

نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط "تناسب فرد با شغل و سازمان" با "رفتار کاری نوآورانه" در شرکت‌های دانش بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)

اردشیر شیری*^۱، مهدی دهقانی سلطانی^۲

طاهره نثاری^۳، حسین فارسی‌زاده^۴

چکیده:

نوآوری در دنیای رقابتی امروز نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آن‌ها نیز ضروری است. سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های سریع و مداوم در محصولات و خدمات، فناوری و فرآیندها نیاز دارند. سازمانی که نتواند محصولات و خدمات نوآورانه به بازار عرضه کند، محکوم به شکست خواهد بود. کلید نوآوری در رفتار کاری نوآورانه کارکنان است. هدف از این پژوهش بررسی نقش اعتماد به نوآوری و تناسب فرد با شغل و سازمان در توسعه رفتار کاری نوآورانه می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران بوده و حجم نمونه ۱۲۶ نفر می‌باشد که برای به‌دست آوردن حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده‌است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که برای پایداری آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده‌است. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی-پیمایشی است. مدل مورد مطالعه با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته‌است. 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 به‌واسطه نقش میانجی اعتماد نوآوری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی:

تناسب فرد با شغل، تناسب فرد با سازمان، رفتار کاری نوآورانه، اعتماد نوآوری، عملکرد کاری

۱. عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

* نویسنده عهده دار مکاتبات: shiri_ardeshir@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی بین‌الملل دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی - بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی بین‌الملل دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

مقدمه

نوآوری برای سازمان‌هایی که می‌خواهند موفق و رقابتی عمل کنند، امری حیاتی و ضروری است (اسمیت و توشمن^۱، ۲۰۰۵). با توجه به رقابت شدید در بازار و تهدید ورود رقبای جدید، تمایز و نوآوری مستمر توسط کارکنان به‌عنوان یکی از استراتژی‌های مهم برای دستیابی به مزیت رقابتی در هر سازمانی مطرح شده‌است (تاج‌الدین و ترومن^۲، ۲۰۰۸). در بین روش‌های افزایش نوآوری، یکی از بهترین روش‌ها به وجود آوردن رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان است (وان دی ون^۳، ۱۹۸۶). نوآوری کارکنان نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش عملکرد دارد (داروچ، ۲۰۰۵؛ کاراتپ و سوکمن، ۲۰۰۶؛ کلامپ و وان لیوون^۴، ۲۰۰۱). پژوهش‌های مربوط به رفتار کاری نوآورانه نشان می‌دهند که عدالت سازمانی، ویژگی‌های شغلی، انگیزش درونی، پاداش، رهبری و کیفیت روابط کاری، باعث می‌شود کارکنان در رفتارهای کاری نوآورانه درگیر شوند (دی جانگ و دن هارتوگ، ۲۰۱۰؛ دورنبوش و همکاران، ۲۰۰۵؛ رامامورزی و همکاران، ۲۰۰۵؛ ریورس و همکاران، ۲۰۰۸؛ اسکات و بروس^۵، ۱۹۹۴). از طرفی، انتخاب و انتصاب فرد مناسب برای شغل و سازمان متناسب، سازمان را در دستیابی به نتایج مثبت کاری یاری می‌رساند (اریلی و همکاران^۶، ۱۹۹۱). بسیاری از محققان معتقدند کارکنانی که ارزش‌های‌شان با ارزش‌های سازمان و شغل‌شان بیشتر همخوانی و سازگاری دارد، سطوح بالای رفتار شهروندی را از خود نشان می‌دهند (گودمن و اسویانتک، ۱۹۹۹؛ کریستوف- براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ ویگودا^۷، ۲۰۰۰). از آنجایی که رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، یک رفتار شهروندی کاملاً اختیاری است و از وظایف و شرح شغل رسمی آن‌ها انتظار نمی‌رود (جانسن^۸، ۲۰۰۰)، بنابراین بررسی تأثیر تناسب فرد با شغل و تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه بسیار ارزشمند است. تحقیقات تجربی بسیار اندکی در مورد تأثیر تشابه ارزش‌های افراد با شغل یا ویژگی‌های شغلی (تناسب فرد با شغل) و تناسب بین افراد و ویژگی‌های ساختاری سازمانی (تناسب فرد با سازمان) بر رفتار کاری

1. Smith & Tushman
2. Tajedini & Trueman
3. Van de Van
4. Darroch, Karatepe & Sokmen, Klomp & Van leeuwen
5. De Jong & Den Hartog, Dorenbosch et al , Ramamoorthy et al, Reuvers et al, Scott & Bruce
6. O'Reilly, Chatman & Caldwell
7. Goodman & Svyantek, Kristof- Brown et al, Vigoda
8. Janssen

نوآورانه وجود دارد. تناسب فرد با سازمان را می‌توان میزان تلاقی ارزش‌های فرد و ارزش‌های سازمان تعریف کرد (کریستوف^۱، ۱۹۹۶). تناسب فرد با شغل نیز به‌عنوان تناسب بین شخصیت، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های یک فرد با ملزومات یک شغل خاص تعریف می‌شود (کریستوف- براون^۲، ۲۰۰۰). با اینکه محققان رابطه بین تناسب فرد با سازمان و خلاقیت که اولین مرحله رفتار کاری نوآورانه است، مورد بررسی قرار داده‌اند (شلی و همکاران^۳، ۲۰۰۴)، اما به بررسی تأثیر تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان بر ساختار کلی رفتار کاری نوآورانه توجه اندکی شده‌است. خلاقیت را می‌توان به‌عنوان اولین مرحله از رفتار کاری نوآورانه در نظر گرفت (ترینی و همکاران^۴، ۱۹۹۹). ایده‌های خلاقانه، ایده‌های جدید و بی‌بدیلی هستند که خارج از بسته راه‌حل‌های پیشنهادی برای مشکلات سازمانی ارائه می‌شوند و به‌طور بالقوه برای سازمان‌های استخدام‌کننده مفیدند (آمابیل^۵، ۱۹۸۳). درحالی‌که رفتار خلاقانه شامل تولید، ارتقاء، اجرا و محقق ساختن آن ایده‌های خلاقانه است (شلی و همکاران^۶، ۲۰۰۴). برای اینکه فردی رفتار کاری نوآورانه از خود نشان دهند باید خلاق باشد درحالی‌که لازم نیست یک فرد خلاق، رفتار کاری نوآورانه از خود نشان دهد. بسیاری از افراد توانایی ایجاد ایده‌های مؤثر را دارند، اما به خاطر مشکلاتی که هنگام اجرا و پیاده‌سازی آن ایده‌ها با آن‌ها مواجه می‌شوند، نمی‌توانند آن ایده‌های خلاقانه را اجرا و به واقعیت تبدیل کنند. یک کارمند تنها هنگامی قادر است رفتار کاری نوآورانه از خود نشان دهد که بیان ایده به اجرای ایده متکی باشد (ژو و شلی^۷، ۲۰۰۳).

به‌منظور درک بیشتر تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان و تأثیر آن بر رفتارهای مثبت کاری باید به مکانیسم‌ها و فرآیندهایی که از طریق آن‌ها، تناسب بین ارزش‌های فرد و ویژگی‌های سازمانی و شغلی او بر رفتارهای مربوط به کار، مانند رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد، توجه بیشتری مبذول داشت (هافمن و همکاران^۸، ۲۰۱۱). رفتار کاری نوآورانه، رفتاری مخاطره‌آمیز تلقی می‌شود (آندرسون و همکاران^۹، ۲۰۰۴)، و بسیاری از کارکنان آن را فراتر از الزامات و تعهدات کاری بیان کرده‌اند (چانگ

1. Kristof
2. Kristof- Brown
3. Shalley et al
4. Tirney et al
5. Amabile
6. Shally et al
7. Zhou & Shalley
8. Hoffman et al
9. Anderson et al

و لی^۱، (۲۰۰۸)، بنابراین نیاز است مدیران محیط کاری سرشار از اعتماد و استقلال و خودمختاری را برای حمایت از رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان فراهم نمایند (دوبنی^۲، ۲۰۱۰). در این پژوهش به بررسی نقش اعتماد نوآوری به عنوان متغیر میانجی رابطه تناسب فرد با شغل و تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه، پرداخته می شود. محیط کاری آمیخته با اعتماد نوآوری به کارکنان اجازه می دهد ایده های خود را آزادانه بیان نمایند و اعتقاد داشته باشند که همکاران به ایده های جدید آن ها نظر مثبت داشته و روابط اجتماعی آن ها صمیمانه و مرتبط خواهد ماند (بیستد^۳، ۲۰۱۳). اعتماد نوآوری از آن جهت دارای اهمیت است که ریسک مشاهده شده و واکنش های منفی به رفتار کاری نوآورانه را کاهش می دهد (آنورث و کلگ^۴، ۲۰۱۰). افرادی که تناسب بیشتری با شغل و سازمان دارند در رفتارهای اختیاری مانند رفتار کاری نوآورانه بیشتر درگیر می شوند و با ارائه و اجرای ایده های جدید اجازه نمی دهند گروه های اجتماعی، شرایط، روابط کاری و همگونی شان کاهش پیدا کند. هرگاه افراد احساس امنیت کنند، بدون اینکه ترسی از عواقب منفی اجتماعی داشته باشند، تمایل دارند شیوه های جدید انجام کارها را جستجو کرده و مورد کاوش قرار دهند (وست و آندرسون^۵، ۱۹۹۶). این کار به آمادگی محیطی برای ابتکارات نوآورانه می انجامد و به کارکنان هنگام ارائه ایده ها و پیشنهادات جدید اطمینان می بخشد (الونن و همکاران^۶، ۲۰۰۸). از آن جایی که اعتماد نوآوری پاسخی مثبت را در محیط برمی انگیزد، پیشگامی قدرتمند برای خلاقیت، که جزء اصلی رفتار کاری نوآورانه می باشد را به وجود می آورد (وست، ۲۰۰۲)، در نتیجه، این امر به کارکنان کمک می کند تا ایده های نوآورانه بیشتری را تولید نمایند. تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان تنها زمانی می تواند به صورت مثبت بر درگیری کارکنان در رفتار کاری نوآوری تأثیر بگذارد که آن ها از تضعیف گروه ها و روابط اجتماعی، روابط کاری و شبکه ای شان با دیگر همکارانشان ترسی نداشته باشند. در محیطی که بیان نظرات آزادانه صورت گیرد و در بین همکاران اعتماد وجود داشته باشد، کارکنان هنگام بیان ایده هایشان احساس اطمینان و اعتماد می کنند. کارکنان در چنین محیطی در رفتارهای کاری نوآورانه درگیر می شوند زیرا حتی هنگام بحث و مجادله برای بیان نظراتشان، روابط کاری آن ها تحت تأثیر قرار نگرفته و از بین نمی رود.

1. Chang & Lee
2. Dobni
3. Bysted
4. Unworth & Clegg
5. West & Anderson
6. Ellonen et al

این تحقیق سه هدف را دنبال می‌کند:

- اول، ارزیابی تأثیر رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی؛
- دوم، بررسی تأثیر تناسب فرد با سازمان و تناسب فرد با شغل بر رفتار کاری نوآورانه، و اینکه کدام یک از این دو مورد با نوآوری کارکنان رابطه بیشتری دارد؛
- سوم، روشن نمودن نقش میانجی اعتماد نوآوری بین تناسب فرد با شغل و سازمان و رفتار کاری نوآورانه کارکنان.

معرفی پارک علم و فناوری دانشگاه تهران

ایده تأسیس پارک علم و فناوری دانشگاه تهران توسط مدیریت وقت پردیس فنی در سال ۱۳۸۰ مطرح و اقدامات اولیه برای راه‌اندازی آن از همان زمان آغاز گردید. در اولین گام اجرایی، مرکز رشد واحدهای فناوری در سال ۱۳۸۲ با کسب مجوز از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فعالیت خود را آغاز نمود و پس از آن، مرکز کارآفرینی با مصوبه هیئت رئیسه دانشگاه به مجموعه پارک الحاق گردید. همزمان با اولین فراخوان پذیرش و استقرار واحدهای فناور در مرکز رشد، فعالیت‌های پارک شکل جدیدتری به خود گرفت و سرانجام در تیر ماه ۱۳۸۴، دانشگاه تهران موافقت اصولی تأسیس پارک علم و فناوری را از وزارت متبوع دریافت نمود. از جمله مأموریت‌های پارک علم و فناوری دانشگاه تهران می‌توان به انتقال و آفرینش فناوری، تسهیل انتقال دانش از دانشگاه به صنعت، افزایش توان رقابتی صنایع کشور، ارتقاء فرهنگ نوآوری در کشور، پرورش شرکت‌های نوپا در زمینه فناوری‌های نوین و فراهم‌سازی بستری مناسب برای فعالیت کسب و کارهای دانش‌محور در پارک اشاره کرد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

چارچوب نظری پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

تأثیر رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد کاری کارکنان

رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آنان در توسعه نوآوری‌های سازمانی اشاره دارد. این رفتار نه تنها باید فرآیندهای ذهنی تولید ایده‌های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و بکارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵). کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و جدید خلق کند و به طور مرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جستجو کند و به دنبال جلب

حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمان را مشتاق به پذیرش ایده‌های نوآورانه نماید و در نهایت ایده‌های نوآورانه را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و آن‌ها را کاربردی کند (جانسن^۱، ۲۰۰۰). از سوی دیگر، عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده‌است. عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان، یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌ها است (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸). برامچ^۲ (۱۹۸۸) دیدگاه جامع‌تری از عملکرد را ارائه می‌دهد که دربرگیرنده رفتار و نتایج است. وی مطرح می‌کند که عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می‌باشد. رفتارها از عامل نشأت می‌گیرند و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می‌کند. رفتار نه تنها ابزارهایی جهت رسیدن به نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود پیامدهایی هستند که از محصول فعالیت‌های ذهنی و فیزیکی گرفته شده‌اند و می‌توان آن‌ها را جدا از نتایج دانست (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). تحقیقات اندکی درمورد رابطه بین رفتار کاری نوآورانه و عملکرد کاری صورت گرفته‌است. رفتار کاری نوآورانه در جستجوی کارکنانی است که رفتارهای فعالانه را به شکل ابداعات فردی و ایده‌های نو دنبال می‌کنند و ارتباط مستقیمی با عملکرد مؤثر در سازمان‌ها دارند (جیمنز - جیمنز و سانز - وال^۳، ۲۰۱۱). شواهد نشان می‌دهد ایده‌های خلاقانه کارکنان میزان عملکرد کاری را ارتقاء می‌دهد (لی و اچسو^۴، ۲۰۱۶). ایده‌های جدید شامل ابداعاتی به شکل محصولات و خدمات جدید یا پیشنهاد بهبود و اصلاح فرآیندها و روش‌های موجود و همچنین کشف راه‌های جایگزین کارا و اثربخش برای انجام وظایف می‌باشند (ژو و شلی^۵، ۲۰۰۳). این ایده‌ها کارکنان را قادر می‌سازد تا عملکرد شغلی خویش را ارتقا دهند (شلی و همکاران، ۲۰۰۴).

تأثیر تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه

مفهوم تناسب فرد با سازمان عبارتست از سازگاری و انطباق شخصیت، ارزش‌ها، اهداف، نگرش‌ها و نیازها با ارزش‌ها، تقاضاها و فرهنگ سازمانی (سکیگچی و هابر^۶، ۲۰۱۱). محققان دریافته‌اند که تناسب بین ارزش‌های فرد و سازمان به ارائه پیشنهادات برای تغییر در محیط کار کمک می‌کند

1. Janssen
2. Brumbach
3. Jimenez- Jimenez & Sanz- Valle
4. Li & Hsu
5. Zhou & Shalley
6. Sekiguchi & Huber

(وربل و دماری^۱، ۲۰۰۵). همچنین افزایش آگاهی در مورد بافت و شرایط سازمانی و محیطی که افراد در آن کار می‌کنند، در پیش‌بینی رفتار کاری نوآورانه کاری نقش‌های حیاتی ایفا می‌کند. تناسب فرد با سازمان، تناسب فرد با محیط را در سطح کلان مورد توجه قرار می‌دهد درحالی‌که تناسب فرد با شغل عبارتست از تناسب مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های فرد با خصوصیات یک ویژگی، که در سطح خرد تناسب فرد با محیط می‌باشد (ادواردز^۲، ۱۹۹۶). تجزیه و تحلیل سطح خرد برای سازمان‌ها به منظور نوآوری مستمر ضروری است (سنگ و چون^۳، ۲۰۱۲). ادراک و استنباط افراد درباره فضای نوآوری سازمانی و گرایش به محیط کاری و وظایف شغلی که با ارزش‌ها، دانش، مهارت‌ها و نیازهای آن‌ها تناسب بیشتری دارد، درگیری آن‌ها در رفتار فعالانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سکیگوچی و هابر، ۲۰۱۱). هنگامی که ویژگی‌های شغلی کارمند، تقاضاهای سازمان و در دسترس بودن منابع با توانایی‌ها و نیازهای درونی آن‌ها متناسب باشد، احتمالاً با سایر کارکنان و با سازمان تعامل برقرار کرده و به خاطر سطح بالای رضایت و تعهد به کار، خلاقانه‌تر عمل می‌نماید (هون و رنولد^۴، ۲۰۰۶). تناسب فرد با شغل بر تجزیه و تحلیل سطح فردی تأکید دارد و اطمینان می‌دهد که کارکنان تخصص فنی لازم برای انجام کار محوله را دارند و ارزش افزوده ایجاد می‌کنند (وربل و دماری^۵، ۲۰۰۵). بررسی‌ها نشان می‌دهد که تناسب بین ادراک و استنباط افراد درباره وظایف شغلی، موقعیت کاری و اولویت‌های شغلی بر نتایج سطح فردی تأثیر مثبت دارد و خلاق‌تر می‌شوند (کیم و همکاران^۶، ۲۰۰۹). روبرستون و کالینان^۷ (۱۹۹۸) بیان می‌دارند تناسب شخصیت فرد با شغل، شرایط کاری و سازمانی، عملکرد کاری را پیش‌بینی می‌کند. کرتونس^۸ (۱۹۷۸) در نظریه نوآوری- پذیرش می‌گوید که تعامل بین افراد و انتخاب‌های شغلی‌شان، نگرش کاری‌شان را نسبت به حل مسائل و طول عمر سازمان تعیین می‌کند. تناسب کلی فرد با شغل با چند مورد به شدت مرتبط است که شامل عملکرد شغلی، حل مسئله، رضایت، تعهد سازمانی و عملکرد کاری می‌باشد (کریستوف- براون و همکاران، ۲۰۰۵). تناسب فرد با شغل در رفتار کاری نوآورانه کارمند نقش مهمی ایفا می‌کند (پارکر و همکاران^۹، ۲۰۱۰).

1. Werbel & DeMarie
2. Edwards
3. Song & Chon
4. Hon & Rensvold
5. Werbel & DeMarie
6. Kim et al
7. Robertson & Callinan
8. Kirtons
9. Parker et al

در تناسب فرد با سازمان در مورد هماهنگی بین شخصیت، نیازها و ارزش‌های کارکنان با ارزش‌ها، شرایط و بافت سازمانی تأکید می‌شود. هماهنگی (یا عدم هماهنگی) بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (مایر و همکاران^۱، ۲۰۱۰). کارکنانی که با سازمان تناسب بیشتری دارند از شغل خود رضایت داشته و از انگیزش درونی برخوردارند و کسی که انگیزش درونی داشته باشد احتمالاً رفتارهای کاری نوآورانه بیشتری از خود نشان می‌دهد (دی جانگ و دن هارتوگ^۲، ۲۰۰۷). یکی از عوامل دیگری که ممکن است خلاقیت و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد، ادغام و ترکیب ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی است (گرت و آشفورد^۳، ۲۰۰۸). تناسب ارزش‌ها شرایط بهتری برای انجام کارها فراهم می‌کند و ارتباطات در سازمان را بهبود و ارتقاء می‌بخشد (اردوغان و همکاران^۴، ۲۰۰۴). ارتباطات بهتر، مهارت‌های ابتکاری کارکنان را فراتر از آن چیزی که به صورت رسمی در شرح شغل آمده، افزایش می‌دهد و به پیگیری ایده‌های خلاقانه از طریق متقاعد نمودن دیگران به اجرای این ایده‌ها با استفاده از انگیزش تأکید دارد (مایرون و همکاران^۵، ۲۰۰۴)، بنابراین رفتار کاری نوآورانه کارکنان را پرورش می‌دهد. ورکوئر و همکاران^۶ (۲۰۰۳) بیان می‌دارد، تناسب زیاد بین فرد با سازمان به کارکنان کمک می‌کند تا رفتارهای مفید برای سازمان انجام دهند که ابداعات و نوآوری‌های کارکنان یکی از این رفتارهاست. گرت و آشفورد (۲۰۰۸) دریافتند بین رفتار اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه همبستگی معناداری وجود دارد. عمل اشتراک دانش کارکنان تناسب فرد با سازمان را تحریک می‌کند (هون^۷، ۲۰۱۲). علاوه بر این، کارکنان به حمایت سازمانی و اعتماد همکاران‌شان برای درگیر شدن در رفتار کاری نوآورانه نیاز دارند (مایر و همکاران^۸، ۲۰۱۰). کارکنان عملکردهای درون‌نقشی و فرانقشی را براساس میزان تناسب‌شان با ارزش‌های سازمان، نشان می‌دهند (بون و همکاران^۹، ۲۰۱۱). از آنجایی که رفتار کاری نوآورانه اجباری نیست بنابراین اغلب یک رفتار اختیاری فرانقشی برای کارکنان است (تونلی و همکاران^{۱۰}،

1. Meyer et al
2. De Jonge & Den Hartog
3. Grant & Ashford
4. Erdogan et al
5. Miron et al
6. Verquer et al
7. Hon
8. Meyer et al
9. Boon et al
10. Turnley et al

۲۰۰۳). بنابراین تناسب فرد با سازمان رفتار کاری نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سیلورتورن^۱ (۲۰۰۴) بیان می‌دارد کارکنانی که تناسب بیشتری با سازمان دارند از شغل خود رضایت بیشتری داشته و به دلیل اعتقاد شدید به دستیابی به ارزش، از انگیزش درونی برای درگیر شدن در رفتار کاری نوآورانه برخوردارند (دی جانگ و دن هارتوگ، ۲۰۰۷). همچنین تناسب فرد با سازمان یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کنندگان برون‌دادهای رفتاری است (هافمن و واهر^۲، ۲۰۰۶). سازمان‌هایی که تناسب بیشتری با فرد دارند، معمولاً رفتارهای فرانقشی در میان کارکنانشان مشاهده می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی^۳ نوآوری‌های افراد را افزایش می‌دهد و باعث رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان می‌شود (مایرون و همکاران^۴، ۲۰۰۴) از آنجایی که رفتار نوآورانه شکلی از رفتار شهروندی سازمانی است و تناسب فرد با سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد (ویللا و همکاران^۵، ۲۰۰۸).

اعتماد نوآوری به عنوان یک میانجی

اعتماد نوآوری عبارتست از اعتماد دو طرفه بین فرد و همکارانش در مورد ایده‌های نوآورانه (دامنپور و شنیدر^۶، ۲۰۰۶). هرگاه کارکنان اطمینان داشته باشند همکاران شان به ایده‌های آن‌ها گوش داده و از آن‌ها حمایت می‌کنند و به هر ایده و پیشنهاد جدیدی که بیان می‌شود اهمیت می‌دهند و کارکنان تمایل پیدا می‌کنند رفتار کاری نوآورانه بیشتری از خود نشان دهند (کلگ و همکاران^۷، ۲۰۰۲). کارکنانی که به خاطر پیشنهادات و ایده‌هایشان در بهبود روش‌ها و فرآیندها مورد اعتماد هستند، برای انجام وظایف انگیزه بیشتری دارند (توماس و ولتوس^۸، ۱۹۹۰) و احتمال بروز رفتارهای کاری نوآورانه در آن‌ها افزایش می‌یابد. هنگامی که آن‌ها بر انجام کارهایشان کنترل بیشتری دارند، ایده‌های جدید بیشتری تولید و اجرا می‌نمایند (دامنپور و شنیدر، ۲۰۰۶). کولز و همکاران^۹ (۲۰۰۹) بیان می‌دارند کارکنان به‌خاطر نبود اعتماد بین همکاران، از ارائه ایده‌های جدید برای تغییرات مثبت در سازمان خودداری می‌کنند زیرا از تعارض، مقاومت و انزوای اجتماعی از طرف همکارانشان واهمه دارند. اعتماد

1. Silverthorn
2. Hoffman & Woehel
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4. Miron et al
5. Vilela et al
6. Damanpour & Schneider
7. Clegg et al
8. Thomas & Velthouse
9. Cools et al

نوآوری برای ایجاد یک محیط حمایتی برای نوآوری عاملی اساسی شناخته شده است. اعتماد نوآوری به غلبه بر تفاوت‌های بین کارکنان نوآور و غیرنوآور کمک می‌کند. در محیطی که اعتماد نوآوری حاکم باشد خواسته کارکنان برای مشارکت در ایده‌ها و دیدگاه‌های جدید تسهیل می‌شود. لی^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌کند که ادراک کارکنان در مورد هماهنگی اهداف و ارزش‌ها، اعتماد را به دنبال خواهد داشت. نوآوری مستلزم ریسک است (جانسن و همکاران^۲، ۲۰۰۴) و افراد خلاق و نوآور باید تلاش کنند و امکان بروز تعارض و اختلاف با همکاران و همچنین شکست را بپذیرند. در چنین مواردی، اعتماد نوآوری به کارکنان برای ریسک‌پذیری جرأت می‌دهد. کارکنانی که اعتقاد دارند نیازهایشان با تقاضاها و نیازهای شغلی‌شان تناسب دارد، احتمالاً روش‌های جدیدی را برای انجام کارها پیشنهاد می‌دهند و به همکاران خود کمک می‌کنند تا حس همکاری دو جانبه در بین آن‌ها برای ایجاد یک محیط سرشار از اعتماد و حمایت پرورش یابد. اعتماد، کارکنان را برای همکاری و حمایت از ایده‌های یکدیگر از طریق تعامل و اشتراک دانش ترغیب می‌کند (جانسن، ۲۰۰۵). رفتار کاری نوآورانه کارکنان هنگامی مجسم می‌شود که روابط خوب بین فردی میان اعضاء یک تیم زنده و با کیفیت، روابط موجود میان کارکنان و همچنین بین تیم‌ها و سازمان را تغییر دهد (ذکریا و همکاران^۳، ۲۰۰۴). وندر وگت و جانسن (۲۰۰۳) بر نقش اعتماد در ارتقاء نوآوری در میان گروه‌هایی که وظایف مشابهی برای رسیدن به اهدافشان انجام می‌دهند، تأکید می‌کنند.

اعتماد نوآوری یک مفهوم و دیدگاه مثبت از ایده‌های نوآورانه توسط همکاران است. کارکنان باید رفتار کاری نوآورانه را به‌عنوان یک رفتار با ارزش سازمانی که به کل سازمان سود می‌رساند، بپذیرند. اگر این پذیرش به‌درستی صورت نگیرد، نوآوری می‌تواند به دلیل سوء عملکرد مربوط به تعارضات به رکود سازمانی منجر شود (شیه و سوسانتو^۴، ۲۰۱۱). این تعارضات از تنش‌های درونی بین کارکنان با رفتار کاری نوآورانه بالا و کارکنان با رفتار کاری نوآورانه پایین نشأت می‌گیرد. زیرا نوآوری منجر به عدم اطمینان بین کارکنان می‌شود. کارکنان نوآور، اهداف و نیازهای شخصی‌شان را خلاقانه دنبال می‌کنند (شالی و همکاران، ۲۰۰۰)، از طرفی کارکنان با نوآوری کمتر، ممکن است احساس کنند به دلیل فرآیندهای مؤثری که توسط همکاران ارائه می‌شود، شغل‌شان مورد تهدید قرار بگیرد. این عدم

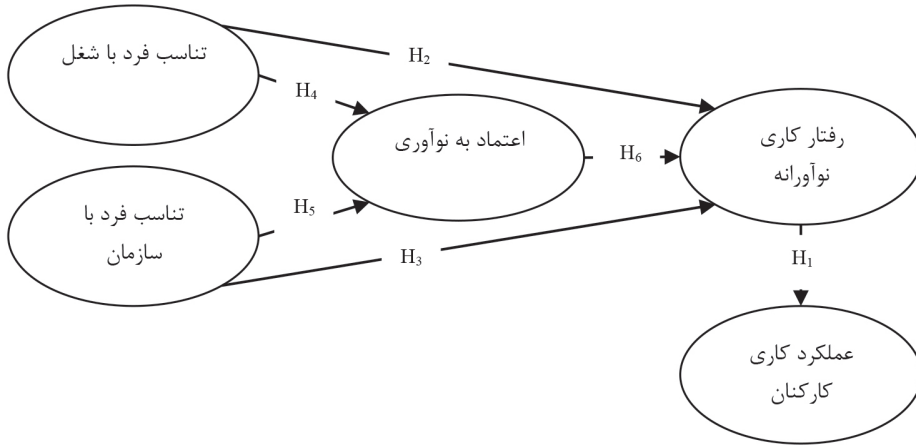
-
1. Li
 2. Janssen et al
 3. Zakaria et al
 4. Shih & Susanto

اطمینان به این دلیل است که فعالیت‌های نوآورانه شرایط جاری را به چالش می‌کشند و معمولاً تقلیل نیرو اخراج را به دنبال دارد. بنابراین کارکنان دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به نوآوری دارند (جانسن، ۲۰۰۵). کارکنان نوآور در بازار کسب‌وکار جذابیت دارند و از عدم امنیت شغلی به دلیل جذابیت‌شان و اهمه‌ای ندارند، زیرا معتقدند در صورت نیاز، یافتن شغل جدید راحت است. کارکنانی که نوآور نیستند نوآوری و ایده‌های نوآورانه مطرح شده توسط همکاران را به این دلیل که امنیت شغلی‌شان را کاهش می‌دهد، همانند یک تهدید می‌نگرند (کلیگ و همکاران، ۲۰۰۲). یک محیط آمیخته با اعتماد نوآوری به کارکنان اجازه می‌دهد ایده‌های جدید خود را به همکاران معرفی نمایند. اعتماد نوآوری وجود یک فضای روشنفکری را تسهیل می‌کند که در آن کارکنان هنگام بحث درباره ایده‌ها و پیشنهادات خود، مطمئن هستند (امبروس و اشمینک^۱، ۲۰۰۳) در یک محیط نوآور، جریان آزادانه اطلاعات و دانش تضمین می‌شود (جانسن و همکاران، ۲۰۰۴). بسیاری از ایده‌ها به دلیل اینکه به درستی اجرا نمی‌شوند یا از طرف همکاران حمایت نمی‌شوند با شکست مواجه می‌شوند. رفتار کاری نوآورانه، تولید ایده (خلاقیت) و اجرای ایده را شامل می‌شود، بنابراین فردی که یک ایده جدید بیان می‌کند باید اطمینان یابد این ایده با حمایت همکاران اجرا می‌شود. از این رو فرض می‌شود که اعتماد نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد.

الگوی مفهومی پژوهش

برای ساختن مدل تحلیلی محقق می‌تواند به دو شیوه متفاوت عمل کند که میان آن‌ها تفاوت مشخصی وجود ندارد: یا ابتدا از تدوین فرضیه‌ها شروع کند و در مرتبه بعدی به مفاهیم بپردازد، یا اینکه راه معکوسی را طی کند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین، با توجه به استدلال مذکور و بر اساس مبانی نظری تحقیق، نظر استادان و خبرگان در زمینه مدیریت نوآوری و همچنین بر اساس مدل مفهومی تحقیق افسر و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی و تدوین شده‌است.

-
1. Ambrose & Schminke
 2. Afsar et al



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (افسر و همکاران، ۲۰۱۵)

فرضیه‌های پژوهش

در نتیجه با توجه به مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش فرضیات زیر قابل بررسی می‌باشد:

- فرضیه ۱:** رفتار کاری نوآورانه کارکنان بر عملکرد کاری آن‌ها تأثیر مثبت معناداری دارد.
- فرضیه ۲:** ادراک و استنباط کارکنان در مورد تناسب فرد با شغل بر رفتار کاری نوآورانه آن‌ها تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه ۳:** استنباط و ادراک کارکنان در مورد تناسب با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه آن‌ها تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه ۴:** اعتماد نوآوری در رابطه مثبت بین تناسب فرد با شغل و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد.
- فرضیه ۵:** اعتماد نوآوری در رابطه مثبت بین تناسب فرد با سازمان و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین براساس چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنیاز، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در تحقیق حاضر

کلیه مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران می‌باشند. شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران و همچنین شرکت‌های گزینش شده جهت تکمیل پرسشنامه به اختصار معرفی و دسته‌بندی می‌شوند. ۱۵۵ شرکت در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران مستقر هستند که از این میان، ۹۰ شرکت از دسته شرکت‌ها توسعه‌ای، ۴۰ شرکت از نوع رشدی و ۲۵ شرکت هسته‌فناور محسوب می‌شوند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده استفاده می‌شود، بدین ترتیب که پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش بنیان در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران قرار داده شد و از آنان خواسته شد که پرسشنامه مذکور را به دقت مطالعه کرده و به پرسش‌های آنان پاسخ دهند (سرمد و همکاران، ۱۳۹۴). در این پژوهش ۷۹ شرکت از شرکت‌های توسعه‌ای، ۳۲ شرکت از شرکت‌های رشدی و ۱۵ شرکت از هسته‌فناور جهت توزیع پرسشنامه انتخاب شدند. نوع مدرک تحصیلی، جایگاه و توزیع سنی صاحبان شرکت‌های منتخب به همراه خلاصه‌ای از اطلاعات جامعه مورد آزمون در جدول ۱ بیان شده‌است.

جدول (۱): تعداد شرکت‌های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران بر حسب نوع فعالیت

تعداد شرکت‌های مستقر در پارک	نوع شرکت‌های مستقر در پارک	تعداد شرکت گزینش شده جهت پژوهش	توزیع افراد جامعه آزمون براساس نوع مدرک تحصیلی	توزیع افراد جامعه آزمون براساس سن	توزیع افراد جامعه آزمون براساس جایگاه و مرتبه در شرکت	توزیع شرکت‌های جامعه آزمون براساس حوزه فعالیت				
۹۰	شرکت توسعه‌ای	۷۹	کارشناسی	۵۲	۲۰-۳۰	۱۰	مدیر عامل	۴۱	فناوری اطلاعات و ارتباطات	۳۳
			کارشناسی ارشد	۲۱	۳۰-۴۰	۶۳	جانشین مدیر عامل	۲۷	انرژی	۲۳
			دکتری	۶	۴۰-۵۰	۶	مسئول مرتبط	۱۱	عمران و شهرسازی	۱۲
۴۰	شرکت رشدی	۳۲	کارشناسی	۱۴	۲۰-۳۰	۸	مدیر عامل	۱۲	نانو	۸
			کارشناسی ارشد	۱۲	۳۰-۴۰	۲۲	جانشین مدیر عامل	۱۵	مواد و متالوژی	۱۴
			دکتری	۶	۴۰-۵۰	۲	مسئول مرتبط	۵	داروسازی	۱۲

توزیع شرکت‌های جامعه آزمون براساس حوزه فعالیت		توزیع افراد جامعه آزمون براساس جایگاه و مرتبه در شرکت		توزیع افراد جامعه آزمون براساس سن		توزیع افراد جامعه آزمون براساس نوع مدرک تحصیلی		تعداد شرکت گزینش شده جهت پژوهش	نوع شرکت‌های مستقر در پارک	تعداد شرکت‌های مستقر در پارک
۹	برق و الکترونیک	۸	مدیر عامل	-	۲۰-۳۰	۶	کارشناسی	۱۵	هسته فناور	۲۵
۱۲	خدمات	۴	جانشین مدیر عامل	۱۰	۳۰-۴۰	۶	کارشناسی ارشد			
۳	پزشکی	۳	مسئول مرتبط	۵	۴۰-۵۰	۳	دکتری			

در پژوهش حاضر، یک پرسشنامه استاندارد که نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط میان تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران می‌سنجد، توسط محققین تهیه و تنظیم شده است که برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ و برای روایی آن از روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده و در ادامه به توضیح هر یک از این متغیرها پرداخته شده است.

جدول (۲): ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از متغیرها

منبع	آلفای کرونباخ	پرسشنامه
(ادواردز، ۱۹۹۶) و (لاور و کریستوف- براون، ۲۰۰۰)	۰/۸۸۲	تناسب فرد با شغل
(چتمن، ۲۰۱۱) و (لاور و کریستوف- براون، ۲۰۰۰)	۰/۸۲۱	تناسب فرد با سازمان
(کلگ و همکاران، ۲۰۰۲)	۰/۸۴۶	اعتماد نوآوری
(دیجانگ و دن‌هارتوگ، ۲۰۱۰)	۰/۸۷۰	رفتار کاری نوآورانه
(دیرو و مورگسون، ۲۰۰۷)	۰/۸۳۰	عملکرد کاری

تناسب فرد با شغل با استفاده از گویه‌های ارائه شده توسط ادواردز (۱۹۹۶)، لاور و کریستوف- براون (۲۰۰۱) اندازه‌گیری شد. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۸۲ بود. تناسب فرد با سازمان توسط مقیاس سه گویه‌ای چتمن^۱ (۱۹۸۹) و لاور و کریستوف- براون (۲۰۰۱) مورد ارزیابی قرار گرفت. آلفای کرونباخ ۰/۸۲۱ به دست آمد. اعتماد به نوآوری بر شرایط ایمنی و اعتماد سطح فردی در محیط کاری

1. Chatman

تأکید دارد. این سازه توسط چهار گویه برگرفته شده از تحقیق کنگ و همکاران (۲۰۰۲) اندازه‌گیری شد. آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. در این تحقیق از مقیاس ۱۴ گویه‌ای عملکرد کاری کارکنان دیرو و مورگسون^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. برای سنجش رفتار کاری نوآورانه از مقیاس ۱۰ سوالی برگرفته شده از مطالعات دیجانگ و دن‌هارتوگ (۲۰۱۰) استفاده شد. آلفای کرونباخ رفتار کاری نوآورانه ۰/۸۷۰ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای آزمون فرضیات از مدل‌یابی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. مهم‌ترین این شاخص‌های برازش مدل عبارتند از: CFI^4 ، $NNFI^2$ ، NFI^2 و $RMSEA^5$. حالت‌های بهینه برای این آزمون‌ها به شرح زیر است:

۱. آزمون χ^2 هرچه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می‌دهد.
۲. آزمون NFI ، $NNFI$ و CFI از ۹۰ درصد بایستی بیشتر باشد (پویا، ۱۳۹۳).
۳. آزمون $RMSEA$ هرچه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون یک معیار برای میانگین اختلاف بین داده‌های مشاهده‌شده و داده‌های مدل است (فیض و همکاران، ۱۳۹۴).

تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه) متغیرهای پژوهش

در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال دریافت این مطلب است که آیا سؤال‌های پژوهش قابلیت سنجش متغیر مورد نظر را دارا هستند (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این پژوهش، با توجه به اینکه متغیرهای تناسب فرد با شغل و تناسب فرد با سازمان مستقل بوده و بدون بعد می‌باشد، برای روایی آن از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است. برای روایی متغیر عملکرد کاری نیز که متغیر وابسته می‌باشد از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است. همچنین برای روایی متغیرهای اعتماد نوآوری و رفتار کاری نوآورانه که متغیر میانجی و بدون بعد می‌باشد، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است. در جدول ۳ بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هر چه

1. DeRue & Morgeson
2. Normed Fit Index
3. Non-Normed Fit Index
4. Comparative Fit Index
5. Root Mean Square Residuals

مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه است (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در این جدول سؤالات نشان دهنده این است که هر متغیر توسط چند گویه سنجیده می‌شود.

جدول (۳): تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیرهای پژوهش

متغیر	سؤالها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
تناسب فرد با شغل	تناسب توانایی‌ها با نیازها و تقاضاهای شغل	۰/۶۵	۷/۴۷
	داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های مناسب برای انجام شغل	۰/۷۲	۸/۶۳
	وجود تناسب بین نیازهای شغل و مهارت‌ها	۰/۶۶	۷/۶۵
	سازگاری و تناسب شخصیت با شغل	۰/۷۵	۸/۹۹
	مناسب بودن برای انجام کار	۰/۷۰	۸/۲۱
تناسب فرد با سازمان	تطابق چیزهای مهم در زندگی با ارزش‌های سازمان	۰/۷۱	۸/۳۵
	هماهنگ بودن ارزش‌های شخصی با ارزش‌ها و فرهنگ سازمان	۰/۹۰	۱۱/۱۶
	تناسب ارزش‌ها و فرهنگ سازمان با چیزهایی که در زندگی مهم هستند	۰/۷۳	۸/۶۷
اعتماد نوآوری	جدی گرفتن ایده‌ها از طرف همکاران	۰/۷۰	۸/۵۰
	گوش دادن همکاران به نظرات	۰/۸۴	۱۰/۸۲
	احترام گذاشتن همکاران	۰/۸۳	۱۰/۶۳
	دانستن اینکه از یک ایده خوب، سود برده می‌شود حتی اگر در ابتدا برای همکاران ارائه شود	۰/۶۹	۸/۲۶

متغیر	سؤالها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
رفتار کاری نوآورانه	توجه به مباحثی که بخشی از کار روزمره نیست	۰/۷۱	۸/۸۱
	متعجب و شگفت زده شدن از چگونگی بهبود کارها	۰/۷۷	۹/۸۷
	جستجوی روشها، فنون و ابزار جدید کار	۰/۷۵	۹/۴۷
	ارائه راه‌حل‌های اساسی برای حل مشکلات	۰/۶۷	۸/۱۲
	یافتن رویکردهای جدید برای انجام وظایف	۰/۵۶	۶/۴۵
	مشتاق کردن افراد مهم سازمانی برای ایده‌های نوآورانه	۰/۵۷	۵/۳۲
	متقاعد کردن افراد در حمایت از ایده‌های نوآورانه	۰/۶۲	۷/۲۹
	معرفی منظم ایده‌های نوآورانه برای وظایف کاری	۰/۵۰	۵/۶۶
	مشارکت در اجرای ایده‌های جدید	۰/۵۸	۶/۷۸
	تلاش برای توسعه ایده‌های جدید	۰/۶۵	۷/۸۰
عملکرد کاری	داشتن برتری نسبی به دیگر همکاران	۰/۵۵	۵/۰۲
	چشمگیر و عالی بودن سطح عملکرد کلی	۰/۵۱	۴/۶۴
	مؤثر بودن	۰/۵۳	۴/۷۸
	انجام نقش و وظایف به‌طور مؤثر	۰/۷۶	۹/۷۰
	تشویق و تحسین کارکنان دیگر هنگامی که موفق عمل می‌کنند	۰/۷۲	۸/۸۹
	صحبت با سایر کارکنان هنگام انجام کار در راستای مؤثر واقع شدن	۰/۷۴	۹/۲۰
	تشویق دیگران برای غلبه بر تفاوتها و مشکلات	۰/۷۹	۱۰/۲۲
	با عدالت رفتار کردن با سایرین	۰/۶۷	۸/۱۸
	اصرار و پافشاری برای غلبه بر موانع انجام وظیفه	۰/۵۰	۵/۷۲

متغیر	سؤالها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
عملکرد کاری	این کارمند مشتاقانه وظایف محوله را انجام می‌دهد.	۰/۵۸	۴/۱۷
	توجه به جزئیات مهم	۰/۶۸	۴/۱۶
	تلاش بیشتر در صورت نیاز نسبت به سایرین	۰/۵۹	۵/۵۷
	برخورداری از نظم و انضباط فردی و خودکنترلی	۰/۵۰	۵/۶۸
	استفاده از نوآوری برای حل مشکلات مربوط به کار	۰/۶۲	۸/۷۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بارهای عاملی برای تمامی متغیرهای پژوهش از ۰/۵ بیشتر است که این نشان‌دهنده این است که ابزار پژوهش از روایی لازم برخوردار است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش

در جدول ۴ همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بین تمام متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. تناسب فرد با شغل و رفتار کاری نوآورانه بیشترین همبستگی را با یکدیگر دارند

جدول (۴): همبستگی بین متغیرهای پژوهش

۵	۴	۳	۲	۱	انحراف معیار	میانگین	
*۰/۳۲۶	*۰/۵۵۲	*۰/۱۸۶	*۰/۳۷۸	۱	۰/۷۹۱	۲/۶۵۲	تناسب فرد با شغل
*۰/۵۰۱	*۰/۴۳۹	*۰/۱۷۸	۱	-	۰/۸۸۶	۳/۳۱۷	تناسب فرد با سازمان
*۰/۴۲۸	*۰/۲۹۹	۱	-	-	۰/۸۲۵	۲/۹۵۲	اعتماد نوآوری
*۰/۴۷۴	۱	-	-	-	۰/۷۱۶	۲/۷۵۴	رفتار کاری نوآورانه
۱	-	-	-	-	۰/۵۶۱	۳/۱۴۵	عملکرد کاری

* در خطای ۰/۰۵ معنادار است.

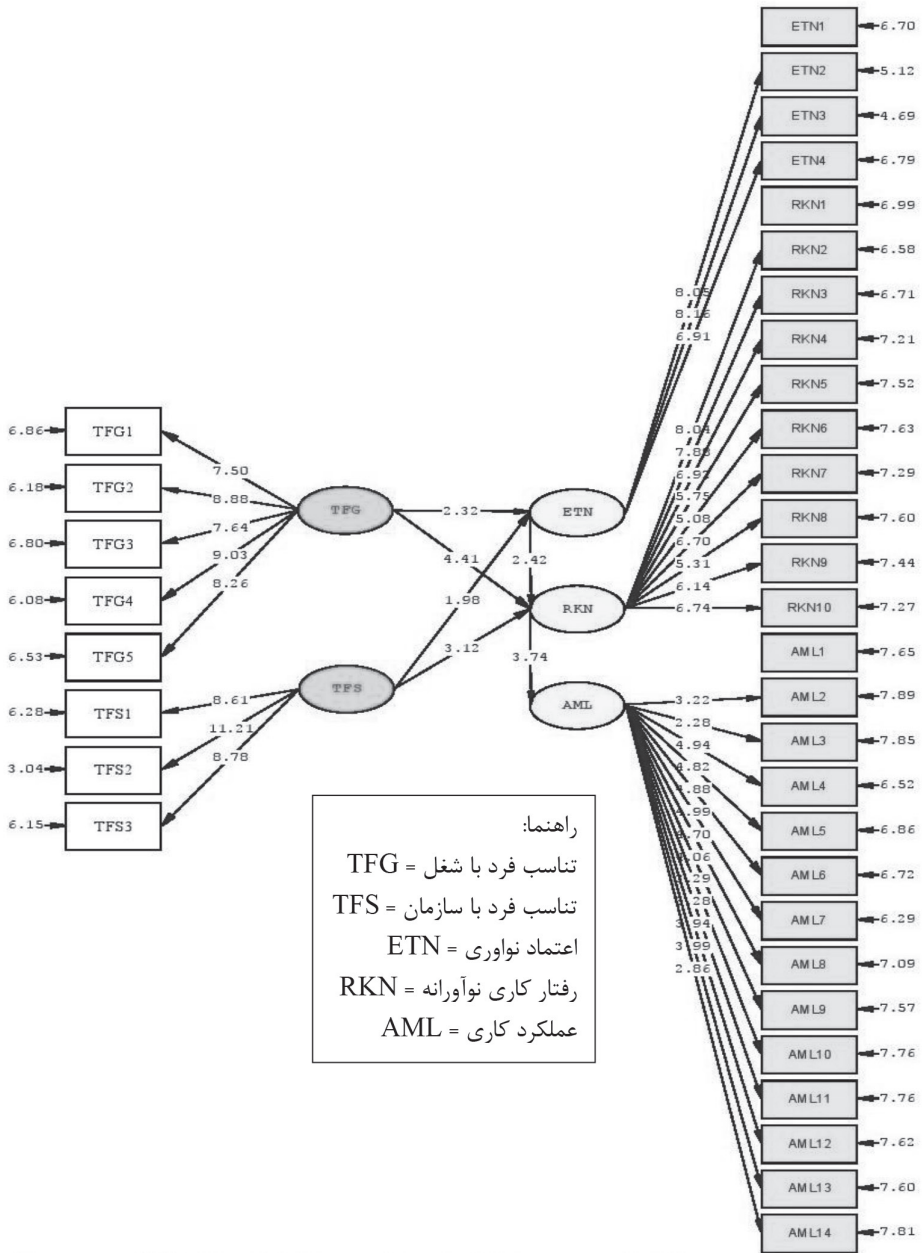
آزمون فرضیه‌ها و مدل

خروجی مدل آزمون شده پژوهش در شکل ۲ ارائه شده است. شاخص RMSEA در این مدل ۰/۰۶۵، شاخص NNFI معادل ۰/۹۶، شاخص CFI معادل ۰/۹۷ و شاخص NFI معادل ۰/۹۸ محاسبه شد. چون مقدار RMSEA کم و مقدار CFI، NNFI، NFI نیز بالای ۰/۹۰ است، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود. نسبت کای دو به درجه آزادی در این پژوهش ۲/۲۴ محاسبه شده است که پایین‌تر از ۳ بودن آن نشان از برازندگی بالای مدل است (گرین، ۲۰۱۵). بنابراین می‌توان به نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری اتکاء کرد.

جدول (۵): شاخص‌های نیکویی برازش برای مقادیر سمت راست و چپ مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	χ^2 / df	۲/۲۴	$3 >$	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجذورات تقریب	RMSEA	۰/۰۶۵	$0.1 >$	برازش خوب
۳	ریشه مجذور مانده‌ها	PMR	۰/۰۷۸	حدود صفر	قابل قبول
۴	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۸	$0.90 <$	بسیا خوب
۵	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۶	حدود یک	بسیا خوب
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷	$0.90 <$	بسیا خوب
۷	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	$0.90 <$	بسیا خوب
۸	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۷	$0.90 <$	بسیا خوب
۹	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۳	$0.90 <$	بسیا خوب
۱۰	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۲	$0.90 <$	بسیا خوب

همچنین شاخص‌های CR و AVE برای مدل محاسبه گردید که مقادیر محاسبه شده در جدول آورده شده است.



Chi-Square=1317.22, df=587, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

شکل (۲): آزمون مدل معادلات ساختاری برای فرضیه‌های پژوهش

جدول (۶): مقادیر CR و AVE محاسبه شده

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	پایایی ترکیبی	CR	۰/۸۶	$0.7 <$	قابل قبول
۲	روایی همگرا	AVR	۰/۸۴	$0.5 <$	قابل قبول

در جدول ۷ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) گزارش شده است. با استفاده از نتایج جدول ۷ می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت که در ادامه آورده شده است..

جدول (۷): ضرایب مسیر و مقادیر معنادار مربوط به آن

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t	تأیید یا رد فرضیه
۱	رفتار کاری نوآورانه \leftarrow عملکرد کاری	۰/۵۱	۳/۷۴	تایید
۲	تناسب فرد با شغل \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۷	۴/۴۱	تایید
۳	تناسب فرد با سازمان \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	۰/۳۱	۳/۱۲	تایید
۴	تناسب فرد با شغل \leftarrow اعتماد نوآوری	۰/۱۶	۲/۳۲	تایید
۵	تناسب فرد با سازمان \leftarrow اعتماد نوآوری	۰/۱۴	۱/۹۸	تایید
۶	اعتماد نوآوری \leftarrow رفتار کاری نوآورانه	۰/۲۰	۲/۴۲	تایید

در آزمون فرضیه های مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می باشند که مقدار آزمون معناداری آن ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱/۹۶- کوچکتر باشد (ملکی مین باش رزگاه و همکاران، ۱۳۹۴؛ قلیزاده و همکاران، ۱۳۹۳). ضریب معناداری میان تناسب فرد با شغل و رفتار کاری نوآورانه و اعتماد نوآوری برابر با ۴/۴۱ و ۲/۳۲ می باشد. بنابراین تناسب فرد با شغل تأثیر معناداری روی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد نوآوری دارد. ضریب معناداری میان تناسب فرد با سازمان و رفتار کاری نوآورانه و اعتماد نوآوری برابر با ۳/۱۲ و ۱/۹۸ می باشد. بنابراین تناسب میان فرد با سازمان تأثیر معناداری روی رفتار کاری نوآورانه و اعتماد نوآوری دارد. ضریب معناداری

میان رفتار کاری نوآورانه و عملکرد کاری برابر با ۳/۷۴ می‌باشد. بنابراین رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری روی عملکرد کاری کارکنان دارد و در نهایت نیز ضریب معناداری میان اعتماد نوآوری و رفتار کاری نوآورانه برابر با ۲/۴۲ می‌باشد که این نشان می‌دهد اعتماد نوآوری تأثیر معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. بدین ترتیب فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند. همچنین در جدول ۸ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده‌است. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان به بررسی نقش میانجی متغیر اعتماد نوآوری پرداخت.

جدول (۸): اثرات مستقیم و غیرمستقیم

اثرات		متغیر				
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای وابسته	متغیرهای میانجی	متغیرهای مستقل	فرضیه
۱۰/۰۲	۵/۶۱	۴/۴۱	رفتار کاری نوآورانه	اعتماد نوآوری	تناسب فرد با شغل	۱
۰/۵۰۲	۰/۰۳۲	۰/۴۷				
۷/۹۱	۴/۷۹	۳/۱۲	رفتار کاری نوآورانه	اعتماد نوآوری	تناسب فرد با سازمان	۲
۰/۳۳۸	۰/۰۲۸	۰/۳۱				

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان تناسب فرد با شغل و سازمان و رفتار کاری نوآورانه از طریق متغیر میانجی اعتماد نوآوری برابر با ۵/۶۱ و ۴/۷۹ می‌باشد. بنابراین تناسب فرد با شغل و سازمان، تأثیر معناداری روی رفتار کاری نوآورانه دارد. در نتیجه متغیر اعتماد نوآوری به عنوان متغیر میانجی در روابط فوق ایفای نقش دارد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش اعتماد نوآوری و تناسب فرد با شغل و سازمان در توسعه رفتار کاری نوآورانه در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران انجام شده‌است. تحقیق حاضر سه نتیجه مهم را بیان می‌کند: (۱) رفتار کاری نوآورانه کارکنان با عملکرد کاری‌شان، رابطه مثبت دارد، (۲) تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان، رفتار کاری نوآورانه فرد را پیش‌بینی می‌کند، (۳) تناسب فرد با شغل و فرد با

سازمان به واسطه اعتماد نوآوری با رفتار کاری نوآورانه ارتباط دارد. اکنون در مورد اینکه چگونه این نتایج تجربی، یافته‌های تحقیقات پیشین را گسترش می‌دهد، بحث می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد، رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کاری کارکنان در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران پرداخته شده است. نتایج این فرضیه با یافته‌های گنگ و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، تحقیق تاگار^۲ (۲۰۰۲)، تحقیق ژانگ و بارتول^۳ (۲۰۱۰) و همچنین تحقیق ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. در نتیجه زمانی که کارکنان در اجرا و توسعه ایده‌های جدید مشارکت و تلاش نمایند، سطح عملکرد کلی آنان به طور چشمگیری بهبود می‌یابد و در راستای انجام هر چه بهتر عملکرد کاری خود، به جستجوی روش‌ها، فنون و ابزار جدید کار مبادرت می‌ورزند.

دومین نتیجه این تحقیق، یافته‌های هافمن و همکاران (۲۰۱۱) را با یافتن تأثیر مثبت تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان را توسعه می‌دهد. هافمن و وهر^۴ (۲۰۰۶) به رابطه مثبت بین تناسب فرد با سازمان و نتایج رفتاری تولیدی پی بردند. یکی از نتایج رفتاری مثبت، رفتار کاری نوآورانه می‌باشد که به صورت تجربی در تحقیقات پیشین مورد بررسی قرار نگرفته بود. این تحقیق تأثیر مثبت و معنادار بین تناسب فرد با سازمان و رفتار کاری نوآورانه را تأیید کرد. کریستوف-براون و همکاران (۲۰۰۵) در فراتحلیل گونه‌های مختلف تناسب دریافتند که تحقیقات اندکی در مورد تأثیر تناسب ترکیبی بر نتایج سطح فردی انجام گرفته است. این تحقیق به مطالعه و بررسی بین تأثیرات دو بعد مهم تناسب یعنی تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه به طور جداگانه پرداخت. لاور و کریستوف-براون (۲۰۰۱) دریافتند که تناسب فرد با شغل بر عملکرد و رفتارهای فرآینشی تأثیری ندارد در حالی که رابطه مثبت بین تناسب فرد با سازمان و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید نمودند و پیشنهاد کردند که تناسب فرد با سازمان و فرد با شغل باید به عنوان دو سازه مجزا در نظر گرفته شوند. نتایج این تحقیق همچنین با نتایج لاور و کریستوف-براون (۲۰۰۱) و ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد از آن جهت که هر دو نوع تناسب، یک اختلاف منحصر به فرد در دیدگاه‌ها و رفتارهای کارکنان را نشان داد از این جهت که تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری کارکنان تأثیر دارد اما تناسب

1. Gong et al
2. Taggar
3. Zhang & Bartol
4. Hoffman & Woehr

فرد با شغل تأثیر قوی تری بر آن دارد. بنابراین، تناسب توانایی‌های کارکنان با نیازها و تقاضاهای شغل و همچنین داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام شغل (تناسب فرد با شغل) از یک سو و هماهنگ بودن ارزش‌های شخصی با ارزش‌ها و فرهنگ سازمان (تناسب فرد با سازمان) از سوی دیگر به کارکنان در معرفی منظم ایده‌های نوآورانه و یافتن رویکردهای جدید برای انجام وظایف کاری کمک می‌نماید. به‌طور خلاصه، می‌توان نتیجه گرفت که ادراک و احساس کارکنان در رابطه با تناسب با سازمان و هماهنگی ارزش‌های او با ارزش‌های سازمانی رفتار کاری نوآورانه او را تأیید می‌کند، چنانکه خود را با ویژگی‌های شغلی مقایسه می‌نماید.

نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق با یافته‌های کریستوف براون و همکاران (۲۰۰۵) و ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵) که با بررسی اعتماد نوآوری به‌عنوان یک میانجی بین روابط تناسب پرداخت، مطابقت دارد. بنابراین بر اعتماد نوآوری به‌عنوان مکانیسمی که توسط آن تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان را بر رفتار کاری نوآورانه تحت تأثیر قرار می‌دهد، تأکید می‌شود. تحقیقات اندکی تأثیر تعدیل‌کننده‌های شخصی (شانتز^۱، ۲۰۰۳) و عوامل موقعیتی (شاو و گوپتا^۲، ۲۰۰۴) بر تأثیرات تناسب را بررسی کرده‌اند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که اعتماد نوآوری به‌عنوان یک میانجی در تناسب فرد با شغل و تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه عمل می‌کند. این میانجی‌گری به سبب این حقیقت است که هرگاه به کارکنان در سازمان‌ها، فرصت بیان و پیگیری ایده‌هایشان در یک محیط توأم با اعتماد متقابل میان سرپرستان و همکارانشان داده شود، ترس از شکست ایده‌ها و تنبیه کاهش می‌یابد. کارکنانی که ارزش‌ها و شخصیت‌شان با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی و همچنین ویژگی‌های شغلی‌شان سازگاری و همخوانی داشته باشد، در صورتی که اطمینان حاصل کنند، ایده‌هایی که در سازمان مطرح می‌کنند، جدی گرفته می‌شوند و از عواقب طرح آن ایده‌ها، ترسی نداشته باشند، سطوح بهتری از رفتار کاری نوآورانه از خود نشان می‌دهند. اعتماد در مدیریت، به افراد کمک می‌کند تا ایده‌های نوآورانه بیشتری مطرح و به حمایت همکاران از ایده‌ها و اجرای آن ایده‌ها، مبادرت شود. در نتیجه، جدی گرفتن ایده‌های کارکنان از طرف همکاران و دانستن اینکه یک ایده خوب، برای سازمان سودمند می‌باشد، می‌تواند سازمان را در جهت ارائه راه‌حل‌های اساسی برای حل مشکلات یاری رساند.

این تحقیق نشان داد رفتار کاری نوآورانه برای سازمان سودمند بوده و عملکرد کاری کارکنان را

1. Shantz
2. Shaw & Gupta

بهبود می‌بخشد. اهمیت سازگاری و هماهنگی بین ارزش‌های شخصی کارکنان با شغل و ارزش‌های سازمانی، ارزش تحقیق بر روی رفتار کاری نوآورانه را تقویت می‌کند. مدیران می‌توانند با انتخاب و آموزش کارکنانی که با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی تناسب بیشتری دارند، رفتار کاری نوآورانه آنان را پرورش دهند و هنگام طراحی شغل، دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و شخصیت افراد انجام دهنده آن شغل را در نظر بگیرند. مدیران باید بین نیازهای کارکنان و منابع سازمانی، نیازهای شغلی و توانایی‌های افراد توازن ایجاد کنند. چنین تناسبی نتایج کاری مثبت را تضمین می‌کند. تناسب فرد با شغل می‌تواند نشانه سطح بالای مهارت‌های مرتبط به هم باشد. آمابیل^۱ (۱۹۹۶) نیز چنین بیان می‌دارد که تناسب فرد با شغل یک پیش‌نیاز ضروری برای خلاقیت می‌باشد. تناسب بیشتر بین افراد و شغل‌شان، رفتار کاری نوآورانه را افزایش می‌دهد که این امر شامل ترکیب تولید و اجرای ایده‌های خلاقانه است. بنابراین، توجه به مباحثی که بخشی از کار روزمره نیست، متقاعد کردن افراد در حمایت از ایده‌های نوآورانه، ایجاد اشتیاق در کارکنان برای ارائه ایده‌های جدید و یافتن رویکردهای جدید برای انجام وظایف می‌تواند به نحوی به کارکنان در استفاده از نوآوری برای حل مشکلات مربوط به کار و انجام نقش و وظایف به طور مؤثرتر و در نتیجه عملکرد کاری بهتر یاری رساند.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که رفتار کاری نوآورانه، عملکرد را در سطح سازمانی بهبود می‌بخشد. نتایج نشان می‌دهد تناسب فرد با سازمان و با شغل نه تنها رفتار کاری نوآورانه را تضمین می‌کند بلکه محیطی توأم با اعتماد متقابل بین افراد و مدیریت را به وجود می‌آورد. هنگامی که کارکنان به حمایت و تشویق مدیران اعتماد کنند، احتمالاً تشویق و بیمناکی کارکنان و ترس از اجبار به دلیل عدم اطمینان از تلاش‌های رفتار کاری نوآورانه کاهش می‌یابد. مدیران باید کارکنان را به ارائه ایده‌های نوآورانه و عدم نگرانی بابت عواقب این ایده‌ها، تشویق کنند. کارکنان اغلب از اینکه در سازمان در مورد ایده‌های جدید سخن بگویند واهمه دارند زیرا می‌ترسند ایده‌ها با شکست مواجه شوند و سرزنش و نکوهش را به دنبال داشته باشد. مدیران باید به کارکنانشان اطمینان دهند که به آن‌ها اعتماد می‌کنند و اگر این ایده به نتایج مطلوب و دلخواه نرسید به راحتی سرزنش را بپذیرند. ایده‌های نوآورانه، شرایط کنونی را تغییر می‌دهد و تغییر، زمانی خوشایند است که همکاران و مدیران به تلاش‌های فردی که باعث تغییر شده است، اعتماد نمایند. با افزایش اعتماد بین همکاران و مدیران، کارکنان تمایل بیشتری به ریسک‌پذیری و معرفی و اجرای ایده‌های جدید از خود نشان می‌دهند.

توسعه اعتماد در سازمان، به گونه‌ای که ارتباطات و همکاری میان افراد سازمان را تسهیل کند، به‌عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی و فکری سازمان محسوب گردیده‌است که می‌تواند سازمان‌ها را در خلق و توسعه مزیت رقابتی پایدار یاری رساند (بارنی^۱، ۱۹۹۱). با توجه به نقش کلیدی اعتماد به نوآوری؛ پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها گام‌های اساسی اعتمادسازی را در عمل پیاده نمایند. شرط اساسی برای ایجاد اعتماد، داشتن اهداف اجرایی روشن است که خواسته‌های کارکنان نیز در آن منظور شده و با مشارکت آن‌ها تعیین شده باشند.

به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که با جستجوی متغیرهای میانجی دیگر مانند، طراحی شغل یا جو سازمانی، بر تأثیر تناسب فرد با شغل و فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و همچنین با مطالعات طولی برای بررسی روابط علی اشاره شده در این تحقیق، این بررسی را ادامه دهند. بررسی و تحلیل این که آیا اعتماد نوآوری می‌تواند میزان استرسی که کارکنان به دلیل نوآوری تجربه می‌کنند را کاهش دهند یا نه، حائز اهمیت است، زیرا که نوآوری استرس را افزایش می‌دهد.

1. Barney

منابع

- ادیب‌پور، محمدرضا، دانشور دیلمی، محمدرضا و دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). 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. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(۱۵)، ۱۱۲-۱۱۲.
- پویا، علیرضا. (۱۳۹۳). تأثیر تکنولوژی تولید بر قابلیت‌های رقابتی تولید و بهبود عملکرد تجاری. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۲(۳)، ۵۴-۳۵.
- جهانگیر، مصطفی، خوراکیان، علیرضا و لگزیان، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها. فصلنامه مدیریت نوآوری، ۱۵(۱)، ۵۲-۲۹.
- حقیقی، محمدعلی، احمدی، ایمان و رامین‌مهر، حمید. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷(۲۰)، ۱۰۱-۷۹.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا، یزدانی، ناصر، عالم‌تبریز، اکبر و خورشیدی، غلامحسین. (۱۳۹۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل تبلیغات الکترونیک. مجله چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۱: ۹۹-۸۱.
- رستگار، عباسعلی، دهقانی سلطانی، مهدی، فارسی‌زاده، حسین و بلوچی، حسین. (۱۳۹۴). تبیین اثر هوش ساختاری-سازمانی بر کسب مزیت رقابتی: نقش میانجی هوش رقابتی. فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین، ویژه‌نامه نخستین کنفرانس ملی بازاریابی خدمات (با تأکید بر چالش‌ها و راه کارهای بازاریابی در صنعت بیمه)، ۸۲-۶۵.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۹۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: موسسه انتشارات آگاه.
- شریف‌زاده، فتاح و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خوردرو دیزل. مجله پژوهش‌های مدیریت، ۲(۳)، ۵۲-۲۹.
- طبرسا، غلامعلی، یدالهی فارسی، جهانگیر و نائیجی، محمدجواد. (۱۳۹۲). الگوی کارآفرینی راهبردی با رویکرد مدیریت منابع انسانی: نقش واسط تبادل دانش. مجله چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۵: ۱۸۰-۱۶۵.
- فیض، داود، فارسی‌زاده، حسین، دهقانی سلطانی، مهدی و قهری‌شیرین‌آبادی، الهه. (۱۳۹۴). طراحی الگوی وفاداری برند در صنعت لاستیک: نقش تعدیلگر ارزش درک شده. فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین، ۱۵(۱): ۲۰۰-۱۸۳.
- قلیزاده، حسین، بنیادی نائینی، علی، معینی، علیرضا و محمدی، مهدی. (۱۳۹۳). مدل‌سازی تأثیر شناسایی، جذب و اکتساب فناوری بر جهش تکنولوژیک. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۲(۲)، ۱۱۰-۸۱.
- محمدی، مهدی، حمیدی، مهدی، محمودی، بهروز و جوادی، سپیده. (۱۳۹۳). شناسایی، تحلیل و دسته‌بندی عوامل موثر بر شکل‌گیری شبکه‌های نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان. فصلنامه مدیریت نوآوری، ۳(۴): ۲۴-۱.

- ملکی مین‌باش رزگانه، مرتضی، دهقانی سلطانی، مهدی، فارسی‌زاده، حسین و باغانی، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد برند خدمات بر وفاداری به برند در صنعت بانکداری. فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین، ۵(۴): ۱۱۹-۱۳۸.

- Afsar, B., Badir, Y., & Muddassar Khan, 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(2), 105-116.
- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-377.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147–173.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person–organization and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138–162.
- Bysted, R. (2013). Innovative employee behavior: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 1–13.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2008). The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 3–20.
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 409–422
- Cools, E., Van den Broeck, H., & Bouckenooghe, D. (2009). Cognitive styles and person–environment fit: Investigating the consequences of cognitive (mis) fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 167–198.

- 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), 1242-1253.
- Dobni, C. B. (2010). Achieving synergy between strategy and innovation: The key to value creation. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 5(1), 49-58.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
- 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. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215-236.
- 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.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57(2), 305-332.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

- Green, T. (2015). A methodological review of structural equation modeling in higher education research. *Studies in Higher Education*, DOI: 10.1080/03075079.2015.1021670.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399.
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F., & Sutton, A. W. (2011). Person–organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779–796.
- Hon, A. H. (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.
- Hon, A. H., & Rensvold, R. B. (2006). An interactional perspective on perceived empowerment: The role of personal needs and task context. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(5), 959–982.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129–145.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (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., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and*

Psychology, 24(1), 93–103.

- Klomp, L., & Van Leeuwen, G. (2001). Linking innovation and firm performance: A new approach. *International Journal of the Economics of Business*, 8(3), 343–364.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person–job and person–organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (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.
- Li, M. & Hsu, C.H.C. (2016). Linking customer-employee exchange and employee innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 56, pp. 87-97.
- Li, W. (2010). Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 38–50.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473.
- Miron, E., Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 175–199.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardessai, R. (2005). Determinants of innovative work behavior: Development and test of an integrated model. *Creativity*

- and Innovation Management*, 14(2), 142–150.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behavior: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227–244.
 - Robertson, I., & Callinan, M. (1998). Personality and work behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 321–340.
 - Sekiguchi, T. & Huber, V. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 16(2), pp. 203-216.
 - Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
 - Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person–organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(7), 592–599.
 - Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization Science*, 16(5), 522–536.
 - Song, Z. & Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person–job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), pp. 798-808.
 - Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
 - Shantz, C. A. (2003). *Person-organization fit: Individual differences, socialization, and outcomes*. Wayne State University Unpublished doctoral dissertation.
 - Shaw, J. D., & Gupta, N. (2004). Job Complexity, Performance, and Well-being: When Does Supplies-Values Fit Matter? *Personnel Psychology*, 57(4), 847–879.
 - 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.

- Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45(2), 315–330.
- 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.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591–620.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S.W., & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187–206.
- Unsworth, K. L., & Clegg, C. W. (2010). Why do employees undertake creative action? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 77–99.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607.
- Van der Vegt, G. S., & Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729–751.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326–347.
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, 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(8), 1005–1019.
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 680.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource

- management and person–environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247–262
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 355–387.
 - Zakaria, N., Amelinckx, A., & Wilemon, D. (2004). Working together apart? Building a knowledge-sharing culture for global virtual teams. *Creativity and Innovation Management*, 13(1), 15–29.
 - Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217.