

بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری  
در تأثیرگذاری تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر عملکرد شغلی  
(مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر)

فاطمه محمد زاده<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۴

چکیده

بیشترین رضایت شغلی هنگامی اتفاق می‌افتد که بهترین تناسب میان توانایی‌های افراد و خواسته‌های شغلی ایشان، وجود داشته باشد و افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت پیش می‌روند بنابراین، هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در تأثیرگذاری تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل بر عملکرد شغلی در اداره آموزش و پرورش قائم شهر می‌باشد. تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، در بهار سال ۱۳۹۶ به تعداد ۴۰۶۵ نفر بوده و روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی با فرمول کوکران و به تعداد ۳۵۱ تعیین گردید. داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد بررسی قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف، آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. یافته‌ها در خصوص آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد، با توجه به مقادیر میانگین، انحراف از معیار، مقدار آماره تی و مقدار احتمال، فرضیه صفر در خصوص متغیرهای تناسب فرد - سازمان و اعتماد در خلق نوآوری تأیید شده، در نتیجه، از دیدگاه آزمودنی‌ها، وضعیت متغیرهای ذکر شده، در حد متوسط بوده است.

**کلمات کلیدی:** تناسب شغلی، نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی، اداره آموزش و پرورش

شهرستان قائم شهر

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد حسابداری، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱- مقدمه

نوآوری، عاملی راهبردی در راستای رقابتی ماندن و موفق شدن کسب‌وکارها است (اسمیت و تاشمن، ۲۰۰۵، ص 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، ۲۰۰۸، ص 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 با این حال یکی از این روش‌ها توجه به نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است (بالوت، ۲۰۰۷، ص ۷۶۳). در میان روش‌های متعدد پرورش و افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه 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 (کاراچه و سوکمن، ۲۰۰۶، ص ۵۵۹).

بیشترین رضایت شغلی هنگامی اتفاق می‌افتد که بهترین تناسب میان توانایی‌های افراد و خواسته‌های شغلی ایشان، وجود داشته باشد (فریکو، ۲۰۰۶؛ برانک، ۲۰۰۵). تحقیقات نشان داده است که افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت پیش می‌روند تا به علت کمبود مهارت‌ها و یا عدم وجود میل به خوب کار کرده (پل، ۲۰۰۶). 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، ۲۰۰۶، ص 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، ۲۰۰۷، ص 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

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

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 افزایش می‌یابد (ویلا، ۲۰۰۸).

از طرفی، از آنجاکه در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به‌عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود (خلیلیان و رحمانی، ۲۰۰۸). عملکرد، به میزان انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تشکیل می‌دهد، دلالت دارد و نشان می‌دهد که یک کارمند تا چه حد الزامات شغل خود را به‌خوبی انجام می‌دهد. عملکرد را نباید با تلاش اشتباه گرفت؛ تلاش به انرژی مصرف‌شده دلالت دارد، درحالی‌که عملکرد بر اساس نتایج، اندازه‌گیری می‌شود (موفق، ۱۳۸۸).

روشن است که سازمان‌ها به‌منظور نیل به اهداف خاصی ایجاد شده‌اند و میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمانی، با نحوه عملکرد نیروهای انسانی ارتباط مستقیم دارد. بنابراین، فرایند ارزیابی که تحت عناوین تعیین ارزیابی شایستگی، ارزیابی عملکرد و نظایر آن‌ها در تئوری و عمل مطرح می‌شود، از جمله ابزارها و وسایل مؤثر مدیریت منابع انسانی است که با اعمال صحیح این ابزار، نه تنها هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تأمین می‌شود (سیدجوادی و مشفق، ۱۳۸۷). عملکرد کارکنان از مهم‌ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود، چراکه هر سازمانی دارای هدفی است که فلسفه وجودی آن را تشکیل می‌دهد و نیل به اهداف آن در گرو بسیج امکانات (سرمایه و تجهیزات و نیروی انسانی) می‌باشد. در میان امکانات یک سازمان، نقش محوری و اصلی به عهده نیروی انسانی است. چراکه ترکیب بهینه عامل انسانی با عامل سرمایه و سایر عوامل مؤثر در سازمان، به دلیل فراهم نمودن زمینه افزایش انگیزه نیروی انسانی، امکان تحقق اهداف سازمان را افزایش می‌دهد. اگر نیروی انسانی انگیزه و رضایت از شغل خویش نداشته باشد، بالطبع عملکرد کاری وی نیز کاهش می‌یابد (یارعلی، ۱۳۸۸).

در این تحقیق متغیرهای تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد - شغل را به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین رفتار کاری نوآورانه انتخاب گردید. 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 و رفتارهای کاری نوآورانه بما 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 اداره آموزش و پرورش انجام می‌شود. خلاقیت و نوآوری در سازمان‌هایی که کار اصلی آنان تحقیق و آموزش 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 خلق نوآوری در میان کارکنان و به تبع آن بر روی رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر قائم‌شهر، بررسی و تأثیر آن را بر عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار دهیم. لذا تحقیق حاضر به دنبال پاسخ گوئی به این سؤال است که: آیا تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل بر عملکرد شغلی کارکنان از طریق رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر است؟

## ۲- مبانی نظری تحقیق و پیشینه پژوهش

### ۲-۱- تناسب شغل - شاغل

در دو ده اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی شدن و رهبری مبتنی بر گروه تبدیل گشته‌اند. در این گونه سازمان‌ها نیروی انسانی یک سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره‌وری خود هستند، استفاده از مفهوم تناسب شغلی در جهت بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است.

### ۲-۲- شخصیت متناسب با شغل

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

«موضوع تناسب شخصیت و شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد. بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها از جمله نیروهای مسلح گاهی اوقات رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل برمی‌گردد» (ابطحی، ۱۳۸۱). در تعاریف برخی شخصیت را امری ذاتی یا ژنتیکی و عده‌ای را اکتسابی دانسته‌اند. گروهی نیز عقیده دارند که شخصیت با تلفیقی از این دو عامل شکل می‌گیرد. «نباید فراموش کرد که شخصیت یک مفهوم مطلق نیست و همواره در معرض دگرگونی و تغییر است؛ به عقیده «جان دولارد» تغییر فرهنگ، فشارهای اجتماعی، بیماری‌های روانی، حوادث و اتفاقات گذشته بخصوص در دوران کودکی از عوامل مؤثر در تغییر شخصیت‌اند». «هر تیپ (شخصیت) محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است».

### ۲-۳- پیامدهای تناسب شغلی

ون کوور و همکارانش نشان دادند که تناسب شغلی منجر به پیامدهای رفتاری و نگرشی می‌شود. یافته‌های آن‌ها نشان‌دهنده این است که تناسب شغل - شاغل با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است؛ همچنین به‌طور ضعیف‌تری پیامدهای رفتاری مثل عملکرد شغلی OCB (رفتارهای تابعیت سازمانی) و جابجایی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این محققان پس از بررسی‌های انجام‌شده به این نتیجه رسیدند که روش‌های اندازه‌گیری عینی و درک شده بیشتر وابستگی پیامدهای رفتاری را نشان می‌دهند و ارتباط بین سازگاری ارزش‌ها و پیامدهای رفتاری اندکی قوی‌تر از سایر اشکال تناسب شغلی است (ون کوور، ۲۰۰۳).

### ۲-۴- تفاوت خلاقیت، نوآوری و تغییر

اگرچه واژه خلاقیت با نوآوری به‌طور مترادف استفاده می‌شود اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت باید به‌طور جداگانه مدنظر قرار گیرند؛ چراکه دارای معانی و تعاریف جداگانه‌ای مخصوصاً در سازمان‌ها هستند. خلاقیت اشاره به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود دارد، درحالی‌که نوآوری دلالت بر آوردن چیزی جدید به

مرحله استفاده دارد. ماهیت خلاقیت یا اختراع را از نوآوری به وسیله معادله ذیل تفکیک کردند:

$$\text{انتفاع} + \text{اختراع} + \text{مفهوم} = \text{نوآوری}$$

در معادله نوآوری فوق، «مفهوم» اشاره بر ایده‌ای است که با توجه به چهارچوب مرجعی آن فرد، بخش یا گروه، سازمان و یا یک دانش انباشته شده جدید است. کلمه «اختراع» اشاره به هر ایده‌ای جدید است که به حقیقت رسیده باشد. کلمه «انتفاع» بر به دست آوردن حداکثر استفاده از یک اختراع دلالت دارد. همچنین با توجه به اینکه تلاش‌های خلاق بایستی منجر به نتایج خلاق شود؛ پس نوآوری، خلاقیت عینیت یافته می‌باشد. تعریف فوق ساده‌ترین تعریف از فرآیند نوآوری است؛ اما نوآوری نیز مانند واژه خلاقیت دارای تعاریف متعدد و متنوعی است که به دیدگاهی بستگی دارد که از آن دیدگاه تعریف می‌شود (حسینی بلداجی، ۱۳۹۲).

## ۲-۵- پیشینه پژوهش

- «بررسی تأثیر متغیرهای میانجی تعهد و اعتماد مشتری بر رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های تجاری مستقر در منطقه آزاد چابهار)» عنوان پژوهشی است که در سال ۱۳۹۶ با قلم آبتین و گمشادزهی نگاشته شده است. نتایج نشان‌دهنده آن است که از بین متغیرهای تعهد مشتری و اعتماد مشتری، فقط متغیر اعتماد به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی مؤثر می‌باشد.
- در پژوهشی که توسط ادیب پور و همکاران در سال ۱۳۹۵ و تحت عنوان 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، انجام گرفت؛ محققان اظهار داشتند که 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. 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

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

میانجی اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد سازمان، تناسب فرد شغل و رفتار کاری نوآورانه را تأیید کرد.

• در پژوهشی که توسط رضایی نسب و دهقان دهنوی در سال ۱۳۹۵ و تحت عنوان **بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان**، انجام گرفت؛ محققان اظهار داشتند که سازمان‌های امروزی برای موفقیت و رشد می‌بایستی در جستجوی فرصت‌های تازه باشند. آنچه می‌تواند یک سازمان را به سمت این فرصت‌های تازه سوق دهد نوآوری می‌باشد. سازمانی که بتواند از افکار و رفتارهای نو در به‌کارگیری و انجام امور و مسائل خود استفاده کند، بی‌شک می‌تواند انتظار رشد عملکرد خود را در طول دوران بقا داشته باشد. هدف پژوهش مذکور بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان می‌بوده و مدل این تحقیق با استفاده از متغیرهای حمایت از نوآوری هنجارهای نوآوری رفتارهای نوآورانه، عملکرد نوآورانه و عملکرد سازمان شکل گرفته است.

• «نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های دانش‌بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)» عنوان پژوهشی است که با کوشش شیری و همکاران در سال ۱۳۹۵ باهدف بررسی نقش اعتماد به نوآوری و تناسب فرد با شغل و سازمان در توسعه رفتار کاری نوآورانه انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که بین رفتار کاری نوآورانه و عملکرد کاری کارکنان، رابطه مثبتی وجود دارد. دیدگاه‌ها و ادراکات فرد در مورد تناسب با شغل و تناسب با سازمان به واسطه نقش میانجی اعتماد نوآوری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### تحقیقات خارجی

• شانکار و همکاران در سال ۲۰۱۷ در پژوهشی تحت نام «وضعیت سازمانی برای نوآوری و عملکرد سازمانی: تأثیر متوسط رفتار کاری نوآورانه» اظهار داشتند؛ باوجود انبوهی از ادبیات موجود درباره‌ی وضعیت سازمانی برای نوآوری و بحث‌های مکرر در رابطه با عملکرد سازمانی، تاکنون مطالعات اندکی رفتار کاری نوآورانه‌ی مدیران را بررسی کرده است. یافته‌های محققان از بررسی ۲۰۲ مدیر شرکت‌های کشور مالزی اثبات می‌کند که رفتار شغلی نوآورانه نقش متوسطی در رابطه‌ی بین وضعیت سازمانی نوآوری و عملکرد سازمانی بازی می‌کند. به‌کارگیری این یافته‌ها و مسیرها در مطالعات آینده بحث شده است.



• «توانایی یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی: مطالعه‌ای در تشکیلات اقتصادی کوچک و متوسط» عنوان مطالعه‌ای است که با کوشش گومز و جان<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۷ نگاشته شده است. نتایج نشان می‌دهد که توانایی یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری تشکیلات اقتصادی کوچک و متوسط تأثیر می‌گذارد، گرچه، اثر توانایی یادگیری در عملکرد سازمانی مهم نیست. این مطالعه شواهدی بر این روابط فراهم می‌کند و نشان می‌دهد که آن‌ها در متن تشکیلات اقتصادی نساجی مهم و مثبت است، موضوعی که در ادبیات تجربی بسیار نادر است. محققین در پایان اظهار کردند که در مطالعات آینده پیشنهاد می‌گردد عوامل احتمالی نوآوری و عملکرد سازمانی ارزیابی گردد. مطالعات دیگر تفاوت‌های نوآوری بین ساخت و بخش خدمات می‌توانست بررسی گردد.

• آذر و کیاباسچی در سال ۲۰۱۶ پژوهشی را بانام «نوآوری سازمانی، نوآوری فن‌آوری و عملکرد صادراتی: اثرات رادیکالیسم و گستردگی نوآوری» صورت دادند. نتایج نشان می‌دهد که نوآوری سازمانی عملکرد صادراتی هم به‌صورت مستقیم و هم غیرمستقیم با حفظ فن‌آوری نوآوری افزایش می‌دهد. علاوه بر این به‌وسیله‌ی دانه‌ریزی تحلیل نقش متوسط نوآوری فن‌آوری محققان، بر طبق رادیکالیسم و گستردگی آن، برای نوآوری سازمانی، نشان می‌دهند؛ که چگونه مورد دوم هم رادیکالیسم و هم گستردگی نوآوری فن‌آوری را افزایش می‌دهد، گرچه، به‌ویژه رادیکالیسم به‌واقع برای عملکرد سازمانی مفید است. این مطالعه در تسهیل کمبود تحقیقات بررسی رابطه‌ی میان انواع مختلف نوآوری در رابطه‌ی با عملکرد سازمانی کمک می‌کند و به تجارت بین‌المللی و ادبیات بازاریابی با تولید شواهد جدید درباره‌ی مکانیزم‌هایی یاری می‌رساند که از طریق آن نوآوری سازمانی و فن‌آوری نوآوری باعث بهبود عملکرد صادراتی شود.

### ۳- فرضیه‌های تحقیق

تناسب فرد - شغل بر اعتماد در خلق نوآوری در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر است.

۱. تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآوران در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر است.

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

۲. تناسب فرد - سازمان بر اعتماد در خلق نوآوری در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر است.
۳. تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر است.
۴. اعتماد در خلق نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر است.
۵. رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر است.

#### ۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش، توصیفی- تحلیلی (غیرآزمایشی) از گروه پیمایشی است و از حیث جمع آوری اطلاعات، می توان این تحقیق را نوعی تحقیق میدانی به حساب آورد. خاکی (خاکی، ۱۳۸۶) معتقد است به طور کلی هر مطالعه علمی بزرگ یا کوچکی که روابط را به طور نظام یافته دنبال می کند، فرضیه ها را می آزماید و غیرآزمایشی است و در شرایط زندگی واقعی مانند سازمان ها و مؤسسات اجرا گردد، مطالعه ای میدانی تلقی می شود. این تحقیق نوعی تحقیق میدانی فرضیه آزمایی<sup>۱</sup> است، زیرا فرضیه ها (سوالات) با استفاده از داده هایی که از جامعه آماری به دست آمده اند، مورد آزمون قرار گرفته اند.

#### ۴-۱- قلمرو تحقیق

۴-۱-۱- قلمرو پژوهش

قلمرو این پژوهش شامل:

**الف) قلمرو موضوعی:** قلمرو موضوعی پژوهش حاضر، مبحث بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در تأثیرگذاری تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل بر عملکرد شغلی می باشد.

**ب) قلمرو مکانی:** قلمرو مکانی پژوهش حاضر، اداره آموزش و پرورش قائم شهر می باشد.

**ج) قلمرو زمانی:** قلمرو زمانی پژوهش حاضر، بهار و تابستان سال ۱۳۹۶ می باشد.

#### ۴-۲- جامعه و نمونه آماری

از آنجایی که موضوع پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در تأثیرگذاری تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش قائم شهر) می باشد، جامعه مورد بررسی از نوع محدود می باشد؛ بنابراین جامعه آماری پژوهش، به شرح ذیل می باشد:

کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، در بهار سال ۱۳۹۶ که بر طبق آخرین آمار اخذ شده از سرپرستی اداره، تعداد جامعه آماری، ۴۰۶۵ نفر می باشند.

#### روش ها و ابزار گردآوری اطلاعات:

برای جمع آوری داده ها در این پژوهش با توجه به اینکه روش گردآوری اطلاعات میدانی می باشد، از منابع زیر، اقدام به جمع آوری اطلاعات مورد نظر گردیده است:

**الف ( کتابخانه ای):** جهت گردآوری داده های پژوهش، بخشی از کار به صورت نظری انجام گرفته است که در این بخش از کتاب ها، مقالات، رساله ها و پژوهش ها و جستجوی کامپیوتری جهت دستیابی به مقالات و رساله های خارج از کشور استفاده شده است.

**ب) میدانی:** با توجه به اهداف پژوهش و ماهیت آن، مناسب ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع آوری اطلاعات، اقتضای هدف پژوهش و لزوم کسب اطلاعات معتبر بود.

ابزار جمع آوری اطلاعات لازم در مورد متغیرها و فرضیه های تحقیق، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، پرسشنامه استاندارد تناسب شغلی، نوآوری و عملکرد شغلی افسر، بادیر و مودسار خان (۲۰۱۵) خواهد بود. این پرسشنامه توسط محققان مذکور در سال ۲۰۱۵ و در تحقیقی تحت عنوان «تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان و رفتار کار نوآورانه: نقش واسطه اعتماد نوآوری» بکار گرفته شده است. در این تحقیق محققان با بهره گیری از تحقیقات پیشین انجام گرفته، به بررسی اثرات تناسب شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان از طریق نوآوری سازمانی پرداختند. آنان «تناسب شغلی» را به دو بعد به شرح ۱. تناسب فرد - شغل و ۲. تناسب فرد - سازمان و همچنین «نوآوری سازمانی» را به دو بعد ۱. اعتماد در خلق نوآوری و ۲. رفتار کاری نوآورانه تقسیم نموده و تأثیر آن ها را

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

بر متغیر «عملکرد شغلی» مورد ارزیابی قرار دادند. آنان در ادامه تحقیق خود، پرسشنامه‌ای طراحی و بعد از تأیید روایی و پایایی از آن استفاده نمودند.

۳-۴- مدل و نحوه اندازه‌گیری متغیرها:

۴-۱-۲- مدل مفهومی پژوهش

• چارچوب نظری پژوهش (مدل اثرات تناسب شغلی و نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی افسر، بادیر و مودسار خان (۲۰۱۵))

چارچوب مفهومی، مدلی مفهومی است، از چگونگی تئوری پردازی در مورد روابط بین چند عامل که به‌عنوان عوامل مؤثر بر مسئله، تعریف شده‌اند. این تئوری به‌طور منطقی، بر اساس پژوهش‌های قبلی تدوین می‌شود. به‌طور خلاصه چارچوب مفهومی، روابط متقابل بین متغیرها را نشان می‌دهد. چارچوب مفهومی مبنایی است که پژوهش بر اساس آن تا انتها، پیش می‌رود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۲). مدل مفهومی، یک استراتژی جهت شروع و انجام پژوهش است به‌گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای پژوهش متغیرها، روابط و تعاملات بین آن‌ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت، تعدیلاتی در آن‌ها انجام شده و عواملی نیز از آن‌ها کم و یا به آن‌ها اضافه شود (ساتر و لیسن، ۱۹۹۹). در تحقیق حاضر در پی بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در تأثیرگذاری تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل بر عملکرد شغلی در اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر بوده و بدین منظور پژوهش‌هایی که در خصوص «تناسب شغلی»، «نوآوری سازمانی»، «عملکرد شغلی» و ارتباط آنان با متغیرهای دیگر وجود داشته؛ بررسی گردید. تاکنون در خصوص هر یک از متغیرهای ذکر شده، تحقیقات مختلفی انجام گرفته، اما تحقیقات معدودی بوده‌اند که با تفکیک کردن نوآوری سازمانی کارکنان و تناسب شغلی به بررسی ارتباط توأمان بین این سه متغیر بپردازند. یکی از محدود تحقیقاتی که به این مقوله پرداخته، تحقیقی است که توسط افسر، بادیر و مودسارخان در سال ۲۰۱۵ و تحت عنوان «تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان و رفتار کار نوآورانه: نقش واسطه اعتماد نوآوری» انجام گرفته است. در این تحقیق محققان با بهره‌گیری از تحقیقات پیشین انجام گرفته، به بررسی اثرات تناسب شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان از طریق نوآوری سازمانی پرداختند. آنان «تناسب شغلی» را به دو بعد به شرح ۱. تناسب فرد -

شغل و ۲. تناسب فرد - سازمان و همچنین «نوآوری سازمانی» را به دو بعد ۱. اعتماد در خلق نوآوری و ۲. رفتار کاری نوآورانه تقسیم نموده و تأثیر آن‌ها را بر متغیر «عملکرد شغلی» مورد ارزیابی قرار دادند. با توجه به استفاده از چارچوب نظری قدرتمند برای متغیرهای ذکر شده در تحقیق ذکر شده، در این پژوهش از مدل ارائه شده در تحقیق مورد اشاره استفاده می‌شود. در نهایت با عنایت با مطالب بالا، اهداف و فرضیه‌های در نظر گرفته شده، مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد.



(Reference: Afsar Bilal, Badir Yuosre, Muddassar Khan Muhammad, (2015), Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust, Journal of High Technology Management Research 26 (2015) 105-116, Contents lists available at ScienceDirect, 2015 Elsevier Inc. All rights reserved.)

**روایی پرسشنامه:** تعیین روایی پرسشنامه‌های تحقیق حاضر به روش روایی صوری و محتوا بوده است؛ بدین نحو که تهیه پرسشنامه استاندارد و منطبق بر مدل مفهومی پژوهش با استفاده از جلسات گفتگوی آزاد با استاد محترم راهنما، انجام گرفته و پرسشنامه مناسب انتخاب شده که با توجه به فرضیه‌های پژوهش و همچنین رجوع به مقاله بیس آن، در نهایت مناسب تشخیص داده شد.

#### ۴-۴- پایایی پرسشنامه:

پایایی یعنی آنکه نتیجه سنجش با ابزار مورد نظر در چند بار، همواره یکسان باشد (برنز وانگ، ۱۳۹۰). به عبارتی مقصود از پایایی یا اعتماد یک ابزار آن است که اگر خصیصه یا

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

صفت موردسنجش با همان ابزار یا ابزارهای مشابه اندازه‌گیری شود، نتایج مشابه باشد (طرقی، ۱۳۸۴ به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه‌ی موردنظر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از واردکردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. از این روش برای برآورد پایایی ثبات درونی استفاده می‌شود. در این روش بین تک‌تک سؤالات با کل نمره ابزار، همبستگی گرفته می‌شود و فرض بر این است افرادی که در سؤال معینی نمره مشخصی را می‌گیرند، در سؤال دیگر نیز به همان‌گونه عمل نمایند. چون همه سؤالات پرسشنامه در راستای یک‌چیز یا یک ویژگی معین است (خاکی، ۱۳۹۰).

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left( 1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

j: تعداد زیرمجموعه‌ی سؤال‌های پرسشنامه

Sj<sup>2</sup>: واریانس نمرات هر زیرمجموعه

S<sup>2</sup>: واریانس کل

در جدول نتایج ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول میزان آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

میزان آلفای کرونباخ	متغیرهای تحقیق	ردیف
۰/۸۴	تناسب فرد - شغل	۱
۰/۸۱	تناسب فرد - سامان	۲
۰/۸۲	اعتماد در خلق نوآوری	۳
۰/۸۷	رفتار کاری نوآورانه	۴
۰/۸۸	عملکرد شغلی	۵
۰/۸۵	کل پرسشنامه	۶

معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶، نشان‌دهنده پایایی ضعیف، بین ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بالاتر از ۰/۸، نشان‌دهنده پایایی بالایی می‌باشد. بدیهی است که هر چه این عدد به یک نزدیک‌تر باشد، بهتر است. با توجه به ضرایب به دست آمده، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار است.

#### ۵- تجزیه و تحلیل آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. این آمارها در واقع خلاصه‌ای از برخی اندازه‌گیری‌ها را در خصوص نمونه ارائه می‌دهند و به ما اجازه می‌دهند تا بر اساس نتایجی که به دست آوردیم، در مورد کل جامعه آماری قضاوت کنیم. داده‌های حاصل از پرسشنامه از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS در دو بخش زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

#### ۱-۵- آمار توصیفی

موضوع تحلیل توصیفی بیان دقیق و کامل و نظام‌دار داده‌های تجربی و نتایج عینی پژوهش است. در این بخش داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی مثل جداول، توزیع فراوانی، میانگین، درصد، انحراف معیار و ... مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

**مطالعات جمعیت شناختی:** در این بخش به بیان توصیف مشخصات جامعه آماری با توجه به متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت برای جامعه آماری مورد مطالعه پرداخته شده است.

**شاخص‌های تحلیل توصیفی:** در این بخش، داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی مثل جداول، توزیع فراوانی، میانگین، درصد، انحراف معیار و ... مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### ۲-۵- آمار استنباطی:

در این پژوهش، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی از قبیل رسم جداول فراوانی و نمودارها، درصد فراوانی، فراوانی نسبی جمعیتی، میانگین، میانه، انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم به توصیف داده‌ها خواهیم پرداخت و جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها، در

صورت نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک و در صورت غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری نا پارامتریک استفاده خواهد شد.

### ۳-۵- خلاصه نتایج فرضیه‌های تحقیق:

#### نتیجه تحلیل فرضیه اول

در آزمون تی تک نمونه‌ای نتایج نشان داد، متغیر تناسب فرد - شغل دارای میانگین  $3/14$  است، با توجه به مقدار آماره‌ی  $t$  برابر با  $2/84$  و مقدار احتمال که کمتر از  $0/05$  است، فرضیه صفر رد شده و در نتیجه از نظر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، متغیر تناسب فرد - شغل، دارای وضعیت بیشتر از حد متوسط و مطلوب است. نتایج تحلیل عاملی تائیدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد متغیر تناسب فرد - شغل بر اعتماد در خلق نوآوری برابر با  $0/09$ ، مقدار  $t$  برابر با  $1/78$  بوده و مقدار  $sig.$  بیشتر از  $0/05$  است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، تناسب فرد - شغل بر اعتماد در خلق نوآوری در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر نیست (منظور آن است که میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در اینجا در حدی نیست که از نظر آماری معنادار باشد)، پس فرضیه اول تحقیق، رد می‌گردد.

#### نتیجه تحلیل فرضیه دوم

نتایج تحلیل عاملی تائیدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد متغیر تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه برابر با  $0/20$ ، مقدار  $t$  برابر با  $3/69$  و مقدار  $sig.$  کمتر از  $0/05$  است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر است، پس فرضیه دوم تحقیق، تائید می‌گردد.

#### نتیجه تحلیل فرضیه سوم

در آزمون تی تک نمونه‌ای نتایج نشان داد، متغیر تناسب فرد - سازمان دارای میانگین  $2/94$  است، با توجه به مقدار آماره‌ی  $t$  برابر با  $1/27$  - و مقدار احتمال که بیشتر از  $0/05$  است، فرضیه صفر تائید شده و در نتیجه از نظر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، متغیر تناسب فرد - سازمان، دارای وضعیت در حد متوسط است.



نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد تناسب فرد - سازمان بر اعتماد در خلق نوآوری برابر با ۰/۱۳، مقدار  $t$  برابر با ۲/۲۵۵ و مقدار sig. کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، تناسب فرد - سازمان بر اعتماد در خلق نوآوری در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر است، پس فرضیه سوم تحقیق، تأیید می‌گردد.

#### نتیجه تحلیل فرضیه چهارم

در آزمون تی تک نمونه‌ای نتایج نشان داد، متغیر رفتار کاری نوآورانه دارای میانگین ۳/۲۰ است، با توجه به مقدار آماره‌ی  $t$  برابر با ۴/۵۸ و مقدار احتمال که کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه صفر رد شده و در نتیجه از نظر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، متغیر رفتار کاری نوآورانه، دارای وضعیت بیشتر از حد متوسط و مطلوب است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۰۹، مقدار  $t$  برابر با ۱/۶۴۶ بوده و مقدار sig. بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر نیست (منظور آن است که میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در اینجا در حدی نیست که از نظر آماری معنادار باشد)، پس فرضیه چهارم تحقیق، رد می‌گردد.

#### نتیجه تحلیل فرضیه پنجم

در آزمون تی تک نمونه‌ای نتایج نشان داد، متغیر اعتماد در خلق نوآوری دارای میانگین ۳ است، با توجه به مقدار آماره‌ی  $t$  برابر با ۰/۰۷ و مقدار احتمال که بیشتر از ۰/۰۵ است، فرضیه صفر تأیید شده و در نتیجه از نظر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، متغیر اعتماد در خلق نوآوری، دارای وضعیت در حد متوسط است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد اعتماد در خلق نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۰۶، مقدار  $t$  برابر با ۱/۱۸۱ بوده و مقدار sig. بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم شهر، اعتماد در خلق نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم شهر، مؤثر

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

نیست (منظور آن است که میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته در اینجا در حدی نیست که از نظر آماری معنادار باشد)، پس فرضیه پنجم تحقیق، رد می‌گردد.

### نتیجه تحلیل فرضیه ششم

در آزمون تی تک نمونه‌ای نتایج نشان داد، متغیر عملکرد شغلی دارای میانگین  $3/27$  است، با توجه به مقدار آماره‌ی  $t$  برابر با  $7/07$  و مقدار احتمال که کمتر از  $0/05$  است، فرضیه صفر رد شده و در نتیجه از نظر کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، متغیر عملکرد، دارای وضعیت بیشتر از حد متوسط و مطلوب است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد، ضریب مسیر استاندارد رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی برابر با  $0/31$ ، مقدار  $t$  برابر با  $5/486$  بوده و مقدار  $sig$  کمتر از  $0/05$  است، نتیجه اینکه، از دیدگاه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر، رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش قائم‌شهر، مؤثر است، پس فرضیه ششم تحقیق، تأیید می‌گردد.

پس از بررسی فرضیه‌های پژوهش، به بررسی کفایت مدل برازش، پرداخته شد. با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازش مدل، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل  $1107/861$ ، درجه آزادی مدل نیز برابر با  $696$  است که حاصل نسبت آن‌ها برابر با  $1/591$  است که با توجه به حجم نمونه بالا مقدار تقریباً قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو مانند  $AGFI, GFI, CFI, NFI$  و  $IFI$  همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص  $RMR$  نیز  $0/068$  است.

### ۶- منابع فارسی

آبتین عبدالعزیز و گمشادزهی آسیه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر متغیرهای میانجی تعهد و اعتماد مشتری بر رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های تجاری مستقر در منطقه آزاد چابهار). مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شماره ۲۲، جلد ۱، فروردین ۱۳۹۶، ص ۱۱۲-۱۲۰.

آراستی، محمدرضا؛ پورکریمی، آزیتا و قریشی، بابک (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر ظرفیت نوآوری بنگاه‌های اقتصادی: مطالعه موردی شرکت‌های اتوماسیون صنعتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران: پاییز ۱۳۸۸، دوره ۴، شماره ۱۵، ص ۱-۳۰.

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۰). راهبردهای منابع انسانی. ترجمه: خدایار ایلی و حسن موقفی. انتشارات فرا.

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد؛ راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه: ناصر میرسپاسی و اسماعیل کاووسی. انتشارات ترمه.

آغوشانی، فاطمه زهرا؛ دومهری، محمد، زمانی، فاطمه و سلیمانی، علی اصغر (۱۳۹۵). بررسی تناسب بین شغل و نوع شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.

آقداود، سیدرسول؛ حاتمی، محمود و حکیمی‌نیا، بهزاد (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران مطالعه موردی مدیران ارشد مخابرات استان اصفهان. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد شوشتر، سال ۴، شماره ۱۱، زمستان، ۱۲۷-۱۷۰. ابطحی، س ح (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی. چاپ ۲، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۱.

ایلی، خدایار؛ فرجی‌ده‌سرخی، حاتم، شاطری کریم و علیرضا یوزباشی (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تمایل به نوآوری در کارکنان دانشگاه تهران. دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، تربیت و اجتماع، دانشگاه شاهد، سال هفدهم، اسفند ۱۳۸۹، شماره ۴۵.

افخمی، امیر عطاالله (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری در سازمان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی دکتر سعید جعفری مقدم. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

اکبری، مرتضی؛ ایمانی، صاحب، قباد نژاد، مهدی و رحیمی، رحیم (۱۳۹۰). ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین، بازاریابی داخلی و گرایش کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب). نشریه توسعه کارآفرینی، زیر چاپ.

ایمانی، صاحب؛ گسگری، ریحانه و قیتانی، البرز (۱۳۹۴). اثر بازاریابی داخلی بر عملکرد کارکنان: اثر میانجی نوآوری سازمانی در اداره‌های تاب شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری. مدیریت-بازرگانی، دوره ۲، شماره ۸، ص ۳۱۵-۳۳۸.

بصیرت، مهدی؛ ایمانی، صاحب، زراء نژاد، منصور و دهقان‌نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۴). بررسی تأثیر میانجی گرایش کارآفرینانه بر رابطه بین بازاریابی داخلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ستادی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری). مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۸۹، ص ۱۶۷-۱۶۹.

جزنی، نسرين (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.

\_\_\_\_\_ بررسی نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد در خلق نوآوری در...

جعفری‌پور کونائی، اسدالله (۱۳۹۳). بررسی اثرات هوشمندی رقابتی بر نوآوری کارکنان در شرکت مخابرات شهرستان بابل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، رشته مدیریت بازرگانی، گرایش تحول.

جهانگیر، مصطفی؛ امین‌التجار، حسین و فروتن، مرضیه (۱۳۹۴). مباحث کاربردی رفتار سازمانی. نشر مرن‌دیز.

حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، راهنمای عملی تحقیق. (چاپ چهارم). نشر ساوالان.

حسینی، مقدم؛ کاظمی، سید محمدرضا و مصطفی مهارتی، یعقوب (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه‌گرایش به بازار و رفتار کارآفرینانه بر رابطه بین استراتژی‌های بازرگانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدی متوسط و بزرگ شهرهای صنعتی شهرستان مشهد. مجله علمی پژوهشی - تحقیقات بازاریابی نوین، ص ۲۰۷-۲۳۴.

حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، ص ۷۹-۱۰۱.

خاکسار، منصور؛ خاقانی، معصومه و زارعی، امجد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های زیرمجموعه گروه صنعتی گلرنگ). مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال هشتم، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۹۲، ص ۴۹-۶۱.

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۹). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. انتشارات بازتاب. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۹۲). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار. دلاور، علی (۱۳۸۳). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی (چاپ ۱۳). تهران: انتشارات، دانشگاه پیام نور.

دهقان، رضا؛ طالبی، کامبیز و عربیو، ابوالقاسم (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۶، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۹۱، ص ۲۲-۳۳.

- روح‌اللهی، احمدعلی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر میانجی نوآوری سازمانی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های نظامی آجا. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال دوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳.
- رهنورد، فرجه اله (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه‌ی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱)، ص ۷۹.
- سعید، اردکانی؛ کنجکاوی، سعید، منفرد، امیررضا، سید مسعود، حکاکی و رضایی دولت‌آبادی حسین (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری. شماره ۲، پاییز ۱۳۹۲، ص ۱۳۵-۱۵۵.
- سلاجقه، سنجر؛ نیک پور، امین و نوبری آیدیشه، سمیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در بین مدیران بخش خصوصی و سازمان‌های دولتی شهر تهران. «فراسوی مدیریت»، سال پنجم - شماره ۱۸ تابستان ۹۰.
- سلیم‌زاده، جمال؛ محمدی، اسفندیار، عابدینی، ابراهیم و ویسه سید مهدی (۱۳۹۵). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان. فصلنامه تخصصی علمی ترویجی فرایند نو، بهار ۹۵، شماره ۵۳، ص ۱۰۲-۱۱۴.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی نیروی انسانی (چاپ پنجم). تهران: انتشارات دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۸). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیفی‌دیوکلانی، معصومه و عطف زهرا (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری در سازمان براساس AHP (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی قائم‌شهر). کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران، آبان ۱۳۹۱.
- Acorn, S. Ratner, P. A. & Crawford, M. (2008). Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager. *Nurse Res*, Vol33, No3, pp.80-88.
- Afsar, B. Badir, Y. & Khan, M. M. (2015), Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26 (2015) 105-116, Contents lists available at ScienceDirect, 2015 Elsevier Inc. All rights reserved.
- Antall, G. F. (2008). *Assessing Job Candidates for Fit*. Merlin Press.
- Arthur, W. J. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786-801.

Azar, G. & Ciabuschi, F. (2017). Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness. *International business review*, 26(2), 324-336.

Ballout, H. (2007). Career Success; The effects of human capital, person & environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 8, 741-765.

Bedarkar, M. & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *International Conference on Trade, Markets and Sustainability (ICTMS-2013)*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 133, 15 May 2014, Pages 106-115. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).

Beer, D.P. (2004). *Psychology and work today an introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan co.

Boyas, J. & Wind, L.H. (2009). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review* (2009), doi: 10.1016/j.chyouth.2009.10.009.

Brunk, R. (2005). *The nature of work*. London: Macmillan.

Lu, C. Q. Wang, H. J. Lu, J. J. Du, D. Y. & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 84(2), 142-152.

Chinoy, E. (2008). *Automobile workers and the American Dream* New York: Beacon press.

Lu, C. Q. Wang, H. J. Lu, J. J. Du, D. Y. & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 84(2), 142-152.

David, T. (2007). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome. *Journal of Industrial Teacher Education*. Vol44, No2.

Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*, Prentice Hall.

Dobni, C.B. (2008). Measuring innovation culture in organization. The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539 - 559.

Cifre, E. Vera, M. Rodríguez-Sánchez, A. M. & Pastor, M. C. (2013). El ajuste persona-puesto desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 161-168.

Fricco, P. (2006). *E. industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons, Inc.

Gomes, G. & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração (São Paulo)*, 52, 163-175.

Halbesleben, J. R. B. (2009). The influence of shift work on emotional exhaustion in firefighters. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 115-130.

Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2007). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68(3), 389-399.

Hosaka, T. & et al. (2008). Assessing Person-Organization Fit to Reduce Turnover (Presented to 24th Annual IMPAAC Conference on Personnel Assessment).

June, S. & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, humanities and technology*, 1(2), 95-105.

Karatepe, O. M. & Sokmen, A. (۲۰۰۹). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 49(4); 422-462.

Khalilian, S. & Rahmani, F. (2008). Survey on affecting factor on agronomy human resource of Iran. *Journal of Sciences & Industries of Agronomy*, 22(1), 79-89.

Lewin, J.E. & Sager, J.K. (2009). An investigation of the influence of coping resources in salespersons's emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management*, 38, 798-805.

Li, C.H. & Hung, C.H. (2010). An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 22 (5), 306-318.

Li, Y. Zhou, N. & Si, Y. (2010). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Influence of business strategies and environment. *Nankai Business Review International*.

Mulki, J. P. Jaramillo, F. & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222-1230.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی