



## The Effect of Organizational Vitality on Organizational Innovation with the Mediating Role of Change Acceptance

Mostafa Lotfi Jalalabadi<sup>1\*</sup>, Hoda Ahmadi<sup>2</sup>, Sultan Ravaee<sup>3</sup>, Mahmoud Gholami<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Assistant professor, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> Employe of the Customs of the Islamic Republic of Iran in Tehran Province

<sup>3</sup> Lecturer, Technical and Vocational University, Tehran, Iran.

<sup>4</sup> Assistant professor, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran.

### ARTICLE INFO

**Received:** 02.27.2022

**Revised:** 09.05.2022

**Accepted:** 10.01.2022

#### Keyword:

Organizational innovation  
Organizational happiness  
Organizational change  
Change acceptance

#### \*Corresponding Author:

Shahin Homayun Arya

**Email:** [ho\\_arya@yahoo.com](mailto:ho_arya@yahoo.com)

### ABSTRACT

Management scholars believe that compared to the 20th century, current organizations are facing increasing challenges, transforming innovation organizations from an optional aspect to a crucial one. The purpose of this study was to investigate the impact of organizational happiness on organizational innovation while considering the mediating effect of change acceptance. The present study was applied using a descriptive survey method. The statistical population of the study included 600 employees of the Customs Administration of the Islamic Republic of Iran in Tehran Province, 231 of whom were selected via random sampling method. The data collection tool was a questionnaire. In order to analyze data, the structural equation modeling technique and LISREL software were used. The results of this study indicated that organizational happiness was effective in organizational innovation while considering the mediating effect of change acceptance. Therefore, valuing the happiness of employees in various aspects was crucial and should be considered by organizations to lead to transformability in personnel and innovation within organizations.



---

## EXTENDED ABSTRACT

---

### Introduction

Innovation has always been essential for the long-term survival and growth of organizations. Human resources are considered one of the most important factors of innovation. A healthy work environment is a place that promotes the physical and mental health of employees and as a result increasing organizational productivity. According to management experts, the major key to productivity is happy employees.

According to Rich et al. (2010), energetic employees have innovative behaviors because they perform their tasks with more passion and seriousness (supportive energy), pay attention to innovative responsibilities (cognitive energy), and have more emotional connection with their work.

Change management, as one of the most important solutions to face the accelerated changes of the present era, has attracted the attention of experts in recent decades.

The employees of the organization, as the main part of the organization that will deal with the most changes, show different behavioral patterns in front of the changes; while a group of employees might accept and welcome these changes, another group might avoid and resist changes or be indifferent and not show any reaction.

The determining role of customs in the effective and desirable guidance of the flow of international trade and providing a worthy position for the respective countries in the world trade arena is well known. However, facilitating global trade is an unavoidable reality of today's competitive economy, and this important issue will be realized under the influence of modern science and technology. In order for the organization to be innovative, it is necessary to be aware of the factors that promote innovation. Since no research has been undertaken regarding the importance and role of organizational happiness and acceptance of change in organizational innovation, the main question of this research was how does organizational happiness affect organizational innovation through change acceptance?

### Methodology

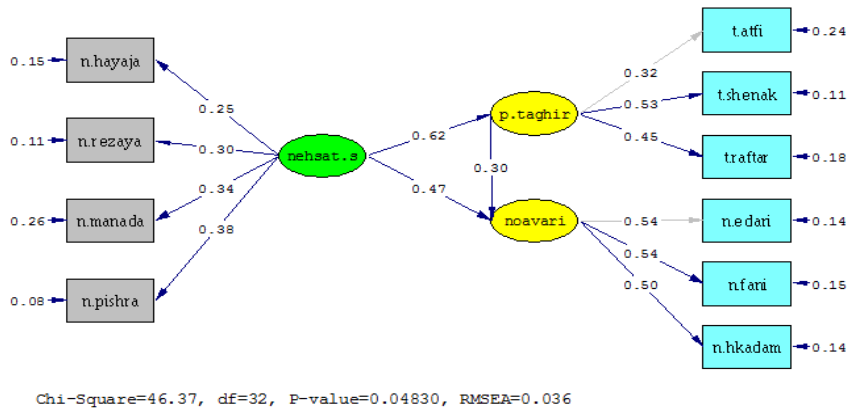
This research was practical in terms of results and descriptive-survey in terms of method. According to the research variables, the statistical population in this research included the employees and executive managers of customs at the central headquarters of Customs of the Islamic Republic of Iran, located in Tehran Province. Based on the Cochran's formula, a limited population of 231 people were selected by simple random from a total population of 600 people. The data collection tool was a questionnaire, and for data analysis, frequency, percentage, and mean were used in the descriptive statistics and demographic characteristics study. In order to test the hypotheses of the research, structural equation modeling and Lisrel software were used.

**Results and discussion**

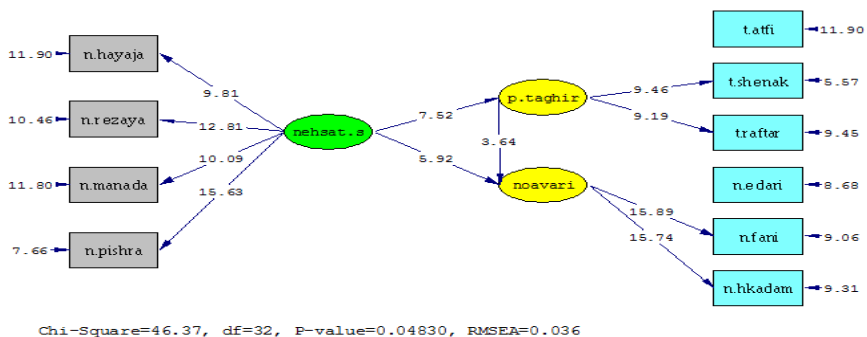
177 people (76.6 percent) of the statistical sample were men and 54 people (23.4 percent) were women. Most participants were aged 50-41 years old (131 people, 56.7%) and had a master's degree (111 people, 48.1%). The location of service of 146 people (63.2 percent) was at executive customs department and 85 people (36.8 percent) worked at the central headquarters. The specialization of 106 people (45.9%) was technical and 125 people (54.1%) were general staff. In addition, people with service experience of 25-21 years (77 people, 33.3) were in the greatest numbers and those with service experience of 20-16 years were the in the lowest numbers of the sample.

In order to examine the conceptual model and test research hypotheses from structural equation modeling, path analysis and confirmatory factor analysis were used.

Below the conceptual model of the research is presented in two modes of significant numbers and standard estimation (Figures 1 and 2).



**Figure 1. Structural equation model in standard estimation mode.**



**Figure 2. Model of structural equations in the state of significance.**

As seen in Figure 2, the calculated values of  $t$  for each of the factor loadings were greater than 1.96, and as a result, all relationships in the model were significant. Therefore, the hypotheses of the research were confirmed.

## Conclusion

Organizational innovation was considered one of the important factors of organizational success. The results of Dickel and Demora's research (2016) showed that almost 90% of managers of organizations believed that innovation was a priority for them, and today, the trend towards innovation is a main factor affecting planning. The strategy has changed and managers must identify the factors affecting it. On this basis, the aim of this research was to investigate the effect of organizational happiness on organizational innovation with the mediating role of change acceptance.

According to the findings of the research, the organizational happiness variable had an effect on change acceptance with an effect coefficient of 0.62. Organizational happiness had an impact factor of 0.47 on innovation and acceptance of change had an impact factor of 0.30 on organizational innovation. Regarding organizational happiness, the component of progress in work with an impact factor of 0.38 had the greatest contribution to organizational happiness. Regarding the acceptance of change, the cognitive component had the greatest share of acceptance of change with an impact factor of 0.53. In general, happy employees are more productive. Considering the positive effect of organizational happiness on organizational innovation, employees can express their abilities in the best way. It is recommended that hardworking and worthy employees be appreciated and thanked in such a way that they feel that the organization is proud of their existence, so that they too are proud of the organization and talk about it with satisfaction. The managers of the organization should provide conditions so that the employees like their job and value it and have a positive attitude towards it. Since the career development path planning provides an equal opportunity for talent development and competition, the managers of the organization should use suitable evaluation to identify the careers of people and facilitate their progress in this direction. Considering that the jobs that are meaningful for people make it easier to achieve happiness in the work environment, the employees should be given useful and purposeful jobs that are done in order to achieve values. The consequences of change should be determined and make it more permanent to motivate people to accept the change. Change should be planned in such a way as to improve the positive features of the work and reduce the negative features. This research was conducted at the Customs Department of the Islamic Republic of Iran using a questionnaire and the emphasis of the research was on organizational innovation. Therefore, future researchers should carry out research in this field in other organizations using qualitative tools or investigate the effect of organizational vitality on other variables such as effectiveness and organizational commitment.



دانشگاه فنی و حرفه‌ای  
تفصیلی تهران

کارافان

فصلنامه علمی دانشگاه فنی و حرفه‌ای

ویژه‌نامه ۱۴۰۲، دوره ۲۰، ۲۰۳-۱۸۳

آدرس نشریه: <https://karafan.tvu.ac.ir/>

doi: [10.483301/KSSA.2022.324112.1936](https://doi.org/10.483301/KSSA.2022.324112.1936)



شاپای الکترونیکی: ۴۴۲۰-۲۵۳۸

شاپای چاپی: ۹۷۹۶-۲۳۸۲

مقاله پژوهشی

## تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی پذیرش تغییر

مصطفی لطفی جلال آبادی<sup>۱\*</sup>، هدی احمدی<sup>۲</sup>، سلطنت روایی<sup>۳</sup>، محمود غلامی<sup>۴</sup>

- ۱- استادیار مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری و مدرس گروه علوم انسانی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران.
- ۲- کارمند گمرک جمهوری اسلامی ایران.
- ۳- گروه علوم انسانی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران.
- ۴- استادیار مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری.

### چکیده

### اطلاعات مقاله

اندیشمندان مدیریت بر این باورند که در مقایسه با دهه‌های آخر قرن بیستم، سازمان‌های امروزی با چالش‌های فزاینده‌ای مواجه هستند که نوآوری را برای این گونه سازمان‌ها نه یک اختیار و یک الزام حیاتی ساخته است. بر این اساس هدف این پژوهش بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی پذیرش تغییر است. این تحقیق از نظر نتیجه، کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران در استان تهران به تعداد ۶۰۰ نفر هستند که ۲۳۱ نفر آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. روایی پرسش‌نامه تحقیق توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی، آلفای کرونباخ مربوط به هر بخش و کلیه سؤالات با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس محاسبه شد و مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده بیشتر از ۰.۷ بوده و بیانگر پایایی پرسش‌نامه می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج پژوهش بیانگر آن است که نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی پذیرش تغییر تأثیرگذار می‌باشد. بنابراین توجه به شادی و نشاط کارکنان در ابعاد گوناگون حائز اهمیت بوده و در راستای تحول‌پذیری کارکنان و ایجاد نوآوری در سازمان می‌بایست مورد توجه قرار گیرد.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۱۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۹

### کلید واژگان:

نشاط سازمانی  
نوآوری سازمانی  
تغییر سازمانی  
پذیرش تغییر

\*نویسنده مسئول: مصطفی لطفی جلال آبادی

پست الکترونیکی:

[lotfi200988@yahoo.com](mailto:lotfi200988@yahoo.com)



©2023 Technical and Vocational University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

## مقدمه

در عصر امروز که سرعت پیشرفت فناوری‌ها روزبه‌روز در حال افزایش می‌باشد، سازمان‌ها برای بقاء و رشد راهی جز منطبق کردن خود با تغییرات محیط پیرامون خود ندارند. موفقیت سازمان‌ها عمدتاً ریشه در نوآوری دارد (تید و بسنت، ۲۰۱۹)<sup>۱</sup>. نوآوری همیشه برای بقای طولانی مدت و رشد سازمان‌ها ضروری بوده است و نقش مهم‌تری را در آینده سازمان برای پیروزی سریع در دگرگونی‌های محیطی ایفاء می‌کند (مندعلی‌زاده و نقش‌جوهری، ۲۰۲۱). نیروی انسانی که یکی از مهم‌ترین عوامل نوآوری تلقی می‌شود، در صورتی می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند که سلامت روانی داشته باشد. این موضوع به‌اندازه‌های مهم است که حوزه‌ای از روانشناسی با عنوان روانشناسی مثبت‌گرا بر آن متمرکز شده است. مکتب روانشناسی مثبت‌گرا به‌تازگی در حوزه سازمان و مدیریت نیز راه یافته است و مفاهیم جدیدی مانند رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسعه یافته است که برای نخستین بار (یوسف و لوتانس، ۲۰۰۷)<sup>۲</sup> آن را مطرح کرد. یکی از مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا، نشاط است (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷)<sup>۳</sup>. این شاخه از علم روان‌شناسی به شکوفاتر کردن زندگی افراد و مطالعه علمی کارکردهای بهینه و مطلوب انسانی مانند بهزیستی و شادی می‌پردازد (مگیار-موئی، ۲۰۱۹)<sup>۴</sup>.

محیط کار سالم جایی است که موجب سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود و در نتیجه آن، بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد. به‌این ترتیب ایجاد یک محیط کار سالم، ضرورتی حیاتی برای سازمان‌ها به‌حساب می‌آید. برای دستیابی به این مهم سازمان‌ها سعی می‌کنند از اصیل‌ترین سرمایه در دسترس خود، یعنی نیروی انسانی، جهت افزایش بهره‌وری، خلاقیت و رضایت مشتری به‌طور مطلوب‌تری استفاده کنند تا بتوانند بقای سازمان را تضمین کنند. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگترین کلید برای بهره‌وری، کارکنان شاد است. براساس نظر (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰)<sup>۵</sup> کارکنان با نشاط رفتارهای نوآورانه دارند، زیرا آنها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند (انرژی حمایتی)، به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند (انرژی شناختی)، و ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند.

مدیریت تغییر نیز به‌عنوان یکی از مهم‌ترین راهکارها برای مواجهه با تغییرات شتابنده عصر حاضر، در دهه‌های اخیر بیش از پیش توجه صاحب‌نظران را به‌خود جلب کرده است. از مدیریت تغییر به‌عنوان مدیریت گذر یاد شده است که به‌معنای برهم‌زدن وضع موجود و گذر از آن برای رسیدن به یک وضعیت مطلوب در آینده می‌باشد (گاتو، ۲۰۰۲)<sup>۶</sup>. کارکنان سازمان به‌عنوان بخش اساسی سازمان که بیشترین سروکار را با تغییر خواهند داشت، الگوهای رفتاری متفاوتی را در مقابل تغییرات از خود نشان می‌دهند؛ گروهی از کارکنان ممکن است این تغییرات را پذیرفته و به استقبال آن بروند، گروهی ممکن است از تغییرات اجتناب کرده و در مقابل آن مقاومت کنند و گروهی دیگر نسبت به تغییراتی که در سازمان اعمال می‌شود، بی‌تفاوت بوده و عکس‌العملی نسبت به آن نشان ندهند (کاملی و همکاران، ۲۰۱۳).

نقش تعیین‌کننده گمرک در هدایت مؤثر و مطلوب جریان تجارت بین‌المللی و تأمین جایگاهی شایسته برای کشورهای متبوع در عرصه بازرگانی جهانی امری شناخته شده است. اما تسهیل در امر تجارت جهانی واقعیت‌گریزناپذیر اقتصاد رقابتی امروزی است و این مهم تحت تأثیر علوم و فناوری‌های نوین محقق خواهد شد (فورچیان و کرباسیان، ۲۰۰۷). گسترش تجارت الکترونیکی در سطح بین‌المللی به‌قدری سریع صورت گرفته و مزایای مرتبط با آن به اندازه‌های روشن و روزبه‌روز در حال افزایش است که کشورهای در حال توسعه به‌شدت در استفاده از آن ترغیب شده و هر کدام برنامه‌های خاصی را برای گسترش و رشد تجارت الکترونیکی و نهادینه کردن آن انتخاب کرده‌اند. بنابراین ضروری است که مدیران گمرک ایران نیز آمادگی اداره تغییرات در محیط پویا و پیچیده را داشته باشند و با این

<sup>1</sup> Tidd & Bessant

<sup>2</sup> Youssef & Luthans

<sup>3</sup> Nelson & Cooper

<sup>4</sup> Magyar-Moi

<sup>5</sup> Rich

<sup>6</sup> Gatto

تغییر و تحولات به شیوه‌ای مبتکرانه مواجه شوند. گمرک به‌عنوان یکی از محورهای طرح تحول اقتصادی همواره نیازمند اجرای طرح‌های نو و نوآوری در ارائه خدمات به مشتریان است و با توجه به این که شرایط به سرعت تغییر می‌کند، همین تغییرات سریع باعث می‌شود تا ادامه بقا و پیشرفت سازمان‌ها به توانایی آنها در سازگاری با شرایط متغیر و به شدت رقابتی امروز وابسته باشد و تنها سازمان‌هایی می‌توانند با این شرایط سازگار شوند که به دنبال نوآوری باشند (صادقی و همکاران، ۲۰۲۱).

برای نوآور بودن سازمان، باید از عوامل ارتقاء دهنده نوآوری مطلع بود. از آنجایی که تحقیقی در خصوص اهمیت و نقش نشاط سازمانی و پذیرش تغییر در نوآوری سازمانی انجام نشده است؛ سؤال اصلی این تحقیق عبارت از چگونگی تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی از طریق پذیرش تغییر می‌باشد؟ کارکنان با نشاط به تغییرات بهتر پاسخ می‌دهند و از طریق پذیرش تغییر و تحولات سازمانی موتور محرک نوآوری در سازمان هستند. افرادی که نشاط کافی در سازمان ندارند، در برابر تغییرات مقاومت نموده و یا این که نسبت به آنها بی‌تفاوت می‌باشند. یک از مهمترین دستاوردهای این تحقیق به‌طور خاص جلب توجه مدیران گمرک جمهوری اسلامی ایران به نشاط سازمانی و پذیرش تغییر از سوی کارکنان در راستای دستیابی به نوآوری سازمانی است که ضمن کمک به ارتقای درک عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی، یافته‌های آن در تصمیم‌گیری‌های مربوط به نوآوری سازمانی کاربرد دارد. عدم توجه به نشاط سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران مانع رشد و شکوفایی استعدادها و سرمایه‌انسانی شده و تلاش‌های این سازمان را در نوآوری سازمانی و به‌روز رسانی و مکانیزه نمودن فرآیندها و تجهیزات کم‌اثر می‌نماید.

## مبانی نظری

### نشاط سازمانی

کار یکی از جنبه‌های مهم زندگی افراد است و مردم به‌زای پول یا پاداش‌های غیرمادی مانند: خواسته روحی و روانی خود، کار را انجام می‌دهند. در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با نشاط است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند هم می‌تواند کار کند و هم شاد باشد؛ اما امروزه، پس از سال‌ها تلاش، بسیاری از شرکت‌ها به‌منظور یافتن راهی برای بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را یکی از اولویت‌های اساسی به‌شمار می‌آورند (دن دالک و همکاران، ۲۰۱۳).<sup>۱</sup> کرولف نشاط در کار را احساس شادی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود، در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد در جهت دستیابی به اهداف خود از توانایی‌ها و استعدادها خود استفاده می‌کند (کجرولف، ۲۰۰۶).<sup>۲</sup>

نشاط سازمانی از جمله عوامل مؤثر در کارایی منابع انسانی سازمان‌هاست و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد بهره‌وری و کارایی کارکنان است. در نظام کنونی جهان، بهره‌وری و ارتقای آن یکی از اهداف عمده سازمان‌های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیشرو، اولین گام، کوشش برای شناخت بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که با بقاء و دوام حیات ملت‌ها گره خورده و یکی از معیارهای تعیین‌کننده قدرت در جوامع بین‌المللی و محافل علمی است (احمدی‌بالادهی و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. در ادامه به برخی از این عوامل اشاره می‌شود.

<sup>1</sup> Den Dulk

<sup>2</sup> Kjerulf

**هیجان در کار:** کار هیجانی به‌عنوان تلاش برای افزایش هیجانات سرکوب شده یا صوری به‌منظور پیروی از قوانین وضع شده در یک سازمان تعریف می‌شود (گرندی، ۲۰۰۰)<sup>۱</sup>. کار هیجانی به موفقیت‌هایی اطلاق می‌شود که در آن کارکنان، به‌ویژه کسانی که شغل‌های خدمات‌رسانی به مشتریان را دارند، ملزم هستند هیجان‌هایی ابراز کنند که ممکن است از هیجان واقعی آنها متفاوت باشند (هاچسچیلد، ۲۰۱۲)<sup>۲</sup>.

**معنادار بودن کار:** برای معنی در کار سه سطح وجود دارد: الف) کاری که هیچ معنایی برای فرد ایجاد نمی‌کند؛ ب) کاری که معنی دارد، به‌خاطر این‌که فرد معتقد است کاری که وی انجام می‌دهد باعث پشتیبانی کردن از وی و خانواده‌اش می‌شود؛ ج) کاری که برای فرد به خودی خود معنی دارد. چون فرد معتقد است کاری که وی انجام می‌دهد در ساختن جهانی بهتر مؤثر است. هر کاری دارای معنی و مفهوم می‌باشد. اما موضوع اینجاست که بعضی از افراد این معنی را درمی‌یابند و بعضی دیگر در دریافتن معنی کار خویش ناتوانند. دریافتن این‌که چگونه کار فرد می‌تواند موجب موفقیت سازمان او شود، در بهبود جامعه مؤثر باشد و حتی در ساختن جامعه‌ای بهتر مؤثر افتد؛ می‌تواند موجب افتخار فرد به کار خویش شود (کچرولف، ۲۰۰۶). مشاغلی که برای افراد معنادار است، دست یافتن به شادی در محیط کاری را آسان‌تر می‌کند. با درک این موضوع که چگونه کاری که فرد انجام می‌دهد در موفقیت شرکت و در ایجاد آینده‌ای بهتر مؤثر واقع می‌شود، افراد می‌توانند به کاری که انجام می‌دهند افتخار کنند. تقریباً در هر کاری معنایی نهفته است. وظیفه افراد آن است که به‌دنبال پیدا کردن معنای کار خود باشند (کچرولف، ۲۰۰۶).

**پیشرفت در کار:** بدون شک حفظ و نگهداری مدیران و کارکنان خلاق و توانمند یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها برای عبور از شرایط دشوار فردا و نیاز روزافزون به کارکنان توانمند در سال‌های آینده است. آنچه می‌تواند سازمان را تا حدی در مقابل این چالش‌ها کمک و یاری نماید، انتخاب شغل و مسیر پیشرفت شغلی است. علی‌رغم بی‌توجهی یا کم‌توجهی‌های صورت گرفته، باید گفت که موضوع مسیر شغلی و انتخاب شغل مناسب برای اکثر کارکنان یکی از دغدغه‌های مهم و قابل تأمل است که بسیاری از سازمان‌ها با آن دست به‌گریبان می‌باشند. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه‌گری بیشتر کارکنان از یک‌سو و پاسخگو نبودن سازمان به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست. بنابراین در مواجهه با این چالش، رویکردهای مختلفی مطرح شده که یکی از بهترین راه‌حل‌ها، پیاده‌سازی الگوی مسیر شغلی یا کارراهه است (افخمی اردکانی و فرجی، ۲۰۱۳). بنابراین طی سال‌های اخیر تمرکز و توجه مدیران و سازمان‌های موفق به این موضوع معطوف شده است. بررسی مطالعات بیانگر آن است که موضوع مسیر شغلی در حوزه سرمایه انسانی سابقه چندان نا داشته و در این‌باره پراکندگی‌های نظری بسیاری وجود دارد. در اوایل دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ موجی در سازمان‌ها به‌وجود آورد که متمرکز بر دانش و غنی‌سازی شغل‌ها و پست‌هایی بود که بتواند در کارکنان و مدیران ایجاد انگیزه نماید (صفرزاده و همکاران، ۲۰۱۷). این موج به‌سرعت مورد توجه و استقبال مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی قرار گرفت. به دلیل اینکه بسیاری از تغییرات در سازمان مانع پیشرفت شغلی شاغلین شده و در هر پنج سال ۵۰ درصد نیروهای توانمند به‌علت تعارض بین اهداف، رضایتمندی و تناسب شغل با نیازها و خط مشی‌های سازمان اقدام به ترک سازمان می‌کنند (عباس‌پور، ۲۰۲۱). مسیر شغلی را یک سری پست‌های متوالی در یک شغل یا سازمان می‌دانند که بر مبنای علائق، توانایی و ارزش‌های فرد و تغییرات محیط کاری شکل می‌گیرد. اما آنچه مسلم است، امروزه حرکت به بالای نردبان به‌معنای موفقیت تمام افراد است و دارای دوجنبه عملی و نظری است. جنبه عملی آن، توصیف عینی توالی، تسلسل و ترادف مشاغل در دوره زندگی کاری است (ارتقاء، حقوق و مزایا، پست شغلی) و جنبه نظری زندگی حرفه‌ای توصیف ذهنی یا برداشت ذهنی فرد از مشاغل و پیشرفت (تعادل کار و زندگی، چالشی بودن شغل و ...) است (عظیمی و ناصری، ۲۰۱۶).

<sup>1</sup> Grandey

<sup>2</sup> Hochschild



**رضایت شغلی:** (رابینز، ۱۹۹۸)<sup>۱</sup> در کتاب رفتار سازمانی خود رضایت شغلی را این‌گونه تعریف می‌کند: رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کنیم. (مک‌شان و ون‌گلینو، ۲۰۱۷)<sup>۲</sup> هم مفهوم رضایت شغلی را چنین شرح می‌دهد: رضایت شغلی یعنی ارزیابی یک نفر از شرایط شغلی خویش. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی رابطه دارد، به این معنا که نمی‌توان احساس رضایت شغلی یک فرد را تنها به یک عامل نسبت داد؛ بلکه مجموعه‌ای از عوامل گوناگون موجب می‌شود که فرد شاغل در زمان معینی از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد (جعفری و خلیلی، ۲۰۱۳).

## نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی ادبیات متفاوت و پراکنده‌ای دارد و هنوز محققان برای تعریف این واژه به توافق نرسیده‌اند (لام، ۲۰۰۶)<sup>۳</sup>. نوآوری سازمانی معرفی روش جدید سازمانی برای مدیریت کسب و کار در محل کار و یا در رابطه بین یک شرکت با عوامل خارجی است. نوآوری سازمانی در حال حاضر یکی از مهم‌ترین منابع پایدار مزیت رقابتی برای شرکت‌ها است و به دلیل ماهیت و چارچوب خاصی که دارد کمتر شناخته شده است.

از نظر (جاکوب و همکاران، ۲۰۰۰)<sup>۴</sup> نوآوری سازمانی یکی از انگیزاننده‌های اصلی برای رشد اقتصادی و تولید ارزش است. خصوصاً با مطرح شدن اقتصاد دانش‌بنیان، نوآوری عامل کلیدی موفقیت یا شکست سازمان‌ها در عرصه رقابت و همچنین منبع اصلی مزیت رقابتی تلقی می‌شود و از نظر اسکات و کارل<sup>۵</sup> به همین خاطر تعداد مطالعات در زمینه نوآوری هر ساله در حال افزایش است. از دیدگاه (باکر و اسپافلی، ۲۰۰۸)<sup>۶</sup> نظریه نوآوری، نوآوری سازمانی را به نوآوری محصول و نوآوری فرآیند و همچنین نوآوری را به بهبود در محصولات موجود و توسعه محصولات جدید تقسیم می‌کند که مورد اول نوآوری تدریجی و مورد دوم نوآوری بنیادین نامیده می‌شود. به زعم (لو و چن، ۲۰۱۰)<sup>۷</sup> چالش اساسی که محققان نوآوری با آن مواجه‌اند مربوط به ویژگی‌های سازمان‌های نوآورانه است که نمی‌توانند میان این ویژگی‌ها هماهنگی برقرار سازند. از یک سو پیچیدگی ویژگی‌های سازمان‌های نوآورانه نسبتاً زیاد است و از سوی دیگر تنوع ویژگی‌ها و متغیر عملیاتی سازمان نوآورانه به شدت تغییرپذیر است. نوآوری سازمانی مشتمل بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای یک سازمان جهت به‌کارگیری مفاهیم جدید مدیریتی، کاری و عملیاتی مانند به‌کارگیری گروه‌ها در تولید، مدیریت زنجیره تأمین و سیستم‌های مدیریت کیفیت می‌باشد. از این‌رو مطابق یافته‌های (باکر و اسپافلی، ۲۰۰۸) نوآوری سازمانی به‌منزله کاربرد ایده‌هایی که برای شرکت جدیدند، تعریف شده است. خواه این‌که جدید بودن در محصولات، فرآیندها، نظام‌های مدیریتی و یا فعالیت‌های بازاریابی نمایان باشند.

**نوآوری اداری:** به رویه‌ها، سیاست‌ها، اشکال سازمانی جدید (جیمز-جیمز و همکاران، ۲۰۰۸)<sup>۸</sup> و فرآیندهای ساختاری و اداری جدید (سیگو و همکاران، ۲۰۰۶)<sup>۹</sup> اشاره دارد و شامل تغییراتی است که سیاست‌ها، تخصیص منابع و دیگر فاکتورهای مرتبط با ساختار اجتماعی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دفت، ۱۹۷۸)<sup>۱۰</sup>. در واقع منظور از نوآوری اداری این است که تا چه میزان مدیران سازمان از سیستم‌های نوین مدیریتی و ... در اداره کردن استفاده می‌کنند.

<sup>1</sup> Robbins

<sup>2</sup> McShane & Von Glinow

<sup>3</sup> Lam

<sup>4</sup> Jacob

<sup>5</sup> Sckat & Karel

<sup>6</sup> Bakker & Schaufeli

<sup>7</sup> Lu & Chen

<sup>8</sup> Jiménez-Jimenez

<sup>9</sup> Siguaw

<sup>10</sup> Daft

**نوآوری فنی:** نوآوری‌های فنی شامل فرآیندها و فناوری‌هایی است که در تولید محصول یا ارائه خدمات به کار می‌روند؛ به عبارت دیگر، نوآوری فنی شامل خلق برنامه‌ها و خدمات جدید، توسعه فناوری‌های جدید به منظور بهبود کیفیت، تبدیل برنامه‌ها و خدمات موجود به شکل و قالبی متفاوت و ترکیب دانش و روش‌های جدید در ارائه برنامه‌هاست (آرمبروستر و همکاران، ۲۰۰۸).<sup>۱</sup>

**نوآوری خدماتی:** نوآوری خدماتی انعکاس‌دهنده شایستگی شرکت در تولید، اجرا و بهبود عقاید، محصولات یا فرآیندهای جدیدی است که مزیت رقابتی و عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد (ایلوری و همکاران، ۲۰۱۷).<sup>۲</sup>

### تغییر سازمانی

سازمان‌ها به طور گسترده‌ای با تغییر مواجه هستند. بر این اساس پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر است. تغییر یک تصمیم آگاهانه جهت تغییر و اصلاح فرایندها و ساختار سازمانی است و زمانی که تغییر سازمانی مطرح می‌شود، در ذهن مدیران، مقاومت در برابر تغییر متبادر می‌شود (مرشدی‌تنکابنی و تابان، ۲۰۲۰). تغییر یک فرآیند ساده نیست، یادگیری‌زدایی الگوهای جاری و عادی می‌تواند باعث برانگیختن اضطراب شود، فرآیند تغییر به معنای دگرگون کردن یک سازمان و راهی برای فهم فرآیند جدید در سازمان است. هرچند تغییر برای سازمان‌های در حال رشد و پیشرفت در محیط کنونی و آتی ضروری به نظر می‌رسد، ولی تغییر اثربخش به این سادگی صورت نمی‌گیرد. نقش مدیر یا رهبر به عنوان تسهیل‌کننده تغییر ضروری است که این باعث عملکرد بهتر سازمانی می‌شود (همان منبع). هر چند تغییر برای سازمان‌های در حال رشد و پیشرفت در محیط کنونی و آتی ضروری است ولی یادگیری الگوهای جاری و عادی می‌تواند باعث برانگیختن اضطراب شود. همه افراد در سازمان‌ها به راحتی تن به تغییر نمی‌دهند و به دلایلی در برابر تغییر می‌ایستند و مدیران سازمان‌ها مجبور می‌شوند به دنبال روش‌ها و راه‌هایی برای مدیریت مقاومت در برابر تغییر اتخاذ کنند. بسیاری از موانع تغییر ریشه در آمادگی پذیرش تحول سازمانی دارند (احمدی‌بالادهی و ذلیکانی، ۲۰۲۲). مطالعه آمادگی برای ایجاد تغییر سازمانی امری ضروری به نظر می‌رسد. (پیچ و همکاران، ۲۰۰۵)<sup>۳</sup> آمادگی را تغییر نگرش و دیدگاه مثبت کارمندان درباره تغییر و اعتقاد آنان به پیامدهای مثبت ایجاد تغییر برای خودشان و برای سازمان تعریف کرده‌اند. وینر نیز آمادگی برای تغییر را در بردارنده باورهای کارکنان درباره پتانسیل‌های خود و خودکارآمدی آنان به منظور تلاش برای ایجاد تغییرات می‌داند. بنابراین آمادگی به باورها، نگرش‌ها و قصد آگاهانه اعضای سازمان نسبت به تغییراتی که موردنیاز است و ظرفیت سازمانی برای اجرای موفقیت‌آمیز این تغییرات اطلاق می‌شود (سوسانتو، ۲۰۰۸).<sup>۴</sup> (سوپارنوت، ۲۰۱۱)<sup>۵</sup> نیز آمادگی برای تغییر سازمانی را به عنوان ظرفیت سازمان جهت ارائه خدمت به جامعه، توان ارائه پاسخ‌های هماهنگ و مناسب به تحولات محیطی و سازمانی و ایجاد تغییرات مثبت در جوانب مختلف سازمان تعریف می‌کند.

آمادگی برای تغییر سازمانی با خصیصه‌هایی از قبیل شایستگی‌های فکری، اعتماد سازمانی مرتبط می‌باشد (زیم، ۲۰۱۰)<sup>۶</sup> و در راستای تحقق اهداف و مطلوبیت‌های سازمانی می‌تواند نتایج و پیامدهای بسیار ارزشمندی به دنبال داشته باشد. در واقع می‌توان گفت فراهم نمودن زمینه آمادگی برای تغییر سازمانی علاوه بر این که

<sup>1</sup> Armbruster

<sup>2</sup> Iori

<sup>3</sup> Peach

<sup>4</sup> Susanto

<sup>5</sup> Soparnot

<sup>6</sup> Zayim

پیش‌نیاز انجام هرگونه اقدامی در سازمان است (وینر، ۲۰۰۹)<sup>۱</sup>؛ می‌تواند منجر به سازگاری سیستم و توسعه کارکردهای مختلف سازمانی نیز گردد. در واقع به‌دلیل افزایش پویایی‌های محیطی، سازمان‌ها نیازمند اجرای تغییرات مداوم در استراتژی، ساختار و فرایندهای خود هستند (سوسانتو، ۲۰۰۸) و آمادگی سازمان برای تغییر می‌تواند به عنوان مهم‌ترین عامل تسهیل‌کننده این امور مورد توجه قرار بگیرد. در خصوص مدل‌های مطرح شده در زمینه آمادگی برای تغییر سازمانی می‌توان به مدل مقیاس نظام‌مند آمادگی برای تغییر سازمانی (هولت و همکاران، ۲۰۰۷)<sup>۲</sup> و مدل آمادگی برای تغییر سازمانی (وینر، ۲۰۰۹) اشاره کرد. در مدل‌های مطرح شده در زمینه آمادگی برای تغییر سازمانی، آمادگی انگیزشی، منابع سازمانی، جو سازمانی، بهبود توانمندسازی ساختاری، ویژگی‌های کارکنان و بهبود و توسعه زمینه و فرایندهای سازمانی در جهت ایجاد تغییرات متناسب با شرایط سازمانی تأکید می‌شود.

### چارچوب نظری، پیشینه و مدل مفهومی تحقیق

در زبان روانشناسی منظور از نشاط حالت هیجانی مثبت است که با شاخص‌هایی مانند توازن عاطفی، رضایت از کیفیت زندگی، خوش‌بینی، شادایی روانی، احساس سلامت، احساس کیفیت و کارآمدی مشخص می‌شود (کامپتون و همکاران، ۱۹۹۶)<sup>۳</sup>. براساس مدل کرولف در نشاط، شش اقدام مورد توجه قرار گرفته است که عبارتند از: مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار و علاقه به کار (چاوش‌باشی و دهقان‌عفیفی، ۲۰۱۳). عوامل متعددی بر نشاط کارکنان یک سازمان تأثیر دارد که در این تحقیق هیجان در کار، رضایت شغلی، معنا داشتن کار و پیشرفت شغلی در نظر گرفته شده است (کجرولف، ۲۰۰۶).

در ادبیات، به مبحث نوآوری از منظرهای گوناگون پرداخته شده است. نویسندگان، تعاریف مختلف و متنوعی از نوآوری ارائه کرده‌اند. دانشمندان معتقد هستند که نوآوری استفاده از ابزارهای نوین تکنولوژیک و دانش بازار برای ارائه و عرضه محصولی نو به مشتریان می‌باشد (حاجی حسینی، ۲۰۲۲). از منظر فرایندی، نوآوری به معنی مجموعه عملیاتی است که از پردازش ایده شروع شده و سرانجام به تولید و عرضه محصول یا خدمت جدید به بازار منتهی می‌شود. نوآوری سازمانی را به معنی شکل‌گیری محصولات یا خدمات جدید، مهم و مفید در محیط سازمانی تعریف کرده‌اند (شهریاری و شهرابی‌فراهانی، ۲۰۲۱). نوآوری سازمانی به سه گونه اداری، فنی و خدماتی تقسیم می‌شود (جیمینز-جیمینز و همکاران، ۲۰۰۸).

آمادگی پذیرش تغییر سازمانی، قبول یک فکر و ایده جدید یا رفتار در سازمان است (دفت، ۲۰۱۵)<sup>۴</sup>. به عبارت دیگر آمادگی پذیرش تغییر در سازمان، آمادگی برای فرآیند تحول و دگرگونی است (هنسون، ۲۰۰۲)<sup>۵</sup>. منظور از پذیرش تغییر این است که کارکنان از نظر شناختی، عاطفی و رفتاری آمادگی برای تغییر را داشته باشند (رابینز، ۱۹۹۸). از عوامل تأثیر گذار بر نوآوری، نشاط سازمانی است. نتایج تحقیق (حیدری و همکاران، ۲۰۱۹) نشان می‌دهد که بین تمامی مؤلفه‌های شادی سازمانی با همه مؤلفه‌های نوآوری سازمانی یعنی نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی و نوآوری اداری یا مدیریتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (شجاعی و همکاران، ۲۰۲۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که حفظ نشاط در محل کار می‌تواند نوآوری سازمانی را افزایش دهد. (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که کارکنان بانشاط رفتارهای نوآورانه دارند، زیرا آنها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند

<sup>1</sup> Weiner

<sup>2</sup> Holt

<sup>3</sup> Compton

<sup>4</sup> Daft

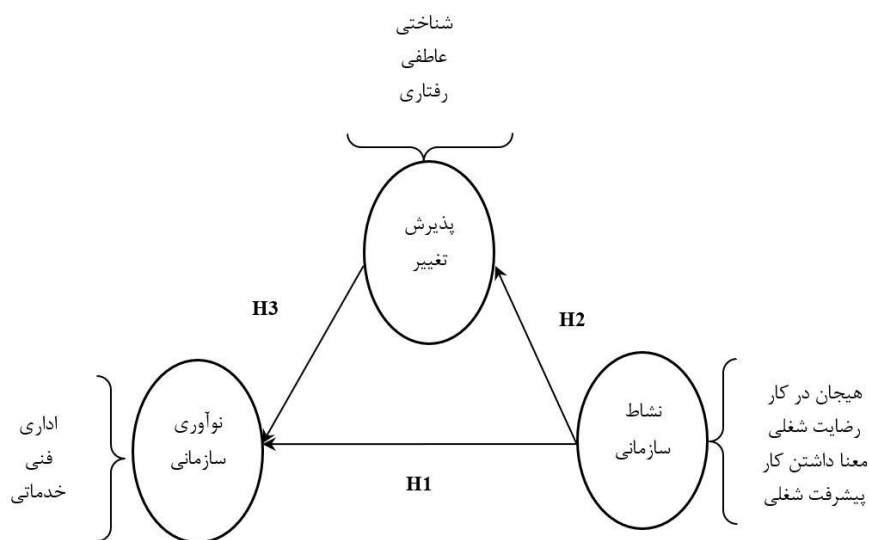
<sup>5</sup> Hanson

(انرژی حمایتی)، به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند (انرژی شناخت) و ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند. بنابراین فرضیه اول عبارت است از: نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

از نظر (آرمناکیس و همکاران، ۱۹۹۳)<sup>۱</sup> آمادگی برای تغییر سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که اعضای سازمان احساس کنند تغییر موردنیاز است و سازمان و اعضای آن توانایی ایجاد تغییرات را داشته باشند. بنابراین سازمان‌ها باید قبل از هرگونه اقدام در زمینه اجرای تغییرات موردنظر آمادگی سازمانی را در جوانب مختلف آن مورد بررسی قرار دهند. زیرا زمانی که آمادگی لازم برای تغییر وجود نداشته باشد تغییر نامطلوب تلقی شده و کارکنان نیز از همراهی با آن اجتناب می‌کنند (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۸). از عوامل مهم تأثیر گذار بر پذیرش تغییر، نشاط سازمانی است (هولت و همکاران، ۲۰۰۷). بر این اساس فرضیه دوم عبارت است از: نشاط سازمانی بر پذیرش تغییر تأثیر مثبت دارد.

خلاقیت و نوآوری در سازمان باعث ایجاد تغییر و تحول در سازمان خواهد شد، آمادگی برای پذیرش تغییر پیش بینی‌کننده نوآوری سازمانی است (شجاعی و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس فرضیه سوم عبارت است از: پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

در این پژوهش فرض بر این است که نشاط سازمانی به‌طور مستقیم بر نوآوری سازمانی و پذیرش تغییر تأثیر گذار است. از سوی دیگر متغیر پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی به‌صورت مستقیم تأثیر دارد. همین‌طور نشاط سازمانی به‌طور غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی از طریق پذیرش تغییر نیز تأثیر گذار است (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## اهداف و فرضیه‌های تحقیق

— هدف اصلی تحقیق:

بررسی تأثیر نشاط سازمانی از طریق پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران؛

<sup>1</sup> Armenakis

- اهداف فرعی:
- ۱- بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران؛
  - ۲- بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر پذیرش تغییر در گمرک جمهوری اسلامی ایران؛
  - ۳- بررسی تأثیر پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران؛
- فرضیه اصلی تحقیق:
- نشاط سازمانی از طریق پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد.
- فرضیه‌های فرعی:
- ۱- نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد.
  - ۲- نشاط سازمانی بر پذیرش تغییر در گمرک جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد.
  - ۳- پذیرش تغییر بر نوآوری سازمانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد.

## روش پژوهش

این تحقیق از نظر نتیجه، کاربردی و از نظر روش توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش کارکنان و مدیران گمرکات اجرایی و ستاد مرکزی گمرک جمهوری اسلامی ایران واقع در استان تهران می‌باشند که با توجه به فرمول کوکران با جامعه محدود، به‌صورت تصادفی ساده برای جامعه ۶۰۰ نفری ۲۳۱ نفر به انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی و بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی از محاسبه فراوانی، درصد و میانگین استفاده شد. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. روایی پرسش‌نامه تحقیق توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور سنجش پایایی، آلفای کرونباخ مربوط به هر بخش و کلیه سؤالات با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. محاسبه شد و مقدار آلفای کرونباخ به‌دست آمده بیشتر از ۰.۷ بوده و بیانگر پایایی پرسش‌نامه می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۱. آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سؤالات	مقدار آلفای کرونباخ
معنی داشتن در کار	۳	۰.۸۹
پیشرفت در کار	۳	۰.۷۱
رضایت شغلی	۳	۰.۸۵
هیجان در کار	۳	۰.۷۳
پذیرش عاطفی	۳	۰.۷۱
پذیرش رفتاری	۴	۰.۸۵
پذیرش شناختی	۳	۰.۷۳
پذیرش تغییر	۱۴	۰.۸۰
نوآوری خدماتی	۸	۰.۸۸
نوآوری فنی	۵	۰.۷۹
نوآوری اداری	۴	۰.۷۵
نوآوری سازمانی	۱۷	۰.۷۸
کل سؤالات	۴۳	۰.۷۹

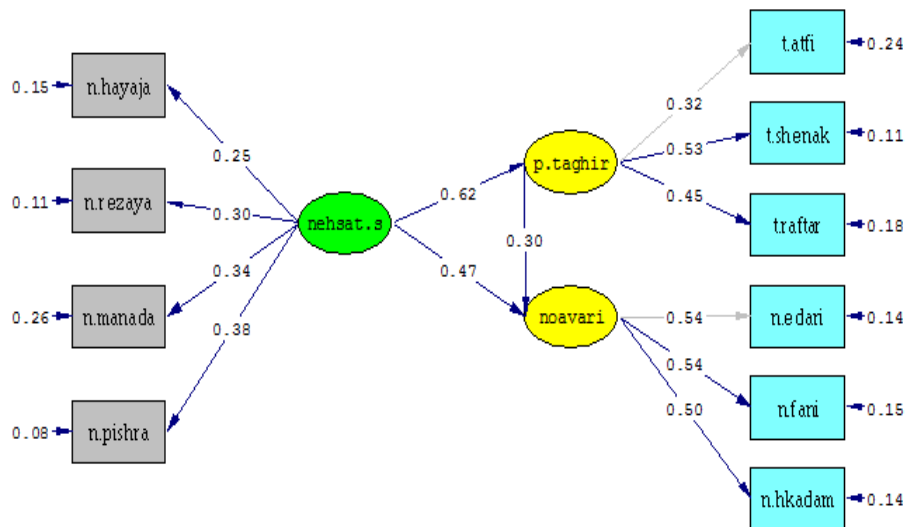
## یافته‌های پژوهش

۱۷۷ نفر (۷۶٫۶ درصد) نمونه آماری را مردان و ۵۴ نفر (۲۳٫۴ درصد) را زنان تشکیل دادند. بیشترین افراد نمونه دارای سن ۴۱-۵۰ سال (۱۳۱ نفر، ۵۶٫۷ درصد) و دارای مدرک کارشناسی (۱۱۱ نفر، ۴۸٫۱ درصد) بودند. محل خدمت ۱۴۶ نفر (۶۳٫۲ درصد) در گمرکات اجرایی و ۸۵ نفر (۳۶٫۸ درصد) در ستاد مرکزی بود. تخصص ۱۰۶ نفر (۴۵٫۹ درصد) فنی و ۱۲۵ نفر (۵۴٫۱ درصد) پشتیبانی بود. همچنین افراد دارای سابقه خدمت ۲۱-۲۵ سال (۷۷ نفر، ۳۳٫۳) بیشترین و افراد دارای سابقه خدمت ۱۶-۲۰ کمترین اعضاء نمونه را تشکیل داده‌اند (جدول ۲).

به‌منظور بررسی الگوی مفهومی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در ادامه الگوی مفهومی پژوهش در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد ارائه شده است (شکل ۲ و ۳). جدول ۳ نیز شاخص‌های برازندگی الگو را نشان می‌دهد.

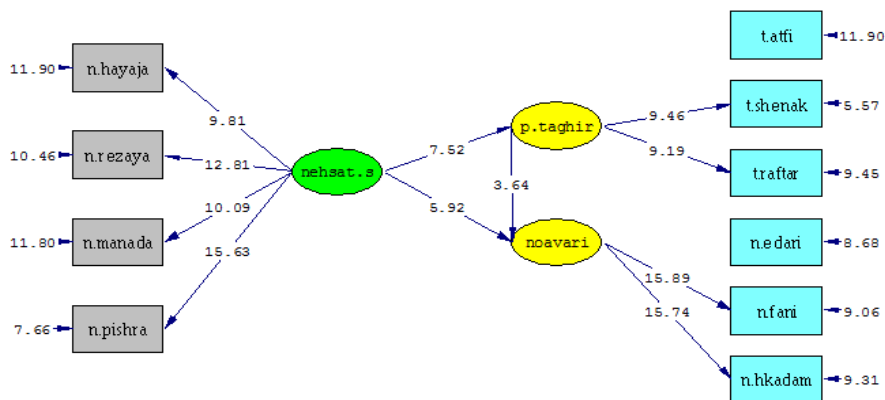
جدول ۲. آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

	مرد		زن	
جنسیت	۷۶/۶		۲۳/۴	
سن	۴۰-۳۱		۵۰-۴۱	
	۳۷/۲		۵۱ به بالا	
سابقه کاری	۱۰ تا ۵ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۲۵ سال
	۱۵/۶	۲۰/۳	۱۲/۶	۳۳/۳
تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
	۰/۹	۳/۵	۴۸/۱	۴۶/۸
محل خدمت	گمرک اجرایی		ستاد مرکزی گمرک	
	۶۳/۲		۳۶/۸	
نوع تخصص	پشتیبانی		فنی	
	۵۴/۱		۴۵/۹	



Chi-Square=46.37, df=32, P-value=0.04830, RMSEA=0.036

شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=46.37, df=32, P-value=0.04830, RMSEA=0.036

شکل ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

جدول ۴. شاخص‌های برازش الگو

نتیجه	میزان مشاهده شده	میزان استاندارد	شاخص برازش
برازش مناسب	۴۶.۳۷/۳۲=۱.۴۴	کوچکتر از ۳	df/ $\chi^2$
برازش مناسب	۰.۹۷	بالای ۰/۹۰	GFI
برازش مناسب	۰.۰۴۸	کمتر از ۰/۰۵	p-value

نتیجه	میزان مشاهده شده	میزان استاندارد	شاخص برازش
برازش مناسب	۰.۳۲	کمتر از ۰/۱	RMSEA
برازش مناسب	۰.۹۸	بالای ۰/۹۰	CFI
برازش مناسب	۰.۹۷	بالای ۰/۹۰	NFI
برازش مناسب	۰.۹۷	بالای ۰/۹۰	NNFI
برازش مناسب	۰.۹۸	بالای ۰/۹۰	IFI

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر محاسبه شده  $t$  برای هر یک از بارهای عاملی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و در نتیجه همه روابط موجود در مدل معنادار می‌باشد. در جدول ۵ تأثیر هریک از متغیرها بر نوآوری سازمانی نشان داده شده است. بنابراین چهار فرضیه پژوهش تأیید می‌شوند.

#### جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی
۱	نشاط سازمانی	پذیرش تغییر	۷/۵۲
۲	نشاط سازمانی	نوآوری سازمانی	۵/۹۲
۳	پذیرش تغییر	نوآوری سازمانی	۳/۴۶
۴	نشاط سازمانی نقش میانجی پذیرش تغییر	نوآوری سازمانی	۰/۴۷*۰/۶۲=۰/۱۹

#### بحث و نتیجه‌گیری

نوآوری سازمان یکی از عوامل مهم موفقیت سازمان قلمداد می‌شود. نتایج تحقیق (دیکل و مورا، ۲۰۱۶)<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که تقریباً ۹۰ درصد از مدیران سازمان‌ها معتقدند نوآوری یک اولویت برای آنها محسوب می‌شود و امروزه گرایش به نوآوری به یک عامل اصلی مؤثر بر برنامه‌ریزی راهبردی تبدیل شده است و مدیران باید عوامل مؤثر بر آن را شناسایی کنند بر این اساس هدف از این پژوهش بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی پذیرش تغییر بود. در ابتدا ادبیات موضوع مرور سپس پرسش‌نامه تحقیق آماده گردید و بین ۲۳۱ نفر از کارکنان گمرک ایران توزیع و پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار لیزرل تحلیل گردید. برابر آمار توصیفی بیش از ۶۰ درصد پاسخ دهندگان در بخش اجرایی سازمان قرار دارند بنابراین اگر نشاط سازمانی افزایش پیدا کند، بخش صف که به صورت مستقیم درگیر اهداف سازمان هستند نوآوری سازمانی بیشتری خواهند داشت. همچنین بیش از ۸۰ درصد از کارکنان بالاتر از ۱۰ سال سابقه کار دارند در نتیجه نشان می‌دهد که پاسخ دهندگان با قوانین و مقررات، خط و مشی‌ها، سیاست‌های سازمان آشنایی کامل دارند. همچنین بیش از ۹۰ درصد از کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند بر این اساس کارکنان سازمان از تجربه و دانش لازم برخوردارند و اگر بستر و شرایط فراهم شود و نشاط بیشتری داشته باشند نوآوری سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

با توجه به یافته‌های تحقیق مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است و متغیر نشاط سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۶۲ بر پذیرش تغییر تأثیر دارد. نشاط سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۷ بر نوآوری و پذیرش تغییر با ضریب تأثیر ۰/۳۰ بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. به عبارت دیگر با افزایش یک واحدی متغیرهای نشاط سازمانی و پذیرش تغییر شاهد افزایش ۰/۴۷،

<sup>1</sup> Dickel & Moura



۰/۳۰ و ۰/۱۸ متغیر نوآوری سازمانی خواهیم بود. در خصوص نشاط سازمانی، مؤلفه پیشرفت در کار با ضریب تأثیر ۰/۳۸ بیشترین سهم را در نشاط سازمانی دارد. در خصوص پذیرش تغییر مؤلفه شناختی با ضریب تأثیر ۰/۵۳ بیشترین سهم پذیرش تغییر را دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات (حیدری و همکاران، ۲۰۱۹)، (درویشی و کلاته‌سیف‌ری، ۲۰۱۷)، (ردایی و قمی اوپل، ۲۰۱۹) و (کرامتین و شاه‌قلیان، ۲۰۲۰) همخوانی دارد. در کل باید اذعان داشت که کارکنان شاد مولدتر هستند. با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در خصوص تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی پذیرش تغییر انجام‌نشده است نتایج به‌دست آمده می‌تواند به مدیران در افزایش نوآوری در سازمان کمک کند.

## پیشنهاد‌های اجرایی

باتوجه به تأثیر مثبت نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی، برای این‌که کارکنان بتوانند توانایی خود را به‌بهرترین نحو بروز دهند، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود.

پیشنهادها بر مبنای نتایج فرضیه اول:

- الف) از کارکنان سخت‌کوش و شایسته تقدیر و تشکر صورت گیرد به‌گونه‌ای که احساس کنند سازمان به وجودشان افتخار می‌کند تا آنها نیز به سازمان افتخار کنند و با رضایت از آن صحبت کنند.
  - ب) مدیران سازمان شرايطی را فراهم کنند تا کارکنان شغل خود را دوست داشته باشند و برای آن ارزش قائل باشند و نگرش مثبتی به آن داشته باشند.
  - ج) از آنجائی‌که برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی فرصتی برابر برای پیشرفت و رقابت استعدادها فراهم می‌نماید، مدیران سازمان می‌بایست با یک ارزیابی مناسب به شناخت شغلی افراد پرداخته و پیشرفت آنها را در این مسیر تسهیل نمایند.
  - د) با توجه به این‌که مشاغل که برای افراد معنادار است، دست یافتن به نشاط در محیط کار را تسهیل می‌کنند، به کارکنان می‌بایست کارهای مفید و هدفمند که به‌منظور دست‌یابی به ارزش‌ها صورت می‌گیرد، واگذار گردد.
  - ه) به منظور برنامه‌ریزی شاد زیستن همچنین مشاوره با کارکنان، گروه تخصصی روانشناسی مثبت‌گرا در سازمان تشکیل گردد.
  - و) برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی و مهارت‌آموزی برای کارکنان.
  - ز) برگزاری برنامه‌های رفاهی - تفریحی برای کارکنان.
- پیشنهادها بر مبنای نتایج فرضیه دوم و سوم:
- الف) مدیران در اجرای تغییرات سازمانی به‌ویژه تغییرات بنیادی، قبل از هر چیز از قابل پذیرش بودن تغییر و تمایل زبردستان به تغییر مطمئن گردند.
  - ب) پیامدهای تغییر مشخص شوند و ماندگارتر جلوه کند تا افراد را جهت پذیرش تغییر برانگیزاند.
  - ج) تغییر به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که ویژگی‌های مثبت کار را بهبود دهد و از ویژگی‌های منفی بکاهد.
  - د) مدیران بایستی نسبت به شناخت و درک انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و افزایش آن در سازمان اقدام کنند و همچنین با به‌کارگیری تقویت و تثبیت روحیه همکاری و نوع دوستی در کارکنان آمادگی برای پذیرش تغییر را افزایش دهند.

این تحقیق در گمرک جمهوری اسلامی ایران و با استفاده از پرسش‌نامه انجام گرفته است و تأکید تحقیق بر نوآوری سازمانی بوده است. بنابراین به محققان آینده پیشنهاد می‌شود این موضوع را در سایر سازمان‌ها با استفاده از ابزارهای کیفی انجام دهند و یا این‌که تأثیر نشاط سازمانی را بر سایر متغیرهایی همچون اثربخشی، تعهد سازمانی بررسی نمایند.

## References

- Abbaspour, A. (2021). *Advanced Human Resources Management (Approaches , Processes & Functions)* (13 ed.). Samt. <https://samt.ac.ir/fa/book/32/>
- Afkhami Ardakani, M., & Faraji, R. (2013). Culture, organizational commitment and intention to leave of knowledge workers: Designing and presenting a model in RIPI. *Iranian journal of management sciences*, 6(24), 1-24. [http://journal.iams.ir/article\\_109.html?lang=en](http://journal.iams.ir/article_109.html?lang=en)
- Ahmadi Baladehi, S., M, Babaei Kachbani, E., & and Taheri, N. (2019). The role of organizational happiness in improving the productivity of Golestan Police. Golestan. *Golestan Police Science Quarterly*, 10(37), 103-126. [http://journals.police.ir/article\\_20167.html?lang=en](http://journals.police.ir/article_20167.html?lang=en)
- Ahmadi Baladehi, S., M, & Zolikani, A. (2022). Evaluating the effect of cognitive flexibility on resistance to organizational change with the mediating role of organizational citizenship behavior of police officers in Mazandaran province. *Journal of Management on Police Training*, 14(4), 91-114. <https://www.magiran.com/paper/2429928>
- Armbruster, H., Bikfalvi, A., Kinkel, S., & Lay, G. (2008). Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys. *Technovation*, 28(10), 644-657. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2008.03.003>
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681-703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Azimi, H., & Naseri, M. (2016, November 13). *The effect of islamic professional ethics on the success of the career path of university staff (Case study of public universities in Zanjan province)*. The first international conference on modern management research, Shiraz, Iran. <https://civilica.com/doc/573090/>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Chavoshbashi, F., & Dehghan Afifi, N. (2013). Identifying and measuring the factors effective on organizational happiness among employees of islamic azad university, tehran branch, west unit. *Journal of behavioral sciences*, 5(16), 43-66. <https://www.sid.ir/paper/190514/en>
- Compton, W., Smith, M., Cornish, K., & Qualls, D. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of personality and social psychology*, 71(2), 406-413. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.71.2.406>
- Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management journal*, 21(2), 193-210. <https://doi.org/10.2307/255754>
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design* (12 ed.). South-Western College. <https://www.amazon.com/Organization-Theory-Design-Richard-Daft/dp/1305629949>
- Darvish, A., & Kalateh Seifri, M. (2017). The Effect of Organizational Exhilaration on the Productivity of Employees in Sport and Youth General Office of Mazandaran Province. *New Trends in Sport Management*, 5(16), 9-19. <http://ntsmj.issma.ir/article-1-882-en.html>
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478-494. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.04.010>
- Dickel, D. G., & Moura, G. L. d. (2016). Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI*

- Revista de Administração e Inovação*, 13(3), 211-220. <https://doi.org/10.1016/j.rai.2016.06.005>
- Gatto, J. T. (2002). *A different kind of teacher: Solving the crisis of American schooling*. Berkeley Hills Books. <https://www.amazon.com/Different-Kind-Teacher-American-Schooling/dp/1893163407>
- Ghouchian, N. G., & Karbasian, M. (2007). A Survey on the World's Customs Organization Management System in 21<sup>st</sup> Century in Order to Introduce an Appropriate Model for Iran. *Economics Research*, 7(25), 47-73. [https://joer.atu.ac.ir/article\\_3252.html?lang=en](https://joer.atu.ac.ir/article_3252.html?lang=en)
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95-110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Haji Hosseini, S. (2022). The effect of mobile learning and information literacy on the professional development and organizational innovation of elementary teachers in Bastak. *Ourmazd Journal*, -(58), 6-32. <https://www.sid.ir/paper/967498/en>
- Hanson, E. M. (2002). *Educational administration and organizational behavior* (5 ed.). Pearson. <https://www.amazon.com/Educational-Administration-Organizational-Behavior-5th/dp/0205334318>
- Heidari, M., Shabani, G., Erfani, N., & Soleymani, M. (2019). Developing Structural Model of Organizational Innovation based on Organizational Happiness among Staff of Ministry of Sport and Youth. *Applied Research in Sport Management*, 8(2), 21-32. <https://doi.org/10.30473/arsm.2019.42890.2812>
- Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (3 ed.). University of California Press. <https://www.ucpress.edu/book/9780520272941/the-managed-heart>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hosseinpour, M., Koraei, A., & Nasiri, M. (2018). Predicting Readiness to Acceptability of Changes among University Staff in terms of Organizational Culture Components (Case Study: Islamic Azad University of Ahwaz Branch). *Career and Organizational Counseling*, 10(37), 71-90. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99902.html?lang=en](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99902.html?lang=en)
- Ilori, A. B., Lawal, A., & Simeon-Oke, O. O. (2017). Innovations and innovation capability in palm kernel processing industry in southwestern Nigeria. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 102-114. <https://doi.org/10.1108/IJIS-10-2016-0045>
- Jacob, M., Hellström, T., Adler, N., & Norrgren, F. (2000). From sponsorship to partnership in academy-industry relations. *Research and Development Management*, 30(3), 255-262. <https://doi.org/10.1111/1467-9310.00176>
- Jafari, A., & Khalili, R. (2013). Impact of psychological empowerment, job satisfaction, job stress on organizational commitment. *Quarterly Journal of West Azerbaijan police Science*, 6(18). [http://journals.police.ir/article\\_14057.html?lang=en](http://journals.police.ir/article_14057.html?lang=en)
- Jiménez-Jimenez, D., Sanz Valle, R., & Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation. *European Journal of Innovation Management*, 11(3), 389-412. <https://doi.org/10.1108/14601060810889026>
- Kameli, M. J., Bakhtiyar, T., Lotfi, A., & Pourfaraj, A. (2013). Consideration of Employees' Behavior Patterns against Change. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(70), 103-134. [https://jmsd.atu.ac.ir/article\\_518.html?lang=en](https://jmsd.atu.ac.ir/article_518.html?lang=en)

- Keramatian, A., & Shahgholian, K. (2020). The Role of Organizational Culture on Innovation and Change in Organizations. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 12(40), 45-54. [https://jdem.qazvin.iau.ir/article\\_673416.html?lang=en](https://jdem.qazvin.iau.ir/article_673416.html?lang=en)
- Kjerulf, A. (2006). *Happy hour is 9 to 5: How to love your job, love your life, and kick butt at work*. Woohoo Press. <https://www.amazon.com/Happy-Hour-Love-your-Life/dp/8797104701>
- Lam, A. (2006). Organizational Innovation. In J. Fagerberg & D. C. Mowery (Eds.), *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199286805.003.0005>
- Lu, T-T., & Chen, J-C. (2010). Incremental or radical? A study of organizational innovation: An artificial world approach. *Expert Systems with Applications*, 37(12), 8193-8200. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.05.067>
- Magyar-Moi, J. L. (2019). *Techniques of positive psychology: a guide for therapists* (F. Barati Sade, Trans.; 2 ed.). Roshd. <https://www.gisoom.com/book/11549055/>
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2017). *Organizational Behavior: Individual Behavior and Processes* (A. Khorakian, M. Jahangir, & S. Rahnama, Trans.). Aban Bartar. <https://www.gisoom.com/book/11298283/>
- Mondalizadeh, Z., & Nagsh Javaheri, S. (2021). The Impact of Information Technology Competency Dimensions on Organizational Innovation in Sport and Youth Departments. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 18(2), 153-164. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.129374>
- Morshedi Tonekaboni, M. H., & Taban, M. (2020). The Relationship of Organizational Change with Career Plateau in employees of Ilam University of Medical Sciences. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 109-122. <https://doi.org/10.22055/jio-ps.2020.31729.1158>
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). Positive Organizational Behavior: An Inclusive View. In *Positive Organizational Behavior*. Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n1>
- Peach, M., Jimmieson, N., & White, K. (2005). Beliefs underlying employee readiness to support a building relocation: A theory of planned behavior perspective. *Organization Development Journal*, 23(3), 9-22. <https://eprints.qut.edu.au/7881/>
- Redaei, A., & Qomi Oville, M. (2019, January 5). *The effect of organizational happiness on organizational innovation in the branches of New Economy Bank in Mazandaran province*. Fourth International Conference on Accounting, Business Management and Innovation, Alborz, Iran. <https://civilica.com/doc/905433/>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Theories and Applications: Organization (Volume 3)* (A. Parsaiyan & S. M. Arabi, Trans.). Cultural Research Office. <https://www.gisoom.com/book/1133261/>
- Sadeghi, A., Zarghami, H., Gholami, M., & Farhadi, A. (2021). Identifying and Prioritizing the Most Effective Factors on Innovation of Defense Research Centers. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 4(3), 97-124. <https://doi.org/10.22034/qji-mdo.2021.229426.1302>

- Safarzadeh, H., Ahmadi Sharif, M., & Zakeri, A. (2017). *Advanced human resource management (Concepts, Theories and Applications)* (3 ed.). Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University. <https://www.gisoom.com/book/11375918>
- Shahriyari, S., & Shahrabi Farahani, M. (2021). Explanation The Role of Organizational Innovation and Social Capital. *Management Studies in Development and Evolution*, 30(99), 79-102. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2021.47511.3445>
- Shojaei, P., Bagheri, M., Nikbakht, A., & Mohseni Beykzadeh, M. (2020). Modeling Factors Affecting Organizational Happiness Using Total Interpretive Structural Modeling (TISM) Approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 129-158. [https://obs.inaweb.net/article\\_40438.html?lang=en](https://obs.inaweb.net/article_40438.html?lang=en)
- Siguaw, J. A., Simpson, P. M., & Enz, C. A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework for Study and Integration of Innovation Research\*. *Journal of Product Innovation Management*, 23(6), 556-574. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2006.00224.x>
- Soparnot, R. (2011). The concept of organizational change capacity. *Journal of Organizational Change Management*, 24(5), 640-661. <https://doi.org/10.1108/09534811111158903>
- Susanto, A. B. (2008). Organizational readiness for change: A case study on change readiness in a manufacturing company in Indonesia. *International Journal of Management Perspectives*, 2(1), 50-62. <https://docplayer.net/14230643-Organizational-readiness-for-change-a-case-study-on-change-readiness-in-a-manufacturing-company-in-indonesia.html>
- Teed, J., & Bessant, J. (2019). *Innovation Management: Integrating Technological, Market and Organizational Changes* (M. R. Arasti, S. K. Bagheri, M. Rostami, S. Malekifar, & J. Nouri, Trans.; 3 ed.). Rasa. <https://www.gisoom.com/book/11587729>
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(67), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zayim, M. (2010). *Investigating the relationship between primary and secondary level public school teachers' readiness for change and perceived organizational trust* [Master, Middle East Technical University]. Ankara, Turkey. <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/19844>