

## The Role of Person-Job Fit on Innovative Work Behaviors Mediated by Job Independence and Work Engagement of Teachers

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۳۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Ghanbari., (M.A.), &, S.Salimi., (Ph.D)

محسن قنبری<sup>۱</sup> و سمانه سلیمی<sup>۲\*</sup>

### Abstract

**Objective:** This study aimed to investigate the role of person-job fit on innovative work behavior (IWB) by the mediating role of teachers' job independence and engagement.

**Method:** This applied research is a descriptive type of structural equation model correlation in terms of method. The study's statistical population consisted of primary school teachers in Zahedan (2200 people), and 329 people were selected through stratified random sampling using Krejcie and Morgan Table. The Questionnaire Of Vogel & Feldman's Person-Job Fit (2009), Innovative Work Behavior Scale (2000), Scale of Job Independence of Pearson & Hall (1993), and Work Engagement Scale of Salanova and Schaufeli (2001) was used for data collection. Using Pearson correlation statistical methods and structural equation modeling, research data were analyzed by SPSS 23 and Lisrel 8.8 software. **Findings:** The results indicated that the person-job fit directly has a positive and significant effect on innovative work behaviors. It positively and significantly indirectly affects innovative work behaviors via job independence and work engagement.

**Conclusion:** According to the findings, it is possible to suggest that teachers should be selected who are fit with the teaching profession, their engagement in the teaching job to be evident, and job independence should be provided to the teachers to increase innovative work behaviors.

**Keywords:** Job Independence, Work Engagement, Person-Job Fit, Innovative Work Behaviors

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان بوده است. روش: این پژوهش کاربردی، از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را معلمان ابتدایی شهر زاهدان (۲۲۰۰ نفر) تشکیل دادند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۳۲۹ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تناسب فرد با شغل و گل و فلدمن (۲۰۰۹)، رفتار کاری نوآورانه جانسن (۲۰۰۰)، استقلال شغلی پیرسون و هال (۱۹۹۳) و اشتیاق شغلی سالوانا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، از طریق نرم افزار SPSS 23 و Lisrel 8.8 مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد 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. نتیجه‌گیری: 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.

**کلید واژگان:** استقلال شغلی، اشتیاق شغلی، تناسب فرد با شغل، رفتارهای کاری نوآورانه

۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۲\* نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

[s.salimi@iauzah.ac.ir](mailto:s.salimi@iauzah.ac.ir)

حفظ بقای سازمان‌ها در محیط رقابتی دنیای امروز، راهی جز کسب مزیت رقابتی برای آن‌ها باقی نمی‌گذارد. یکی از منابع کلیدی مزیت رقابتی، رفتارهای نوآورانه است (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۵). زیرا توانایی نوآوری به طور عمیقی در ذهن بشر ریشه دوانده و با کمک فناوری نمی‌توان به آسانی آن را تقلید یا بازتولید نمود. رفتارهای نوآورانه برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری می‌باشند (هادی شهنی، ۱۳۹۰). وست و فار<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه یا سازمان مفید است. رفتار نوآورانه به معنای ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است (اختر، سید، حسنین و ناصر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). علت توجه به این رفتار به این دلیل است که بهبود و افزایش این رفتارها می‌تواند نه تنها در بهره‌وری سازمان‌ها مفید باشد بلکه سبب موفقیت سازمان‌ها در دنیای رقابتی است. در رویکرد جدید نوآوری در سازمان‌های عمومی فقط بر فرایندهای داخلی متمرکز نمی‌شود، بلکه بر اساس مشارکت ذینفعان و برای جامعه صورت می‌گیرد (حاج عباسی، ۱۳۹۹). یکی از این ذینفعان، نظام آموزشی و نهادها و سازمان‌های مرتبط با آن است. زیرا سازمان‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش همچون سایر سازمان‌ها تحت تأثیر جریان‌ات اجتماعی و بین المللی و در تعامل با نظام‌ها و عوامل زیادی می‌باشند (طالبی، سید نظری و سودی، ۱۳۹۶). از آن جا که نقش آموزش و پرورش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تعیین کننده است و نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط این بخش تربیت می‌شود، تقویت و توسعه این بخش زیر بنای توسعه سایر بخش‌هاست (جوادی پور، صفایی موحد و براتی، ۱۳۹۴). وجود رفتار نوآورانه برای سازمان‌های آموزشی اهمیت دو چندان دارد؛ زیرا از یک سو تمام فعالیت و گرداننده اصلی این سازمان‌ها را نیروی انسانی به عهده دارد و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی مدت و اثرگذاری این سازمان‌ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده‌های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است. زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی ترین الگوی دانش آموزان هستند و در صورت داشتن رفتارهای نوآورانه، ترغیب کننده دانش آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند.

- 
1. Innovative behaviors
  2. West & Farr
  3. Akhtar, Syed, Husnain & Naseer

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

همان‌طور که آکینگبولا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) بیان کرده است که عامل اساسی برای افزایش توان رقابت‌پذیری، نوآوری و کسب مزیت رقابتی توسط سازمان‌ها، منابع انسانی است. این منبع با دارا بودن ویژگی‌هایی نظیر ارزش‌آفرینی<sup>۲</sup>، کمیابی و دشواری تقلید، زمینه را برای بهبود قابلیت‌های سازمان‌ها فراهم می‌آورد. دستیابی سازمان‌ها به اهداف متعالی نیازمند مهارت‌ها و رفتارهای بهینه نیروی انسانی و کارکردهای کارآمد مدیریت منابع انسانی است و تحقق این شروط مستلزم ایجاد زمینه‌های بروز رفتارهای کاری نوآورانه است (شاگردی، آبی‌اغی اصفهانی و فتاحی، ۱۳۹۷). نمودهای رفتارهای کاری نوآورانه در آموزش و پرورش عبارت است از نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی و نوآوری در شیوه ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان. نوآوری فردی معلمان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است (مهرآمیز، بورنگ و رستمی نژاد، ۱۳۹۶) و یقیناً معلمان ضرورتی‌ترین گروه حرفه‌ای برای آینده همه نسل‌ها محسوب می‌شوند و یکی از شاخص‌های برتر موفقیت کلی یک ملت به شمار می‌آیند (شیربگی، سعیدی و نعمتی، ۱۳۹۷). سازمان آموزش و پرورش که نقش اساسی در پیشرفت جامعه دارد، نیاز به افرادی دارد که از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار باشند و این میسر نمی‌شود مگر اینکه عوامل تأثیرگذار در این زمینه شناسایی و تقویت شوند و همان‌طور که گفته شد از عواملی که در کارایی و اثربخشی افراد نقش دارد، رفتار نوآورانه آنها است، یعنی افراد در محل کار رفتارهای کاری جدید از خود بروز دهند تا به آنها به‌عنوان افرادی موفق نگریسته شود. عوامل زیادی در بروز رفتار نوآورانه افراد نقش دارد. بنابراین مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده رفتارهای کاری نوآورانه آنان از اهمیت خاصی برخوردار است. بررسی محقق‌نشان می‌دهد که پرداختن به موضوع رفتار کاری نوآورانه در آموزش و پرورش و عواملی که باعث بروز آن می‌تواند شود و آن هم در بین معلمان ابتدایی تاکنون در ایران انجام نشده است لذا از این منظر پژوهش حاضر دارای اهمیت و نوآوری است.

مطالعات نشان می‌دهد یکی از عواملی که در ایجاد رفتارهای کاری نوآورانه معلمان می‌تواند مؤثر باشد تناسب آنان با شغل معلمی است. محققینی مانند، لی وی<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) معتقد است که ادارک کارکنان در مورد ارزش و تناسب‌های موجود در شغل و سازمان، تسهیل‌کننده ایجاد جوی همسو با نوآوری می‌باشد (لی وی، ۲۰۱۰: ۱۰۹). زمانی که شخصی با شغل خود ارتباط برقرار می‌کند (تناسب فرد - شغل<sup>۴</sup>) مأموریت‌ها و اهداف سازمانش را همسو با منافع خود می‌بیند، جو ایجاد شده می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خلاقانه گردد و با پشتیبانی و به کار گرفتن آن در عملیات سازمان منجر به

1. Aking bola
2. value creation
3. Liw
4. Person-Job Fit

بروز رفتارهای نوآورانه می‌گردد (جیمینز<sup>۱</sup> - جیمینز، ۲۰۱۱: ۵۲). همچنانچه که افسار، دبیر و مودسرخان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند که رفتار نوآورانه کار به طور مثبت با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط دارد و تناسب افراد با شغل و سازمان بر رفتار نوآورانه کار تأثیر مثبت دارد و این روابط به وسیله اعتماد نوآوری تقویت می‌شود. ووریانینگرات، کیندانجن، سندوف، لومانوف<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان نقش تناسب فرد با شغل و تناسب سازمان با فرد در توسعه‌ی رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه سام راتلانگی<sup>۴</sup> در شهر مانادو اندونزی نشان دادند که رابطه‌ی مستقیم و چشمگیری بین تناسب فرد و شغل و تناسب سازمانی فرد در رابطه با رفتارهای کاری نوآورانه وجود ندارد. موحدی کوزانی و شفیع زاده (۱۳۹۹) بیان کرده است که رفتار کاری نوآورانه شاغل تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان آتش نشانان شهرستان رشت دارد. همچنین درک شاغل نسبت به تناسب شاغل - شغل با رفتار کاری نوآورانه آتش نشانان شهرستان رشت رابطه دارد. نظری، عیدی پور و نظری (۱۳۹۸) گفته است که تناسب فرد - شغل بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان با ضریب تأثیر ۰/۵۵ تأثیر مثبتی دارد. بنابراین تناسب معلمان با شغل معلمی می‌تواند باعث ایجاد رفتارهای نوآورانه در کلاس درس و محیط مدرسه شود. مضافاً اینکه آشنایی معلمان با وظایف و عملکرد آموزشی خود از قبیل نقش حرفه ای (چگونگی و نحوه پرداختن به ساماندهی محتوای آموزشی، روش تدریس، مشاوره و خدمت رسانی به یادگیرندگان و فعالیت های یادگیری آنان)؛ ارتباطات<sup>۵</sup> (شناسایی نقاط قوت و ضعف فراگیران و تسهیل یادگیری آنان و برقراری ارتباطات کلامی و غیر کلامی مناسب با آنان)؛ مدیریت ارائه‌ی دروس<sup>۶</sup> (استفاده بهینه و از ابزارهای ارتباطی مناسب؛ تدریس و هدایت، کمک به فراگیران برای به فعلیت در آوردن ظرفیت‌های نهانی به منظور هدایت یادگیرندگان) (مکوندی، نادری، مکوندی، پاشا و احتشام زاده، ۱۳۹۹)؛ شایستگی فرهنگی<sup>۷</sup> (توانایی درک و برقراری ارتباط با فراگیران به واسطه شاخص های فرهنگی مطلوب)؛ نظارت و تضمین کیفیت تدریس (نظارت مستمر بر فرایند یاددهی و یادگیری به منظور اتخاذ تصمیمات آموزشی لازم)؛ کیفیت بازخورد<sup>۸</sup> (ارائه‌ی بازخوردهای مناسب و به موقع و پذیرش دیدگاه‌ها، انتقادات و پیشنهادات به منظور بهبود عملکرد آموزشی)؛ تکالیف (فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای فراگیران در راستای تقویت دانش و گسترش مهارت‌های یادگیرندگان)؛ مدیریت کلاس<sup>۹</sup> (استفاده از تدابیر و روش‌های مفید

- 
1. Jimenez
  2. Afsar, Badi & Muddassarkhan
  3. Wuryaningrat, Kindangen, Sendouw & Lumanouw
  4. Universitas Sam Ratulangi
  5. connections
  6. Course presentation management
  7. Cultural competence
  8. Feedback quality
  9. Class management

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

آموزشی برای ایجاد و حفظ محیط آموزشی مطلوب)، از جمله عواملی هستند که در بهبود برنامه‌های آموزش و پرورش و رسیدن به مطلوبیت‌های اساسی (چشم‌اندازها، رسالت‌ها، ارزش‌ها و اهداف و ...) مؤثر هستند (جعفری، دامغانیان و عبد شریفی، ۱۳۹۶). دستیابی به این مطلوبیت‌های اساسی در گرو داشتن تناسب با شغل معلمی است. تا معلمان با حرفه معلمی تناسبی نداشته باشند نمی‌توانند هیچکدام از رسالت‌های محوله را به درستی انجام دهند. تناسب فرد با شغل، شامل تطبیق مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های مربوط به ویژگی‌های خاص افراد در سطوح خرد تناسب فرد - محیط محسوب می‌شود. البته گاهی اوقات تجزیه و تحلیل سطح خرد برای سازمان‌ها مهمتر محسوب می‌شود به این دلیل که آن‌ها نیازمند نوآوری‌های مستمر در سطوح فردی کارکنان هستند تا بتوانند مشتریان را راضی و خشنود نگه دارند (سووانتی، اودین و وادیدو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). فرد باید در شغلی که مشغول به آن است احساس همخوانی کند. همخوانی بین آنچه شغل فرد ایجاد می‌کند و آنچه افراد برای انجام آن شغل در اختیار دارند اشاره می‌کند. شغلی که فرد در آن کار می‌کند باید به همان میزان توانمندی شغلی که در شاغل وجود دارد نیاز داشته باشد و از سمت دیگر فرد باید بتواند تمامی الزام‌های شغل را با شایستگی‌ها و توانمندی‌های خود پوشش دهد. نظریه تناسب فرد- شغل بر این فرض استوار است که الزام‌های شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت<sup>۲</sup>، هویت وظیفه<sup>۳</sup>، استقلال وظیفه<sup>۴</sup>، دانش شغلی<sup>۵</sup>، مهارت شغلی<sup>۶</sup>، توانایی شغلی<sup>۷</sup> و ده‌ها متغیر دیگر) وجود دارند که از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی‌های شخصی مانند (سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار، دانش، مهارت و توانایی‌های فردی) متناسب است و در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (طاهری گودرزی و نوروزی، ۱۳۹۸). میلر و یانگ<sup>۸</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی بر روی معلمان آمریکا با عنوان تناسب فرد- سازمان و حفظ و نگهداری معلمان به این نتیجه رسیدند که وجود تناسب معلم با سازمان به ویژه در بعد تناسب با همکاران تدریس، نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای حفظ و نگهداری معلمان است. نظری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی نشان دادند که تناسب فرد- سازمان باعث میانجی‌گری رابطه تناسب فرد - شغل با رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود. با این وجود نتایج زیادی نشان داده است که میزان تناسب فرد با شغل در جامعه معلمان، متأسفانه پایین است و این پایین بودن هزینه‌های زیادی برای سازمان

- 
1. Suwanti, Udin & Widodo
  2. Diversity of skills
  3. Duty identity
  4. Task independence
  5. Job knowledge
  6. Job Skills
  7. Job Ability
  8. Miller & Youngs

آموزش و پرورش دارد (فیدرمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). شاهد این ادعا را می‌توان در انگیزه‌ی پایین معلمان، نرخ بالای کم‌کاری، مناسب نبودن میزان رضایت شغلی، بهره‌وری عملکرد یافت که آموزش و پرورش به نوعی آسیب می‌بینند. (عیسی خانی، ۱۳۹۲). از آنجائیکه با توجه به رقابتی بودن جهان امروز و نقش و جایگاه مهمی که آموزش و پرورش دارد و اهمیت داشتن رفتارهای کاری نوآورانه بخصوص برای مقطع ابتدایی، توجه به متغیر تناسب فرد با شغل می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای کاری نوآورانه در مدرسه شود دارای اهمیت است.

همچنین سازمان آموزش و پرورش اگر می‌خواهد معلمان در کلاس درس و محیط آموزشی مدرسه از خود رفتارهای نوآورانه داشته باشند باید به آنان در زمینه‌های کاری خودشان استقلال شغلی آید. معلمان مهمترین عامل در کلاس درس محسوب می‌شوند تا آنان استقلال شغلی نداشته باشند چگونه می‌توانند از خود رفتارهای نوآورانه بروز دهند. محدود کردن آنان به آئین نامه‌ها، قوانین و مقررات آموزشی امکان بروز هر گونه خلاقیت و رفتار نوآورانه را از آنان ساقط خواهد کرد. بنابراین یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند به ایجاد رفتارهای کاری نوآورانه معلمان کمک کند استقلال شغلی است. استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط می‌شود. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار است (فوک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). استقلال شغلی باعث می‌شود تا تصمیمات و انتخاب‌های فرد اثربخش‌تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شود، حل مسئله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد (چو، وهمیر، شورگن، پالمر و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). اگر اختیار کافی برای کار به معلمان و کارکنان داده شود، آن‌ها می‌توانند با استفاده کارآمد از سرمایه انسانی خود عملکردشان را بهبود بخشند و در کار خود نوآور باشند (پارک و سیرسی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ گرون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). امروزه استقلال شغلی معلمان به یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مشاغل حرفه‌ای معلمی تبدیل شده است. هر معلمی مستقل از یک سو قادر است دانش آموزشی مستقل تربیت کند و از سوی دیگر می‌تواند مجری مستقل سیاست‌های نظام آموزش و پرورش باشد (واراتراج، عبدالله و اسماعیل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). به طور کلی معلمان مدارس افرادی حرفه‌ای تلقی می‌شوند که باید به آن‌ها استقلال شغلی داده شود تا از این طریق مشکلات یادگیری دانش آموزان را حل کنند (پیرسون و موماو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). بنابراین استقلال معلمان به معنی عدم وابستگی آنان و حفظ اختیار خود در کلاس درس و تصمیم‌گیری‌های آموزشی است، در واقع چیزی که برای یک معلم به عنوان استقلال شناخته می‌شود ممکن است همانند آنرا برای فردی دیگر

- 
1. Federman
  2. Job independence
  3. Fock
  4. Chou, Wehmeyer, Shogren, Palmer & Lee
  5. Park & Searcy
  6. Groen
  7. Varatharaj, Abdullah & Ismail
  8. Pearson & Moomaw

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

باشد (حسینی، ۱۳۹۸). کرافورد و بروانلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) گفته است که قدرت معلمان در تصمیم‌گیری را به عنوان نشانه‌ای از استقلال آنها دانست؛ معلمان روزانه رابطه‌ای نزدیک با دانش‌آموزان و والدین آنها دارند بنابراین باید بهترین و مناسبترین تصمیمات را در رابطه با نحوه آموزش دانش‌آموزان اتخاذ نمایند. شاهد این ادعا تحقیق قنبرپور نصرتی، بای و اصفهانی نیا (۱۳۹۹) است که بیان دادند که استقلال شغلی اثری مثبت و معنی‌دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد و همچنین حسینی، یحیی‌زاده‌فر و علیزاده‌ثانی (۱۳۹۷) بیان کردند که استقلال شغلی تأثیر معناداری بر رفتار نوآورانه دارد. نورجمان، مارتا، الیانا، کورنیاساری و کورنیاساری<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی نشان دادند که بین رفتار کنش‌گرا و رفتار شغلی نوآورانه ارتباطی وجود دارد. علاوه بر این، استقلال شغلی باعث تقویت رابطه‌ی بین رفتار کنش‌گرا و رفتار کاری نوآورانه می‌شوند. از طرفی دیگر، معلمان مشتاق احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها همچنین خود را برای بر آوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. علاوه بر این آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش بر انگیز نمی‌باشد آن را تغییر می‌دهند. به عبارتی افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند و دنبال نوآوری در حیطه کاری خود هستند (نعلمی و شنلور، ۱۳۹۴). بنابراین یکی دیگر از عواملی که می‌تواند در ایجاد رفتارهای کار نوآورانه مؤثر باشد اشتیاق شغلی<sup>۳</sup> معلمان است. آموزش و پرورش برای ابقای معلمان دانش‌محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق کاری توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی معلمان به شمار می‌رود. (رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷). اشتیاق شغلی حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام و نشانگر سرمایه‌گذاری همزمان انرژی‌های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است (کریستین، گارزا و سالاقترا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد، بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می‌گذارد (رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷). به نقل از علی رضایی شریفه کریمیان پور (۱۳۹۷) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت که با میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی در ارتباط است تعریف نموده‌اند که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای<sup>۵</sup>، فداکاری حرفه‌ای<sup>۶</sup> و شیفتگی حرفه‌ای<sup>۷</sup> مشخص می‌شود (تاجی و مهداد، ۱۳۹۸). هوانگ، یوان و لی<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان تناسب فرد با شغل و رفتار نوآورانه: نقش اشتیاق و تعهد شغلی کارکنان شرکت فناوری اطلاعات در منطقه دلتای رود مروارید چین نشان دادند که تناسب

1. Crawford & Brownlie
2. Nurjaman, Marta, Eliyana, Kurniasari & Kurniasari
3. Job Engagement
4. Christian, Garza & Slaughter
5. Professional Energy
6. Professional Dedication
7. Professional fascination
8. Huang, Yuan & Li

فرد با شغل بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق و تعهد شغلی تأثیر می‌گذارد. دی اشپیگلر، ون گاین، دوبت، نیسین ون هوتژم<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) بیان کرده است که اشتیاق شغلی با نوآوری بالای کارکنان ارتباط دارد؛ حنیف و بخاری<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود بدست آورده است که اشتیاق شغلی و رفتار کاری نوآورانه ارتباط مثبتی با هم دارند؛ بنابراین اشتیاق، نوعی تمایل درونی است که احساس انرژی در فرد را نمایش می‌دهد و فرد در مسیری برای رفتار در جهت این انرژی عمل می‌کند و از نظر مفهومی از این نیروها و رفتارهای متعاقب آن تفکیک می‌شود؛ دلیل این امر آن است که اشتیاق، آغازگر فعالیت و آفریننده توجه و انرژی در فعالیت کاری است (بختیاری، ۱۳۹۸). اشتیاق، سازهای حیاتی در حوزه آموزش به شمار می‌آید زیرا این موضوع به دانش‌آموز انتقال می‌یابد و عاملی در انگیزگی او برای موفقیت است؛ اشتیاق معلم به منزله ویژگی مرتبط با کار مثبت تلقی می‌گردد و شامل حالات ذهنی قدرت، جذب و تعهد در محیط کاری است (آستانه و حیدری، ۱۳۹۷). اشتیاق معلم، حاکی از تلاش معلم در کار خودش است که ارتباط مستقیم با عملکرد و نگرش‌های او دارد (هان، یین و وانگ، ۲۰۱۶).

با توجه به راهبرد کلان ۸ سند نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های متقی و کارآفرین و خودباور و خلاق و نوآور و توانا در تولید علم و فناوری و نوآوری متناسب با ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه و ارتقای نظام مشاور و استعدادیابی و هدایت تحصیلی کشور"؛ و راهبرد ملی ۱ و ۲ سند نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "بهبود هرم ترکیب نیروی انسانی نظام به منظور تحقق برنامه‌های رشد و توسعه نهادهای آموزشی و پژوهشی" که نشان از تأکید بر تربیت نیروی انسانی خلاق و نوآور دارد و این مهم در آموزش و پرورش از طریق معلمان دارای رفتارهای کاری نوآورانه محقق خواهد شد، انجام این پژوهش که بخش اصلی تمرکزش بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی است دارای اهمیت و ضرورت است. همچنین بر اساس وجود خلاء پژوهشی مهمی که در بحث رفتارهای کاری نوآورانه در سازمان آموزش و پرورش و مقطع حساس و مهم ابتدایی وجود دارد و بررسی متغیرهایی که می‌تواند باعث بروز آن شود، این پژوهش دارای نوآوری است. در این پژوهش برخی از متغیرهای مهم از جمله تناسب فرد با شغل (متغیر پیش بین)، استقلال شغلی و اشتیاق شغلی (متغیرهای میانجی) مورد بررسی قرار گرفته است.

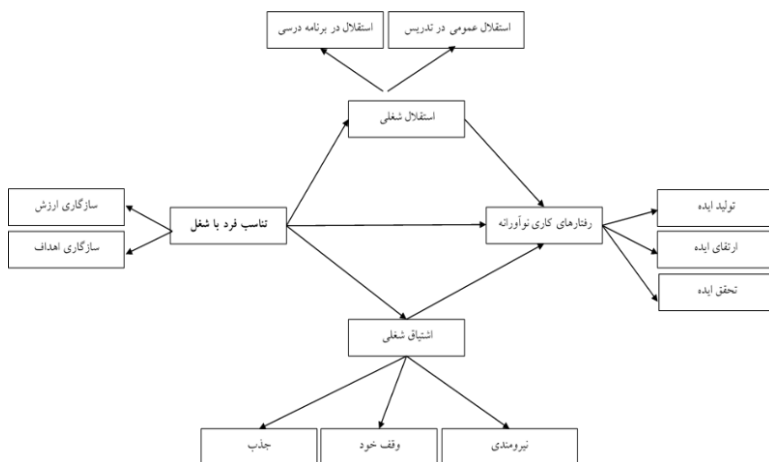
### فرضیه پژوهش

تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان نقش مستقیم و غیر مستقیم دارد.

1. De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen & Van Hootegem
2. Hanif & Bukhari
3. Han, Yin & Wang



نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان در نظر گرفته شده که تعداد کل آنها برابر با ۲۲۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده که تعداد ۳۲۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که اگر مقاطع تحصیلی را جز طبقات در نظر گرفته شود، با توجه به اهمیت مقطع ابتدایی، این طبقه به عنوان طبقه مورد مطالعه در نظر گرفته شد و محقق با مراجعه به مدارس ابتدایی به صورت تصادفی اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها کرده است.

برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، ضمن توضیح هدف پژوهش به گروه نمونه اطمینان داده شد که داده‌های پرسشنامه محرمانه تلقی شده و تنها در راستای اهداف پژوهش استفاده خواهد گردید. بی‌نام بودن پرسشنامه‌ها و استفاده از شماره به جای نام صورت گرفت و از جمع‌آوری اطلاعات غیر ضروری و غیر مرتبط خودداری گردید.

**پرسشنامه تناسب فرد با شغل<sup>۱</sup>:** بر این اساس برای بررسی متغیر تناسب فرد با شغل از پرسشنامه وگل و فلدمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش متغیر تناسب فرد با

1. Person-Job Fit questionnaire

2. Vogel & Feldman

شغل دارای ۷ سوال در دو مؤلفه سازگاری ارزش (سؤالات ۴ تا ۷) و سازگاری اهداف (سؤالات ۱ تا ۳) و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت امتیازبندی تنظیم شده است. جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شد. به منظور روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان قرار گرفت و آنان بررسی کردند که مؤلفه و گویه‌های پرسشنامه واقعاً متغیر تناسب فرد با شغل را می‌سنجد و با توجه به استاندارد بودن این پرسشنامه روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصین قرار گرفت. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، قبل از اجرای اصلی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن برای پرسشنامه تناسب فرد با شغل برابر ۰/۸۰ و برای ابعاد سازگاری ارزش و سازگاری اهداف به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۶ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوب بود.

**پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه:** برای رفتار کاری نوآورانه از پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه جانسن<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش متغیر رفتار کاری نوآورانه دارای ۹ سوال در سه مؤلفه تولید ایده (سؤالات ۱ تا ۳)، تحقق ایده (سؤالات ۴ تا ۶) و ارتقاء (سؤالات ۷ تا ۹) و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت امتیازبندی تنظیم شده است. جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شد. به منظور روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان قرار گرفت و آنان بررسی کردند که مؤلفه و گویه‌های پرسشنامه واقعاً متغیر رفتار کاری نوآورانه را می‌سنجد و با توجه به استاندارد بودن این پرسشنامه روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصین قرار گرفت. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، قبل از اجرای اصلی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن برای پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه برابر ۰/۸۵ و برای ابعاد تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۸۱ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوب بود.

**پرسشنامه استقلال شغلی:** برای سنجش استقلال شغلی از پرسشنامه استقلال شغلی پیرسون و هال<sup>۴</sup> (۱۹۹۳): این پرسشنامه برای سنجش متغیر استقلال شغلی دارای ۱۸ سوال و در دو مؤلفه استقلال عمومی برای تدریس (سؤالات ۱ تا ۱۰) و استقلال در برنامه درسی (سؤالات ۱۱ تا ۱۸) و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت امتیازبندی تنظیم شده است. جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شد. به منظور روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین

1. Innovative Work Behavior Questionnaire
2. Johnson
3. Job Independence Questionnaire
4. Pearson & Hall

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان قرار گرفت و مورد تأیید قرار گرفت و آنان بررسی کردند که مؤلفه و گویه‌های پرسشنامه واقعاً متغیر استقلال شغلی را می‌سنجد و با توجه به استاندارد بودن این پرسشنامه روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصین قرار گرفت. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، قبل از اجرای اصلی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن برای پرسشنامه استقلال شغلی برابر ۰/۷۹ و برای ابعاد استقلال در تدریس و استقلال در برنامه درسی به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۰ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوب بود.

**پرسشنامه اشتیاق شغلی!** در نهایت برای متغیر اشتیاق شغلی، از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالواناوا و شوفلی<sup>(۲۰۰۱)</sup> استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش متغیر اشتیاق شغلی دارای ۱۷ سؤال و در سه مؤلفه نیرومندی (سؤالات ۱ تا ۶)، وقف خود (سؤالات ۷ تا ۱۱) و جذب (سؤالات ۱۲ تا ۱۷) و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت امتیازبندی تنظیم شده است. جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شد. به منظور روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان قرار گرفت و آنان بررسی کردند که مؤلفه و گویه‌های پرسشنامه واقعاً متغیر اشتیاق شغلی را می‌سنجد و با توجه به استاندارد بودن این پرسشنامه روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصین قرار گرفت. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، قبل از اجرای اصلی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن برای پرسشنامه اشتیاق شغلی برابر ۰/۸۶ و برای ابعاد نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۳، ۰/۸۴ و ۰/۸۱ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوب بود. در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 23 و Lisrel 8.8 برای پاسخگویی به فرضیات از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

## یافته‌های تحقیق

در ابتدا در جدول ۱، اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش آورده شده است.

- 
1. Job engagement Questionnaire
  2. Salvanava & Shoffli

جدول ۱: توزیع فراوانی مشارکت کنندگان بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت

درصد	فراوانی		
۴۰/۱	۱۳۲	مرد	جنسیت
۵۹/۹	۱۹۷	زن	
۳۳/۴	۱۱۰	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۳۵/۳	۱۱۶	۳۱ تا ۴۰ سال	
۱۹/۱	۶۳	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۲/۲	۴۰	۵۱ سال به بالا	
۱/۲	۴	دیپلم	تحصیلات
۷/۶	۲۵	فوق دیپلم	
۵۸/۱	۱۹۱	کارشناسی	
۲۶/۴	۸۷	کارشناسی ارشد	
۶/۷	۲۲	دکتر	
۱۹/۱	۶۳	۲ تا ۵ سال	سابقه خدمت
۱۸/۲	۶۰	۶ تا ۱۰ سال	
۱۹/۱	۶۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۷/۳	۵۷	۱۶ تا ۲۰ سال	
۲۶/۱	۸۶	بالاتر از ۲۰ سال	

در جدول ۱. نتایج توزیع فراوانی نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به زنان، بیشترین فراوانی مربوط به توزیع سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای تحصیلات کارشناسی و بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال می‌باشد. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش) در شکل ۲ و ۳ و جداول ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	تناسب فرد با شغل	رفتار کاری نوآورانه	استقلال شغلی	اشتیاق شغلی
۱	تناسب فرد با شغل	۱			
۲	رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۳۱**	۱		
۳	استقلال شغلی	۰/۴۹۳**	۰/۳۷۷**	۱	
۴	اشتیاق شغلی	۰/۴۱۲**	۰/۳۳۲**	۰/۳۸۹**	۱

$\leq 0.01$  \*\*p

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

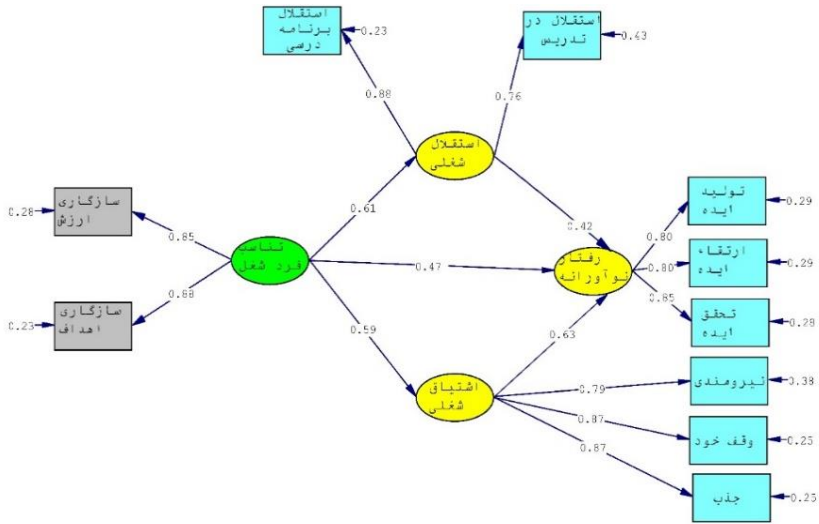
با توجه به جدول ۲، بین تناسب فرد با شغل و رفتار کاری نوآورانه و تناسب فرد با شغل و استقلال شغلی و تناسب فرد با شغل و اشتیاق شغلی و استقلال شغلی و رفتار کاری نوآورانه، اشتیاق شغلی و رفتار کاری نوآورانه در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در بررسی مدل پژوهش، ابتدا شاخص‌های برازش مدل محاسبه گردید. مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل در جدول ۳ قابل مشاهده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بوده است.

جدول ۳: شاخص‌های نکویی برازش

IFI	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	کای دو/درجه آزادی	شاخص تناسب
۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۰۷۹	۴/۸۷	مقدار به دست آمده

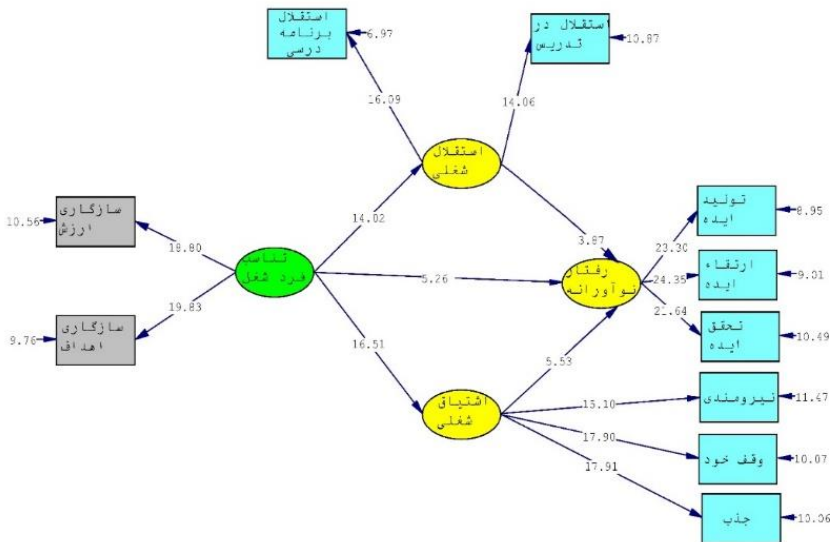
با توجه به مقادیر شاخص‌ها در جدول ۳، شاخص  $\chi^2/df$  هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده ۴/۸۷ که مقداری کوچکتر از ۵ باشد. بنابراین قابل قبول است. شاخص RMSEA: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده ۰/۰۷۹ می‌باشد از برازش قابل قبولی برخوردار است. شاخص GFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۲ است بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص IFI یا شاخص برازندگی فزاینده: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۶ است، که چون بیشتر از ۰/۹ می‌باشد. قابل قبول و مناسب است. شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۶ است که بزرگتر از ۰/۹ می‌باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص NFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۶ می‌باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص AGFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۵ و بزرگتر از ۰/۹ می‌باشد. قابل قبول و مناسب است.

در ادامه برای بررسی فرضیه پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج به دست آمده در شکل ۲ و ۳ جدول ۴ آورده شده است.



Chi-Square=146.31, df=30, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

شکل ۲: مقادیر ضرایب مسیر استاندارد حاصل از گویایی معادلات ساختار



Chi-Square=146.31, df=30, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

شکل ۳: مقادیر معنی دار حاصل از گویایی معادلات ساختار

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

جدول ۴: نتایج معادلات ساختاری نقش مستقیم و غیرمستقیم روابط بین متغیرها

ت	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اجزای فرضیه پژوهش
۵/۲۶	۰/۴۷	-	۰/۴۷	نقش مستقیم تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه
۳/۸۷	۰/۴۲	-	۰/۴۲	نقش مستقیم استقلال شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه
۵/۵۳	۰/۶۳	-	۰/۶۳	نقش مستقیم اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه
۱۴/۰۲	۰/۷۰	۰/۲۸	-	نقش غیر مستقیم تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق استقلال شغلی
۱۶/۵۱	۰/۸۷	۰/۲۷	-	نقش غیر مستقیم تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی

براساس نتایج بدست آمده از شکل ۲ و ۳ و جدول ۴، تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش مستقیم (۰/۴۷) و معنی داری ( $t=5/26$ ) دارد؛ همچنین نتایج حاکی از آن بود که استقلال شغلی نقش مستقیم (۰/۴۲) و معنی داری ( $t=3/87$ ) بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. و اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش مستقیم (۰/۶۳) و معنی داری ( $t=5/53$ ) داشت. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد تناسب فرد با شغل به واسطه استقلال شغلی و اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش غیر مستقیم دارد. استقلال شغلی و اشتیاق شغلی دارای نقش میانجی بین تناسب فرد با شغل و رفتارهای کاری نوآورانه است. در واقع تناسب فرد با شغل هم نقش مستقیم (۰/۴۷)، و هم نقش غیرمستقیم به واسطه استقلال شغلی و اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه (۰/۲۸)، (۰/۲۷) دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال و اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان انجام گرفت. همان‌گونه که نتایج حاصل از تحلیل بخشی از یافته‌ها نشان داد تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش مستقیمی دارد ( $t=5/26$ ). اگر معلمان متناسب با حرفه معلمی انتخاب و استخدام شوند بیشتر می‌توانند رفتارهای نوآورانه از خودشان نشان دهند. پژوهش‌های دیگری هم مؤید این یافته هستند. وورینینگر و همکاران (۲۰۲۰) گفته‌اند که تناسب فرد با شغل باعث بروز رفتارهای کاری نوآورانه می‌شود؛ موحدی کوزانی و شفیع زاده (۱۳۹۹) بیان کرده‌اند که درک شاغل

نسبت به تناسب شاغل-شغل با رفتار کاری نوآورانه آتش نشانان رابطه دارد؛ نظری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود بدست آورده‌اند که تناسب فرد-سازمان بر رفتارکاری نوآورانه تأثیر مثبتی دارد. رضانی (۱۳۹۷) گفته است که رابطه بین ادراک کارکنان از تناسب فرد سازمان با رفتارکاری نوآوری معنی دار است. بنابراین یافته‌های چند پژوهش قبلی با یافته حاصل از پژوهش حاضر همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معلمانی که مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها با شغل آنان هماهنگ‌تر است و نیز ویژگی‌های شخصیتی مشابه و ارزش‌های محوری یکسانی با سازمان دارند، رفتار نوآورانه بیشتری از خود بروز می‌دهند.

در ارتباط با یافته دیگر این پژوهش مبنی بر نقش مستقیم استقلال شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان نقش مستقیم دارد ( $t=3/87$ ). وقتی معلمان در کلاس درس خود استقلال و آزادی عمل داشته باشند و محدود به بخشنامه‌ها و آئین نامه‌ها نباشند، قوه خلاقیت و نوآوری حرفه آنان فعال خواهد شد. داشتن استقلال شغلی دست معلمان را باز می‌گذارد که بنا به میزان درک و تسلط دانش آموزان به درس، تدریس خود را بهتر برنامه ریزی کنند. محققان دیگری هم این ادعا را در پژوهش خودشان تأیید کرده‌اند. از جمله قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۹) مبنی بر اینکه استقلال در برنامه‌ریزی شغلی اثری مثبت و معنی‌دار بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد؛ حسنی و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر اینکه استقلال شغلی تأثیر معناداری بر رفتار نوآورانه دارد؛ نورجمان و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر اینکه استقلال شغلی باعث تقویت رابطه‌ی بین رفتار کنش‌گرا و رفتار کاری نوآورانه می‌شوند؛ همسو می‌باشد. بر اساس این یافته پژوهش می‌توان بیان کرد که اگر به معلمان در حیطه شغلی‌شان استقلال داده شود آن‌ها احساس قابلیت اعتماد و ارزشمندی خواهند کرد و این خودمختاری به آنان اجازه می‌دهد که در شغلشان به تولید ایده دست یابند. استقلال شغلی مایه شکل‌گیری انعطاف‌پذیری و خلاقیت است که برای انطباق با محیط‌های در حال تغییر مانند آموزش و پرورش ضروری است.

درباره بخش دیگر یافته این پژوهش نقش مستقیم اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه مستقیم و معنی‌دار بدست آمد ( $t=5/53$ ). محققان دیگری هم این یافته پژوهش را تأیید کرده - اند. افرادی مانند هوانگ، یوان و لی (۲۰۱۹) گفته است که تناسب فرد با شغل رفتار نوآورانه رابطه مثبتی دارد؛ دی اسپیگلر و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی با نوآوری بالای کارکنان ارتباط دارد؛ حنیف و بخاری (۲۰۱۵) مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی و رفتار کاری نوآورانه ارتباط مثبتی با هم دارند؛ همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هر چقدر معلمان نسبت به شغل خود علاقه بیشتری داشته باشند به همان نسبت بیشتر در کار درگیر شده و از زمانی که صرف آن می‌کنند احساس لذت می‌کنند تا جایی که شغل خود را بخشی از زندگی خویش تلقی می‌کنند و با این روحیه می‌توانند در استفاده از روش تدریس، روش ارزشیابی از دانش آموزان و در نوع تمرین دادن به دانش آموزان نوآوری بیشتری داشته باشند. از



نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

سوی دیگر با توجه به اینکه شور و شوق می‌تواند به دانش آموزان منتقل شود بنابراین دانش آموزان هر چقدر انرژی و علاقه بیشتری را از سوی معلمان خود احساس کنند به همان نسبت آن‌ها نیز به داشتن علاقه و صرف انرژی بیشتر برای یادگیری تحریک می‌شوند.

در زمینه بخش دیگر یافته پژوهش مبنی بر نقش غیر مستقیم تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق استقلال شغلی، نتایج نشان داد که تناسب فرد با شغل از طریق استقلال شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش غیر مستقیم دارد (۰/۲۸). بدین معنا که وقتی معلم متناسب با شغل انتخاب شده باشد و می‌تواند در کار خودش رفتارهای نوآورانه داشته باشد و همچنین اگر در کار خودش استقلال داشته باشد هم باز می‌تواند رفتارهای نوآورانه از خود بروز دهد. مطالعات نشان داده است که هیچ پژوهشی همزمان رابطه این سه متغیر را مورد بررسی قرار نداده است لذا مقایسه این یافته پژوهش، با یافته‌های دیگران از طریق پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه دو به دو این متغیرها پرداخته‌اند خواهد بود. تحقیقات موحدی کوزانی و شفیعی زاده (۱۳۹۹) مبنی بر اینکه درک شاغل نسبت به تناسب شاغل-شغل با رفتار کاری نوآورانه آتش نشانان رابطه دارد؛ نظری و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر اینکه تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبتی دارد؛ رضانی (۱۳۹۷) مبنی بر اینکه رابطه بین ادراک کارکنان از تناسب فرد با سازمان و رفتار کاری نوآوری معنی دار است؛ شیر، دهقانی سلطانی، نثاری و فارسی زاده (۱۳۹۵) مبنی بر اینکه ادراکات فرد در مورد تناسب با شغل و تناسب با سازمان به واسطه نقش میانجی اعتماد نوآوری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تناسب میان ارزش‌های شخصی معلمان و شغل آنان با ارزش‌ها سازمان، اهمیت عملی تحقیق بر روی رفتار کاری نوآورانه و مفاهیم مربوط به آن را ثابت کرده‌اند. از همین رو مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با گزینش و نگهداری معلمان که ارزش‌های آنان تناسب بیشتری با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی دارند رفتار کاری خلاقانه در سازمان را پرورش دهند. هرچند مدیران باید این حقیقت را به یاد داشته باشند که انتخاب معلمان تنها بر پایه تناسب آن‌ها با سازمان، رفتار کاری نوآورانه را تضمین نمی‌کند. مدیران باید مشاغل را متناسب با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصی افراد طراحی نمایند، بدین منظور مدیران ملزم هستند تا میان نیازهای معلمان، منابع سازمان، الزامات شغلی و بالاخره توانایی افراد تعادل و توازن ایجاد نمایند که نیازمند توجه به استقلال شغلی است. بنابراین معلمانی که در ایجاد و خلق نوآوری در کلاس درس استقلال دارند، از ایجاد و به کارگیری ایده‌های جدید در مدارس نمی‌هراسند و ایده‌های خویش را بدون ترس از تمسخر با همکاران و مدیران خویش در میان می‌گذارند. همچنین این یافته گویای آن است که فقط متناسب بودن معلم با شغلش نمی‌تواند باعث ایجاد رفتار کاری نوآورانه شود بلکه داشتن استقلال شغلی هم می‌تواند در تحقق رفتار نوآورانه نقش داشته باشد.

در آخر، در خصوص یافته پژوهش مبنی بر نقش غیر مستقیم تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی، نتایج نشان داد که تناسب فرد با شغل از طریق اشتیاق شغلی بر رفتارهای کاری نوآورانه نقش غیر مستقیم دارد (۲۷/۰). در این مورد هم تابحال پژوهشی که رابطه همزمان این سه متغیر را مورد مطالعه قرار داده باشد وجود ندارد. است لذا مقایسه این یافته پژوهش، با یافته‌های دیگران از طریق پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه دو به دوی این متغیرها پرداخته‌اند خواهد بود. این نتایج تا حدودی با نتایج تحقیقات طاهرلو، فضل زاده، صنوبر و فاریابی (۱۳۹۶) مبنی بر اینکه بین تناسب شخص-شغل با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ هوانگ و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر اینکه تناسب فرد با شغل بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق و تعهد شغلی تأثیر می‌گذارد؛ همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر جوسازمانی مشوق نوآوری باشد رفتارهایی همچون یادگیری، اشتراک‌گذاری اطلاعات، بیان آزادانه ایده‌ها و ارتقای آن‌ها و سطوح بالای انعطاف‌پذیری در سازمان ترویج می‌گردد. در این جوسازمانی معلمان انتظار دارند که در ازای ایده‌های خلاقانه و نوآورانه خود پاداش‌هایی دریافت نمایند. انتظار سازمان نیز تسهیم ریسک میان اعضا و سازمان است. در کنار این عوامل به جو بیرونی سازمان (محیط پیرامون) نیز باید نگاه ویژه‌ای نمود. در محیط‌های متغیر ارائه کردن چنین رفتارهایی، شانس سازمان را برای به دست آوردن مزیت رقابتی افزایش می‌دهد. همچنین این یافته گویای آن است که فقط متناسب بودن معلم با شغل نمی‌تواند باعث ایجاد رفتار کاری نوآورانه شود بلکه داشتن اشتیاق شغلی هم می‌تواند در تحقق رفتار نوآورانه نقش داشته باشد.

محدود بودن دامنه تحقیق به معلمان ابتدایی شهر زاهدان و محدود بودن ابزار پژوهش به پرسشنامه بایستی در تعمیم نتایج این پژوهش به معلمان ابتدایی سایر شهرها جوانب احتیاط را رعایت کرد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در انتخاب و گزینش معلمان صلاحیت‌های فردی و علاقمندی آنان در نظر گرفته شود و افراد متناسب با شغل معلمی انتخاب و استخدام شوند، چرا که وقتی معلمان متناسب با شغل خود انتخاب شوند بهتر می‌توانند در محیط کار و کلاس درس از خود رفتارهای نوآورانه بروز دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود در مدارس تلاش شود به ایده‌های معلمان در محیط آموزشی از طریق نظرسنجی‌های دوره‌ای و منظم برای بهبود انجام وظایف محوله توجه شود. تلاش شود در محیط آموزشی معلمان در شیوه تدریس خود از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی آزاد باشند که منجر به بروز نوآوری می‌گردد. مدیران آموزش و پرورش تلاش کنند که اهداف بلند مدت و کوتاه مدت آموزشی با اهداف معلمان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها متناسب داشته باشد. تلاش شود در محیط آموزشی با اجرا کردن طرح‌های خلاقانه و نوآورانه و ایجاد جو مشوق نوآوری، منجر به افزایش اشتیاق معلمان گردد. تلاش شود در هنگام حضور در محیط آموزشی از ایده‌های معلمان از بعد نیروی کاری و از

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان بعد عاطفی در جهت بهبود بار عاطفی دانش آموزان در جهت ارتقای اهداف آموزشی توجه شود. به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود این پژوهش را در بین معلمان مقطع متوسطه اول و دوم انجام دهند و همچنین می‌توانند وضعیت تناسب فرد با شغل، رفتارهای کاری نوآورانه، استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان را در هر سه مقطع مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- آستانه، فرناز و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه اشتیاق کاری و عملکرد شغلی معلمان، اولین همایش ملی مدیریت با تأکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباده، <https://civilica.com/doc/906169>.
- بختیاری، لیلا. (۱۳۹۸) نقش انگیزش در آموزش و یادگیری، دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.
- تاجی، هاله، و مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۳۹): ۸۹-۱۱۲.
- جعفری، سکینه، دامغانیان، حسین، و عبد شریفی، فاطمه. (۱۳۹۶). رابطه ساختاری نقش گروه - های آموزشی با کیفیت عملکرد معلمان. *مطالعات آموزش و یادگیری*، ۹ (۲): ۳۷-۵۸.
- جوادی پور، محمد، صفایی موحد، سعید، و براتی، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر روش مربیگری بر توانمندسازی روانشناختی معلمان. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲ (۶): ۲۳-۱.
- حاجی عباسی، حمزه. (۱۳۹۹). معرفی تفکر طراحی در سیاستگذاری: سیاست های ایران در مقابله با کرونا. *سیاست نامه علم و فناوری*، ۱۰ (۲): ۹۸-۸۳.
- حسینی، عبدالمطلب. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر *استقلال شغلی*. نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای. دانشگاه گنبد کاووس.
- حسینی، عبدالمطلب، یحیی زاده فر، محمود، و علیزاده ثانی، محسن. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر منابع شغلی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری خودکارآمدی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه مازندران.
- رحیمی کلور، حسین، و کاظم زاده، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان. *مجله روانشناسی مدرسه*، ۷ (۴): ۶۹-۸۰.
- رضانی، معصومه. (۱۳۹۷). تبیین عملکرد شغلی کارکنان با تأکید بر تناسب شغلی و سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان اداره امور مالیاتی استان گیلان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

- شیربگی، ناصر، سعیدی، فرهاد، و نعمتی، سمیه. (۱۳۹۷). غیرحرفه ای گرایی معلمان: تجارب تدریس خارج از تخصص. *اندیشه های نوین تربیتی*، ۱۴(۲): ۱۶۶-۱۳۹.
- شیری، اردشیر، دهقانی سلطانی، مهدی، نثاری، طاهره، و فارسی زاده و حسین. (۱۳۹۵). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت های دانش بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)، مدیریت توسعه فناوری، ۴(۱): ۷۶-۴۳.
- طالبی، بهنام، سید نظری، نیر، و سودی، حورا. (۱۳۹۶). ارائه مدل ادراکی سیاستگذاری در آموزش و پرورش ایران، *رهیافت*، ۲۷(۶۵): ۱۱۳-۱۳۱.
- طاهرلو، ثریا، فضل زاده، علیرضا، صنوبر، ناصر، و فاریابی، محمد. (۱۳۹۶). تأثیر تناسب شخص - شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی با تأکید بر نقش دلبستگی شغلی: شواهدی از صنعت کارگزاری، *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۲): ۲۴۹-۲۶۹.
- طاهری گودرزی، حجت، و نوروزی، ندا. (۱۳۹۸). تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد- شغل و تناسب فرد - سازمان. *فرایند مدیریت توسعه*، ۳۲(۳): ۲۵-۳.
- عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. *مدیریت دولتی*، ۵(۲): ۷۳-۹۶.
- غفوریان شاگردی، امیر، آبیانی اصفهانی، سعید، و فتاحی، محمد. (۱۳۹۷). بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره گیری از انعطاف پذیری منابع انسانی و سرمایه روانشناختی سازمان. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی*، ۱(۲): ۵۱-۷۸.
- قنبرپور نصرتی، امیر، بای، ناصر، و اصفهانی نیا، اکرم. (۱۳۹۹). تبیین نقش استقلال شغلی و پیچیدگی وظایف در رفتارهای خلاقانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱۲(۲): ۳۴۹-۳۶۸.
- مرزوقی، رحمت اله، و حیدری، الهام. (۱۳۹۵). نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآورانه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۳(۴): ۲۹۱-۲۸۶.
- مکوندی، عبدالله، نادری، فرح، مکوندی، بهنام، پاشا، رضا، و احتشام زاده، پروین. (۱۳۹۹). تأثیر خوش بینی علمی و رفتار شهروندی - سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان رامهرمز. *علوم اجتماعی*، ۱۴(۲): ۴۴-۲۴.

نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان

موحدی کوزانی، حبیب، و شفیع زاده، مرتضی. (۱۳۹۹)، تبیین عملکرد شغلی آتش نشانان شهر رشت بر اساس نقش مدیران، رفتار کاری نوآورانه و تناسب شاغل، شغل و سازمان، *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴(۳۷): ۱۳۷-۴۹.

مهر آمیز، سارا، بورنگ، محمد اکبری، و رستمی نژاد، محمدعلی. (۱۳۹۶)، تبیین رفتارهای نوآورانه معلمان بر اساس باورهای غیر منطقی و تفکر سیستمی آنان، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۳): ۱۹۵-۲۱۶.

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، *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۸(۲): ۱۰۱-۱۰۸.

نعامی، عبدالزهرا، و شناور، فضل‌الله. (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۸(۲۷): ۱۴۵-۱۶۵.

هادی شهنی، آ. (۱۳۹۰). ارتباط کارآفرینی سازمانی با عملکرد مدیران شرکت ساپکو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2): 105-116.
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2): 311-333.
- Chou, Y. C., Wehmeyer, M. L., Shogren, K. A., Palmer, S. B., & Lee, J. (2017). Autism and self-determination: Factor analysis of two measures of self-determination. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 32(3): 163-175.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1): 89-136.
- Crawford, J., & Brownlie, I. (2019). Brownlie's principles of public international law. Oxford University Press, USA.
- De Spiegelare, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and innovation management*, 23(3): 318-330.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., and Hui, K. M. (2011). The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2): 3280- 319.

- Groen, A. (2018). Managing without Managers: Shaping Management Control in Self-Managing Organizations. How to Overcome Challenges of Job Autonomy?
- Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2016). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 36(3): 526-547.
- Hanif, A., & Bukhari, I. (2015). Relationship between innovative work behavior and job involvement among the employees of the telecom sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2): 23-29.
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in psychology*, 10, 1134.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 64(4): 408-417.
- Li, W. (2010). Virtual knowledge sharing in a cross-cultural context. *Journal of knowledge management*.
- Miller, J. M., & Youngs, P. (2021). Person-organization fit and first-year teacher retention in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103226.
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6): 373-379.
- Park, R., and Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3): 305-316.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2006). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1): 54-38.
- Suwanti, S., Udin, U., & Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *European Research Studies Journal*, 21(3): 389-402.
- Varatharaj, R., Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. (2015). The effect of teacher autonomy on assessment practices among Malaysian cluster school teacher. *International Journal of Asian Social Science*, 5(1): 36-31.
- Wuryaningrat, N. F., Kindangen, P., Sendouw, G., Lumanouw, B. (2020) The Role of Person Job Fit and Person Organization Fit on The Development Of Innovation Capabilities At Indonesia Creative Industry. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8(5), 80-85.