

## چکیده

در دنیای رقابتی امروزه، نوآوری یک ضرورت و شرط بقای سازمان‌هاست که از طریق منابع انسانی امکان‌پذیر است. در واقع سرمایه فکری و منابع انسانی سازمان یکی از غنی‌ترین منابع به شمار می‌آید که با نیروی تفکر و نوآوری خود می‌توانند موجب رشد و توسعه سازمان شوند. بنابراین دستیابی سازمان به نوآوری تنها از طریق منابع انسانی و ایجاد انگیزه در کارکنان خود امکان‌پذیر خواهد بود. یکی از عواملی که می‌تواند به تقویت انگیزه کارکنان جهت دستیابی به نوآوری کمک کند، فراهم کردن آسایش و رفاه روانی منابع انسانی توسط سازمان است. لذا هدف این پژوهش ارزیابی رفاه روانی کارکنان و تأثیر آن بر ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری است. پژوهش حاضر از نظر هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده یک پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های پتروشیمی فعال در استان بوشهر می‌باشد. به علت بزرگ بودن جامعه آماری، از نمونه‌گیری استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. روایی ابزار گردآوری داده‌ها از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرزار گرفت. پرسشنامه پژوهش در اختیار ۳۱۵ نفر از کارکنان شرکت‌های پتروشیمی استان بوشهر قرار گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش روش معادلات ساختاری است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از تمامی شش بعد متغیر رفاه روانی یعنی استقلال، خویش‌نشدن‌پذیری، سلطه محیطی، رشد شخصی، هدف در زندگی و روابط مثبت با دیگران بر ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

کلید واژه:

رفاه روانی، نوآوری، انگیزه برای نوآوری، خویش‌نشدن‌پذیری، رشد شخصی، روابط مثبت با

دیگران

## مقدمه

ما اکنون در عصری قرار داریم که مهم‌ترین ویژگی آن عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده فناورانه است. موفقیت سازمانی تحت این شرایط، تغییر در فعالیت‌های سازمانی و به‌ویژه رهبری و اداره سازمان‌های هزاره سوم را ضروری می‌سازد. امروزه مهم‌ترین دغدغه اکثر سازمان‌ها، تدوین و پیاده‌سازی استراتژی‌هایی است که موفقیت و بقای آن‌ها را در شرایط متحول و پیچیده محیطی، تضمین نماید. جنگ واقعی کشورها در دهه‌های آینده نه بر سر انرژی خواهد بود و نه بر سر بازارها، بلکه جنگ واقعی برای سرمایه‌های انسانی است. از این رو، کشورها بیش‌ازپیش به افرادی نیاز دارند که استعدادها و قابلیت‌های وجودی‌شان به‌گونه‌ای پرورش یافته باشد که از دانش، تخصص، مهارت و از همه مهم‌تر، توانایی تفکر خلاق به‌خوبی برخوردار باشند. در سازمان‌های پژوهشی و صنعتی حفظ مزیت رقابتی منوط به نوآوری است. نوآوری می‌تواند برای بقای شرکت بسیار مهم باشد. اکتشاف و توسعه محصولات جدید و فرآیندهایی که به شرکت‌ها جهت دسترسی به بازارهای جدید و منابع ارزشمند کمک می‌کند. باین‌حال نوآوری ریسک و خطراتی را به همراه دارد و در نتیجه برای انجام چنین فعالیت‌هایی به تعهد منابع مالی شرکت و استعدادهای مدیریتی نیاز است. امروزه، سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پررقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است (Francis et al., ۲۰۱۱؛ کاظمی و شکیب، ۱۳۹۲). بنابراین اهمیت نوآوری و همچنین ضرورت ایجاد فضای نوآوری در سازمان در شرایط رقابتی حاضر برای پاسخگویی مناسب به نیازهای محیط بیرونی موجب می‌شود تا پژوهش‌ها و بررسی‌های زیادی در این زمینه انجام گیرد و برگ خریدها و عوامل مختلفی را که باعث تسهیل و گسترش ایجاد فضای نوآوری در سازمان می‌شود، مشخص سازد (رجایی پور و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از این عوامل، تأمین

تأثیر رفاه روانی کارکنان بر ایجاد

انگیزه جهت نوآوری در شرکت

(مورد مطالعه: شرکت‌های پتروشیمی

استان بوشهر)

نسیم بهشت خو

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت

بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر،

ایران.

N.beheshtkoo@pgu.ac.ir

فخریه حمیدیان‌پور (نویسنده مسئول)

. استادیار گروه مدیریت بازرگانی،

دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

Hamidianpour@pgu.ac.ir

مجید اسماعیل‌پور

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه

خلیج فارس، بوشهر، ایران.

Majidesmaeilpour@pgu.ac.ir

رفاه کارکنان از سوی سازمان است. به‌طور کلی می‌توان گفت رفاه شامل ادراکات و احساسات روحی و عاطفی می‌شود به‌گونه‌ای که وجود آن طیف گسترده‌ای از نتایج مثبت از جمله تلاش‌های فردی، سلامت جسمی و روحی، کاهش استرس و مهم‌تر از آن رضایت از زندگی را به همراه دارد. علاوه بر این نقش رفاه در محل کار به دلیل صرفه‌جویی در هزینه‌هایی که به نحوی در ارتباط با رفاه کارکنان است مهم‌تر شده است و جان و همکاران نیز طی پژوهشی بیان کردند که رضایت از زندگی و رفاه، علت و معلول رضایت شغلی‌اند و در نهایت بر عملکرد شغلی کارکنان اثر می‌گذارد (Luthans & Youssef-Morgan, ۲۰۰۹). مهم‌تر از رفاه، رفاه روانی است. رفاه روانی عاملی است که تمرکز اصلی آن بر زندگی خصوصی افراد است (Gallagher, et al., ۲۰۰۹). این مفهوم به‌عنوان عاملی پویا معرفی شده است که فرد را قادر می‌سازد تا استعدادهای خود را شکوفا کرده و کار خود را با خلاقیت بیشتری انجام دهد و رابطه مثبت و قوی با دیگران برقرار نماید. افزون بر این رفاه روانی فرد را قادر به تحقق اهداف فردی و اجتماعی خود در جهت رسیدن به اهداف جامعه می‌سازد (Hendrix & et al., ۲۰۱۵).

نظر به اینکه انگیزه برای نوآوری عامل مهمی برای تمامی سازمان‌های عصر حاضر محسوب می‌شود (Guijarro & et al., ۲۰۰۹)، بنابراین برخی از محققان داخلی به پژوهش در این زمینه پرداخته‌اند و رابطه این متغیر را با سایر متغیرها من جمله: رهبری اخلاقی و خلاقیت بررسی کرده‌اند (ضرغامی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ اما به تأثیر سایر متغیرها از جمله رفاه روانی و نقش آن بر انگیزه برای نوآوری اشاره‌ای نشده است. افزون بر شواهد علمی، شواهد سازمانی عینی نیز گواه بر پایین بودن انگیزه نوآوری کارکنان در صنعت پتروشیمی است. شواهد و بررسی‌های دیگر در این سازمان بیانگر این نکته است که نوآوری و خلاقیت کارکنان پتروشیمی با افزایش تجربه آنان کاهش می‌یابد (امیرخانی و آغان، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه شرکت‌های پتروشیمی در ایران از اهمیت خاصی برخوردار هستند و ایجاد نوآوری عامل مهمی برای این شرکت‌ها محسوب می‌شود و فرصتی برای استفاده از مهارت‌های قدیمی نمی‌گذارد و در حقیقت آینده شرکت را با تهدیدات و فرصت‌های مواجه می‌سازد، لذا بی‌توجهی به این امر مهم و حیاتی موجب می‌شود که کارکنان آسیب‌های جدی ببینند و انگیزه لازم را برای ارتقا مهارت‌های خود همگام با تغییرات مورد نیاز هر شغل نداشته باشند و شرکت نیز در بلندمدت نتواند به اهداف خود دست یابد. لذا بنا بر شواهد علمی و سازمانی اشاره‌شده و پایین بودن انگیزه لازم برای نوآوری در این صنعت، می‌توان گفت یکی از محوری‌ترین مواردی که کمتر به آن پرداخته شده، رفاه روانی کارکنان است. بر اساس شواهد علمی در دسترس در بسیاری از سازمان‌های اداری، درصد بالایی از کارکنان به علت فشار شغلی بالا مشکوک به اختلال در سلامت روان هستند (علوی و همکاران، ۱۳۹۴). شواهد همچنین نشان می‌دهد که آزرده‌گی ناشی از صدا و به دنبال آن تجربه خستگی و کاهش تمرکز که احتمال بروز خطاهای انسانی و گاهی حوادث جبران‌ناپذیر شغلی را افزایش می‌دهد (فرهنگ دهقان و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا رفاه روانی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر دارد؟ همچنین روانی کارکنان در شرکت‌های پتروشیمی در چه سطحی قرار دارد؟ از آنجایی که نوآوری و انگیزه برای نوآوری کارکنان تحت تأثیر عوامل برون و درون‌سازمانی از جمله رفاه روانی هست، لذا هدف پژوهش حاضر ارزیابی رفاه روانی کارکنان و تأثیر آن بر انگیزه برای نوآوری هست.

## ۲. مروری بر ادبیات پژوهش

### ۲.۱. مفهوم نوآوری و اهمیت آن

یکی از مشکلات اولیه در خصوص نوآوری، تعریفی دقیق از نوآوری است. این موضوع در تمام تعاریف نوآوری رایج هست و عمومیت دارد که نوآوری چیزی جدید یا نوین هست (Galina & Legros, ۲۰۰۴). نوآوری در لغت به معنای اختراع، ابداع، ابتکار و بدعت‌گذاری هست و در اصطلاح مدیریتی و سازمانی، فرایندی است که به ساختن چیزی تازه می‌انجامد (Allred & Park, ۲۰۰۷). فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند را نوآوری گویند. در سازمان‌ها این کاربردها به دو صورت انجام می‌شود: ۱) نوآوری در فراگرد که موجب بهینه شدن راه‌های انجام کار می‌گردد؛ ۲) نوآوری در محصول که به تولید محصولات یا ارائه خدمات جدید و بهبود یافته منجر می‌شود (قلی پور، ۱۳۸۸). بنابراین در یک تعریف کلی می‌توان نوآوری را به‌عنوان هر ایده‌ای جدید نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان تعریف کرد (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۳).

### ۲.۲. انگیزه برای نوآوری

اساساً نوآوری از دیدگاه مدیریتی، فرایندی است که از ایده شروع و به انتشار تجاری بهبود رویه‌ها و روش‌های نو در تولید محصول یا خدمت جدید خاتمه می‌یابد و مهم‌ترین پشتوانه این امر داشتن ایده‌های بکر و جدید است که با آن می‌توان کالاها و فرآیندهای جدیدی را تولید و از آن برای بهره‌برداری و کارایی بیشتر سازمان استفاده کرد. یکی از رویه‌های این کار فراهم کردن بستر لازم برای تشویق افراد سازمان به ارائه ایده و نوآوری است. در سازمان‌هایی که این‌گونه عمل می‌کنند، استعداد و ایده‌های کارکنان، سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود (سعیدی و همکاران، ۱۳۸۹). در بسیاری از



سازمان‌ها، کارمندان خلاق ایده‌هایشان را از ترس نادیده انگاشتن اطلاعات آن‌ها یا به مسخره گرفته شدن برای مدیریت ابراز نمی‌کنند. وقتی توانایی و قدرت نوآوری در یک سازمان از بالا به سطح کارکنان عادی پایین آورده شود، این فرصت به کسانی که می‌توانند کار، محصول یا خدماتی را به بهترین وجه ارائه دهند، داده می‌شود که از ایده‌هایشان برای پیشرفت و گسترش کار استفاده شود. قدرت خلاقیت و نوآوری، کارکنان را انگیزه دار می‌کند و به سود سازمان است که نیروی کار انعطاف‌پذیرتری داشته باشد و خردمندان از تجربه کارکنانش استفاده کند و تبادل اطلاعات و ایده‌ها را در بین کارکنان و حوزه‌ها افزایش دهد. این پیشرفت موجب ایجاد فضای باز برای جواب سریع به تغییرات بازار و حفظ برتری به‌عنوان اولین پیشنهاددهنده در بازار می‌شود (آرین و آرنی، ۱۳۹۴). در نتیجه انگیزش هر نوع تأثیری است که موجب تقویت، جهت‌گیری و بروز رفتار انسانی می‌شود. قابلیت برای خلاقیت و نوآوری در حل مشکلات سازمانی به‌گونه‌ای بالقوه در بین همه کارمندان توزیع شده است. اگر آن‌ها به‌طور مقتضی انگیزش داشته باشند می‌توانند در کار خود خلاق و نوآور باشند. انگیزش درونی نسبت به انگیزش بیرونی، نقش سازنده‌تری در تحقق نوآوری و ایده‌های نو و بکر دارد و موجب می‌شود که کار فقط به خاطر خودش انجام شود. در واقع افرادی که دارای انگیزه‌های درونی هستند بیش از افرادی که دارای انگیزه بیرونی دارند خلاق و نوآور هستند. بر این اساس به نظر می‌رسد عناصر کلیدی در افزایش نوآوری، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و مهارت‌های حرفه‌ای باشد (حضور و حسینی، ۱۳۸۴). بنابراین می‌توان گفت انگیزه برای نوآوری عبارت است از تمایل فرد به ایجاد اندیشه‌ها و روش‌های جدید و نوآورانه برای انجام کارها و امور (پاداش و گل پرور، ۱۳۸۹) و مدیریت می‌تواند این نوع انگیزش را در کارکنان به وجود بیاورد. در واقع می‌توان گفت که مدیریت سازمان با ایجاد انگیزه درونی کارکنان می‌تواند نقش مؤثر و حیاتی را در ایجاد ایده‌های نو داشته باشد چراکه می‌تواند در اعضای سازمان در جهت باور به نوآوری به‌عنوان ارزش سازمانی و پذیرش هنجارهای نوآورانه، تعهد ایجاد کند (سعیدی کیا، ۱۳۸۸).

### ۳،۲. مفهوم رفاه روانی یا بهزیستی روان‌شناختی

امروزه بهزیستی روان‌شناختی به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه متخصصان روان‌شناسی و علوم اجتماعی قرار گرفته و در فرهنگ‌ها و نمونه‌های مختلف، مطالعات گسترده‌ای روی ابعاد، مؤلفه‌ها و همبسته‌های آن انجام شده است (خانجانی و همکاران، ۱۳۹۳). بهزیستی روان‌شناختی به معنای قابلیت یافتن تمام استعدادها و فرد است و در این رویکرد تمرکز بر سلامتی و بهزیستی از جنبه‌ی مثبت و نیز توضیح و تبیین ماهیت روان‌شناختی بهزیستی است. به‌عبارتی دیگر، بهزیستی روان‌شناختی از جمله مفاهیم و سازه‌های به‌هم‌افزایی روان‌شناسی مثبت است (پور عبدل و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت ظهور دو جریان توجه به رشد روان‌شناختی و سلامتی و روانشناسی مثبت نگر موجب تغییر رویکرد روانشناسان از مدل پزشکی یا آسیب‌شناختی به مدل‌های مثبت نگر در موضوع سلامت روانی شد. در این راستا، مدل‌هایی مانند مدل جاهودا، مدل بهزیستی ذهنی ۲ داینر ۳، مدل بهزیستی روان‌شناختی ریچ، مدل خودمختاری ۴ رایان و دسی ۵ تدوین شدند که در تعریف و تبیین سلامت روانی به جای تمرکز بر بیماری، ضعف و تنش بر توانایی‌ها و داشته‌های فرد متمرکز شدند (Compton, ۲۰۰۱).

### ۴،۲. ابعاد رفاه روانی

روانشناسان در توصیف و تعریف سلامت روانی بیشتر از اصطلاح بهزیستی روان‌شناختی که بیشتر دارای بار مثبت است، استفاده کنند. از این روانشناسان شخصی دارای سلامت روان‌شناختی تلقی می‌شود که ویژگی‌هایی مانند عزت‌نفس، ارتباط‌های اجتماعی گسترده، احساس خودکار آمدی و حس استقلال دارد (میکائیلی، ۱۳۸۹). بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که محققان شش بعد برای ابعاد رفاه روانی کارکنان در نظر گرفته‌اند. این شش بعد به‌منظور نشان دادن چالش‌های مختلفی که افراد در رسیدن به رفاه روانی با آن مواجه هستند، به کار می‌رود.

۱. استقلال: استقلال عبارت است از: ارزیابی درونی، بدین ترتیب که به دنبال تأیید خود از طرف دیگران نیست بلکه ارزیابی خود با معیارهای شخصی است (Garcia & et al., ۲۰۱۴). در استقلال، فرد قادر به خودارزیابی بر مبنای استانداردهای شخصی هست که به وسیله دیگران کنترل نمی‌شوند. استقلال بیشتر در ارتباط با اراده یا انتخاب آزاد به‌منظور تکیه روی خود یا دیگران است. به‌طور کلی، استقلال سطح بالایی از سلامت روانی را منعکس می‌کند که در آن فرد به تنهایی انجام وظیفه می‌کند (Deci & et al., ۲۰۰۸). استقلال زمانی بوجود می‌آید که فرد خود دلیل پیامدهای فعالیت خود را تشخیص دهد (Bauer & Mulder, ۲۰۰۶).

۲. خویشتن‌پذیری: خویشتن‌پذیری عبارت است از: تأکید بر پذیرش خود و گذشته خود (Garcia & et al., ۲۰۱۴). خویشتن‌پذیری یک هدف درونی است که هم‌تراز با نیازهای روان‌شناختی فرد است. زمانی که افراد درباره خودشان احساس خوبی دارند، حتی زمانی که آن‌ها زمینه‌های معینی از ضعف را در خودشان تشخیص می‌دهند، آن سطح بالایی از خویشتن‌پذیری را نشان می‌دهد. همچنین تئوری شخص‌محوری جایگاه مهمی در خویشتن‌پذیری



به‌عنوان یکی از کاراکترهای اصلی دارد (Ceyhan & et al., ۲۰۰۹). ریف خویشتن پذیری را از مولفه‌های موثر در بهزیستی روانشناختی قلمداد می‌کند. به نظر وی خویشتن پذیری داشتن احساس و نگرش مثبت نسبت به خود و نیز ارزیابی مثبت زندگی گذشته خود و تصدیق ابعاد چندگانه شخصیت اعم از خوب و بد است. نظریه‌های روانشناختی، روان تحلیلی و رفتاری فرض می‌کنند که خویشتن پذیری به عنوان یک تغییر روانشناختی مهم دارای یک فرایند مداوم در رشد و تحول است که بوسیله‌ی تعامل والد کودکی در طول دوران کودک و نوجوانی شکل و گسترش می‌یابد (Ryff, ۲۰۱۳).

۳. رشد شخصی: تأکید بر رشد مداوم و مقابله با چالش‌های جدید یا برنامه‌ها در دوره‌های مختلف زندگی را رشد شخصی می‌گویند (Garcia & et al., ۲۰۱۴). به عبارتی، رشد شخصی یعنی اینکه افراد برای رسیدن به سطوح بالایی عملکرد روانی باید به طور پیوسته در جنبه‌های متفاوتی از زندگی رشد کنند. این موضوع بیانگر آن است که فرد به طور مداوم در کارها درگیر شود و مشکلات را حل کند تا به موجب آن توانایی‌هایش را گسترش دهد (Ryff, ۲۰۱۳). روان‌درمانی به تمایل متقاضی یا فرد برای کوشش جهت رشد شخصی بستگی دارد. رشد شخصی یک بخش مهم از کارکرد روان‌شناختی مطلوب است. عوامل زیادی در رشد شخصی افراد دخیل هستند و برای افراد مختلف بعضی از آنها کم‌رنگ‌تر و برخی دیگر پررنگ‌تر است. با وجود این، علاوه بر موارد شخصی، موارد مشترکی بین همه افراد است که با رعایت آنها همه می‌توانند در راه رشد شخصی قدم بردارند. تحقیقات نشان داده است که کوشش برای رشد شخصی منجر به ارتقاء رفاه روانی می‌شود (Sheldon & Kasser, ۲۰۰۱).

۴. سلطه محیطی: توانایی ایجاد محیطی برای فرد به‌گونه‌ای که در آن نیازهای فرد دیده می‌شوند، سلطه محیطی گویند (Chang, ۲۰۰۶). به عبارت دیگر: توانایی فرد برای انتخاب و یا ایجاد محیط‌های مناسب برای شرایط روانی خود را سلطه محیطی گویند (Garcia & et al., ۲۰۱۴). همچنین تسلط بر محیط به معنی توانایی فرد برای مدیریت زندگی است. با این توصیف، فردی که حس تسلط بر محیط دارد، می‌تواند در جنبه‌های مختلف محیط مداخله کند، تغییر دهد و ارتقا بخشد (Keyes, ۲۰۰۲). این توانایی از دیدگاه‌های تئوریک زیادی همچون نظریه‌های رشد نشئت گرفته است و بخش مهمی از کارکردهای روان‌شناختی مثبت هست (Soenens & et al., ۲۰۰۷).

۵. هدف در زندگی: داشتن اهداف، مقاصد و یک حس جهت‌دار و همه چیزهایی که به معنادار بودن زندگی کمک می‌کند (Garcia & et al., ۲۰۱۴). یافتن هدف در زندگی فرآیندی است که به موجب آن فرد اهدافی را که برایش معنای شخصی دارند، تعیین می‌کند. هدایت یک زندگی معنادار به منظور ارتباط با رفاه روانی نشان داده می‌شود. بخشی از آنچه برای داشتن سلامت ذهن مثبت معنادار است، داشتن احساس هدف و معنا در زندگی است. داشتن هدف در زندگی به علت پیوند مستقیم با سلامت ذهن، یک بخش مهم از رفاه روانی است (Bonanno & et al., ۲۰۰۵). داشتن معنا و هدف در زندگی باعث افزایش توانایی فرد در انجام کارها می‌شود. مفهوم هدف دارای تعاریف گوناگونی است. هدف در حقیقت یک موقعیت یا وضعیت بیرونی یا خارج از وجود انسانها است که افراد سعی دارند با تلاش به آن دست پیدا کنند. علی‌رغم اینکه سلیقه‌ها و انگیزه‌ها را از درون هدایت می‌کنند، هدف‌ها محرک‌های خارجی هستند که با تحریک انگیزه‌های انسانی، افراد را به سمت خود سوق می‌دهند (Fathiashtiani & et al., ۲۰۰۸). داشتن درک روشنی از هدف در زندگی، احساس جهت‌یابی و هدف‌مندی پایه سلامت روانی به‌شمار می‌رود. این مقیاس نیز به کمک ویژگی‌هایی مانند احساس هدف‌مندی و جهت‌یابی در زندگی و تجربه احساس معنا در زندگی گذشته و حال مشخص می‌شود. وجود هدف در زندگی به طور مثبت با رضایت از زندگی و شادکامی رابطه دارد (Steger & Dik, ۲۰۱۰).

۶. روابط مثبت با دیگران: منظور داشتن احساسات قوی از همدلی و محبت با همه انسان‌ها و قادر به عشق بیشتر، دوستی عمیق‌تر و شناسایی کامل‌تر دیگران و داشتن روابط گرم با دیگران است (Garcia & et al., ۲۰۱۴). همان‌طور که خیلی‌ها مطرح کرده‌اند، دیدگاه تئوری شخص‌محوری، روی تمایل به دوست داشتن، همدلی و ارتباط با دیگران تأکید می‌کند. روابط بین فردی و توانایی شناختن دیگران مؤلفه‌های کلیدی سلامت ذهن هستند. داشتن روابط مثبت با دیگران برای بسیاری از دیدگاه‌های تئوریک، محور اصلی و یکی از مؤلفه‌های کلیدی رفاه روانی است (Sheldon & King, ۲۰۰۱). این بعد منطبق با مرحله ششم نظریه اریکسون است که آغاز بزرگسالی را پوشش می‌دهد، مرحله‌ای که اریکسون نام آنرا همپوشی با دیگران در برابر انزوا گزینی می‌نهد. در این مرحله سرمایه‌گذاری در راه پیوند، همجوشی و صمیمیت با دیگران اهمیت زیادی دارد و استقرار فرد در یک موضع از مرحله دو اریکسون را مشخص می‌کند (Ryff, ۲۰۱۳). روابط مثبت با دیگران برای بهزیستی فرد مهم بوده و موجب می‌شود شادکامی و عملکرد بهتر در فرد افزایش یابد. همچنین روابط مثبت با دیگران پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی است (Diener & Biswas-Diener, ۲۰۰۸). راجرز (۱۹۵۹) معتقد است، پذیرش خود اشاره به رضایت از زندگی فرد دارد که برای سلامت روان بسیار مهم است. پذیرش خود، نوعی بینش است که باعث می‌شود فرد در مورد نقاط ضعف و قوت خویشتن به آگاهی کامل برسد (Ryff & Singer, ۲۰۰۸).



## ۵،۲. پیشینه تجربی پژوهش

احمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی" نتیجه‌گیری کرد که: بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. متغیرهای خلاقیت و نوآوری می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند. بین ابعاد خلاقیت با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. سعیدا اردکانی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوانی "شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی" به این نتیجه دست یافتند که: عوامل هفتگانه تعامل، رهبری، ارتباطات، دانش، یکپارچگی، حمایت سازمانی و انگیزش اثر معنی‌داری بر نوآوری دارند. پژوهشی تحت عنوان "رابطه هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد" توسط یونسی فر و همکاران (۱۳۹۲)، انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هوش عاطفی و نوآوری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. می‌توان از ارتباط بین آن‌ها، در زمینه افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان و ایجاد خلاقیت در بین کارکنان استفاده نمود و با اکتسابی بودن هوش عاطفی، کارآفرینی و نوآوری را در بین کارکنان تقویت کرد و افزایش داد. ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان‌های پژوهشی" به این نتیجه رسیده‌اند که: ارتباط معنادار قوی و مثبتی بین میزان خلاقیت و انگیزه به‌کارگیری نوآوری در افراد وجود دارد. همچنین ارتباط این دو عامل با ویژگی‌های فردی، میزان مشارکت در پروژه‌های نوآورانه و تعداد جلسات شرکت در کارگاه آموزشی تفکر خلاق برگزارشده در پژوهش‌شده سنجیده شده است. پاداش و گل پرور (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان"، نتیجه‌گیری کردند که ابتدا رهبری اخلاق مدار باعث تأثیر بر انگیزش درونی در نوآوری می‌شود و سپس انگیزش درونی در نوآوری طی یک فرایند زنجیره‌ای باعث تقویت خلاقیت در محیط کار می‌شود. نقی پور و قهرمانی (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان "رابطه رهبری تحول و نوآوری سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که: بین رهبری تحول و نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین انگیزه‌های الهام‌بخش، انگیزه‌های فکری، ملاحظات فردی، نفوذ مبتنی بر هدف و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مشتاق عشق و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت‌های پزشکی اورژانس استان گلستان" نتیجه‌گیری کردند که استرس شغلی می‌تواند اثرات نامطلوب بر عملکرد بالینی و سلامت روان کارکنان اورژانس داشته باشد. به‌کارگیری راه‌های کاهش استرس شغلی می‌تواند به ارتقای بهداشت روانی کارکنان مذکور کمک کرده و موجب افزایش کیفیت مراقبت از مددجویان گردد. بخشی ارجنکی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رفاه روانی با نگرش دینی، عزت‌نفس و سرسختی روانی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری" انجام دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که بین تمامی متغیرهای پژوهش (نگرش دینی، عزت‌نفس، سرسختی روانی و رفاه روانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی نقش تعدیل‌گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادها در میان کارکنان در دانشگاه فردوسی مشهد" به این نتیجه دست یافتند که ارزش نظام پیشنهادها با انگیزه ارائه پیشنهادها خلاقانه رابطه مثبت و معناداری دارد، اما این رابطه در سطوح بالا و پایین رفاه روانی متفاوت است؛ به‌طوری‌که پیوند میان ارزش نظام و انگیزه برای ارائه پیشنهاد تحت شرایط رفاه روانی بیشتر به نسبت شرایط و رفاه کمتر، قوی‌تر بود. بنابراین فراهم نمودن زمینه تأمین سلامت روانی کارکنان و در نظر گرفتن اهمیت و ارزش نظام پیشنهادها نزد کارکنان به دلیل نقش مؤثر در بهبود وضعیت انگیزشی کارکنان برای ارائه نظرات و ایده‌های خلاقانه باید مورد توجه جدی مدیران و مسئولان نظام پیشنهادها قرار بگیرد. نیلی و بابا زاده خراسانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر رفاه روانی در ایران" به این نتیجه دست یافتند که: عوامل درآمد، وضعیت شغلی، سلامت فردی، اعتقادات مذهبی، روابط و پیوندهای خانوادگی، سن و جنسیت بر سطح رفاه شهروندان ایرانی تأثیر دارد.

فولادی (۲۰۱۲) پژوهشی را تحت عنوان "چگونه آزادی بر انگیزه کارکنان برای نوآوری اثر می‌گذارد؟" انجام داد. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال بود که آیا با وجود منابع خارجی باز هم انگیزه برای نوآوری در کارکنان وجود دارد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر نوآوری باز و رابطه آن با انگیزه و نوآوری در شرکت‌های انگلیسی بود. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش‌ها و مشوق‌های بلندمدت نقش مهمی در کارایی و نوآوری کارکنان دارند. علاوه بر این مشوق‌های کوتاه‌مدت اثر کمتری نسبت به مشوق‌های بلندمدت در نوآوری کارکنان دارند. در پژوهش دیگری با عنوان "انگیزش و نوآوری" که توسط فرانسویس و همکاران (۲۰۱۱) در بین مدیران اجرایی انجام شد، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در نظر گرفتن پاداش و مشوق‌های بلندمدت، نقش مهم و بسزایی در نوآوری دارد و منجر به تعهد بلندمدت کارکنان شده و در نهایت از شکست سازمان در رقابت با سایر سازمان‌ها جلوگیری می‌کند. استاهلیبروست و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "بررسی انگیزه کاربران در جوامع نوآوری"، نتیجه‌گیری کردند که انگیزه کاربران برای مشارکت تحت تأثیر نوع جامعه و همچنین نوع فناوری قرار می‌گیرد. همچنین نتایج نشان می‌دهند که در جوامع نوآوری مهم‌ترین انگیزه برای مشارکت



کارکنان انگیزه ذاتی مانند یادگیری و تحریک حس کنجکاو هستند. اسکرالوج و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی دریافته‌اند که فرهنگ‌سازمانی در حد بالایی بر انگیزه برای نوآوری کارکنان مؤثر است. بهامینی و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی با عنوان "بررسی افسردگی و ارتباط آن با وضعیت عملکردی و فعالیت بدنی در افراد مسن در کراچی پاکستان" دریافته‌اند که ابعاد بهزیستی روان‌شناختی با اضطراب، افسردگی و خصومت رابطه منفی و معناداری دارد.

پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر آگاهی ذهنی بر رفاه روانی توسط کلاینین یاباش ۱۲ و همکاران (۲۰۱۶) انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که خودآگاهی یا تمرکز حواس، خود کارآمدی، حمایت خانواده، حمایت دوستان و حمایت از دیگران به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفاه روانی می‌باشد. خودآگاهی به‌عنوان مؤثرترین پیش‌بینی‌کننده رفاه روانی مثبت و خودکارآمدی به‌عنوان مؤثرترین پیش‌بینی‌کننده رفاه روانی منفی شناسایی شدند. ایلکوترا و جفرا (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری خیرخواهانه و رفاه روانی با آزمون امنیت روانی و نقض قرارداد روانی به‌عنوان متغیر میانجی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری خیرخواهانه و رفاه روانی وجود دارد. علاوه بر این، هرگاه امنیت روانی بالاتر باشد، رابطه مثبت بین رهبری خیرخواهانه و رفاه بیشتر و قوی‌تر است. در مقابل، سطح بالای نقض قرارداد روانی موجب تضعیف روابط مثبت بین رهبری خیرخواهانه و رفاه روانی می‌گردد. کاتن و یستاس (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان "تأثیر مثبت و منفی کمال‌گرایی بر اشتیاق به کار کارکنان، رفاه روانی و خستگی عاطفی" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که کمال‌گرایی مثبت بر اشتیاق به کار کارکنان و رفاه روانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، درحالی‌که تأثیر مستقیم بر خستگی عاطفی نداشت. الویرا دکارلای و سگان (۲۰۱۴)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین رفاه روانی و انعطاف‌پذیری جوانان و نوجوانان" به این نتیجه رسیدند که: رابطه مثبتی بین ابعاد رفاه روانی از جمله: تسلط محیطی، رشد شخصی و خویشتن‌پذیری با انعطاف‌پذیری وجود دارد. بیشتر جوانان قادر به انتخاب زمینه مناسب برای برآورده کردن نیازهای خود و در نهایت رشد و پیشرفت خود هستند. رانی، جرج و راستوگی (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان "عدالت سازمانی و رفاه روانی کارمندان پلیس" نتیجه‌گیری کردند که عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رفاه روانی دارد و منجر به رضایت از زندگی می‌شود همچنین نتایج نشان می‌دهند که ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) عوامل پیش‌بینی‌کننده قوی از ابعاد سلامت روان (استقلال، سلطه محیطی، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی و خویشتن‌پذیری) هستند. شوکرت تری کیم، پیک و لی (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان "انگیزه برای نوآوری: مقایسه اثرگذاری سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و رهبری اصیل بر سرمایه روانی و رفتار نوآورانه کارکنان" به این نتیجه دست یافتند که رهبری اصیل تأثیر قوی‌تری بر ویژگی‌های روان‌شناختی منابع انسانی و در نتیجه عملکرد آنان دارد. رهبرانی که این نوع سبک را بکار می‌گیرند دارای یک دیدگاه اخلاقی درونی هستند و ارتباط شفافی را با سایر کارکنان ایجاد کرده و در همه حال نگران کارکنان خود هستند بنابراین بیشتر می‌توانند تغییراتی را در جهت مطلوب در کارکنان خود ایجاد نمایند و از این طریق بیشترین منافع را برای سازمان خود به ارمغان آورند. ساجد، شایسته و جمیل (۲۰۱۸) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی تعادل بین زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان بواسطه نقش میانجی متغیرهای رفاه روانی و رضایت کارکنان" انجام دادند. نتایج حاکی از این است که رفاه روانی پیوند بین زندگی کاری و عملکرد شغلی را برعهده دارد و با تقویت اثر تعادل زندگی کاری بر رفاه روانی، عملکرد شغلی کارکنان ارتقا یافته و میزان رضایت آنان نیز افزایش می‌یابد. مک نرنی، کورپرسو، ونگ و مورین (۲۰۱۸) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی ویژگی‌های شغلی معلم‌ها، رفاه روانی، رضایت شغلی، خود پنداره شغلی و قصد ترک شغل آنان" انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شغلی و رفاه روانی و همچنین بین دو متغیر رضایت شغلی و خود پنداره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## ۶،۲. توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش به دنبال ارزیابی رفاه روانی کارکنان و تأثیر آن بر ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری می‌باشد. با مطالعه و بررسی پیشینه تجربی موضوع پژوهش که در سطور بالا به آن‌ها پرداخته شد، فرضیه‌های زیر برای این پژوهش تدوین گردید.

### فرضیه اصلی

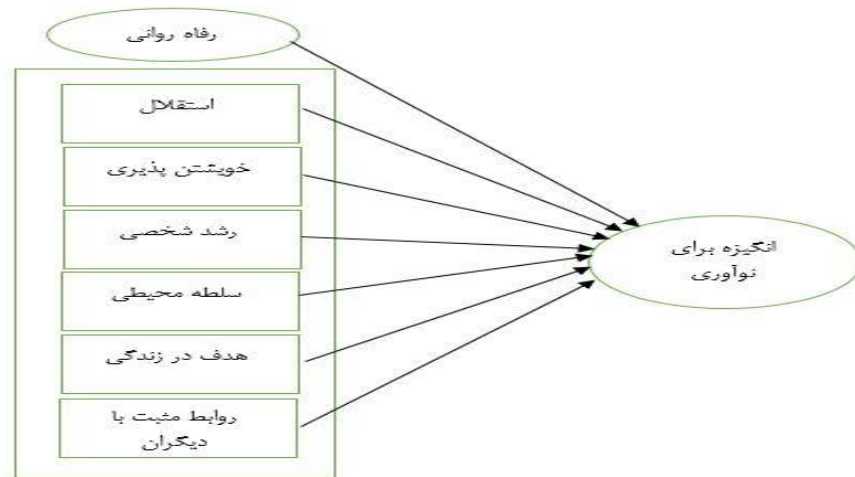
۱. رفاه روانی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱. استقلال بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲. خویشتن‌پذیری بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳. رشد شخصی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  ۴. سلطه محیطی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  ۵. هدف در زندگی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  ۶. روابط مثبت با دیگران بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- براساس فرضیه های این پژوهش، روابطی بین متغیرهای پژوهش برقرار شد و نهایتاً مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی گردید.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها و ماهیت از نوع پژوهش‌های توصیفی و از شاخه‌ی پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت‌های پتروشیمی استان بوشهر است. با توجه به بزرگ بودن جامعه آماری پژوهش، در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده شد. با استفاده از فرمول جامعه آماری نامحدود کوکران، تعداد تعداد نمونه ۳۸۵ نفر محاسبه گردید. در این پژوهش از پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. پرسشنامه پژوهش متشکل از دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی است. در سؤالات عمومی سعی شد که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری گردد. در سؤالات تخصصی سعی شد که متغیرهای پژوهش مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گیرند. سؤالات اختصاصی شامل ۴۵ گویه هست که از روی پرسشنامه پژوهش‌های محققان مختلف طراحی شده‌اند. در پرسشنامه تنظیم شده از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است تا نظر خود را در پاسخنامه‌ای که به‌صورت طیف لیکرت تنظیم گردیده بودف مشخص نمایند.

با وجود این‌که پرسشنامه پژوهش از روی پرسشنامه‌های پژوهشگران مختلف طراحی شده بود و قبلاً نیز روایی آنها مورد تایید قرار گرفته بود، ولی مجدداً در این پژوهش نیز روایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. روایی پرسشنامه پژوهش به دو طریق روایی محتوای صورتی و روایی سازه مورد بررسی قرار گرفته گرفت. برای تعیین روایی محتوای صورتی، پس از تنظیم و طراحی گویه‌های لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش و انطباق گویه‌ها باهدف پژوهش، پژوهشگر پرسشنامه را در اختیار تعدادی از اساتید رشته مدیریت قرار داد. آنان نیز پس از بررسی و مطابقت سؤالات با متغیرهای اندازه‌گیری شده نظرات خود را اعلام کردند. محقق پس از اعمال نمودن تغییرات لازم برای بالا بردن روایی صورتی وسیله‌ی اندازه‌گیری، اقدام به تنظیم پرسشنامه‌ی نهایی نمود. برای سنجش روایی سازه نیز، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. نتایج حاصل از تایید عاملی گویه‌های هر متغیر نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه از ۰/۶ بزرگتر می باشد و لذا پرسشنامه پژوهش از روایی لازم برخوردار است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری در دسترس است. پژوهشگران تعداد ۴۰۰ پرسشنامه پژوهش را بین کارکنان و کارشناسان رسمی و پیمانی شرکت‌های پتروشیمی استان بوشهر توزیع کردند. تعداد ۳۱۵ پرسشنامه کامل و بدون نقص جمع‌آوری گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها و انتقال آن به نرم افزار





SPSS، پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها یعنی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. جدول شماره (۱) مقدار محاسبه شده ضریب آلفای کرونباخ را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش

مقدار ضریب آلفای کرونباخ	منبع استخراج گویه‌ها	تعداد گویه	متغیر
۰.۸۵	خانجانی و همکاران (۱۳۹۳): ریف (۱۹۸۹)	۵	استقلال
۰.۷۸		۵	خویشمن پذیري
۰.۸		۵	رشد شخصی
۰.۷۶		۵	سلطه محیطی
۰.۷۸		۵	هدف در زندگی
۰.۷۷		۵	روابط مثبت با دیگران
۰.۹	کازمی و شکیب (۱۳۸۴)	۱۵	انگیزه برای نوآوری
۰.۹۶		۴۵	کل پرسشنامه

همانطور که در جدول شماره (۳) دیده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تمامی متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ و برای کل پرسشنامه نیز ۰/۹۶ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه طراحی شده پژوهش از پایایی لازم برخوردار است. مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزار اسمارت پی ال اس، مورد آزمون قرار گرفت.

#### ۴. تجزیه تحلیل داده‌ها

##### ۴.۱. یافته‌های توصیفی

در پژوهش حاضر، تعداد ۳۱۵ پرسشنامه از پاسخ گویان (کارکنان و کارشناسان شرکت های پتروشیمی) جمع‌آوری گردید و سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی خلاصه و طبقه بندی شد. نتایج حاصل از آن برای متغیرهای جمعیت شناسی در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول (۲): یافته‌های توصیفی درباره‌ی متغیرهای جمعیت شناسی

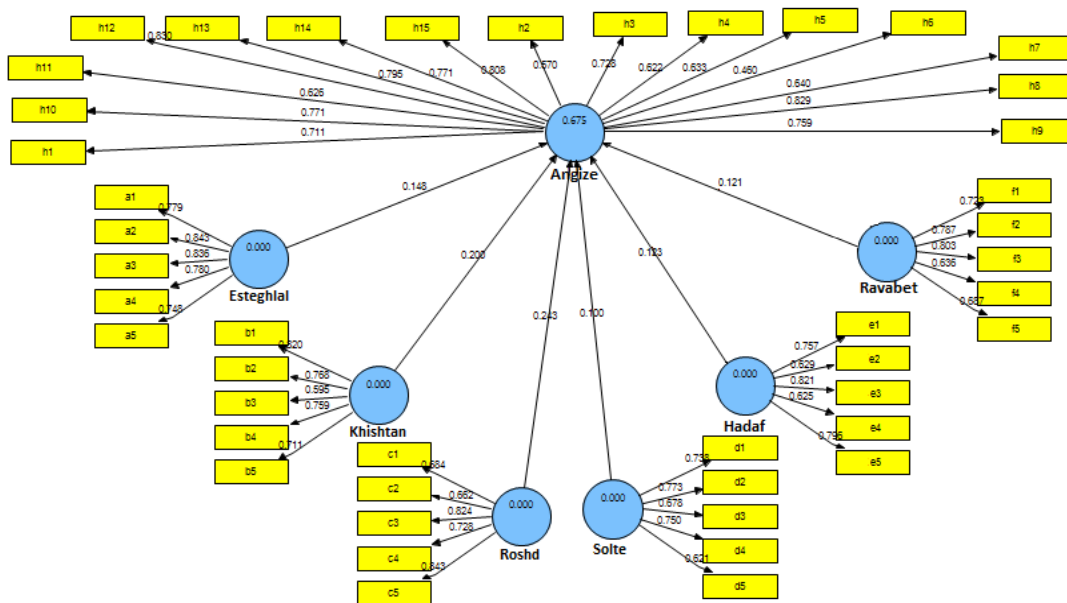
متغیر	نوع	تعداد فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۸۶	۹۱
	زن	۲۹	۹
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۸۵	۲۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۹	۳۴/۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۰۲	۳۲/۴
	۵۱ سال به بالا	۱۹	۶
تحصیلات	دیپلم	۳۱	۹/۸
	فوق دیپلم	۵۷	۱۸/۱
	لیسانس	۱۸۴	۵۸/۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۳	۱۳/۷
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۹۳	۲۹/۵
	۵ تا ۱۰ سال	۱۳۸	۴۳/۸
	۱۰ سال به بالا	۸۴	۲۶/۷



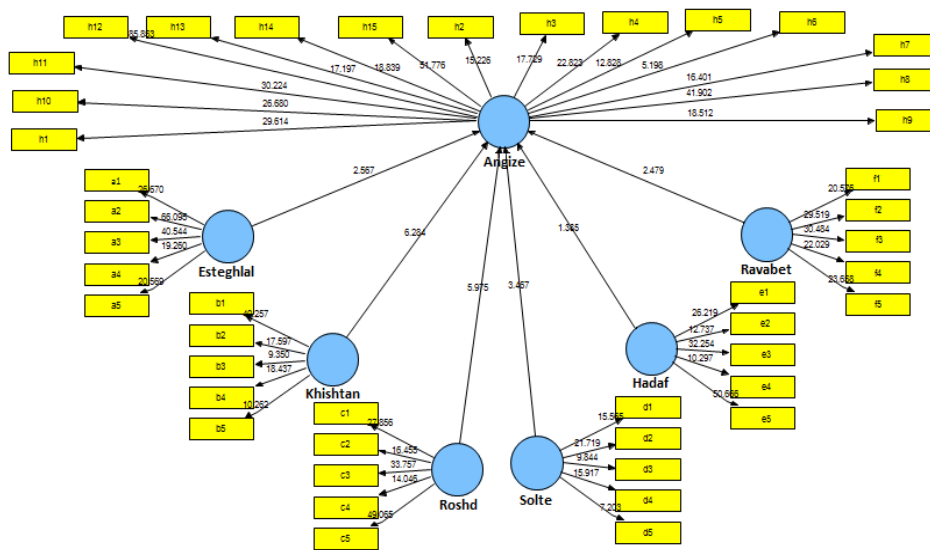
همانگونه که در جدول شماره (۲) نشان می‌دهد، اکثریت پاسخگویان از لحاظ جنسیت مرد (۹۱ درصد) هستند و در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. همچنین میزان تحصیلات بیشتر آنان لیسانس است و از لحاظ سابقه انجام کار هم اکثریت پاسخگویان در رده ۵ تا ۱۰ سال (۴۳/۸ درصد)، دارای سابق کار می‌باشند.

### ۲.۴. آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. بر منظور بررسی اجرای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش نیز از نرم افزار اسمارت پی ال اس که یکی از انواع نرم افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری است، استفاده گردید. شکل شماره (۲) مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب مسیر و نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری، کلیه متغیرهای تحقیق به دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده به گونه‌ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود، در حالی که متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده به گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شوند. متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریک هستند که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند. مدلسازی معادلات ساختاری به پژوهشگر یاری می‌رساند تا الگوی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته، هم به طور کلی و هم به گونه‌ای جزئی مورد آزمون و بررسی قرار دهد. شکل‌های (۲ و ۳) مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهند. در این مدل، متغیر رفاه روانی و ابعاد آن برونزا، و متغیر انگیزه برای نوآوری درونزا هستند. در این نمودار، اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند: دسته اول، معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) را نشان می‌دهند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی می‌گویند. تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴، بیشتر شده‌اند. دسته‌ی دیگر، معادلات ساختاری که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان هستند؛ و برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می‌شود.



شکل (۳): تأثیر ابعاد رفاه روانی بر انگیزه برای نوآوری در حالت ضرایب استاندارد



شکل (۴): تأثیر ابعاد رفاه روانی بر انگیزه برای نوآوری در حالت معناداری ضرایب (t-value)

مقادیر محاسبه شده  $t$  برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ شده است. بنابراین، می‌توان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع، نتایج فوق نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سؤال‌های پرسشنامه قصد سنجش آنها را داشته است، توسط این ابزار محقق شده است.

اعداد داخل دایره شاخص ضریب تعیین می‌باشند. ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هر چه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که شش بعد رفاه روانی؛ یعنی استقلال، خویشتن‌پذیری، سلطه محیطی، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران و هدف در زندگی روی هم رفته توانسته‌اند ۰/۶۷ از واریانس متغیر وابسته انگیزه کارکنان برای نوآوری را تبیین کنند. درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تأثیرگذار بر این متغیر باشند که در این پژوهش آنها در نظر گرفته نشدند.

شاخص‌های برازش مدل یکی از مهم‌ترین مراحل در تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری است. این شاخص‌ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می‌کند؟ به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و سازگاری درونی گویه‌های سنجش، باید به ضرایبی چون ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده توجه نمود که داده‌های مربوطه در جدول شماره (۳) ارائه شده است. مقادیر بدست آمده برای شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری حاکی از آن است که داده‌های جمع‌آوری شده از مدل مفهومی پژوهش حمایت می‌کنند. همانطور که جدول (۳) نشان می‌دهد، برای تمامی متغیرها مقدار ضریب میانگین واریانس استخراج شده ۲۰ (AVE) بالاتر از ۰/۵ است. مقدار ۰/۵ حد پایین برای این شاخص است که مقدار آن برای متغیرها نباید کمتر از آن باشد (وتزلیز و همکاران، ۲۰۰۹). شاخص ضریب پایایی مرکب ۲۲ (CR) نیز برای تمامی متغیرها از ۰/۸ بالاتر است که نشان دهنده این است که سازه‌های به کار رفته در مدل دارای پایایی خوبی هستند.

شاخصی که به منظور ارزیابی کلی مدل در نرم افزار پی ال اس از آن استفاده می‌شود؛ شاخص  $GOF$  ۲۳ است. این شاخص با گرفتن ریشه مجذور از متوسط اشتراک برای همه سازه‌ها و متوسط  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زا محاسبه می‌شود. بر مبنای اندازه مشخص شده از  $R^2$  و با استفاده از ارزش حداقلی ۰/۵ برای میزان اشتراک، معیار  $GOF$  با توجه به نمونه، مقدار این شاخص حداقل باید از ۰/۱۶ بزرگتر باشد و مقدار بزرگتر از ۰/۲۵ قابل قبول است و مقادیر بزرگتر از ۰/۳۶ بیانگر برازش قوی مدل می‌باشد (وتزلیز و همکاران، ۲۰۰۹). مقدار محاسبه شده  $GOF$  برای مدل پژوهش، ۰/۶۱ است که بر برازش بسیار بالای مدل دلالت دارد. به این معنی که داده‌های جمع‌آوری شده، مدل مفهومی پژوهش را حمایت می‌کند و مدل مورد نظر به واقعیت نزدیک است.



جدول (۳): بررسی مدل اندازه‌گیری

متغیر پنهان	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	AVE
استقلال	۰,۸۵	۰,۸۹	۰,۶۴
خویشتن پذیری	۰,۷۸	۰,۸۵	۰,۵۴
رشد شخصی	۰,۸	۰,۸۶	۰,۵۶
سلطه محیطی	۰,۷۶	۰,۸۳	۰,۵۱
هدف در زندگی	۰,۷۸	۰,۸۵	۰,۵۳
روابط مثبت با دیگران	۰,۷۷	۰,۸۴	۰,۵۳
انگیزه برای نوآوری	۰,۹	۰,۹۲	۰,۵۱
برازش کلی مدل	Communality = ۰,۵۵	GOF = ۰,۶۱	Redundancy = ۰,۳۶
	R2 = ۰,۶۷۴		

تایید کلی مدل به آن مفهوم نیست که همه روابط موجود در مدل تایید شده‌اند. پس از برازش کلی مدل، باید روابط مدل نیز مورد آزمون قرار گیرند که آیا روابط تعریف شده در مدل تایید می‌شوند یا خیر؟ بر اساس نتایج داده‌های استخراج شده حاصل از اجرای مدل معادلات ساختاری، ساختار مدل مفهومی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتایج ارزیابی شاخص‌های کفایت مدل (مناسب بودن) و ارزیابی روابط بین عوامل مختلف مدل گویای این حقیقت است. حال پس از استخراج داده‌های مدل معادلات ساختاری، ما می‌توانیم به آزمون فرضیه‌های پژوهش پردازیم. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۴ آمده‌است.

جدول (۴): ضرایب رگرسیونی مدل کلی

فرضیه	فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
۱	استقلال ← انگیزه برای نوآوری	۰,۱۴۸	۲,۵۶۷	تأیید
۲	خویشتن پذیری ← انگیزه برای نوآوری	۰,۲۰۰	۶,۲۸۴	تأیید
۳	رشد شخصی ← انگیزه برای نوآوری	۰,۲۴۳	۵,۹۷۵	تأیید
۴	سلطه محیطی ← انگیزه برای نوآوری	۰,۱۰۰	۳,۴۵۷	تأیید
۵	هدف در زندگی ← انگیزه برای نوآوری	۰,۱۲۳	۱,۳۸۵	تأیید
۶	روابط مثبت با دیگران ← انگیزه برای نوآوری	۰,۱۲۱	۲,۴۷۹	تأیید

برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش، به آماره t بایستی نگاه کرد. قضاوت بر اساس آماره t به این صورت است که اگر مقدار این آماره کمتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌گردد ولی اگر مقدار این آماره بزرگتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌گردد و اگر مقدار آماره t بزرگتر از ۲/۵۸ باشد فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد پذیرش قرار می‌گیرد. همانطور که جدول شماره (۴) نشان می‌دهد، با توجه به آماره t، تمامی فرضیه‌های پژوهش به جز فرضیه شماره ۵ در سطح اطمینان ۹۹ درصد و فرضیه شماره پنج پژوهش در سطح اطمینان ۹۰ درصد مورد تایید قرار گرفته‌اند.

### نتیجه‌گیری

همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، هدف کلی از پژوهش حاضر ارزیابی رفاه روانی کارکنان و تأثیر آن بر ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری بوده است. یافته‌ها نشان داد که شش بعد رفاه روانی یعنی استقلال، رشد شخصی، خویشتن پذیری، سلطه محیطی، هدف در زندگی و روابط مثبت با دیگران، انگیزه برای نوآوری را در کارکنان شرکت‌های پتروشیمی پیش بینی می‌نمایند. نتایج تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد که رفاه روانی بر ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه‌گیری باید اشاره کرد که امروزه تغییرات سریع محیطی ایجاد می‌کند که سازمان‌ها این تغییرات را درک کرده و راه‌های مقابله با آن را در پیش بگیرند. در واقع آنچه موجب عملکرد بهتر و رقابت برای بقا در



محیط متلاطم سازمان‌ها می‌شود، قابلیت نوآوری است. بدین جهت از آنجایی که در زمان حاضر مدیران و رهبران سازمان‌های پژوهشی با موقعیت جدید و تغییرات فزاینده‌ای در امور مواجه هستند، تنها سازمان‌هایی به توفیق دست خواهند یافت که بتوانند با بهره‌گیری از انگیزه کارکنانشان، به رویارویی سریع و خلاقانه با شرایط جدید بپردازند و شرایط را برای اثربخشی تغییر و نوآوری مهیا نمایند؛ بنابراین برای ایجاد نوآوری در سازمان ابتدا باید کارکنان انگیزه لازم را جهت ترغیب شدن به سمت نوآوری را دارا باشند و این امر نیازمند آن است که جو و فضای مناسب با به بیانی دیگر رفاه روانی موردنیاز برای کارکنان سازمان فراهم شود تا ضمن ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان، به اهداف و مقاصد سازمان نیز دست یابد.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی اول نشان داد که استقلال بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت برخورداری کارکنان از احساس استقلال و آزادی عمل، به آنان درجه‌ای از اختیار و نظارت بر تصمیمات وابسته به شغل را می‌بخشد. درواقع این احساس استقلال از یکسو موجب می‌شود تا افراد مالک ایده‌ها و عملکرد خود باشند و از سوی دیگر نظارت و مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد که منجر به یادگیری بیشتر کارکنان می‌شود. در نتیجه این امر انگیزه کارکنان تقویت شده و آن‌ها تمامی تلاش خود را در جهت دستیابی به اهداف شرکت از جمله نوآوری که برای انطباق با محیط‌های در حال تغییر ضروری است، به کار می‌گیرند.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی دوم نشان داد که خویشتن‌پذیری بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت افرادی که از خویشتن‌پذیری بالایی برخوردارند با درک این واقعیت که هیچ انسانی کامل نیست و هرکسی ممکن است در عملکرد خود دچار اشتباه شود بر روی حسن‌ها و ویژگی‌های مثبت خود تمرکز کرده و احساس و نگرش مثبتی در مورد خود خواهند داشت. چنین افرادی به جای فرار از مشکلات و یا سرکوب کردن احساساتی مانند غم، حقارت، شکست، ... صادقانه با آن‌ها روبرو می‌شوند و نگاه مثبتی به مشکلات در جهت بهبود امور و ارائه خدمت مفید دارند، از انجام شغل خود ابراز خشنودی می‌کنند و با انگیزه‌ای قوی در جهت رشد و پیشرفت شرکت تلاش کرده و تمایل بیشتری به نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه از خود نشان می‌دهند.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی سوم نشان داد که رشد شخصی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وقتی رشد شخصی در کارکنان بالا باشد، آن‌ها به دنبال آموختن بیشتر هستند، افکار خلاقانه بیشتری خواهند داشت و تمایل بیشتری برای مقابله با چالش‌های جدید در موقعیت‌های متفاوت دارند که این امر به نوبه خود موجب درگیری بیشتر کارکنان با شغلشان می‌شود و باعث می‌شود تا کارکنان با انگیزه بیشتری در جهت بهبود و نوآوری سازمان گام بردارند.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی چهارم نشان داد که سلطه محیطی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که محیط و فضای مناسب با روحیات کارکنان در سازمان ایجاد شود و از استرس‌های محیط کار کاسته شود، کارکنان احساس امنیت شغلی می‌کنند و با شادی، نشاط، شوق و انگیزه، به‌دوراز هرگونه خشم و درگیری بهبود به وظایف خود عمل می‌نمایند و فرصت و زمینه مناسبی جهت رشد و شکوفایی استعدادهای کارکنان فراهم می‌شود.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی پنجم نشان داد که هدف در زندگی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) سازگاری دارد. یکی از عوامل کسب موفقیت و مهارت‌هایی که کارکنان باید در خود تقویت کنند، تدوین و مشخص کردن دقیق اهداف است. هدف‌ها هستند که مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی را روشن می‌کنند، انگیزه و روحیه تلاش را بهبود می‌بخشند و باعث تمرکز بیشتر افراد بر فعالیت‌ها می‌شوند و این توانایی را در کارکنان به وجود می‌آورد که دانش و تخصص خود را برای ارتقا سطح نوآوری شرکت بکار گیرند.

نتیجه بررسی فرضیه فرعی ششم نشان داد که روابط مثبت با دیگران بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ بنیویز و همکاران (۲۰۰۹)؛ وان استنبرگ و ولیمز (۲۰۰۹)؛ رایت و والتون (۲۰۰۳) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت قدرت برقراری روابط مثبت با دیگران و داشتن رفتار مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک انسان با دیگران دارد از مهم‌ترین مهارت‌های او به شمار می‌رود. سرعت دستیابی به اطلاعات و همکاری با دیگران به‌منظور سازگاری و یا مقابله با عوامل نامساعد



خارجی فقط با ارتباط و روابط سریع و اثربخش امکان‌پذیر هست و این اجازه را به افراد می‌دهد تا با تبادل نظر راه‌حل‌های مختلف را مورد بررسی قرار دهند و در نهایت بهترین راه‌حل را انتخاب کنند.

با توجه به نتایج مطالعه فوق توصیه‌های زیر در ارتباط با افزایش رفاه روانی کارکنان و یاری رساندن به شرکت‌ها جهت تقویت انگیزه کارکنان برای نوآوری ارائه می‌گردد:

۱. به منظور ارتقا رفاه روانی کارکنان توصیه می‌شود امکانات کافی جهت مشاوره و درمان مشکلات کارکنان فراهم شود، کارگاه‌های سلامت، برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که منجر به ایجاد توازن میان زندگی و کار می‌شود برگزار گردد و سیستم انتقادات و پیشنهادات به‌منظور نظرسنجی از کارکنان به کار گرفته شود.

۲. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان از طریق واگذاری مسئولیت و تفویض اختیار، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و به‌کارگیری سیستم انتقادات و پیشنهادات در مورد روش‌ها و چگونگی انجام کار و حمایت از آن‌ها در انجام مستقل کارها، نسبت به افزایش حس استقلال در کارکنان تلاش نمایند.

۳. خویشتن‌پذیری نقش مهمی در بهبود رفاه روانی کارکنان دارد. لذا به مدیران پیشنهاد می‌گردد با رفتاری احترام‌برانگیز، گفتگو و گوش دادن موشکافانه و همدلانه در کنار برقراری ارتباط‌های دیداری، دوری از نصیحت کردن و موعظه کردن و عدم استفاده از لحن تحقیرآمیز احترام خود را نشان دهند و از سوی دیگر در جهت توانمندسازی کارکنان خود کوشا باشند و دانش و مهارتی را کارکنان در موقعیت شغلی شان به آن نیازمندان به آنان اعطا نمایند.

۴. به منظور تقویت و ارتقا رشد شخصی کارکنان به مدیران و کارفرمایان پتروشیمی توصیه می‌شود فرصت ریسک کردن و جبران خطا و اشتباهات را به کارکنان خود بدهند زیرا فرد از یک فرصت استفاده می‌کند و از تلاش خود مطالب جدیدی به آموخته‌های قبلی خود می‌افزاید و حتی ممکن است یاد بگیرد که عملی را در دفعات بعد، نباید انجام دهد.

۵. در این پژوهش تأثیر مثبت سلطه محیطی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان مورد پذیرش قرار گرفت؛ بنابراین توصیه می‌شود کارفرمایان و مدیران سازمان تلاش خود را در جهت ایجاد محیط و فضای سالمی که باعث ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان می‌شود، بکار گیرند؛ به کارکنان خود حق انتخاب بدهند، سلامتی و رفاه روانی را به یک سرگرمی گروهی تبدیل کنند.

۶. در این پژوهش تأثیر مثبت هدف در زندگی بر ایجاد انگیزه برای نوآوری در کارکنان در سطح اطمینان ۹۰ درصد مورد پذیرش قرار گرفت، اما باید توجه داشت که هر شخصی برای رسیدن به مقاصد خود هدف‌هایی را تعیین می‌کند تا روشن‌گر مسیر خود باشد. هدف‌ها در سازمان‌ها می‌توانند چند کارکرد اساسی را بر عهده داشته باشند. این کارکردها عبارتند از: راهنمایی برای انجام فعالیت‌ها، شناسایی نتایج موردنظر، بهبود گروه کاری از طریق ایجاد حس عمومی نسبت به هدف‌ها و انگیزش‌هایی برای کسب نتایج.

۷. با توجه به اینکه ارتباطات سازنده بین افراد یک سازمان امری حیاتی است که سازمان باید به آن‌ها توجه کند لذا جهت دستیابی به این مهم، توصیه می‌شود که مدیران به ایده‌ها و نظریات کارکنان خود توجه کرده و برای آن‌ها ارزش قائل شوند، تفاوت‌های فردی افراد را بپذیرند و به کارکنان خود نشان دهند به آنان اعتماد داشته و از آن‌ها انتظار دارند تا به بهترین وجه انجام وظیفه کنند.

فعالیت‌های پژوهشی در اجراء همواره با محدودیت‌هایی مواجه است که بر نتایج پژوهش می‌تواند تأثیر داشته باشد و از قابلیت تعمیم و اتکای آن بکاهد. این پژوهش نیز مستثنی از آن نبوده است. به طور نمونه، ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه بوده است. پرسشنامه به عنوان یک ابزار گردآوری داده دارای معایبی می‌باشد که می‌تواند در نتایج این پژوهش تأثیر داشته باشد. همچنین این پژوهش در سطح محدودی از جامعه یعنی در سطح شرکت‌های پتروشیمی استان بوشهر که در منطقه عسلویه مستقر می‌باشند، اجراء شده است و لذا در تعمیم نتایج این پژوهش به کل صنعت پتروشیمی و یا کل صنایع کشور باید کمی تامل کرد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد شش‌گانه رفاه روانی (یعنی استقلال، خویشتن‌پذیری، سلطه محیطی، رشد شخصی، هدف در زندگی و روابط مثبت با دیگران) روی هم رفته توانسته‌اند حدوداً ۶۲/۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته انگیزه برای نوآوری کارکنان را تبیین کنند؛ لذا درصد باقیمانده مربوط به دیگر عوامل تأثیرگذار بر این متغیر می‌باشند که در این پژوهش آن‌ها در نظر گرفته نشدند. با توجه به اهمیت موضوع به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا تأثیر ابعاد دیگری از رفاه روانی و متغیرهای دیگری که بر انگیزه برای نوآوری تأثیر می‌گذارند، را بررسی قرار دهند.

در پایان نیز بایستی یادآوری کنیم که این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد خانم نسیم بهشت‌خو به راهنمایی سایر نویسندگان در دانشگاه خلیج فارس- بوشهر می‌باشد.



## منابع

- احمدی، ع. (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۷): ۲۰۹-۲۲۲.
- آرین، م.، و زهتاب آرانی، ن. (۱۳۹۴). روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان. ماهنامه داخلی بانک اقتصاد نوین، شماره ۷۴: ۳۲-۴۰.
- بخشی ارجنکی، ب.، شریفی، ط.، و پیر بلوطی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفاه روانی با نگرش دینی، عزت‌نفس و سرسختی روانی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه دولتی شهرکرد. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، ۳(۳): ۶۹-۶۰.
- پاداش، ف.، و گل پرور، م. (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱(۱): ۱۱۰-۱۰۳.
- پور عبدل، س.، عباسی، م.، پیرانی، ذ.، و عباسی، م. (۱۳۹۴). رابطه امید به زندگی و بهزیستی روان‌شناختی باکیفیت زندگی در سالمندان. فصلنامه روان‌شناسی پیری، ۱(۱): ۶۷-۵۷.
- حضور، م.، و حسینی، ح. (۱۳۸۴). طراحی و تبیین مدلی برای نهادینه کردن نوآوری در بخش دولتی ایران. نشریه دانشور رفتار، ۱۱(۱۱): ۳۷-۵۶.
- خانجانی، م.، شهیدی، ش.، فتح‌آبادی، ج.، مظاهری، م.، و شکری، ا. (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه (۱۸ سؤالی) بهزیستی روان‌شناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر. مجله اندیشه و رفتار، ۳۶-۲۷: ۳۲(۸).
- خوراکیان، ع.، مهارتی، ع.، و حشمتی، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیل‌گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات در میان کارکنان در دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۴): ۲۶-۱.
- رجایی پور، س.، چوپانی، ح.، غلام‌زاده، ح.، زارع خلیلی، م.، و کاظم پور، م. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در گرایش به نوآوری کارکنان در شرکت سهامی بیمه معلم. فرایند مدیریت توسعه ۱(۲۶): ۱۸۹-۱۶۱.
- سعیداردکانی، س.، کنجکاو منفرد، ا.، حکاکی، م.، و رضایی دولت‌آبادی، ح. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۱(۲): ۲۱-۱.
- سعیدی کیا، م. (۱۳۸۸). فرهنگ مشوق نوآوری در سازمان، تدبیر مدیران یا انگیزش رهبرانه؟. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۹: ۵۷-۶۵.
- سعیدی، ع.، عزیز مهر، خ.، طوسی، ن.، و تمیزی فر، ر. (۱۳۸۹). سنجش سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با نوآوری (مطالعه موردی: واحد تندر ایران خودرو). فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۳(۹): ۱۲۱-۱۵۵.
- ضرغامی، ح.، جعفری، م.، و اخوان، پ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان‌های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴(۱): ۶۴-۳۷.
- علوی، س.، مهرداد، ر.، و مکارم، ج. (۱۳۹۴). تأثیر فشار شغلی بر سلامت روان کارکنان اداری. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۷(۲): ۳۲-۴۳.
- فرهنگ دهقان، س.، منظم، م.، نصیری، پ.، حقیقی کفاش، ز.، و جهانگیری، م. (۱۳۹۲). ارزیابی مواجهه با صدا و میزان آزاردهندگی آن در یک مجتمع پتروشیمی. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۳(۳): ۱۸-۱۱.
- قاسمیه، ر.، و هاشمی، م. (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش روابط بین متغیرهای مؤثر بر نوآوری در شرکت‌های صنعتی با استفاده از تکنیک دیمتال فازی. فصلنامه رشد فناوری، ۱۱(۴۲): ۲۸-۲۱.
- قلی پور، ا. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی (نسخه چاپ دوم). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). کاظمی، ع.، و شکیبی، ع. (۱۳۹۳). بررسی عوامل تأثیرگذار در ایجاد نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی، ۱-۱۷.
- مشتاق عشق، ز.، آقایی نژاد، ع.، پیمان، ا.، امیرخانی، ع.، و چهره‌گشا، م. (۱۳۹۴). ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت‌های پزشکی اورژانس استان گلستان. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ۱(۱۲): ۳۸-۲۹.
- میکائیلی منبع، ف. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در بین دانشجویان دانشگاه ارومیه. فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز، ۵(۱۸): ۱۶۷-۱۴۵.
- نیلی، ف.، و بابازاده خراسانی، ب. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل مؤثر بر رفاه روانی در ایران. پژوهش‌های پولی و بانکی، ۱۴(۶): ۴۸-۶۲.



یونسی فر، س.، محقر، ع.، و قهوهچی، م. (۱۳۹۲). رابطه هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد. مدیریت بهداشت و درمان، ۳(۴): ۷۰-۶۳.

- Allred, B & Park, W. (2007). The influence of patent protection on firm innovation investment in manufacturing industries. *Journal of International Management*, 13(2): 91-109.
- Bauer, J., & Mulder, R. H. (2006). Upward Feedback and its Contribution to Employee's Feeling of Self-Determination. *Journal of Workplaces Learning*, 18(8): 509-515.
- Bhamani, M A., Khan, M M., K, M S., Mir, M U. (2015). Depression and its association with functional status and physical activity in the elderly in Karachi, Pakistan. *Asian Journal of Psychiatry*, 14(1): 46-51.
- Bonanno, G. A., Rennie, C., & Dekel, S. (2005). Self-enhancement among high-exposure survivors of the September 11th terrorist attack: Resilience or social maladjustment? *Journal of personality and social psychology*, 88(6): 1152-1162.
- Ceyhan, A. A., Ceyhan, E., & Kurtulmaz, Y. (2009). Investigation of University Students' Depression. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (36): 75-90.
- Chang, E. C. (2006). Perfectionism and dimensions of psychological wellbeing in a college student sample: A test of a stress-mediation model. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(9): 1001-1022.
- Compton, W. C. (2001). Toward a tripartite factor structure of mental health: Subjective well-being, personal growth, and religiosity. *The Journal of psychology*, 135(5): 486-500.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1): 14-23.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Wiley-Blackwell.
- Elvira De Caroli, M., & Sagone, E. (2014). Generalized Self-Efficacy and Well-Being in Adolescents with High vs. Low Scholastic Self-Efficacy. *Social and Behavioral Sciences*, 141: 867-874.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological wellbeing: the moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3): 369-386.
- Fathiashtiani A, Tavallaee S, Azizabadifarahani M, Moghanilankarani M. (2008). Association of Psychological Symptoms and Self-Esteem in Chemical warfare agent Exposed Veterans. *Journal of Military Medicine*, 9(4): 82-273.
- Francis, B., Hasan, I., & Sharma, Z. (2011). *Incentives and innovation: evidence from CEO compensation contracts*. New York: Bank of Finland Research, 1-63.
- FU, X. (2012). How does openness affect the importance of incentives for innovation? *Research Policy*, 41(3): 512-523.
- Galia, F., & Legros, D. (2004). Complementarities Between Obstacles to Innovation: Evidence from France. *Research Policy*, Elsevier, 33(8): 1185-1199.
- Gallagher, M; Lopez, Sh; Preacher, K;. (2009). The Hierarchical Structure of Well-Being. *Journal of Personality*, 77(4): 1025-1050.
- Garcia, D., Al Nima, A., & Kjell, O. N. (2014). The affective profiles, psychological well-being, and harmony: environmental mastery and self-acceptance predict the sense of a harmonious life. *Psychiatry and Psychology*, 2(2): 1-22.
- Guijarro, A., Garcia, D., & Auken, V. (2009). Barriers to Innovation among Spanish Manufacturing SMEs. *Journal of Small Business Management*, 47(4): 465-488.
- Hendrix, C; E. Bailey Jr, D; E. Steinhauer, K; K. Olsen, M;. (2015). Effects of Enhanced Caregiver Training Program on Cancer Caregiver's Self-Efficacy, Preparedness, and Psychological Well-Being. *Supportive Care in Cancer*, 24(1): 327-336.
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23: 1367-1375.
- Keyes, C.L.(2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43: 208-221.
- Klainin-Yobas, p., Ramirez, D., Fernandez, Z., Sarmiento, J., Thanoi, W., Ignacio, J., & Lau, Y. (2016). Examining the predicting effect of mindfulness on psychological well-being among undergraduate students: A structural equation modelling approach. *Personality and Individual Differences*, 91: 63-68.
- Mcinemey, D., korpershoek, H., Wang, H., & Morin, H. (2018). Teachers Occupational attributes their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71(3): 145-158.
- Naghipour, F., & Ghahremani, M. (2016). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation (Case Study: Khoy Ministry of Education). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 10(4): 337-341.
- Rani, R., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(5): 183-194.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1): 10-28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A Eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1): 13-39.
- Skerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37(9): 6390-6403.





- Schuckert, M., Terry Kim, T., Peak, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees psychological capital and service innovation behavior. *International journal of contemporary hospitality management*, 30(2): 776-796.
- Sajid, H., Shaista, J., Jamil, A., (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Balance and Employee Job performance: The Role of Psylogical wellbeing and Satisfacation With Coworkers. *Revistade Psicologiadel Trabajoydelas Organizaciones*, 34(1): 29-37.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of humanistic psychology*, 41(1): 30-50.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3): 216-221.
- Steger, M. F., & Dik, B. J., (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, and N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). Oxford, England: Oxford University Press.
- Stahlbrost, A., & Bergvall-Kareborn, B. (2011). Exploring user's motivation in innovation communities. *Entrepreneurship and Innovation Management*, 14(4): 298-314.
- Soenens, B., Vansteenkiste, M., Lens, W., Luyckx, K., Goossens, L., Beyers, W., & Ryan, R. M. (2007). Conceptualizing parental autonomy support: adolescent perceptions of promotion of independence versus promotion of volitional functioning. *Developmental psychology*, 43(3), 633-646.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1): 177.
- Youssef-Morgan, G., & Luthans, F. (2014). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31(3): 180-185.

- ۱۱۹

پی نوشت:

- <sup>۱</sup>- Jahoda
- <sup>۲</sup>- subjective well-being
- <sup>۳</sup>- Dinner
- <sup>۴</sup>- self-determination
- <sup>۵</sup>- Ryan & Deci
- <sup>۶</sup>- Rajerz
- <sup>۷</sup>- Fu
- <sup>۸</sup>- Francis, Hasan & Sharma
- <sup>۹</sup>- Stahlbrost & Bergvall-Kareborn
- <sup>۱۰</sup>- Skerlavaj, Song & Lee
- <sup>۱۱</sup>- Bhamani et al
- <sup>۱۲</sup>- Klainin-Yobas
- <sup>۱۳</sup>- □□□□□□ □ □□□□□
- <sup>۱۴</sup>- Kanten & Yesiltas
- <sup>۱۵</sup>- Elvira De Caroli
- <sup>۱۶</sup>- Rani, Garg & Rastogi
- <sup>۱۷</sup>- Schuckert, Terry Kim, Peak & Lee
- <sup>۱۸</sup>- Sajid, Shaista & Jamil
- <sup>۱۹</sup>- Mcinemey, korpershoek, Wang & Morin
- <sup>۲۰</sup>- Average Variance Extracted
- <sup>۲۱</sup>- □□□□□□ □□ □□
- <sup>۲۲</sup>- Composite Reliability
- <sup>۲۳</sup>- Goodness of Fit