

تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری

محمد رضا ادیب‌پور^۱، *محمد رضا دانش‌پور دیلمی^۱، حامد دهقانان^۲

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

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

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

The Impact of Person-Environment Fit, on Innovative Work Behavior and Job Performance by Mediating Role of Innovation Trust

Mohammadreza Adibpoor¹, *Mohammadreza Daneshvar Deylami¹, Hamed Dehghanan²

1. Master of business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor of business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Received: (16/Apr/2016)

Accepted: (26/Dec/2015)

Abstract

The relationship between person-environment fit and employee's positive work attitudes and behaviors has been well researched. However, there has been no study on the impact of person-environment fit on the innovative work behavior of the employees and how employee innovativeness leads to better job performance. The current study examines the effects of person-job fit (PJ fit) and person-organization fit (PO fit) on innovative work behavior through innovation trust. Statistical population of this study includes all researchers and, employees of a NRI (Niroo Research Institute) of Iran. We used a standard questionnaire of 24 questions for data collection. After validity and reliability analysis these questionnaires were distributed among employees through a randomized sampling method. Collected data was analyzed using factor analysis and structural equations analysis. Structural Equation Modelling was used to test the research hypothesis. Our findings confirmed the mediating role of innovation trust in the relationship between Person-job fit, person- organization fit and innovative work behavior. Based on these results we made several suggestions.

Keywords

Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Innovative work behaviour, Innovation Trust, Job Perform.

چکیده

تحقیقات زیادی درباره رابطه محیط کاری فرد و نگرش‌های مثبت و رفتارهای کارکنان انجام شده است؛ با وجود این، 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 می‌باشند. 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 شد. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده براساس تحلیل عاملی و تحلیل معادلات ساختاری برای تأیید فرضیه‌های تحقیق انجام شد. بر اساس یافته‌ها، تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه 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.

واژه‌های کلیدی

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

مقدمه

نوآوری، عاملی راهبردی درخسوخ رقبای ماندن و موفق شدن کسب‌وکارهاست (اسمیت و تاشمن،^۱ ۲۰۰۵: ۵۳۰). به دلیل وجود رقابت و ظهور پیوسته رقبای درصحنه کسب‌وکار، ایجاد نوآوری متمایز و ادامه‌دار از طریق تشویق کارکنان به ایده‌پردازی و پیاده‌سازی ایده‌ها و نوآوری‌ها، گامی مهم در کسب مزیت رقابتی در هر سازمان است (تاج‌دینی و ترومن،^۲ ۲۰۰۸: ۲۹۱). روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری با توجه به چرخه حیات سازمان‌ها و دیگر عوامل محیطی و صنعتی وجود دارد که یکی از آنها توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است (بالوت،^۳ ۲۰۰۷: ۷۶۳). درمیان روش‌های متعدد پرورش و افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه^۴ در کارکنان، یکی از بهترین روش‌هاست. 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 به صورت نظری و صاحبان کسب‌وکار عملاً به دنبال کارکنانی‌اند که جدا از دارابودن توانمندی‌های مورد نیاز، با فرهنگ و جو عمومی سازمان نیز همراهی و همسویی داشته باشند. در این خصوص، مفاهیمی چون: تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان به‌طور همزمان در ادبیات مدیریت مورد توجه 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 مورد نیاز و کارکنان برقرار شود. پژوهش‌های انجام‌شده بیانگر این امرند که تناسب فرد- شغل با نگرش‌های شغلی (مثل رضایت شغلی، مشارکت، عجزین شدن و تعهد) و همچنین با رفتارهای کاری (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 به‌وجود می‌آید که دست‌کم یکی از آنها نیازهای دیگری را برآورده سازد 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. وقتی این تناسب وجود داشته باشد، رضایت، بهره‌وری، خلاقیت، و ثبات افزایشی می‌یابد (ویلا،^۸ ۲۰۰۸).

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

این تحقیق در پژوهشگاه وزارت نیرو انجام شد. خلاقیت و نوآوری در سازمان‌هایی که کار اصلی آنان تحقیق و توسعه هست، 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 به‌تبع آن بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان پژوهش‌شده نیرو و تأثیر آن را بر عملکرد شغلی کارکنان بررسی کنیم.

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 با تأکید بر خشنودی به‌عنوان نتیجه ارضای نیازهای فرد بر مبنای شغل، نقش عمده‌ای داشت.

پژوهشگران در طی زمان، خشنودی شغلی را از تناسب (که منجر به پیامدهایی مانند خشنودی شغلی می‌شود) جدا کرده‌اند. اما هنوز به‌سبب رابطه نزدیک، تناسب شخص- شغلی و خشنودی شغلی، رابطه مثبت متوسط تا قوی با یکدیگر دارند

۱. Smith & Tushman

۲. Tajeddini & Trueman

۳. Ballout

۴. Innovative Work Behavior (IWB)

۵. Karatepe & Sokmen

۶. Arthur

۷. Hoffman

۸. Vilela

۹. Innovation Trust

بنابراین، می‌توان گفت که این تناسب، نقش مهمی را در اثربخشی سازمانی ایفا می‌کند (تیمز، ۲۰۱۰: ۵). طبق نتایج نظریه‌ی ویژگی‌های عاملی در سطح روان‌شناسی فردی، تناسب شخصیتی کارکنان با شغل و وضع کاری، عامل مهمی در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان است. نظریه‌ی انطباق نوآوری کرتون نشان می‌دهد که تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت برای حل مشکلات و طول عمر مناسب اشتغال فرد در سازمان نقش به‌سزایی دارد (هان، ۲۰۱۲: ۱۳۴).

یکی از مطالعاتی که به بررسی روابط انواع تناسب با بعضی از متغیرهای نگرشی و رفتاری پرداخته است، از ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد تناسب شخص-شغل با خشنودی شغلی، قصد ترک شغلی و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی رابطه‌ی معناداری دارد (ووگل، ۲۰۰۹: ۷۳). در نتایج این پژوهش، همسان با نتایج پژوهشی کریستف براون و همکاران (۲۰۰۵)، مسیرهای بین تناسب شخص-شغل و پیامدها، به مسیرهای بین تناسب شخص-سازمان و پیامدها، معنادارترند. 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). ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) بیان کردند که فرد در نحوه‌ی به‌دست آوردن تناسب شخص-شغل انعطاف‌پذیرتر است تا نحوه‌ی کسب تناسب شخص-سازمان. ووگل و فلدمن پیشنهادهایی برای مدیران در زمینه‌ی استخدام نیروی جدید ارائه می‌دهند. آنها معتقدند استخدام افرادی که می‌توانند شغلی را خوب انجام دهند، می‌تواند خیلی مهم‌تر از استخدام افرادی باشد که با فرهنگ و ارزش‌های سازمان متناسبند. همچنین این کار هزینه‌های سرسام‌آور بدو استخدام را به‌شدت کاهش می‌دهد. معمولاً سازمان‌ها برعکس این امر را انجام می‌دهند (ووگل، ۲۰۰۹: ۷۵).

تناسب فرد- سازمان

حیطه‌ی توجهات به کارکنان در سال‌های اخیر گسترش یافته و به موضوع انطباق افراد با سازمان‌ها نیز در کنار تناسب با شغل، توجه می‌شود (مورلی، ۲۰۰۷: ۱۱۴). تناسب بین شخص-

(داروچ، ۲۰۰۵: ۱۱۰). دیگر پیامدهای مرتبط با تناسب شخص-شغل؛ تعهد سازمانی، قصد ترک شغل و فشار روانی است. از بین دو نوع مفهوم‌سازی تناسب شخص-شغل که پیش از این شرح داده شد، تناسب علایق-منابع بیشتر پژوهش شده است. اغلب پژوهش‌ها در این حیطه، بر مبنای پرسشنامه‌ی ارضای نیاز پورتر یا دیگر پرسشنامه‌های مشابه انجام شده‌اند که از فرد می‌خواهند میزانی که شغل کنونی ویژگی‌های خاصی را برای او فراهم می‌کند (ویژگی عینی) شرح دهد و اینکه این ویژگی تا چه حد به ویژگی ایده‌آل و آرمانی وی نزدیک است (اسکروگین، ۲۰۰۸: ۶۳).

این بعد از تناسب فرد با شغل بر این نظریه 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 کنند. وقتی این منابع از نیازهای شخصی کمتر باشند و نتوانند آنها را کامروا سازند یا اینکه منابع بیشتر از نیازهای فرد باشند، پیامدهای منفی حاصل می‌شود. پژوهش فرنچ، کاپلان و هریسون (۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰)، از اولین پژوهش‌هایی بود که به‌صراحت، پیامدهای مرتبط با وضع 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، ۲۰۱۰: ۳).

محققان برای درک مفهوم تناسب شخص-شغل، به دو بُعد نیازها-عرضه و تقاضاها-توانایی اشاره کرده‌اند. نیازهای عرضه‌شده به معنای سطحی از تجانس میان نیازهای کارکنان، خواسته‌ها، ترجیحات و پاداش‌های در نظر گرفته‌شده برای کار مورد نظر است. توانایی‌های مطالبه‌شده نیز میزان تجانس میان خواسته‌های شغلی و انتظارات و دانش مورد نیاز کارفرما و مهارت‌ها و دانش در دسترس کارمند تعریف می‌شود (کریستف براون، ۲۰۰۵: ۳۳۲). اکثر مطالعات انجام‌شده رابطه‌ی میان این دو بعد و تناسب فرد-شغل را تأیید کرده‌اند. علاوه‌بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که تناسب شخص و شغل مورد نظر باعث کاهش ترک خدمت و قصد ترک خدمت نیز می‌شود.

۵. Hon
۶. Vogel
۷. Morley

۱. Darroch
۲. Scroggins
۳. Tims
۴. Kristof-Brown

ادراک‌شدهٔ 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 با هم تعامل کرده و بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (سیمونز، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر؛ تناسب فرد-سازمان سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان را ارزیابی می‌کند.

یکی از محققان برای تناسب فرد-سازمان، سه ویژگی ذیل را تعریف کرده است: 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 یکی از ویژگی‌های پیش‌گفته را دارا باشند تا با سازمان جور شده و برای استخدام پذیرفته شوند (همان). تناسب فرد-سازمان یک جزء از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد-محیط است. تناسب فرد-محیط، مفهومی چندبعدی است و انواع مختلف آن با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد: سطح شغل، گروه کاری، سازمان و حرفه (بورچرز، 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 است.

محققان دریافته‌اند که تناسب میان دنیای سازمان و کارکنان به آنها کمک می‌کند تا پیشنهاد‌های خود را مبتنی بر تغییرات فرآیندی راحت‌تر بیان کنند. این موضوع اثبات شده که زمینهٔ سازمانی و محیطی که در آن افراد وظایف خود را انجام می‌دهند، نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه کارمندان خواهد داشت (وربل، ۲۰۰۵: ۲۵۹). در نتیجه تناسب فرد-سازمان، به‌عنوان سطح کلان تناسب فرد با محیط است؛ درحالی‌که تناسب فرد-شغل، شامل تطبیق مهارت‌ها، دانش و توانایی‌ها مربوط به ویژگی‌های خاص افراد، در سطوح خرد تناسب فرد-محیط محسوب می‌شود. البته گاهی اوقات تجزیه و تحلیل سطح خرد برای سازمان‌ها مهم‌تر 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 قرابت بیشتری با ایجاد تغییر در روال‌های کاری خود خواهند کرد به شرطی که

سازمان، مطرح می‌کند که مردم سازمان‌هایی را ترک می‌کنند که با شخصیت‌شان سازگار نیست. برای مثال، براساس اصطلاحات پنج بُعد شخصیتی، می‌توان انتظار داشت افرادی که برون‌گرایی بالایی دارند، همخوانی بیشتری با فرهنگ‌های جسور و پرخاشگر و تیم‌محور داشته باشند؛ افرادی که امتیاز بالایی در سازگاری دارند، بهتر بتوانند با جو سازمانی حمایت‌گرانه هماهنگ شوند تا جویی که توجه خود را بر پرخاشگری و جسارت متمرکز ساخته است و افرادی که امتیاز بالایی دربارهٔ گشودگی در مقابل تجربه کسب می‌کنند، بهتر بتوانند خود را با جو سازمان‌هایی که بر نوآوری به‌جای استانداردشدن و یکسان‌سازی تأکید می‌کنند، تطبیق دهند. تبعیت از این راهکارها به هنگام استخدام، به انتخاب کارکنان تازه‌ای منجر خواهد شد که بهتر با فرهنگ سازمان تناسب دارند؛ امری که به نوبهٔ خود، به رضایت بیشتر کارکنان و تغییر و تبدیل کمتر منجر خواهد شد (لی، ۲۰۱۰: ۱۶۸). تحقیقات دربارهٔ تناسب شخص-سازمان درعین 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، پیش‌بینی‌کنندهٔ رضایت شغلی، تعهد به سازمان و تغییر و تبدیل پایان است (همان: ۱۶۲).

تناسب شخص-سازمان از اواخر دههٔ ۱۹۸۰ و اوایل دههٔ ۹۰ مورد توجه دانشمندان و پژوهشگران حیطهٔ رفتار سازمانی قرار گرفت. در ۱۹۵۸، کریس آرچریس عنوان کرد 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 کند. 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 نظری گذشته که به تناسب شخص-سازمان مربوط بودند نشان دادند که آثار 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. نظریه‌های تناسب

۲. Simmons

۳. Borchers

۴. Werbel

۱. Lee

در تبیین رابطه میان تناسبات فرد- محیط (با شغل و سازمان) و اعتماد به نوآوری، پیداست که ادراک کارکنان درباره ارزش و تناسب‌های موجود، تسهیل‌کننده ایجاد جوئی همسو با نوآوری باشد. ماهیت نوآوری با خطر همراه است. در نتیجه، حس اعتماد همانند آغوش بازی است که همکاران و به طور کلی 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 به‌هرحال سازمان به‌دنبال بقا به‌عنوان هدف اصلی است و نمی‌تواند هر میزان خطری را به ازای حس امنیت و رضایت کارکنان در نوآوری بپذیرد. با این حال، میزان خطر پذیرفتنی از جانب سازمان معمولاً به صورت غیررسمی و پنهان در مأموریت و اهداف سازمانی به کارکنان القا می‌شود (لی وی، ۲۰۱۰: ۴۹).

بدین ترتیب می‌تواند گفت اعتماد نقش مهمی در چگونگی انتقال و اشتراک دانش افراد با دیگران و به‌دنبال آن ترویج رفتارهای نوآورانه دارد. برای مثال، یک سیستم پاداش مناسب، افراد را در جهت اشتراک ایده‌ها برانگیخته، آنها را در درک فرهنگ اعتماد سازمان توانمند می‌سازد. شواهد نشان‌دهنده این موضوع است که زمانی که سازمان‌ها دارای فرهنگ اعتماد و مشارکتند؛ نوآوری، یادگیری و انتقال دانش با سرعت بیشتری اتفاق می‌افتد (شیخ و سوسانتو، ۲۰۱۱: ۱۲۰). یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان، جو سازمانی مناسب است. جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ادراکات مشترک درباره سیاست‌ها، شیوه‌ها و روش‌هایی که پیام‌هایی را درباره نکات و موضوعات مورد توجه جو عمومی به اعضا منتقل می‌کند. برای مثال، اگر جو سازمانی 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 می‌شود و حتماً در تعاملات گروهی اعضا نیز تأثیرگذار خواهد بود (الیویرا، ۲۰۱۳: ۶۴۷).

رفتارهای نوآورانه به‌عنوان یک رفتار پیچیده، شامل فرایندی سه مرحله‌ای از تولید، پشتیبانی و عمل به یک ایده است (رابینسون، ۲۰۱۰: ۷۷۱). تحقیقات نشان داده است که

جو سازمان و اهداف آن با روحیات، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان نزدیک‌تر باشد (کیم، 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 به تعاریف موجود می‌توان نکات یکسانی را برداشت کرد. نکاتی همچون: وجود انتظارات مثبت و اعتماد دوطرفه که اشخاص را در معرض پذیرش افعال و ایده‌های متهورانه و نوین قرار می‌دهد (لوپچی، ۲۰۰۶: ۱۰۲۰). لازمه وجود حس اعتماد در سازمان بر کسی پوشیده نیست؛ ولی وجود اعتماد در فرایندهای نوآورانه یا به عبارتی؛ وجود اعتماد در خلق نوآوری، به چه دلیل می‌تواند اهمیت داشته باشد؟

تحقیقات نشان داد که بیان ایده‌های جدید از طریق کارکنان، نیازمند مشوق و انگیزه است؛ انگیزه‌ای که بتواند رغبت در افراد ایجاد کند که بدون ترس، ایده‌هایشان را بیان کنند. بررسی نکاتی که موجب سکوت افراد در ابراز ایده نوآورانه می‌شوند، نکات جالب توجهی را در بر دارد (شولت، ۲۰۱۰: ۱۷). عوامل متعددی می‌توانند موجبات سکوت نوآوری را فراهم سازند. ترس از تمسخر هم‌ردیفان، جدی نگرفتن مافوق، سرقت ایده از همکاران در جلسه‌های جمعی از عواملی‌اند که موجب سکوت افراد به‌جای ارائه خلاقیت‌های ذهنی می‌شوند. ایده اعتماد به نوآوری در پاسخ به همین عوامل بازدارنده به‌وجود آمده است. اگر کارکنان ترس از مقاومت همکاران، درگیری با مافوق یا انزوای اجتماعی را برای خود متصور شوند به‌طور حتم سکوت در پیش‌گرفته و به فرایندهای فعلی هرچند با نقایص آشکار، تن در می‌دهند (رحمت‌شازی، ۲۰۱۵: ۸۳). در این خصوص، مفهوم اعتماد به نوآوری به‌عنوان مرکزی برای ایجاد یک محیط داخلی در جهت حمایت از ایده‌های خلاقانه در راه تبدیل به نوآوری سازمانی تعریف می‌شود. اما باید توجه داشت حد مورد نیاز سازمان به اعتماد کنترل شود وگرنه می‌تواند برای سازمان هزینه‌زا باشد.

۵. Li, W

۶. Shih & Susanto

۷. Oliveira

۸. Robinson

۱. Kim

۲. Lewicki

۳. Schulte

۴. Rahmat Shazi

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 کپی برداری از آنها دشوار است. نوآوری به غنی‌سازی منابع استراتژیک یک شرکت و مزیت رقابتی پایدار (یک جنبه مهم عملکرد سازمانی) می‌انجامد (ایسنبیز،^۳ ۲۰۰۸: ۱۴۴۲). نوآوری فرایندی است که در طی آن، قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند تقسیم منابع تغییر یابند، سازمان‌دهی تجدیدنظر و راهبرد مجدداً ارزیابی شود. دست یافتن به نوآوری نوعی شانس نیست بلکه لازم است که سازمان نوآوری را به‌عنوان بخشی از راهبردش پیگیری کند (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۴: ۳).

نوآوری‌ها و عملکرد سازمانی از جنبه‌های مختلفی سنجش و اندازه‌گیری شده‌اند. رده‌بندی معمولی نوآوری شامل نوآوری محصول، نوآوری اجرایی یا فرایند، نوآوری تدریجی و نوآوری رادیکال یا معماری، مراحل نوآوری، سطح تحلیل، انواع نوآوری و وسعت نوآوری می‌شود (ماتسو،^۴ ۲۰۰۶: ۲۴۷). در این تحقیق فارغ از گونه نوآوری به کار گرفته شده بر رفتارهای نوآورانه در حالت کلی تمرکز کرده تأثیر آن را به‌عنوان یکی از فرضیه‌های 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 بررسی شده است. براساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

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.

اعتماد به نوآوری می‌تواند درخصوص ایجاد جو سازمانی مناسب ایده‌پردازی مؤثر عمل کند. 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 شده؛ با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان، منجر به بروز رفتارهای نوآورانه شود (خیمنز خیمنز،^۱ ۲۰۱۱: ۴۱۰).

تأثیر رفتارهای نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان

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 یا متفاوت است و به‌واسطه جهت‌گیری برای تغییر، تعریف می‌شود؛ زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط است (رایسون، 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 می‌کنند 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 وضعیت حاد رقابتی مزیت برای سازمان‌ها ایجاد کنند. همچنین اندازه‌گیری عملکرد سازمان بدون در نظر گرفتن اهداف سازمانی غیرممکن است. به‌علاوه این دیدگاه به دلایلی چون: تشویق دیدگاه کوتاه‌مدت، فقدان تمرکز استراتژیک، عدم توانایی فراهم کردن داده درباره کیفیت، پاسخگویی و انعطاف‌پذیری و شکست در فراهم کردن اطلاعات درباره آنچه مشتریان خواهان آن هستند و چگونگی عملکرد رقبا مورد انتقاد قرار گرفته است (گاموسلوگ و ایلسو،^۲ 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

۳. Eisenbeiss

۴. Matsuo

۱. Jiménez-Jiménez

۲. Gumusluoglu & Ilsev

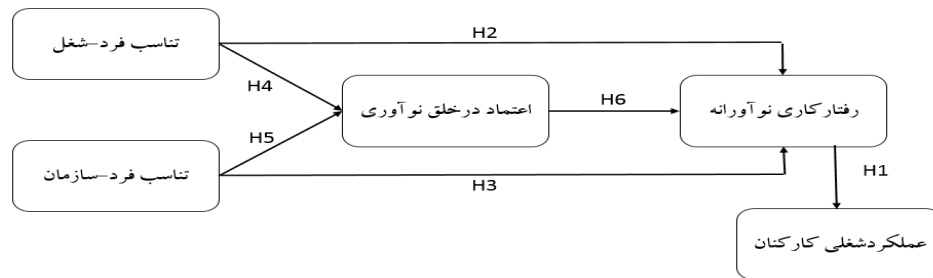
فرضیه ۷: اعتماد در خلق نوآوری رابطه تناسب فرد-سازمان با رفتار کاری نوآورانه را میانجی‌گری می‌کند.

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

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.



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

متغیرهای مورد نظر نیز از آزمون نرم‌افزار Amos 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 است (لین و چی هوانگ، ۲۰۰۹: ۶۱۶۰). ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به همراه تعداد و منبع پرسش‌های تحقیق، پایایی مرکب و میانگین واریانس در جدول ۱ به تفکیک برای هریک از متغیرها آورده شده است. در این جدول ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هریک از متغیرها بالای ۰/۷ و میانگین واریانس بالای ۰/۵ و در حد قابل قبول است.

برای تحلیل ساختار درونی و 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 ۲ خلاصه شده‌اند. بارهای عاملی 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 قبولی‌اند.

متغیرهای تحقیق در مدل‌سازی معادلات ساختاری به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار یا مشاهده‌شده به‌گونه‌ای مستقیم به‌وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود؛ درحالی‌که متغیرهای پنهان یا مشاهده‌نشده به‌طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند بلکه براساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری، استنباط

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه به‌لحاظ هدف، در قالب تحقیقات کاربردی و به‌لحاظ شیوه اجرا، در زمره تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق را محققان و پژوهشگران پژوهشگاه وزارت نیرو واقع در شهر تهران تشکیل می‌دهند. کارمندان و پژوهشگران سازمان به‌دلیل 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 شد. 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 شد. ۹۰ پرسشنامه برگشت داده شد که با توجه به اینکه پنج مورد از پرسشنامه‌ها فاقد اطلاعات کامل بود حذف شدند و ۸۵ پرسشنامه تکمیل‌شده مبنای تحلیل‌ها قرار گرفت. جمع‌آوری اطلاعات با پرسشنامه‌های استاندارد انجام شد. روایی پرسشنامه با روش اعتبار محتوا و پایایی و همبستگی درونی داده‌های آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ تأیید شد. جدول 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. برای بررسی فرضیه‌های ۷، ۸ و تأیید نقش میانجی‌گری

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 که خروجی نرم‌افزار smart-pls استبارهای 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 ۳، معرف ماتریس همبستگی بین متغیرهای پنهان تحقیق است. در واقع؛ اعداد جدول، ضریب همبستگی (رابطه همبستگی) بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج مربوط به ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده (جدول ۴)، می‌توان به بررسی فرضیات با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (رگرسیون) پرداخت.

می‌شوند. به عبارت دیگر؛ متغیرهای پنهان همان متغیرهای اصلی تحقیق و متغیرهای آشکار نیز همان سؤالات پرسشنامه‌اند. متغیرهای پنهان به‌نوبه خود به دو نوع متغیرهای درون‌زا یا جریان‌گیرنده و متغیرهای برون‌زا یا جریان‌دهنده تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به‌عنوان متغیر درون‌زا و هم متغیر برون‌زا در نظر گرفته شود. متغیر درون‌زا متغیری است که از جانب دیگر متغیرهای موجود در مدل، تأثیر می‌پذیرد. در مقابل، متغیر برون‌زا متغیری است که هیچ‌گونه تأثیری از دیگر متغیرهای وجود 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، درون‌زا می‌باشند. علاوه بر این، به کمک بار عاملی می‌توان گفت کدام شاخص یا گویه در اندازه‌گیری متغیر پنهان خود سهم

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 کریستف براون، ^۴ ۲۰۰۱؛ دوراندز، ^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

۱. De Jong & Den Hartog

۲. Chatman

۳. Ford & MacCallum

۴. Lauver & Kristof-Brown

۵. Edwards

۶. DeRue & Morgeson

۷. Clegg, C & Parker

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحقیق

عامل	رفتار کاری خلاقانه							تناسب فرد - سازمان					تناسب فرد - شغل				عملکرد شغلی				اعتماد در خلق نوآوری			
	Behal	Beha2	Beha3	Beha4	Beha5	Beha6	Beha7	Po1	Po2	Po3	Po4	Po5	Pj1	Pj2	Pj3	Pj4	Per1	Per2	Per3	Per4	Tru1	Tru2	Tru3	Tru4
شاخص	۰/۷۵۰	۰/۶۹۴	۰/۶۷۵	۰/۶۶۵	۰/۷۵۲	۰/۷۳۲	۰/۵۲۱	۰/۷۷۱	۰/۷۹۹	۰/۷۹۵	۰/۶۹۹	۰/۷۷۷	۰/۷۵۱	۰/۸۰۳	۰/۷۹۵	۰/۶۷۷	۰/۶۶۱	۰/۷۶۷	۰/۸۱۵	۰/۶۷۲	۰/۷۷۲	۰/۷۹۱	۰/۸۳۷	۰/۷۶۵
بار عاملی																								

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

آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون معناداری فرضیه‌ها، از دو شاخص جزئی ضریب مسیر و t-value استفاده شده است. از مقادیر t-value (مقدار احتمال) معناداری 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 می‌شود. تصویر ۲، مقدار ضرایب مسیر مدل و تصویر 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 می‌شود.

برای بررسی برازش کلی مدل نیز از معیار GOF استفاده شد که با فرمول ذیل 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).

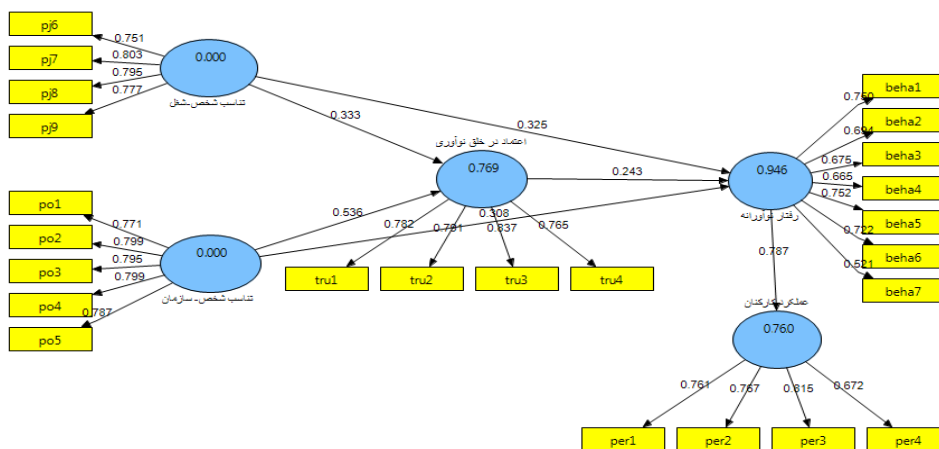
$$GOF = \sqrt{\text{Communality} * R \text{ Square}}$$

محاسبه تناسب کلی مدل به این گونه است:

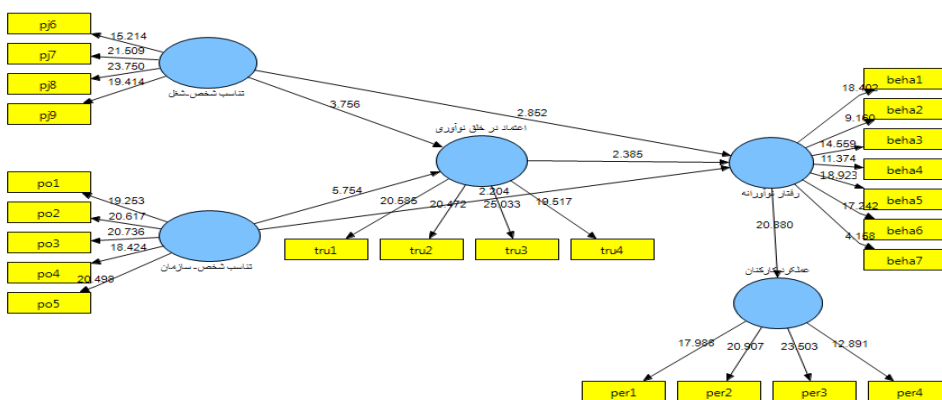
$$GOF = \sqrt{0.636 * 0.825} = 0.72$$

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

۱. Communality
۲. R Square
۳. Hulland



شکل ۲. میزان آماره t-value



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	۰/۳۳۵	(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 AMO

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

دلیل بزرگ‌تر بودن ضریب مسیر تناسب فرد-شغل به تناسب فرد-سازمان، هرچه تناسب شاغل با شغل خود بیشتر باشد این امر بیشتر منجر به بروز رفتارهای نوآورانه می‌شود.

در این تحقیق نه تنها رابطه مستقیم بین تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل با رفتار کاری نوآورانه ارائه شده، بلکه اعتماد در نوآوری را نیز به عنوان یک متغیر میانجی که در تحقیقات قبلی کمتر به آن توجه شده بود شناسایی کرد. یافته‌های تحقیق نشان داد کارکنانی که مهارت‌ها و توانایی‌های آنها با شغل آنان هماهنگ‌تر است و ویژگی‌های شخصیتی مشابه و ارزش‌های محوری یکسانی با سازمان دارند، رفتار نوآورانه بیشتری از خود بروز می‌دهند. از طرفی، اعتماد در نوآوری می‌تواند رابطه میان متغیرهای مذکور را میانجی‌گری کند. کارکنانی که در خلق نوآوری به همکاران و اطرافیان خود اعتماد دارند از ایجاد و به‌کارگیری ایده‌های جدید در سازمان نمی‌هراسند و ایده‌های خویش را بدون ترس از تمسخر، با همکاران و سرپرستان خویش در میان می‌گذارند. تا به حال تحقیقات کمی پیرامون اعتماد به نوآوری انجام شده است (بیرکاس و پیرت،^۳ ۲۰۱۴: ۵۷). اگر کارکنان باور و اعتماد داشته باشند که ایده‌هایشان حتی در صورت شکست تبعات بدی برای آنان نخواهد داشت (تمسخر، سرکوب، تطبیق و اخراج)، ترس از خلاقیت و نوآوری در آنها ریشه‌کن می‌شود و فارغ از سیاسی‌کاری و احتیاط‌های غیر ضروری تمرکز خود را بر ایجاد و پیاده‌سازی ایده‌ها معطوف می‌سازند و از این طریق عملکرد بهتری را در سازمان رقم می‌زنند. تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر اعتماد در نوآوری، رفتار کاری خلاقانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مطالعات گذشته، تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه را تأیید کرد (کریستف براون و گواي،^۴ ۲۰۱۱: ۴۳).

یافته‌های این تحقیق نشان داد رفتار کاری نوآورانه به عملکرد بهتر کارکنان کمک می‌کند و منافع محتمل زیادی برای سازمان‌ها، به‌خصوص سازمان‌هایی که مزیت رقابتی آنها در خلاقیت و نوآوری است به ارمغان می‌آورد. اهمیت تناسب میان ارزش‌های شخصی کارکنان و شغل آنان با ارزش‌ها سازمان، اهمیت عملی تحقیق بر رفتار کاری نوآورانه و مفاهیم

به‌منظور آزمون فرضیه‌های ۷ و ۸ که به بررسی رابطه‌های میانجی‌گری می‌پرداختند. از روش بوت‌استرپ^۱ نرم‌افزار آموس استفاده شد. براساس نتایج به‌دست آمده، فرضیه ۷ 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 ۸ 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.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر سه هدف عمده داشت: اول، سنجش تأثیر رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان پژوهشگاه نیرو؛ دوم، بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل بر اعتماد در خلق نوآوری کارکنان و تعیین این نکته که کدامیک از این دو تناسب تأثیر بیشتری بر خلاقیت کارکنان دارد؛ سوم، شفاف‌سازی نقش میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل با رفتار کاری نوآورانه. 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 از خود بروز می‌دهند، عملکرد شغلی بهتری دارند. این تحقیق نشان داد کارمندانی که سعی می‌کنند ایده‌های خلاق خود را در کار پیاده‌سازی کنند یا کارها را به شیوه‌ای 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 را برای افزایش دانش و یادگیری شیوه‌های جدید برای انجام وظایف هرچند کوچک صرف می‌کنند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. اگرچه رفتار نوآورانه نقش بسزایی در فرایند بهبود عملکرد شغلی دارد اما باید توجه داشت که عملکرد شغلی تابع متغیرهای بسیاری است که رفتار کاری نوآورانه تنها یکی از آنهاست (ژانگ و بارتول،^۲ ۲۰۱۰: ۸۶۲). همچنین با توجه به ضرایب مسیر در رابطه میان تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان با رفتارهای کاری نوآورانه، درمی‌یابیم که به

۳. Birkás & Perrett

۴. Kristof-Brown & Guay

۱. Bootstrap

۲. Zhang & Bartol

نیرو می‌توانند از طریق گزینش و نگهداری کارکنانی که 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 به‌دلیل بهادادن به فکر و ایده آنها پیش می‌آید شکل می‌گیرد (ایسینیوز، ۲۰۰۸: ۱۴۴۰). از این رو، پیشنهادها ذیل برای مدیران در خصوص بهبود خلاقیت و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان در پژوهشگاه نیرو ارائه می‌شود:

برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های سازمان، می‌تواند گامی مهم در ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل و به‌تبع آن، بهبود خلاقیت و نوآوری و همچنین عملکرد کارکنان باشد.

اصلاح شرح شغل و شرایط احراز شغل با هدف 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. اطمینان‌بخشی به کارکنان مبنی بر اینکه تبعات ایده‌های ناموفق تأثیر شدید و عمیقی بر روی مسیر شغلی آنها ندارد گامی در جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان است.

مدیر باید با پذیرش فوری فردی که ایده نادرستی در سازمان پیاده کرده از تخریب روحیه وی جلوگیری کند و با سخنان انگیزشی، اعتماد از دست رفته را به او بازگرداند. اشتباهات کارکنان را هنگام انجام کارها به روش‌های جدید مورد انتقاد قرار ندهند؛ زیرا موجب سرکوب خلاقیت در کارکنان می‌شود. همچنین باید به تفاوت‌های فردی کارکنان توجه داشته باشند.

استفاده از تکنیک‌های افزایش خلاقیت نظیر گروه‌های اسمی، طوفان مغزی، نردبان تاشو و دیگر روش‌ها جهت ایجاد خلاقیت پیشنهاد می‌شود.

مربوط به آن را ثابت کرده‌اند. از همین رو مدیران پژوهشگاه ارزش‌های آنان تناسب بیشتری با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی دارند. رفتار کاری خلاقانه در سازمان را پرورش دهند. البته مدیران باید این حقیقت را به یاد داشته باشند که انتخاب کارکنان تنها بر پایه تناسب آنها با سازمان، رفتار کاری نوآورانه را تضمین نمی‌کند. مدیران باید مشاغل را متناسب با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد طراحی کنند، بدین منظور مدیران ملزم‌اند تا میان نیازهای کارکنان، منابع سازمان، الزامات شغلی و بالاخره توانایی افراد، تعادل و توازن ایجاد کنند.

تناسب فرد-شغل می‌تواند تقریبی مناسب برای سطوح بالای تسلط فرد بر مهارت‌های مرتبط با شغل باشد و همان‌گونه که بیان می‌کند تناسب فرد و شغل پیش‌نیازی ضروری برای خلاقیت است. با این حال، مدیران نه تنها انتظار ایجاد ایده‌های جدید (خلاقیت) کارکنانشان را دارند، بلکه خواستار به‌کارگیری و پیاده‌سازی ایده‌ها نیز می‌باشند (خلاقیت). اگر جو سازمانی مشوق نوآوری باشد رفتارهایی همچون: یادگیری، اشتراک‌گذاری اطلاعات، بیان آزادانه ایده‌ها و ارتقای آنها و سطوح بالای انعطاف‌پذیری در سازمان ترویج می‌شوند. در این جو سازمانی، اعضا انتظار دارند در ازای ایده‌های خلاقانه و نوآورانه خود، پاداش‌هایی دریافت کنند. انتظار سازمان نیز تسهیم ریسک میان اعضا و سازمان است. در کنار این عوامل، به جو بیرونی سازمان (محیط پیرامون) نیز باید نگاه ویژه‌ای کرد. در محیط‌های متغیر، ارائه کردن چنین رفتارهایی شانس سازمان را برای به‌دست آوردن مزیت رقابتی افزایش می‌دهد. در واقع؛ تبادل اطلاعات میان سازمان و محیط پالس‌ها و سیگنال‌های دوطرفه مبادله خواهد شد (سان، ۲۰۱۱: ۳۰۷۰). زمانی که پالس‌های دریافتی و واکنش‌های سازمان (حمایت از یادگیری، اشتراک داده‌ها) همسو باشد، متغیرهای عملکردی فرد و سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

منابع

حقیقی‌کفاش، مهدی؛ حاجی‌پور، بهمن؛ مظلومی، نادر و مومنی، مصطفی (۱۳۹۴). مدل‌سازی قابلیت نوآوری سازمانی. *مدیریت سازمان‌های دوتی، دوره ۳، شماره ۴، ۴۰-۲۶*.

باقری (۱۳۸۷). بررسی تطابق ادراک‌شده شخص شغل، شخص سازمان و شخص گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرشی‌های شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران.

Afsar, b. & Badir, y. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative workbehavior. *Journal of High*

Technology Management Research, 26, (2015) 105-116.

Arthur, W. J. (2006). The use of personorganization fit in employment decision making: An assessment of its

- criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786-801.
- Ballout, H. (2007). Career Success; The effects of human capital, person & environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Birkás, B., & Perrett, D. (2014). Cross cultural perception of trustworthiness: The effect of ethnicity features on evaluation of faces' observed trustworthiness across four samples. *Personality and Individual Differences*, 69, 56-61.
- Borchers, B. (2006). Workplace Environment Fit, Commitment, and Job Satisfaction in a Nonprofit Association. Walden University.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, (3)14. 333-349.
- Clegg, C. & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (4)75, 409-422.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101-115.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *t. Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (2007). 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*, 92(5), 1242.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Eisenbeiss, S. v. (2008). Transformational leadership and team innovation: integrating team climate principles. *J. Appl. Psychol.* 93(6), 1438-1446.
- Ford, J. k., MacCallum, R. C. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39(2), 291-314.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, 461-473.
- Hoffman BJ, W. D. (2007). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2006, 68(3), 389-399.
- Hulland, J. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.
- Hon, A. (2012). When competency-based pay relates to creative performance: The moderating role of employee psychological need. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 130-138.
- Jiménez-Jiménez, D. & V. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Kim, T. Y. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103.
- Kristof-Brown, A. & Guay, R. (2011). Kristof-Brown, A. L. & Guay, R. P. (2011). Person-Environment Fit. In S. Zedeck (Ed.), APA. *American Psychological Association*, 3-50.
- Kristof-Brown, A. Z. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lee, Y. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and Social capital across

- cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153–174.
- Lewicki, R. T. (2006). Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions. *Journal of Management*, 32(6), 991–1022.
- Li, W. (2010). Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 38-50.
- Lin, C. & T. Chih Huang, C. U. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, 36, 6156–6163.
- Matsuo, M. (2006). Customer orientation conflict and innovativeness in Japanese sales department. *J. Bus Ethics*, 59, 242-250.
- McEvily, B. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14(1), 91-103.
- Morley, J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Oliveira, R. P. (2013). Efficiency and its determinants in Portuguese hotels in the Algarve. *Tour. Manag.* 36, 641–649.
- Rahmat Shazi, N.G. (2015). Trust as a predictor of innovation network ties in project teams. *International Journal of Project Management*, 33(1), 81-91.
- Robinson, R. B. (2010). Linkages between creativity and intention to quit: an occupational study of chefs. *Tour. Manag.* 31(6), 765-776.
- Schulte, M. C. (2010). The Coevolution of Network Ties and Perceptions of Team Psychological Safety. *Organization Science*, 23(2), 1-18.
- Scroggins, W. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20 (1), 57-71.
- Shih, H. A. & Susanto, E. (2011). 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*, 22(2), 111–130.
- Simmons, J. (2014). person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes. dissertation in walden university.
- Smith, W. K. & Tushman, M. L. (2005) . Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization Science*, 16(5);522–536.
- Sun, L.-Y. P. (2011). Differentiation strategy, high-performance humanresource practices, and firm performance: moderation by employee commitment. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 22(15), 3068–3079.
- Tajeddini, K. & Trueman, M. (2008). Effect of customer orientation and innovativeness on business performance: A study of small-sized service retailers. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(2), 280–295.
- Tims, M. B. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Vilela, B. V. (2008). Person Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37, 37-48.
- Vogel, R. &. (2009). Integrating the levels of personenvironment fit. The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Werbel, J. D. (2005). Aligning strategic human resource management and person–environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247-262.
- Zhang, X. & Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862.