

تبیین عملکرد شغلی آتش نشانان شهر رشت بر اساس نقش مدیران، رفتار کاری نوآورانه و تناسب شاغل، شغل و سازمان

حبیب موحدی کوزانی^۱

مرتضی شفیع زاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۸ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین عملکرد شغلی آتش نشانان شهر رشت بر اساس نقش مدیران، رفتار کاری نوآورانه و تناسب شاغل، شغل و سازمان بوده است. جامعه آماری این تحقیق آتش نشانان شهر رشت به تعداد ۳۱۵ نفر بودند. به منظور تعیین اندازه حجم نمونه از فرمول کوکران محدود استفاده شد که در نهایت تعداد ۱۵۲ پرسشنامه به روش نمونه گیری تصادفی ساده توزیع گردید. روش تحقیق حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. به منظور جمع آوری داده های آماری از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید که با استفاده از روایی محتوای و آلفای کرونباخ به منظور بررسی پایایی، مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین متغیرها از نرم افزارهای آماری SPSS21 و PLS3 استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که رفتار کاری نوآورانه شاغل تاثیر 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، درحالی که درک شاغل نسبت به تناسب شاغل-سازمان با رفتار کاری نوآورانه کارکنان آتش نشانان شهرستان رشت رابطه ای ندارد. نتایج نشان داد که ارتباطی بین نقش مدیران و رفتار کاری نوآورانه کارکنان آتش نشانان وجود ندارد. در نهایت، نتایج مشخص نمود که اعتماد به نوآوری نقش میانجی گیری در هیچ یک از روابط بین متغیرها ایفا نکرده است.

واژگان کلیدی

عملکرد شغلی، رفتار کاری نوآورانه، تناسب شاغل-شغل، تناسب شاغل-سازمان، نقش مدیران، اعتماد به نوآوری

^۱ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، کارشناس آتش نشانی و مدرس دانشگاه جامع علمی-

کاربردی، رشت، ایران. (h_movahedy@yahoo.com)

^۲ کارشناس ارشد برنامه ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، کارشناس آتش نشانی و مدرس دانشگاه جامع علمی-

کاربردی، رشت، ایران. (moto_899@yahoo.com)

مقدمه

امروزه از میان چهار منبع اعمال نفوذ مدیریت، یعنی سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و نیروی انسانی، نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان محسوب می شود و فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است و تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را اساسی ترین عامل قلمداد کرده اند. منابع انسانی نقش محوری در تحول سازمان دارند و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سربرمی گیرد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارآیی و بهره وری مؤثر، در جستجوی راه هایی است که محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند (پارسا و همکاران، ۱۳۹۳).

در تعریف عملکرد شغلی باید گفت که عملکرد شغلی عبارت است از اینکه تا چه اندازه افراد به اهداف شغلی خود دست می یابند و چقدر اهداف به دست آمده با اهداف پیش بینی شده تطابق دارد (یانگ و هوانگ^۱، ۲۰۱۴). در حقیقت حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است (بیتیس و ارنگلی^۲، ۲۰۱۳). اهمیت و ضرورت وجود نیروی انسانی با عملکرد بالا در سازمان ها بر هیچکس پوشیده نیست و بهبود عملکرد شغلی نیروی انسانی نیاز انکار ناپذیری برای سازمان ها به شمار می رود. در واقع اهمیت روز افزون عملکرد شغلی کارکنان، پژوهشگران را به تامل هرچه بیشتر درباره آن واداشته است (براتی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اما از سویی با ملاحظه وضعیت سازمان های موجود در کشور مشاهده می شود که در بسیاری از این سازمان ها روند بهره گیری از عامل نیروی انسانی از مطلوبیت چندانی برخوردار نبوده و عدم استفاده بهینه از این عامل معضلاتی را برای سازمان ها به لحاظ ضعف در عملکرد کارکنان به وجود آورده است (رمز گویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

البته توجه به این نکته ضروری است که تناسب شاغل، شغل و سازمان و همچنین اعتماد به نوآوری و رفتار کاری نوآوران بر عملکرد شغلی تأثیر بسزایی داشته باشد. در این راستا تحقیق حاضر به دنبال تبیین عملکرد شغلی آتش نشانان شهر رشت بر اساس نقش مدیران، رفتار کاری نوآوران و تناسب شاغل، شغل و سازمان است.

بیان مسئله

از آن جایی که بسیاری از پرسنل شاغل در سازمان های آتش نشانی به طور مستقیم با نجات جان افراد و کنترل حوادث در شرایط خاص مواجه اند و هشیاری کامل، ضرورت آمادگی با شرایط دشوار، خطرناک و نا مشخص و تصمیم گیری سریع و مناسب از ملزومات کارشان می باشد و محور ارائه خدمات این سازمان ها را دانش و تجهیزات فنی و زمینه های فیزیکی محیط تشکیل می دهد؛ در این میان ضرورت دارد شرایط شغلی پرسنل به گونه ای طراحی گردد که یک فضای کاری ایمن، سالم و مناسب به لحاظ جسمی و روانی و در نتیجه آسایش و رضایت شغلی سازمانی فراهم گردد تا انگیزه لازم در ارائه هر چه بهتر خدمات افزایش یابد. لذا بهبود و ارتقا عملکرد و خدمات آنها در گرو تشخیص منابع استرس

¹ Yang & Hwang

² Bitmis & Ergeneli

کارکنان و ایجاد شرایط مناسب در جهت افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان است (درویشی و همکاران، ۱۳۹۳).

نوآوری در دنیای رقابتی نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آنها نیز ضروری است (تسای، ۲۰۱۱). از این رو سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های مستمر در محصولات، خدمات و فرآیندهای خود نیاز دارند. بهبود عملکرد نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان پذیر است و سازمان‌ها با سرمایه گذاری بر منابع انسانی خود می‌توانند به نوآوری دست یابند، زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند. هرچند نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار نوآورانه هستند؛ یعنی رفتاری با سه بعد تولید، ترویج و پیاده سازی ایده (ونگ و همکاران، ۲۰۱۵).

در رفتار نوآورانه، منظور از تولید ایده، ایده پردازی و ارائه ایده های نو از سوی کارکنان است. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده های جدید آنان اشاره دارد. پیاده سازی ایده، شامل تلا شهایی برای تبدیل ایده های نو به راهکارهای عملی و پیاده سازی آنها در فعالیتهای کاری سازمانی است (چانک و همکاران، ۲۰۱۶).

رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آنان در توسعه نوآوری های سازمانی اشاره دارد. این رفتار نه تنها باید فرآیندهای ذهنی تولید ایده های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و بکارگیری ایده های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵).

رفتار کاری نوآورانه در جستجوی کارکنانی است که رفتارهای فعالانه را به شکل ابداعات فردی و ایده های نو دنبال می کنند و ارتباط مستقیمی با عملکرد مؤثر در سازمان ها دارند. شواهد نشان می دهد ایده های خلاقانه کارکنان میزان عملکرد کاری را ارتقا می دهد (لی و اچسو، ۲۰۱۶). این ایده ها کارکنان را قادر می سازد تا عملکرد شغلی خویش را ارتقا دهند. مفهوم تناسب فرد با سازمان عبارتست از سازگاری و انطباق شخصیت، ارزش ها، اهداف، نگرش ها و نیازها با ارزش ها، تقاضاها و فرهنگ سازمانی (سکیگوچی، ۲۰۱۱). محققان دریافته اند که تناسب بین ارزش های فرد و سازمان به ارائه پیشنهادات برای تغییر در محیط کار کمک می کند. تناسب فرد با سازمان، تناسب فرد با محیط را در سطح کلان مورد توجه قرار می دهد. در حالی که تناسب فرد با شغل عبارت است از تناسب مهارت ها، دانش و توانایی های فرد با خصوصیات یک ویژگی که در سطح خرد تناسب فرد با محیط می باشد. هنگامی که ویژگی های شغلی کارمند، تقاضاهای سازمان و در دسترس بودن منابع با توانایی ها و نیاز های درونی آن ها متناسب باشد، احتمالاً با سایر کارکنان و با سازمان تعامل برقرار کرده و بخاطر سطح بالای رضایت و تعهد به کار، خلاقانه تر عمل می نمایند (هون و رنسولد، ۲۰۰۶).

در تناسب فرد با سازمان در مورد هماهنگی بین شخصیت، نیازها و ارزش های کارکنان با ارزش ها، شرایط و بافت سازمانی تأکید می شود. هماهنگی (عدم هماهنگی) بین ارزش های فردی و ارزش های سازمانی نگرش ها و رفتار های

کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. کارکنانی که با سازمان تناسب بیشتری دارند از شغل خود رضایت داشته و از انگیزش درونی برخوردارند و کسی که انگیزش درونی داشته باشد احتمالاً رفتارهای کاری نوآورانه بیشتری از خود نشان می دهد.

اعتماد نوآوری عبارتست از اعتماد دو طرفه بین فرد و همکارانش در مورد ایده های نوآورانه (دامنپور و شنیدر ۲۰۰۶). کولز و همکاران (۲۰۰۹) بیان می دارند کارکنان به خاطر نبود اعتماد بین همکاران، از ارائه ایده های جدید برای تغییرات مثبت در سازمان خودداری می کنند زیرا از تعارض، مقاومت و انزوای اجتماعی از طرف همکارانشان واهمه دارند. اعتماد نوآوری برای ایجاد یک محیط حمایتی برای نوآوری عاملی اساسی شناخته شده است. اعتماد نوآوری به غلبه بر تفاوت های بین کارکنان نوآور و غیرنوآور کمک می کند. در محیطی که اعتماد نوآوری حاکم باشد خواسته کارکنان برای مشارکت در ایده ها و دیدگاه های جدید تسهیل می شود. حال با توجه به موارد مطرح شده سوال اصلی تحقیق این است که آیا عملکرد کارکنان توسط رفتار مدیران، تناسب شاغل، شغل و سازمان و رفتار نوآورانه کاری آتش نشانان را تحت تاثیر قرار می دهد؟

ضرورت تحقیق

از مهمترین دگرگونی های عصر حاضر در عرصه ی مدیریت سازمانی و بهبود توان نیروهای یک سازمان، توجه به مدیریت منابع انسانی است. این رویکرد از مدیریت در تلاش است تا سرمایه های انسانی را به منظور دستیابی به اهداف خود بکارگیرد، چرا که نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین سرمایه ی هر سازمان به شمار آید. وظایف مدیریت منابع انسانی متعدد است و شامل جذب، آموزش، ارزشیابی و حفظ و نگهداری مناسب نیروی انسانی و تخصص های مورد نیاز می باشد. البته مسلم است در سازمان های بحران-مدار و شبه نظامی همانند آتش نشانی اهمیت و توجه خاص به نیروی انسانی به مراتب بالاتر بوده و در تمامی دنیا این حرفه جزء حرفه های پرخطر محسوب می شود و همواره خطرات فراوانی همراه آتش نشانان و امدادگران است (وونگ و همکاران^۳، ۲۰۱۴).

هر حرفه یا شغل بر اساس نوع فعالیت خود افراد خاصی از عهده انجام وظایف آن بر می آیند. یکی از شغل های بسیار حساس و تخصصی آتش نشانی می باشد که وظیفه خطیر نجات جان و محافظت از اموال شهروندان را شامل می گردد که طبیعتاً یک فرد آتش نشان باید از نظر جسمی و روحی در شرایط مطلوب و ایده آل باشد که علاوه بر جسارت، شجاعت لازم را جهت ورود به موقعیت های خطرناک دارا بوده و باید دارای تجربه کافی به همراه سایر گروه یا هم تیمی های خود باشد؛ بنابراین، این شغل نیاز بسیار جدی به فردی داشته که دارای علاقه ای مضاعف جهت یادگیری و توانایی لازم جهت بکارگیری مهارت ها و تکنیک های این حرفه را دارا باشد که در واقع یک آتش نشان همواره باید آمادگی یادگیری دانستی های مورد نیاز حرفه و شغل خود را داشته باشد (کریمی نیک، ۱۳۹۳).

³ Wong, Lin, Liu, & Wan

آتش نشانان باید بتوانند مواد خطرناک را تشخیص بدهند و به علائمی نظیر لوزی مواد خطرناک و تعدد آنان در یک محیط و همچنین به واکنش ناشی از ترکیب آنها در هنگام سوختن توجه نمایند و یا در مرکز فرماندهی نرم افزار مربوطه ای موجود باشد تا آتش نشانان با ارتباط با آن و کسب اطلاعات از سوی فرماندهی، راهنمایی های لازم بدست آورند و پس از جمع بندی اطلاعات و رعایت موارد لازم از جمله وسایل حفاظت فردی و شیوه های انجام عملیات اقدامات لازم را انجام دهند (امروزه این نرم افزارها بایستی در تمامی ایستگاه ها برقرار باشند تا در صورت لزوم بتوان از طریق لب تاپ و یا سایر وسایل به آن ها دسترسی یافت). در واقع، واکنش به موارد حوادث مواد خطرناک از زمان آموزش شروع می شود (درویشی و همکاران، ۱۳۹۵).

بنابراین با توجه به دشواری های شغل آتش نشانی و اهمیت رسیدگی به مسائل مختلف کاری آنها، پژوهشی موشکافانه و دقیق در خصوص تناسب شغلی (در سطوح مختلف)، نوآوری کاری و عملکرد شغلی از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد که در تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین این مسائل شغلی در جامعه آتش نشانان پرداخته خواهد شد.

پیشینه تحقیق

احمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی پرداختند. یافته های بدست آمده از تحلیل های آماری نشان داد که تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان مثبت و معنادار است. هم چنین مدل علی طراحی شده در پژوهش بر اساس الگوی معادلات ساختاری برازش گردید؛ بنابراین مدل دارای برازش نسبتاً خوبی بوده است و به این ترتیب مدل معادلات ساختاری فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان موثر بوده است. شیری و همکاران (۱۳۹۵) نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت های دانش بنیان را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند. یافته ها نشان دادند که بین رفتار کاری نوآورانه و عملکرد کاری کارکنان، رابطه مثبتی وجود دارد. دیدگاه ها و ادراکات فرد در مورد تناسب با شغل و تناسب با سازمان به واسطه نقش میانجی اعتماد نوآوری بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بخشی و کلانتری (۱۳۹۵) کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی را مورد بررسی قرار دادند. میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه معنی دار یافت شد. کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات و عملکرد شغلی با جنسیت و سطح تحصیلات رابطه معنی دار داشتند. بیلال افسر و همکاران (۲۰۱۵) در یافتند که رفتار کاری نوآورانه تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارمندان دارد؛ و همچنین درک کارمندان از تناسب شغلی و سازمانی تاثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. مورا و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه ای که رفتار نوآورانه کارمندان و به اشتراک گذاری خطاها را سنجیده اند، نشان داده اند که به اشتراک گذاری خطاها (به عنوان یک بعد از رفتار اشتراک دانش) بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت دارد؛ به عبارت دیگر به اشتراک گذاری خطاهای محرک رفتار نوآورانه کارمندان است. آگاروال و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان داده اند که تعلق خاطر

کاری، همبستگی مثبتی با رفتار نوآورانه دارد. همچنین تعلق خاطر کاری، در رابطه بین تبادل رهبر - عضو و رفتار نوآورانه، نقش میانجی ایفا می کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات نیز بصورت میدانی می باشد. برای سنجش این رابطه و اندازه گیری میزان آن، پرسشنامه ای طراحی گردید و پس از تایید روایی آن از طریق روایی محتوا (روایی صوری)، در بین آتش نشانان شهر رشت توزیع شد تا با انتخاب گزینه ای مناسب از طیف ۵ گزینه ای لیکرت به سوالات پاسخ بدهند.

جامعه آماری پژوهش حاضر آتش نشانان شهر رشت به تعداد ۳۱۵ نفر می باشد که در ۱۳ ایستگاه مستقر هستند. حجم نمونه تحقیق برابر ۱۴۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران برآورد شده است. با توجه به حجم نمونه به دست آمده، تعداد ۱۶۰ عدد پرسشنامه تهیه و توزیع گردید و در نهایت تعداد ۱۵۲ عدد پرسشنامه به منظور تحلیل و بررسی جمع آوری شد. روش نمونه گیری این تحقیق از نوع تصادفی ساده می باشد که متناسب با تعداد کارکنان مشغول به کار، به عنوان افراد مورد مطالعه انتخاب شدند.

برای تعیین پایایی پرسش نامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این پژوهش با استفاده از روش آمار توصیفی اعم از جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی و ... هر یک از سؤالات پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار گرفت و به بیان خواص نمونه مورد مطالعه پرداخته شد. این موارد با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 و PLS 2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته های تحقیق

توصیف متغیرهای اصلی

قبل از ورود به مرحله تجزیه و تحلیل اطلاعات، ضروری می باشد که تمام متغیرهای تحقیق توصیف شوند. در این راستا گزارش توصیفی از متغیرهای تحقیق ارائه شده که این نوع اطلاعات در قالب جداول و نمودارهایی به شرح زیر نشان داده شده است:

جدول ۱- توصیف متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تناسب شاغل-شغل	۱۵۲	۴/۰۶	۰/۵۵۶	۰/۳۰۹
تناسب شغل-سازمان	۱۵۲	۳/۶۵	۰/۸۵۳	۰/۷۲۸
اعتماد به نوآوری	۱۵۲	۳/۴۰	۰/۷۳۹	۰/۵۴۶
عملکرد شغلی	۱۵۲	۴/۰۷	۰/۴۱۰	۰/۱۶۸
رفتار کاری نوآورانه	۱۵۲	۳/۷۹	۰/۶۲۷	۰/۳۹۴
نقش مدیران	۱۵۲	۳/۳۰	۰/۹۰۵	۰/۸۱۹

آزمون ها

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص هایش در مقابل خطای اندازه گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مدل پژوهش

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۸۷۲	۰/۸۰۴	اعتماد به نوآوری
۰/۸۵۹	۰/۷۶۴	تناسب شغل سازمان
۰/۸۳۰	۰/۷۴۳	تناسب شغل-شاغل
۰/۸۵۴	۰/۸۱۵	رفتار کاری نوآورانه
۰/۸۸۳	۰/۸۶۶	عملکرد شغلی
۰/۹۱۵	۰/۸۹۵	نقش مدیران

روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل های اندازه گیری در روش PLS به کار برده می شود. معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود است. به بیان ساده تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد.

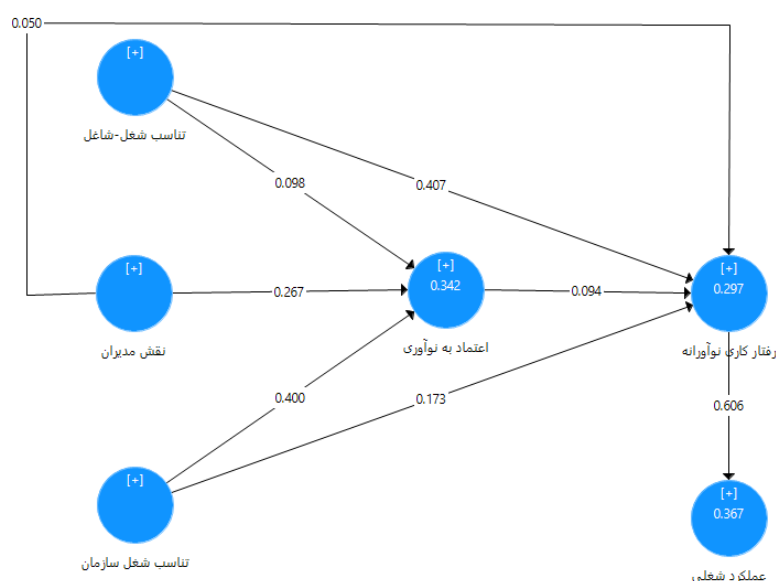
جدول ۳. میانگین واریانس استخراج شده مدل پژوهش

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	
۰/۶۳۱	اعتماد به نوآوری
۰/۶۸۲	تناسب شغل سازمان
۰/۵۰۱	تناسب شغل-شاغل
۰/۶۹۷	رفتار کاری نوآورانه
۰/۶۷۰	عملکرد شغلی
۰/۶۴۶	نقش مدیران

یافته‌های استنباطی

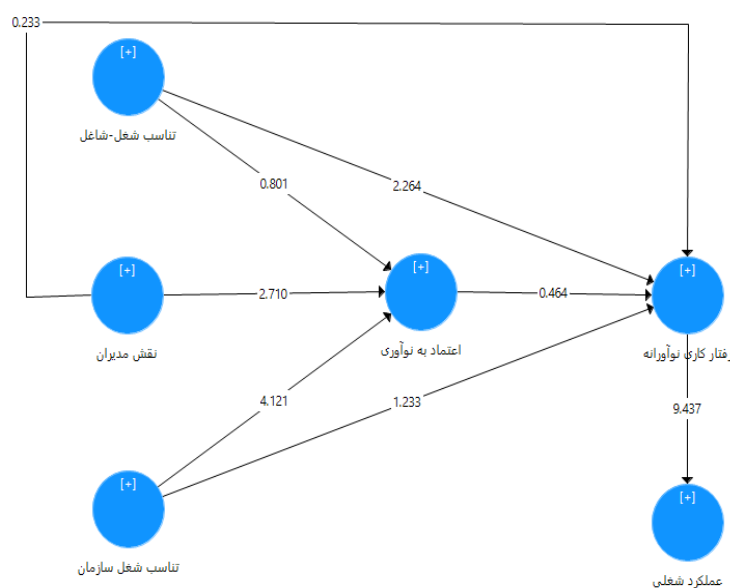
پس از توصیف متغیرها و پاسخ‌های بدست آمده از جامعه آماری، در این بخش به بررسی فرضیه‌های مطرح شده و آزمون‌های آماری مورد استفاده در پژوهش می‌پردازیم. به بیان دیگر در این بخش به تحلیل یافته‌های بدست آمده پرداخته خواهد شد تا از لحاظ آماری بتوان صحت و سقم فرضیه‌های پژوهش را مورد بررسی قرار داد. در واقع هدف از تحلیل استنباطی تعمیم نتایج حاصل از مشاهدات محقق در نمونه انتخابی خود به جمعیت اصلی که همان جامعه آماری است، می‌باشد.

بررسی مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۱. آزمون مدل اصلی تحقیق (در حالت ضرایب استاندارد)

بررسی مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری z



شکل ۲. آزمون مدل پژوهش (در حالت ضرایب Z)

آزمون فرضیه های پژوهش

همانطور که در جدول زیر مشاهده می شود، رابطه بین متغیر مستقل بر وابسته با ضریب مسیر استاندارد، و مقدار آماره t منی داری، به این صورت که هرگاه مقدار آماره خارج از بازه (۱/۹۶ الی -۱/۹۶) باشد فرضیه تایید و اگر داخل بازه باشد فرضیه رد می شود و مقدار ضریب خطا در این تحقیق ۰/۰۵ می باشد.

جدول ۴- بررسی فرضیه ها پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	P(sig)	تایید یا عدم تایید
رفتار کاری نوآورانه ← عملکرد شغلی	۰/۶۰۶	۹/۴۳۷	$P < ۰/۰۵$	تایید
تناسب شاغل-شغل ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۰۷	۲/۲۶۴	$P < ۰/۰۵$	تایید
تناسب شاغل-سازمان ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۱۷۳	۱/۲۳۳	$P > ۰/۰۵$	رد
نقش مدیران ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۵۰	۰/۲۳۳	$P > ۰/۰۵$	رد
تناسب شاغل-شغل ← اعتماد به نوآوری	۰/۰۹۸	۰/۸۰۱	$P > ۰/۰۵$	رد
اعتماد به نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۹۴	۰/۴۶۴	$P > ۰/۰۵$	رد
تناسب شاغل-سازمان ← اعتماد به نوآوری	۰/۴۰۰	۴/۱۲۱	$P < ۰/۰۵$	تایید
اعتماد به نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۹۴	۰/۴۶۴	$P > ۰/۰۵$	رد
نقش مدیران ← اعتماد به نوآوری	۰/۲۶۷	۲/۷۱۰	$P < ۰/۰۵$	تایید
اعتماد به نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۹۴	۰/۴۶۴	$P > ۰/۰۵$	رد

نتیجه گیری

رفتار کاری نوآورانه شاغل تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان آتش نشانان شهرستان رشت دارد. در این راستا، به مدیران و مسئولان مربوطه در سازمان آتش نشانی پیشنهاد می گردد که با حمایت از رفتارهای کاری نوآورانه از طریق دادن امتیازات ویژه و تشویقات مداوم برای کارکنان، روحیه نوآوری و هدفمداری را در بین افراد ترویج کرده و منجر به رشد فزاینده عملکرد شغلی کارکنان خود شوند.

درک شاغل نسبت به تناسب شاغل-شغل با رفتار کاری نوآورانه آتش نشانان شهرستان رشت رابطه دارد. در این راستا، به نظر می رسد که ایجاد شرایط مناسب برای درک بیشتر افراد از وضعیت شغلی خود و داشتن هویت سازمانی مشخص باعث می شود که افراد نسبت به تناسب بین توانایی های خود و شغلی که به آنها واگذار شده احساس بهتری داشته باشند و به همین دلیل رفتاری کاری بهتری از خود بروز دهند؛ بنابراین، سازمان ها می توانند با گزینش درست افراد در مراحل

استخدام و همچنین تعریف درست وظایف شغلی، این احساس را در کارکنان خود ایجاد کنند. این موضوع اهمیت شرح شغل درست در سازمان‌ها را بیش از پیش مشخص می‌کند.

درک شاغل نسبت به تناسب شاغل-سازمان با رفتار کاری نوآورانه کارکنان آتش نشانان شهرستان رشت رابطه ندارد. با توجه به عدم مطابقت زندگی شخصی و کاری افراد و قوانین و اصول مختلفی که در این دو محیط پیاده می‌شود، غالباً تناسب درستی میان شاغل و سازمان از این منظر وجود ندارد. در راستا، مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن ارزش‌های اخلاقی درست و توجه به اصول مناسب اخلاقی تا حدی به نزدیکی این دو محیط در درون افراد کمک کنند. در اینجا نقش مدیریت و چگونگی نظارت و حمایت از افراد بسیار پررنگ بوده و نقش کلیدی ایفا می‌کند.

نقش مدیران با رفتار کاری نوآورانه کارکنان آتش نشانان شهرستان رشت رابطه ندارد. در توضیح این نتیجه می‌توان گفت در سازمان‌هایی همچون آتش‌نشانی که دارای سلسله قوانین منظم و اصول ایمنی خاصی هستند، مدیریت تاثیر زیادی در چگونگی رفتار کاری کارکنان از منظر نوآوری ایفا می‌کند. در واقع، از آنجایی که چگونگی برخورد افراد با اتفاقات کاری در لحظه اتفاق می‌افتد و فرد با توجه به آموزش‌هایی که دیده است، باید بهترین تصمیم را بگیرد، نقش مدیریت در این میان بسیار کمرنگ شده و تنها در نظارت کلی و ارزیابی نهایی می‌تواند تاثیر بگذارد که البته این امر نیز ارتباطی با رفتاری کاری نوآورانه افراد نخواهد داشت. در این راستا پیشنهاد می‌شود که مدیران با برگزاری جلسات توجیهی و تشکیل گروه‌های فکری در درون سازمان، منجر به بالا رفتن روحیه نوآورانه افراد و ارائه ایده‌های خلاقانه در مقابله با اتفاقات کاری شوند.

به دلیل عدم ارتباط بین اعتماد به نوآوری و رفتار کاری نوآورانه، تمامی روابط موجود در این فرضیه‌ها (شامل ارتباط بین تناسب شاغل-شغل و رفتار کاری نوآورانه، تناسب شاغل-سازمان و رفتار کاری نوآورانه و بین نقش مدیران و رفتار کاری نوآورانه) مردود گردید. در این زمینه، به نظر می‌رسد که توجه نکردن به ایده‌های نوآورانه کارکنان توسط مدیران سازمانی و توجه بسیار زیاد به قوانین کاری منجر به کناره‌گیری افراد در زمینه ارائه ایده‌های نوآورانه در درون سازمان می‌شود که این امر در دراز مدت، سایر روابط کاری را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. بر این اساس، به مدیران سازمان آتش‌نشانی توصیه می‌شود که با ترویج روحیه یادگیری سازمانی و حمایت از ایده‌های نوآورانه افراد، اعتماد آنها را مجدداً جلب نموده و باعث بروز فضایی خلاقانه و نوآورانه در درون سازمان شوند.

منابع

۱. احمدی، حسن؛ ابوالفضل نوری و ابوالفضل گنجه (۱۳۹۵). ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری، چهارمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

۲. بذری، مریم و الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تنوع مهارت و هویت شغل بر عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تهران، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
۳. بخشی احسان، کلاتری رضا. بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. مجله مهندسی بهداشت حرفه ای. ۱۳۹۵؛ ۳ (۴): ۳۷-۳۱.
۴. جهانگیر، مصطفی؛ خوراکیان، علیرضا و لگزیان، محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه ی با نقش میانجی اشتراک گذاری خطاها، مدیریت نوآوری، دوره ۵، شماره ۱، صص ۵۲-۲۹.
۵. ذکایی، یوسف (۱۳۹۳). فرماندهی عملیات و ایمنی آتش نشانان، نشریه فرهنگ ایمنی، سال هفتم، شماره ۲۲.
۶. کریمی نیک، اکبر (۱۳۹۳). عوامل موثر بر ایمنی و سلامت آتش نشانان و نجات گران، نشریه فرهنگ ایمنی، سال هفتم، شماره ۲۲.
۷. شیر، اردشیر؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ ثاری، طاهره و فارسی زاده، 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)، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۳، شماره ۴، صص ۷۶-۴۳.
۸. محمودزاده، محمود؛ بندی، شهرام و باقری هفشجانی، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد اصلی شغل با میزان عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل راه و شهرسازی استان تهران)، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان، موسسه پویندگان اندیشه های نو و شهرداری صومعه سرا، مجتمع فرهنگی و هنری فارابی اداره فرهنگ و ارشاد.
9. 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.
10. Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1995). Product development: past research, present findings, and future directions. *Academy of Management Review*, 20(2), 343–378.
11. Bysted, R. (2013). Innovative employee behavior: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 1–13.
12. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
13. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person–organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
14. Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 409–422.
15. Darvishi, E., Sadeghi, F., & Saed, P. K. (2015). Evaluation of effective factors on occupational stress in firefighting personnel. [In Persian]

16. DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (2007). Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1242.
17. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
18. Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292–339.
19. Hon, A. H., & Rensvold, R. B. (2006). An interactional perspective on perceived empowerment: The role of personal needs and task context. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(5), 959–982.
20. Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408–417.
21. Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85–97.
22. Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93–103.
23. Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
24. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
25. Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
26. Roberts, J. (2001). Trust and control in Anglo-American systems of corporate governance: The individualizing and socializing effects of processes of accountability. *Human Relations*, 54(12), 1547–1572.
27. Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
28. Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person–environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247–262.
29. Wong, J. Y., Lin, J. H., Liu, S. H., & Wan, T. H. (2014). Fireman's job stress: integrating work/non-work conflict with job demand-control-support model. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(2), 83-91.
30. Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217.

Explaining the Job performance of Firefighters in Rasht Based on the Role of Managers, Innovative Work Behavior and Employee Fit, Occupation, and Organization

Habib Movahedi Kozani¹

Morteza Shafi Zadeh²

Date of Receipt: 2020/08/18 Date of Issue: 2020/09/02

Abstract

The purpose of this study was to explain the job performance of firefighters in Rasht city based on the role of managers, innovative work behavior and Employee Fit, Occupation, and Organization. The population of the study was 315 firefighters in Rasht. In order to determine the sample size, a limited Cochran formula was used. Finally, 152 questionnaires were distributed by simple random sampling. The purpose of this research was applied based on purpose and in terms of data collection, it was descriptive and correlational. Standard questionnaires were used to collect the statistical data which were confirmed by content validity and Cronbach's alpha to assess reliability. SPSS21 and PLS3 were used to analyze the relationship between variables. The findings of the study showed that the innovative work behavior of the employees has a positive effect on the job performance of firefighters in Rasht. Also, employee perception of employee-job fit is related to the innovative work behavior of firefighters in Rasht, while job perception of employee-organization fit is not related to the innovative work behavior of firefighters in Rasht. The results showed that there is no relationship between the role of managers and the innovative work behavior of firefighters. Finally, the results indicated that trust in innovation did not play a mediating role in any of the relationships among variables.

Keywords

Job performance, Innovative work behavior, Work-to-work, Work-to-organization fit, Managers role, Trust in innovation

1. M.A of Executive Management, Islamic Azad University of Rasht, Rasht, Iran. (h_movahedy@yahoo.com)

2. M.A of Geography Urban planning trend, Islamic Azad University of Rasht, Rasht, Iran. (moto_899@yahoo.com)