



بررسی اثر بخشی تناسب فرد سازمان و تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآور (مطالعه موردی: آموزش و پرورش اورامانات)

یاسین رحیمی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ملایر، ایران
Yasinrahimi67@gmail.com

نامق رحیمی

کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشگاه پیام نور، روانسر، ایران
namighrahimy@gmail.com

فرهاد رحیمی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران جنوب، ایران
farhad.r4172@gmail.com

1

چکیده

نهادهای آموزشی جزو اساسی ترین سیستم های هر کشور محسوب می شود، لذا توجه به مدیریت آن بسیار حائز اهمیت است. در این پژوهش تأثیر تناسب فرد-سازمان و رفتار تسهیم دانش بر رفتارهای کاری نوآور در آموزش و پرورش اورامانات بررسی شد. داده ها به روش کتابخانه ای-میدانی (براساس پرسشنامه استاندارد (۲۰۲۱) Sudibjo و Kanya انجام شد که حاوی ۳ مؤلفه تناسب فرد- سازمان (POF)، رفتار کاری نوآورانه (IWB) و تسهیم دانش (KSB) است. دست یابی به نتایج تحقیق براساس آزمون همبستگی پیرسون و تی تک نمونه ای در نرم افزار spss.25 انجام شد. نتایج نشان داد ویژگی تناسب فرد- سازمان در سیستم آموزشی وجود دارد (بر اساس آزمون تی تک نمونه ای مقدار Sig=0.00 است). همچنین تناسب فرد-سازمان با اطمینان ۹۹٪ توانسته کارکنان را به تسهیم دانش تشویق کند (**Sig=0.00, P=0.980)، تسهیم دانش در آموزش و پرورش اورامانات سبب رفتار نوآورانه شده (**Sig=0.00, p=417).

واژگان کلیدی: تناسب فرد-سازمان، رفتار کاری نوآور، رفتار تسهیم دانش، سیستم آموزشی.

مقدمه

تغییر در محیط های کاری امروزی به نسبت گذشته سبب شده که چالش هایی چون تغییرات سریع فناوری، کاهش چرخه عمر محصول و خدمات و محیط های غیرقابل پیش بینی ایجاد شود. در عصر حاضر توجه به تغییرات آنی سبب اثربخشی فرایند مؤثر در محیط شغلی می شود. این تغییرات را باید در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای آینده در نظر گرفت. با ظهور مدیریت دانش و سرمایه ای معنوی به عنوان یک رشته، سازه جدیدی برای خلق و بهبود نوآوری حاصل شده است. نکته ای که وجود دارد این است که سازمان ها به تنهایی نمی توانند در دانش آفرینی فعالیت نمایند، بلکه در تعامل اعضا و تناسب ایجاد شده میان آنها در محیط کاری روی میدهد. وقتی که محیط رقابتی و اصل تناسب- فرد سازمان در فضای سازمان حاکم باشد، متناسب با آن

تحولات مثبت نیز روی میدهد. تناسب فرد - سازمان یعنی الگوی ارزش‌سازمانی و فردی. کریستوف (۱۹۹۶) در تعریفی دیگر این مسئله را سازگاری بین سازمان و فرد تعریف می‌کند (پوررستمی و همکاران، ۱۳۹۶). در چارچوب نظریه ASAt اشناپدر منبع تناسب فرد- سازمان را عرضه نموده است. وی می‌افزاید که افراد به دنبال سازمان‌هایی هستند که برای آن‌ها منبع جذابیت باشد، اگر جذابیت نباشد از آن خارج می‌شوند. این تئوری روشن می‌کند که خصوصیات در سازمان است که با خصوصیات افراد سازگار بوده و رفتار افراد متأثر از میزان سازگاری با سازمان است (بیلزبری و همکاران، ۲۰۰۵). آرجریس (۱۹۵۷) نیز بر این باور است که رفتار سازمانی حاصل تعامل بین سازمان و فرد است. کریستف (۱۹۹۶) نیز تناسب فرد - سازمان را زمانی محقق شده می‌داند که نیاز یکی از طرفین دست‌کم برآورده شد و ویژگی‌های مشترکی را با هم به تسهیم بگذارند. در این حالت دو نوع رابطه بین فرد - سازمان برقرار است:

۱- سازمان و افراد، در ویژگی‌هایی با هم مشترک هستند (تناسب مکمل).

۲- سازمان و افراد، برای ارضای نیازهای یکدیگر باهم مشارکت و همکاری می‌کنند (تناسب تکمیلی).

مدل کریستوف (۱۹۹۶) بهترین مدل در زمینه تناسب فرد - سازمان است. وی بر این باور است تناسب فرد - سازمان زمانی شکل می‌گیرد که علایق و ارزش‌های فرد و سازمان با هم سازگار باشد (پوررستمی، ۱۳۹۶). هرگاه تناسب مکمل و تکمیلی میان سازمان و فرد برقرار باشد، انگیزه افراد به منظور افزایش تلاش جهت بهبود سازمان بیشتر می‌شود در این حالت استعداد افراد شکوفا شده و خلاقیت و نوآوری در رفتار کاری افراد بیشتر می‌شود. علاوه بر تناسب فرد-سازمان، تسهیم دانش نیز میان اعضا به گونه‌ای افزایش می‌یابد که راندمان سازمان را بالا میبرد. علم مفهومی گسترده و چندبعدی فراتر از اطلاعات و دانش می‌باشد و حاوی مهارت‌های مربوط به انجام کار توسط فرد یا گروه است و ماحصل سال‌ها تجربه کاری است. رفتار تسهیم دانش به دودسته دانش ضمنی و صریح دسته‌بندی می‌شود. دانش صریح یعنی دانش منطقی و مستدل و عینی که حاوی مجموعه‌ای از دستورالعمل، نرم‌افزار، رویه و گزارش و ... در هر سازمان می‌باشد که به شکل مستند موجود است و امکان انتقال آن به دیگران وجود دارد. دانش ضمنی حاوی دانش تجربی و ذهنی بوده که افراد از طریق آموزش آن را به دست آورده و در واقع مهارت و فن‌ها است. در ذیل تعدادی از تعاریف تسهیم دانش آمده است.

- تسهیم‌گذاری داده‌های مربوط به اندیشه، عقیده، سازمان، تجربه کارکنان، پیشنهادها و ...
- تسهیم دانش یعنی دسترسی به دانش دیگران به شکل قابل‌فهم

تسهیم دانش حاوی دو مرحله عرضه دانش و دریافت آن می‌باشد. فراهم‌کننده دانش، دانش خود را به شکل گفتاری و نوشتاری کدبندی کرده و در اختیار مصرف‌کننده قرار می‌دهد همچنین بازخورد دریافتی از سوی دیگران سبب ارتقای او می‌گردد. این فرایند به شکل آگاهانه و همچنین داوطلبانه بوده و از روند کاری رایج در سازمان مجزاست. پس می‌توان گفت که تسهیم دانش رابطه دوسویه از تبادل دانش است. توانایی یک سازمان برای مدیریت فرایند به تسهیم‌گذاری دانش کارکنان خود بر سطح نوآوری سازمانی مانند میزان حل مسئله و سرعت سازگاری سازمان با محیط در حال تغییر تأثیر می‌گذارد. تسهیم دانش کارکنان، دانش و اطلاعات مربوطه را به دیگران توزیع می‌کند و هم‌افزایی را در سازمان ایجاد می‌کند، زیرا این دانش بین هم‌تایان و گروه‌ها به جریان می‌افتد و شایستگی آن‌ها را افزایش می‌دهد و دانش جدید را برای تشویق نوآوری ایجاد می‌کند (هانسن^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). ماحصل مولفه‌های تناسب فرد-سازمان و تسهیم دانش شکل‌گیری خلاقیت در رفتار کارکنان است. این تحقیق نیز به دنبال بررسی تأثیر دو مولفه مستقل بر مولفه رفتار نوآورانه و خلاقانه کارکنان در سیستم آموزش و پرورش است. اهمیت موضوع تحقیق و پرداختن به آن در این است که تحقیقات پیشین به ندرت نقش تناسب فرد-سازمان را

¹ Hansen

بررسی کرده اند و این تحقیق جزو اولین مطالعات به زبان فارسی است که تناسب فرد- سازمان را در ارتباط با دو مولفه تسهیم دانش و رفتار نوآورانه مد نظر قرار می دهد.

ادبیات و پیشینه تحقیق

در خصوص متغیرهایی که به عنوان محور و موضوع تحقیق در نظر گرفته شده، پژوهش‌های مرتبط و نیمه مرتبط انجام شده است که در ادامه به برخی از مهمترین آنها اشاره شده است:

سلیمی و قنبری (۱۴۰۱) در مقاله نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، با مطالعه ۳۲۹ نفر از معلمان با استفاده از پرسشنامه های متعدد (پیرسون و هال، جانسن و ...) و با توجه به روشهای همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، به این نتیجه رسیدند که تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه به طور مستقیم و از طریق استقلال شغلی و اشتیاق شغلی به طور غیر مستقیم بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان پیشنهاد داد که به منظور افزایش رفتارهای کاری نوآورانه در آموزش و پرورش، در گزینش معلمان، افرادی انتخاب شوند که متناسب با حرفه معلمی باشند، اشتیاق آنان به شغل معلمی نمایان باشد و زمینه داشتن استقلال شغلی به معلمان فراهم شود.

اسدی خوانساری و همکاران، (۱۳۹۹)، به بررسی و مطالعه مقاله‌ای با عنوان بررسی ارتباط بین تناسب کار فرد/ سازمان با کار هیجانی و عملکرد خدماتی مشتری پرداختند. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان مدیریت شعب بانک صادرات مشهد است که تعداد آنها ۵۳۴ نفر می‌باشد. از همین رو حجم نمونه در این تحقیق برابر با ۲۲۵ نفر است که به روش تصادفی ساده نمونه‌گیری شده است. داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS.25 و Amos به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین تناسب کار فرد/ سازمان با کار هیجانی و عملکرد خدماتی مشتری در مدیریت شعب بانک صادرات مشهد رابطه وجود دارد. همچنین تمامی فرضیات مطرح شده در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

رازقی و همکاران (۱۳۹۶). به بررسی و مطالعه مقاله‌ای با عنوان بررسی ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر خشنودی شغلی کارکنان باتوجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی پرداختند. نویسندگان بر اساس جامعه آماری که مربوط به ۳۳۳ نفر از کارکنان شرکت نفت در شهر بندرعباس است پس از توزیع پرسش‌نامه و دستیابی به پاسخ‌نامه‌ها، با استفاده از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل، به این نتیجه رسید که بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتار نوآورانه را با نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری بررسی کردند. 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. در تحقیقات خارجی نیز:

سودیجو و همکاران (۲۰۲۱)، تأثیر تسهیم دانش و تناسب فرد - سازمان روی رابطه بین رهبری تحول‌گرا بررسی نمودند و نقش رفتار تسهیم دانش و تناسب فرد - سازمان را به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفتند. این مطالعه از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) - مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) برای تجزیه و تحلیل داده‌های ۲۶۰ معلم مدرسه ابتدایی خصوصی در جاکارتای جنوبی اندونزی استفاده می‌کند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین به طور مستقیم بر رفتار کاری نوآورانه

² Sudibjo

تأثیر نمی‌گذارد. باین‌حال، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه از طریق رفتار تسهیم دانش مثبت می‌شود، نشان‌داده‌شده است که تناسب فرد- سازمان و رفتار تسهیم دانش به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. اگرچه متغیر میانجی تأثیر تناسب فرد - سازمان را بر رفتار کاری نوآورانه افزایش نداد. کیم^۳ و همکاران، (۲۰۲۰). پارامترهای مربوط به یادگیری سازمانی، رفتار تسهیم دانش و رهبری تحول‌آفرین و در نهایت جوسازمانی را مطالعه کردند. این تحقیق بر اساس مطالعه ۲۸۲ نفر از کارکنان در چند شرکت از کشور کره جنوبی انجام شد. برای بررسی فرضیه‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاوی این مطلب است که رهبری تحول‌آفرین بر کلیه جنبه‌های ذکر شده اثرگذار است همچنین مؤلفه جوسازمانی قادر است رفتار تسهیم دانش را متأثر کرده و رابطه مثبتی بین آنهاست. از سوی دیگر یادگیری سازمانی متأثر از رفتار تسهیم دانش بوده و رابطه معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و پدیده یادگیری سازمانی برقرار است.

اهداف تحقیق

بر اساس آنچه بیان شد، سه هدف در نظر گرفته شد:

- ۱- بررسی موجودیت تناسب فرد- سازمان در سیستم آموزش و پرورش اورامانات
- ۲- بررسی نقش تناسب فرد-سازمان بر تسهیم دانش در سیستم آموزش و پرورش اورامانات
- ۳- بررسی تأثیر تناسب فرد- سازمان بر رفتارهای کاری نوآورانه در سیستم آموزش و پرورش اورامانات

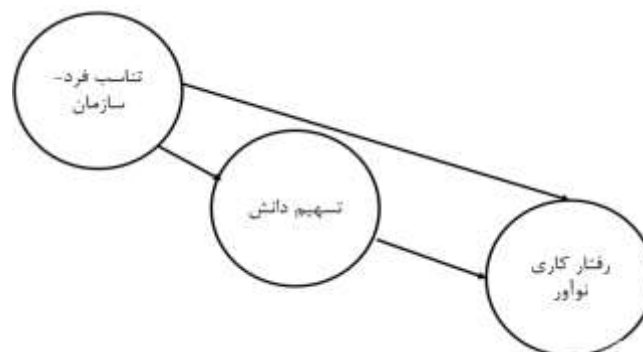
فرضیات تحقیق

در راستای اهداف بیان شده، فرضیات عبارت‌اند از:

- ۱- به نظر می‌رسد در سیستم آموزش و پرورش اورامانات، ویژگی تناسب فرد-سازمان وجود داشته باشد.
- ۲- به نظر می‌رسد تناسب فرد-سازمان در سیستم آموزش و پرورش اورامانات، کارکنان را به تسهیم دانش تشویق کرده است.
- ۳- به نظر می‌رسد تناسب فرد- سازمان در سیستم آموزش و پرورش اورامانات، سبب رفتارهای نوآورانه شده باشد.

مدل تحقیق

در این اثر و بر اساس مدل ارائه شده، تناسب فرد-سازمان، نقش متغیر مستقل را دارد. این مؤلفه بر رفتار تسهیم دانش اثرگذار است. مؤلفه تسهیم دانش یک متغیر واسطه‌ای محسوب می‌شود. رفتار کاری نوآورانه متغیر وابسته است که از متغیر مستقل تناسب فرد-سازمان و متغیر واسطه‌ای رفتار تسهیم دانش متأثر می‌گردد (شکل ۱).



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش با تغییرات (منبع: Sudibjo و Kanya (۲۰۲۱))

³ Kim, E. J.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع پژوهش‌های کاربردی است؛ زیرا نتایج آن را می‌توان در افزایش راندمان سیستم آموزش و پرورش اورامانات استفاده کرد. از نظر شیوه مطالعه جزو تحقیقات توصیفی - تحلیلی است. روش مطالعه بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای - میدانی است و جهت دستیابی به داده‌های میدانی، از روش پیمایشی توزیع پرسش‌نامه در میان جامعه آماری نمونه استفاده شده است. بدین منظور پس از ترسیم چارچوب تحقیق و اشراف بر مبانی نظری، باتوجه به فرضیات تحقیق برای بررسی فرضیات تحقیق از پرسش‌نامه Sudibjo و Kanya (۲۰۲۱) الهام گرفته شد که پس از تغییرات مورد نیاز، تدوین شد. باتوجه به اینکه پرسش‌نامه مربوط به محققین خارجی بوده؛ لذا برای بومی‌سازی و استفاده از آن در جامعه آماری، از اعتبارسنجی داخلی استفاده شد. بدین صورت که پرسش‌نامه در ابتدا میان ۳۰ نفر از کارشناسان حوزه مدیریت در سیستم آموزش و پرورش منطقه اورامانات توزیع شد. همچنین از آن‌ها خواسته شد در صورت وجود هر نوع ابهام در مورد سؤالات، محقق را در جریان قرار دهند. پس از دریافت پاسخ‌نامه‌ها، روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها در جامعه کوچک توسط روش آلفای کرونباخ برای پایایی و روش CVR برای روایی اندازه‌گیری شد (جدول ۱).

جدول ۱ - اعتبارسنجی پرسش‌نامه بر اساس جامعه آماری منطقه

اعتبارسنجی	روش محاسبه	مقدار	نتیجه
روایی	روش روایی محتوایی لاوشه CVR	۰,۴۱	باتوجه به وجود ۳۰ خبره برای پاسخگویی، مقدار بیشتر از ۰,۳۳ در حد قابل قبول است.
پایایی	روش آلفای کرونباخ	۰,۷۶	در بازه بین ۰,۷ الی ۰,۸ گویه‌ها از وضعیت قابل قبولی برخوردارند.

5

باتوجه به قرارگیری مقادیر روایی و پایایی در سطح قابل قبول، پرسش‌نامه نیز مورد تأیید قرار گرفت و مشخص شد قابلیت استفاده در منطقه مورد مطالعه و جامعه آماری آن را داراست.

شیوه تحلیل فرضیات نیز با استفاده از روش‌های آماری در نرم‌افزار spss.25 استفاده شد. شیوه اجرای فرضیات نیز بدین صورت است که پس از تنظیم پرسش‌نامه‌ها اعتبارسنجی پرسش‌نامه با روش روایی و پایایی انجام گردید. جامعه کارکنان شاغل در آموزش و پرورش منطقه اورامانات مشتمل بر ۱۰۲۳ نفر می‌باشد. بر اساس مدل نمونه‌گیری کوکران، حجم نمونه ۲۷۹ نفر انتخاب شدند که انتخاب آن‌ها به روش تصادفی ساده و بدون هر نوع سوگیری است، در نهایت تعداد افرادی که پاسخ‌نامه الکترونیکی را به صورت کامل پاسخ دادند ۲۰۵ می‌باشد. پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها، آزمون چولگی - کشیدگی برای بررسی نرمال و غیرنرمال بودن داده‌های پرسش‌نامه استفاده شد و پس از آن نوع آزمون آماری برای بررسی رابطه میان متغیرهای تحقیق به دست آمد، در مجموع از آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

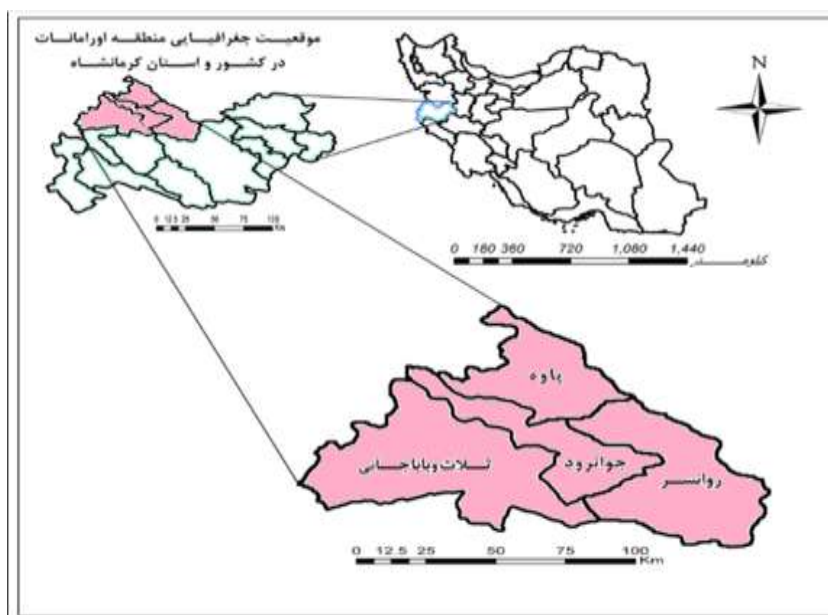
یافته‌ها

- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و منطقه مورد مطالعه

اورامان یا هورامان نام منطقه‌ای کوهستانی در کردستان ایران و کردستان عراق است. اما در این پژوهش به طور خاص، منطقه اورامانات در استان کرمانشاه به عنوان محدوده مورد پژوهش در نظر گرفته شد. منطقه اورامانات ناحیه‌ای کوهستانی واقع در شمال غربی استان کرمانشاه با مساحت تقریبی ۴۱۹۰ کیلومترمربع که در حدود ۱۷,۴ درصد از کل استان را شامل می‌شود. بر

اساس آخرین تقسیمات اداری - سیاسی منطقه اورامانات شامل ۴ شهرستان، ۱۰ شهر، ۱۰ بخش و ۲۰ دهستان بوده است، این منطقه از سمت شمال و شمال شرقی با استان کردستان، از سمت جنوب با شهرستان‌های دالاهو و سرپل ذهاب، از سمت شرق با شهرستان کرمانشاه و از سمت غرب و شمال غربی با کشور عراق هم‌مرز است. این منطقه به طور متوسط در ارتفاع ۱۶۰۰ متری از سطح دریا قرار دارد (طاووسی و همکاران، ۱۳۹۳).

منطقه اورامانات ۲۱۸ هزار نفر جمعیت دارد از این جمعیت، ۱۰۲۳ نفر شاغل در سیستم آموزش و پرورش منطقه در بخش اداری و اجرایی مدارس هستند، از این تعداد ۷۷۲ نفر مرد و ۲۵۱ زن هستند. این جمعیت فارغ از بازنشستگان منطقه است. برای پژوهش از میان جمعیت ۱۰۲۳ نفری شاغل در آموزش و پرورش شهرستان‌های مذکور، ۲۰۵ کارمند با پروژه همکاری کامل داشته و به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده‌اند.



شکل ۲- منطقه اورامانات در استان کرمانشاه (منبع: نگارندگان)

برای این پژوهش بر اساس میزان کارکنان و عوامل اجرایی شاغل ۱۰۲۳ نفر بوده که با استفاده از روش کوکران ۲۷۹ نفر تعیین شد. با توزیع پرسش‌نامه به‌صورت الکترونیکی، تعداد ۲۰۵ پاسخ‌نامه صحیح و بدون نقص دریافت شد، لذا جامعه آماری به ۲۰۵ مورد تقلیل یافت. جامعه مذکور از نظر عنوان شغلی در اجرایی و آموزشی جای دارند. از کل جامعه نمونه، کارکنان بخش اجرایی ۷۳ نفر و کارکنان بخش آموزشی، ۱۳۲ نفر هستند. از نظر مقطع تحصیلی، ۷۳ نفر در بخش اداری، ۷۴ نفر در مقطع ابتدایی، ۳۷ نفر در متوسطه اول و ۲۱ نفر در متوسطه دوم شاغل‌اند. سابقه خدمت در میان جامعه نمونه با برتری سابقه کمتر از بیست سال است و تعداد کمی سابقه خدمت بیست سال و بیشتر از آن دارند. از این افراد ۸۰ نفر دارای سابقه کمتر از ده سال، ۷۸ نفر بین ده تا بیست سال و ۴۷ نفر بیشتر از بیست سال سابقه خدمت دارند. از نظر جنسیت، غلبه با جمعیت مردان با ۱۶۳ نفر است و این در حالی است که زنان ۴۲ نفر جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. در بررسی ویژگی آخر، سن جامعه نمونه بیشتر بین سی تا چهل با ۱۲۰ نفر می‌باشد. سن ۴۱ نفر از کارکنان ۲۰-۳۰ سال و ۴۴ نفر بیشتر از ۴۰ سال سن دارند.



بررسی موجودیت تناسب فرد - سازمان در سیستم آموزش و پرورش اورامانات

واژه تناسب فرد - سازمان رابطه بین هدف‌های فردی و سازمانی، ترجیحات و نیازهای فردی و ساختارها و سیستم‌های سازمانی و در نهایت ویژگی‌های شخصیتی فردی و جو حاکم در سازمان را توصیف می‌کند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۹). هنگامی که خصوصیات فرد و محیط کاری اطراف وی با هم انطباق داشته باشد یا حداقل دارای هم‌خوانی بالایی باشد. تأثیربخشی افزایش می‌یابد. در واقع وقتی تطابق بین ویژگی‌های فرد بر سر ارزش‌ها و شایستگی‌ها یا الزامات شغلی با ارزش‌های فرهنگی سازمان وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل می‌کنند. این امر بدان سبب است که سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بهتر تقاضای شغلی آن‌ها را برآورده کنند. همچنین با تغییرات و آموزش‌های در تقاضاهای شغلی سازگارتر باشند و به سازمان خود نیز وفادار و متعهد باقی بمانند. در واقع دستیابی به این اهداف نیازمند روشی نظام‌مند برای دسته‌بندی ویژگی‌های بالفعل و بالقوه کارکنان، مشاغل و محیط سازمانی می‌باشد. در واقع تناسب فرد - سازمان یعنی انطباق بین ویژگی‌های فردی و سازمانی و زمانی ایجاد می‌شود که یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد یا دارای خصوصیات مشترک می‌باشد و یا هر دو را داشته باشد. وقتی سخن از تناسب فرد - سازمان به میان می‌آید، سازگاری شخصیت، نگرش‌ها و ارزش‌های فرد با ارزش‌ها و اهداف و ساختارها، رویه و فرهنگ سازمان، مقایسه و سنجیده می‌شود. برای بررسی وجود تناسب فرد - سازمان در سیستم آموزش و پرورش منطقه اورامانات، جامعه آماری ۲۰۵ نفری از کارکنان به سؤالات مربوط به این ویژگی پاسخ دادند. پس از دریافت پاسخ‌نامه‌ها به دلیل پارامتریک (نرمال) بودن داده‌ها (که بر اساس آزمون چولگی - کشیدگی به دست آمد) با آزمون تی تک نمونه‌ای موضوع وجود یا عدم وجود ویژگی تناسب فردی - سازمانی در نرم‌افزار spss.25 بررسی شد.

7

جدول ۲- آزمون تی تک نمونه‌ای وجود ویژگی تناسب فرد - سازمان

آزمون تک نمونه‌ای ^۴						
	مقدار آزمون = ۰					
	مقدار تی)t(درجه آزادی ^۵	سطح معناداری (دوطرفه) ^۶	اختلاف میانگین ^۷	اختلاف فاصله اطمینان در سطح ۹۵٪ ^۸	
					حداقل	حداکثر
تناسب فرد - سازمان	83.977	1434	.000	3.60136	3.5172	3.6856

نتایج جدول (۲) حاکی از آن است که مقدار سطح معناداری به دست آمده سطح معناداری = ۰,۰۰۰ است. باتوجه به درصد سطح اطمینان یعنی ۹۵٪. مقدار سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ تعیین شده می‌باشد. لذا می‌توان با اطمینان ۹۵٪ بیان کرد که در سیستم آموزش و پرورش منطقه اورامانات، ویژگی تناسب فرد - سازمان وجود دارد. وجود تناسب فرد - سازمان باتوجه به مقدار آماره آزمون تأیید شد. نتایج تحقیقات متعددی حاکی از آن است که هرچه تناسب فرد با سازمان بیشتر باشد پیامدهای شغلی نیز بهتر و مثبت‌تر می‌باشد، سطوح استرس کاهش یافته و تطابق فرد با شغل بیشتر می‌شود در نتیجه نگرش‌های مثبت نسبت

¹One-Sample Test

³df

⁴ Sig. (2-tailed)

⁵ Mean Difference

⁸ 95% Confidence Interval of the Difference

به شغل در فرد ایجاد می‌گردد. این مسئله سبب تعهد بالای سازمانی و نرخ عملکرد بهتر و ترک خدمات پایین‌تر در فرد می‌شود. می‌توان یکی از نشانه‌های عمده وجود تناسب فرد - سازمان را در رضایت شغلی کارکنان مشاهده کرد. در واقع در دهه‌های اخیر با توجه به هزینه‌های بالای جذب، استخدام و آموزش، سازمان‌ها بیشتر به حفظ کارکنان تمایل دارند، لذا ایجاد کارکنان متعهد برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، لذا ایجاد تعهد سازمانی به دلیل ارتباط با رفتارهای کاری؛ مانند کاهش غیبت کاری، ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی و درگیری شغلی ضروری است. پس سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بتوانند تقاضاهای شغل را برآورده سازند. با تغییرات در تقاضاهای شغل سازگارتر باشند و به سازمان وفادار و متعهد باقی بمانند (کریمی و همکاران، ۲۰۱۸).

بررسی نقش تناسب فرد - سازمان بر رفتار تسهیم دانش در سیستم آموزش و پرورش اورامانات

تناسب فرد - سازمان که از آن به عنوان انطباق ارزش‌های فردی بر ارزش‌های سازمانی یاد می‌شود، فضای آرامش‌بخش را برای کارکنان فراهم می‌کند که طی آن اعضای سازمان با احساس رضایت درونی و عدم تمایل به ترک خدمت و ترک ساعات کاری و حتی کم‌کاری به روند مثبت عملکرد توسعه کمک می‌کنند. از این رو در چنین محیطی شرایط رقابتی سالم وضعیت را ایجاد می‌کند که افراد به دنبال ضربه زدن به دیگری و دستیابی به وجهه شغلی و سمت دیگری نیستند و سعی می‌کنند این مهم را به روشی صحیح به دست بیاورند. محیط کاری و تولیدی سالم در چنین وضعیتی منجر به آن می‌شود که افراد تمایل دارند اندوخته‌های خود را با هم شریک شوند، از همین رو راندمان تولید و خدمات افزایش چشمگیری می‌یابد (ناصری و همکاران، ۱۳۹۱). در این بخش محقق پس از اطمینان از وجود ویژگی تناسب فرد - سازمان در سیستم آموزش و پرورش منطقه اورامانات به دنبال آن است رابطه تناسب فرد - سازمان را بر رفتار تسهیم دانش بررسی کند؛ لذا با استفاده از مقادیر حاصل از ۲۰۵ پاسخ‌نامه که در آن هر متغیر دارای هفت سؤال بوده، این امر به وسیله آزمون آماری همبستگی پیرسون در SPSS.25 میسر گردید:

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون نقش تناسب فرد - سازمان بر رفتار تسهیم دانش

همبستگی			
		تسهیم دانش	تناسب فرد - سازمان
تسهیم دانش	همبستگی پیرسون	1	.980**
	سطح معناداری (دوطرفه)		.000
	تعداد نمونه	1435	1435
تناسب فرد - سازمان	همبستگی پیرسون	.980**	1
	سطح معناداری (دوطرفه)	.000	
	تعداد نمونه	1435	1435
** همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنادار است (دوطرفه).			

نتایج نشان داد مقدار سطح معناداری به سمت صفر مایل بوده و در نتیجه سطح معناداری = ۰,۰۰۰ می‌باشد، در چنین شرایطی با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵، مشخص شد که مقدار سطح معناداری از سطح ۰,۰۵ کوچک‌تر است. با توجه به آنکه مقدار سطح معناداری کمتر از 0.05 می‌باشد، در نتیجه فرضیه صفر تحقیق رد و فرضیه یک (تحقیق) تأیید شد. در نتیجه می‌توان گفت در سیستم آموزش منطقه اورامانات تناسب فرد سازمان (که در محور پیشین وجود آن تأیید شد) بر

تسهیم دانش یا رفتار تسهیم دانش نقش دارد باتوجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون که برابر با 0.980^{**} می باشد، محقق به این نتیجه رسید که همبستگی و یا تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار تسهیم دانش در سطح ۹۹ درصد نیز بسیار بالا و تقریباً نزدیک به یک می باشد و این حکایت از همبستگی قوی میان دو عامل دارد.

تناسب فرد - سازمان عامل بسیار مهمی در روند مدیریت محسوب می شود و هرگاه نهاد یا سازمانی در انتخاب کارکنان خود به سطح مطلوبی از تناسب و انطباق میان شغل و ویژگی ها و ارزش های کارکنان خود دست یابد، کارکنان با رغبت بیشتری حاضرند اندوخته های ذهنی خود را با دیگران به تسهیم گذاشته و از عرصه رقابتی سالم ایجاد شده واهمه ندارد. در فضایی که تناسب فرد - سازمانی به شکل مطلوبی رعایت شده کارکنان و به ویژه کارکنان باتجربه سهم قابل توجهی در انتقال تجربه های شغلی خود به نو استخدام ها دارند و در نتیجه عملکرد سازمان مطلوب خواهد بود. در واقع وقتی تناسب خوبی میان فرد و محیط کارش وجود داشته باشد، سطوح بالاتری از رضایت و رفاه روانی و جسمی حاصل می شود. تناسب فرد با سازمان بر پیامدهای کاری از قبیل قابلیت جذب سازمانی، انتخاب شغل، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ترک خدمت تأثیر مهمی دارد. از آنجاکه تناسب سازمانی منجر به نگرش های مثبت به کار می شود، اگر تناسب خوبی میان فرد و سازمان وجود داشته باشد کارکنان به سازمان متعهد است و تمایل دارند که در سازمان باقی بمانند و از حضور کارکنان دیگر نیز رضایت دارند و با رقابت سالم اندوخته های خود به دیگری (سایر کارکنان) انتقال می دهند.

9

-بررسی تأثیر تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآور

دانش به عنوان منبعی برای توانمندسازی سازمان ها و همچنین به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان هاست. امروزه مزیت رقابتی یک سازمان تا حد زیادی به دانش وابسته است و سازمان ها نیاز به حمایت از اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان را احساس می کنند چرا که اشتراک گذاری دانش زمینه را برای خلق دانش در سازمان ها فراهم می کند. دانش مهم ترین منبع توانمندسازی در سازمان و یک مزیت رقابتی محسوب می شود. سازمان ها نیاز به حمایت از اشتراک گذاری و تسهیم دانش برای کارکنان دارند تا زمینه خلاقیت و نوآوری را فراهم کنند. لی (۲۰۱۳) بر این باور است که دانش به عنوان مهم ترین دارایی سازمان اگر به اشتراک گذاری شود سبب بهبود و توسعه تولید و خدمات می شود، لذا هرگاه کارکنان دانش خود را به اشتراک بگذارند، میزان نوآوری و خلاقیت در فناوری افزایش می یابد و به بهبود عملکرد فرد و سازمان منجر می شود. هرگاه سازمان ها کارکنان خود را به اشتراک دانش تشویق کنند انتظار می رود به تعهد و خلاقیت منجر شود (میرکمالی و همکاران؛ ۱۳۹۷). به منظور بررسی تأثیر متغیر مستقل (رفتار تسهیم دانش) بر متغیر وابسته (رفتار نوآورانه) از آزمون ضریب همبستگی در spss.25 استفاده شد.

جدول ۴ - ضریب همبستگی پیرسون رابطه رفتار تسهیم دانش و رفتار نوآورانه

همبستگی			
		تسهیم دانش	رفتار نوآورانه
تسهیم دانش	همبستگی پیرسون	1	.417**
	سطح معناداری (دوطرفه)		.000
	تعداد نمونه	1435	1435
رفتار نوآورانه	همبستگی پیرسون	.417**	1
	سطح معناداری (دوطرفه)	.000	

	تعداد نمونه	1435	1435
** همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنادار است (دوطرفه).			

نتایج مقدار سطح معناداری=۰,۰۰۰ می باشد که این امر باتوجه به سطح معناداری ۰,۰۵ نشان می دهد که مقدار ضریب پیرسون از ۰,۰۵ کمتر می باشد؛ باتوجه به فرضیه های مطرح شده و مقدار سطح معناداری مشخص شد فرضیه صفر رد و فرضیه جانشین (H₁) پذیرفته شد. این مسئله بیانگر آن است رفتار اشتراک گذاری و تسهیم دانش سبب ایجاد نوآوری در سیستم آموزش و پرورش در منطقه اورامانات شده است.

اگر در یک سازمان مدیریت دانش و به دنبال آن رفتار اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، زمینه برای گرایش به نوآوری سازمانی بیشتر می شود. لازمه موفقیت رفتار اشتراک دانش در گرو توجه به مدیریت دانش در سازمان است. زمانی که در سازمان، اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، نوآوری بیشتر است. در چنین سازمانی به دلیل استفاده از دانش و به اشتراک گذاری آن، یادگیری بیشتر خواهد بود و این به نوبه خود راهکارهای جدید و خلاقانه برای انجام امور و به طور کلی نوآوری سازمانی در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر سازمان هایی که از سطح بالایی از اشتراک گذاری دانش برخوردار باشند، سازمان های یادگیرنده ای خواهند بود که همواره روش های جدیدی را برای انجام امور مورد آزمایش قرار می دهند، دانش و فناوری های جدید را به خدمت می گیرند که این به نوبه خود باعث افزایش نوآوری سازمانی می گردد. در این زمینه طبرسا و سروری (۱۳۹۲) معتقدند که امروزه کسب، حفظ و ارتقا مزیت رقابتی پایدار دغدغه اصلی مدیران است در این راستا پایگاه دانش سازمان تنها مبنا و اساس کسب این مزیت محسوب می شود که پایداری آن منوط به نوآوری است. ظهور نوآوری نه تنها سازمان را قادر می سازد که مزیت رقابتی به دست آورد؛ بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمان ها ارائه می کند. هر سازمانی که خواهان رسیدن به یک رشد پایدار در کسب و کار خود باشد، می بایست اشتراک گذاری دانش را به یک فعالیت روزمره تبدیل کند.

بحث و نتیجه گیری

در دنیای سازمان ها، مهم ترین رکن اثربخش بر جوامع، عامل مدیریت است که شیوه مطلوب آن مدیریت توأم رضایت کارکنان است. لازمه حفظ و بقای سازمان در فضای متلاطم و به روز شده امروزی، ایجاد تحول و تغییرات مستمر سازمانی از نظر ساختاری و رفتاری است. در این تحقیق تاثیر مولفه های تناسب فرد- سازمان و تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآور بررسی شده است. نتایجی که حاصل نظرسنجی براساس پرسشنامه مدیریت سازمانی Kanya و Sudibjo (۲۰۲۱) از ۲۰۵ تن از کارکنان می باشد و به روش آزمون تی تک نمونه ای و همبستگی اسپیرمن در SPSS بررسی شده نشان داد که در فضای اداری آموزش و پرورش اورامانات تناسب فرد- سازمان وجود دارد و به عنوان ماهیت روند کاری شناخته شده است. هم چنین تناسب فرد سازمان بر رفتار کاری نوآورانه اثرگذار است و تسهیم دانش که خود متاثر از تناسب فرد- سازمان می باشد تاثیر معناداری بر رفتار کاری نوآور دارد. به طور کلی رضایتی که در اثر قرار گرفتن هر فرد در فضای شغلی متناسب با ویژگی هایش ایجاد می شود می تواند منجر به شکل گیری رفتار خلاقانه در عرصه شغلی و تمایل بر به اشتراک گذاری اندخته ها می شود. حاصل تحقیق انجام شده بیانگر آن است که در سیستم آموزش و پرورش منطقه اورامانات تناسب فرد- سازمان از دیدگاه کارکنان وجود دارد.

محصل تحقیق در این بخش با نتایج کار ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵) و هم چنین با تحقیق سلیمی و قنبری (۱۴۰۱) در خصوص وجود تناسب فرد سازمان و تاثیر آن بر رفتار کاری نوآورانه انطباق دارد. تسهیم یا اشتراک گذاری دانش می تواند به نوآوری و خلاقیت منجر شود، نتایجی که با حاصل تحقیق زارعی و همکاران (۱۳۹۴) و نیر و جوکار (۱۳۹۱) در خصوص تأثیر

تسهیم دانش بر خلاقیت در میان کتابداران دانشگاه (تربیت مدرس/علوم پزشکی/علوم تحقیقات تهران) و دانشگاهی شیراز، مرتضوی و منیریان (۱۳۹۴) رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان شرکت مخابرات استان همدان، یوسفی و همکاران (۱۳۹۰) مدیریت دانش بر نوآوری در میان کارکنان و مدیران شرکت پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه مطابقت دارد، به طوری در کلیه تحقیقات مذکور تسهیم دانش منجر به افزایش خلاقیت سازمانی و نوآوری در محدوده مورد مطالعه شده است.

تناسب فرد - سازمان در سازمان آموزش و پرورش اورامانات توانسته بر رفتار اشتراک دانش یا تسهیم دانش اثر بگذارد و این بدان دلیل است که رضایت ناشی از ارزش های انطباقی فرد - سازمان سبب رقابت سالم و تمایل کارکنان به انتقال تجربه های شغلی به یکدیگر شده است. در میان منابع فارسی تحقیق مرتبط و یا نزدیک نتیجه فرضیه یافت نشد، در میان منابع انگلیسی زبان نیز عموماً تحقیقاتی بررسی شده که در آن مسئله تناسب فرد - سازمان و تسهیم دانش به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و تأثیر هر دو این متغیرها بر عوامل دیگر بررسی شده است.

اولین پیشنهاد برای این تحقیق مربوط به افزایش جامعه نمونه است به طوری که با افزایش جامعه نمونه و حتی وجود شرایطی برای آمایش و رصد کامل جامعه آماری، مسلماً نتایج بهتری را در اختیار جامعه آماری قرار می دهد.

• تناسب فرد - سازمان به عنوان یک مؤلفه مهم در استخدام و ارتقای کارکنان در پست های شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

- توجه به زیرساخت های لازم برای تسهیم دانش در رابطه با خلاقیت و نوآوری.
- ایجاد کارگاه هایی با حضور افراد با تجربه و نوآموز به منظور تبادل اطلاعات.
- ایجاد پارک علم و فناوری در محیط های مورد نیاز و یا دست کم ارتباط با پارک های علم و فناوری.
- ارزیابی دوره های تأثیر کارگاه ها بر میزان نوآوری.
- ایجاد فضای عادلانه برای کارکنان جهت افزایش رضایت از محیط کاری خود.
- استفاده از افراد متخصص در مکان مناسب شغلی جهت انتقال علم و دانش تجربی خود به کارکنان دیگر.
- ارزیابی دوره های رضایت شغلی کارکنان از موقعیت خود در سیستم.

منابع

- ۱- اسدی خوانساری، مهران و وحیدیان، هما؛ بررسی ارتباط بین تناسب کار فرد / سازمان با کار هیجانی و عملکرد خدماتی مشتری، کنفرانس بین المللی مدیریت علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام؛ کرج، ۱۳۹۹.
- ۲- اسماعیلی پور، بهزاد، زارعی، احمد، اسماعیل پور، هاشم، بررسی نقش رهبری تحول آفرین بر بهبود خلاقیت و نوآوری در سازمان ها، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. ۱۳۹۵.
- ۳- پوررستمی، کیومرث، محمدشاهی، ماریتا، شمس، لیدا، رابطه بین تناسب فرد - سازمان و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، پیآورد سلامت، دوره ۱۱، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، ۱۰۶-۱۱۴.
- ۴- سلیمی، سمانه و قنبری، نقش تناسب فرد با غسل و سازمان بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجیگری استقلال شغلی اشتیاق شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی در سازمان، دوره ۱۴، شماره ۱، ۱۴۰۱.
- ۵- رزاقی، سعید، کهن، عباس، بررسی ابعاد رهبری تحول آفرین بر خشنودی شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه تعهد سازمانی، اولین کنفرانس ملی اندیشه های نوین در مدیریت کسب و کار. تهران. ۱۳۹۶.



- ۶- ادیب پور، محمدرضا؛ دانشور، محمد رضا، دهقانان، حامد، تاثیر تناسب فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با نقش میانجی گری اعتماد در خلق و خوی، مجله مدیریت سازمانهای دولتی، شماره ۳، دوره ۴، ۱۳۹۵، ۱-۱۷
- ۷- طاووسی، تقی، رحیمی، دانا، خسروی، محمود. (۱۳۹۳). مکان‌یابی پهنه‌های مناسب اکوتوریسم مطالعه موردی منطقه اورامانات، مجله آمایش جغرافیایی فضا. سال ۴. شماره ۱۳، ۱۳۹۳، ۴۰-۱۹.
- ۸- قلی‌پور، آرین، روشن‌نژاد، مژگان، شرافت، شاپور، تبیین تناسب فرد - سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری، اندیشه مدیریت راهبردی. سال ۴. شماره ۱، ۱۳۹۸، ۲۰۹-۲۲۹
- ۹- مرتضوی، مهدی، منیریان. فرزانه، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان)، نشریه مدیریت توسعه و تحول. دوره ۷. شماره ۲۰، ۱۳۹۴، ۱۴-۱.
- ۱۰- ناصری، علی، نوری، ابوالقاسم، عسکری. رباب، نقش میانجی تناسب فرد - سازمان در رابطه میان انگیزه خدمت به خلق و عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت. دوره ۹. شماره ۵. فروردین ۱۳۹۱، ۷۴۳-۷۳۳.
- ۱۱- نیر، نجمه، جوکار، عبدالرسول، رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت. دوره ۲. شماره ۲، خرداد و تیر ۱۳۹۱،
- ۱۲- یوسفی، احسان. فیضی، جعفر، سلیمانی، محمد، بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکت‌های فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه)، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۹۰، ۲۹-۵۳.
- 13- Hansen, J. A., Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918-944.
- 14-
- 15- Sudibjo, N., Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, e07334.