

The Impact of Person-Organization Fit on Employees' Innovative Work Behavior: Emphasizing the Mediating Role of Emotional Labor

Abbas ali Rastgar *



Corresponding Author, Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, semnan university, Semnan, Iran. E-mail: a-rastgar@semnan.ac.ir

Sohaib Alavizadeh



MSC of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, semnan university, Semnan, Iran. E-mail: S.alavizadeh@semnan.ac.ir

Maedeh Aghvami Panah



PhD student Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, semnan university, Semnan, Iran. E-mail: ma-aghvamipناه@semnan.ac.ir

ORCID

Abbasali Rastgar



<http://orcid.org/0000-0001-6834-7682>

Sohaib Alavizadeh



<http://orcid.org/0009-0007-1327-6232>

Maedeh Aghvami Panah



<http://orcid.org/0009-0002-0262-4290>

Abstract

The study aims to investigate the impact of person-organization fit on innovative work behavior with an emphasis on the mediating role of employees' emotional labor in the education department of Sanandaj. This research is applied in terms of its objective, descriptive in terms of data collection and analysis, and correlational in terms of hypothesis testing. This research is applied in terms of purpose, survey in terms of data collection method, and descriptive-correlational in terms of hypothesis analysis method. Data were collected using a standard questionnaire. The reliability of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficient (0.87 for individual-organization fit, 0.91 for emotional labor, and 0.89 for innovative work behavior). The validity of the questionnaires was also confirmed using content and construct validity. The statistical population of the research included all education employees in Sanandaj city, 5800 people. Given that the statistical population was large, the sampling method was simple random. Based on the Cochran formula and Morgan table for large-volume samples, 360 people were selected as a sample. Two methods of descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the data. In the descriptive statistics section, indicators such as mean, standard

deviation, and frequency distribution tables were calculated using SPSS version 25 software. In the inferential statistics section, structural equation modeling (SEM) was used to test the hypotheses using SMART PLS version 3 software. At this stage, the reliability and validity of the constructs were examined through factor loadings, Cronbach's alpha, composite reliability, and AVE tests. Also, model fit indices (GOF, SRMR, etc.) were evaluated to confirm the validity of the model. The results showed that person-organization fit has a positive and significant impact on innovative work behavior and emotional labor. Emotional labor also has a positive and significant impact on innovative work behavior, and person-organization fit, through the mediation of emotional labor, has a positive and significant impact on innovative work behavior. Person-organization fit and emotional labor, which is the result of the individual's internalization process, guide the employees' mental states, leading to the demonstration of creative performance and innovative behavior.

Keywords: Person-Organization Fit, Emotional Labor, Innovative Work Behavior

Extended Abstract

Introduction

Person-organization fit refers to the compatibility between individuals and organizations, specifically the alignment of values and expectations between employee and employer. The concept of person-organization fit is based on two main assumptions: first, that human behavior is a function of both the individual and the environment, and second, that the individual and the environment must be compatible. Person-organization fit is defined as the alignment between individuals and organizations and occurs when at least one entity provides what the other needs. This definition encompasses examples of mutual needs fulfillment, value alignment between individuals and organizations, personality similarities between individuals and other members of the organization, and shared individual and organizational goals. Person-organization fit is also referred to as person-culture fit. Researchers and practitioners believe that person-organization fit is key to retaining a flexible and committed workforce, which is essential in a competitive business environment. If employees have a good fit with the organization, they are likely to stay; if not, they may leave. The alignment between an individual's values, goals, and culture with that of the organization leads to increased commitment, job satisfaction, and consequently, improved overall organizational performance. A high fit can result in reduced employee turnover rates, absenteeism, and costs associated with hiring and retraining. Organizations that prioritize person-organization fit tend to be more successful in attracting and retaining talented employees. Employees who feel a greater sense of fit with the organization are likely to exhibit behaviors beyond their defined job responsibilities, such as helping colleagues and participating in volunteer activities. In today's world, innovation is a necessity for the survival and competitiveness of organizations. The innovative work behavior of employees is a key driver in creating new and improved products, services, and processes.

Innovation helps organizations adapt to rapid environmental, technological, and economic changes. It can lead to improved efficiency and effectiveness of processes, reduced costs, and increased profitability. Employees who engage in innovative activities typically feel more valued and satisfied with their jobs. Employees' emotions

can significantly impact their creativity and innovation. Emotional labor, defined as the management and expression of emotions in the workplace, can moderate this effect. Examining the mediating role of emotional labor helps us better understand the psychological mechanisms through which person-organization fit influences innovative work behavior. In other words, how the feeling of fit with the organization leads to innovative behaviors through emotional management in the workplace. By recognizing the role of emotional labor, strategies can be developed to improve emotional management in the workplace, which in turn can enhance innovative work behavior. Despite the importance of this topic, there has been insufficient research in Iran examining the impact of person-organization fit on innovative work behavior with an emphasis on the mediating role of emotional labor.

To design and implement effective strategies for promoting innovation in organizations, a better understanding of the factors influencing employees' innovative work behavior especially the role of person-organization fit and emotional labor is necessary. In summary, this research is highly significant due to the importance of person-organization fit, innovative work behavior, and the mediating role of emotional labor, as well as the lack of research in this area. The results of this study can help organizations improve their performance by creating a conducive environment for innovation, allowing them to compete more effectively; therefore, the main research question is: Does person-organization fit positively and significantly influence innovative work behavior through the mediation of emotional labor?

Methodology

The present research is descriptive-correlational and is of an applied nature. In this study, a research design was developed to review and collect the relevant literature. Then, the research variable questionnaires were extracted from the research sources (which include: a 7-item Person-Organization Fit questionnaire by Sudibjo and Pramsowari (2021), a 6-item Innovative Work Behavior questionnaire by Kanter (1998), and a 10-item Emotional Labor questionnaire by Chen et al. (2019), all utilizing a Likert scale). Following this, after distributing and collecting the questionnaires,

conclusions and recommendations were made based on the analysis of the obtained data. The statistical population of this research consists of the employees of the education department in the city of Sanandaj, totaling 5,800 individuals. A sample of 360 individuals was selected using a convenience sampling method. In this research, various Persian and Latin library sources, as well as available information from the internet, were utilized to gather the most recent data. For data analysis in this study, both descriptive and inferential statistical methods were employed. The inferential analysis was conducted using PLS3 software, which included Cronbach's alpha tests for reliability and validity of the questionnaire, composite reliability (CR), factor loading assessment, average variance extracted (AVE) for convergent validity, cross-loadings and Fornell-Larcker criteria for discriminant validity, t-values for assessing relationships between constructs, R^2 values for exogenous constructs, determining the strength of relationships between constructs using the f^2 criterion, assessing model predictive power using the Q^2 criterion, and more. SPSS26 software was used to examine the demographic characteristics of the research.

Results

The purpose of tables and figures in documents is to enhance your readers' understanding of the information presented in the document. It is much lucid and efficient if the information is communicated in tables or figures.

Discussion

The results showed that individual-organization fit has a positive and significant effect on innovative work behavior with a significance level of 0.00 and a statistical value of $t=7.931$, and individual-organization fit has a positive and significant effect on emotional labor with a significance level of 0.00 and a statistical value of $t=14.376$, and emotional labor has a positive and significant effect on innovative work behavior with a significance level of 0.00 and a statistical value of $t=12.898$, and finally, individual-organization fit has a positive and significant effect on innovative work behavior with a significance level of 0.00 and a statistical value of $t=16.437$.

Conclusion

Person-organization fit and emotional labor, which are the result of the level of individual internalization, lead to the display of creative performance and innovative behavior of employees by guiding the mental states of employees.

تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش میانجی کار عاطفی

عباسعلی رستگار *  استاد و عضو هیات علمی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان
سمنان، ایران

صهیب علوی زاده  کارشناسی ارشد مدیریت دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان،
سمنان، ایران

مائده اقوامی پناه  دانشجوی دکتری دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان،
ایران

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی کار عاطفی کارکنان آموزش و پرورش شهر سنندج است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی و از نظر روش تحلیل فرضیه‌ها توصیفی - همبستگی است. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد (برای تناسب فرد - سازمان 0.87 ، برای کار عاطفی 0.91 ، و برای رفتار کاری نوآورانه 0.89). روایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روایی محتوا و سازه تأیید گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر سنندج به تعداد 5800 نفر بود. با توجه به اینکه جامعه آماری بزرگ بود، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد. بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان برای نمونه‌های با حجم بالا، تعداد 360 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار و جداول توزیع فراوانی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ محاسبه گردید. در بخش آمار استنباطی، برای آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS نسخه ۳ بهره گرفته شد. در این مرحله، پایایی و روایی سازه‌ها از طریق آزمون بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE بررسی گردید. همچنین شاخص‌های برازش مدل (SRMR، GOF) و غیره مورد ارزیابی قرار گرفتند تا اعتبار مدل تأیید شود. نتایج نشان داد که تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری 0.00 و میزان آماره $t = 7.931$ و تناسب فرد - سازمان بر کار عاطفی با سطح معناداری 0.00 و میزان آماره $t = 14.376$ تأثیر مثبت و معناداری دارند و همچنین کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری 0.00 و میزان آماره $t = 12.898$ تأثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت تناسب فرد - سازمان با میانجی‌گری کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری 0.00 و میزان آماره $t = 16.437$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. تناسب فرد - سازمان و کار عاطفی که نتیجه سطح درونی‌سازی فرد است با هدایت حالات ذهنی کارکنان منجر به نمایش عملکرد خلاقانه و رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تناسب فرد - سازمان، کار عاطفی، رفتار کاری نوآورانه

مقدمه

نرخ فعلی تغییرات فناورانه اجتماعی و نهادی باعث کوتاهی چرخه عمر محصول شده و نوآوری در دنیای رقابتی را نه تنها برای رشد سازمان ها بلکه برای بقای آنها نیز ضروری دانسته است. یکی از گزینه های جدیدتر و موفق تر سازمانها ترغیب کارکنان خود برای به نمایش گذاشتن رفتار کاری نوآورانه است. بهبود عملکرد نوآوری سازمان ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان پذیر است و سازمان ها با سرمایه گذاری بر منابع انسانی خود می توانند به نوآوری دست یابند، زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجاد کننده نوآوری در سازمان هستند (حق پرست و رستگار، ۱۴۰۰). از سویی دیگر نوآوری نقش مهمی را در بقای سازمان ایفا می کند و علاوه بر این، نوآوری کارکنان نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش عملکرد دارد، به طوری که دانشمندان جامعه جذابیت مستمر نوآوری در سازمان ها را بی نظیر دانسته اند؛ در نتیجه، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان در سازمانها یک امر کلیدی محسوب می گردد که می تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه نماید (رستگار و همکاران، ۱۴۰۱).

تناسب فرد - سازمان به سازگاری بین افراد و سازمانها اشاره دارد. سازگاری ارزشها و انتظارات بین کارمند و کارفرما. مفهوم تناسب فرد - سازمان بر دو فرض اصلی استوار است: اول اینکه رفتار انسان تابعی از فرد و محیط است و دوم اینکه فرد و محیط باید با هم سازگار باشند. تناسب شخص - سازمان (فرد - سازمان) به عنوان سازگاری بین افراد و سازمانها تعریف می شود و زمانی رخ می دهد که حداقل یک نهاد آنچه را که دیگری نیاز دارد فراهم کند. این تعریف شامل نمونه هایی از برآورده شدن نیازهای متقابل، تطابق ارزشی بین افراد و سازمانها، شباهت شخصیتی بین افراد و سایر اعضای سازمان و اهداف مشترک فردی و سازمانی است. تناسب فرد - سازمان را تناسب فرد - فرهنگ نیز می نامند (Pratama et al., 2022:76).

محققان و متخصصان معتقدند که تناسب فرد - سازمان کلید حفظ نیروی کار انعطاف پذیر و متعهد است که در محیط تجاری رقابتی ضروری است و اگر کارکنان با سازمان تناسب خوبی داشته باشند، در آن باقی می مانند، یا اگر تناسب خوبی با سازمان نداشته باشند، آن را ترک می کنند (Zhao et al., 2022).

در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ تناسب فرد - سازمان برجستگی بیشتری در ادبیات روانشناسی سازمانی پیدا کرد. این تا حدی به دلیل شناخت روزافزون اهمیت فرهنگهای سازمانی بود. جنیفر چتمن تمرکز را از مدل بنجامین اشنايدر که پیامدهای

سطح سازمانی را پیش بینی می‌کرد به تناسب فرد - سازمان تغییر داد، زیرا بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد در محل کار تأثیر می‌گذاشت. تعریف او از تناسب فرد - سازمان به عنوان تطابق ارزش فردی/سازمانی به تعریف رایج پذیرفته شده این مفهوم تبدیل شد و اهمیت انتخاب متقاضیان برای تناسب فرد - سازمان و همچنین تناسب سنتی فرد-شغل بر اساس مهارت‌ها بیان گردید و در مورد همخوانی ارزش فرد - سازمان با سایر انواع تعاملات فرد - سازمان مانند برآورده شدن نیاز، شباهت شخصیتی و تطابق هدف مسائلی مطرح گردید (Junaedi et al., 2021:3). vestermen and vanka (2005) خاطرنشان می‌کنند که تناسب فرد-سازمان با این فرض استوار است که نگرش‌ها، رفتار و نتایج در سطح افراد دیگر ناشی از فرد یا محیط کار مستقل از یکدیگر نیستند، بلکه بیشتر از رابطه بین این دو ناشی می‌شوند. در این زمینه، تطابق ارزشی بین فرد و سازمان، که از طریق تعیین تناسب خوب در هنگام تصمیم‌گیری استخدام به دست می‌آید، بخش مرکزی این جنبه از تناسب فرد-محیط است و در طول فرآیند استخدام و انتخاب، از آنجایی که کارکنان درک تناسب با سازمان را از نظر تطابق بین مجموعه ارزش خود و سازمان استخدام کننده، کشف و توسعه می‌دهند، در صورت مشاهده ناسازگاری، به طور بالقوه خود از فرآیند استخدام کناره‌گیری می‌کنند. (Ghielen et al., 2021: 295).

دو فرایند اساسی زیربنای نظریه تناسب فرد - سازمان است. اول، مفهوم برآورده شدن نیاز است که همانند سایر نظریه‌های تناسب فرد - سازمان، برآورده شدن نیاز روان‌شناختی دیدگاهی مکمل در مورد تناسب نشان می‌دهد که در آن تناسب با میزان برآورده شدن نیازهای فرد توسط محیط سازمانی یا برآورده شدن نیازهای سازمان توسط توانایی‌های فرد است و نارضایتی زمانی حاصل می‌شود که نیازها برآورده نشوند و دومین سنت نظری در تحقیق بر ارزش فرد - سازمان، مفهوم تطابق است که یک رویکرد تکمیلی برای بر ارزش است. از لحاظ نظری، همخوانی بر نگرش‌ها و رفتارها تأثیر می‌گذارد، زیرا افراد بیشتر جذب افراد مشابه می‌شوند. شباهت ارتباط را تسهیل می‌کند، انتخاب‌ها را اعتبار می‌بخشد و هویت‌های شخصی را از نظر اجتماعی تقویت می‌کند (Sørli et al., 2020: 238). تناسب ضعیف فرد با سازمان می‌تواند منجر به نتایج منفی شود. نتایج استخدام کارمندی که به‌خوبی با فرهنگ و ارزش‌های سازمان تناسب ندارد، ممکن است باعث کاهش رضایت شغلی شود و بر سلامت روان فرد تأثیر بگذارد. این به نوبه خود منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش خستگی روحی و جسمی، فقدان انگیزه، افزایش هزینه استخدام و روحیه پایین تیم شود (Abdalla et al., 2018: 5). شواهد تجربی نشان داده‌اند که سطح بالای تناسب فرد -

سازمان با تعدادی از نتایج مثبت مرتبط است. تناسب فرد - سازمان با نگرش‌های کاری؛ مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. تناسب فرد - سازمان همچنین پیش‌بینی کننده قصد جابه‌جایی و ترک شغل است و با رفتارهای اجتماعی مانند رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است. تناسب فرد - سازمان با عملکرد کاری خود گزارشی و معیارهای عینی عملکرد کاری مرتبط است (Zhao et al., 2022: 136).

تناسب فرد - سازمان برای حفظ انعطاف‌پذیری، الهام‌بخشی و تعهد، به دلیل ارتباط بین یک کارمند و ارزش‌ها و اهداف سازمان، حیاتی است. مشخص است که داشتن تناسب بالا راه بسیار خوبی برای سازمان‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی و ماندن در رقابت است و یک تناسب قوی به طور مثبت بر نتایج کار تأثیر مثبت می‌گذارد که احتمالاً نوآوری کارکنان را افزایش می‌دهد (Pudjiarti et al., 2020). تاکنون تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی کار عاطفی سنجیده نشده است. مطالعه پیشینه تحقیق حاکی است با آنکه در پژوهش‌های 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 آموزش و پرورش مورد سنجش قرار گرفته است. از این حیث انجام این پژوهش گامی مؤثر در غنی‌شدن ادبیات موجود است.

تناسب بین ارزش‌ها، اهداف و فرهنگ فرد با سازمان، منجر به افزایش تعهد، رضایت شغلی، و در نتیجه، بهبود عملکرد کلی سازمان می‌شود. تناسب بالا می‌تواند منجر به کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان، غیبت و هزینه‌های استخدام و آموزش مجدد شود. سازمان‌هایی که به تناسب فرد - سازمان اهمیت می‌دهند، معمولاً در جذب و حفظ کارکنان با استعداد موفق‌تر هستند. کارکنانی که احساس تناسب بیشتری با سازمان دارند، احتمالاً رفتارهای فراتری از وظایف تعریف شده خود نشان می‌دهند، مانند کمک به همکاران و مشارکت در فعالیتهای داوطلبانه. در دنیای امروز، نوآوری یک ضرورت برای بقا و رقابت‌پذیری سازمان‌ها است. رفتار کاری نوآورانه کارکنان، کلید اصلی ایجاد محصولات، خدمات و فرایندهای جدید و بهبود یافته است.

نوآوری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات سریع محیطی، فناوری و اقتصادی سازگار شوند. نوآوری می‌تواند منجر به بهبود کارایی و اثربخشی فرایندها، کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری شود. کارکنانی که در فعالیتهای نوآورانه مشارکت دارند، معمولاً احساس ارزشمندی و رضایت بیشتری از شغل خود دارند.

عواطف کارکنان می‌توانند تأثیر قابل‌توجهی بر خلاقیت و نوآوری آن‌ها داشته باشند. کار عاطفی، به‌عنوان مدیریت و بیان عواطف در محیط کار، می‌تواند این تأثیر را تعدیل کند. بررسی نقش میانجی کار عاطفی به ما کمک می‌کند تا مکانیسم‌های روان‌شناختی را که از طریق آن تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد، بهتر درک کنیم. به‌عبارت‌دیگر، چگونه احساس تناسب با سازمان، از طریق مدیریت عواطف در محیط کار، منجر به رفتارهای نوآورانه می‌شود. با شناخت نقش کار عاطفی، می‌توان راهکارهایی برای بهبود مدیریت عواطف در محیط کار ارائه داد که به نوبه خود می‌تواند رفتار کاری نوآورانه را تقویت کند. با وجود اهمیت موضوع، هنوز تحقیقات کافی در زمینه بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی کار عاطفی در ایران انجام نشده است.

برای طراحی و اجرای استراتژی‌های مؤثر در جهت ارتقای نوآوری در سازمان‌ها، نیاز به درک بهتری از عوامل مؤثر بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان، به‌ویژه نقش تناسب فرد - سازمان و کار عاطفی، داریم. به طور خلاصه، این تحقیق به دلیل اهمیت تناسب فرد - سازمان، رفتار کاری نوآورانه و نقش میانجی کار عاطفی و همچنین کمبود تحقیقات در این زمینه، از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. نتایج این تحقیق می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با ایجاد محیطی مناسب برای نوآوری، عملکرد خود را بهبود بخشند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل کنند؛ بنابراین پرسش اصلی پژوهش این است که: آیا تناسب فرد - سازمان با میانجی‌گری کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

ساختار مقاله به‌صورت خلاصه بدین شرح است: بخش «پیشینه پژوهش» مبانی نظری و مطالعات مرتبط را مرور می‌کند؛ بخش «روش‌شناسی» جامعه، نمونه، ابزارها و رویه تحلیل را توضیح می‌دهد؛ بخش «یافته‌ها» نتایج آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری را گزارش می‌کند؛ در «بحث و نتیجه‌گیری» نتایج تفسیر می‌شود و پیامدهای نظری و عملی ارائه می‌گردد؛ در پایان نیز «محدودیت‌ها و پیشنهادها» و «منابع» آورده شده است.

فرضیه‌ها:

۱. تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پشتوانه نظری فرضیه اول:

بر بنیاد نظریه تناسب فرد - محیط و چارچوب جذب - گزینش - ماندگاری، انطباق ارزش‌ها و هنجارهای فرد با سازمان، به شکل‌گیری ادراک «همسویی» و «حمایت ادراک‌شده» منجر می‌شود. این همسویی، از مسیر تبادل اجتماعی، انگیزش درونی، خودمختاری و احساس «معناداری کار» را تقویت می‌کند و بستر امن روان‌شناختی لازم برای آزمون ایده‌های جدید را فراهم می‌آورد. امنیت و حمایت ادراک‌شده، هزینه ادراکی شکست و خطا را می‌کاهد و رفتارهای پیش‌نگرانه مانند جست‌وجوی راه‌حل‌های بدیل، ارائه پیشنهاد و آزمون روش‌های نو را تقویت می‌کند؛ بنابراین انتظار می‌رود کارکنانی که تناسب فرد - سازمان بالاتری را تجربه می‌کنند، به طور معناداری رفتار کاری نوآورانه بیشتری بروز دهند.

۲. تناسب فرد - سازمان بر کار عاطفی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پشتوانه نظری فرضیه دوم:

تناسب فرد - سازمان با کاهش «ناسازگاری ارزش‌ها» و تنش نقش، سطح تعارض عاطفی را پایین می‌آورد و زمینه استفاده از راهبردهای تنظیم عاطفه کارآمدتر را فراهم می‌کند. در چنین بستری، فرد کمتر به «بازیگری سطحی» (پنهان‌سازی/وانمود عاطفه) متوسل می‌شود و بیشتر به «بازیگری عمیق» و بیان اصیل عواطف نزدیک به ارزش‌هایش گرایش می‌یابد. این جابه‌جایی از راهبردهای فرساینده به راهبردهای سازنده، کیفیت «کار عاطفی» را بهبود می‌دهد و با الزامات تعاملات شغلی همسو می‌کند. از این رو، انتظار می‌رود تناسب بالاتر با سازمان، به کار عاطفی کارآمدتر و هماهنگ‌تر با نقش بینجامد و به‌طور کلی بر میزان/کیفیت کار عاطفی تأثیر معناداری داشته باشد.

۳. کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پشتوانه نظری فرضیه سوم:

بر پایه «رویدادهای عاطفی در کار» و دیدگاه «گسترش و سازندگی هیجانات»، تنظیم عاطفه سازگار (خصوصاً بازیگری عمیق) هیجانات مثبت و روابط کیفی‌تری با ذی‌نفعان ایجاد می‌کند؛ هیجانات مثبت، گستره توجه و انعطاف شناختی را افزایش می‌دهند و امکان ترکیب مجدد دانش و تولید ایده‌های نو را تقویت می‌کنند. در مقابل، اتکای مداوم به بازیگری سطحی منابع شناختی - هیجانی را تحلیل می‌برد و می‌تواند ابتکار عمل را محدود کند؛ بنابراین، غلبه راهبردهای سازگار در کار عاطفی، از طریق ارتقای خلق مثبت، سرمایه اجتماعی و دسترسی به بازخورد باکیفیت، به افزایش رفتار کاری نوآورانه منجر می‌شود.

فرضیه اصلی پژوهش:

۴. کار عاطفی نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتار کاری نوآورانه ایفا می کند.

پشتوانه نظری فرضیه اصلی:

تناسب فرد - سازمان با جهت دهی به نحوه تنظیم عواطف مرتبط با نقش (کاهش ناهماهنگی و تقویت بازیگری عمیق)، مسیر هیجانی - شناختی منتهی به نوآوری را فعال می کند. به بیان دیگر، همسویی ارزشی ابتدا کیفیت کار عاطفی را بهبود می دهد و این بهبود، از رهگذر افزایش هیجانات مثبت و تعاملات سازنده، بروز رفتارهای نوآورانه را تسهیل می کند؛ بنابراین انتظار می رود کار عاطفی به عنوان یک متغیر میانجی، بخشی از اثر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه را انتقال دهد.

پیشینه پژوهش

در خصوص تناسب فرد - سازمان تحقیقات نشان داده اند که این تناسب می تواند تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان داشته باشد. رضایی و زمانی (۱۳۹۹) در مطالعه ای بر روی کارکنان اداره های ثبت احوال استان گلستان نشان دادند که معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر تناسب فرد-سازمان اثر مثبت و معناداری دارند و این تناسب نیز بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر گذار است.

در حوزه کار عاطفی، در تحقیقات مختلف، مدل های مفهومی برای بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی کار عاطفی ارائه شده است. نظری و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه ای بر روی کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان دادند که تناسب فرد-شغل بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد و تناسب فرد-سازمان نقش میانجی را در این رابطه ایفا می کند. ترکیب تناسب فرد-سازمان با کار عاطفی می تواند به عنوان یک مدل جامع برای درک و ارتقای رفتار کاری نوآورانه کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. این ترکیب می تواند به مدیران سازمان ها کمک کند تا با ایجاد محیط های کاری همسو با ویژگی های فردی کارکنان و توجه به ابعاد عاطفی کار، نوآوری را در سازمان خود ترویج دهند.

پژوهش ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵)، همچنین به بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر رفتار کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری پرداخته است. نتایج نشان می دهد که تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر

رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و اعتماد در خلق نوآوری نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند.

پژوهش رضایی و زمانی (۱۳۹۹)، با هدف تأثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان بررسی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و تناسب فرد-سازمان نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند.

پژوهش قنبری و سالمی (۱۴۰۰)، به بررسی نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد و استقلال شغلی و اشتیاق شغلی نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کنند. نتایج نشان می‌دهند که رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد و تناسب فرد-سازمان نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند.

پژوهش‌های مذکور نشان می‌دهند که تناسب فرد - سازمان و تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و کار عاطفی (مانند اعتماد، استقلال شغلی و اشتیاق شغلی) نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند. این یافته‌ها می‌توانند به مدیران سازمان‌ها کمک کنند تا با ایجاد محیط‌های کاری همسو با ویژگی‌های فردی کارکنان و توجه به ابعاد عاطفی کار، نوآوری را در سازمان خود ترویج دهند.

مرور مطالعات نشان می‌دهد اگرچه پیوندهای دوتایی میان تناسب فرد - سازمان، کار عاطفی و رفتار کاری نوآورانه بررسی شده‌اند، سنجش هم‌زمان این سه سازه در قالب یک مدل میانجی، به‌ویژه در بستر آموزش و پرورش و در سطح کارکنان ادارات آموزش و پرورش کشور، کمتر انجام شده است. این پژوهش با تمرکز بر نقش میانجی کار عاطفی در رابطه تناسب فرد - سازمان و رفتار کاری نوآورانه، گامی در جهت پر کردن این خلأ پژوهشی است.

روش^۱

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و از نوع هدف کاربردی است. در این پژوهش با تهیه طرح تحقیق به مطالعه و جمع‌آوری ادبیات تحقیق اقدام گردید. سپس پرسش‌نامه‌های متغیر

^۱. method

تحقیق از منابع تحقیق استخراج گشت (که شامل: پرسشنامه ۷ سؤالی تناسب فرد- سازمان Sudibjo and Prameswari (2021) پرسشنامه ۶ سؤالی رفتار کاری نوآورانه از Kanter (1998) پرسشنامه ۱۰ سؤالی کار عاطفی از Chen و همکاران (2019) هستند که همه از طیف لیکرت بهره می‌برند) و در ادامه، پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از آن، نتیجه‌گیری و پیشنهاداتی در راستای تحقیق ارائه شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهر سنندج که ۵۸۰۰ هزار نفر می‌باشد. تعداد ۳۶۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. در تحقیق حاضر نیز از منابع مختلف کتابخانه‌ای فارسی و لاتین، منابع اطلاعات موجود در شبکه اینترنت، استفاده شده و جدیدترین اطلاعات گردآوری شده است. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. تحلیل استنباطی با استفاده از نرم افزار pls3 شامل آزمون‌های آلفای کرونباخ جهت پایایی و روایی پرسشنامه، پایایی ترکیبی (CR)، سنجش بارهای عاملی، AVE جهت روایی همگرا، روش بارهای عاملی متقابل و فورنل و لارکر جهت روایی واگرا، اعداد معناداری t برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها، مقدار R2 برای سازه‌های برونزا، تعیین شدت رابطه بین سازه‌ها با استفاده از معیار f2، تعیین قدرت پیش بینی مدل با استفاده از معیار Q2 و غیره است. از نرم افزار SPSS26 جهت بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش استفاده می‌گردد.

به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. با استفاده از فرمول زیر می‌توان مقدار ضریب آلفای کرونباخ را محاسبه کرد.

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n s_j^2}{s^2} \right)$$

در این پژوهش قبل از توزیع همه پرسشنامه‌ها، ۳۰ نفر در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت. پس از جمع‌آوری آن‌ها، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 محاسبه گردید. در جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش نشان داده شده است. بنابراین، می‌توان گفت متغیرهای تحقیق از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	نتیجه
کار عاطفی	۰/۸۰۵	مطلوب
کار سطحی	۰/۸۷۸	مطلوب
اقدامات عمیق	۰/۷۸۳	مطلوب
تناسب فرد - سازمان	۰/۷۹۲	مطلوب
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۴۲	مطلوب
اعمال نوآورانه	۰/۸۰۵	مطلوب
اندیشه‌های نوآورانه	۰/۷۲۱	مطلوب

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بازه نمرات				چهارگانه	کشیدگی
					سؤالات					
					کمترین	بیشترین	کمترین	بیشترین		
تناسب فرد - سازمان	۳۶۰	۳/۶۱	۰/۷۵	۰/۵۷	۱	۵	۱/۷۱	۵	-۰/۵۰	-۰/۱۹
کار سطحی	۳۶۰	۳/۷۱	۰/۷۶	۰/۵۸	۱	۵	۱	۵	-۰/۹۴	۱/۳۱
اقدامات عمیق	۳۶۰	۰/۳۳	۰/۶۷	۰/۴۵	۱	۵	۱/۲۰	۵	-۰/۰۴	۰/۸۳
کار عاطفی	۳۶۰	۳/۵۲	۰/۵۹	۰/۳۵	۱	۵	۱/۷۰	۵	-۰/۵۱	۰/۴۳
اعمال نوآورانه	۳۶۰	۳/۵۴	۰/۸۴	۰/۷۲	۱	۵	۱	۵	-۰/۷۲	۰/۱۰
اندیشه‌های نوآورانه	۳۶۰	۳/۷۴	۰/۷۸	۰/۶۱	۱	۵	۱/۳۳	۵	-۰/۵۳	۰/۳۰
رفتار کاری نوآورانه	۳۶۰	۳/۶۴	۰/۷۰	۰/۴۹	۱	۵	۱/۶۷	۵	-۰/۶۸	۰/۲۶

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میانگین نمرات تمامی متغیرهای مورد بررسی بالاتر از عدد ۳ به دست آمده است؛ از این رو می‌توان نتیجه گرفت که اکثریت پاسخ‌دهندگان گزینه‌هایی با ارزش بالا را انتخاب کرده‌اند. همچنین، به منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها، از آزمون کلموگروف - اسمیرنف بهره گرفته شده است.

جدول (۳) نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها

نتیجه	کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۱۴	تناسب فرد - سازمان
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۲۵	کار سطحی
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۰	اقدامات عمیق
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۰۹۳	کار عاطفی
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۸۸	اعمال نوآورانه
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۹۶	اندیشه‌های نوآورانه
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۱۲۲	رفتار کاری نوآورانه

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری برای تمامی متغیرها کمتر از مقدار آستانه ۰/۰۵ به دست آمده است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های مربوط به تمامی متغیرها از نرمال بودن فاصله دارد. بنابراین، در تحلیل‌های آماری آتی، لازم است از روش‌هایی استفاده شود که با ماهیت غیرنرمال داده‌ها سازگاری داشته باشند. بر همین اساس، در ادامه به منظور بررسی سطح همبستگی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی

قبل از رسیدن به مرحله تحلیل مدل و مدل‌سازی معادلات ساختاری لازم است تا میزان و جهت ارتباط بین متغیرها مشخص شود. جدول زیر ماتریس همبستگی را نشان می‌دهد.

جدول (۴) ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی

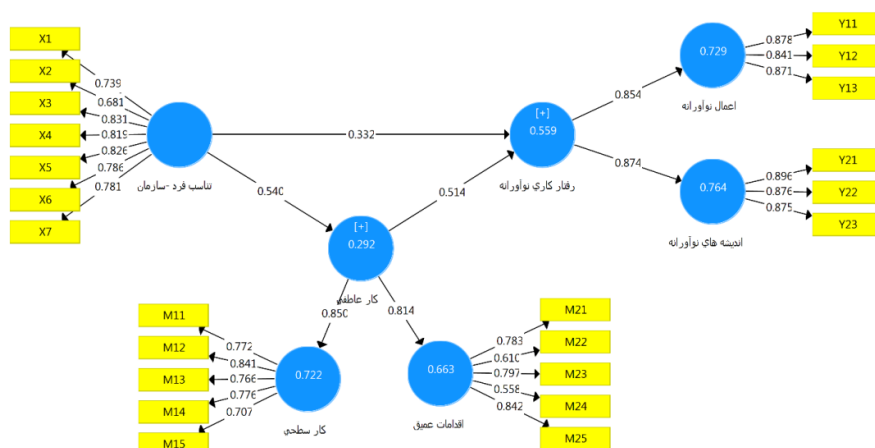
رفتار کاری نوآورانه	کار عاطفی	تناسب فرد - سازمان	متغیرهای اصلی
۱	۱	۱	مقدار همبستگی
		.	سطح معناداری
۱	۱	۰/۵۱۴	مقدار همبستگی
	.	۰/۰۰	سطح معناداری
۱	۰/۶۵۷	۰/۵۷۴	مقدار همبستگی
			رفتار کاری نوآورانه

همبستگی بین رفتار کاری نوآورانه به عنوان متغیر ملاک با تناسب فرد - سازمان (۰/۵۷۴) و کار عاطفی (۰/۶۵۷) مثبت می باشد.

مدل سازی معادلات ساختاری

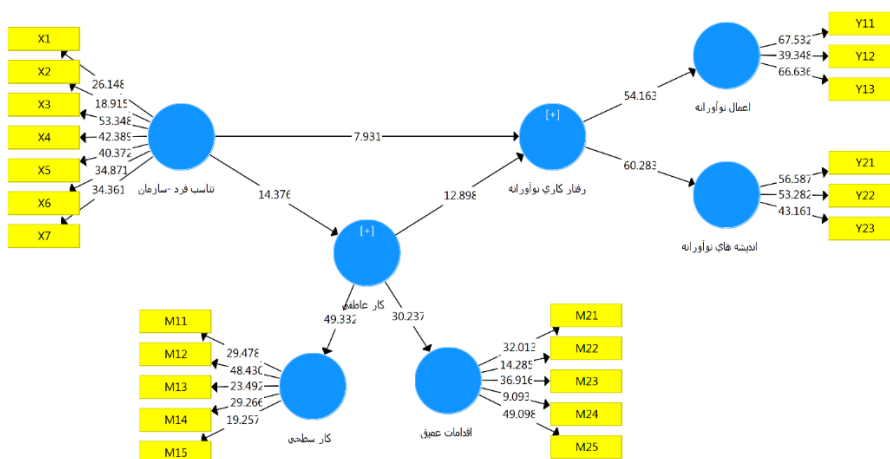
بررسی مدل های اندازه گیری

نمودار زیر مدل در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می دهد.



نمودار ۱- مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



نمودار ۲- مدل با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

روایی همگرا^۱ (AVE)

جدول (۵) شاخص میانگین واریانس استخراجی		
متغیرها	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)	نتیجه
کار عاطفی	۰/۶۹۲	مطلوب
کار سطحی	۰/۵۹۹	مطلوب
اقدامات عمیق	۰/۵۲۸	مطلوب
تناسب فرد - سازمان	۰/۶۱۲	مطلوب
رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۴۶	مطلوب
اعمال نوآورانه	۰/۷۴۶	مطلوب
اندیشه‌های نوآورانه	۰/۷۷۸	مطلوب

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ بدست آمده و مناسب بودن روایی همگرا با این شاخص تأیید می‌شود.

روایی واگرا^۲ (روش فورنل و لارکر)

در این بخش از پژوهش از روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا در مدل اندازه‌گیری استفاده شده است.

جدول (۶) نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر					
اندیشه‌های نوآورانه	اعمال نوآورانه	تناسب فرد - سازمان	اقدامات عمیق	کار سطحی	کار
				۰/۷۷۴	کار سطحی
			۰/۷۲۷	۰/۳۸۶	اقدامات عمیق
		۰/۷۸۲	۰/۵۴۶	۰/۳۶۰	تناسب فرد - سازمان
	۰/۸۶۴	۰/۵۱۹	۰/۴۱۰	۰/۵۲۳	اعمال نوآورانه
۰/۸۸۲	۰/۴۹۴	۰/۵۳۴	۰/۵۵۱	۰/۴۹۸	اندیشه‌های نوآورانه

^۱ Convergent Validity

^۲ Divergent Validity

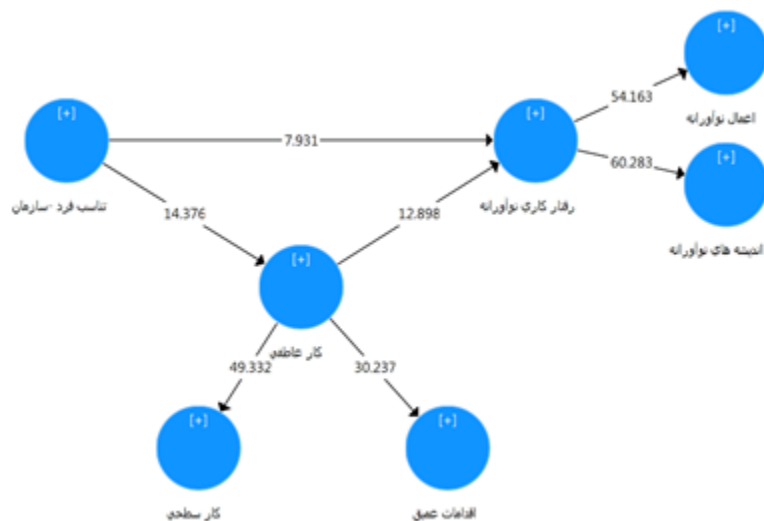
لزوم تأیید روایی و اگر در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن است که در این تحقیق این اتفاق رخ داده و روایی و اگر به روش فورنل و لارکر تأیید می‌شود.

بررسی مدل ساختاری

باتوجه به اتمام مدل اندازه‌گیری و طی موفقیت‌آمیز تمامی آزمون‌ها حال به سراغ بررسی مدل ساختاری می‌رویم. مدل ساختاری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون (پنهان) را مورد بررسی قرار می‌دهد. نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می‌دهد.



نمودار ۳- مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل‌های ساختاری)
نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در هر حالت ضرایب معناداری t را نشان می‌دهد.



نمودار ۴- مدل پژوهش در حالت معناداری تی (مدل‌های ساختاری)

بررسی مدل کلی

جدول (۷) نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرها	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی
کار عاطفی	۰/۲۹۲	-
کار سطحی	۰/۷۲۲	۰/۳۹۶
اقدامات عمیق	۰/۶۶۳	۰/۳۰۷
تناسب فرد - سازمان	-	۰/۴۸۰
رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۵۹	-
اعمال نوآورانه	۰/۷۲۹	۰/۴۷۲
اندیشه‌های نوآورانه	۰/۷۶۴	۰/۵۳۱
میانگین	۰/۶۲۱	۰/۴۷۳

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0/473 \times 0/621} = ۰/۵۴۱$$

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای gof به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی

مقادیر اشتراکی متغیرهای مرتبه دوم در محاسبات GOF نادیده گرفته می‌شود

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF برابر ۰/۵۴۱ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

آزمون فرضیات

فرضیه اول: تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۸ آمده است.

جدول (۸) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
تناسب فرد - سازمان → رفتار کاری نوآورانه	۰/۳۳۲	۷/۹۳۱	۰/۰۰	تأیید

بر اساس نتایج مندرج در جدول فوق، مقدار آماره t و ضریب مسیر میان «تناسب فرد - سازمان» و «رفتار کاری نوآورانه» به ترتیب برابر با ۷/۹۳۱ و ۰/۳۳۲ گزارش شده است ($\beta = ۰/۳۳۲$ ، $t = ۷/۹۳۱ > ۱/۹۶$ ، $P < ۰/۰۵$). با توجه به بزرگ‌تر بودن مقدار t از آستانه ۱/۹۶ و نیز کمتر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵، می‌توان نتیجه گرفت که این رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده و ضریب مسیر به لحاظ آماری معناداری لازم را داراست.

فرضیه دوم: تناسب فرد - سازمان بر کار عاطفی تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول ۹ آمده است.

جدول (۹) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده تناسب فرد - سازمان بر کار عاطفی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
تناسب فرد - سازمان → کار عاطفی	۰/۵۴۰	۱۴/۳۷۶	۰/۰۰	تأیید

مطابق داده‌های جدول فوق، مقدار آماره t و ضریب مسیر بین متغیر «تناسب فرد - سازمان» و «کار عاطفی» به ترتیب برابر با ۱۴/۳۷۶ و ۰/۵۴۰ به دست آمده است ($\beta = ۰/۵۴۰$).

، $1/96 > 14/376 = t$ ، $P < 0/05$). از آنجا که مقدار t از آستانه $1/96$ فراتر رفته و سطح معناداری نیز کمتر از $0/05$ گزارش شده است، می‌توان نتیجه گرفت که این رابطه از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، متغیر «تناسب فرد-سازمان» اثر مثبت و معناداری بر «کار عاطفی» دارد.

فرضیه سوم: کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۱۰ آمده است.

جدول (۱۰) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
کار عاطفی ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۱۴	۱۲/۸۹۸	۰/۰۰	تأیید

فرضیه اصلی: تناسب فرد - سازمان با میانجی‌گری کار عاطفی بر رفتار کاری

نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

جدول (۱۱) بررسی فرضیه اصلی پژوهش

گام‌های آزمون بارون کنی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری
شرط اول	تناسب فرد - سازمانی	رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۱۰	۱۶/۴۳۷	۰/۰۰
شرط دوم	تناسب فرد - سازمانی	کار عاطفی	۰/۵۴۰	۱۴/۳۷۶	۰/۰۰
شرط سوم	کار عاطفی	رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۱۴	۱۲/۸۹۸	۰/۰۰
شرط چهارم	تناسب فرد - سازمانی	رفتار کاری نوآورانه	۰/۳۳۲	۷/۹۳۱	۰/۰۰

همان‌گونه که در جدول فوق نشان داده شده است نتایج، حاکی از معنی‌داری روابط گفته شده در سه گام نخست است. در گام چهارم یعنی ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر کار عاطفی، بتای استاندارد برای رابطه بین تناسب فرد - سازمان و رفتار کاری نوآورانه از $0/610$ به $0/332$ کاهش یافته و معنی‌دار نیز می‌باشد.

بنابراین، نقش متغیر کار عاطفی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی اصلی پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول زیر نشان‌دهنده نتایج آزمون سوبل است.

جدول (۱۲) نتایج آزمون سوبل

نتیجه آزمون	VAF	میزان تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه			سطح معناداری	مقدار آماره سوبل
		تأثیر کل	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم		
تأیید شد	۰/۵۴۵	۰/۶۰۹	۰/۲۷۷	۰/۳۳۲	۰/۰۰	۸/۵۸۵

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول مبتنی بر تأثیر مثبت و معنادار تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری ۰/۰۰ و میزان آماره $t = ۷/۹۳۱$ مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس اگر فرد احساس انطباق با سازمان داشته باشد و بتواند به راحتی با سازمان سازگار شود، احتمالاً رفتار مثبت حاصل می‌شود. با این حال، اگر برعکس باشد، رفتار منفی به احتمال زیاد ظاهر می‌شود. با انتخاب اعضای با سطح بالایی از انطباق با ارزش‌ها و اهداف سازمان، سازمان می‌تواند توانایی‌های کارکنان خود را برای تصور و جستجوی فرصت‌های جدید سازماندهی و پرورش دهد و خلاقیتی را که منجر به رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود، تشویق کند. نتیجه این فرضیه هم راستا با پژوهش‌های سلیمی و همکاران (۱۴۰۱)، محمدزاده (۱۴۰۰)، نظری و همکاران (۱۳۹۸)، siafrandin (2023)، vahyoudi و همکاران (2019)، Pudjiarti و همکاران (2020)، است.

فرضیه دوم با عنوان تأثیر مثبت و معنادار تناسب فرد - سازمان بر کار عاطفی با سطح معناداری ۰/۰۰ و میزان آماره $t = ۱۴/۳۷۶$ تأثیر مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به این نتایج این فرضیه کارمندانی که تناسب با سازمان خود را تجربه می‌کنند، احتمالاً نگرش مثبت‌تری نسبت به آن شغل یا سازمان دارند. هنگامی که کارکنان توانایی‌های خود را مطابق با خواسته‌های شغلی خود یا ارزش‌های خود را مطابق با خواسته‌های سازمان خود درک کنند، نگرش‌ها یا احساسات مثبت را حفظ می‌کنند و مشتاقانه در مشاغل خود شرکت می‌کنند یک نگرش خوب در محل کار، اشتیاق و انگیزه کارکنان را برای خدمت به مشتریان افزایش می‌دهد، که نیاز آن‌ها به نشان دادن احساسات جعلی را کاهش می‌دهد.

و در عین حال به آن‌ها کمک می‌کند تا دیدگاه‌های مشتریان خود را درک کنند. بنابراین، هنگامی که کارکنان خدمات مناسب را درک می‌کنند، احتمالاً تلاش آگاهانه‌ای برای اصلاح احساسات درونی خود و درونی کردن احساسات مورد نیاز سازمان انجام می‌دهند. بیان عاطفی آن‌ها از طریق بازیگری عمیقشان صمیمانه می‌شود در مقابل، کارمندانی که به دلیل تطابق ضعیف با شغل یا سازمان خود دچار اختلاف می‌شوند، تمایل دارند احساسات مثبت (یا حتی منفی) کمتری را تجربه کنند این کارمندان می‌توانند بین سرکوب احساسات خود یا جعل احساسات مثبت یکی را انتخاب کنند، اما بعید است که تلاش زیادی برای درونی کردن قوانین نمایش یا اصلاح احساسات خود در طول ارائه خدمات خود انجام دهند (Lam et al., 2018: 3). نتایج پژوهش همراستا با پژوهش Lam و همکاران (2018) است.

فرضیه سوم مبتنی بر تأثیر مثبت و معنادار کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری ۰/۰۰ و میزان آماره $t = ۱۲/۸۹۸$ مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج حاکی از آن است، کار عاطفی نتیجه سطح درونی سازی یک فرد است که برای هدایت حالات ذهنی انجام می‌شود درونی سازی کارکنان نقش کلیدی در نمایش عملکرد خلاقانه و وظیفه‌ای ایفا می‌کند. کارکنان خدمات، ایده‌هایی را برای تعیین یک فرصت تجاری یا بهبود وضعیت مربوط به وظایف و امکانات شغلی خود ارائه می‌دهند. بنابراین می‌توان اینگونه بیان نمود که کار عاطفی که نتیجه سطح درونی سازی فرد است با هدایت حالات ذهنی کارکنان منجر به نمایش عملکرد خلاقانه و رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود و کارکنان خدماتی که از نظر عاطفی به سازمان خود متعهد هستند، تمایل دارند تا از راه‌هایی که با اهداف سازمانشان سازگار است، خوب باشند با توجه به اینکه سازمان‌ها در صنعت خدمات احتمالاً بر نوآوری برای پایداری و رشد بلندمدت تأکید می‌کنند، کارکنانی که به شدت با یک سازمان پیوند می‌خورند و خود را با آن‌ها همسو می‌کنند و عملکرد خلاقانه برای رشد سازمان نشان می‌دهند (Sudibjo et al., 2021). نتیجه این فرضیه همراستا با پژوهش Sudibjo and Prameswari (2021) است.

در نهایت فرضیه اصلی با عنوان تأثیر مثبت و معنادار تناسب فرد - سازمان با میانجی -
گری کار عاطفی بر رفتار کاری نوآورانه با سطح معناداری ۰/۰۰ و میزان آماره ۱۶/۴۳۷
t= مورد تأیید قرار گرفت.

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش می توان گفت که تناسب بین فرد و سازمانی که
در آن مشغول به کار است، تأثیر قابل توجهی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان دارد.
به عبارت دیگر، هرچه فرد احساس کند که ارزش ها، اهداف و فرهنگ او با سازمان
همخوانی بیشتری دارد، احتمال اینکه رفتارهای نوآورانه از خود نشان دهد، افزایش
می یابد.

علاوه بر این، یافته ها حاکی از آن است که کار عاطفی نقش مهمی در این رابطه ایفا
می کند. به طور خاص، می توان گفت که وقتی کارکنان احساس می کنند با سازمانشان
تناسب دارند، بهتر می توانند عواطف خود را در محیط کار مدیریت کنند و این مدیریت
عواطف (به ویژه از طریق بازی عمیق و بیان عاطفی واقعی) به نوبه خود، زمینه را برای بروز
رفتارهای نوآورانه فراهم می کند. به عبارت دیگر، تناسب فرد - سازمان، از طریق تسهیل
مدیریت عواطف در محیط کار، به تقویت رفتار کاری نوآورانه کمک می کند.

بنابراین، سازمان ها می توانند با ایجاد محیط هایی که در آن کارکنان احساس تناسب
کنند و با تشویق مدیریت عواطف مثبت، به طور قابل توجهی سطح نوآوری و خلاقیت را
در بین کارکنان خود افزایش دهند. این امر مستلزم توجه به ارزش ها و فرهنگ سازمانی در
فرایند استخدام و گزینش، ایجاد فرصت هایی برای بیان عواطف و ارائه آموزش های لازم
در زمینه مدیریت عواطف است. در نهایت، باید توجه داشت که این تحقیق تنها بخشی از
یک تصویر بزرگ تر است و تحقیقات آینده می توانند به بررسی عوامل دیگری که
در این رابطه نقش دارند، بپردازند. با این حال، یافته های این تحقیق می تواند به عنوان یک
راهنمای عملی برای سازمان ها در جهت ایجاد محیط هایی نوآورتر و خلاق تر مورد استفاده
قرار گیرد.

در راستای نتایج فرضیه ها پیشنهاد می گردد: ۱- شرح شغل و شرایط احراز شغل با
هدف دخیل کردن بیشتر خصوصیات نوآوری و خلاقیت در شغل و شرایط احراز آن ها
اصلاح گردد. ۲- آزمون های شخصیت شناسی در بدو استخدام افراد برگزار و با ویژگی -

های شغل و ویژگی‌های سازمان تطبیق داده شود و این امر می‌تواند گامی مهم برای ایجاد تناسب میان فرد و سازمان و فرد و شغل و به تبع آن به کارگیری کارکنان در پست‌هایی که منطبق بر روحیه و احساسات کارکنان باشد. ۳- تلاش شود در محیط آموزشی از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، ارائه طرح‌های تشویقی از خستگی عاطفی کارکنان جلوگیری و در جهت بروز نوآوری آن‌ها تلاش گردد.

عموماً تحقیقات و پژوهش‌هایی که در داخل کشور انجام می‌گیرند علاوه بر محدودیت‌های ناشی از خود تحقیق، با محدودیت‌های جانبی و محدودیت‌های ناشی از نظام اداری کشور نیز مواجه‌اند از جمله این محدودیت‌ها: ۱- پیچیدگی‌های عوامل انسانی، در ارزیابی‌ها و بررسی‌ها محدود کننده می‌باشد. ۲- یافته‌های تحقیق فقط محدود به مدت زمان جمع‌آوری داده‌ها است و اعتبار آن محدود به دوره زمانی کوتاه مدت است. ۳- ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر به پرسشنامه محدود گردید.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافی میان نویسندگان وجود ندارند».

سپاسگزاری

از حامیان مادی و معنوی پژوهش تقدیر می‌شود.

منابع

- ادیب پور، محمدرضا، دانشوردیلمی، محمدرضا، دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۳)، ۱۰۵-۱۱۸. https://journals.pnu.ac.ir/article_3052_0.html
- حق پرست، کتابیون و رستگار، عباسعلی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۳)، ۱۴۳-۱۷۲.
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1400.10.3.5.4>
- رستگار، عباسعلی، ملکی مین‌باش رزگاه، مرتضی، باقری قره‌بلاغ، هوشمند و عینعلی، محسن. (۱۴۰۱). عملکرد نوآورانه: واکاوی نقش قابلیت‌های زیرساختی و عجین‌شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری

- شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۳(۱)، ۱۶۱-۱۷۶. doi: 10.52547/jpap.2021.221883.1062
- رضایی، حمید و زمانی، مهسا. (۱۳۹۹). تأثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد-سازمان. فرآیند مدیریت و توسعه، ۳۳(۴)، ۱۱۵-۱۳۹. دریافت از: <https://www.sid.ir/paper/507234/fa>
- سلیمی، سمانه و قنبری، محسن. (۱۴۰۱). نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۱)، ۱۱۹-۱۴۰. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102635>
- قنبری، محسن و سالمی، اکبر. (۱۴۰۰). نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی گری کار عاطفی. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در آموزش، ۱۳(۲)، ۷۵-۹۲.
- محمدی، مهنار. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تناسب فرد سازمان فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۳(۲۵)، <https://doi.org/10.22067/tmj.2021.30627.0>
- نظری، سمیه، عیدی پور، کامران و نظری، شهرام. (۱۳۹۸). تأثیر تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تناسب فرد - سازمان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸(۲)، ۱۰۱-۱۰۸. <https://doi.org/10.30473/arsm.2019.38526.2646>

References

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). *Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions*. Personnel Review.
- Adibpour, M.R., Daneshvardeilami, M.R., Dehghanan, H. (2016). The effect of individual environmental fit on innovative work behaviors and job performance with the mediation of trust in creating innovation. *Management of Public Organizations*, 4(3), 105-118. Retrieved from: https://journals.pnu.ac.ir/article_3052_0.html (in Persian)
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Research in Organizational Behavior*, 11, 333-350.
- Chen, K. Y., Chang, C. W., & Wang, C. H. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 163-172.
- Chen, L., Liu, Yu., Zhang, S. (2022). Perception of organizational politics and innovative behavior in the workplace: The roles of knowledge sharing hostility and mindfulness. *Journal of Business Research*.
- Ghanbari, M., and Salemi, A. (2019). The role of individual-job fit on innovative work behaviors mediated by emotional labor. *Journal of Human Resource Management in Education*, 13(2), 75-92. (in Persian)

- Ghielen, S. T. S., De Cooman, R., & Sels, L. (2021). The interacting content and process of the employer brand: person-organization fit and employer brand clarity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 292-304.
- Haghparsat, K., & Rastgar, A. (2021). Investigating the Impact of Positive Leadership on Employee Innovative Behaviors: The Mediating Role of Job Engagement and Positive Psychological Capital in Knowledge-Based Companies. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 10(3), 142-172. **(in Persian)**
- Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person-organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Kanter R (1998). When a thousand lowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person-job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483-497.
- Mohammadi, M. (2019). Investigating the effect of individual-organization fit on organizational commitment with the mediating role of psychological empowerment, *Journal of Change Management*, 13 (25). **(in Persian)**
- Nazari, S., Eidipour, K., and Nazari, Sh. (2019). The effect of individual-job fit on innovative work behavior with the mediating role of individual-organization fit in employees of the Ministry of Sports and Youth. *Applied Research in Sports Management*, 8(2), 101-108. Retrieved from: <https://ensani.ir/fa/article/412848> **(in Persian)**
- Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39-47.
- Rastgar, A., Maleki Minbashrazgah, M., Bagheri Garbollah, H., & Eynali, M. (2022). Innovative Performance: Examining the Role of Infrastructure Capability and of Job Engagement on the Job Adaptability and Behavioral Innovation of Ministry of Sports and Youth Staff. *Public Administration Perspective*, 13(1), 161-176. **(in Persian)**
- Rezaei, H., Zamani, M. (2019). The effect of work spirituality and perceived organizational support on innovative work behavior: explaining the mediating role of individual-organization fit. *Management and Development Process*, 33(4), 115-139. Retrieved from: <https://www.sid.ir/paper/507234/fa> **(in Persian)**
- Salimi, S., & Ghanbari, M. (2014). The role of individual-job fit on innovative work behaviors with the mediation of job autonomy and job engagement of teachers. *Career and Organizational Counseling*, 14(1), 119-140. **(in Persian)**
- Sørli, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H., & Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32(3), 237-246.

- 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*, 7(6), e07334.
- Zhao, H., Liu, X., Zhang, X., Wei, Y., & Liu, C. (2022). The effects of person-organization fit on lending behaviors: Empirical evidence from Kiva. *Journal of Management Science and Engineering*, 7(1), 133-145.