دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال دهم، شماره ۱ (پیاپی: ۵۶)، فروردین ۱۴۰۴

بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم آباد)

نیلوفر سپهوند[۱]، سمیرا کوشکی[۲]، معصومه محمودی صدر*[۳]، مینا صحرایی بیرانوند[۴]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰
کد مقاله: ۹۵۹۲۷

چکـیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی، مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم آباد، انجام شد. این مطالعه از نظر روش انجام پژوهش توصیفی–همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم آباد به تعداد ۴۵۵ نفر اول در نیمه اول سال ۱۴۰۳ می باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۲۰۸ نفر در نظر گرفته شد. ابزار مورد استفاده در این مطالعه پرسشنامه سلامت سازمانی سینگ و جها (۲۰۱۸)، پرسشنامه کارآفرینی کورنوال و پرلمن (۱۹۹۰)، پرسشنامه نوآوری ین و همکاران (۲۰۲۰) و پرسشنامه انگیزش درونی مک آلی (۱۹۸۹) استفاده شد. داده ها در دو سطح توصیفی و تحلیلی (آزمون های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و smart pls مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین مولفه های سلامت سازمانی و انگیزش درونی با کارآفرینی و نوآوری کارکنان وجود دارد (P<۰/۰۵). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر سلامت سازمانی با میانجی گری انگیزش درونی ۰/۲۲ از تغییرات کارآفرینی و ۰/۲۸ از تغییرات نوآوری را می تواند پیش بینی نماید. نتایج به دست آمده در این مطالعه می تواند به عنوان یک معیار جهت ارتقای سلامت سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم آباد و در راستای بهبود و تقویت کارآفرینی و نوآوری کارکنان در نظر گرفته شود.

واژگـان کلـیدی: انگیزش درونی، سلامت سازمانی، کارآفرینی، نوآوری کارکنان.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. ایمیل: *niloofarsepahvand76@gmail.com*
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان،خرم آباد، ایران. ایمیل: *samirakoshki1397@gmail.com*
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان،خرم آباد، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: *mhdymtyn4@gmail.com*
۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان،خرم آباد، ایران. ایمیل: *hmina450@gmail.com*

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

۱- مقدمه

امروزه سلامت سازمانی[1]، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. از آنجایی که در اکثر مواقع، نیاز افراد از طریق سازمان‌ها تامین می‌شود، بنابراین پیشرفت و بقای جامعه، تابع کارکرد موثر سازمان‌ها است. بدین منظور سازمان‌ها برای اینکه وظایف خطیر خود را به نحو احسن انجام دهند، باید سالم و پویا باشند (بخت‌آزما و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۰). سلامت در سازمان، یک مفهوم چندبعدی به شمار می‌رود و تعاریف مختلفی از آن ارائه شده است. مفهوم سلامت در هر تشکیلات سازمانی به توانایی آن در حفظ دوام خود، سازگاری با محیط و در نهایت بهبود و توسعه این توانایی اشاره دارد (چرابین و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۱). محققان، سلامت سازمانی را به معنای میل به رقابت شفاف و کارآمد در بین سازمان‌ها تعریف می‌کند (پاک‌نیت و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۱). سازمان سالم دارای کارکنان سالم (از لحاظ روانی و جسمی) است که به تحقق اهداف آن کمک می‌نمایند. در یک وضعیت عادی، کارکرد فردی و سازمانی در حد مورد انتظار قرار دارد اما زمانی که موضوع سلامت به میان می‌آید، این امکان نیز وجود دارد که سازمان سالم میزان بازدهی بالاتری نسبت به حد معمول یا حتی فراتر از رقبای خود داشته باشد. بنابراین سلامت در هر سازمان به صورت بلندمدت، بر روی عملکرد آن تاثیر می‌گذارد. لذا می‌توان گفت یک سازمان سالم توانایی‌های لازم برای دوام خود را داشته و می تواند به رشد و توسعه خویش یاری رساند (معین و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵۵). از نظر بافنده‌زنده، محقق و شایان‌فاخر (۱۳۹۶) بعضی از مولفه‌های سلامت سازمانی عبارتند از: رهبری سالم، فروتن و دارای مهارت‌های مدیریتی بالا؛ وجود نقشه راه و استراتژی مناسب؛ تمرکز بر روی هدف؛ برقراری ارتباطات موثر با کارکنان خود و سایر مجموعه‌های مرتبط؛ شکل‌دهی یک سیستم پایدار با بهره‌گیری از فناوری مدرن و شناخته شده برای شناسایی نقایص و عیوب؛ پایبندی کارکنان به سازمان؛ توانایی حل مسأله؛ مشارکت و دخیل کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان؛ و اعتبار یا شهرت سازمان (بافنده‌زنده و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۰). یکی از مواردی که می‌تواند تحت تاثیر سلامت سازمانی قرار گیرد، میزان کارآفرینی کارکنان می‌باشد. کارآفرینی[2] یک فرآیند است که طی آن افراد، فرصت‌هایی را که می‌بینند، بی‌توجه به منابعی که در حال حاضر در اختیار دارند، تعقیب می‌کنند تا بتوانند از کالاها و خدماتی که آینده خلق خواهد شد، بهره ببرند (اصفهانی نصر و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه‌های اصلی بسیاری از سازمان‌ها محسوب می‌شود. استفاده از افکار و ایده‌های کارکنان کارآفرین می‌تواند منشاء تحولات عظیمی در سازمان‌ها و نیز به حرکت درآوردن چرخ‌های توسعه اقتصادی کشور شود. از سوی دیگر، با نگاهی گذار به بسیاری از سازمان‌های موفق متوجه خواهیم شد که آنان برای برتری جستن در عرصه رشد سازمانی و رقابت‌های جهانی با بسط رفتار و فرهنگ کارآفرینی در تمام لایه‌های سطوح سازمانی، اختصاص اعتبارات مالی، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌ها، حمایت مدیران و ایجاد تیم‌های کارآفرینی درسازمان، منجر به ایجاد فرصت‌های جدید و تحرک بیشتر نسبت به سایر سازمان‌ها شده‌اند (بزرگی و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی یک عامل کلیدی و پلی مابین نوآوری و توسعه اقتصادی قلمداد می شود و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند سازمان‌ها به شمار می‌آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط و رهایی سازمان از بن‌بست مشکلات و دستیابی به راه‌حل‌های جدید و ارتقا کیفیت تولید در رقابت‌های فشرده جهانی می‌شوند و از این طریق سازمان‌ها می‌توانند بخش‌های عمده‌ای از رشد و پیشرفت را به تسخیر خویش درآورند و سازمان‌های دیگری هم که توان رقابت را ندارند از صحنه حذف می‌گردند (کیم[3] و همکاران، ۲۰۲۱). حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری، پاداش و تقویت، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی در سازمان‌های دارای سلامت سازمانی دیده می‌شود. حمایت مدیریت می‌تواند به ایجاد شرایط حمایتی کارآفرینانه کمک نماید. آزادی عمل و استقلال کاری می‌تواند ارزش‌ها و نقش‌هایی که امکانات مالی را فراهم می‌کنند و از ایده‌های کارکنان در حوزه کاری خود، حمایت نماید به‌طوری‌که کارکنان کارآفرین توانایی تصمیم‌گیری داشته باشند. یک ساختار پاداشی مناسب، افراد را برای ادامه فعالیت‌های کارآفرینانه ترغیب می‌نماید. دسترسی زمانی به معنی داشتن زمانی کافی برای کار بر روی پروژه‌های کارآفرینانه مورد نیاز است. نهایتاً، مرزهای سازمانی اشاره به شرایط سازمانی دارد که کارکنان را برای انجام وظایف کاری خود فراتر از شرح وظایف محدودی که برای آن‌ها تعریف شده همانند کارآفرینی، ترغیب می‌نماید (مرجانی و همکاران، ۱۳۹۵). مولفه دیگری که می‌تواند تحت‌تاثیر سلامت سازمانی قرار گیرد، نوآوری کارکنان می‌باشد . نوآوری کارکنان[4] به معنای ایجاد یا بکارگیری یک ایده، روش یا فرآیند جهت ارائه خدمات یا محصول یا خدمتی تعریف گردیده است (سلیمان‌پور عمران و همکاران، ۱۳۹۶). محققان نوآوری را ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند تعریف نموده‌اند (آرنا[5] و همکاران، ۲۰۱۷). نوآوری مفهومی پیچیده است و به وسیله پژوهشگران مختلف و از دیدگاه‌های متنوع و در سطوح گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است. ایده یا رفتار ممکن است به تولید، خدمت، فناوری، سیستم یا فعالیت

1 Organizational health
2 Entrepreneurship
3 Kim
4 Employee innovation
5 Arena

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

مربوط باشد اما تولید نوآوری فرآیندی است که منتج به پیامدهای جدید در جامعه‌سازمانی می‌گردد (فانسکا [1]و همکاران، ۲۰۱۹). تشویق کارکنان به ایده پردازی و پیاده‌سازی ایده‌ها و نوآوری‌ها، گامی مهم در کسب مزیت رقابتی توسط هر سازمانی می‌باشد. روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری وجود دارد. این راه‌ها با توجه به چرخه حیات سازمان‌ها و سایر عوامل محیطی و صنعتی اندازه‌گیری می‌شوند. یکی از این راه‌ها از طریق بالا بردن سلامت سازمانی می‌باشد. سلامت سازمانی با ایجاد جو سازمانی مناسب و یک فرهنگ نهادینه در بین عوامل مختلف، زمینه را برای بالا بردن روحیه مشارکت ، ایجاد تعهد و وفاداری در بین کارکنان و گرایش اخلاقیات در سازمان فراهم می‌آورد و با بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد روحیه خود باوری و انگیزش لازم، باعث بالا رفتن بهره‌وری و کارایی شده و زمینه را برای بروز نوآوری و ایده‌های نو فراهم می‌آورد (رجبی، ۱۴۰۲).

مولفه‌ی دیگری به‌نام انگیزش درونی در سازمان می‌تواند در راستای تقویت کارآفرینی و نوآوری کارکنان موثر واقع گردد. انگیزش درونی[2] به یک عملکرد هدایت شده توسط گرایش فطری یا پاداش درونی گفته می‌شود (وارما[3]، ۲۰۱۷). انگیزش در کارکنان اشتیاق، سطح انرژی، تعهد و میزان خلاقیتی در افراد بالا می‌برد. این مولفه عامل بسیار مهمی است که تضمین می‌کند کارکنان فعال باقی بمانند و به بهترین شکل ممکن در سازمانشان مشارکت کنند (پانیت[4]، ۲۰۲۰). انگیزش درونی با ترغیب فرد به مشارکت کامل در کار و تلاش برای دستیابی به نتایج بهتر و مقاوم بودن در برابر سختی‌های کار آن‌ها را به سمت و سوی پیشرفت شغلی سوق می‌دهد. این مولفه در افراد با ایجاد تعامل بیشتر در سازمان، منجر به بهره‌وری بالاتر و تمایل به یافتن راه‌حل‌های خلاقانه‌تر برای حل مشکلات، نوآوری و کارآفرینی در سازمان می‌شوند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). لذا این مولفه می‌تواند به عنوان یک نیرو محرکه در جهت تشویق و ترغیب درونی کارکنان به سوی کارآفرینی، ایده‌پردازی و نوآوری می‌تواند موثر واقع گردد. با توجه به اهمیت مطالب عنوان شده می‌توان دریافت نقش سلامت سازمانی در جهت ارتقا کارآفرینی و نوآوری کارکنان ضروری و انکارناپذیر است و در این راستا اهمیت مولفه انگیزش درونی به عنوان متغیر میانجی در جهت تقویت تاثیر سلامت سازمانی بر مولفه‌های کارآفرینی و نوآوری سازمانی دارای اهمیت قابل قبولی می‌باشد. در این راستا، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم‌آباد) رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱-پیشینه داخلی

-میرزایی و همکاران (۱۳۹۹) در طی یک مطالعه به بررسی نقش متقابل نوآوری و سلامت سازمانی در سازمان‌ها پرداختند. این مطالعه کتابخانه‌ای بوده و با استفاده از نظرات صاحب نظران و متخصصان به بیان ابعاد مختلف این ارتباط دوسویه پرداخته شده است. نتایج نشان داد یکی از راه‌های اثر بخشی سازمان و دستیابی به اهداف را باید در استقرار سلامت سازمانی جستجو نمود. سلامت سازمانی با ایجاد جو سازمانی مناسب و یک فرهنگ نهادینه در بین عوامل مختلف، زمینه را برای بالابردن روحیه مشارکت، ایجاد تعهد و وفاداری در بین کارکنان و گرایش اخلاقیات در سازمان فراهم می‌آورد و با بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد روحیه خود باوری و انگیزش لازم، باعث بالا رفتن بهره‌وری و کارایی شده و زمینه را برای حفظ حیات سازمان و نوآوری فراهم می‌آورد.

بکایی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی غرب استان مازندران) پرداختند. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسش‌نامه سنجش سلامت سازمانی فیلدمن (۱۹۹۶) و همچنین پرسش نامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف- اسمیرنف و آزمون رگرسیون) به کمک نرم افزار SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که سلامت سازمانی و چهار مولفه آن (روحیه، مشارکت در تصمیم گیری، استقلال و یگانگی) بر کارآفرینی سازمانی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارند.

مهاجران و همکاران (۱۳۹۶) در یک پژوهش به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۳-۹۲ پرداختند. روش تحقیق حاضر، پیمایشی- همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان معاونت و اداره بهداشت شهر همدان بود که همه آن‌ها به روش سرشماری به‌وسیله پرسشنامه

1 Fonseca
2 Intrinsic motivation
3 Varma
4 Panait

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

مورد مطالعه قرار گرفتند که از این تعداد ۱۲۲ پرسشنامه معتبر جهت بررسی انتخاب گردید. به منظور سنجش متغیر کارآفرینی از پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی رابینز و کالتر و برای متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی از پرسشنامه‌های محقق ساخته ۳۰ سوالی استفاده شد. روایی و پایایی در پژوهش حاضر بر حسب تست خبرگان و ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری شده است و اطلاعات بدست آمده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T و تحلیل رگرسیون به‌وسیله SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بدست آمده نشان دادند که میان متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی و همچنین میان دو متغیر سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

۲-۲-پیشینه خارجی

ووینارنکو[1] و همکاران (۲۰۲۰) در طی یک مطالعه به بررسی و مدل‌سازی فرآیند انگیزش کارکنان برای فعالیت نوآوری در آنان پرداختند. در این مطالعه ویژگی‌های شکل‌گیری انگیزه کارکنان شرکت‌های صنعتی به فعالیت نوآورانه بررسی شده است. رویکرد ارزیابی انگیزه کارکنان به فعالیت نوآوری با استفاده از تابع هرینگتون ارائه شده است. نتایج نشان داد اینرسی انگیزشی نوآوری و شتاب انگیزه کارکنان ارتباط مستقیم با یکدیگر داشته به‌طوری‌که با افزایش شتاب انگیزه، نوآوری کارکنان نیز ارتقا می-یابد و بالعکس.

هادی[2] و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و انگیزه کاری بر رفتار نوآورانه پرداختند. هدف این تحقیق تعیین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم انگیزه کاری و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه است. رویکرد تحقیق، روشی کمی با تحلیل مسیر است. جامعه آماری این تحقیق نمایندگان پزشکی از ۳ شرکت داروسازی است که به تناسب در منطقه جاکارتای بزرگ هر شرکت انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول کرجسی مورگان بود، به طوری که نمونه ای معرف ۸۶ نفر از پاسخ دهندگان به دست آمد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه ساختاریافته مدل لیکرت متشکل از متغیرهای مستقل و وابسته انجام شد. نتایج نشان داد تأثیر مستقیم انگیزه کاری بر رفتار نوآورانه مشاهده می‌شود، به این معنی که انگیزه کاری می‌تواند رفتار نوآورانه را افزایش دهد. همچنین تأثیر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه از طریق انگیزه مشاهده می‌شود، به این معنی که سبک‌های رهبری تحول آفرین می‌توانند به طور غیرمستقیم رفتار نوآورانه را از طریق انگیزه کارکنان افزایش دهند.

شپرد[3] و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر اقدام کارآفرینانه بر سلامت سازمانی و سلامت سازمانی بر اقدام کارآفرینانه پرداختند. این مطالعه یک مطالعه میدانی-کتابخانه‌ای بود که با بررسی مطالعات همراستا، نتیجه‌گیری کلی اتخاذ و ارائه گردید. نتایج در این مطالعه نشان داد. این دو مولفه ارتباط دو سویه مستقیمی با یکدیگر دارند. در سازمان‌هایی که در سطح مطلوبی از سلامت سازمانی قرار دارند، اقدامات کارآفرینانه ارتقا یافته و بالعکس در سازمان‌هایی که سلامت سازمانی در آن‌ها مشاهده نمی-شود یا در سطح بسیار پایینی قرار دارند، اقدامات کارآفرینانه کارکنان بسیار ناچیز می‌باشد.

۲-۳- اهداف

۲-۳-۱-هدف کلی

ارزیابی رابطه سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی.

۲-۳-۲-اهداف فرعی

۱-ارزیابی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان.
۲-ارزیتبی رابطه سلامت سازمانی با نوآوری کارکنان.
۳-ارزیابی رابطه انگیزش درونی و کارآفرینی کارکنان.
۴- ارزیابی رابطه انگیزش درونی و نوآوری کارکنان.

۳- روش کار

این مطالعه از نظر روش انجام پژوهش توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و از نظر هدف کاربردی می-باشد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم‌آباد شهرستان خرم‌آباد به تعداد ۴۵۵ نفر اول در نیمه اول سال ۱۴۰۳ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه

1 Voynarenko
2 Hadi
3 Shepherd

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

۲۰۸ نفر در نظر گرفته شد. داده‌ها در دو سطح توصیفی و تحلیلی (آزمون‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) به وسیله نرم-افزار SPSS نسخه ۲۲ و smart pls مورد بررسی قرار گرفتند.

۳-۱- پرسشنامه‌های مورد استفاده در مطالعه

-پرسشنامه سلامت سازمانی سینگ و جها (۲۰۱۸)

پرسشنامه سلامت سازمانی توسط سینگ و جها[1] (۲۰۱۸) به منظور سنجش سلامت سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال و ۷ مولفه اثربخشی مدیریتی، روابط خوشایند قدرت، توسعه منابع انسانی، گرایش به تیم، ارزش‌های سازمانی، نوآوری و روحیه می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم: ۱، کم: ۲، متوسط: ۳، زیاد: ۴ و خیلی زیاد: ۵) به سنجش سلامت سازمانی می‌پردازد. روایی محتوایی این ابزار در مطالعه الفتی (۱۴۰۰) به‌وسیله اساتید و صاحب‌نظران در این حوزه تأیید گردیده است. پایایی کل پرسشنامه نیز ۰/۹۴ برآورد گردید و گزارش شد (الفتی، ۱۴۰۰). در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و به میزان ۰/۸۹ بدست آمد.

-پرسشنامه کارآفرینی کورنوال و پرلمن (۱۹۹۰)

پرسشنامه کارآفرینی توسط کورنوال و پرلمن[2] (۱۹۹۰) به منظور سنجش کارآفرینی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای به سنجش کارآفرینی می‌پردازد. در مطالعه حسینی و همکاران (۱۳۹۶) روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید ۱۵ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بدست آمد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر ، پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و به میزان ۰/۷۸ برآورد گردید.

-پرسشنامه نوآوری ین و همکاران (۲۰۲۰)

پرسشنامه نوآوری توسط ین[3] و همکاران (۲۰۲۰) به منظور سنجش نوآوری طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال و تک مولفه‌ای می‌باشد. این ابزار بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملا مخالف: ۱؛ مخالف: ۲؛ ممتنع: ۳؛ موافق: ۴؛ کاملا موافق: ۵) نمره‌گذاری می‌گردد. در پژوهش شهسواری‌پور (۱۳۹۹) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش شهسواری‌پور برای این پرسشنامه ۰/۹۱ برآورد گردید (شهسواری‌پور، ۱۳۹۹). در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مقادیر ۰/۸۷ بدست آمد.

-پرسشنامه انگیزش درونی مک آلی (IMI) (۱۹۸۹)

این پرسشنامه توسط مک آلی[4] و همکارانش در سال ۱۹۸۹ ساخته شده است. دارای ۱۵ سوال بر اساس مقیاس لیکرتی بوده و ۴ مولفه: علاقه، تلاش، مهارت درک شده، تنش و فشار، مولفه‌های این پرسشنامه هستند. نمره‌گذاری این پرسشنامه با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (هرگز تا همیشه) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. در پژوهش سلطان عرب‌شاهی و همکاران (۱۳۹۲) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. همچنین پایایی سنجیده شده توسط آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش سلطان عرب‌شاهی و همکاران برای این پرسشنامه ۰/۸۵ گزارش گردید (سلطان‌عرب‌شاهی و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مقادیر ۰/۸۲ بدست آمد. قابل ذکر است که در مطالعه حاضر برای هر سه ابزار روایی محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

۴- نتایج

۴-۱-تحلیل توصیفی

اطلاعات حاصل از تحلیل توصیفی در جداول زیر آورده شده است.

جدول۱- فراوانی و درصد فراوانی جنسیت شرکت کنندگان در این مطالعه

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۶۰	۷۶/۹۲
زن	۴۸	۲۳/۰۸
جمع کل	۲۰۸	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق، ۷۶/۹۲ درصد از شرکت‌کننده‌ها مرد و ۲۳/۰۸ درصد زن هستند.

1 Singh and Jha
2 Cornwall and Pearlman
3 Yen
4 Mc.Auley

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

جدول۲- فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تاهل شرکت کنندگان در این مطالعه

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
متاهل	۱۸۱	۸۷
مجرد	۲۷	۱۳
جمع کل	۲۰۸	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق ۸۷ درصد از شرکت‌کنندگان متاهل و ۱۳ درصد مجرد هستند.

جدول۳- فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات شرکت کنندگان در این مطالعه

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۶	۱۲/۶
کارشناسی	۱۴۲	۶۸/۲۷
کارشناسی ارشد	۳۶	۱۷/۳۰
دکترا	۴	۱/۹۲
جمع کل	۲۰۸	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق، ۱۲/۶ درصد از شرکت‌کننده‌ها دارای مدرک کاردانی، ۶۸/۲۷ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱/۹۲ درصد دارای مدرک دکترا هستند.

جدول۴-فراوانی و درصد فراوانی سابقه کار شرکت کنندگان در این مطالعه

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
۱-۵ سال	۲۸	۱۳/۴۷
۶-۱۰ سال	۷۱	۳۴/۱۳
۱۱-۱۵ سال	۸۷	۴۱/۸۲
۱۶-۲۰ سال	۱۳	۶/۲۶
بیشتر از ۲۰ سال	۹	۴/۳۲
جمع کل	۲۰۸	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق، ۱۳/۴۷ درصد از شرکت کننده‌ها دارای سابقه‌کار ۱-۵ سال، ۳۴/۱۳ درصد دارای سابقه کار ۶-۱۰ سال، ۴۱/۸۲ درصد دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال، ۶/۲۶ درصد دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال و ۴/۳۲ درصد دارای سابقه کار بیش از ۲۰ سال می‌باشند.

جدول۵- شاخص‌های توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
سلامت سازمانی	۷۶/۳۱	۱۹	۹۵
کارآفرینی	۹۶/۴۱	۱۵	۱۲۵
نوآوری	۳۲/۰۸	۱۰	۵۰
انگیزش درونی	۸۱/۲۴	۱۵	۱۲۵

بر اساس نتایج جدول فوق، مقادیر میانگین متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه ارائه گردیده است.

جدول۶- آزمون کلموگروف اسمیرنف در بررسی نرمال بودن مقادیر داده‌های به دست آمده در بررسی متغیرها

متغیرها	Z	معناداری	نوع توزیع
سلامت سازمانی	۰/۴۹	۰/۱۲	نرمال
کارآفرینی	۰/۵۶	۰/۱۷	نرمال
نوآوری	۰/۸۴	۰/۱۹	نرمال
انگیزش درونی	۰/۳۲	۰/۰۹	نرمال

قبل از انجام آزمون‌های آماری، لازم است نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده بررسی شود. برای این کار از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. اگر در این آزمون مقدار احتمال از سطح معناداری پنج صدم کمتر باشد، توزیع نرمال نیست و در غیر اینصورت توزیع نرمال خواهد بود. نتایج نشان می‌دهد سطح معناداری در تمامی متغیرهای پرسشنامه‌ها، از پنج صدم بیشتر می باشد که معنی‌دار نمی‌باشد ($P \geq 0/05$) و نشان‌دهنده توزیع نرمال داده‌ها در این پژوهش می‌باشد، لذا با توجه به این موارد ذکر شده در تحلیل اطلاعات از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

۴-۲- تحلیل استنباطی

۴-۲-۱-آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

به منظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه H_0: بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H_1: بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی رابطه معناداری وجود دارد.

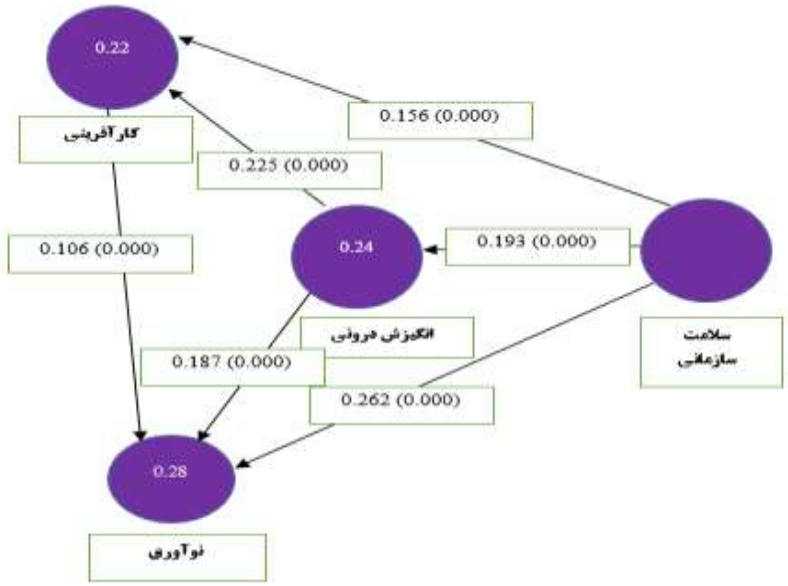
جدول ۷- برآورد ضریب پیرسون جهت بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی

متغیر	سلامت سازمانی			
	تعداد	ضریب‌همبستگی پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین
کارآفرینی	۲۰۸	*۰/۱۹۵	۰/۰۲	۲۶/۳۰۱
نوآوری	۲۰۸	*۰/۲۳۲	۰/۰۳	۲۹/۰۷۲
انگیزش درونی	۲۰۸	*۰/۲۸۶	۰/۰۴	۳۲/۱۳۱

* معناداری در سطح ۰/۰۵

همان‌طور که از نتایج جدول فوق مشخص است، سطح معناداری بین متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان عنوان نمود یک رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای سلامت سازمانی با کارآفرینی و نوآوری کارکنان با میانجی‌گری انگیزش درونی وجود دارد، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌گردد.

در بررسی اثر پیش‌بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) بر متغیرهای وابسته (کارآفرینی و نوآوری) با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی، از روش تحلیل معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار PLS استفاده گردید.



شکل ۱- مدل نهایی برازش شده در بررسی اثر پیش‌بین متغیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی و نوآوری با میانجی‌گری انگیزش درونی

باتوجه به مدل نهایی برازش شده در این پژوهش می‌توان عنوان نمود ضریب تعیین مسیر سلامت سازمانی به کارافرینی با میانجی‌گری انگیزش درونی، ۲۲ درصد می‌باشد بدین معنی که متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۲۲ درصد از نمرات واریانس کارآفرینی را تبیین نماید. همچنین ضریب تعیین مسیر سلامت سازمانی به انگیزش درونی ۲۴ درصد بوده که نشان‌دهنده این مطلب بوده که متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۲۴ درصد از نمرات واریانس انگیزش درونی را تبیین نماید. در انتها ضریب تعیین مسیر سلامت سازمانی به نوآوری با میانجی‌گری انگیزش درونی نیز ۲۸ درصد بوده بدین معنی که متغیر سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل به همراه متغیر انگیزش درونی، توانایی پیش‌بینی ۲۸ درصد نمرات واریانس نوآوری کارکنان را تبیین می‌کند.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

در ادامه تحلیل مسیرها نیز لازم بوده که تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر کارآفرینی و نوآوری مورد بررسی قرار گیرد که نتایج به شرح جداول زیر می‌باشد:

الف-آزمون دوربین واتسون

جدول۸-آزمون واتسون کریک، ضریب تعیین و مقادیر ضریب همبستگی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	مقادیر واتسون کریک
۱	۰/۴۵۲	۰/۱۸۴	۱/۸۶۹

باتوجه به نتایج کسب شده در جدول بالا، با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون به‌دست آمده (۱/۸۶۹)، فرض همبستگی خطاها رد می‌گردد. در ادامه ضریب تعیین ابعاد متغیر مستقل (سلامت سازمانی) که نشان‌دهنده درصد تغییرات تبیین شده بر متغیر کارآفرینی می‌باشد، ۰/۱۸۴ می‌باشد، که نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد که ابعاد سلامت سازمانی ۱۸/۴ درصد تغییرات واریانس کارآفرینی را تبیین می‌نماید. مقادیر ضریب همبستگی کسب شده نیز نشانگر وجود همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد.

ب-آزمون F

جدول ۹-تحلیل واریانس مولفه‌های سبک‌های مدیریت

مدل		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۳/۷۶۵	۶	۰/۴۵۰	۴/۴۳۹	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۵/۱۵۲	۲۰۱	۰/۰۷۹		
	کل	۲۸/۹۱۷	۲۰۷			

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که سطح معناداری آماره F کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی می‌باشد. همچنین نشان‌دهنده تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر متغیر وابسته کارآفرینی می‌باشد.

پ-آزمون t و ضرایب بتا

جدول ۱۰.تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام جهت پیش‌بینی مقادیر کارآفرینی به‌وسیله مولفه سلامت سازمانی با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی

مولفه	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۱/۶۵۰	۰/۳۱۵		۹/۸۰۹	۰/۰۰۰
اثربخشی مدیریتی	۰/۰۹۸	۰/۲۵۶	۰/۱۸۲	۴/۳۴۸	۰/۰۰۶
روابط خوشایند قدرت	۰/۰۸۷	۰/۲۸۹	۰/۱۹۸	۵/۴۰۹	۰/۰۰۳
توسعه منابع انسانی	۰/۱۲۰	۰/۳۱۱	۰/۲۰۵	۳/۱۲۵	۰/۰۰۴
ارزش‌های سازمانی	۰/۰۹۷	۰/۲۴۳	۰/۱۷۴	۴/۸۰۶	۰/۰۰۲
گرایش به تیم	۰/۰۹۱	۰/۲۲۷	۰/۱۶۹	۵/۳۰۶	۰/۰۰۱
نوآوری	۰/۰۸۰	۰/۲۴۵	۰/۱۷۲	۵/۰۱۲	۰/۰۰۲
روحیه	۰/۱۲۹	۰/۲۱۰	۰/۱۵۳	۳/۲۴۲	۰/۰۰۳

براساس نتایج جداول بالا، ضرایب مثبت به‌دست آمده برای بتا برای مولفه‌های اثربخشی مدیریتی، روابط خوشایند قدرت، توسعه منابع انسانی، ارزش‌های سازمانی، گرایش به تیم، نوآوری و روحیه به‌ترتیب برابر ۰/۱۸، ۰/۱۹، ۰/۲۰، ۰/۱۷، ۰/۱۶، ۰/۱۷ و ۰/۱۵ می‌باشد که بازگو کننده این مطلب می‌باشد که با افزایش نمرات در این متغیرها به اندازه یک انحراف معیار، نمره کارآفرینی کارکنان نیز به اندازه ۰/۱۸، ۰/۱۹، ۰/۲۰، ۰/۱۷، ۰/۱۶، ۰/۱۷ و ۰/۱۵ انحراف معیار افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه آماره t به‌دست آمده برای مولفه‌های سلامت سازمانی بیشتر از ۱/۹۶+ می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان عنوان نمود که مولفه‌های سلامت سازمانی با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی اثر مثبت و معناداری بر متغیر کارآفرینی دارد.

جدول۱۱-آزمون واتسون کریک، ضریب تعیین و مقادیر ضریب همبستگی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	مقادیر واتسون کریک
۱	۰/۴۹۴	۰/۱۹۶	۱/۸۸۴

باتوجه به نتایج کسب شده در جدول بالا، با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون به‌دست آمده (۱/۸۸۴)، فرض همبستگی خطاها رد می‌گردد. در ادامه ضریب تعیین ابعاد متغیر مستقل (سلامت سازمانی) که نشان‌دهنده درصد تغییرات تبیین شده بر متغیر نوآوری می‌باشد، ۰/۱۹۶ می‌باشد، که نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد که ابعاد سلامت سازمانی ۱۹/۶ درصد تغییرات واریانس نوآوری را تبیین می‌نماید.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

- آزمون F

جدول ۱۲-تحلیل واریانس مولفه‌های سلامت سازمانی

مدل		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۴/۳۲۱	۶	۰/۵۲۱	۵/۵۱۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۸/۲۴۲	۲۰۱	۰/۰۹۲		
	کل	۳۲/۵۶۳	۲۰۷			

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که سطح معناداری آماره F کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی می‌باشد. همچنین نشان‌دهنده تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر متغیر وابسته نوآوری می‌باشد.

پ-آزمون t و ضرایب بتا

جدول ۱۳-تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام جهت پیش‌بینی مقادیر نوآوری به‌وسیله مولفه سلامت سازمانی با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی

مولفه	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۱/۸۲۱	۰/۲۱۱		۷/۲۱۱	۰/۰۰۰
اثربخشی مدیریتی	۰/۰۸۵	۰/۲۹۴	۰/۱۹۵	۳/۲۶۸	۰/۰۰۵
روابط خوشایند قدرت	۰/۰۹۶	۰/۳۳۶	۰/۲۱۳	۴/۴۲۶	۰/۰۰۲
توسعه منابع انسانی	۰/۷۶	۰/۳۸۵	۰/۲۳۶	۴/۳۰۱	۰/۰۰۳
ارزش‌های سازمانی	۰/۱۱۰	۰/۲۷۸	۰/۱۸۴	۵/۰۹۲	۰/۰۰۱
گرایش به تیم	۰/۰۹۹	۰/۲۶۹	۰/۱۷۳	۳/۷۱۱	۰/۰۰۳
نوآوری	۰/۰۸۴	۰/۲۷۰	۰/۱۶۸	۴/۵۶۱	۰/۰۰۴
روحیه	۰/۱۰۲	۰/۲۴۱	۰/۱۴۹	۵/۴۲۳	۰/۰۰۱

براساس نتایج جداول بالا، ضرایب مثبت به‌دست آمده برای بتا برای مولفه‌های اثربخشی مدیریتی، روابط خوشایند قدرت، توسعه منابع انسانی، ارزش‌های سازمانی، گرایش به تیم، نواوری و روحیه به‌ترتیب برابر ۰/۱۹، ۰/۲۱، ۰/۲۳، ۰/۱۸، ۰/۱۷، ۰/۱۶ و ۰/۱۴ می‌باشد که بازگو کننده این مطلب می‌باشد که با افزایش نمرات در این متغیرها به اندازه یک انحراف معیار، نمره نوآوری کارکنان نیز به اندازه ۰/۱۹، ۰/۲۱، ۰/۲۳، ۰/۱۸، ۰/۱۷، ۰/۱۶ و ۰/۱۴ انحراف معیار افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه آماره t به‌دست آمده برای مولفه‌های سلامت سازمانی بیشتر از ۱/۹۶+ می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان عنوان نمود که مولفه‌های سلامت سازمانی با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی اثر مثبت و معناداری بر متغیر نوآوری دارد.

فرضیه فرعی اول: بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه H_0: بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H_1: بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴- برآورد ضریب پیرسون جهت بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کارآفرینی

متغیر	سلامت سازمانی			
	تعداد	ضریب‌همبستگی پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین
کارآفرینی	۲۰۸	*۰/۲۸۴	۰/۰۳	۲۴/۰۱۸

* معناداری در سطح ۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری بین متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت یک رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان وجود دارد، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی و نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه H_0: بین سلامت سازمانی و نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H_1: بین سلامت سازمانی و نواوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵- برآورد ضریب پیرسون جهت بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نوآوری

متغیر	سلامت سازمانی			
	تعداد	ضریب‌همبستگی پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین
نوآوری	۲۰۸	**۰/۱۸۵	۰/۰۰۹	۱۸/۲۳۱

** معناداری در سطح ۰/۰۱

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری بین متغیرها کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد که با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت یک رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای سلامت سازمانی و نوآوری کارکنان وجود دارد، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: بین انگیزش درونی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه H_0: بین انگیزش درونی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H_1: بین انگیزش درونی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۶- برآورد ضریب پیرسون جهت بررسی رابطه بین انگیزش درونی و کارآفرینی

متغیر	انگیزش درونی			
	تعداد	ضریب‌همبستگی پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین
کارآفرینی	۲۰۸	*۰/۲۴۶	۰/۰۳	۲۵/۶۱۲

* معناداری در سطح ۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری بین متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت یک رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای انگیزش درونی و کارآفرینی کارکنان وجود دارد، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی چهارم: بین انگیزش درونی و نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه H_0: بین انگیزش درونی و نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه H_1: بین انگیزش درونی و نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۷- برآورد ضریب پیرسون جهت بررسی رابطه بین انگیزش درونی و کنوآوری

متغیر	انگیزش درونی			
	تعداد	ضریب‌همبستگی پیرسون	سطح معناداری	ضریب تعیین
نوآوری	۲۰۸	*۰/۲۸۱	۰/۰۴	۲۷/۱۱۹

* معناداری در سطح ۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری بین متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت یک رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای انگیزش درونی و نوآوری کارکنان وجود دارد، لذا فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌گردد.

۵- نتیجه گیری

این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و میزان کارآفرینی و نوآوری کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم‌آباد) انجام گردید. نتایج نشان داد که بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) و متغیرهای وابسته کارآفرینی و نوآوری با میانجی‌گری متغیر انگیزش درونی رابطه مستقیم و معناداری برقرار است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر سلامت سازمانی با میانجی‌گری انگیزش درونی ۰/۲۲ از تغییرات کارآفرینی و ۰/۲۸ از تغییرات نوآوری را می‌تواند پیش‌بینی نماید. نتایج کسب شده با پژوهش‌های میرزایی و همکاران (۱۳۹۹)، بکایی و همکاران (۱۳۹۷)، مهاجران و همکاران (۱۳۹۶)، ووینارنکو و همکاران (۲۰۲۰)، هادی و همکاران (۲۰۱۹) و شپرد و همکاران (۲۰۱۵) همراستا می‌باشد. در تبیین نتایج کسب شده می‌توان عنوان نمود نیروهای کارآفرین و نوآور می‌توانند در بستر سازمان سالم رشد و پرورش یابند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شـــــایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کنعانی، ۱۴۰۰). در سازمان‌هایی که از سلامت سازمانی مطلوبی برخوردارند، ساخت سازمانی و خط و مشی‌ها و دستورالعمل‌ها طوری تنظیم شده است که بتواند کارکنان را در انجام وظایف کمک کرده و بقا و سلامت سازمان را در بلندمدت تضمین کند. در ضمن ساخت ســازمانی، دستورالعملها و خط مشی‌های سازمــان در موارد لزوم تغییر می‌کند تا موسســه بتواند خود را با شرایط محیطی تطبیق دهد. سازمان، سرعت خود را با امکانات و تغییرات تطبیق می‌دهد، و کارکنان سعی در پیش‌بینی آینده دارند. بین مسئولیت و اختیار تعادل و توازن منطقی وجود دارد و امور سازمان به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می‌شود. بدیهی است در بستر این چنین سازمانی علاوه بر نظم، تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات و کارآفرینی به مقدار زیادی مشهود است (باقری، ۱۴۰۲). مولفه انگیزش درونی نیز به عنوان یک نیرومحرکه مثبت در کارکنان، هم‌سو و هوراستا با سلامت سازمانی کارآفرینی و نوآوری در سازمان را تقویت نموده و موجبات رشد و ارتقا کارکنان و سازمان خواهد شد (اختری‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). اهمیت موارد ذکر شده بر هیچ‌کس پوسیده نیست، چرا که رشد و تعالی هر سازمان در بستری مناسب و عاری از

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

هر نوع آلودگی و بی‌عدالتی و در سایه مجموعه و عوامل سازمانی سالم فراهم می‌گردد. لذا می‌توان عنوان نمود نتایج کسب شده در این مطالعه می‌تواند معیاری جهت تقویت و ارتقا سلامت سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهرستان خرم‌آباد و همچنین زمینه‌ساز رشد و پرورش کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری در کارکنان سازمان در نظر گرفته شود.

منابع

- اختری زاده، نوید؛ ورمزیار، ویانا؛ شهریاری، کژال. ۱۴۰۰. تاثیر انگیزش کارکنان بر نوآوری در مزیت رقابتی. فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره: ۴، شماره: ۴۸، ۴۳-۶۳.
- اصفهانی نصر، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب؛ سلحشوری، روح‌الله. ۱۳۹۴. تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، نقش میانجی: جو خلاقیت. فصلنامه مدیریت نوآوری، دوره: ۴، شماره: ۲، ۱-۱۹.
- الفتی، امیر. ۱۴۰۰. تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی در وزارت ورزش و جوانان ایران. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی دوره دهم زمستان ۱۴۰۰ شماره ۳ (پیاپی ۳۹)، ۷۷-۸۸.
- بافنده زنده، علیرضا؛ محقق، شیما؛ شایان فاخر، نسرین. (۱۳۹۶). طراحی یک مدل ترکیبی سلامت سازمانی بر اساس تلفیق مدل های موجود سلامت سازمانی. کنفرانس بین المللی فرصت ها و چالش ها مدیریت ، اقتصاد و حسابداری، ۱- ۲۲.
- باقری، ابراهیم. ۱۴۰۲. نحوه تاثیرگذاری سلامت سازمانی بر رفتار کارکنان در محیط کار مورد مطالعه شهرداری منطقه ۱۳ تهران. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ۲۰-۳۲.
- بخت آزما، نجمه؛ هوشمند، الهه؛ بشروئی شرق، بهاره؛ وفایی نجار، علی. (۱۳۹۹). طراحی الگوی سلامت سازمانی برای بیمارستان های ایران. مجله نوید نو، ۲۳(۷۵): ۲۸-۱۳.
- بزرگی، فرشاد؛ شهرامی، فتانه. ۱۳۹۷. بررسی و ارزیابی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی در سازمان های دولتی.اولین همایش ملی کارآفرینی، چالوس، ۲۱-۳۰.
- بکایی، سمانه؛ غفاری، محمد؛ رحمتی، مریم. ۱۳۹۷. تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی غرب استان مازندران). اولین همایش ملی کارآفرینی، چالوس، ۱-۹.
- پاک نیت، میترا؛ جاویدی، حجت الله. (۱۳۹۵). رابطه بین ابعاد هوش معنوی و سلامت سازمانی با نقش واسطه رفتار شهروند سازمانی، روش ها و مدل های روانشناختی، ۷(۲۳): ۲۸-۱۶.
- چرابین، مسلم؛ صداقت، حسن؛ کریمی، محمد. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری. مجله خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۲(۱): ۶۹-۵۷.
- حسینی، سیداحمدغ مسلمی، فرزانه. ۱۴۰۱. بررسی پیش نیازهای انگیزشی رفتار نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان تهران). مجله مهندسی سیستم و بهره وری، دوره: ۲، شماره: ۴، ۴۵-۶۷.
- حسینی، حیدر؛ بقایی، حسین. ۱۳۹۶. تعیین ارتباط بین کارآفرینی درون سازمانی با انگیزه کارآفرینی و ظرفیت کارآفرینانه کارکنان اداره کل ورزش وجوانان استان یزد. اولین همایش ملی علوم ورزشی و فدراسیون ها با تاکید بر فدراسیون ورزش سه گانه در سال ۱۳۹۶، ۳۹-۵۴.
- رجبی، کوثر. ۱۴۰۲. بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش ایلام. دومین کنفرانس بین المللی مطالعات مدیریت، فرهنگ و هنر، تهران، ۳۴-۴۳.
- سلطانی عربشاهی، کامران؛ نوروزی، علی؛ نوروزی، سعیده. ۱۳۹۲. ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای اندازه‌گیری انگیزش درونی و جوّ انگیزشی درک شده در دانشجویان پزشکی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳ (۱۲) :۱۱۱۴-۱۱۲۶.
- سلیمان پورعمران، محبوبه؛ جوادی بورا، محمدعلی؛ دیودار، مهدیه؛ شهابی، اشرف. ۱۳۹۶. تاثیر نوآوری سازمانی در اثربخشی و کیفیت عملکرد کارکنان. اولین کنفرانس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت، تبریز، ۳۴-۴۴.
- شهسواری پور، امیرحسین. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر نوآوری و مشارکت مشتری بر قصد ترک خرید مشتری با در نظر گرفتن نقش رفتارهای ارزش آفرین مشتری. پایان برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی راهبرد شمال، ۱۵۰.
- کنعانی، محمدجواد. ۱۴۰۰. بررسی اهمیت سلامت سازمانی در شهرداری مشهد (مطالعه مروری). هفتمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران، ۱-۹.
- مرجانی، امیربابک؛ کیانی، وحید. ۱۳۹۵. بررسی اثر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه : بانک قوامین. کنفرانس بین المللی مدیریت تغییر و تحول، تهران، ۱-۱۵.
- معین، زهرا؛ هاشمیان نژاد، فریده؛ قربانی، محمود. (۱۴۰۰). طراحی مدل شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۵ (۲) :۱۷۱-۱۵۲.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه ای، علیرضا؛ مقدم، زینب؛ اکبری، تقی. ۱۳۹۶. بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۳-۹۲. سلامت و بهداشت، ۸ (۳) :۳۵۰-۳۶۰.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]

- میرزائی، وحید؛ میرزائیان، سیدرحمان. ۱۳۹۹. بررسی نقش متقابل نوآوری و سلامت سازمانی در سازمان ها. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، مهندسی صنایع و حسابداری، ۱-۱۲.
- Arena, M., Cross, R., Sims, J., & Uhl-Bien, M. (2017). How to catalyze innovation in your organization. MIT sloan management review, 58(4), 38-48.
- Fonseca, T., de Faria, P., & Lima, F. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. Research policy, 48(3), 616-627.
- Hadi, T. P., & Tola, B. (2019). The effect of transformational leadership and work motivation on innovative behavior. IJHCM (International Journal of Human Capital Management), 3(2), 100-108.
- Kim, J. Y., & Park, M. J. (2021). Investigation of critical factors on corporate entrepreneurship: Rethinking the organization culture. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 13(1), 1-25.
- Panait, C. A. (2020). Study of employee motivation in organizations. Global Economic Observer, 8(1), 114-119.
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2015). The "heart" of entrepreneurship: The impact of entrepreneurial action on health and health on entrepreneurial action. Journal of Business Venturing Insights, 4, 22-29.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. International journal of social science & interdisciplinary research, 6.(۲)
- Voynarenko, M., Dzhedzhula, V., & Yepifanova, I. (2020). Modeling of the process of personnel motivation for innovation activity. WSEAS Transactions on Business and Economics, 17: 467-477.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23]