

تأثیر منابع نوآوری بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی خودمختاری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان های استان تهران)

پوریا ریاحی^۱

ایوب مرادی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۳/۰۴

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر منابع نوآوری بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی خودمختاری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان های استان تهران) می باشد. این پژوهش به لحاظ طبقه بندی بر مبنای هدف، کاربردی است و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان های استان تهران به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد. نمونه گیری این پژوهش از روش تصادفی ساده است. حداقل حجم نمونه مورد نیاز با توجه به فرمول کوکران برابر ۲۷۸ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد بوده که پایایی آن قبل از توزیع با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار spss و Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفتند و با کمک مدل سازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق بررسی شدند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تأثیر معنی داری دارد.

واژگان کلیدی

منابع نوآوری، رضایت شغلی کارکنان، خودمختاری کارکنان

۱. کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد (واحد تهران مرکز) - گروه مدیریت دولتی. Poyar35@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور (واحد تهران غرب) - گروه مدیریت دولتی. Ayoub.moradi62@gmail.com

۱. مقدمه

در سال های اخیر علاقه فزاینده ای به تجزیه و تحلیل رضایت شغلی در بخش دولتی به وجود آمده است (اورمن^۱، ۲۰۲۰؛ ون در ووت و ون د والی^۲، ۲۰۱۸). یکی از اهداف سازمان های دولتی افزایش رضایت شغلی کارکنان است، زیرا کارکنان دارایی اصلی سازمان ها هستند و نگرش های آنها بر فعالیت های نوآورانه یا اصلاحی تأثیر می گذارد و تحت تأثیر آن قرار می گیرد (پارک و همکاران^۳، ۲۰۱۶). کارکنان راضی معمولاً عملکرد خوبی دارند، بهره وری بالاتری دارند، به کار خود متعهدتر هستند و غیبت کمتری دارند و تمایل کمتری برای ترک سازمان خود نشان می دهند (یونگ و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

همزمان با تعدد مطالعات در زمینه رضایت شغلی، علاقه فزاینده ای به مباحث مربوط به نوآوری در بخش دولتی وجود دارد (آروندل و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ یون^۶، ۲۰۲۰). افزایش فشار بر سازمان های دولتی برای کارآمدتر شدن و پاسخگویی بهتر به خواسته های شهروندان بیشتر شده است. پاسخ به این تغییرات محیطی از دلایل مهمی است که مطالعات نوآوری در بخش دولتی اخیراً به اوج خود رسیده است (مژر و سائز^۷، ۲۰۲۰؛ رویجر و مژر^۸، ۲۰۲۰؛ سوزوکی و همکاران^۹، ۲۰۲۰).

علیرغم افزایش تعداد مطالعات در مورد رضایت شغلی و فعالیت های نوآورانه در بخش دولتی، مکانیزم اثر منابع نوآوری بر رضایت شغلی مورد کم توجهی قرار گرفته است. فعالیت های نوآورانه مستقیماً با منابع نوآوری مرتبط هستند، به طوری که اگر نوآوری وجود داشته باشد، باید منابعی وجود داشته باشد که فعالیت های نوآورانه سازمان ها را ایجاد کرده یا بر آنها تأثیر می گذارد. به طور مشابه، اگر نوآوری وجود داشته باشد، انتظار داریم که نوآوری بر برخی از نتایج فردی یا سازمانی مانند افزایش عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد (دمیرچی اوغلو^{۱۰}، ۲۰۲۱). این پژوهش فرض می کند که نوآوری های از بالا به پایین (ایده های ناشی از مدیران سازمانی) مانع از رضایت شغلی کارکنان می شود، زیرا کارکنان ممکن است احساس کنند که قدرت سیاسی یا بوروکراتیک اعمال آنها را کنترل می کند و انتخاب های آنها را محدود می کند. در مقابل، نوآوری های پایین به بالا (ایده هایی که از گروه های کاری کارکنان نشأت می گیرند) رضایت شغلی کارکنان را افزایش می دهند، زیرا کارمندان ممکن است احساس نکنند که یک مقام بوروکراتیک یا سیاسی اعمال آنها را کنترل می کند و انتخاب های بیشتری دارند (چن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ دمیرچی اوغلو، ۲۰۱۸). همچنین متغیرهای واسطه ای می تواند روابط مطرح شده را مورد تأثیر قرار دهد. نظریه خود تعیین گری^{۱۲} استدلال می کند که خودمختاری

¹ Overman

² Van der Voet & Van de Walle

³ Park et al.

⁴ Jung et al.

⁵ Arundel et al.

⁶ Yun

⁷ Meijer & Thaens

⁸ Ruijter & Meijer

⁹ Suzuki et al.

¹⁰ Demircioglu

¹¹ Chen et al.

¹² Self-determination theory (SDT)

در رابطه بین منابع نوآوری و نگرش کارکنان یا به عبارتی رضایت کارکنان نقش میانجی ایفا می کند (نی و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

نظریه خودتعیین گری که دسی و رایان^۲ آن را ارائه کرده اند حدود نیم قرن است که به عنوان نظریه ای در حوزه انگیزش مطرح است. این نظریه به زبان ساده ادعا می کند همه انسان ها به رشد و توسعه در محیط هایی که سه مولفه خودمختاری، شایستگی و ارتباط در آنها وجود دارد تمایل بیشتری نشان می دهند (ون دن بروک و همکاران^۳، ۲۰۱۶). خودمختاری به معنی داشتن حس کنترل روی انتخاب ها و تنظیم کردن رفتار خود است و فردی که اختیار عمل دارد میل دارد به جای اینکه رویدادهای محیط اعمال او را کنترل کنند خودش حق انتخاب داشته باشد. شایستگی نیاز به داشتن تعامل موثر با محیط برای تولید پیامدهای مطلوب و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب است که بیانگر گرایش به کاربرد استعدادها و مهارت هاست. به بیان دیگر انسان نیاز دارد تا در زمینه یا زمینه های در خود احساس شایستگی کرده و به این برداشت برسد که قادر است فعالیت هایی را با کیفیت خوبی انجام دهد؛ و مولفه ارتباط در این اصل کلی ریشه دارد که رفتار در بافت اجتماعی شکل میگیرد و عبارت است از این که نیازی اساسی و بنیادین برای مورد احترام دیگران قرار گرفتن، اهمیت داشتن نزد دیگران و تعلق داشتن به یک گروه یا اجتماع در همه انسان ها وجود دارد (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

این مطالعه تأثیر منابع نوآوری بر رضایت شغلی را از طریق مفهوم میانجی خودمختاری آزمایش می کند. دلایل اصلی استفاده از خودمختاری به عنوان میانجی به شرح زیر است. اول، مطالعات قبلی در برخی روابط نقش میانجی خودمختاری را مورد بررسی قرار داده اند (نی و همکاران، ۲۰۱۵). دوم، آزمایش تأثیرات واسطه‌ای خودمختاری مهم است، زیرا منابع نوآوری (از بالا به پایین در مقابل پایین به بالا) ارتباط نزدیکی با خودمختاری دارند. به عنوان مثال، زمانی که نوآوری‌ها از پایین به بالا هستند، کارکنان خودمختاری بیشتری دارند (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

فعالیت سازمان تامین اجتماعی بعنوان بزرگترین نهاد بیمه ای اجتماعی و درمانی کشور کاملاً متکی به کارکنان خود می باشد. نقش کارکنان این سازمان در گسترش پوشش بیمه ای، افزایش سطح رفاه اجتماعی و اقتصادی جامعه هدف و همچنین یاریگری حاکمیت و نظام سلامت کشور کاملاً ملموس می باشد. کارکنان ادارات و شعب در خط مقدم ارتباطات مردمی با مشکلات متعددی رو به رو می باشند. چالش های مختلف بعضاً باعث بروز نارضایتی در کارکنان این سازمان شده است. با توجه به مطالب بیان شده این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که منابع نوآوری بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی خودمختاری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی شهرستان های استان تهران چه تاثیری دارد؟

۲. چهارچوب نظری و فرضیه های تحقیق

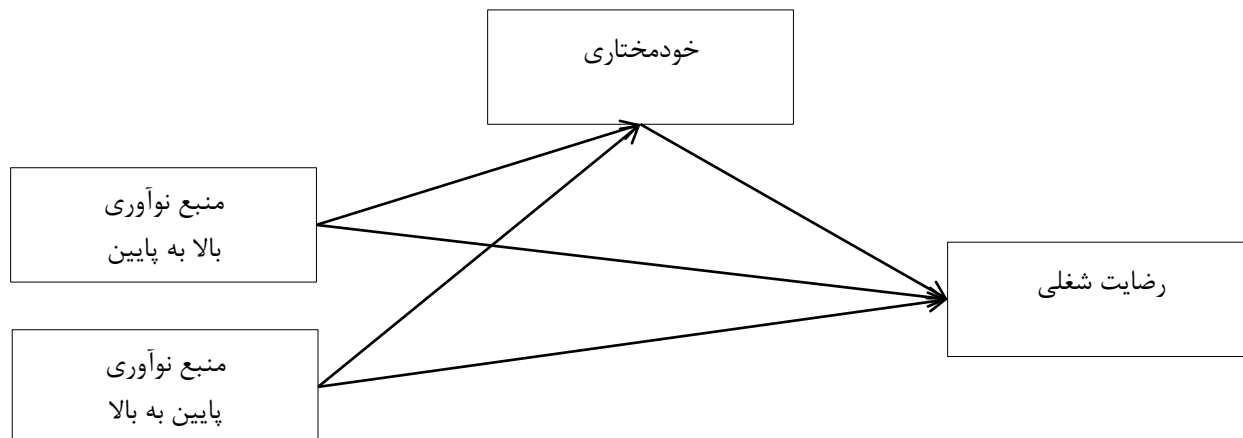
مدل نظری مورد استفاده در این تحقیق برگرفته از دمیرچی اوغلو (۲۰۲۱) می باشد. مدل نظری تحقیق فرض می کند که منبع نوآوری بالا به پایین و منبع نوآوری پایین به بالا، به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق خودمختاری بر روی

¹ Nie et al.

² Deci & Ryan

³ Van den Broeck et al.

رضای شغلی اثر می‌گذارد. در واقع این تحقیق خودمختاری را به عنوان یک متغیر میانجی در نظر می‌گیرد. روابط بین متغیرهای تحقیق در این بخش توضیح داده می‌شود. مدل نظری تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱): مدل نظری تحقیق

منبع: دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱

۲-۱. ارتباط منابع نوآوری با رضایت شغلی

در این بخش در این مورد بررسی انجام می‌شود که چگونه دو منبع داخلی مهم نوآوری (از بالا به پایین: رهبری ارشد خارج از گروه‌های کاری کارکنان و از پایین به بالا: گروه‌های کاری کارکنان) می‌توانند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارند (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

بررسی محققان در ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که اصلاحات ساختاری که ماهیتشان از بالا به پایین است، رضایت شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد (اورمن^۱، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، نوآوری ناشی از دولت و رهبری ارشد ممکن است تأثیر منفی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشد، زیرا کارمندان ممکن است از این نوآوری‌ها استقبال، قدردانی یا حمایت نکنند. علاوه بر این، آروندل و هوبر^۲ (۲۰۱۳) دریافتند که نوآوری‌های ناشی از دولت و رهبری ارشد زمان و تلاش بیشتری برای اجرا می‌خواهد. به عنوان مثال، آنها دریافتند که در حالی که حدود ۶۰٪ از نوآوری‌هایی که در آنها ایده‌ها از کارمندان خط مقدم می‌آید، کمتر از شش ماه طول می‌کشد تا توسعه یابد و تنها حدود ۳۰٪ از نوآوری‌هایی که در آنها ایده‌ها از مدیریت بالاتر آمده است، کمتر از شش ماه طول می‌کشد که توسعه یابد (آروندل و هوبر، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، زمانی که منبع اصلی نوآوری از بالا به پایین است، ممکن است کارمندان کمتر از آن نوآوری‌ها رضایت داشته باشند و زمان بیشتری طول می‌کشد (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

از دیدگاه نظریه خودمختاری^۳، برخلاف دولت‌ها و مدیرانی که اختیار مستقیمی بر کارکنان دارند، دریافت ایده‌های نوآورانه از گروه‌های کاری کارکنان، رضایت شغلی کارکنان را به دلایل زیر افزایش می‌دهد. تحقیقات روان‌شناسی

¹ - Overman

² - Arundel & Huber

³ - Self-Determination Theory

سازمانی نشان می‌دهد که اگر افراد صاحب ایده‌ها باشند، آن‌ها تمایل به داشتن سطح بالاتری از انگیزه و رضایت از وظایف و فعالیت‌ها دارند، زیرا خود تعیین‌کنندگی بیشتری دارند (ریان و دسی^۱، ۲۰۱۷). در این راستا، اگر منبع نوآوری، کارگروه کارمند باشد، ممکن است کارکنان از اجرای آن رضایت بیشتری داشته باشند، زیرا صاحب ایده (خودمختاری) هستند و نسبت به اجرای موفقیت آمیز آن احساس مسئولیت می‌کنند؛ بنابراین، انتظار می‌رود که نوآوری‌های پایین به بالا به طور مثبت با رضایت شغلی کارکنان مرتبط باشد. با این وجود، همانطور که در بالا ذکر شد، نوآوری‌های از بالا به پایین مانع رضایت شغلی کارکنان می‌شوند، زیرا ممکن است این منابع درونی نشوند و کارکنان ممکن است احساس کنند که مقامات سیاسی یا اداری اعمالشان را کنترل می‌کنند و انتخاب‌هایشان را محدود می‌کنند (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

۲-۲. ارتباط بین خودمختاری و رضایت شغلی

نظریه خودمختاری استدلال می‌کند که افراد زمانی که احساس می‌کنند استقلال و انتخاب دارند، راضی می‌شوند (به عنوان مثال، چن و همکاران^۲، ۲۰۱۸) به عنوان مثال، کانل و ولبورن^۳ (۱۹۹۱) نشان دادند که یک محیط حامی خودمختاری، لذت افراد از یک کار و رضایت آنها را افزایش می‌دهد. به طور مشابه، نی و همکاران^۴ (۲۰۱۵) دریافتند که حمایت درک شده از خودمختاری به طور مثبت با کارمند مرتبط است.

۲-۳. بررسی نقش میانجی خودمختاری

بحث اصلی این است که نوآوری از بالا به پایین با رضایت شغلی کارکنان از طریق خودمختاری ارتباط منفی دارد، اما نوآوری‌های پایین به بالا با رضایت شغلی کارکنان از طریق خودمختاری ارتباط مثبت دارند. علاوه بر این، خودمختاری و رضایت شغلی ارتباط مثبت و نزدیکی دارند (وان در ووت و ون دی وال^۵، ۲۰۱۸) و استقلال در رابطه بین منابع نوآوری و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. نظریه خودمختاری^۶ ادعا می‌کند که افراد زمانی که استقلال داشته باشند ذاتاً راضی هستند (ویبل و سیکس^۷، ۲۰۱۳). از دیدگاه نظریه خودمختاری، ایده‌هایی که از یک مرجع سلسله مراتبی نشأت می‌گیرند (مثلاً از سوی رهبران سازمان) ممکن است مانع رضایت شغلی کارکنان شود، زیرا ممکن است خودتعیین‌گری کارکنان کاهش یابد. به طور مشابه، محققان نظریه خودمختاری بیان می‌کنند که رویکرد بیرونی برای ایجاد انگیزه در کارکنان ممکن است برای دستیابی به درونی‌سازی وظایف کارساز نباشد (ریان و دسی، ۲۰۱۷)، بنابراین کارکنان تمایل دارند زمانی که ایده‌ها از دیگران سرچشمه می‌گیرد، رضایت کمتری داشته باشند. تحقیقات همچنین نشان می‌دهد که وقتی افراد استقلال کمتری دارند - برای مثال، زمانی که از آنها خواسته می‌شود کاری انجام دهند -

¹ - Ryan & Deci

² - Chen et al

³ - Connell & Wellborn

⁴ - Nie et al

⁵ - Van der Voet & Van de Walle

⁶ - Self-determination theory

⁷ - Weibel & Six

علاقه کمتری به آن کار نشان می دهند، انگیزه کمتری برای متعهد شدن به آن دارند و در نهایت از کار، فرآیندها و آن کار رضایت کمتری خواهند داشت. نتایج (چیرکوف و همکاران^۱، ۲۰۰۳)، نشان می دهد که نوآوری های بالا به پایین به طور منفی با رضایت شغلی کارکنان از طریق خودمختاری مرتبط است.

بر اساس چهارچوب نظری بیان شده فرضیه های زیر مطرح می گردد:

فرضیه اصلی اول: منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه اصلی دوم: منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی اول: منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی دوم: منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی سوم: منبع نوآوری بالا به پایین بر خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: منبع نوآوری پایین به بالا بر خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی پنجم: خودمختاری بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.

۳. تعاریف متغیرها

منابع نوآوری:

منابع نوآوری به نحوه ایجاد نوآوری در سازمان اشاره دارد که به دو دسته نوآوری های از بالا به پایین (ایده های ناشی از مدیران سازمانی) و نوآوری های پایین به بالا (ایده هایی نشأت گرفته از گروه های کاری کارکنان) تقسیم می شود. نوآوری های از بالا به پایین که توسط مدیریت ارشد هدایت می شوند، اغلب با مأموریت های جدید یا ابتکارات در مقیاس بزرگ همراه هستند و می توانند شامل ترکیبی از اهداف و چارچوب های سیاست جدید باشند که گاهی با ایدئولوژی های جدید مرتبط هستند. نوآوری های پایین به بالا اغلب در سطوح پایین سازمان های بخش دولتی یا واحدهای کاری فردی ایجاد می شوند و بر ابتکار افراد و واحدهای کاری تکیه می کند (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

خودمختاری:

خودمختاری یک نیاز انگیزشی است که با ادراک داشتن اختیار، انتخاب و در غیاب هرگونه فشار و محدودیت در فرد شکل میگیرد. این انگیزش فرد را به ممارست در امور دعوت مینماید، بطوریکه از انجام تکلیف، بدون محدودیت بیرونی وضع شده، لذت می برد. پس خودمختاری به طور معناداری با علاقه مندی و تداوم در کار ارتباط برقرار می نماید (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

¹ - Chirkov et al

رضایت شغلی:

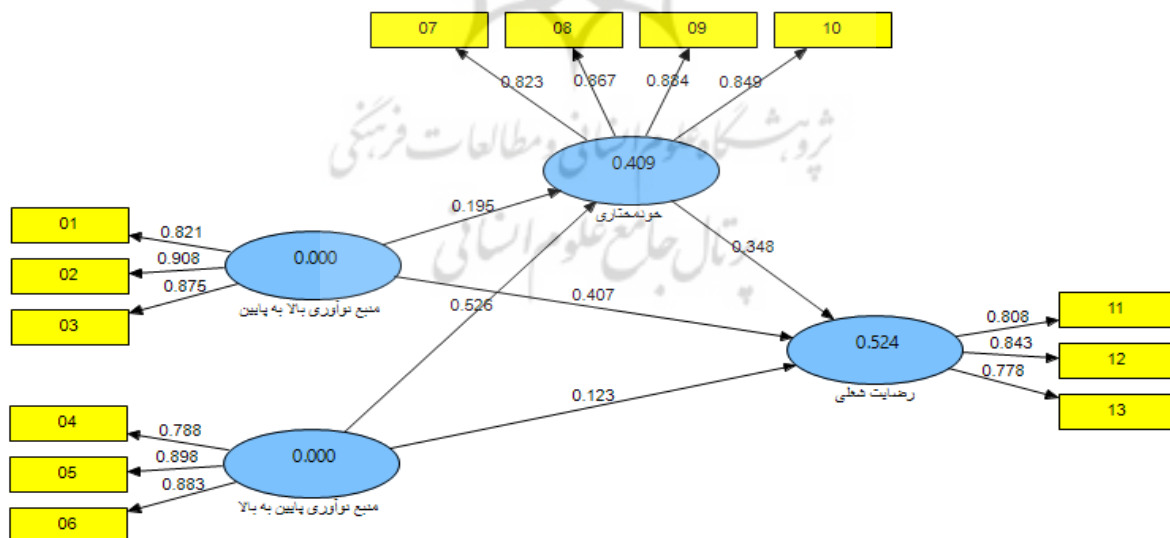
رضایت شغلی به عنوان میزانی تعریف می شود که یک کارمند از شغل خود احساس انگیزه و رضایت می کند. رضایت شغلی زمانی اتفاق می افتد که کارمند احساس کند ثبات شغلی، رشد شغلی و تعادل زندگی کاری مناسبی دارد (دمیرچی اوغلو، ۲۰۲۱).

۴. روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ روش توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان های استان تهران به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. بر اساس فرمول کوکران ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه می باشد. منبع نوآوری بالا به پایین توسط ۳ سوال، منبع نوآوری پایین به بالا توسط ۳ سوال، خودمختاری توسط ۴ سوال، رضایت شغلی توسط ۳ سوال برگرفته از دمیرچی اوغلو (۲۰۲۱) بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت سنجیده می شود. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. پس از جمع آوری داده ها ابتدا با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی به توصیف داده ها پرداخته می شود. در این راستا، از جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی از قبیل میانگین، میانه، مد، انحراف معیار و ... استفاده می شود. در آمار استنباطی به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته می شود. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش جهت آزمون فرضیه ها، مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار smartpls می باشد.

۵. یافته های تحقیق

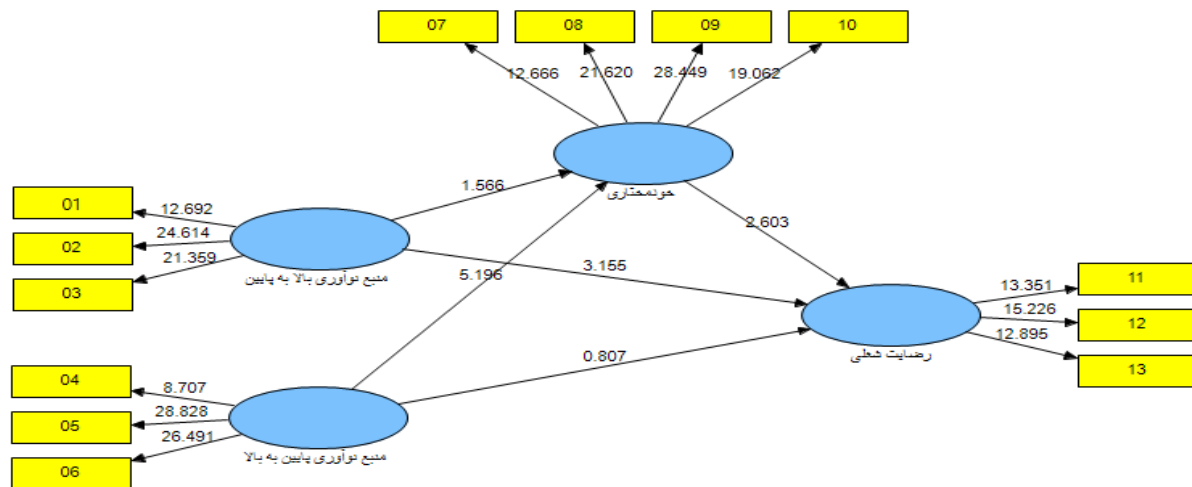
شکل (۲) نشان دهنده اجرای مدل تحقیق است. این مدل به منظور آزمون فرضیه های تحقیق بکار می رود. در این شکل ضرایب مسیر و بارهای عاملی مشاهده می شود.



شکل (۲): ضرایب تاثیر

شکل (۳) معنی داری ضرایب تاثیر مدل تحقیق را نشان می دهد. اعداد نمایش داده شده آماره تی می باشند که جهت رد و قبول فرضیه ها استفاده می شوند. بدین صورت که آماره تی بدست آمده را با عدد بحرانی مقایسه می کنیم. عدد بحرانی در این جا عدد ۱,۹۶ است. بنابراین هرگاه قدر مطلق آماره آزمون بزرگتر از ۱,۹۶ باشد آنگاه نتیجه می گیریم که

آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد و بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه مقابل در سطح معنی داری ۵ درصد پذیرفته می‌شود.



شکل (۳): معنی داری ضرایب تاثیر

لازم به ذکر است که فرضیه های میانجی بر اساس آزمون سوبل سنجیده می‌شوند که نتایج آن بعد از انجام محاسبات در جدول (۱) نشان داده شده است. بر اساس شکل های (۲) و (۳) خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها به صورت زیر می‌باشد.

جدول (۱): نتایج آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه	معنی داری	ضریب تاثیر	فرضیه
عدم تایید	۱,۲۷۵	۰,۰۶۸	فرضیه اصلی اول: منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.
تایید	۲,۲۹۴	۰,۱۸۳	فرضیه اصلی دوم: منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.
تایید	۳,۱۵۵	۰,۴۰۷	فرضیه فرعی اول: منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.
عدم تایید	۰,۸۰۷	۰,۱۲۳	فرضیه فرعی دوم: منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.
عدم تایید	۱,۵۶۶	۰,۱۹۵	فرضیه فرعی سوم: منبع نوآوری بالا به پایین بر خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.
تایید	۵,۱۹۶	۰,۵۲۶	فرضیه فرعی چهارم: منبع نوآوری پایین به بالا بر خودمختاری تاثیر معنی داری دارد.
تایید	۲,۶۰۳	۰,۳۴۸	فرضیه فرعی پنجم: خودمختاری بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد.

۵. نتیجه گیری

فرضیه اصلی اول تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری آماره سوبل (۱,۲۷۵) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض صفر قرار دارد. در نتیجه فرضیه اصلی اول تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که منبع نوآوری بالا به پایین تنها به صورت مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. فرضیه اصلی دوم تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودمختاری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری آماره سوبل (۲,۲۹۴) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه اصلی دوم تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. ضریب مسیر کل (۰,۱۸۳) بدست آمده در واقع پیش‌بینی می‌کند که اگر منبع نوآوری پایین به بالا به اندازه یک واحد افزایش (کاهش) یابد در نتیجه، رضایت شغلی به اندازه (۰,۱۸۳) واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. از این مقدار ۱۰۰ درصد مربوط به اثر غیرمستقیم است؛ در نتیجه خودمختاری در ارتباط بین منبع نوآوری پایین به بالا و رضایت شغلی نقش میانجی کامل دارد. فرضیه فرعی اول تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری بالا به پایین بر رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری (۳,۱۵۵) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۴۰۷) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. ضریب مسیر بدست آمده در واقع پیش‌بینی می‌کند که اگر منبع نوآوری بالا به پایین به اندازه یک واحد افزایش (کاهش) یابد در نتیجه، رضایت شغلی به اندازه ۰,۴۰۷ واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. برخلاف نتیجه‌ای که در این فرضیه بدست آمد، دمیچی اوغلو (۲۰۲۱) به این نتیجه رسید که نوآوری‌های از بالا به پایین تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی کارکنان ندارند. فرضیه فرعی دوم تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری پایین به بالا بر رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری (۰,۸۰۷) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۱۲۳) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. برخلاف نتیجه‌ای که در این فرضیه بدست آمد، دمیچی اوغلو (۲۰۲۱) نشان داد که نوآوری‌های پایین به بالا به طور مثبت با رضایت شغلی کارکنان مرتبط هستند. فرضیه فرعی سوم تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری بالا به پایین بر خودمختاری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری (۱,۵۶۶) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۱۹۵) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود. همراستا با نتیجه‌ای که در این فرضیه بدست آمد، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که اثر استقلال در شیوه انجام کارها و استقلال در ارزیابی شغلی بر رفتارهای خلاقانه معنی‌دار نبود. فرضیه فرعی چهارم تحقیق بیان می‌دارد که منبع نوآوری پایین به بالا بر خودمختاری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی‌داری (۵,۱۹۶) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۵۲۶) نشان می‌دهد که مقدار معنی‌داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. ضریب مسیر بدست آمده در واقع پیش‌بینی می‌کند که اگر منبع نوآوری پایین به بالا به اندازه یک واحد افزایش (کاهش) یابد در نتیجه، خودمختاری به اندازه ۰,۵۲۶ واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. همراستا با نتیجه‌ای که در این فرضیه بدست آمد، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که استقلال در برنامه ریزی شغلی

اثری مثبت و معنی دار بر رفتارهای اخلاقانه کارکنان دارد. فرضیه فرعی پنجم تحقیق بیان می دارد که خودمختاری بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد. نتایج بدست آمده از بررسی مقدار معنی داری (۲,۶۰۳) مربوط به ضریب استاندارد (۰,۳۴۸) نشان می دهد که مقدار معنی داری در ناحیه پذیرش فرض مقابل قرار دارد. در نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود. ضریب مسیر بدست آمده در واقع پیش بینی می کند که اگر خودمختاری به اندازه یک واحد افزایش (کاهش) یابد در نتیجه، رضایت شغلی به اندازه ۰,۳۴۸ واحد افزایش (کاهش) خواهد یافت. همراستا با نتیجه بدست آمده در این فرضیه بدست آمد، نریمی زاده و کلانتری (۱۴۰۰) در تحقیق خود نشان دادند که بین خودمختاری با دلبستگی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین امینی باغی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که صلاحیت و استقلال شغلی می تواند رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. در تحقیقی دیگر طهماسبی (۱۳۹۶) نشان داد که استقلال شغلی اثر مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. در تحقیقی دیگر یافته های مصطفی و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که خودمختاری شغلی کارکنان تأثیر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی کارمندان دارد. همچنین راسل (۲۰۱۷) نشان داد که بین خودمختاری و رضایت شغلی از پرداخت و همچنین بین خودمختاری معیارها و رضایت شغلی از پرداخت رابطه معناداری مشاهده شد. برخلاف نتیجه ای که در این فرضیه بدست آمد، مولوی و عبدالهی (۱۳۹۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری بین رضایت شغلی و استقلال شغلی وجود ندارد.

بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهادهای کاربردی زیر مطرح می گردد:

پیشنهاد می شود که در مواردی که اجباری برای انجام وظیفه ای وجود ندارد، اولویت بندی کارمندان برای انجام وظایف در نظر گرفته شود و این باعث می شود کارمندان حس کنند، نظرشان توسط مدیریت دیده شده و از این نظر رضایتمندی کارمندان نیز افزایش می یابد.

سازمان می تواند ایده های نوآورانه کارمندان را همراه با طرح اجرایی دریاف نماید که در آن کارمندان می توانند خارج از اصول اداری، برای عملیاتی کردن ایده های خود از منابع سازمان استفاده نمایند. البته به منظور اجرایی کردن از طریق نظام پیشنهادات بایستی بودجه و سازوکاری در نظر گرفته شود.

پیشنهاد می شود که واحدهای تحقیق و توسعه فناوری ها و روش های نوین روز دنیا را رصد نمایند و مدیریت سازمان را در جریان این موارد قرار دهند تا در صورت صلاحدید، این موارد در سازمان به جهت کمک به کارکنان و ارتقا خدمات ارائه شده به ارباب رجوع مورد استفاده قرار گیرد. به عنوان مثال ابزارهای فناوری اطلاعات، دیجیتال سازی و نرم افزارهای یکپارچه سازی ...

در رابطه با مسایل مختلفی که در رابطه با موضوعی پیش می آید، مدیر هر واحد با برگزاری جلسات طوفان مغزی راهکارهای مختلف را بررسی نمایند و خروجی این نوع جلسات می تواند منجر به ایده هایی شود که کارمندان سازمان بتوانند در مورد آنها تحقیق و رویه های کاری را تغییر دهند.

برای ورود به سازمان و شروع به کار برای واحدهایی که نیاز نیست حتماً سر ساعت ۸ صبح شروع به کار کنند، شناوری ورود در نظر بگیرند. این کار باعث می شود که کارمندان بتوانند در صورت نیاز از این شناوری استفاده کنند بدون اینکه کسر کار در نظر گرفته شود.

(مدیران برای تخصیص وظایف به کارمندان، مدت زمان تخمینی کارمند را جویا شوند و سپس به کارمند وظیفه را تخصیص دهند و حتی مدیران می توانند ترتیب انجام وظایف را از کارمند جویا شود ولی در انتها مدیر است که اولویت بندی را انجام می دهد.

منابع

۱. امینی باغی، ر؛ موسوی محب، م؛ اردستانی رستمی، ف؛ قاسمی جعفری، ع، (۱۳۹۹)، تأثیر سبک مدیریت بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان قرچک با در نظر گرفتن نقش میانجی صلاحیت و استقلال شغلی، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران
۲. نریمی زاده، م؛ کلاتری، ف، (۱۴۰۰)، رابطه احساس شایستگی، خودمختاری و مسئولیت پذیری با وابستگی شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر رامهرمز، دومین کنفرانس بین المللی حقوق، روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران

3. Arundel, A., Bloch, C., & Ferguson, B. (2019). Advancing innovation in the public sector: Aligning innovation measurement with policy goals. *Research Policy*, 48(3), 789–798.
4. Cantarelli, P., Belardinelli, P., & Belle, N. (2016). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115–144.
5. Chen, C.-A., Chen, D.-Y., & Xu, C. (2018). Applying self-determination theory to understand public employee's motivation for a public service career: An East Asian case (Taiwan). *Public Performance & Management Review*, 41(2), 365–325.
6. Demircioglu, M. A. (2021). Sources of Innovation, Autonomy, and Employee Job Satisfaction in Public Organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 155-186.
7. Jung, J., Bozeman, B., & Gaughan, M. (2017). Impact of research collaboration cosmopolitanism on job satisfaction. *Research Policy*, 46(10), 1863–1872.
8. Meijer, A., & Thaens, M. (2020). The dark side of public innovation. *Public Performance & Management Review*, 1–19.
9. Mustafa, M., Ramos, H.M. and Zainal Badri, S.K. (2020), "Determining nonfamily employees' job satisfaction and turnover intentions: the roles of job autonomy and work passion", *Journal of Family Business Management*.
10. Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology: Journal International de Psychologie*, 50(4), 245–255
11. Overman, S. (2020). How creating semiautonomous agencies affects staff satisfaction. *Public Performance & Management Review*, 43(2), 433–460.
12. Park, J., Lee, K.-H., & Kim, P. S. (2016). Participative management and perceived organizational performance: The moderating effects of innovative organizational culture. *Public Performance & Management Review*, 39(2), 316–336.
13. Ruijter, E., & Meijer, A. (2020). Open government data as an innovation process: Lessons from a living lab experiment. *Public Performance & Management Review*, 43(3), 613–635.
14. Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.

15. Suzuki, K., Ha, H., & Avellaneda, C. N. (2020). Direct and non-linear innovation effects of demographic shifts. *Australian Journal of Public Administration*, 79(3), 351-369.
16. Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of selfdetermination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
17. Van der Voet, J., & Van de Walle, S. (2018). How cutbacks and job satisfaction are related: The role of top-level public managers' autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 38(1), 5-23.
18. Yun, C. (2020). Early innovation adoption: Effects of performance-based motivation and organizational characteristics. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 790-817.

