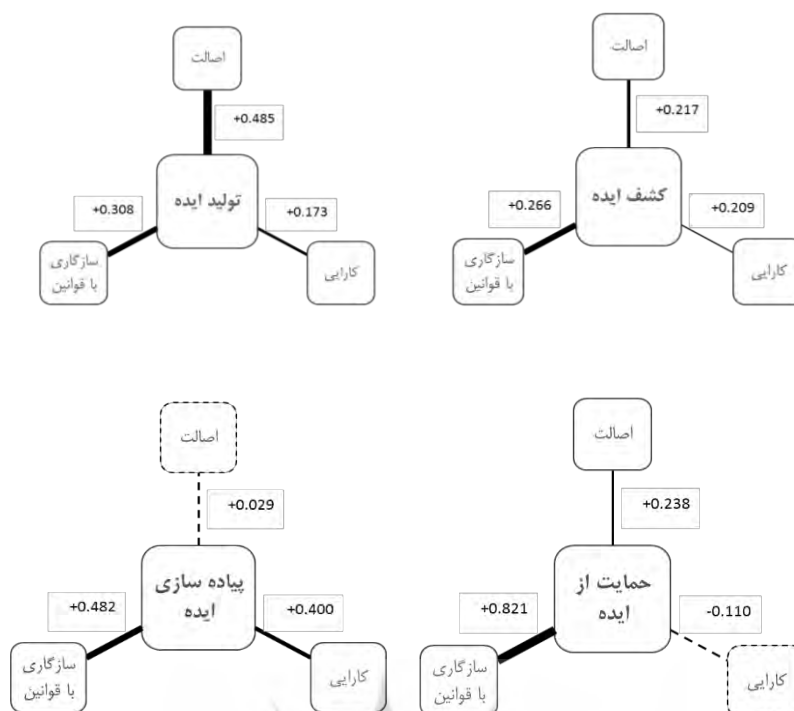
VIF	P-Value	T-Value	SE Coef	ضریب رگرسیونی Coef	Term	مؤلفه رفتار نوآورانه
	0.000	6.58	0.16	1.054	مقدار ثابت	کشف ایده
4	0.000	3.53	0.0616	0.2172	اصالت	
2.43	0.000	4.61	0.0453	0.2087	کارایی	
3.31	0.000	4.97	0.0535	0.266	سازگاری با قوانین	
1.05	0.001	3.43	0.0303	0.1039	سن	
1.17	0.293	1.05	0.0279	0.0294	سمت سازمانی	
1.12	0.021	2.31	0.02	0.0463	تحصیلات	
	0.344	0.95	0.129	0.122	مقدار ثابت	تولید ایده
4.04	0.000	9.7	0.05	0.485	اصالت	
2.47	0.000	4.69	0.037	0.1734	کارایی	
3.4	0.000	7.07	0.0436	0.3082	سازگاری با قوانین	
1.07	0.173	-1.36	0.025	-0.034	سن	
1.17	0.600	0.52	0.0229	0.012	سمت سازمانی	
1.1	0.033	2.13	0.0164	0.0349	تحصیلات	
	0.812	-0.24	0.208	-0.049	مقدار ثابت	حمایت از ایده
4.33	0.004	2.85	0.0834	0.238	اصالت	
2.57	0.074	-1.79	0.0614	-0.1097	کارایی	
3.45	0.000	11.45	0.0718	0.8214	سازگاری با قوانین	
1.04	0.000	-4.16	0.0403	-0.1678	سن	
1.15	0.273	1.1	0.0373	0.0409	سمت سازمانی	
1.11	0.004	2.88	0.027	0.0776	تحصیلات	
	0.256	1.14	0.158	0.179	مقدار ثابت	پیاده سازی ایده
4.12	0.646	0.46	0.0625	0.0288	اصالت	
2.42	0.000	8.78	0.0455	0.3996	کارایی	
3.46	0.000	8.84	0.0546	0.4824	سازگاری با قوانین	
1.05	0.780	-0.28	0.0309	-0.0086	سن	
1.17	0.016	2.41	0.0282	0.068	سمت سازمانی	
1.12	0.135	1.5	0.0204	0.0305	تحصیلات	

مطابق با نتایج بدست آمده روابط میان اجزای کارایی با حمایت از ایده و اصالت و پیاده‌سازی ایده برقرار نیست. ($P\text{-value} > 0.05$) این درحالی است که روابط میان سایر اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه با ضریب اطمینان ۹۵٪ برقرار است ($P\text{-value} < 0.05$)؛ بنابراین فرضیه اول H1 تا حدودی و نه به‌طور کامل مورد تأیید است. همچنین در مدل نهایی، اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین دارای تاثیری مثبت و معنادار بر کشف و تولید ایده هستند. ($P\text{-value} < 0.001$)؛ بنابراین فرض H2 که بیان‌کننده ارتباط مستقیم اصالت با تولید ایده است مورد تأیید می‌باشد. از طرفی نتایج ضرایب رگرسیونی حاصل از ارتباط میان اصالت و اجزای رفتار نوآورانه نشان می‌دهد این تأثیر قوی‌ترین تأثیر با ضریب رگرسیونی ۰.۴۸۵ است. همچنین نتایج نشان می‌دهند کارایی با کشف، تولید و پیاده‌سازی ایده دارای ارتباط است و بر حمایت از ایده تأثیرگذار نیست و در بررسی نتایج روابط میان کارایی با سایر اجزای رفتار نوآورانه، کارایی با ضریب رگرسیونی ۰.۳۹۹ بیشترین تأثیر را بر پیاده‌سازی ایده دارد؛ بنابراین فرض H3 مورد تأیید است.

در ادامه ارتباطی میان اصالت و پیاده‌سازی ایده وجود ندارد. (مشابه با مدل اولیه) این درحالی است که اصالت و سازگاری با قوانین دارای ارتباطی معنادار با حمایت از ایده بوده همچنین در میان کلیه روابط موجود میان اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه، قوی‌ترین ارتباط میان سازگاری با قوانین و حمایت از ایده با ضریب رگرسیونی ۰.۸۲ برقرار است. همچنین ضعیف‌ترین ارتباط معنادار میان اصالت و حمایت از ایده با ضریب رگرسیونی ۰.۲۳ برقرار است. مقایسه مدل نهایی با مدل اولیه نشان می‌دهد، در مدل اولیه تنها اصالت و سازگاری با قوانین دارای تاثیری معنادار بر کشف ایده هستند و کارایی تأثیر معناداری بر کشف ایده ندارد. درحالی که در مدل نهایی مشخص شد هر سه مؤلفه اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین دارای تاثیری مثبت و معنادار بر کشف ایده هستند.

نتایج حاصل از بررسی ارتباطات میان اجزای مدل مفهومی بدین صورت خلاصه می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: روابط میان اجزای تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه در مدل نهایی با ضرایب رگرسیونی

بررسی نتایج تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده در مدل

یافته‌ها مطابق با جدول شماره ۳ نشان می‌دهند کمیت‌های تعدیل‌کننده سن و تحصیلات دارای تأثیری معنادار بر کشف و حمایت از ایده هستند. افزایش سن و بالاتر بودن سطح تحصیلات، کشف ایده را در اندازه‌های بالاتری قرار می‌دهد. این در حالی است که تأثیر سن بر حمایت از ایده تأثیری منفی و تحصیلات از نوع مثبت است. بدین معنا که افزایش سن حمایت از ایده را در اندازه‌های کمتری قرار می‌دهد. همچنین تحصیلات دارای تأثیر معنادار بر تولید ایده ($P\text{-value} = 0.033$) و حمایت از ایده ($P\text{-value} = 0.004$) است بدین صورت که افزایش سطح تحصیلات، تولید و حمایت از ایده را در اندازه‌های بالاتری قرار می‌دهد. از طرفی میزان تحصیلات تأثیری بر پیاده‌سازی ایده ندارد و ارتباطی میان سن و تولید ایده نیز مشاهده نشد. تنها عامل مؤثر بر پیاده‌سازی ایده سمت سازمانی است ($P\text{-value} = 0.016$) و نهایتاً هیچ ارتباطی میان سمت سازمانی با کشف، تولید و حمایت از ایده مشاهده نشد. ضرایب رگرسیونی اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین برای کشف ایده به ترتیب برابر با ۰.۲۱۷۲، ۰.۲۰۸۷ و ۰.۲۶۶۰ است

که در مقایسه با ضرایب موجود قبل از اعمال متغیرهای تعدیل‌کننده، می‌توان نتیجه گرفت افزودن متغیرهای تعدیل‌کننده سبب افزایش تأثیر کارایی و سازگاری با قوانین بر کشف ایده خواهند شد؛ اما تا حدی سبب کاهش تأثیر اصالت بر کشف ایده می‌شوند.

همچنین در خصوص تولید ایده در مقایسه با مدل بدون متغیرهای تعدیل‌کننده، هنگامی که کمیت‌های تعدیل‌کننده وارد مدل رگرسیونی می‌شوند، به اندازه بسیار کمی باعث کاهش تأثیر اصالت و کارایی بر تولید ایده شده و تا حدی سبب افزایش تأثیر سازگاری با قوانین بر تولید ایده می‌شوند. در حمایت از ایده، ضریب رگرسیونی اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین در این مدل رگرسیونی به ترتیب برابر با ۰.۲۳۸۰، ۰.۱۰۹۷- و ۰.۸۲۱۴ است و این نتیجه نشان می‌دهد هنگامی که کمیت‌های تعدیل‌کننده وارد مدل رگرسیونی می‌شوند، باعث افزایش تأثیر اصالت و سازگاری با قوانین بر حمایت از ایده خواهد شد. همچنین ورود متغیرهای تعدیل‌کننده در مدل پیاده‌سازی ایده، باعث افزایش تأثیر کارایی و سازگاری با قوانین بر پیاده‌سازی ایده نیز خواهند شد؛ بنابراین فرض H4 مبنی بر تأثیرگذاری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه مورد تأیید می‌باشد.

بحث و نتیجه

نتایج تئوری

هدف از این پژوهش بررسی نوآوری کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته و کشف ارتباط میان سبک‌شناختی تصمیم‌گیری و اجزای رفتار نوآورانه می‌باشد. ادبیات موجود در بیان محرک‌های رفتار نوآورانه عوامل فردی، سازمانی و یا ترکیبی از این عوامل را دخیل دانسته‌اند. با توجه به نقش اصلی سرمایه انسانی در بروز خلاقیت و نوآوری، در این مطالعه جنبه‌های فردی کارکنان مدنظر قرار گرفت و سبک‌شناختی افراد که از عوامل اساسی در شناسایی رفتارهای فردی و سازمانی (Armstrong et al., 2012) است به‌عنوان متغیر مستقل لحاظ گردید. مطالعه حال حاضر در راستای بسیاری از مطالعات که رفتار نوآورانه را مفهومی چند بعدی (Janssen, 2000; Krause, 2004; De Jong & Den Hartog, 2010) شامل فرآیندی از کشف فرصت تا پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها با هدف بهبود عملکرد و یا حل مشکلات مرتبط با کار دانسته‌اند ۴ بعد کشف، تولید، حمایت و پیاده‌سازی ایده را برای این مفهوم لحاظ نمود که با توجه به ارتباط آن با ارائه راهکار و بینش حل مسئله (Kessel et al., 2012; Thurlings et al., 2015) در میان مدل‌های موجود برای سبک تصمیم‌گیری نیز، مدل تصمیم‌گیری نوآور-سازگار کرتون شامل اجزای اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین مورد استفاده قرار گرفت.

تحقیقات نشان می‌دهد مطالعات در بررسی ارتباط سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه (Subotic et al., 2015; Chen et al., 2015; Lomberg et al., 2017) و همچنین تأثیر سبک‌های شناختی بر نوآوری فردی (Batra & Vohra, 2016) نتوانسته ارتباط میان اجزای رفتار نوآورانه و سبک تصمیم‌گیری را تبیین کند، لذا در این تحقیق برای پر نمودن این شکاف تحقیقاتی ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه بررسی گردید. همچنین بررسی ابعاد سبک تصمیم‌گیری عدم همبستگی میان ابعاد و وجود خروجی‌های متفاوت را نشان می‌دادند (Isaksen & Puccio, 1988; Bagozzi & Foxall, 1995) که در این پژوهش در مدلی مفهومی ارتباطات میان این اجزا مورد بررسی قرار گرفت و بنا به مطالعات نگارنده، قبلاً انجام نشده و لذا از این منظر پژوهش دارای نوآوری است.

هرچند تحقیقات قبلی در بیان ارتباط میان سبک‌شناختی و خلاقیت و نوآوری نتیجه‌ای قطعی در بر نداشته است (Armstrong et al., 2012)، اما در این تحقیق فرضیه اول تا حدوی مورد تأیید قرار گرفت ولی ارتباط میان تمامی اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه تأیید نشد اما از سوی دیگر این مطالعه در راستای برخی دیگر از مطالعات که سبک تصمیم‌گیری را با خلاقیت در ارتباط دانسته‌اند (Miron-Spektor et al., 2011, Chen et al., 2015, Sokól & Figurska, 2017, Lomberg et al., 2017) این ارتباط را تأیید می‌کند. نتایج نشان داد در میان ابعاد سبک تصمیم‌گیری، هر سه بعد اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین با اجزای تولید و کشف ایده در رفتار نوآورانه در ارتباطند. لذا فرضیه دوم که ارتباط مثبت میان اصالت و تولید ایده را نشان می‌دهد، مورد تأیید است؛ بنابراین سبک تصمیم‌گیری دارای ارتباطی مثبت با تولید و کشف ایده یا همان خلاقیت (Zhu, Djurjagina, & Leker, 2014) است.

در این میان نتایج نشان از ارتباطی قوی میان سازگاری با قوانین و کشف ایده دارند. این نتیجه در تضاد با یافته برخی مطالعات است که استدلال می‌کنند عواملی نظیر سال‌های تصدی شغل که از نشانه‌های سازگاری در سازمان‌ها است تاثیراتی اندک (Liu, Ge, & Peng, 2016) بر رفتار نوآورانه کارکنان داشته و یا ارتباطی وجود ندارد. (Camelo-Ordaz, Fernández-Alles, Ruiz-Navarro, & Sousa-Ginel, 2012) از سوی دیگر موریانو و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهند هویت سازمانی بر رفتار کارآفرینان درون‌سازمانی تأثیرگذار است. همچنین ارتباط مثبت میان سال‌های تصدی خدمت و رفتار نوآورانه مدیران برقرار است. (Shanker et al., 2017)

از سوی دیگر در این مطالعه اثبات شد در بیان ارتباط میان اصالت و کلیه ابعاد رفتار نوآورانه، قوی‌ترین ارتباط میان اصالت و تولید ایده برقرار است. این نتیجه در راستای مطالعاتی است که «اصالت» را با عملکرد

خلاق (Miron-Spektor et al., 2011) و یا جاری‌سازی ایده (Lomberg et al., 2017) در ارتباط دانسته‌اند. تولید ایده و خلاقیت افراد با بروز رفتارهای نوآورانه مرتبط است (Sinha & Srivastava, 2013) و لذا از بعد فردی به‌عنوان فاکتوری مهم و تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه یاد شده است. (Blanka, 2019) در طیف دوبعدی نوآور-سازگار، افراد نوآور که دارای امتیاز بیشتری در اصالت بوده و در لحظه تعداد ایده‌های بیشتری به ذهنشان خطور می‌کند، می‌توانند در بروز رفتار نوآورانه در بخش تولید ایده‌ها و راهکارهای بهبود روندهای کاری برای سازمان‌ها مفیدتر از افراد سازگار باشند. هرچند برخی از منابع به این موضوع اشاره دارند که سازگاران نیز به تولید ایده کمتر اما درست و استاندارد، مفید و مرتبط (Kirton, 2004) می‌پردازند.

همچنین مطابق با فرضیه سوم نتایج نشان داد کارایی بیشترین ارتباط را با پیاده‌سازی ایده دارد. بدین معنا که هرچه قدر میزان دقت و توجه به جزئیات در کارکنان سازمان بیشتر باشد، میزان اجرایی شدن ایده‌ها و یا توسعه محصولات جدید یا اصلاح فرآیندهای کاری نیز بیشتر خواهد بود. هرچند برخی تحقیقات میزان توجه به جزئیات را با کیفیت انجام کار در ارتباط دانسته و ارتباطی میان این مفهوم و نوآوری را نشان نداده‌اند. (Miron, Erez, & Naveh, 2004) همچنین عامل مهم در پیاده‌سازی ایده بنا به نتایج، سازگاری یا میزان احترام به قوانین است؛ بنابراین می‌توان گفت، در سازمان‌ها سازگاران با امتیاز بالاتر در میزان کارایی و سازگاری با قوانین (Kirton, 1976) می‌توانند بیشتر از افراد نوآور به اجرایی شدن راهکارها و ایده‌ها کمک کنند. این یافته در راستای آن دسته از مطالعات است که کارایی را با عملکرد مهارتی و اجرای ایده‌های نوآورانه (Miron-Spektor et al., 2011) مرتبط می‌دانند. در عین حال عدم وجود رابطه میان اصالت و پیاده‌سازی ایده نیز نشان می‌دهد، خلاقیت و کثرت در ایده‌های بدیع ارتباطی با اجرایی شدن آن‌ها ندارد. در این راستا مطالعات نشان می‌دهند پیاده‌سازی نوآوری با عملکرد شغلی متداول متفاوت است چرا که نیازمند ترکیبی از مهارت، انطباق‌پذیری و کنشگری در اجرای نقش‌های کاری است. (Griffin, Neal, & Parker, 2007; D. Li et al., 2017) و صرفاً تولید ایده و خلاقیت نمی‌تواند منتهی به اجرای آن گردد هرچند ارتباط میان خلاقیت و عملکرد نوآورانه در سازمان‌های کوچک اثبات شده است. (Camelo-Ordaz et al., 2012) در ادامه از میان ابعاد تصمیم‌گیری موجود، تنها دو بعد سازگاری با قوانین و اصالت دارای ارتباط معنادار با حمایت از ایده هستند. ادبیات در بررسی قوانین حاکم بر سازمان نشان می‌دهند قوانین و فرآیندهای حاکم بر سازمان و سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها بروز رفتار نوآورانه در

ارتباطاند (Wojtczuk-Turek & Turek, 2015) اما بنا به مطالعات محقق، نتایجی مبنی بر ارتباط میان اصالت و حمایت از ایده در ادبیات وجود نداشته است.

همچنین بنا به مطالعات پیشین تاثیرات ویژگی‌های جمعیت شناختی بر رفتار کاری نوآورانه متفاوت بوده است. (Blanka, 2019) و اتفاق نظر از باب این تاثیرات وجود ندارد. (Alfy & Naithani, 2021) در این پژوهش اثبات شد، ویژگی‌های شخصیتی سن، تحصیلات و جایگاه شغلی بر شدت ارتباط میان سبک‌های تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه تأثیرگذار است. این موضوع در راستای نتایج برخی از مطالعات قبلی است که تأثیر مثبت سن، جنسیت و تجربه شغلی با رفتارهای خلاقانه (Wojtczuk-Turek & Turek, 2015; Shanker et al., 2017) را نشان دادند و یا وجود ارتباط میان ویژگی‌های جمعیت شناختی و رفتار نوآورانه (Kirton, 2004) و یا ارتباط میان میزان تحصیلات با کارآفرینی سازمانی (Urbano & Turro 2013) را تأیید می‌کنند. همچنین نتیجه بدست آمده برخلاف نتایج برخی دیگر از مطالعات است که بیان می‌کنند ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند سن تاثیراتی اندک (Liu et al., 2016) بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. در بررسی ارتباط میان ویژگی‌های جمعیت شناختی و اجزای رفتار نوآورانه، بنا به نتایج بدست آمده، میان تحصیلات با اجزای رفتار نوآورانه شامل کشف، تولید و حمایت از ایده رابطه معنادار برقرار است. همچنین سن با کشف و حمایت از ایده در ارتباط است و سمت سازمانی نیز تنها بر پیاده‌سازی ایده تأثیرگذار می‌باشد. مطابق با این نتایج در مواجهه با سبک تصمیم‌گیری افراد، برای کشف فرصت، همچنین تولید و حمایت از راهکارها، میزان تحصیلات عاملی مهم تلقی می‌شود. در ادامه به هنگام عملیاتی نمودن یک ایده نوآورانه، تنها سمت سازمانی است که دارای اهمیت است؛ بنابراین جایگاه شغلی افراد و نه لزوماً سن بیشتر، می‌تواند عاملی تأثیرگذار بر نحوه عملیاتی نمودن ایده و راهکارهای نوآورانه باشد. از سوی دیگر عامل سن کارکنان می‌تواند علاوه بر تاثیرگذاری بر کشف فرصت‌های بهبود در سازمان، عاملی تأثیرگذار در تشویق و حمایت از ایده‌های تولید شده باشد که با توجه به تأثیر منفی آن، با افزایش سن میزان حمایت کاهش می‌یابد. لذا همانگونه که هپساری و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند، گروه‌های سنی مختلف می‌توانند واکنش‌های متفاوتی در مواجهه با رفتار نوآورانه از خود بروز دهند.

نتایج کاربردی

همان‌گونه که بیان شد، رفتار نوآورانه کارکنان یکی از دارایی‌های مهم در سازمانهای کنونی است و شاخصی کلیدی و اساس عملکرد شرکت‌ها محسوب می‌شود که نه تنها منجر به به خلق ارزش بیشتر برای سازمان‌ها شده (Nangoy, Hamsal, Setiadi, & Pradipto, 2019) بلکه آن‌ها را قادر می‌سازد تا در

محیط‌های تجاری پویا رشد کنند. مطالعات نشان می‌دهند تقاضا برای نوآوری، فشارهای مداومی را به سازمان‌ها در تهییج IWB ایجاد می‌کند از طرفی تصمیم برای تولید یا به کارگیری نوآوری، تا حد زیادی به ویژگی‌های کارکنان سازمان‌ها وابسته بوده و پیاده‌سازی آن نیز بدون وجود تعهد و اعتقاد کارکنانش نسبت به نوآوری امکان‌پذیر نیست. لذا در این مطالعه ویژگی‌های افراد و به‌طور خاص سبک‌شناختی تصمیم‌گیری کارکنان به سبب ارتباط تنگاتنگ رفتار نوآورانه با تصمیم‌گیری و بینش حل مسئله موردبررسی قرار گرفت تا بتوان از طریق کشف ارتباط میان این سبک‌شناختی و رفتار نوآورانه، زمینه لازم برای بروز رفتار نوآورانه را مهیا نمود. وجود ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و خلاقیت (شامل کشف و تولید ایده نوآورانه) نشان می‌دهد سبک تصمیم‌گیری کارکنان نقش مهمی در بروز خلاقیت آن‌ها در سازمان ایفا می‌کند به‌طوری که کشف ایده از ویژگی‌های مهم کارآفرینان سازمانی نیز تلقی می‌شود. (Martiarena, 2013) لذا امتیاز بالا در تمامی جنبه‌های سبک تصمیم‌گیری کارکنان شامل اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین می‌تواند منجر به بروز خلاقیت بیشتر در سازمان‌ها گردد که این موضوع برای سازمان‌ها یا واحدهایی که نیازمند کشف و تولید ایده بیشتر هستند لازم است مدنظر قرار گیرد. همچنین از آنجایی که اصالت بیشترین ارتباط را با تولید ایده دارد، لذا کارمندانی با تعداد ایده‌های بیشتر (افراد طیف نوآور در مدل کرتون)، مهم‌ترین بازوی سازمان در بخش تولید ایده محسوب می‌شوند.

از سوی دیگر بررسی اجزای سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه ارتباط قوی میان سازگاری و کشف ایده را گزارش می‌دهد. بدین معنا که هراندازه میزان پیروی از قوانین و انطباق با محیط کاری در سازمان افزایش یابد میزان جستجو یا کشف راهکار برای توسعه محصولات، خدمات یا فرآیندهای فعلی نیز بیشتر خواهد بود؛ بنابراین عواملی مانند سال‌های خدمت و یا هویت سازمانی که ارتباطی مستقیم با میزان سازگاری با قوانین در سازمان‌ها دارند نه تنها باعث کاهش نوآوری در سازمان نیستند بلکه می‌توانند در فاز کشف ایده و راهکار عاملی مفید تلقی شوند. از سوی دیگر به نظر می‌رسد سازمان‌ها برای افزایش میزان انطباق‌پذیری لازم است به قوانین حاکم در سازمان‌ها نیز توجه داشته باشند چرا که بنا به نتایج، عدم وجود قوانین دست و پاگیر نیز که خود عاملی مهم در افزایش میزان سازگاری با قوانین است می‌تواند باعث افزایش امکان کشف راهکار و ایده‌های نوآورانه در سازمان تلقی شود. تحقیقات نیز نشان می‌دهد کاهش ساختارهای سلسله‌مراتبی و بوروکراسی در سازمان‌ها با تولید ایده گروهی دارای ارتباط است.

همچنین ارتباط میان اصالت و سازگاری با قوانین در سبک تصمیم‌گیری با حمایت از ایده نشان می‌دهد برای ترویج ایده‌های نوآورانه و عدم مواجهه با مقاومت در پیاده‌سازی آن، لازم است سازمان به‌طور مداوم

در معرض ایده‌های فراوان ایده پردازان قرار داشته و از طرفی با توجه به ارتباط قدرتمند میان سازگاری با قوانین و حمایت از ایده، لازم است از حضور کارکنانی استفاده شود که بیشترین انطباق و وابستگی را با سازمان دارند تا در کنار قانونمندی، بیشترین حمایت را از ایده‌های سازمانی داشته باشند. در اینجا می‌توان به نقش مدیران با تجربه سازمانی پی برد که می‌توانند با بهره‌گیری از مهارت‌های رهبری، نقشی مهم در حمایت از ایده‌ها در سازمان ایفا نمایند. در ادبیات نیز به نقش شخصیت و نگرش مدیران به‌عنوان عاملی کلیدی و محرک فعالیت‌های کارآفرینانه درون‌سازمانی (Bouchard & Basso, 2011) اشاره شده است. به همین ترتیب در بررسی ارتباط میان مدیران و کارمندان، مشخص شده که رهبری تحول آفرین دارای ارتباطی مثبت با بروز رفتار نوآورانه سازمانی است. (Moriano et al., 2014) از سوی دیگر این میزان توجه بیشتر به جزییات و یا کارایی است که می‌تواند به پیاده‌سازی ایده‌ها در سازمان منجر شود. همچنین وجود ارتباط قوی میان سازگاری با قوانین و پیاده‌سازی ایده نشان می‌دهد، صرفاً کشف فرصت و تعدد ایده (نوآوران در مدل کرتون) نمی‌تواند منجر به بروز نوآوری در سازمان گردد بلکه کارمندانی با میزان کارایی و احترام به قوانین بیشتر (سازگاران در مدل کرتون) هستند که به پیاده‌سازی ایده‌ها در سازمان کمک می‌کنند. از سوی دیگر سمت سازمانی افراد در سازمان‌ها تنها عامل مؤثر بر ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و پیاده‌سازی ایده است. لذا به نظر می‌رسد به‌منظور اجرایی شدن ایده‌های نوآورانه لازم است تصمیم‌گیری در تمامی سطوح سازمانی جریان داشته باشد. این یافته بر تأثیر ارتباطات سازمانی (عوامل سازمانی) بر پیاده‌سازی ایده‌ها تأکید دارد.

بنابراین نتایج نشان می‌دهد در بررسی ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه کارمندان، در بعد فردی سبک تصمیم‌گیری نقش مهمی در بروز خلاقیت کارکنان دارد. همچنین اصالت با تولید و پیاده‌سازی ایده کارکنان در ارتباط بوده و سازگاری با قوانین در سازمان‌ها نقشی مهمی در کشف، حمایت و اجرایی نمودن ایده‌های نوآورانه دارد. همچنین ویژگی‌های سن، سمت سازمانی و تحصیلات نیز بر شدت ارتباط سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر گذار است. مطابق با آنچه از نتایج حاصل می‌شود، در کنار ویژگی‌های فردی لازم است در بروز رفتار نوآورانه به نقش عوامل سازمانی از قبیل قوانین و فرآیندهای حاکم بر سازمان‌ها و مدیریت سرمایه‌های انسانی (Wojtczuk-Turek & Turek, 2015) عوامل تشویقی و حمایتی و نقش‌های رهبری (Choi, Kim, Ullah, & Kang, 2016; Miao, 2015) و همچنین جو و فرهنگ سازمانی (Ibrahim et al., 2018) و همچنین اثرات منفی فضای کاری مانند استرس‌های شغلی و یا ناامنی شغلی (Van Hootegem, Niesen, 2018)

(De Witte, 2019) بر نوآوری نیز توجه نمود و در ادامه نقش ترکیبی از عوامل فردی و سازمانی را در بروز رفتار نوآورانه کارکنان در نظر گرفت (Alfy & Naithani, 2021; Yu, Zheng, Wang, Dai, & Yan, 2018)

محدودیت‌ها و مطالعات آتی

در این پژوهش در میان رویکردهای مختلف جهت تبیین گرایش شناختی و سبک خلاقیت کارکنان در حل مسئله از نظریه سازگاری-نوآوری که توسط Kirton (۱۹۷۶، ۱۹۷۷، ۱۹۸۹، ۲۰۰۴) ارائه شده استفاده گردید که سنجه مربوطه (KAI) یکی از بیشترین سنجه‌های مورد استفاده در حوزه کسب و کار بوده و از روایی بالایی برخوردار است. در پژوهش‌های آتی می‌توان از سایر مدل‌های معتبر ارائه شده مرتبط با رفتارهای پیچیده مانند سبک یادگیری بهره‌گیری نمود.

همچنین مطالعات قبلی از عدم وجود همبستگی در نتایج حاصل از ابعاد تصمیم‌گیری (شامل اصالت، کارایی و سازگاری با قوانین) دلالت دارند و تحقیقات مختلف یافته‌های متفاوتی را ارائه داده‌اند. در این پژوهش نیز عدم همبستگی مشاهده می‌شود؛ چراکه اثبات شد میان ۳ بعد سبک تصمیم‌گیری با خلاقیت ارتباط برقرار است و از طرفی ارتباطی میان کارایی با عنصر حمایت از ایده و اصالت با پیاده‌سازی ایده برقرار نیست. لذا لازم است مطالعات بیشتری در بررسی این ابعاد صورت پذیرد.

از سوی دیگر بنا به مطالعات در میان دو روند مطالعاتی مشاهده شده حول موضوع سنجش رفتار نوآورانه کاری، شامل سنجش رفتار کاری نوآوری و بررسی پیشران‌های آن بوده است که عمده مطالعات به تحقیق درباره پیشران‌های رفتار کاری نوآورانه انجام شده و همچنین اجماعی در نحوه اندازه‌گیری این مفهوم وجود ندارد. لذا لازم است تحقیقات آتی این مهم را مدنظر داشته و مطالعات بیشتری به منظور شناخت و اندازه‌گیری آن اختصاص داده شود.

در این تحقیق ارتباط میان سبک تصمیم‌گیری و رفتار نوآورانه در سازمانی بالغ بر ۱۸۰۰ نفر پرسنل و فعال در حوزه فناوری اطلاعات انجام شد. حال آنکه مرور ادبیات حاکی از آن است که مطالعات موجود در این حوزه ممکن است بسته به صنایع درگیر و در کشورهای مختلف بسته به زمینه‌های فرهنگی مختلف، متفاوت باشد. لذا لازم است تحقیقات بیشتری در سایر حوزه‌ها و در کشورهای مختلف دنیا با توجه به تنوع فرهنگی آن‌ها صورت پذیرد، تا تعمیم نتایج و ساخت نظریه با دقت بیشتری انجام گردد.

در این تحقیق بعد فردی رفتار نوآورانه لحاظ گردید؛ از این رو تاثیرگذاری سبک‌شناختی تصمیم‌گیری به‌عنوان ماهیت مستقل بر روی رفتار نوآورانه مورد سنجش قرار گرفت. حال آنکه ادبیات موجود عوامل

گوناگون فردی و سازمانی را در بروز رفتارهای نوآورانه دخیل می‌دانند. این درحالی است که همچنان ارتباط میان ارتباط عوامل فردی و سازمانی با بروز رفتار نوآورانه به صورت دقیق مشخص نیست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی نقش ترکیبی از عوامل فردی و سازمانی بر بروز رفتار نوآورانه مورد تحلیل قرار گیرد.

از محدودیت‌های این پژوهش نیز می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- عدم دسترسی به پیشینه و ادبیات کافی و مرتبط به صورت مستقیم در خصوص موضوع پژوهش به سبب جدید بودن موضوع؛

عدم امکان تعمیم نتایج پژوهش به سایر سازمان‌ها؛ چراکه تحقیق حال حاضر تنها در میان کارکنان یک سازمان دانش‌بنیان و فعال در زمینه فناوری اطلاعات (به‌عنوان مورد مطالعه) انجام شده است و ممکن است قابلیت تعمیم به سایر سازمان‌ها را نداشته باشد.

References

- Aldahdouh, T. Z.; Korhonen, V., & Nokelainen, P. (2019). What contributes to individual innovativeness? A multilevel perspective. *International Journal of Innovation Studies*, 3(2), 23-39.
- AlEsa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 1-38.
- Alfy, S. E., & Naithani, P. (2021). Antecedents of innovative work behaviour: a systematic review of the literature and future research agenda. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 1-19.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and innovation in organizations* (Vol. 5): Harvard Business School Boston, MA.
- Amo, B. W. (2006). What motivates knowledge workers to involve themselves in employee innovation behaviour? *International Journal of Knowledge Management Studies*, 1(1-2), 160-177.
- Anderson, N.; Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5471), 1-8.

Armstrong, S. J.; Cools, E., & Sadler Smith, E. (2012). Role of cognitive styles in business and management: Reviewing 40 years of research. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 238-262.

Armstrong, S. J., & Mahmud, A. (2008). Experiential learning and the acquisition of managerial tacit knowledge. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 189-208.

Bagozzi, R. P., & Foxall, G. R. (1995). Construct validity and generalizability of the Kirton Adaption-Innovation Inventory. *European journal of personality*, 9(3), 185-206.

Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *The leadership quarterly*, 15(1), 103-121.

Batra, S., & Vohra, N. (2016). Exploring the linkages of cognitive style and individual innovativeness. *Management Research Review*.

Bawuro, F. A.; Shamsuddin, A.; Wahab, E., & Usman, H. (2019). Mediating role of meaningful work in the relationship between intrinsic motivation and innovative work behaviour. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 2076-2084.

Blanka, C. (2018). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13(5), 919-961. doi:10.1007/s11846-018-0277-0

Bouchard, V., & Basso, O. (2011). Exploring the links between entrepreneurial orientation and intrapreneurship in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.

Camelo-Ordaz, C.; Fernández-Alles, M.; Ruiz-Navarro, J., & Sousa-Ginel, E. (2012). The intrapreneur and innovation in creative firms. *International Small Business Journal*, 30(5), 513-535.

Chang, Y.-Y., & Chen, M.-H. (2013). *Innovative cognitive style, proactive personality and employee creativity: The moderating effects of work discretion and time pressure*. Paper presented at the 2013 Proceedings of PICMET'13: Technology Management in the IT-Driven Services (PICMET).

Chen, M.-H.; Chang, Y.-Y., & Chang, Y.-C. (2015). Exploring individual-work context fit in affecting employee creativity in technology-based companies. *Technological Forecasting and Social Change*, 98, 1-12.

Choi, S. B.; Kim, K.; Ullah, S. E., & Kang, S.-W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*.

Cools, E.; Armstrong, S. J., & Verbrigghe, J. (2014). Methodological practices in cognitive style research: Insights and recommendations from the field of business and psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(4), 627-641.

Cunningham, R. (1999). The Kirton Adaptation--Innovation Inventory.

Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2019). A Self Report Measure of Productive Thinking in Solving Insight Problems. *The Journal of Creative Behavior, 53*(1), 97-108.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23-36.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management.*

De Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management, 7*(02), 189-212.

Dorenbosch, L.; Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On the job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management, 14*(2), 129-141.

Geletkanycz, M. A., & Hambrick, D. C. (1997). The external ties of top executives: Implications for strategic choice and performance. *Administrative science quarterly, 65*4-681.

Goepel, M.; Hölzle, K., & zu Knyphausen Aufseß, D. (2012). Individuals' innovation response behaviour: A framework of antecedents and opportunities for future research. *Creativity and Innovation Management, 21*(4), 412-426.

Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. *The international handbook on innovation, 5*, 321-330.

Griffin, M. A.; Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327-347.

Guerrero, M., & Peña-Legazkue, I. (2013). The effect of intrapreneurial experience on corporate venturing: Evidence from developed economies. *International Entrepreneurship and Management Journal, 9*(3), 397-416.

Hapsari, C.; Stoffers, J., & Gunawan, A. (2019). The influence of generational diversity management and leader-member exchange on innovative work behaviors mediated by employee engagement. *Journal of Asia-Pacific Business, 20*(2), 125-139.

Harrison, D. A.; Price, K. H.; Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface-and deep-level diversity on group functioning. *Academy of Management Journal*, 45(5), 1029-1045.

Hayes, J., & Allinson, C. W. (1994). Cognitive style and its relevance for management practice. *British journal of management*, 5(1), 53-71.

Hee Kim, K. (2006). Is creativity unidimensional or multidimensional? Analyses of the Torrance Tests of Creative Thinking. *Creativity Research Journal*, 18(3), 251-259.

Howell, J. M.; Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). Champions of product innovations: defining, developing, and validating a measure of champion behavior. *Journal of business venturing*, 20(5), 641-661.

Hu, M.-L. M.; Horng, J.-S., & Sun, Y.-H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism management*, 30(1), 41-50.

Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 62(3), 42-54.

Hurt, H. T.; Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.

Ibrahim, H. I.; Mohamad, W. M. W., & Shah, K. A. M. (2018). Organizational innovative climate as a predictor of innovative behaviour among engineers in the electrical and electronic manufacturing industry. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 1-14.

Isaksen, S. G., & Puccio, G. J. (1988). Adaption-innovation and the Torrance Tests of Creative Thinking: The level-style issue revisited. *Psychological Reports*, 63(2), 659-670.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.

Janssen, O.; Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 129-145.

Johnson, R. H. (1978). Individual Styles of Decision Making: A Theoretical Model for Counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 56(9), 530-536.

Kessel, M.; Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147-157.

Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of applied psychology*, 61(5), 622.

Kirton, M. J. (1977). Adaptors and innovators and superior-subordinate identification. *Psychological Reports*, 41(1), 289-290.

Kirton, M. J. (1977). Kirton Adaptation-Innovation Inventory [Research edition]. London: National Federation for Educational Research

Kirton, M. J. (1989). *Adaptors and innovators: Styles of creativity and problem-solving*: Routledge.

Kirton, M. J. (2004). *Adaption-innovation: In the context of diversity and change*: Routledge.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*.

Knight, D., & Randall, R. M. (2005). Editors' letter. *Strategy & Leadership*, 33(1). doi:10.1108/sl.2005.26133aaa.001

Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446.

Kozhevnikov, M. (2007). Cognitive styles in the context of modern psychology: toward an integrated framework of cognitive style. *Psychological bulletin*, 133(3), 464.

Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The leadership quarterly*, 15(1), 79-102.

Kundu, A., & Roy, D. D. (2016). INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR OF SCHOOL TEACHERS: ROLE OF BELIEF FOR INNOVATION AND PERSONALITY PATTERNS. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 5(1).

Larson, M. (2011). Innovation and creativity in festival organizations. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(3-4), 287-310.

Li, D.; Zheng, M.; Cao, C.; Chen, X.; Ren, S., & Huang, M. (2017). The impact of legitimacy pressure and corporate profitability on green innovation: Evidence from China top 100. *Journal of Cleaner Production*, 141, 41-49.

Li, M., & Hsu, C. H. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

- Liu, Z.; Ge, L., & Peng, W. (2016). How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants. *Nankai Business Review International*.
- Lomberg, C.; Kollmann, T., & Stöckmann, C. (2017). Different styles for different needs—The effect of cognitive styles on idea generation. *Creativity and Innovation Management*, 26(1), 49-59.
- Lowe, E., & Taylor, W. (1986). Creativity in life sciences research. *R&D Management*, 16(1), 45-61.
- Madrid, H. P.; Patterson, M. G.; Birdi, K. S.; Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: a multilevel and interactional model. *Journal of organizational behavior*, 35(2), 234-256.
- Mariz-Pérez, R. M.; Teijeiro-Álvarez, M. M., & García-Álvarez, M. T. (2012). The relevance of human capital as a driver for innovation. *Cuadernos de economía*, 35(98), 68-76.
- Martiarena, A. (2013). What's so entrepreneurial about intrapreneurs? *Small Business Economics*, 40(1), 27-39.
- Masalimova, A. R.; Mikhaylovsky, M. N.; Grinenko, A. V.; Smirnova, M. E.; Andryushchenko, L. B.; Kochkina, M. A., & Kochetkov, I. G. (2019). The interrelation between cognitive styles and copying strategies among student youth. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 15(4), em1695.
- Messick, S. (1976). Personality consistencies in cognition and creativity. *Individuality in learning*, 4, 22.
- Miao, Q.; Newman, A.; Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How leadership and public service motivation enhance innovative behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81.
- Miron-Spektor, E.; Erez, M., & Naveh, E. (2011). The effect of conformist and attentive-to-detail members on team innovation: Reconciling the innovation paradox. *Academy of Management Journal*, 54(4), 740-760.
- Miron, E.; Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of organizational behavior*, 25(2), 175-199.
- Moriano, J. A.; Molero, F.; Topa, G., & Mangin, J.-P. L. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.

Nangoy, R.; Hamsal, M.; Setiadi, N. J., & Pradipto, Y. D. (2019). The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 314-327.

Nosal, C. S. (1990). Psychologiczne modele umyslu [Psychological models of mind]. Warsaw, Poland: PWN.

Nguyen, T.; Tran, N.; Doan, X., & Nguyen, H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53-62.

Oussi, R., & Chtourou, W. (2020). Social capital dimensions and employee creativity: Does cognitive style matter? *Competitiveness Review: An International Business Journal*.

Parzefall, M.-R.; Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish journal of business economics*, 2(08), 165-182.

Pinchot, G., & Pellman, R. (1999). *Intrapreneuring in action: A handbook for business innovation*: Berrett-Koehler Publishers.

Pinchot III, G. (1985). Intrapreneuring: Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.

Psycinfo. (2020). Retrieved from
 apa:<https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo>

Puccio, G., & Grivas, C. (2009). Examining the relationship between personality traits and creativity styles. *Creativity and Innovation Management*, 18(4), 247-255.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (3rd ed.). New York, NY, USA: The Free Press

Ruble, T. L., & Cosier, R. A. (1990). Effects of cognitive styles and decision setting on performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 46(2), 283-295.

Sadler-Smith, E., & Badger, B. (1998). Cognitive style, learning and innovation. *Technology analysis & strategic Management*, 10(2), 247-266.

Saha, S., & Sharma, R. (2020). The impact of leaders' cognitive style and creativity on organizational problem-solving. *Benchmarking: An International Journal*.

Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management*, 32, 75-101.

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.

Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*: Edward Elgar Publishing.

Shanker, R.; Bhanugopan, R.; Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.

Sinha, N., & Srivastava, K. B. (2013). Association of personality, work values and socio-cultural factors with intrapreneurial orientation. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(1), 97-113.

Siregar, Z. M. E.; Suryana, E. A., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324-327.

Sparrow, P., & Hodgkinson, G. P. (2002). The competent organisation: A psychological analysis of the strategic management process.

Streufert, S., & Nogami, G. Y. (1989). Cognitive style and complexity: Implications for I/O psychology.

Strobl, A.; Matzler, K.; Nketia, B. A., & Veider, V. (2020). Individual innovation behavior and firm-level exploration and exploitation: how family firms make the most of their managers. *Review of Managerial Science*, 14(4), 809-844.

Subotic, M.; Maric, M.; Mitrovic, S., & Mesko, M. (2018). Differences between adaptors and innovators in the context of entrepreneurial potential dimensions. *Kybernetes*.

Thurlings, M.; Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.

Tullett, A. D. (1997). Cognitive style: Not culture's consequence. *European Psychologist*, 2(3), 258.

Tullett, A. D., & Kirton, M. J. (1995). Further evidence for the independence of Adaptive-Innovative (AI) cognitive style from national culture. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 393-396. Urbano, D., &

Turró, A. (2013). Conditioning factors for corporate entrepreneurship: an in (ex)ternal approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 379-396.

Van Hootegeem, A.; Niesen, W., & De Witte, H. (2019). Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 19-29.

Wang, H.; Wang, L., & Liu, C. (2018). Employee competitive attitude and competitive behavior promote job-crafting and performance: A two-component dynamic model. *Frontiers in psychology*, 9, 2223.

West, M. (2001). The human team: Basic motivations and innovations. Handbook of industrial, work, and organizational psychology: Vol. 2. In: London: Sage.

Williamson, J. M.; Lounsbury, J. W., & Han, L. D. (2013). Key personality traits of engineers for innovation and technology development. *Journal of Engineering and Technology Management*, 30(2), 157-168.

Witkin, H. A.; Moore, C. A.; Goodenough, D. R., & Cox, P. W. (1977). Field-dependent and field-independent cognitive styles and their educational implications. *Review of educational research*, 47(1), 1-64.

Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace: The role of HR flexibility, individual flexibility and psychological capital: the case of Poland. *European Journal of Innovation Management*.

Wu, C.-H.; Parker, S. K.; & De Jong, J. P. (2014). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior. *Journal of Management*, 40(6), 1511-1534.

Yi, M. Y.; Fiedler, K. D., & Park, J. S. (2006). Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of IT based innovations: Comparative analyses of models and measures. *Decision Sciences*, 37(3), 393-426.

Yu, M.-C.; Zheng, X.-T.; Wang, G. G.; Dai, Y., & Yan, B. (2018). When does motivation to learn reduce innovative behavior? An examination of mediated-moderation model. *Baltic Journal of Management*.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Zhu, H.; Djurjagina, K., & Leker, J. (2014). Innovative behaviour types and their influence on individual crowdsourcing performances. *International Journal of Innovation Management*, 18(06), 1440015.

