

تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

سمیه نظری^۱، کامران عیدی پور^{۲*}، شهرام نظری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ایوانکی، سمنان، ایران.

۲. دکتری مدیریت ورزشی، مدرس دانشگاه ایوانکی، سمنان، ایران.

۳. استادیار مدیریت ورزشی گروه تربیت بدنی، دانشگاه ایوانکی، سمنان، ایران.

تاریخ دریافت: (۹۷/۰۲/۱۵) تاریخ پذیرش: (۹۸/۰۲/۱۸)

The Effect of Person-Job Fit on Innovative Work Behaviour with the Mediating Role of Person-Organization Fit among Ministry of Sports and Youth Staff

S. Nazari¹, K. Eidipour^{2*}, Sh. Nazari³

1. M. A in Sport Management, Yivanki University, Semnan, Iran.

2. Ph. D. in Sport Management, lecturer in Yivanaki University, Semnan, Iran.

3. Assistant Professor in Sport Management, Department of Physical Education, Yivanki University, Semnan, Iran

Received: (2018 May 05)

Accepted: (2019 May 08)

Abstract

The purpose of this research was to analyze the effect of Person-Job fit on innovative work behaviour with mediating role of person-organization fit among staff of the Ministry of Sports and Youth. The research method was descriptive correlation. The statistical population of the study consisted of all the official staff of the Ministry of Sports and Youth (335 people). Based on the Morgan table, 180 individuals were selected as the sample of the study. The data collection tools were three standard questionnaires including Person-Job fit questionnaire of Vogel & Feldman (2009), person-organization fit questionnaire (2008), and innovative work behavior of De Jong & Den Hartog (2008). The reliability of the questionnaires were determined by the researcher using Cronbach's alpha, 0.89, 0.89, and 0.91 respectively, and their content validity was confirmed by eight sports management professors. Data were analyzed using SPSS22 and LISREL8/7 software. Inferential statistics such as Kolmogorov-Smirnov test were used to determine the nature of the data, and pearson correlation parametric method and path analysis model were used to determine the relationships. The results showed that the Person-Job fitness on the innovative work behaviour with the coefficient of influence 0/55 has a positive effect. The fit of the person-organization fit has a positive effect on the innovative work behaviour with the coefficient of influence 0/49. It can also be argued that person-organization fit approach plays a mediating role with a coefficient of effect 0/31 for the effect of Person-Job fit on innovative work behaviour. As a result, managers of the Ministry of Sports and Youth need to emphasize both person-work and person-organization fit to enhance their innovative work behaviour.

Keywords

Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Innovative Work Behavior

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، تحلیل تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی و ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۳۵ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات سه پرسش نامه استاندارد تناسب فرد- شغل وگل و فلدمن (۲۰۰۹)، تناسب فرد- سازمان اسکروگینس (۲۰۰۸) و پرسش نامه رفتار کاری نوآورانه دی جونگ و دن هارتوگ (۲۰۰۸) می باشد. پایایی پرسش نامه ها توسط محقق و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۹، ۰/۹۱ تعیین شد و روایی محتوایی آنها نیز توسط ۸ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS22 و LISREL8/7 استفاده شد. از آمار استنباطی از قبیل: آزمون کلموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده ها و در تعیین ارتباط ها از روش های پارامتریک همبستگی پیرسون و مدل تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که، تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۵۵ تأثیر مثبتی دارد. تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۴۹ تأثیر مثبتی دارد. همچنین، می توان ادعا کرد که تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را با ضریب اثر ۰/۳۱ برای تأثیر تناسب فرد- شغل بر رفتار کاری نوآورانه ایفا می کند. در نتیجه مدیران وزارت ورزش و جوانان جهت بالا بردن رفتار کاری نوآورانه کارکنان خود باید هم بر تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان تأکید کنند.

کلید واژه‌ها

تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان، رفتار کاری نوآورانه.

*Corresponding Author: Kamran eidipour

E-mail: eidipour_kamran@yahoo.com

* نویسنده مسئول: کامران عیدی پور

مقدمه

نیروی انسانی، موتور محرک سازمان‌ها در جهت رسیدن به اهداف شان قلمداد می‌شود. امروزه مانند گذشته نیست که مزیت رقابتی یک سازمان در تکنولوژی و ابزار آلات پیشرفته باشد، بلکه بزرگ‌ترین مزیت سازمان در به کارگیری نیروی خلاق و ماهر است. متأسفانه بسیاری از سازمان‌ها تصور نادرستی درباره کارکنان خود دارند. کم‌نیستند افرادی که از دانش بالایی برخوردارند، ولی بهره لازم از توانایی‌های آنها برده نمی‌شود. شاید یکی از عوامل مهم در به وجود آمدن این مشکل، عدم توجه به توانمندی‌های کارکنان توسط مدیران باشد. از طرفی سازمان‌های امروز، به افرادی نیاز دارند که مشکل‌گشا، خلاق و توانمند باشند و بتوانند با استفاده از دانش و مهارت و تعهد خود، موجبات اثربخشی سازمان را فراهم آورند (Joo and shim, 2010: 433). نوآوری در دنیای رقابتی نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آنها نیز ضروری است. از این رو سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های مستمر در محصولات، خدمات و فرآیندهای خود نیاز دارند (Tsai, 2011: 39). بهبود عملکرد نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان‌پذیر است و سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند، زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند. هر چند نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار کاری نوآورانه^۱ هستند؛ یعنی رفتاری با سه بعد تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده. علت این امر، آن است که برای تحقق نوآوری، ابتدا باید ایده‌ای شکل بگیرد، سپس آن ایده در سازمان پذیرفته شود و در نهایت ایده پذیرفته شده پیاده‌سازی گردد (Wang et al, 2015: 411).

رفتار نوآورانه، مفهومی چند بعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرآیند نوآوری در سازمان کمک نماید (Duverger, 2011: 41). رفتار نوآورانه، شامل سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. این رفتار نه تنها باید فرآیند ذهنی تولید ایده‌های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و به کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد (Ren & Zhang, 2015: 20). در رفتار نوآورانه، منظور از تولید ایده، ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو از سوی کارکنان است. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده‌های جدید آنان اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده، شامل تلاش‌هایی برای تبدیل

ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیتهای کاری سازمانی است (Mura et al, 2015: 440). لی وی (۲۰۱۰) معتقد است که ادراک کارکنان در مورد ارزش و تناسب‌های موجود در شغل و سازمان تسهیل‌کننده ایجاد جوی همسو با نوآوری می‌باشد (Liw, 2010: 109). زمانی که شخصی با شغل خود ارتباط برقرار می‌کند (تناسب فرد-شغل^۲) و سازمان را از خود می‌داند (تناسب فرد-سازمان^۳)، مأموریت‌ها و اهداف سازمانش را همسو با منافع خود می‌بیند، جو ایجاد شده می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خلاقانه گردد و با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان منجر به بروز رفتارهای نوآورانه می‌گردد (Jiménez-Jiménez, 2011: 52). نیاز به افراد خلاق و نوآور در سازمان‌های آموزشی و خدماتی و مخصوصاً در سازمان‌های ورزشی اهمیت دوچندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی در توسعه ورزش، تربیت نیروهای متعهد و متخصص و گرایش مردم به فعالیت‌های ورزشی دارند (Rezai Sufi, 2014: 87). لانیویچ و همکاران (۲۰۱۰)، نشان دادند که تناسب بالای بین فرد و سازمان و حتی با افزایش شدت و مسئولیت افراد، همواره باعث خروجی‌های کاری مثبت می‌شود. رفتار کارکنان به عنوان تابعی از خصوصیات شخصی و محیطی با تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل در تعامل می‌باشند (Lanivich et al, 2010: 50).

تناسب فرد-شغل به سازگاری میان دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد با الزامات شغلی مربوط می‌شود. تناسب فرد-شغل بر تطابق ویژگی‌های شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل متمرکز است و به دو بعد تناسب الزامات، توانمندی‌ها و تناسب نیازها، منابع تقسیم بندی شده است. تناسب شغلی الزامات، توانمندی‌ها؛ همخوانی بین الزامات یک شغل و دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد را مورد بررسی قرار می‌دهد. در حالی که تناسب شغلی نیازها-منابع؛ بر همخوانی بین نیازها با خواسته‌های فرد و آنچه شغلش برای او فراهم می‌کند، تاکید دارد (Lu et al, 2014: 148). اگر کارکنان از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام شغلشان بهره‌مند باشند، تمایل بیشتر به انجام وظایف در سطوح بالاتری از عملکرد، برآورد کردن درخواست‌های سرپرست و باقی ماندن در آن شغل خواهند داشت. هنگامی که نیاز فرد به پیوند به صورت وجود همکاران سازگار تامین می‌شود، کارکنان رضایت

2. Person-Job
3. Person-Organization

1. innovative work behaviour

فرد- شغل بر رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد (Raja et al, 2013: 87). اسحاقیان و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیق خود به تحلیل تاثیر تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل بر توانمند سازی روانشناختی پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین میزان تناسب فرد- سازمان و توانمند سازی روانشناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تاثیر تناسب فرد- شغل بر توانمند سازی روانشناختی مورد تایید قرار نگرفت (Eshaghian et al, 2016: 43). شیري و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت های دانش بنیان در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران پرداختند. یافته ها نشان داد که بین رفتار کاری نوآورانه و عملکرد کاری کارکنان، رابطه مثبتی وجود دارد. دیدگاه ها 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 (shiry et al, 2016: 33).

در وزارت ورزش و جوانان، رفتار کاری نوآورانه راهبردی مهم برای توسعه این سازمان جهت تطابق با تغییرات خارجی است که با پرورش کارکنانی با انگیزه، توانا و خلاق محقق می شود و به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی های محیطی رقابتی، به سرعت و به طور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابتی سازمان شان را فراهم آورند. به همین دلیل آگاهی داشتن و فراهم ساختن بستر های مناسب برای ارتقای میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان این سازمان ورزشی لازم و ضروری می باشد. اگر چه نتایج مثبت و قابل توجه نوآوری در مطالعات بسیاری تبیین شده اند، اما در مورد متغیرهای زمینه ای و محیطی مؤثر بر آن مخصوصا در سازمان های ورزشی تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. با توجه به اینکه رفتار کاری نوآورانه مجموعه ای از ادراکات ایجاد شده توسط محیط یا زمینه کاری است، به منظور توسعه آن در کارکنان، بایستی متغیرهای مهم درون سازمانی به طور مناسب و دقیق شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرند. مطالعه پیشینه تحقیق حاکی است با آنکه در پژوهش های گذشته به هر یک از متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق به صورت مجزا پرداخته شده است، لیکن تاکنون به ندرت رابطه در نظر گرفته شده در این تحقیق و در سطح سازمان های ورزشی مورد سنجش قرار گرفته است. از این حیث انجام این پژوهش گامی مؤثر در غنی شدن ادبیات موجود می باشد. از سویی موضوع مورد بررسی یکی از عوامل مهم سازمانی و

بیشتری را تجربه کرده و نسبت به سازمان خود متعهد تر می شوند (Vogel & Feldman, 2009: 78).

تناسب فرد- سازمان نیز، سازگاری نگرش، شخصیت و ارزش های فرد با رویه ها، فرهنگ، اهداف، ساختارها و ارزش های سازمانی را توصیف می کند. از دیدگاه ویلا، گنزالس و فرین (۲۰۰۸)، تناسب فرد- سازمان به سازگاری میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و ساختارها و سیستم های سازمانی، شخصیت فردی و جو سازمانی مربوط می شود (Vilela, Gonzalez & Ferrin, 2008: 98). تناسب فرد- سازمان به دو نوع مختلف تناسب متمم و تناسب تکمیلی تقسیم بندی شده است. تناسب متمم هنگامی که ویژگی های شخصیتی یک فرد یا ویژگی های سازمان مشابه باشند. به وجود می آیند. چنان که نقطه ضعف یا نیازی در سازمان با نقطه قوت فرد خنثی شود یا در حالت برعکس آن، تناسب تکمیلی حاصل شده است (Kelly & Derek, 2012: 218). لی (۲۰۱۰)، معتقد است که تناسب میان ارزش های کارکنان با فرهنگ سازمانیشان پیش بینی کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است (Lee, 2010: 103). نظریه های تناسب ادراک شده فرد- سازمان پیشنهاد می کنند که در بعضی موقعیت ها، ویژگی هایی از فرد با ویژگی هایی از سازمان مطابقت دارد که این تناسب بر پیامدهای فردی مانند توانمند سازی اثر خواهد گذاشت (Simmons, 2014: 123)).

دنیز و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان ارتباط تطابق شغل- فرد با استرس شغلی با توجه به نقش میانجی تطابق فرد- سازمان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که، تطابق فرد- شغل رابطه منفی معناداری با استرس شغلی دارد و تطابق فرد- سازمان به عنوان متغیر میانجی باعث بهبود این رابطه می شود و استرس شغلی کارکنان را کاهش می دهد (Deniza et al, 2016:207). افسار، بدیر و مودسرخان (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان تناسب فرد- شغل، فرد- سازمان مناسب و کار نوآورانه: نقش واسطه ای اعتماد نوآوری انجام دادند. نتایج نشان داد که رفتار نوآورانه کار به طور مثبت با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط دارد. تناسب افراد با شغل و سازمان بر رفتار نوآورانه کار تاثیر مثبت دارد و این روابط به وسیله اعتماد نوآوری تقویت می شود (Afsar, Badir, MuddassarKhan, 2015: 254). راجا و همکاران (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان مطالعه رفتار محل کار: نقش تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل و توانمندسازی کارکنان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که، توانمند سازی در تاثیر تناسب

است که به شکل میدانی انجام می‌شود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و ستادی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که تعداد آنها ۳۳۵ نفر است و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسش‌نامه استاندارد تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- سازمان و رفتار کاری نوآورانه می‌باشد. پرسشنامه تناسب فرد- شغل توسط وگل و فلدمن (۲۰۰۹)، ساخته شده است که شامل ۷ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است و دو مولفه سازگاری نیازها و سازگاری توانمندی‌ها را می‌سنجد. پرسشنامه تناسب فرد- سازمان، توسط اسکروگینس^۵ (۲۰۰۸)، ساخته شده است که شامل ۱۴ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است و چهار مولفه سازگاری اهداف، سازگاری ارزش‌ها، سازگاری شخصیت و سازگاری محیط کار را می‌سنجد. پرسشنامه رفتار نوآورانه نیز، توسط دی‌جونگ و دن‌هارتوگ^۶ (۲۰۰۸)، ساخته شده است که شامل ۱۰ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است و چهار مولفه کشف، تولید، ترویج و اجرای ایده‌ها را می‌سنجد. پایایی پرسش‌نامه‌ها توسط محقق و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۹ و ۰/۹۱ تعیین شد و روایی محتوایی آنها نیز توسط ۸ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. به منظور تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و LISREL نسخه ۸/۷ استفاده شد. از آمار استنباطی از قبیل: آزمون کلموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده‌ها و در تعیین ارتباط‌ها از روش‌های پارامتریک همبستگی پیرسون و مدل تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد که چون سطح معناداری داده‌ها بالاتر از ۰/۰۵ است، بنابراین داده‌ها نرمال بوده و در نتیجه برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل داده‌ها، مجاز به استفاده از آمار پارامتریک و روش‌های مبتنی بر کواریانس، از جمله لیزرل می‌باشیم. همچنین در این جدول نتایج میانگین و انحراف معیار داده‌ها ذکر شده است که نتایج نشان می‌دهد که میانگین همه متغیرها بالاتر از میانگین استاندارد ۳ می‌باشند و در نمونه مورد نظر در حد تقریباً نرمالی قرار دارند.

رفتاری است که کاربردی وسیع در حوزه منابع انسانی و وزارت ورزش و جوانان دارد. اگرچه امروزه بحث نوآوری مکرراً مورد بررسی قرار می‌گیرد و مدیران وزارت ورزش و جوانان نیز به لزوم ایجاد فضایی جهت رفتار کاری نوآورانه پی برده‌اند، لیکن بررسی‌های مقدماتی صورت گرفته حاکی از این است که بسیاری از حلقه‌های رفتار نوآورانه در وزارت ورزش و جوانان ریشه‌یابی نشده و در عمل کارکنان و سازمان در بسیاری از موارد درگیر رفتارهای نامناسب کاری هستند. لازم است فراموش نکنیم که امروزه بیش از توجه به ابعاد مادی و فیزیکی نیروی انسانی، توجه به ابعاد معنوی، عاطفی و شغلی آنان ضرورت داشته که ایجاد تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان بر این مهم دلالت دارد. فلذا اگر تأثیر این عامل‌ها بر رفتار کاری نوآورانه در وزارت ورزش و جوانان مورد تأیید قرار گیرد، می‌توان با شناسایی به موقع و ایجاد تناسب بیشتر بین فرد- شغل و فرد- سازمان، رفتاری کاری نوآورانه کارکنان را بالاتر برد. بر طبق نظر هان^۴ (۲۰۱۲)، در سطح روانشناسی فردی، تناسب شخصیتی کارکنان با شغل و شرایط کاری عامل مهمی در پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان می‌باشد. تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت جهت حل مشکلات و توانمند کردن کارکنان در سازمان نقش بسزایی دارد (Hon, 2012: 148). بنابراین انجام این تحقیق می‌تواند گامی اساسی در شناسایی متغیرهای درون سازمانی موثر بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و توسعه آن باشد که در این زمینه می‌تواند پیامدهای مطلوبی برای وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. لذا با توجه به اهمیت رفتار نوآورانه و ضرورت انجام تحقیقات در زمینه عوامل موثر بر آن و از آنجایی که تحقیقی در این زمینه در سازمان‌های ورزشی صورت نگرفته است، محقق بر آن شد تا تأثیر تناسب فرد- شغل را با نقش میانجی‌گری تناسب فرد- سازمان بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار دهد. بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که، تناسب شغل- فرد چه تأثیری بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد- سازمان دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر، همبستگی است و به لحاظ هدف کاربردی

5. Scrooggins
6. Di Jong and Dan Hartog

4. Hon

بر اساس نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی بین متغیرهای درونزا و برونزا معنادار می باشد، چون میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین ضریب همبستگی بین این متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

با توجه به نمودار ۱، سایپ اجتماعی با ضریب گامای ۰/۵۷ تأثیر مثبت و بالایی بر تعارض بین فردی و با ضریب گامای ۰/۴۲- تأثیر منفی و متوسطی بر بهزیستی شغلی دارد و تعارض بین فردی نیز با ضریب بتای ۰/۴۸- اثر منفی و نسبتاً بالایی بر بهزیستی شغلی دارد.

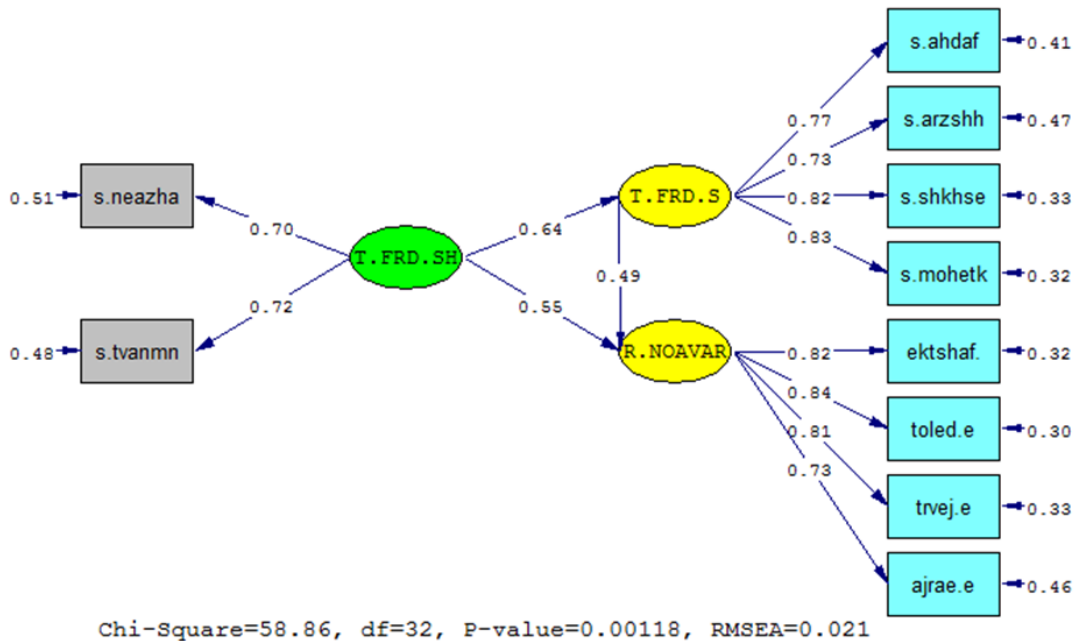
شکل ۱. ضرایب استاندارد بین متغیرهای تحقیق را نشان می دهد که بر اساس آن ضرایب مناسبی بین متغیرها وجود دارد. شکل ۲، نیز اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می دهد که بر اساس آن تمامی رابطه ها معنادار هستند. با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳ می توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی داده های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می کنند.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگراف- اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده های پژوهش

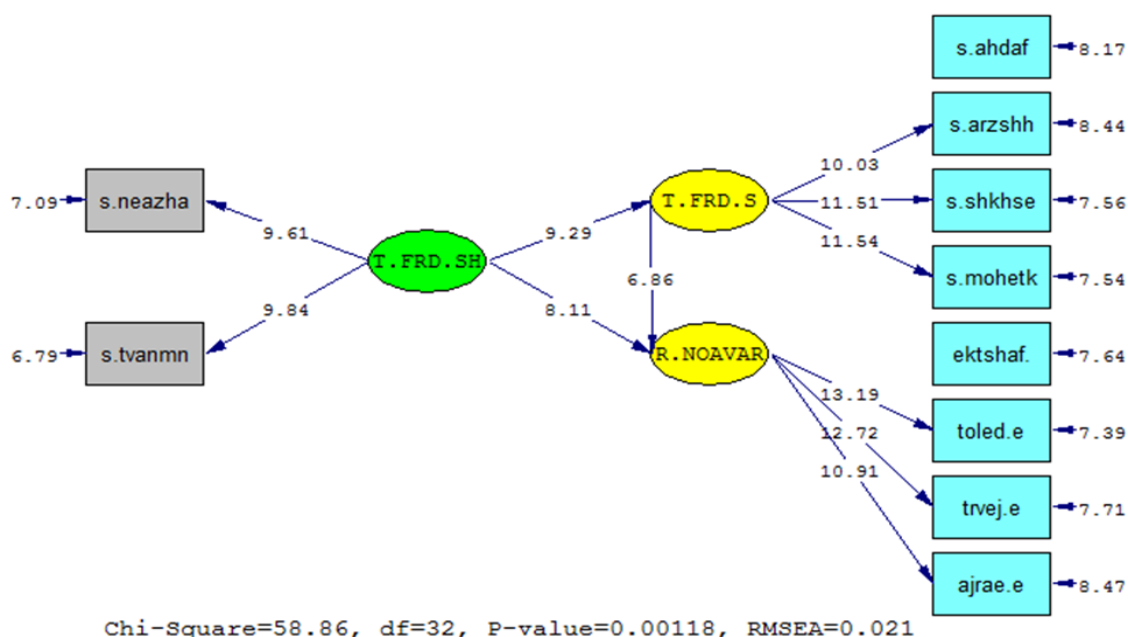
متغیر پیش بین	متغیر وابسته	تعداد	همبستگی	معناداری
تناسب فرد- شغل	رفتار نوآورانه	۱۸	۰/۶۱	۰/۰۰۱
تناسب فرد- شغل	تناسب فرد- سازمان	۱۸	۰/۶۸	۰/۰۰۱
تناسب فرد- سازمان	رفتار نوآورانه	۱۸	۰/۵۲	۰/۰۰۱

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها

متغیرها	تناسب فرد- شغل	رفتار نوآورانه	تناسب فرد- سازمان
کلموگروف اسمیرنوف	۱/۸۹	۲/۰۳	۱/۱۷
معناداری	۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۱۳
میانگین	۳/۲۶	۳/۱۰	۳/۲۲
انحراف معیار	۰/۴۱	۰/۴۸	۰/۳۸
تعداد نمونه	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق در حالت معنی داری

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخصه‌های مقتصد		شاخصه‌های تطبیقی			شاخصه‌های مطلق		شاخص‌ها / مدل‌ها
برازش مقتصد	جذر برآورد	برازش	تناسب	برازش	کای دو به	نیکویی برازش	برآورد
هنجار شده	خطای تقریب	فزاینده	تطبیقی	هنجاری	درجه آزادی	انطباقی	
۰/۹۶	۰/۰۲۱	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۲	۱/۸۳	۰/۹۴	۰/۹۰
>۰/۹۰	<۰/۱	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۳	>۰/۹۰	>۰/۹۰
مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری تحقیق

نتیجه	ارزش تی	ضریب تاثیر	فرضیه‌های تحقیق
تایید	۹/۳۹	۰/۶۴	تناسب فرد- شغل بر تناسب فرد- سازمان تاثیر دارد.
تایید	۶/۸۶	۰/۴۹	تناسب فرد- سازمان بر رفتارنوآورانه تاثیر دارد.
تایید	۸/۱۱	۰/۵۵	تناسب فرد- شغل بر رفتارنوآورانه تاثیر دارد.
تایید	-	۰/۳۱	تناسب فرد- سازمان نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد- شغل و رفتارنوآورانه دارد.

تناسب فرد- شغل و رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۵۵ است، پس می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- شغل به طور مستقیم و مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان موثر است. بنابراین تناسب فرد- شغل باعث بهبود رفتار کاری نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق افسار، بدیر و مودسرخان (۲۰۱۵) مغایرت دارد. همچنین ضریب استاندارد بین دو متغیر تناسب فرد- سازمان و رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۴۹ است، پس

بر اساس نتایج جدول ۴، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تناسب فرد- شغل بر تناسب فرد- سازمان و رفتارنوآورانه تأثیر مثبتی دارد. همچنین، می‌توان ادعا کرد که تناسب فرد- سازمان نقش میانجی را با ضریب اثر ۰/۳۱ صدم، برای تأثیر تناسب فرد- شغل و رفتارنوآورانه ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که، ضریب استاندارد بین دو متغیر

نیازهای شغلی خود و توانایی‌های که افراد دارند، توجه ویژه‌ای داشته باشند و با تجزیه و تحلیل شغلی و آگاهی از نیازهای خود به روند استخدام افراد متخصص و با تجربه دست بزنند. همچنین در طول فعالیت کارکنان، با برگزاری کلاس‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی سعی در به روز نگه داشتن کارکنان داشته باشند و با تغییر نیازهای شغلی سازمان، توانایی‌های کارکنان متناسب با آن بالا برود. جهت افزایش تناسب فرد- سازمان نیز، مدیران وزارت ورزش و جوانان لازم است جهت گزینش کارکنان جدید علاوه بر اهمیت دادن به توانایی‌ها، تجربه و انگیزه؛ افرادی را انتخاب کنند که سیستم ارزشی متناسب با سازمان داشته باشند. همچنین برنامه‌های منظم و هدفمند جهت شناسایی و تبیین ارزش‌های سازمان و سعی در ایجاد حس پذیرش در کارکنان به منظور بهبود بعد سازگاری ارزش‌ها توصیه می‌شود. در بعد سازگاری اهداف لازم است که مدیران با درگیر ساختن کارکنان با اهداف سازمانی و تشویق آنها به ارائه پیشنهادات و ایده‌های جدید، سعی در عجز کردن کارکنان با اهداف سازمانی داشته باشند. در بعد سازگاری شخصیتی نیز، ضرورت دارد که مدیران در روند استخدام و ارتقاء کارکنان به تناسب تحصیلی، مهارتی و شخصیتی کارکنان با سازمان توجه کنند. مدیریت سازمان با تشکیل گروه‌های کاری و مسئولیت‌دهی به صورت گروهی، نه تنها باعث بهبود سازگاری محیط کار می‌شود؛ بلکه باعث افزایش احساس توانمندی در کارکنان خواهد شد. همچنین شناسایی عوامل استرس‌زا و برنامه‌ریزی مناسب جهت کاهش این عوامل توصیه می‌شود. در مجموع جهت ایجاد تناسب فرد با شغل و سازمان و همچنین ایجاد نوآوری در کار به مسئولان وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که: به اصلاح شرح شغل و شرایط احراز شغل با هدف دخیل کردن بیشتر خصوصیات نوآوری و خلاقیت در شغل و شرایط احراز آنها مبادرت ورزند و با برگزاری آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو استخدام افراد و تطبیق آن با ویژگی‌های شغل و همچنین ویژگی‌های سازمان، گامی مهم در ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل و به تبع آن بهبود خلاقیت و نوآوری و همچنین عملکرد کارکنان بردارند. همچنین، 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 و اینکه متناسب با نظر کارکنان خلاء‌های موجود در سطح سازمان جبران شود و برای رفع آنها تلاش اساسی بشود.

می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- سازمان به طور مستقیم و مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان موثر است. بنابراین تناسب فرد- سازمان باعث بهبود رفتار کاری نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق افسار، بدیر و مودسرخان (۲۰۱۵) همسو و هم جهت است. دیگر نتایج تحقیق نشان داد، اثری که تناسب فرد- شغل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه می‌گذارد، برابر $0/31$ صدم است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرد- سازمان، ارتباط متغیر تناسب فرد- شغل و رفتار کاری نوآورانه را بصورت مثبت و نسبی میانجی‌گری می‌کند. در نتیجه، تناسب فرد- شغل از طریق تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر بیشتری دارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق دنیز و همکاران (۲۰۱۶) و افسار، بدیر و مودسرخان (۲۰۱۵) همسو و هم جهت است. لی‌وی (۲۰۱۰) معتقد است که ادراک کارکنان در مورد ارزش و تناسب‌های موجود در شغل و سازمان تسهیل‌کننده ایجاد جوی همسو با نوآوری می‌باشد. همچنین جیمز جیمز (۲۰۱۱) معتقد است زمانی که شخصی با شغل خود ارتباط برقرار می‌کند (تناسب فرد- شغل) و سازمان را از خود می‌داند (تناسب فرد- سازمان)، مأموریت‌ها و اهداف سازمانش را همسو با منافع خود می‌بیند، جو ایجاد شده می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خلاقانه گردد و با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان منجر به بروز رفتارهای نوآورانه گردد. لانیویچ و همکاران (۲۰۱۰)، نیز نشان دادند که تناسب بالای بین فرد و سازمان و حتی با افزایش شدت و مسئولیت افراد، همواره باعث خروجی‌های کاری مثبت می‌شود. رفتار کارکنان به عنوان تابعی از خصوصیات شخصی و محیطی با تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل در تعامل می‌باشند.

در تحلیل نتایج فوق می‌توان گفت که مدیران وزارت ورزش و جوانان جهت بالا بردن رفتار کاری نوآورانه کارکنان خود باید هم بر تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان تأکید کنند. در واقع، اگر کارکنان وزارت ورزش و جوانان از نظر نیازها و توانمندی‌ها با شغل خود تناسب داشته باشند، می‌توانند رفتار کاری نوآورانه بهتر و موثرتری نیز داشته باشند. همچنین اگر این تناسب در بعد سازمان و از نظر اهداف، ارزش‌ها، شخصیت و محیط کار وجود داشته باشد، می‌تواند حداکثر توانمندی روانشناختی را برای آنها به ارمغان بیاورد. بنابراین لازم است که مدیران وزارت ورزش و جوانان جهت افزایش تناسب فرد- شغل و نوآوری کارکنان، در هنگام استخدام به

REFERENCES

- Afsar, B. Badir, Y. MuddassarKhan, M (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. **The Journal of High Technology Management Research**. Volume 26, Issue 2, p 105-116.
- Deniza. N, Aral. N, Öznur. G, Ertosunc. B (2016). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. (207). 369 – 376.
- Duverger,P.,2011. Usingdissatisfiedcustomersas a sourceforinnovativeserviceideas.**Journal of Hospi- tality & Tourism Research**, 1096348011413591.
- Eshaghian, Zahra; Kazemi, Ali; Shaemi, Ali (2016). Analysis of the effect of individual-organization fit and individual-job fit on psychological empowerment. **Public Management Research**. 9(33). 167- 189. (in Persian).
- 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. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. **Journal of Business Research**. 2 (5).
- Joo, B, and J. shim. (2010). psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture). **Human resource development international**. 13 (4). 425-441.
- Kelly, A.P., & Derek, S.C. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**. 69 (1). 202-221.
- 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 (1): 142-152.
- Lanivich, S.E., Brees, J.R., Ochwarter, W.A., & Ferris, G.R. (2010). P-E fit as moderator of the accountability-employee reactions relationships: Convergent results across two samples. **Journal of Vocational Behavior**. 77 (1). 425-436.
- 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.
- Li, W. (2010). Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context. **Journal of Knowledge Management**. 2 (4).
- Mura,M.,Lettieri,E.,Radaelli,G.&Spiller,N.,2013.Promotingprofessionals>innovativebehaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. **Journal of Knowledge Management**, Vol- ume 17, pp. 527-544.
- Ren, F. & Zhang, J., 2015. Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' **Innovative Behavior**. **Creativity Research Journal**, Volume 27, pp. 16-23.
- Raja, S., Jawad, M., Tabassum, T., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behavior: Role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan. **Journal of Business and Management Sciences**. 1(4). 47-54.
- Rezaei Sufi, Morteza (2014). The relationship between organizational culture and the creativity and productivity of faculty of physical education PNU country. **Journal of Applied Research in Sport Management**. 3(11). 84- 95. (in Persian).
- Simmons, J. (2014). **Person - organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes**. dissertation in walden university.
- Shiri, Ardashir; Dehghani Soltani, Mehdi, Nesari, Tahereh; Farsizadeh, Hossein (2016). The Role of Trust in Innovation in the Relationship between Individual and Organization Adjustment and Innovative Working Behavior in Knowledge-Based Companies (Case Study: University of Tehran Science and Technology Park). **Journal of Technology Development Management**. 3(4). 43- 76. (in Persian).
- Tsai, C.-H. 2011. Innovative behaviors between employment modes in knowledge intensive organizations. **International Journal of Humanities and Social Science**, Volume 1.
- Vilela, B.B., Gonzalez, J.A., & Ferrin P.F. (2008). Person Organization fit, OCB and performance appraisal: evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. **Industrial Marketing Management**. 37 (1): 1005-1019.
- Vogel, R.M., & Feldman, D.C. (2009). Integrated the level of personenvironment fit: The roles of vocational fit and group fit. **Journal of Vocation Behavior**. 75 (1). 68-81.
- Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O., 2015. Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. **Journal of Organizational Behav- ior**, Volume 36, pp. 403-420.