



Promoting Innovative Work Behavior through Human Resources Actions and Psychological Capital: Analysis of Mediating Role of Human Resources Flexibility

Yousef Zarnegarian¹

Abstract

Background & Purpose: In an organization, innovation promotion is considered one of the main prerequisites to sustainable development. This study analyzed the effects of human resources actions and psychological capital on innovative work behavior through the mediating role of human resources flexibility.

Methodology: This is an applied descriptive-correlational study, in which the statistical population included 115 managers of Bazar Gostar Pegah Company in District 3 of Shiraz. The convenience sampling method was employed to select 86 managers as the statistical sample. The data collection tool was a questionnaire, and the structural equation modeling (SEM) method was used for data analysis in SmartPLS.

Findings: Human resources actions and psychological capital have positive, significant effects on innovative work behavior both directly and through human resources flexibility.

Conclusion: Improving employees' skills, attitudes, behavior, and psychological capital can help enhance their flexibility and increase their ability and willingness to actively participate in organizational innovations.

Keywords: *Human Resources Actions, Psychological Capital, Human Resources Flexibility, Innovative Work Behavior*

Citation: Zarnegarian, Yousef (2020), Promoting Innovative Work Behavior through Human Resources Actions and Psychological Capital: Analysis of Mediating Role of Human Resources Flexibility, *Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 135-154.

1. Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Literature and Humanities Science, Yasouj University, Yasouj, Iran



دانشکده مدیریت

فصلنامه مطالعات منابع انسانی

شاپای انتشار: ۹۱/۳۹۱۷۶

دوره ۱۰، شماره ۱

بهار ۹۹

صص ۱۳۵-۱۵۴

ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی

یوسف زرنگاریان^۱

چکیده

زمینه و هدف: ترویج نوآوری در سازمان یکی از پیش‌نیازهای اصلی بهره‌وری پایدار به شمار می‌رود. در این راستا پژوهش حاضر مطالعه تأثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی پرداخته است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و کاربردی است. جامعه آماری آن را مدیران شرکت بازار گستر پگاه منطقه ۳ واقع در شهر شیراز به تعداد ۱۱۵ نفر تشکیل می‌دهند که ۸۶ نفر آنها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و با کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شده است.

یافته‌ها: اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی هم به طور مستقیم و هم از راه انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: بهسازی مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و سرمایه روانشناختی آنان می‌تواند به ارتقای انعطاف‌پذیری آنها یاری رساند و توان و تمایل آنها را برای مشارکت فعالانه در نوآوری‌های سازمانی را افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها: اقدامات منابع انسانی، سرمایه روانشناختی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، رفتار کاری نوآورانه

استناد: زرنگاریان، یوسف (۱۳۹۹). ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۱)، ۱۳۵-۱۵۴.

۱. استادیار، گروه اقتصاد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/JHRS.2020.107555

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۲/۲۴

نویسنده مسئول مقاله: یوسف زرنگاریان

E-mail: yoosef_zarnegarian@yu.ac.ir

مقدمه

در سال‌های اخیر، محیط کار بر اثر عواملی مانند پیشرفت فناوری به رقابت در سطح جهانی نیاز دارد و محیط‌های پویای سازمانی باعث تغییر در ساختار سازمان شده است (بارلینگ^۱، ۱۹۹۹). در چنین شرایطی ارائه ایده‌ها و روش‌های نوآورانه برای بقا و ایجاد رشد و توسعه پایدار و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ضروری است (باکر و اسکاوفلی^۲، ۲۰۰۸: ۱۴۸). از این رو توانایی سازمان‌ها برای ایجاد نوآوری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار شده، از این رو استراتژی‌های نوآورانه بخشی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها به شمار می‌آید (به مبر و همکاران^۳، ۲۰۱۷: ۱۲۱۶). سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های سریع و پیوسته در محصولات و خدمات فناوری و فرآیندها نیاز دارند. سازمانی که نتواند محصولات نوآورانه به بازار عرضه کند محکوم به شکست خواهد بود (شیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۳)؛ بنابراین درک این موضوع که چه راهبردها و اقداماتی باعث می‌شوند سطح نوآوری در سازمان‌ها به حد مطلوب برسد در پژوهش‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۲). در این میان توجه به منابع انسانی با برخورداری از ویژگی‌هایی مانند ارزش آفرینی، کمیابی و دشواری تقلید زمینه را برای دستیابی به نوآوری فراهم کرده است (وانگ و زانگ^۴، ۲۰۰۵: ۵۵۴). از این رو مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها از راهبردهای گوناگونی برای توسعه نوآوری استفاده می‌کند. اقدامات منابع انسانی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی و توسعه سرمایه روانشناختی از جمله راهبردهای مختلفی هستند که مدیریت منابع انسانی در این زمینه به کار می‌گیرد (ناهیس و وینادال^۵، ۲۰۱۷: ۱۲۳۷). چنین شرایطی در خصوص صنایع غذایی و فرآورده‌های لبنی نیز صدق می‌کند.

در حال حاضر یکی از حوزه‌های مهم در صنایع غذایی صنایع فرآورده‌های لبنی است که نقش‌هایی مهم و اساسی در تأمین شیر و فرآورده‌های لبنی مورد نیاز اقشار مختلف جامعه به شیوه‌ای بهداشتی در راستای حفظ سلامتی آن‌ها، همچنین جلوگیری از واردات این محصول، ایجاد اشتغال و کارآفرینی، درآمد زایی، رشد و رونق اقتصادی ایفا می‌کند (زرنگاریان، ۱۳۹۶).

1. Barling
 2. Bakker & Schaufeli
 3. Bamber et al.
 4. Wang & Zang
 5. Nehles & vandall

محیط بسیار رقابتی صنعت لبنیات باعث می‌شود نوآوری در فرآیندهای آن نقش کلیدی ایفا می‌کند. به گونه‌ای که اکنون این صنعت جزو نوآورترین صنایع به شمار می‌رود. افزون بر این، صنایع لبنی در کنار تأمین شیر و لبنیات مورد نیاز اقشار مختلف جامعه از نقشی مهم و بسیار تأثیر گذار هم در ایجاد اشتغال و کارآفرینی و رونق اقتصادی با افزایش روند تولید در توسعه درآمدهای غیرنفتی کشور برخوردار است.

از این میان پیشایندهای گوناگون ترویج رفتار کاری نوآورانه در این پژوهش به مطالعه نقش اقدامات منابع انسانی و سرمایه‌روانشناختی پرداخته شده است و تأثیرگذاری آنها بر رفتار کاری نوآورانه از راه توسعه انعطاف‌پذیری منابع انسانی مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به بهسازی آمادگی‌ها و زیرساخت‌های مورد نیاز برای ترویج نوآوری و فرهنگ‌سازی رفتارهای کاری نوآورانه مساعدت کند و از این راه به حفظ و ارتقای بهره‌وری پایدار شرکت‌های فعال در این صنعت یاری رساند.

پیشینه پژوهش

اقدامات منابع انسانی

اقدامات منابع انسانی به این معنا است که سازمان می‌تواند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای افراد را برای انجام کار شکل دهد و با اهداف سازمان همراستا سازند (فرجاد، ۱۳۹۵: ۲۴۱، حاجی بزرگی و نیک زاد، ۱۳۹۶) این اقدامات با هدف اطمینان از بهره‌برداری درست از منابع سازمانی و تحقق اهداف سازمانی انجام می‌شود (تئوری و ساکنی^۱، ۲۰۱۲: ۶۷۰). اقدامات منابع انسانی شامل چهار اقدام است که شامل استخدام و گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش است (اله‌واری و شفقات^۲، ۲۰۱۶: ۲۷۵). استخدام و گزینش، با هدف جذب بهترین افراد از میان متقاضیان که از توانایی و انگیزه لازم برای انجام بهینه وظایف شغلی برخوردارند انجام می‌شود (هلند و جسیکا^۳، ۲۰۱۷: ۲۹۰). آموزش، شامل فعالیت‌هایی است که به منظور بهبود عملکرد در کارکنان فعلی و یا کسانی که می‌خواهند در سازمان استخدام شود اجرا می‌شود که

1. Tiwari & Saxena
2. Al-Hawary & Shdefat
3. Holland, Jeske

شامل یادگیری مفاهیم یا کسب مهارت برای ارتقای عملکرد می‌شود، ارتقای کیفی کارکنان و توسعه آن‌ها از راه آموزش انجام می‌شود و عامل تعیین سودآوری در بلندمدت برای سازمان است. افراد با کمک آموزش مهارت‌های جدید، دانش، نگرش و رفتار را به دست می‌آورند (پی‌ایبو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). ارزیابی عملکرد ابزاری مفید است که سازمان با کمک آن می‌تواند عملکرد و بهره‌وری کارکنان را حفظ کند و ارتقا دهد و دستیابی به اهداف استراتژیک خود تسهیل کند (مولاونی^۲، ۲۰۱۷: ۸) و به عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری در مورد آینده شغلی کارکنان نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد، همچنین می‌توانند برای مشاوره به کارکنان در مورد رفتارهای کارآمد به کار رود (نیکپیما و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۸). پاداش، مجموعه‌ای از مزایا و انگیزه‌های سازمانی است که برای درست انجام دادن وظایف شغلی به افراد داده می‌شود. هدف این اقدام ارتقای انگیزه و حفظ کارکنان شایسته است (هانول^۳، ۲۰۱۴: ۱۶۸).

انعطاف‌پذیری منابع انسانی

انعطاف در نظریه‌های فرانوگرا و نظریه‌های مبتنی بر منابع ریشه دارد و شامل توانایی سازمان برای نشان دادن واکنش درست و مؤثر به تغییرات محیط کسب‌وکار و همچنین توانایی پیش‌بینی تأثیر این تغییرات بر اهداف سازمان است (اسماعیلی، رحیمی اقدم، ۱۳۹۴: ۱۳۱). انعطاف‌پذیری منابع انسانی یکی از جنبه‌های مهم انعطاف‌پذیری سازمانی است و به تطبیق ویژگی‌های کارکنان با تغییرات محیطی شده تأکید دارد (پور زارع و رحیمی، ۱۳۹۵: ۶۲)؛ و به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در طول زمان مزیت رقابتی خود را حفظ کنند (پریفو و همکاران^۴، ۲۰۱۸: ۲۵۴). انعطاف‌پذیری منابع انسانی دارای سه مؤلفه انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، انعطاف‌پذیری مهارتی و انعطاف‌پذیری رفتاری است. انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای به معنای همه‌کاره و چندمنظوره بودن کارکنان است؛ به دیگر سخن، این الگو به معنای سازگارپذیری کارکنان و توانایی‌های آن‌ها برای انجام وظایف گوناگون و جابه‌جایی در مشاغل است. انعطاف‌پذیری مهارتی کاربردهای متعدد مهارت‌های منابع انسانی در وضعیت‌های مختلف است و به این که چگونه می‌توان افراد با مهارت‌های مختلف را

1. Piabuo et al.
2. Mulvaney
3. Hanwell
4. Peruffo

به سرعت، سازماندهی مجدد کرد اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، اگر کارکنان سازمان از تنوع وسیعی از مهارت‌ها برخوردار باشند و بتوانند وظایف مختلف شغلی را مطابق نیازمندی‌های سازمان انجام دهند، از انعطاف‌پذیری مهارتی برخوردار خواهند بود (اسماعیلی، رحیمی اقدم، ۱۳۹۴: ۱۳۷). منظور از انعطاف‌پذیری رفتاری نیز است که کارکنان بتوانند رفتار خود را با تغییرات به وجود آمده هماهنگ کنند (شیو و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۱۳۴۰).

سرمایه‌روانشناختی

رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی ماهند امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی نوعی منبع ارزشمند برای فرد و سازمان به شمار می‌روند (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷). سرمایه‌روانشناختی می‌تواند به ارتقای ارزش سرمایه‌انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه‌اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان یاری رساند (نیفای^۲، ۲۰۱۵: ۴۲) و زمینه مناسبی برای توسعه و پرورش افراد فراهم سازد (پروبست و همکاران^۳، ۲۰۱۷: ۷۸). در میان مولفه‌های تشکیل دهنده سرمایه‌روانشناختی امیدواری نوعی «حالت انگیزشی» است که باعث می‌شود فرد اهدافی را ایجاد کند و اراده و توانایی مورد نیاز برای دستیابی به آن را نیز در خود تقویت کند. تاب‌آوری حالتی روانی در فرد است که او را قادر به رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر می‌سازند؛ به دیگر سخن، تاب‌آوری توانایی غلبه بر سختی‌ها، شکست، یا تغییرات دشوار و دستیابی به موفقیت است. خوش‌بینی نیز باعث می‌شود فرد موقعیت‌های منفی را گذرا و ناشی از علل خارجی بیندارد و رویدادهای مثبت را پایا و حاصل علل داخلی بداند. منظور از خودکارآمدی نیز باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین است که از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز انجام اقدامات لازم به ثمر می‌نشیند. خودکارآمدی اعتماد به نفس فردی نسبت به توانایی خود برای انجام کار است (لوتانز و همکاران^۴، ۲۰۰۸: سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷: استم^۵، ۲۰۱۲).

1. Xiu
2. Nafei
3. Probst et al.
4. Luthans et al.
5. Stam

رفتار کاری نوآورانه^۱

نوآوری تنها ن به تولید محصولات یا خدمات جدید مربوط نیست، بلکه مفهومی گسترده تر است که خلق فرآیندها یا شیوه‌های جدید را نیز شامل می‌شود (شین و زو^۲، ۲۰۰۳: ۷۰۶). در واقع می‌توان نوآوری را به عنوان نوعی رفتار در نظر گرفت (دونر^۳، ۲۰۱۲). رفتار کاری نوآورانه به اقدامات کارکنان برای خلق و پیاده‌سازی ایده‌های جدید در محصولات و فرایندها تعریف شده است (شفیعی و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۶)؛ نوآوری به این دلیل نوعی رفتار پنداشته می‌شود که شامل گرایش به تغییر است و با خلق محصول، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط است (نعامی و شناور، ۱۳۹۴: ۱۴۹). رفتار کاری نوآورانه دارای چهار مولفه است: جستجوی ایده، تولید ایده، دفاع از ایده و اجرای ایده. جستجوی ایده شروع فرآیند نوآوری است و اغلب با عنصری از شانس همراه است: کشف فرصت یا مسئله‌ای جدید. خلق ایده می‌تواند با محصولات جدید، خدمات یا فرآیندهای جدید و ورود به بازارهای جدید و بهبود در رویه‌های کاری جاری مرتبط باشد و یا به طور کلی می‌توان آن را راه‌حل‌هایی برای مشکلات شناسایی شده دانست؛ ترویج ایده به زمانی مربوط می‌شود که ایده‌ها تولید شده باشند. اغلب ایده‌ها نیاز دارند که ترویج داده شوند، زیرا آن‌ها اغلب با آنچه در گذشته در گروه کاری یا سازمان استفاده می‌شود هماهنگ نیستند. در نهایت، نیاز است ایده‌ها اجرایی شوند. اجرای ایده همان تبدیل ایده به واقعیت است و به تلاشی قابل ملاحظه و نگرشی نتیجه‌محور نیاز دارد و باعث می‌شود نوآوری به بخشی از کار معمول و روزمره تبدیل شود (جرون و هارتوگ^۴، ۲۰۱۰: ۲۵).

پیشینه تجربی

اهمیت نوآوری در حفظ بقا، بهره‌وری پایدار و عملکرد سازمانی باعث شده مطالعات متعددی در خصوص آن انجام شود. برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده با محوریت موضوع پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

-
1. IWB
 2. Shin & Zhou
 3. Dörner
 4. Jeroen de, & Hartog

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگر	عنوان	نتایج
تورک و همکاران ^۱ (۲۰۱۵)	رفتار نوآورانه در محل کار نقش انعطاف‌پذیری منابع انسانی، انعطاف‌پذیری فردی و سرمایه‌روانشناختی: مطالعه موردی لهستان	انعطاف‌پذیری منابع انسانی و انعطاف‌پذیری فردی تعیین‌کننده ضعیف رفتار کاری نوآورانه است.
سانزووال و جامیز ^۲ (۲۰۱۸)	مدیریت منابع انسانی و نوآوری محصول با نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه	سیستم مدیریت منابع انسانی بر نوآوری محصول و رفتار کاری نوآورانه مؤثر است و همچنین شرکت‌هایی که دنبال نوآوری هستند باید به رفتار کارکنان توجه کنند.
جاوید و همکاران (۲۰۱۷)	مدیریت انعطاف‌پذیر منابع انسانی و نوآوری شرکت: نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه	انعطاف‌پذیری منابع انسانی باعث رفتار کاری نوآورانه می‌شود.
ناهیس و وینادال (۲۰۱۷)	درکی از روابط اقدامات منابع انسانی و رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی جو نوآورانه	اقدامات منابع انسانی باعث افزایش رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود.
گارسیا و همکاران ^۳ (۲۰۱۷)	انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد در صنعت هتل: نقش سازمان دوسوتوانی	اقدامات منابع انسانی باعث می‌شود که انعطاف‌پذیری کارکنان افزایش یابد و همچنین عملکرد سازمانی افزایش یابد.

1. Turek et al.

2. Sanz & Jiménez-Jiménez

3. García et al.

پژوهشگر	عنوان	نتایج
ضیا و همکاران (۲۰۱۵)	تأثیر سرمایه روانشناختی بر نوآوری در فناوری اطلاعات	این پژوهش بیان می‌کند سرمایه روانشناختی باعث افزایش نوآوری در کارکنان می‌شود.
پور زارع و رحیمی (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی تأثیر دارد و از میان ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی، انعطاف‌پذیری رابطه‌ای منابع انسانی بر مزیت رقابتی تأثیر نمی‌گذارد.
حیدری و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر سرمایه روانشناختی بر عجزین شدن با شغل (مطالعه موردی)	سرمایه روانشناختی باعث می‌شود کارکنان با شغل خود عجزین شده و نسبت به شغل دلبستگی داشته باشند.
ای بس و آکار ^۱ (۲۰۱۷)	تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی	اقدامات مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بر مشارکت کارکنان مؤثر است.
اصفهانی و همکاران ^۲ (۲۰۱۷)	تأثیر سرمایه روانشناختی بر پایداری منابع انسانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی	سرمایه روانشناختی با تأثیر بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی باعث پایدار سازی منابع انسانی می‌شود.
سامر ^۳ (۲۰۱۸)	رفتار نوآورانه و سرمایه روانشناختی: آیا مثبت تفاوتی وجود دارد؟	سرمایه روانشناختی تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد.

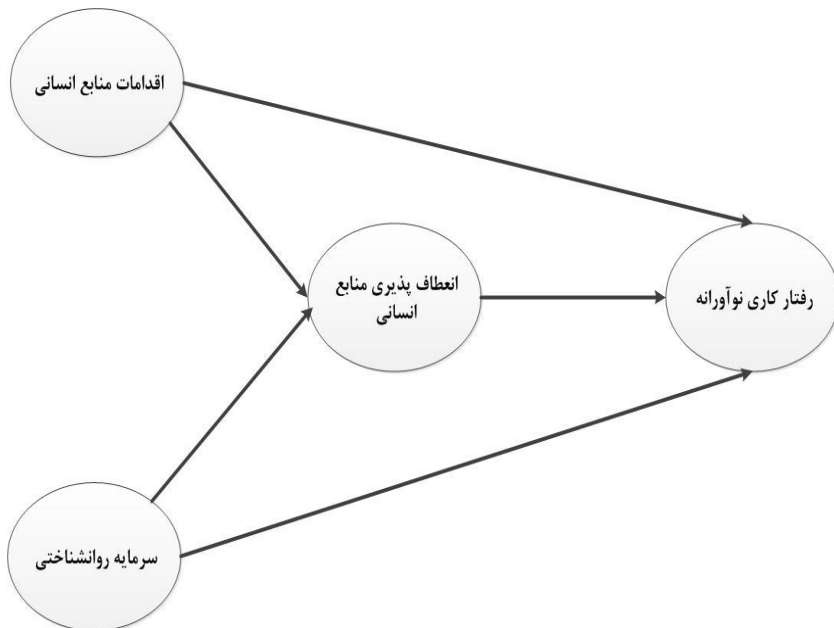
1. Aybas & Acar

2. Esfahani et al.

3. Sameer

مدل مفهومی پژوهش

برای انجام تحقیقات علمی و نظام‌مند به چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. بر اساس مرور پیشینه تجربی در راستای اهداف پژوهش می‌توان گفت انجام رفتارهای نوآورانه توسط کارکنان به توان، تمایل و انگیزه نیاز دارد و با این عوامل قابل تقویت است. سرمایه روانشناختی یکی از عواملی است که می‌تواند آمادگی برای آن را در کارکنان تقویت کند (سامر، ۲۰۱۸). از دیگر سوی، نوآوری ماهیتی مشارکتی نیز دارد و به گفته‌ی آی بس و آکار (۲۰۱۷) اقدامات موثر منابع انسانی می‌توانند مشارکت کارکنان را تقویت کنند. بر این اساس، تاثیر اقدامات منابع انسانی بر نوآوری فرض شده است. همچنین بر اساس یافته‌های جاوید و همکاران (۲۰۱۷) انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند رفتار کاری نوآورانه را تقویت کند. بر این اساس در این پژوهش فرض شده است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند در تاثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیرگذار باشند. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۱. اقدامات منابع انسانی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.
۲. سرمایه‌روانشناختی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.
۳. اقدامات منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
۴. سرمایه‌روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
۵. انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
۶. اقدامات منابع انسانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی رفتار کاری نوآورانه بر تأثیر معناداری دارد.
۷. سرمایه‌روانشناختی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نگاه هدف از نوع کاربردی و از حیث روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شده است. در پایان برای سنجش و مدل‌سازی روابط میان متغیرها از معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی آل اس استفاده شده است.

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه حاوی ۵۱ سنجه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده شد، برای حصول اطمینان از روایی محتوایی و ظاهری پرسشنامه، ویرایش اولیه آن مورد بررسی متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه قرار گرفت و با توجه به نظرات و پیشنهادها آن‌ها اصلاحات لازم بر روی سنجه‌ها انجام شد و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت.

جامعه آماری این پژوهش را مدیران (عالی، میانی و عملیاتی) شرکت بازار گستر پگاه منطقه ۳ به تعداد ۱۱۵ نفر تشکیل می‌دهند که از میان آنها بر اساس فرمول کوکران ۸۶ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است.

برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که شامل آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) است. در صورتی که $CR > 0.6$ باشد از پایایی قابل قبولی برخوردار است و همچنین اگر آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰.۷ باشد، پایایی خوبی دارد در جدول ۲ میزان پایایی مرکب و آلفای کرونباخ نشان داده شده که قابل قبول بودن آن مشخص است.

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بررسی شد. در مورد روایی، ابتدا روایی سازه مورد آزمون قرار گرفت. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می‌شود. برای روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵۲) استفاده شده است. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE برابر ۰/۵ است همان‌گونه که از جدول ۲ مشخص است همه مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده است که نمایانگر روایی همگرایی قابل قبول پرسشنامه است.

جدول ۲. نتایج پایایی و روایی برای هریک از سازه‌ها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	مقدار AVE
اقدامات منابع انسانی	۰/۸۵۷	۰/۸۶	۰/۶۱
سرمایه‌روانشناختی	۰/۹۳۶	۰/۸۵	۰/۵۹
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	۰/۷۹۹	۰/۹۱	۰/۷۴
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۹۱	۰/۸۸	۰/۵۶

برای روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است، طبق جدول ۳ مشخص شد مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر AVE) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی هر سازه با سازه دیگر) بیشتر بوده که این نشان دهنده قابل قبول بودن روایی واگراست.

جدول ۳. ماتریس مقدار جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیر	اقدامات منابع انسانی	سرمایه‌روانشناختی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	رفتار کاری نوآورانه
اقدامات منابع انسانی	۰/۷۸۱			
سرمایه‌روانشناختی	۰/۶۴۳	۰/۷۲۸		
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	۰/۵۴۳	۰/۵۳۴	۰/۸۶	
رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۹	۰/۵۷۸	۰/۶۸۳	۰/۷۴۸

یافته‌های پژوهش

یکی از پیش فرض‌های معادلات ساختاری نرمال بودن داده‌ها است. به منظور ارزیابی این موضوع از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. با توجه به یافته‌های ارائه شده در جدول ۴ متغیرها نرمال نیستند، از این رو از مدل‌سازی ساختاری با استفاده از نرم‌افزار پی‌ال‌اس انجام شده است.

جدول ۴. ماتریس مقدار جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیر	اقدامات منابع انسانی	سرمایه روانشناختی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	رفتار کاری نوآورانه
کولموگروف - اسمیرنوف	۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۲۱
عدد معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

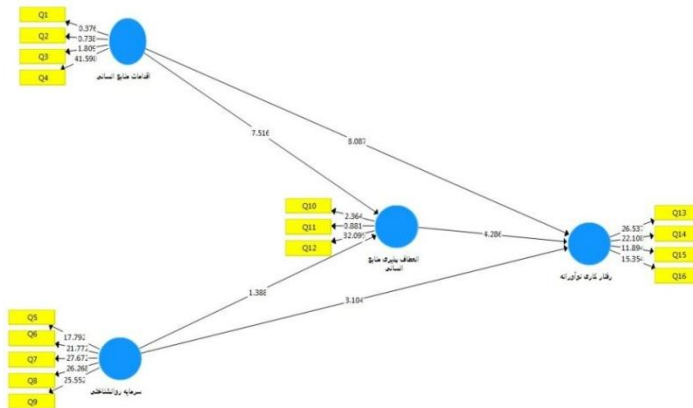
برای بررسی برازش مدل از ضریب R^2 و Q^2 استفاده شده است. با توجه به اینکه در این پژوهش انعطاف‌پذیری منابع انسانی به عنوان متغیر میانجی مورد مطالعه قرار گرفته است، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو مرحله (با و بدون حضور میانجی در روابط میان متغیرهای مورد نظر) انجام شده است. مقادیر از ضرایب R^2 و Q^2 برای این دو مرحله در جدول ۵ ارائه شده است. برای بررسی برازش مدل کلی نیز از معیار GOF استفاده شده است. در این معیار سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ب شده است (داوری و رضا زاده، ۲۰۱۵).

جدول ۵. مقادیر R^2 و Q^2 سازه‌های مدل

رفتار کاری نوآورانه	انعطاف‌پذیری منابع انسانی		
۰/۸۲۳	۰/۷۲۲	R^2	بدون حضور متغیر میانجی
۰/۵۶۳	۰/۱۵۶	Q^2	
۰/۸۴۶	۰/۷۳۲	R^2	با حضور متغیر میانجی
۰/۵۳۴	۰/۱۴۵	Q^2	
۰/۴۶		GOF	

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری ین نتایج نشان‌دهنده آن است. ضریب تعیین R^2 مقدار تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا سنجیده می‌شود؛ در صورتی که این ضریب نزدیک به ۰/۶۷ مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ معمولی ارزیابی می‌شود (شاه‌محمدی و بردبار، ۱۳۹۵). از جدول ۵ مشخص می‌شود که مقدار R^2 در هر دو مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

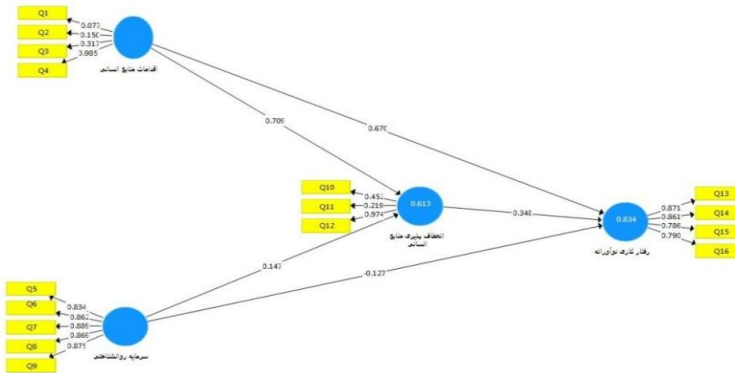
برای آزمون روابط فرض شده میان متغیرهای مورد مطالعه از ضریب مسیر استفاده شده است. ضریب مسیر، نشان‌دهنده اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. ضرایب به‌دست‌آمده زمانی معنی‌دار هستند که مقدار آزمون معنی‌داری آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد (فیض و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۷). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از ۱/۹۶+ و کمتر از ۱/۹۶- باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و در پی آن تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. یافته‌های حاصل از این تحلیل در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل در حالت معناداری

همان‌گونه که در شکل ۲ دیده می‌شود عدد معناداری مربوط به فرضیه شماره ۲ برابر با ۱/۳۸ و خارج از دامنه مجاز پیش‌گفته است و از این رو تأثیر سرمایه‌روانشناختی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی معناداری نبوده است.

تحلیل میزان تأثیرگذاری متغیرهای مورد بررسی بر اساس روابط فرض شده نیز با کمک تحلیل مسیر در حالت استاندارد انجام شده است که یافته‌های آن در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. ضریب مسیر مدل در حالت استاندارد

خلاصه یافته‌های حاصل از بررسی تأثیر مستقیم متغیرهای مورد مطالعه در فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۷/۵۱۶	۰/۷۰۵	۱ اقدامات منابع انسانی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.
رد	۱/۳۸۸	۰/۱۴۷	۲ سرمایه روانشناختی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۸/۰۸۷	۰/۶۷	۳ اقدامات منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۳/۱۰۴	۰/۱۲۷	۴ سرمایه روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۴/۲۶۸	۰/۳۴۸	۵ انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

آزمون سوبل

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۴).

جدول ۷. بررسی نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی

نتیجه	z-value	فرضیه
تأیید	۳/۲۵	۱ اقدامات منابع انسانی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی رفتار کاری نوآورانه بر تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۳/۵۶۷	۲ سرمایه روانشناختی با نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی رفتار کاری نوآورانه بر تأثیر معناداری دارد.

با توجه به اینکه مقدار Z در جدول ۷ از ۱/۹۶ بیشتر است نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی در تأثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه‌روانشناختی بر توسعه رفتار کاری نوآورانه معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها با چالش‌هایی فراوان و گوناگون روبه‌رو هستند و استراتژی‌های گوناگونی را برای فائق آمدن بر این چالش‌ها در پیش گرفته‌اند. توسعه رفتار کاری نوآورانه یکی از مهم‌ترین این استراتژی‌ها است. زیرا ترویج ایده‌های نوآورانه باعث می‌شود سازمان به مزیت رقابتی پایدار دست پیدا کنند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناخت بهتر زمینه‌ها و پیشایندهای محرک رفتار کاری نوآورانه تأثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه‌روانشناختی بر آن را بررسی کرده است و نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی را نیز در این رابطه مورد مطالعه قرار داده است. به این منظور روابط مستقیم و غیرمستقیم میان این عوامل مورد بررسی در قالب هفت فرضیه مورد مطالعه قرار گرفت که در ادامه به تشریح نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به آنها پرداخته می‌شود.

نتایج فرضیه اول نشان داد اقدامات منابع انسانی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیری مثبت و معنادار دارد. این تأثیر به این دلیل است که اجرای موثر اقدامات منابع انسانی به ویژه آموزش می‌تواند دانش، مهارت کارکنان را ارتقا دهد و باعث شود آنها از قابلیت‌های گوناگونی برخوردار شوند و در نتیجه بهتر بتوانند پاسخگوی تغییرات محیطی باشند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های کومار و پرادیهان^۱ (۲۰۱۴) هم‌راستا بوده است.

نتایج فرضیه دوم که به بررسی تأثیر سرمایه‌روانشناختی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی پرداخته تأیید نشد. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌های پیشین از جمله اصفهانی و همکاران (۲۰۱۷) سازگار نبود.

با بررسی نتایج فرضیه سوم اقدامات منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. از آنجا که نوآوری نوعی رفتار است که انجام آن به برخورداری از توانایی، تمایل و انگیزه کافی در افراد نیاز دارد اجرای موثر اقدامات منابع انسانی به ویژه آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش

می‌تواند موجب تقویت رفتار کاری نوآورانه شوند. همچنین توجه به خلاق بودن افراد متقاضی در هنگام استخدام نیز می‌تواند احتمال رفتار کاری نوآورانه را در آنها تقویت کند. در مورد ارزیابی عملکرد نیز می‌توان گفت زمانی که کارکنان از عملکرد خود بازخورد دریافت کنند متوجه خواهند شد که عملکرد آن‌ها در سازمان چگونه است و چه میزان نوآوری داشته‌اند. و ارائه پاداش‌های گوناگون نیز می‌تواند کارکنان را به نوآوری تشویق کند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های ناهیس و وینادال (۲۰۱۷)، تورک و همکاران (۲۰۱۵) و سانزووال و جامیز^۱ (۲۰۱۸) هم راستا است.

با بررسی نتایج فرضیه چهارم سرمایه روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت معناداری دارد، سرمایه روانشناختی به عنوان نوعی رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌تواند به توسعه رفتار کاری نوآورانه در سازمان کمک کند، وجود امیدواری در فرد باعث می‌شود احتمال موفقیت‌آمیز بودن ایده‌های نوآورانه در فرد تقویت شود. تاب‌آوری مقاومت فرد را در برابر دشواری‌ها و شکست‌های همراه با اجرای ایده‌های افزایش خواهد داد. خوش‌بینی نیز باعث می‌شود فرد به کارساز بودن ارائه ایده‌های نوآورانه باور داشته باشد. در نهایت، خودکارآمدی باعث می‌شود فرد به توانایی خود ایمان داشته باشد و بتواند ایده‌های نوآورانه را اجرا کند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های سامر (۲۰۱۸) و تورک و همکاران (۲۰۱۵) هم‌راستا بوده است.

بررسی فرضیه پنجم نشان داد انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت معناداری دارد. با توجه به ابعاد سه‌گانه انعطاف‌پذیری منابع انسانی که شامل وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری است، شرکت‌های که در زمینه توسعه بازار فعالیت می‌کنند بخش‌های گوناگونی دارند. از این رو وجود کارکنان که دارای انعطاف‌پذیری باشند می‌تواند احتمال انجام رفتار کاری نوآورانه را تقویت کند. برخورداری از انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای می‌تواند قابلیت اجرایی چندمنظوره کارکنان را توسعه دهد و با شناخت حوزه‌های کاری بیشتر می‌توانند رفتار کاری نوآورانه‌ای به صورت میان‌وظیفه‌ای داشته باشند. انعطاف‌پذیری مهارتی نیز باعث می‌شود کاربردهای متعدد مهارت‌های گوناگون افراد در وضعیت‌های مختلف به بروز و تقویت رفتار کاری نوآورانه منتهی شود. و در آخر انعطاف‌پذیری رفتاری کارکنان آنان را برای اندیشیدن و عمل کردن به شیوه‌ای متفاوت تشویق می‌کند و این برای بروز رفتار کاری نوآورانه ضروری است این فرضیه با پژوهش‌های نجفی و همکاران (۱۳۹۷)، جاوید و همکاران (۲۰۱۷) و تورک و همکاران (۲۰۱۵) هم راستا است.

تأکید اصلی این پژوهش بر فرضیه ششم و هفتم آن بود، که شامل بررسی تأثیر نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی در تأثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه‌روانشناختی بر رفتار کاری نوآورانه است که هر دو فرضیه تأیید شدند. تأیید این دو فرضیه به شناخت بهتر چگونگی اثرگذاری این دو عامل بر رفتار کاری نوآورانه مساعدت می‌کند و نشان می‌دهد توسعه انعطاف‌پذیری منابع انسانی از سویی جزو پیش‌نیازهای ترویج رفتار کاری نوآورانه به شمار می‌رود و از سوی دیگر می‌توان آن را با انجام درست اقدامات منابع انسانی و توسعه سرمایه‌روانشناختی در کارکنان تقویت کرد.

در پایان باید گفت تحقیق حاضر همچون هر اثر علمی دیگری دارای محدودیت‌هایی نیز است. از آنجا که ابزار مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد بوده است که با محدودیت‌هایی همچون احتمال سوگیری و عمیق نبودن یافته‌ها همراه است. از این رو، استفاده از روش‌های کیفی همچون مصاحبه می‌تواند نتایج غنی‌تری را در برداشته باشد. از سوی دیگر، گردآوری داده‌ها تنها از یک شرکت نیز قابلیت تعمیم نتایج و یافته‌های آن را محدود می‌سازد.

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی اقدم، صمد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی در صنعت بانکداری، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، مقاله ۶، دوره ۷، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴، صفحه ۱۲۹-۱۵۱.
- پورزارع، هدی و رحیمی، فرج اله. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۸ (۴). ۵۷-۸۲.
- رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۸ (۳). ۲۳۹-۲۶۵.
- سیماراصل نسترن، فیاضی مرجان. (۱۳۸۷). «سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی». *مجله تدبیر*، شماره ۲۰۰، دی ۱۳۸۷.
- شاه محمدی مهرجردی، مرضیه، بردبار، غلامرضا. (۱۳۹۵). ارائه الگوی تأثیر انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸ (۱)، ۲۳۷-۲۶۰.
- شیری، اردشیر؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ نثاری، طاهره؛ فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۵). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط «تناسب فرد با شغل و سازمان» با «رفتار کاری نوآورانه» در شرکت‌های دانش بنیان مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*. دوره ۴، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵، صفحه ۴۳-۷۶.

فیض، داود، اکبرزاده صفوی، مرتضی، زنگیان، سمیه. (۱۳۹۴). طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۱)، ۴۷-۶۶

نجفی کلیانی، وحید؛ رستگار، عباسعلی؛ رحمانی، فاطمه. (۱۳۹۷). انعطاف‌پذیری منابع انسانی، خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های بیمه. مدیریت فرهنگ سازمانی مقاله ۱، دوره ۱۶، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۵۲۱-۵۴۴.

نعامی، عبدالزهرا و شناور فضل‌الله. (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، مقاله ۷، دوره ۸، شماره ۲۷، بهار ۱۳۹۴، صفحه ۱۴۵-۱۶۵.

زرنگاریان، یوسف. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین مدل شکل‌گیری مزیت رقابتی مبتنی بر شایستگی‌های کلیدی سازمان مورد مطالعه (اصنعت لبنیات کشور)، دانشگاه لرستان. ۱۳۹۶. دکترای تخصصی (PhD).

حیدری، ریحانه، آراسته، مهدی و افشاری، حمید رضا. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه‌روانشناختی بر عجزین شدن با شغل (مطالعه موردی). مطالعات منابع انسانی، مقاله ۷، دوره ۷، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۱۲۷-۱۵۲.

حاجی بزرگی، جعفر و نیک زاد، حسن. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی با شایسته‌سالاری (مطالعه موردی در شهرداری منطقه ۹ تهران)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، مقاله ۶، دوره ۷، شماره ۲۳، بهار ۱۳۹۶، صفحه ۱۱۹-۱۳۸.

Aibaghi-Esfahani, S. A. E. E. D., Rezaii, H., Koochmeshki, N., & Sharifi-Parsa, S. A. E. E. D. (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations. *AD-minister*, (30), 195-215.

Al-Hawary, S. I. S., & Shdefat, F. A. (2016). Impact of Human Resources Management Practices on Employees' Satisfaction A Field Study on the Rajhi Cement Factory. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(4), 274-286.

Aybas, M., & Acar, A. C. (2017). The effect of human resource management practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 363-372.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.

Bamber, Greg J., Timothy Bartram, and Pauline Stanton. "HRM and workplace innovations: formulating research questions." *Personnel Review* 46, no. 7 (2017): 1216-1227.

Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. John Wiley & Sons.

- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2017). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-23.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2015). *Structural equation modeling with PLS*. Jahad Daneshgahi Organization.
- Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* (Doctoral dissertation, Verlag nicht ermittelbar).
- Gee, I., & Hanwell, M. (2014). Rewards and Benefits. In *The Workplace Community* (pp. 165-175). Palgrave Macmillan, London.
- Holland, P., & Jeske, D. (2017). Changing Role of Social Media at Work: Implications for Recruitment and Selection. In *Electronic HRM in the Smart Era* (pp. 287-309). Emerald Publishing Limited.
- Javed, A., Anas, M., Abbas, M., & Khan, A. I. (2017). Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior. *Journal of Human Resource Management*, 20(1), 31-41.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation. A study of Chinese firms. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(19). 4025-4047.
- Jong, jeroen de, & Hartog, D. den. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36.
- Kozica, A., & Kaiser, S. (2012). A sustainability perspective on flexible HRM: How to cope with paradoxes of contingent work. *management revue*, 239-261.
- Kumari, I. G., & Pradhan, R. K. (2014). Human resource flexibility and organizational effectiveness: role of organizational citizenship behaviour and employee intent to stay. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(11), 43-51.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Mulvaney, M. A. (2017). Examining the Role of Employee Participation, Supervisor Trust, and Appraisal Reactions for a Pay-for-Performance Appraisal System. *Public Organization Review*, 1-25.
- Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42.
- Nikpeyma, N., Abed_Saeedi, Z., Azargashb, E., & Alavi_Majd, H. (2014). Problems of clinical nurse performance appraisal system: A qualitative study. *Asian Nursing Research*, 8(1), 15-22.
- Perufo, J. V., Ozório, L. D. M., Bastian-Pinto, C. D. L., & De Barros, S. D. J. M. (2018). Flexibility in human resources management: a real options analysis. *RAUSP Management Journal*, 53(2), 253-267.
- Piabuo, S. M., Piendiah, N. E., Njamshi, N. L., & Tieguhong, P. J. (2017). The impact of ICT on the efficiency of HRM in Cameroonian enterprises: Case of the Mobile telephone industry. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1),

- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety science*, 100, 74-82.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?. *Journal of Economics & Management*, 32, 75-101.
- Sanz-Valle, Raquel, and Daniel Jiménez-Jiménez. "HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship?." *Management Decision* (2018).
- Shafie, S. B., Siti-Nabiha, A. K., & Tan, C. L. (2014). Organizational culture, transformational leadership and product innovation: a conceptual review. *Organizational Innovation Strategies*, 7, 30-43
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of management Journal*, 46(6), 703-714.
- Stam, L. (2012). Linking Psychological Capital, Structural Empowerment and Perceived Staffing Adequacy to New Graduate Nurses' Job Satisfaction.
- Tiwari, P., & Saxena, K. (2012). Human resource management practices: A comprehensive review. *Pakistan business review*, 9(2), 669-705.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2017). Human resource flexibility and performance in the hotel industry: The role of organizational ambidexterity. *Personnel Review*, 46(4), 824-846.
- Wang, Z., & Zang, Z. (2005). Strategic human resources, innovation and entrepreneurship fit: A cross-regional comparative model. *International journal of manpower*, 26(6), 544-559.
- 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*, 18(3), 397-419.
- Xiu, L., Liang, X., Chen, Z., & Xu, W. (2017). Strategic flexibility, innovative HR practices, and firm performance: A moderated mediation model. *Personnel Review*, 46(7), 1335-1357
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1), 8.