

تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری

محمد رضا ادیب پور^۱، محمدرضا دانشور دیلمی^۲، حامد دهقانان^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱/۲۸

چکیده

تحقیقات زیادی درباره رابطه محیط کاری فرد و نگرش‌های مثبت و رفتارهای کارکنان انجام شده است، با این وجود تاکنون تأثیر تناسب محیطی فرد با رفتار کاری نوآورانه و اینکه چگونه خلاقیت کارکنان منجر به عملکرد بهتری می‌شود کمتر مورد توجه محققان بوده است. مطالعه حاضر به بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل، بر رفتار کاری نوآورانه و عملکرد شغلی، با تبیین نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری پرداخته است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان و پژوهشگران پژوهشگاه وزارت نیرو در شهر تهران هستند. پس از مرور ادبیات و طراحی مدل مفهومی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۴ پرسش به نمونه آماری متشکل از ۷۹ نیروی ستادی شرکت مورد نظر ارائه شد. نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس تحلیل عاملی و تحلیل معادلات ساختاری جهت تأیید فرضیه‌های تحقیق انجام شد. بر اساس یافته‌ها تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه مؤثر است و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. همچنین یافته‌ها، نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و رفتار کاری نوآورانه را تأیید کرد.

واژگان کلیدی:

تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-سازمان، رفتار کاری نوآورانه، اعتماد در خلق نوآوری، عملکرد شغلی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، نویسنده مسئول.

Email: Daneshvar.deylami@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مقدمه

نوآوری، عاملی راهبردی در راستای رقابتی ماندن و موفق شدن کسب‌وکارها است (اسمیت و تاشمن^۱، ۲۰۰۵: ۵۳۰). به دلیل وجود رقابت و ظهور پیوسته رقبا در صحنه کسب‌وکار، ایجاد نوآوری متمایز و ادامه‌دار از طریق تشویق کارکنان به ایده پردازی و پیاده‌سازی ایده‌ها و نوآوری‌ها، گامی مهم در کسب مزیت رقابتی توسط هر سازمانی می‌باشد (تاج‌دینی و ترومن^۲، ۲۰۰۸: ۲۹۱). روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری با توجه به چرخه حیات سازمان‌ها و سایر عوامل محیطی و صنعتی وجود دارد، ولی باین‌حال یکی از این روش‌ها توجه به نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است (بالوت^۳، ۲۰۰۷: ۷۶۳). در میان روش‌های متعدد پرورش و افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه^۴ در میان کارکنان یکی از بهترین روش‌ها است. نوآوری کارکنان نقشی مهم و حیاتی در دستیابی به اهداف سازمان و نرخ بالای عملکرد سازمان ایفا می‌کند (کاراتپه و سوکمن^۵، ۲۰۰۶: ۵۵۹).

در دهه‌های اخیر پژوهشگران به‌صورت نظری و صاحبان کسب‌وکار عملاً به دنبال کارکنانی هستند که جدا از دارا بودن توانمندی‌های موردنیاز، با فرهنگ و جو عمومی سازمان نیز همراهی و همسویی داشته باشند. در این راستا مفاهیمی هم چون تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان به‌طور همزمان در ادبیات مدیریت موردتوجه قرار گرفته‌اند (آرتور^۶، ۲۰۰۶: ۷۸۷). مفهوم تناسب فرد-شغل عبارت است از سازگاری میان فرد و محیط کاری، این تناسب زمانی به‌خوبی برقرار می‌شود که روابط متناسبی میان الزامات شغلی موردنیاز و کارکنان برقرار شود. پژوهش‌های انجام‌شده بیانگر این امر هستند که تناسب فرد-شغل با نگرش‌های شغلی (مثل رضایت شغلی،

مشارکت، عجزین شدن و تعهد) و همچنین با رفتارهای کاری نیز (مثل عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی) رابطه مثبت دارد (هافمن^۷، ۲۰۰۷: ۳۹۲). تناسب فرد-سازمان نیز به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد و یا دارای خصوصیات اصلی مشترکی باشند؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد. تناسب فرد-سازمان مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد-محیط است؛ بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است. زمانی که این تناسب وجود داشته باشد، رضایت، بهره‌وری، خلاقیت، و ثبات افزایشی می‌یابد (ویللا^۸، ۲۰۰۸).

در این تحقیق متغیرهای تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل را به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین رفتار کاری نوآورانه انتخاب کردیم. چراکه رفتار کارکنان به‌عنوان تابعی از خصوصیات شخصی و محیطی با تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل در تعامل می‌باشند. این پژوهش از آن جهت اهمیت دارد که تاکنون در پژوهش‌های داخلی بحث اعتماد در خلق نوآوری^۹ و رفتارها کاری نوآورانه با بحث تناسب محیطی (شخص-شغل و شخص سازمان) ترکیب نشده است. تحقیقات نشان داده است که یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان، جو سازمانی مناسب است. در این راستا مفهوم اعتماد در خلق نوآوری عاملی در راستای حمایت از فرهنگ نوآوری تعریف می‌گردد. این جو در تسهیل آرزوهای کارکنان به آزادی بیان و عقاید کمک راسخی خواهد نمود.

این تحقیق در پژوهشگاه وزارت نیرو انجام شد. خلاقیت و نوآوری در سازمان‌هایی که کار اصلی آنان تحقیق و توسعه می‌باشد امری حیاتی است و نقشی تعیین‌کننده در این قبیل سازمان‌ها دارد. در این پژوهش بر آنیم تا با بررسی تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان نقش این دو متغیر را در اعتماد در

. Smith & Tushman
 .Tajeddini & Trueman
 .Ballout
 .Innovative work behavior (IWB)
 .Karatepe & Sokmen
 .Arthur

.Hoffman
 .Vilela
 .Innovation trust

خلق نوآوری در میان کارکنان و به تبع آن بر روی رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان پژوهشکده نیرو بررسی نموده و تأثیر آن را بر عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار دهیم.

مبانی نظری

تناسب فرد- شغل

این مفهوم به رابطه میان ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های کارکنان دلالت دارد. تناسب فرد - شغل در تعاریف اولیه خشنودی شغلی که بر خشنودی به عنوان نتیجه ارضای نیازهای فرد توسط شغل تأکید داشت، نقش عمده‌ای داشت. در طی زمان پژوهشگران، خشنودی شغلی را از تناسب (که منجر به پیامدهایی مانند خشنودی شغلی می‌شود) جدا کرده‌اند. اما هنوز به خاطر رابطه نزدیک، تناسب شخص- شغلی و خشنودی شغلی، رابطه مثبت متوسط تا قوی با یکدیگر دارند (داروچ^۱، ۲۰۰۵: ۱۱۰). دیگر پیامدهای مرتبط با تناسب شخص - شغل شامل تعهد سازمانی، قصد ترک شغل و فشار روانی می‌باشد. از بین دو نوع مفهوم‌سازی تناسب شخص - شغل که پیش‌ازین شرح داده شد، تناسب علایق - منابع بیشتر مورد پژوهش قرار گرفته است. اغلب پژوهش‌ها در این حیطة، بر مبنای پرسشنامه ارضای نیاز پورتر یا پرسشنامه‌های مشابه دیگر انجام گرفته‌اند که از فرد می‌خواهند میزانی که شغل کنونی‌اش ویژگی‌های خاصی را برای او فراهم می‌کند (ویژگی عینی) را شرح دهد و اینکه این ویژگی تا چه حد به ویژگی ایده آل و آرمانی وی نزدیک است (اسکروگین^۲، ۲۰۰۸: ۶۳).

این بعد از تناسب فرد با شغل بر این تئوری استوار است که تناسب شخص- شغل و پیامدهای مثبت آن زمانی حاصل می‌شوند و به میزان حداکثر خود می‌رسند که منابع شغلی، دقیقاً نیازهای فرد را ارضا کند. هنگامی که این منابع از نیازهای شخصی کمتر باشد و نتواند آن‌ها را کامروا سازد و یا اینکه این منابع بیشتر از نیازهای فرد باشد، پیامدهای منفی حاصل

می‌شود. پژوهشی که بین سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ توسط فرنچ، کاپلان و هریسون انجام گرفت یکی از اولین پژوهش‌هایی بود که صریحاً پیامدهای مرتبط با هر دو شرایط کمبود و فزونی منابع را بررسی کرد. نتایج این پژوهش فشار روانی و فیزیولوژیک ناشی از عدم تناسب بین منابع محیط ذهنی و ادراک فرد از خودش را نشان داد (تیمز^۳، ۲۰۱۰: ۳).

محققان برای درک مفهوم تناسب شخص- شغل دو بعد نیازها- عرضه و تقاضاها- توانایی اشاره نموده‌اند. نیازهای عرضه‌شده به معنای سطحی از تجانس میان نیازهای کارکنان، خواسته‌ها، ترجیحات و پاداش‌های در نظر گرفته شده برای کار مورد نظر است. توانایی‌های مطالبه شده نیز میزان تجانس میان خواسته‌های شغلی و انتظارات و دانش مورد نیاز کارفرما و مهارت‌ها و دانش در دسترس کارمند تعریف می‌گردد (کریستوف برون^۴، ۲۰۰۵: ۳۳۲). اکثر مطالعات انجام شده رابطه میان این دو بعد و تناسب فرد- شغل را تأیید نموده‌اند. علاوه بر این تحقیقات نشان داده است که تناسب شخص و شغل مورد نظر باعث کاهش ترک خدمت و قصد ترک خدمت نیز می‌شود. بنابراین می‌توان اذعان نمود که این تناسب نقش مهمی را در اثربخشی سازمانی ایفا می‌کند (تیمز، ۲۰۱۰: ۵).

بر طبق نتایج نظریه ویژگی‌های عاملی در سطح روانشناسی فردی، تناسب شخصیتی کارکنان با شغل و شرایط کاری، عامل مهمی در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. تئوری انطباق نوآوری کرتون نشان می‌دهد که تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت جهت حل مشکلات و طول عمر مناسب اشتغال فرد در سازمان نقش بسزایی دارد (هان^۵، ۲۰۱۲: ۱۳۴).

یکی از مطالعاتی که به بررسی روابط انواع تناسب با بعضی از متغیرهای نگرشی و رفتاری پرداخته است، توسط گل و فلدمن (۲۰۰۹) انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد تناسب شخص - شغل با خشنودی شغلی، قصد ترک شغلی و

است و افرادی که امتیاز بالایی در مورد گشودگی در مقابل تجربه کسب می‌کنند، بهتر بتوانند خود را با جو سازمان‌هایی که بر نوآوری به‌جای استاندارد شدن و یکسان‌سازی تأکید می‌کنند، تطبیق دهند. تبعیت از این راهکارها به‌هنگام استخدام، به انتخاب کارکنان تازه‌ای منجر خواهد شد که بهتر با فرهنگ سازمان تناسب دارند، امری که به‌نوبه خود، به رضایت بیشتر کارکنان و تغییر و تبدیل کم‌تر منجر خواهد شد (لی^۳، ۲۰۱۰: ۱۶۸). تحقیقات در مورد تناسب شخص - سازمان در عین حال به ارزش‌های افراد و این‌که آیا این ارزش‌ها با فرهنگ سازمان تناسب دارند یا خیر نیز توجه نشان داده است. تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمانشان، پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل پایان است (لی^۴، ۲۰۱۰: ۱۶۲).

تناسب شخص - سازمان از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ مورد توجه دانشمندان و پژوهشگران حیطه رفتار سازمانی قرار گرفت. در ۱۹۵۸، کریس آرچریس عنوان کرد که سازمان‌ها انواع ویژه‌ای از جو سازمانی دارند که این جو نقش بسزایی در جذب و گزینش اعضای سازمان ایفا می‌کند. این تفکر پایه و اساسی فراهم کرد تا اشنايدر (۱۹۸۷) الگوی جذب - گزینشی - کناره‌گیری را مطرح نماید. جنیفر چتمن (۱۹۹۱) تمرکز را از این مدل که پیامدهای سطح سازمان را پیش‌بینی می‌کرد به تناسب شخص - سازمان تغییر داد، زیرا این تناسب نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را در کار پیش‌بینی می‌کرد. تعریف وی از تناسب شخص - سازمان به‌عنوان هم‌خوانی ارزش‌های فرد و سازمان، رایج‌ترین تعریف مورد استفاده از این مفهوم است. تحقیقات تجربی و تئوریک گذشته که به تناسب شخص - سازمان مربوط بودند، نشان دادند که اثرات این تناسب بر پیامدهای معین حتی با بزرگ‌تر شدن واحد تجزیه و تحلیل از تناسب شخص - شغلی به تناسب شخص - سازمان، پایدار خواهد ماند. اندازه‌گیری و سنجش دقیق تناسب شخص - سازمان از تناسب شخص - شغلی پیچیده‌تر است.

موفقیت کار راه ذهنی رابطه معناداری دارد (وگل^۱، ۲۰۰۹: ۷۳) در نتایج این پژوهش، همسان با نتایج پژوهشی کریستف - براون و همکاران (۲۰۰۵)، مسیرهای بین تناسب شخص - شغل و پیامدها، نسبت به مسیرهای بین تناسب شخص - سازمان و پیامدها، معنی‌دارترند. این نتایج پیشنهاد می‌کنند که کسب همخوانی و هماهنگی با تخصص‌های شغل ممکن است مهم‌تر از هماهنگی با ارزش‌ها و اهداف سازمانی در رسیدن به این پیامدهای مهم باشد (اسکروگین، ۲۰۰۸: ۶۱) واکل و فلدمن (۲۰۰۹) بیان کردند که فرد در نحوه به دست آوردن تناسب شخص - شغل انعطاف‌پذیرتر است تا نحوه کسب تناسب شخص^۵ سازمان. واکل و فلدمن (۲۰۰۹) پیشنهاداتی برای مدیران در زمینه استخدام نیروی جدید ارائه می‌دهند. آن‌ها معتقدند استخدام افرادی که می‌توانند شغلی را به خوب انجام دهند، می‌تواند خیلی مهم‌تر از استخدام افرادی باشد که با فرهنگ و ارزش‌های سازمان متناسب‌اند. هم‌چنین این کار هزینه‌های سرسام‌آور بدو استخدام را به شدت کاهش می‌دهد. معمولاً سازمان‌ها برعکس این امر را انجام می‌دهند (وگل، ۲۰۰۹: ۷۵).

تناسب فرد - سازمان

حیطه توجهات به کارکنان در سال‌های اخیر گسترش یافته و موضوع انطباق افراد با سازمان‌ها نیز در کنار تناسب با شغل مورد توجه قرار می‌گیرد (مورلی^۲، ۲۰۰۷: ۱۱۴). تناسب میان شخص - سازمان مطرح می‌کند که مردم سازمان‌هایی را ترک می‌کنند که با شخصیت‌هایشان سازگار نیستند. برای مثال با استفاده از اصطلاحات پنج بعد شخصیتی، می‌توان انتظار داشت که افرادی که برون‌گرایی بالایی دارند، همخوانی بیشتری با فرهنگ‌های جسور و پرخاشگر و تیم - محور داشته باشند، افرادی که امتیاز بالایی در مورد سازگار بودن دارند، بهتر بتوانند با یک جو سازمانی حمایت‌گراانه هماهنگ شوند تا جوی که توجه خود را بر جسارت و پرخاشگری متمرکز ساخته

شغل که شامل تطبیق مهارت‌ها، دانش و توانایی‌ها مربوط به ویژگی‌های خاص افراد است در سطوح خرد تناسب فرد-محیط محسوب می‌گردد. البته گاهی اوقات تجزیه و تحلیل سطح خرد برای سازمان‌ها بااهمیت‌تر محسوب می‌شود به این دلیل که آن‌ها نیازمند نوآوری‌های مستمر در سطوح فردی کارکنان بوده تا بتوانند مشتریان را راضی و خشنود نگه‌دارند چون مشتری به محصول بیشتر اهمیت می‌دهد. با این تفاسیر می‌توان دریافت که کارکنان همواره احساس قربت بیشتری با ایجاد تغییر در روال‌های کاری خود خواهند نمود به شرطی که جو سازمان و اهداف آن با روحیات، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان نزدیک‌تر باشد (کیم^۴، ۲۰۰۹: ۱۰۱).

اعتماد در خلق نوآوری

این مفهوم در تعریف عبارت است از تمایل و میل درونی یک طرف (شخص و یا گروه) نسبت به فعل و امری خلاقانه که از طرف دیگر ساطع می‌شود و حمایت از آن در جهت تبدیل آن به یک فعل نوآورانه. تعاریف متعددی از این واژه نسبتاً جدید در ادبیات مدیریت وجود ندارد ولی با نگاهی بر همین تعاریف موجود می‌توان نکات یکسانی را برداشت نمود. نکاتی هم چون وجود انتظارات مثبت، اعتماد دوطرفه که اشخاص را در معرض پذیرش افعال و ایده‌های متهورانه و نوین قرار می‌دهد (لوچی^۵، ۲۰۰۶: ۱۰۲۰). لازمه وجود حس اعتماد در سازمان بر کسی پوشیده نیست. ولی وجود اعتماد در فرآیندهای نوآورانه و یا به بیان دیگر وجود اعتماد در خلق نوآوری به چه دلیل می‌تواند اهمیت داشته باشد؟

تحقیقات نشان داد که بیان ایده‌های جدید توسط کارکنان نیازمند مشوق و انگیزه است. انگیزه‌ای که بتواند این رغبت را در افراد ایجاد کند که بدون ترس و واهمه از ابراز ایده‌هایشان آن‌ها را بیان کنند. بررسی نکاتی که می‌تواند موجب سکوت افراد در ابراز ایده‌ای نوآورانه‌شان شود نکات جالب‌توجهی را دربر دارد (شولت^۶، ۲۰۱۰: ۱۷). عوامل متعددی می‌توانند موجبات سکوت نوآوری را فراهم سازند. ترس از تمسخر

نظریه‌های تناسب ادراک‌شده شخص - سازمان، پیشنهاد می‌کنند که در بعضی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از سازمان مطابقت دارد و این تناسب بر پیامدهای فردی اثر خواهد گذاشت. در واقع ابعادی از فرد و ادراک وی از موقعیت باهم تعامل کرده و بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (سیمونز^۱، ۲۰۱۴).

به عبارت دیگر می‌توان بیان نمود تناسب فرد-سازمان سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان را ارزیابی می‌کند. یکی از محققان برای تناسب فرد-سازمان سه ویژگی را تعریف کرده است که شامل: ۱. سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان ۲. تناسب بین شناسایی هدف کارکنان و سازمان ۳. تناسب و تجانس ارزشی سازمان و کارکنان. بنابراین برای ایجاد تناسب فرد-سازمان، کارکنان باید حداقل دارای یکی از ویژگی‌های پیش‌گفته باشند تا با سازمان جور شوند و برای استخدام پذیرفته شوند (سیمونز، ۲۰۱۴). تناسب فرد-سازمان یک جزء از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد-محیط است. تناسب فرد-محیط یک مفهوم چندبعدی است و انواع مختلف آن با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد: سطح شغل، گروه کاری، سازمان و حرفه (بورچرز^۲، ۲۰۰۶).

به عبارت دیگر مفهوم تناسب فرد-سازمان شامل تطبیق یافتن شخصیت، ارزش‌ها، اهداف، نگرش افراد و نیازهای همسو با ارزش‌های سازمانی، خواسته‌ها و فرهنگ می‌باشد. محققان دریافته‌اند که تناسب میان دنیای سازمان و کارکنان به آن‌ها کمک می‌کند تا پیشنهادهای خود را مبتنی بر تغییرات فرآیندی راحت‌تر بیان نمایند. این موضوع اثبات‌شده است که زمینه‌سازمانی و محیطی که در آن افراد وظایف خود را انجام می‌دهند نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه کارمندان خواهد داشت (وربل^۳، ۲۰۰۵: ۲۵۹). در نتیجه می‌توان بیان نمود که تناسب فرد-سازمان به عنوان سطح کلان تناسب فرد با محیط بوده و این امر در حالی است که تناسب فرد-

مناسب افراد را در جهت اشتراک ایده‌ها برانگیخته و آن‌ها را در درک فرهنگ اعتماد سازمان توانمند می‌نماید. شواهد نشان‌دهنده این موضوع است که زمانی که سازمان‌ها دارای فرهنگ اعتماد و مشارکت می‌باشند نوآوری، یادگیری و انتقال دانش با سرعت بیشتری اتفاق می‌افتد (شیخ و سوسانتو^۳، ۲۰۱۱: ۱۲۰).

یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان، جوسازمانی مناسب است. جوسازمانی عبارتی است از مجموعه‌ای از ادراکات مشترک در مورد سیاست‌ها، شیوه‌ها و روش‌هایی که پیام‌هایی را در مورد نکات و موضوعات مورد توجه جو عمومی به اعضا منتقل می‌کند. برای مثال اگر جوسازمانی پذیرنده رفتار شهروندی سازمانی از جانب اعضا باشد حتماً در قبال اعمال مسئولانه افراد بازخور مناسبی به اعضا ارائه می‌دهد که این بازخور موجب تبیین و تثبیت رفتار بروز یافته در اعضا می‌گردد و حتماً در تعاملات گروهی اعضا نیز تأثیرگذار خواهد بود. (الیویرا^۴، ۲۰۱۳: ۶۴۷).

رفتارهای نوآورانه به‌عنوان یک رفتار پیچیده شامل یک فرآیند سه مرحله‌ای از قبیل تولید، پشتیبانی و عمل به یک ایده است (رابینسون^۵، ۲۰۱۰: ۷۷۱). تحقیقات نشان داده است که اعتماد به نوآوری می‌تواند در راستای ایجاد جوسازمانی مناسب ایده پردازی مؤثر عمل نماید. زمانی که شخصی با شغل خود ارتباط برقرار می‌کند (تناسب فرد-شغل) و سازمان را از خود می‌داند، مأموریت‌ها و اهداف سازمانش را همسو با منافع خود می‌بیند جو ایجادشده می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خلاقانه گردد و با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان منجر به بروز رفتارهای نوآورانه گردد (خیمنز خیمنز^۶، ۲۰۱۱: ۴۱۰).

تأثیر رفتارهای نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان

هم‌ردیفان، جدی نگرفتن مافوق، سرقت ایده‌ها توسط همکاران در جلسه‌های جمعی و.... می‌توانند از جمله عواملی باشند که سکوت افراد را در بیان نکردن خلاقیت‌های ذهنی فراهم سازند. ایده اعتماد به نوآوری در پاسخ به همین عوامل بازدارنده به وجود آمده است. اگر کارکنان ترس از مقاومت همکاران، درگیری با مافوق و یا انزوای اجتماعی را برای خود متصور شوند قطع به یقین سکوت را در پیش گرفته و به فرآیندهای فعلی هرچند با نقیص آشکار، تن در می‌دهند (رحمت شازی^۱، ۲۰۱۵: ۸۳). در این راستا مفهوم اعتماد به نوآوری به‌عنوان مرکزی برای ایجاد یک محیط داخلی در جهت حمایت از ایده‌های خلاقانه در راه تبدیل به نوآوری سازمانی تعریف می‌گردد. اما باید توجه داشت حد موردنیاز سازمان به اعتماد کنترل شود و گرنه می‌تواند برای یک سازمان هزینه‌زا باشد.

در تبیین رابطه میان تناسبات فرد-محیط (با شغل و سازمان) و اعتماد به نوآوری پیدا است که ادراک کارکنان در مورد ارزش و تناسب‌های موجود تسهیل‌کننده ایجاد جوی همسو با نوآوری باشد. ماهیت نوآوری با خطر همراه است در نتیجه حس اعتماد همانند آغوش بازی است که همکاران و به‌طورکلی سازمان برای کارمند نوآور باز می‌کنند. در نتیجه اعتماد به‌عنوان میزان تشویق سازمان به خطر کردن کارکنان تشبیه می‌شود. البته باید توجه داشت که منظور از پذیرش خطر هر کار متهورانه‌ای نیست. به این دلیل که بهر حال سازمان به دنبال بقا به‌عنوان هدف اصلی است و نمی‌تواند هر میزان خطری را به ازای حس امنیت و رضایت کارکنان در نوآوری بپذیرد. باین حال میزان خطر پذیرفتنی از جانب سازمان معمولاً به صورت غیررسمی و پنهان در مأموریت و اهداف سازمانی به کارکنان القا می‌شود (لی و ی^۲، ۲۰۱۰: ۴۹).

بدین ترتیب می‌تواند بیان کرد که اعتماد نقش مهمی در چگونگی انتقال و اشتراک دانش افراد با دیگران و به دنبال آن ترویج رفتارهای نوآورانه دارد. برای مثال یک سیستم پاداش

مهم عملکرد سازمانی) می‌انجامد (ایسنبیز^۲، ۲۰۰۸: ۱۴۴۲). نوآوری فرآیندی است در طی آن قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند، تقسیم منابع تغییر یابند، سازماندهی مورد تجدید نظر قرار گیرد و راهبرد مجدد ارزیابی شود. دست یافتن به نوآوری نوعی شانس نیست بلکه لازم است که سازمان نوآوری را به‌عنوان بخشی از راهبردش پیگیری نماید (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۴: ۳).

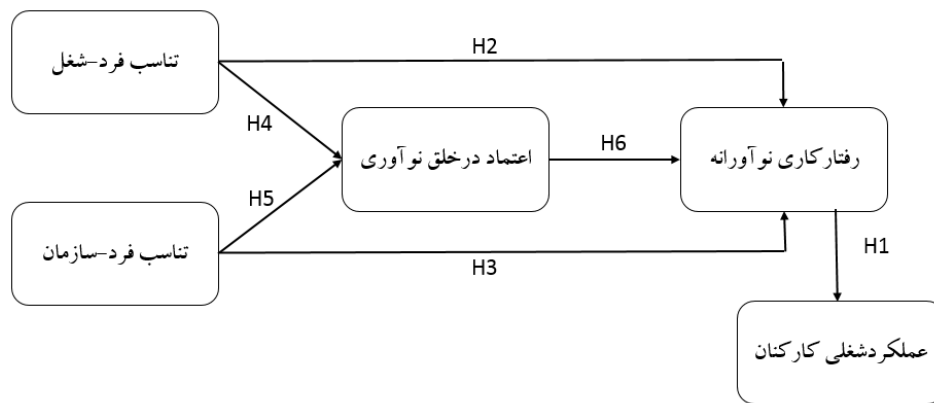
نوآوری‌ها و عملکرد سازمانی از جنبه‌های مختلفی مورد اندازه‌گیری و سنجش قرار گرفته است، رده‌بندی معمولی نوآوری شامل نوآوری محصول، فرایند یا نوآوری اجرایی، نوآوری تدریجی و معماری یا نوآوری رادیکال؛ مراحل نوآوری، سطح تحلیل، انواع نوآوری و وسعت نوآوری می‌شود (ماتسو^۳، ۲۰۰۶: ۲۴۷). در این تحقیق فارغ از گونه نوآوری به کار گرفته شده، بر روی رفتارهای نوآورانه در حالت کلی تمرکز کرده و تأثیر آن را به‌عنوان یکی از فرضیه‌های مورد نظر پژوهش بررسی خواهیم کرد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و مرور ادبیات نظری تحقیق، مدل مفهومی این پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است. همان‌طور که در مدل مفهومی تحقیق ملاحظه می‌شود، در این پژوهش نقش متغیر اعتماد در نوآوری بر رابطه میان تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان با رفتار کاری نوآورانه و همچنین تأثیر رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان پژوهشگاه وزارت نیرو مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد.

رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورد، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به‌واسطهٔ جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید، در ارتباط است (رابینسون، ۲۰۱۰: ۷۶۹).

رقابت بین‌المللی شدید، بازارهای چندبخشی و پر تقاضا و فناوری‌های متنوع و با تغییر سریع، نقش مهمی در تشکیل محیط پویا و رقابتی امروز و نوآوری محصول ایفا می‌کنند. توانایی عرضه محصولات، خدمات و ایده‌هایی که نیازهای مشتریان و محصول بازار را به صورتی کارا تر و سریع‌تر از رقبای خود برآورده می‌نمایند؛ سازمان را در موقعیت بهتری برای دستیابی به مزیت رقابتی قرار می‌دهد. بیشتر مطالعات گذشته در زمینه عملکرد سازمانی بر مبنای عملکرد مالی بوده‌اند، اگرچه شاخص‌های مالی چندان با اهداف راهبردی و بلندمدت یک سازمان هم‌بستگی ندارند و نمی‌توانند در شرایط حاد رقابتی مزیت برای سازمان‌ها ایجاد کنند. همچنین اندازه‌گیری عملکرد سازمان بدون در نظر گرفتن اهداف سازمانی غیرممکن است. بعلاوه این دیدگاه به دلایلی چون: تشویق دیدگاه کوتاه‌مدت، فقدان تمرکز استراتژیک، عدم توانایی فراهم کردن داده در مورد کیفیت، پاسخگویی و انعطاف‌پذیری و شکست در فراهم کردن اطلاعات در مورد آنچه مشتریان خواهان آن هستند و چگونگی عملکرد رقبا، مورد انتقاد قرار گرفته است (گاموسولوگ و ایلسو^۴، ۲۰۰۹: ۴۷۰). ادبیات پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برآیند مزیت رقابتی عملکرد سازمان تحت تأثیر منابع است. یکی از منابع، قابلیت‌های نوآوری است. این موضوع اخیراً به یک ایده برای عملکرد سازمانی اشاره دارد. نوآوری، نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. نوآوری، منابع جدید، ارزشمند، کمیاب و غیرقابل تقلیدی را در شرکت به وجود می‌آورد که تقلید و کپی‌برداری از آن‌ها دشوار است. نوآوری به غنی‌سازی منابع استراتژیک یک شرکت و مزیت رقابتی پایدار (یک جنبه



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (افسر و بدیر، ۲۰۱۵)

این مطالعه به لحاظ هدف در قالب تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا، در زمره تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق را محققین و پژوهشگران

پژوهشگاه وزارت نیرو واقع در شهر تهران تشکیل می‌دهند. کارمندان و پژوهشگران سازمان به دلیل آنکه عملکرد خلاق و نوآورانه آنها تأثیر مستقیم بر کارایی و اثربخشی سازمان دارد و همچنین نقش نوآوری به‌عنوان یک مزیت رقابتی در امور تحقیق و توسعه در ادبیات تحقیق مورد تأکید قرار گرفته است، به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شده‌اند. با در نظر گرفتن تعداد اعضای جامعه آماری تحقیق، حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۷۹ نفر محاسبه گردید. بر این اساس نمونه آماری به شیوه تصادفی ساده انتخاب و به جهت تعداد کم نمونه و احتمال برگشت کم پاسخ‌ها ۱۰۰ پرسشنامه میان آنها توزیع گردید. ۹۰ پرسشنامه برگشت داده شد که با توجه به اینکه ۵ مورد از پرسشنامه‌ها فاقد اطلاعات کامل بود، حذف گردید و ۸۵ پرسشنامه که تکمیل شده بود مبنای تحلیل‌ها قرار گرفت.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی و همبستگی درونی داده‌های آن با استفاده از نرم‌افزار

فرضیه ۱: رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۲: تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۳: تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۴: تناسب فرد - شغل بر اعتماد در خلق نوآوری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۵: تناسب فرد - سازمان بر اعتماد در خلق نوآوری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۶: اعتماد در خلق نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ۷: اعتماد در خلق نوآوری رابطه تناسب فرد سازمان با رفتار کاری نوآورانه را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۸: اعتماد در خلق نوآوری رابطه تناسب فرد - شغل با رفتار کاری نوآورانه را میانجی‌گری می‌کند.

متغیرهای آشکار نیز همان سؤالات پرسشنامه هستند. متغیرهای پنهان به‌نوبه خود به دو نوع متغیرهای درون‌زا^۳ یا جریان‌گیرنده^۴ و متغیرهای برون‌زا^۵ یا جریان‌دهنده^۶ تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به‌عنوان یک متغیر درون‌زا و هم یک متغیر برون‌زا در نظر گرفته شود. متغیر درون‌زا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می‌پذیرد. در مقابل، متغیر برون‌زا متغیری است که هیچ‌گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی‌کند، بلکه خود تأثیر می‌گذارد.

در این تحقیق، متغیرهای تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل برون‌زا، و متغیر اعتماد در نوآوری، رفتار کاری خلاقانه و عملکرد شغلی کارکنان متغیر درون‌زا هستند. علاوه بر این، به کمک بار عاملی می‌توان گفت کدام شاخص یا گویه در اندازه‌گیری متغیر پنهان خود سهم بیشتری دارد. هر گویه یا سؤال پرسشنامه که بار عاملی بالاتری داشته باشد، قدرت یا سهم بیشتری در سنجش متغیر پنهان مربوط به خود دارد. در جدول زیر بارهای عاملی بیرونی (outer loading) که خروجی نرم‌افزار smart^۷ pls است، بارهای عاملی مربوط به هر متغیر در ستون مربوط به آن آورده شده است. چنانچه این مقادیر بالای ۰/۴ باشند نیاز به حذف آن‌ها در صورت اجبار نداریم.

جدول شماره ۳ معرف ماتریس همبستگی میان متغیرهای پنهان تحقیق است. در واقع هر یک از اعداد جداول ضریب همبستگی (رابطه همبستگی) میان متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج مربوط به ضرایب همبستگی به‌دست آمده که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، می‌توان به بررسی

SPSS و روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. جدول شماره ۲ نشان‌دهنده پایایی مؤلفه‌های پژوهش است. در این پژوهش برای بررسی سؤالات پرسش‌نامه و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار smart-pls استفاده شده است. همچنین برای بررسی فرضیه‌های ۷ و ۸ جهت تأیید نقش میانجی‌گری متغیرهای موردنظر از آزمون نرم‌افزار Amos نیز استفاده شده است. به‌منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد. پایایی بالاتر از ۰/۷ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه می‌باشد (لین و چی هوانگ^۱، ۲۰۰۹: ۶۱۶۰). ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به همراه تعداد و منبع پرسش‌های تحقیق، پایایی مرکب و میانگین واریانس در جدول شماره ۱ به تفکیک برای هر یک از متغیرها آورده شده است. در این جدول ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از متغیرها بالای ۰/۷ و میانگین واریانس بالای ۰/۵ و در حد قابل قبول است.

به‌منظور تحلیل ساختار درونی یا به عبارتی روایی پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده هر متغیر آشکار، از ابزار تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی آیت‌ها یا سؤالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۲ خلاصه شده‌اند. بارهای عاملی^۲ مربوط به هر یک از سازه‌ها یا سؤالات تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده‌اند. بنابراین سازه‌های مورد مطالعه از جهت روایی دارای اعتبار قابل قبولی هستند.

متغیرهای تحقیق در مدل‌سازی معادلات ساختاری به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار یا مشاهده‌شده به‌گونه‌ای مستقیم به‌وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود، در حالی که متغیرهای پنهان یا مشاهده نشده به‌گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری، استنباط می‌شوند. به‌عبارت‌دیگر، متغیرهای پنهان همان متغیرهای اصلی تحقیق و

جدول ۱. بررسی اعتبار ابزار گردآوری اطلاعات

پرسش‌ها	منبع سؤالات	R ²	Communality	AVE	CR	آلفای - کرونباخ	شاخص متغیر
۷	دی جونگ و دن هارتوگ ^۱ ، ۲۰۱۰	۰/۹۴۶	۰/۷۲	۰/۷۱	۰/۸۶	۰/۸۱	رفتار کاری نوآورانه
۵	چتمن ^۲ ، ۱۹۸۹ و فورد و مک کالوم ^۳ ، ۱۹۸۶	---	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۸۹	۰/۸۴	تناسب فرد - سازمان
۴	لاور و کریستوف براون ^۴ ، ۲۰۰۱ دورادز ^۵ ، ۱۹۹۶	---	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۸۶	۰/۷۸	تناسب فرد - شغل
۴	دی روی و مورگسون ^۶ ، ۲۰۰۷	۰/۷۶۰	۰/۵۷	۰/۵۷	۰/۸۴	۰/۷۴	عملکرد شغلی
۴	کلیگ و پارکر ^۷ ، ۲۰۰۲	۰/۷۶۹	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۸۷	۰/۸۰	اعتماد در نوآوری

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحقیق

عامل	شاخص	رفتار کاری خلاقانه	تناسب فرد - سازمان	تناسب فرد - شغل	عملکرد شغلی	اعتماد در خلق نوآوری
Beha ^۱	Beha ^۱					
Beha ^۲	Beha ^۲					
Beha ^۳	Beha ^۳					
Beha ^۴	Beha ^۴					
Beha ^۵	Beha ^۵					
Beha ^۶	Beha ^۶					
Po ^۱	Po ^۱					
Po ^۲	Po ^۲					
Po ^۳	Po ^۳					
Po ^۴	Po ^۴					
Po ^۵	Po ^۵					
Pi ^۱	Pi ^۱					
Pi ^۲	Pi ^۲					
Pi ^۳	Pi ^۳					
Pi ^۴	Pi ^۴					
Pe ^۱	Pe ^۱					
Pe ^۲	Pe ^۲					
Pe ^۳	Pe ^۳					
Pe ^۴	Pe ^۴					
Tru ^۱	Tru ^۱					
Tru ^۲	Tru ^۲					
Tru ^۳	Tru ^۳					
Tru ^۴	Tru ^۴					

.De Jong & Den Hartog

.Chatman

.Ford & MacCallum

.Lauver & Kristof-Brown

.Edwards

.DeRue & Morgeson

.Clegg, C & Parker,

بار عاملی	۰/۷۵۰	۰/۶۹۴	۰/۶۷۵	۰/۶۱۵	۰/۷۵۲	۰/۶۲۲	۰/۵۲۱	۰/۷۷۱	۰/۷۹۹	۰/۷۹۵	۰/۶۹۹	۰/۷۸۷	۰/۷۵۱	۰/۸۰۳	۰/۷۹۵	۰/۶۷۷	۰/۶۱۱	۰/۶۶۷	۰/۷۱۵	۰/۷۸۲	۰/۷۹۱	۰/۸۳۷	۰/۶۱۵
-----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	شاخص	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)
(۱) رفتار کاری خلاقانه	۱/۰۰**					
(۲) تناسب فرد - شغل	۰/۷۳	۱/۰۰**				
(۳) تناسب فرد - سازمان	۰/۷۴	۰/۷۵	۱/۰۰**			
(۴) عملکرد شغلی	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۸۱	۱/۰۰**		
(۵) اعتماد در نوآوری	۰/۷۲	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۷۲	۱/۰۰**	

** معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد.

برای بررسی برازش کلی مدل نیز از معیار **GOF** استفاده می‌کنیم. این معیار طبق فرمول زیر به دست می‌آید از دو شاخص میانگین شاخص تجمعی^۱ و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی^۲ بین سازه‌ها استفاده می‌شود (با استخراج از جدول ۱).

آزمون فرضیه‌ها

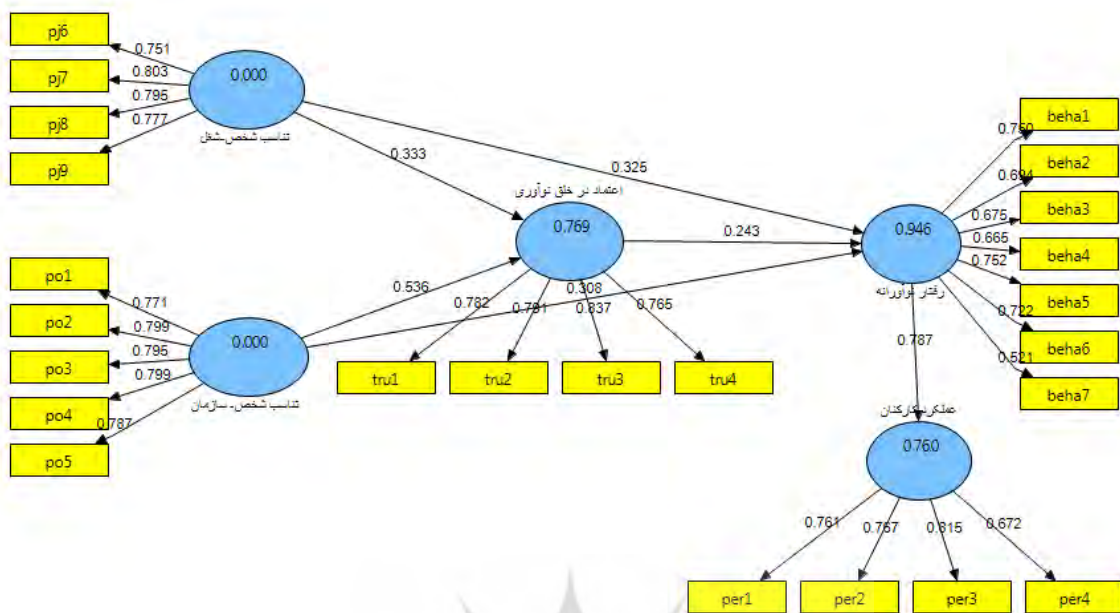
برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی ضریب مسیر و **t-value** استفاده شده است. توسط مقادیر **t-value** (مقدار احتمال) معنی‌داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود. در سطح اطمینان ۹۵ درصد چنانچه مقادیر آماره **t** بالاتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه تأیید و در صورت کمتر بودن، فرضیه رد می‌گردد. تصویر شماره ۲ مقدار ضرایب مسیر مدل و تصویر شماره ۳ مقادیر آماره **t** را در خروجی گرافیکی نرم‌افزار **smart-pls** نشان می‌دهد. همچنین در جدول ۴ خلاصه نتایج تحلیل فرضیات پژوهش و در جدول ۵ تحلیل متغیرهای میانجی با استفاده از نرم‌افزار **Amos** مشاهده می‌گردد.

$$GOF = \sqrt{Communnality * R Square}$$

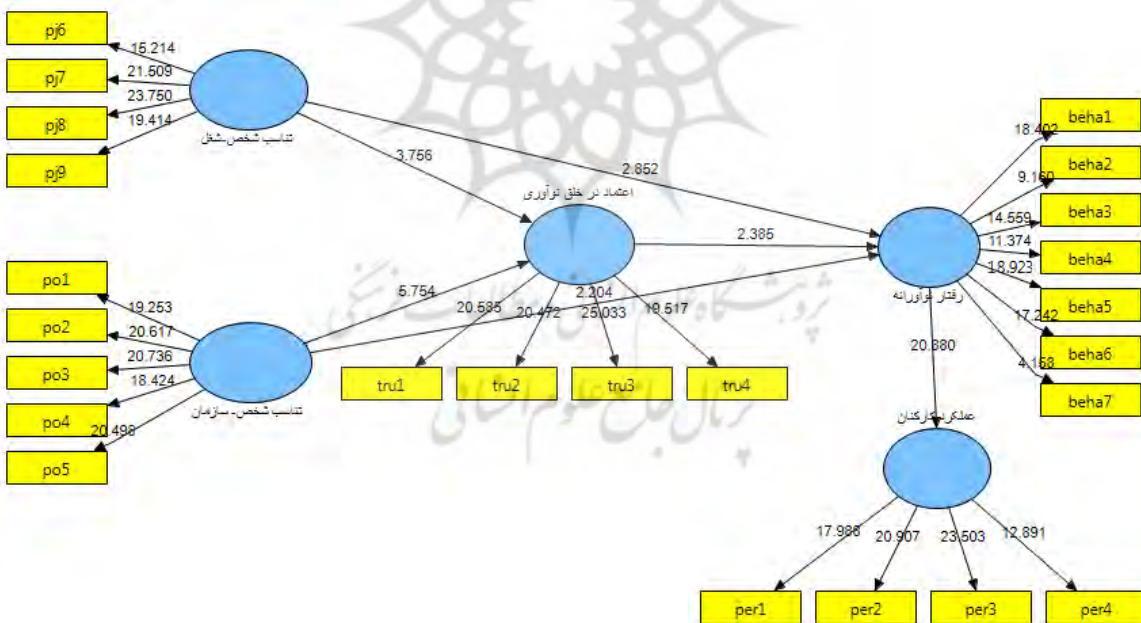
محاسبه تناسب کلی مدل به این گونه است:

$$GOF = \sqrt{0.636 * 0.825} = 0.72$$

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۷۲ است. از آنجاکه حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است (هال‌اند^۳، ۱۹۹۹: ۲۰۱)، پس می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش برازش بالا و قوی دارد.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل



شکل ۳. میزان آماره t-value

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل فرضیات پژوهش

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید	۲۰/۸۸۰	۰/۷۸۷	(۱) رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.
تأیید	۲/۲۰۴	۰/۳۲۵	(۲) تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.
تأیید	۳/۷۵۶	۰/۳۰۸	(۳) تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.
تأیید	۳/۷۵۶	۰/۳۳۳	(۴) تناسب فرد - شغل بر اعتماد در خلق نوآوری تأثیر مثبت دارد.
تأیید	۵/۷۵۴	۰/۵۳۶	(۵) تناسب فرد - سازمان بر اعتماد در خلق نوآوری تأثیر مثبت دارد.
تأیید	۲/۳۸۵	۰/۲۴۳	(۶) اعتماد در خلق نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.

جدول ۵. تحلیل متغیرهای میانجی با استفاده از نرم‌افزار AMOS

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر	فرضیات با متغیر میانجی
تأیید	۰/۰۰۴	۰/۴۸۷	(۷) تناسب فرد - سازمان --> اعتماد در خلق نوآوری --> رفتار کاری نوآورانه
تأیید	۰/۰۰	۰/۶۴	(۸) تناسب فرد - شغل --> اعتماد در خلق نوآوری --> رفتار کاری نوآورانه

نتیجه‌گیری و بحث

تحقیق حاضر سه هدف عمده داشت: اول، سنجش تأثیر رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان پژوهشگاه نیرو. دوم بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان، تناسب فرد و شغل بر اعتماد در خلق نوآوری کارکنان و تعیین این نکته که کدام یک از این دو تناسب تأثیر بیشتری بر خلاقیت کارکنان دارد و هدف سوم، شفاف‌سازی نقش میانجیگری اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد و سازمان، تناسب فرد و شغل با رفتار کاری نوآورانه بود.

درواقع نتایج نشان داد که رفتار کاری نوآورانه به شکل مثبت و مستقیم با عملکرد شغلی کارکنان پژوهشگاه نیرو مرتبط است. کارمندانی که رفتار کاری نوآورانه و مبتنی بر خلاقیت را از خود بروز می‌دهند داری عملکرد شغلی بهتری هستند. این تحقیق نشان داد کارمندانی که سعی می‌کنند ایده‌های خلاق خود را در کار پیاده‌سازی کنند و یا کارها را به

به‌منظور آزمون فرضیه‌های هفتم و هشتم که به بررسی رابطه‌های میانجی‌گری می‌پرداختند، از روش بوت استرپ^۱ نرم‌افزار آموس استفاده گردید. بر اساس نتایج به‌دست آمده، فرضیه هفتم که به بررسی نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری بر رابطه میان تناسب فرد - سازمان و رفتار کاری نوآورانه می‌پردازد با توجه به معنادار شدن اثر غیرمستقیم تناسب فرد - سازمان (ضریب مسیر ۰/۴۵۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۴) می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین فرضیه هشتم با توجه به اثر غیرمستقیم اعتماد در خلق نوآوری بر رابطه تناسب فرد - شغل و رفتار کاری نوآورانه (ضریب مسیر ۰/۶۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰)، هر دو مورد تأیید قرار گرفتند.

داشت (تمسخر، سرکوب، تعلیق و اخراج) ترس از خلاقیت و نوآوری در آنها ریشه کن می شود و آنها فارغ از سیاسی کاری و احتیاطهای غیرضروری تمرکز خود را بر ایجاد ایده ها و پیاده سازی آنها معطوف می سازند و از این طریق عملکرد بهتری را در سازمان رقم می زنند. تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد-شغل به طور غیرمستقیم و توسط متغیر اعتماد در نوآوری، رفتار کاری خلاقانه را تحت تأثیر قرار می دهند. مطالعات گذشته پیرامون تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل بر عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه را تأیید کرد (کریستوف برون و گوای^۳، ۲۰۱۱: ۴۳).

یافته های این تحقیق نشان داد رفتار کاری نوآورانه به عملکرد بهتر کارکنان کمک می کند و منافع محتمل زیادی برای سازمان ها، به خصوص سازمان هایی که مزیت رقابتی آنها در خلاقیت و نوآوری است، به ارمغان می آورد. اهمیت تناسب میان ارزش های شخصی کارکنان و شغل آنان با ارزش ها سازمان، اهمیت عملی تحقیق بر روی رفتار کاری نوآورانه و مفاهیم مربوط به آن را ثابت کرده اند. از همین رو مدیران پژوهشگاه نیرو می توانند از طریق گزینش و نگهداری کارکنانی که ارزش های آنان تناسب بیشتری با فرهنگ و ارزش های سازمانی دارند رفتار کاری خلاقانه در سازمان را پرورش دهند. هرچند مدیران باید این حقیقت را به یاد داشته باشند که انتخاب کارکنان تنها بر پایه تناسب آنها با سازمان، رفتار کاری نوآورانه را تضمین نمی کند. مدیران باید مشاغل را متناسب با دانش، مهارت ها، توانایی ها و ویژگی های شخصیتی افراد طراحی نمایند، بدین منظور مدیران ملزم هستند تا میان نیازهای کارکنان، منابع سازمان، الزامات شغلی و بالاخره توانایی افراد تعادل و توازن ایجاد نمایند.

تناسب فرد- شغل می تواند تقریبی مناسب برای سطوح بالای تسلط فرد بر مهارت های مرتبط با شغل باشد و همان گونه که بیان می کند، تناسب فرد و شغل پیش نیازی ضروری برای خلاقیت می باشد. با این حال مدیران نه تنها انتظار ایجاد ایده های جدید (خلاقیت) توسط کارکنانشان را دارند،

شیوه ای نو انجام دهند، حتی اگر مجبور به صرف زمان بیشتری باشند از نظر میزان عملکرد شغلی در سطح بالایی قرار دارند. افرادی که ساعتی از روز خود را برای افزایش دانش و یادگیری شیوه های جدید برای انجام وظایف هرچند کوچک صرف می کنند، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند. اگرچه رفتار نوآورانه نقش بسزایی در فرآیند بهبود عملکرد شغلی دارد اما باید توجه داشت که عملکرد شغلی تابع متغیرهای بسیاری است و رفتار کاری نوآورانه تنها یکی از آنهاست (ژانگ و بارتول^۱، ۲۰۱۰: ۸۶۲). همچنین با توجه به ضرایب مسیر در رابطه میان تناسب فرد-شغل و فرد - سازمان با رفتارهای کاری نوآورانه درمیابیم که به دلیل بزرگ تر بودن ضریب مسیر تناسب فرد - شغل نسبت به تناسب فرد - سازمان، هر چه تناسب شاغل با شغل خود بیشتر باشد این امر بیشتر منجر به بروز رفتارهای نوآورانه می شود.

در این تحقیق نه تنها رابطه مستقیم بین تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد شغل با رفتار کاری نوآورانه را نشان داده شده بلکه اعتماد در نوآوری را نیز به عنوان یک متغیر میانجی که در تحقیقات قبلی کمتر مورد توجه قرار گرفته بود را نیز شناسایی کرد. یافته های تحقیق نشان داد کارکنانی که مهارت ها و توانایی های آنها با شغل آنان هماهنگ تر است و نیز ویژگی های شخصیتی مشابه و ارزش های محوری یکسانی با سازمان دارند، رفتار نوآورانه بیشتری از خود بروز می دهند. از طرفی اعتماد در نوآوری می تواند رابطه میان متغیرهای مذکور را میانجی گری نماید. کارکنانی که در ایجاد و خلق نوآوری به همکاران و اطرافیان خود اعتماد دارند، از ایجاد و به کارگیری ایده های جدید در سازمان نمی هراسند و ایده های خویش را بدون ترس از تمسخر با همکاران و سرپرستان خویش در میان می گذارند. تا به حال تحقیقات اندکی پیرامون اعتماد به نوآوری انجام گرفته شده است (بیرکاس و پیرت^۲، ۲۰۱۴: ۵۷). اگر کارکنان باور و اعتماد داشته باشند که ایده هایشان حتی اگر منجر به شکست شوند، تبعات بدی برای آنان نخواهد

¹.Zhang & Bartol

².Birkás & Perrett

- بلکه خواستار به‌کارگیری و پیاده‌سازی ایده‌ها نیز می‌باشند (خلاقیت). اگر جوسازمانی مشوق نوآوری باشد رفتارهایی همچون یادگیری، اشتراک‌گذاری اطلاعات، بیان آزادانه ایده‌ها و ارتقای آن‌ها و سطوح بالای انعطاف‌پذیری در سازمان ترویج می‌گردد. در این جوسازمانی اعضا انتظار دارند که درازای ایده‌های خلاقانه و نوآورانه خود پاداش‌هایی دریافت نمایند. انتظار سازمان نیز تسهیم ریسک میان اعضا و سازمان است. در کنار این عوامل به جو بیرونی سازمان (محیط پیرامون) نیز باید نگاه ویژه‌ای نمود. در محیط‌های متغیر ارائه کردن چنین رفتارهایی، شانس سازمان را برای به دست آوردن مزیت رقابتی افزایش می‌دهد. در واقع تبادل اطلاعات میان سازمان و محیط توسط پالس‌ها و سیگنال‌های دوطرفه مبادله خواهد شد (سان^۱، ۲۰۱۱: ۳۰۷۰). زمانی که پالس‌های دریافتی و واکنش‌های سازمان (حمایت از یادگیری، اشتراک داده‌ها و...) هم سو باشد متغیرهای عملکردی فرد و سازمان نیز افزایش خواهد یافت. تحقیقاتی که در سال ۲۰۰۸ انجام شد نشان داده که این افزایش متغیرهای عملکردی از طریق افزایش تعهد، مشارکت شغلی و به‌طور کلی از جانب نگرش مثبت شغلی که در میان اعضا به دلیل بها دادن به فکر و ایده آن‌ها پیش می‌آید شکل می‌گیرد (ایسینیز، ۲۰۰۸: ۱۴۴۰). از این رو پیشنهادت زیر برای مدیران در راستای بهبود خلاقیت و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان در پژوهشگاه نیرو ارائه می‌گردند:
- برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های سازمان می‌تواند گامی مهم ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل و به تبع آن بهبود خلاقیت و نوآوری و همچنین عملکرد کارکنان گردد.
- اصلاح شرح شغل و شرایط احراز شغل باهدف دخیل کردن بیشتر خصوصیات نوآوری و خلاقیت در شغل و شرایط احراز آن‌ها.
- اصلاح نظام حقوق و پاداش و تشویق کارکنان موفق، زیرا تشویق و پاداش عاملی انگیزشی در نوآوری است.
- اطمینان بخشی به کارکنان مبنی بر اینکه تبعات ایده‌های ناموفق تأثیر شدید و عمیقی بر روی مسیر شغلی آن‌ها ندارد گامی دیگر جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان می‌باشد.
- مدیر باید با پذیرش فوری فردی که ایده نادرستی در سازمان پیاده کرده، از تخریب روحیه وی جلوگیری نماید و با سخنان انگیزشی، اعتماد ازدست‌رفته را به کارمند بازگرداند.
- اشتباهات کارکنان را هنگام انجام کارها به روش‌های جدید موردانتقاد قرار ندهند؛ زیرا این امر موجب سرکوب خلاقیت در کارکنان می‌گردد. همچنین باید به تفاوت‌های فردی کارکنان توجه داشته باشند.
- استفاده از تکنیک‌های افزایش خلاقیت نظیر گروه‌های اسمی، طوفان مغزی، نردبان تاشو و سایر روش‌ها جهت ایجاد خلاقیت پیشنهاد می‌شود.
- جبران خلأهای موجود مطابق با نظرات پرسنل

منابع

- باقری، ع. (۱۳۸۷). "بررسی تاثیر تطابق ادراک شده شخص شغل، شخص سازمان و شخص گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرشی‌های شغلی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران.
- حقیقی کفاش، مهدی؛ حاجی پور، بهمن؛ مظلومی، نادر؛ مومنی، مصطفی (۱۳۹۴)، "مدلسازی قابلیت نوآوری سازمانی". فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۳، شماره ۴، پاییز، صفحه ۲۶-۴۰.

- Afsar b , Badir y (۲۰۱۵). Person° job fit, person° organization fit and innovative workbehavior. *Journal of High Technology Management Research* ۲۶(۲۰۱۵) ۱۰۵-۱۱۶.
- Arthur, W. J. (). The use of personorganization fit in employment decision making: An assessment of its criterionrelated validity. *Journal of Applied Psychology*, , - .
- Ballout, H. (). Career Success; The effects of human capital, person & environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. No. , ° .
- Birkás, B., & Perrett, D. (). Cross cultural perception of trustworthiness: The effect of ethnicity features on evaluation of faces observed trustworthiness across four samples. *Personality and Individual Differences*, , ° .
- Borchers, B. (). *Workplace Environment Fit, Commitment, and Job Satisfaction in a Nonprofit Association*. Walden University.
- Chatman, J. A. (). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit . *Academy of Management Review*, () : - .
- Clegg, C & Parker, G. (). Implicating trust in the innovation process . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, . () - .
- Darroch, J. (۲۰۰۵). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*. *Journal of Knowledge Management*, ۹(۳; ۱۰۱° ۱۱۵).
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (۲۰۱۰). Measuring innovative work behavior. *t. Creativity and Innovation Managemen*, ۱۹(۱); ۲۳° ۳۶.
- DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (۲۰۰۷). Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, ۹۲(۵); ۱۲۴۲.
- Edwards, J. R. (۱۹۹۶). An examination of competing versions of the person° environment fit approach to stress . *Academy of Management Journal*, ۳۹(۲); ۲۹۲° ۳۳۹.
- Eisenbeiss, S. v. (۲۰۰۸). Transformational leadership and team innovation: integrating team climate principles. *J. Appl. Psychol.* ۹۳ (۶), ۱۴۳۸° ۱۴۴۶.
- Ford, J. k., MacCallum, R. C. (۱۹۸۶). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, ۳۹(۲); ۲۹۱° ۳۱۴.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, No. , ° .
- Hoffman BJ, W. D. (). A quantitative review of the relationship between personG_ôorganization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* ; (), - .
- Hulland, J. "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies." *Strategic management journal*, (), : - .
- Hon, A. (). When competency-based pay relates to creative performance: The moderating role of employee psychological need. *International Journal of Hospitality Management*, (), ° .
- Jiménez-Jiménez, D. &.-V. (). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, (), ° .
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (۲۰۰۶). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, ۲۷(۲); ۲۵۵° ۲۶۸.

- Kim, T. Y. (). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, (), ° .
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. (). Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (). Person-Environment Fit. In S. Zedeck (Ed.), APA. *American Psychological Association*, - .
- Kristof-Brown, A. Z. (). Consequences of individuals fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* (), ° .
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (۲۰۰۱). Distinguishing between employees' perceptions of person°job and person°organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۹(۳); ۴۵۴° ۴۷۰.
- Lee, Y. (). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and Social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, (), ° .
- Lewicki, R. T. (). Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions. *Journal of Management* (), ° .
- Li, W. (). Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context. *Journal of Knowledge Management*, (), - .
- Lin, C., & T. Chih Huang, C. U. (۲۰۰۹). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, ۳۶, ۶۱۵۶° ۶۱۶۳.
- Matsuo, M. (). Customer orientation conflict and innovativeness in Japanese sales department. *J. Bus Ethics*, , - .
- McEvily, B. (). Trust as an organizing principle . *Organization Science Vol. No. , - .*
- Morley, J. (). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. No. , - .
- Oliveira, R. P. (). Efficiency and its determinants in Portuguese hotels in the Algarve. *Tour. Manag.* , ° .
- Rahmat Shazi, N. G. (). Trust as a predictor of innovation network ties in project teams. *International Journal of Project Management, Volume , Issue , - .*
- Robinson, R. B. (). Linkages between creativity and intention toquit: an occupational study of chefs. *Tour. Manag.* (), - .
- Schulte, M. C. (). The Coevolution of Network Ties and Perceptions of Team Psychological Safety. *Organization Science* (), - .
- Scroggins, W. (). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. . *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (), - .
- Shih, H. A., & Susanto, E. (۲۰۱۱). Is innovative behavior really good for the firm?: Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, ۲۲(۲); ۱۱۱° ۱۳۰.
- Simmons, J. (). person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes. dissertation in walden university.
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization Science*, (); ° .
- Sun, L.-Y. P. (). Differentiation strategy, high-performance humanresource practices, and firm performance: moderation by employeecommitment. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* (), ° .
- Tajeddini, K., & Trueman, M. (). Effect of customer orientation and innovativeness on business performance: A study of small-sized service retailers. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, (); ° .
- Tims, M. B. (). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology* (), - .
- Vilela, B. V. (). PersonOrganization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor~ Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, , - .

- Vogel, R. & (). Integrating the levels of personenvironment fit. The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, (), - .
- Werbel, J. D. (). Aligning strategic human resource management and person° environment fit. *Human Resource Management Review*, (), - .
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinearassessment. *Journal of Applied Psychology*, (), .

