

Research Paper

The Role of Individual Citizenship Behavior in School Organizational Innovation Mediated by Knowledge Sharing in Elementary School Teachers

Siroos Ghanbari¹ , Mohsen Ahmadi² 

1-Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
2-PhD student in educational management, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

Receive:

16 September 2022

Revise:

11 November 2022

Accept:

23 November 2022

Published online:

23 November 2022




Keywords:

Individual Citizenship Behavior,
Knowledge Sharing,
School Organizational Innovation,
Environmental Innovation.

Abstract

The purpose of this research is to investigate the role of individual citizenship behavior in the organizational innovation of schools with the mediation of knowledge sharing in elementary school teachers. The current research is developmental and applicable in terms of its purpose, and descriptive-correlative in terms of the nature and method of data collection. And it is specifically based on structural equation modeling. The statistical population of the present study is all primary school teachers in 2 districts of Kermanshah, which are 1150 people; And according to Morgan's table and stratified random sampling method, 291 people were selected as samples. In the present research, three questionnaires were used as collection tools, which include the standard questionnaire of individual citizenship behavior of Schwabsky (2014), knowledge sharing by Van den Hooff and Van Weenen (2004) and organizational innovation of schools by Amid et al. (2002). The findings of the research showed that individual citizenship behavior and knowledge sharing of teachers have a significant effect on the organizational innovation of schools at the level of 0.05. Individual citizenship behavior through knowledge sharing has a significant effect on schools' organizational innovation at the 0.05 level. Also individual citizenship behavior and knowledge sharing can explain 47% of the variance of schools' organizational innovation.

Please cite this article as (APA): Ghanbari, S., & Ahmadi, M. (2022). The Role of Individual Citizenship Behavior in School Organizational Innovation Mediated by Knowledge Sharing in Elementary School Teachers. *Management and Educational Perspective*, 4(3), 140-164.

| | | |
|---|---|---|
| Publisher: Iranian Business Management Association | https://doi.org/10.22034/jmep.2023.370479.1139 |  |
| Corresponding Author: Siroos Ghanbari | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.3.7.2 |  |
| Email: s.ghanbari@basu.ac.ir | Creative Commons: CC BY 4.0 |  |



Extended Abstract

Introduction

Innovation is a key category for improving performance because it plays a fundamental role in organizational competition at all levels, including different national and international levels. In the dynamic and complex situation in which organizations are competing, the need for innovative organizations is constantly felt more (Battistelli, et al, 2019). Many thinkers have introduced innovation along with making a difference as an undeniable indicator, and believe that innovation is a complementary part of the organization's strategy (Le and Lei, 2019). Among the factors influencing the organizational innovation of schools is "individual citizenship behavior". In relation to individual citizenship behavior, the most recent research has used organizational citizen behavior with a scale change of "individual citizen behavior". Individual citizenship behavior is the description of voluntary behaviors on behalf of individuals that exceed official expectations and express their duties (Ribeiro, Duarte, Filipe, 2018). Individual citizenship behavior is a part of extra-role behaviors; individual citizenship behavior is a kind of valuable and useful behavior that includes various behaviors of employees such as accepting and assuming additional responsibilities, obeying the rules and procedures of the organization, developing a positive attitude and tolerating problems at work (Sun and Yoon, 2020). On the other hand, research has shown us that one of the factors influencing the innovation of schools is "knowledge sharing" (Delio and Cullar, 2021). Knowledge sharing will be and is one of the main processes in different structures known for knowledge management, and the motivation of people to share knowledge in organizations is one of the most important priorities of knowledge management activists and agents in the world (Ghanbari and Ahmadi, 2019). Knowledge sharing reflects the culture of social interaction, which includes the transfer of knowledge, experiences and skills of employees in the whole or part of the organization (Afsar, Masood, Umrani, 2019). Sharing knowledge will improve the professional and working skills of employees and create a social context for them so that they have the ability to produce valuable knowledge content that can cause the growth and development of the organization's intellectual capital (Attar, 2020).

According to the mentioned points, the researchers are trying to answer the main question of whether there is a significant relationship between individual citizenship behavior and organizational innovation of schools through the sharing of knowledge among primary teachers.

Theoretical framework

Organizational innovation of schools refers to new techniques of management, organization and strategies at the levels of organizations (Woodland, Douglas, Matuszczak, 2021). Organizational innovation of schools creates positive output and usable and valuable services in the organization. On the other hand, school organizational innovation is defined as a school's willingness to develop positive outputs and advanced and new services and present them to the market for success. In other words, organizational innovation at the school level is the key to survival in today's competitive education environment (Khan, et al, 2018). Knowledge sharing is the voluntary and enthusiastic transfer of acquired skills and experiences to other people and departments of the organization (Gupta, Mejia, Kajikawa, 2019). Knowledge sharing is also defined as information behavior that requires effort and preparation to be accountable and understand information knowledge sharing (Kurniawan, et al, 2020). Individual citizenship behavior by creating suitable platforms for working human factors makes teachers teach with a sense of responsibility and full commitment to issues in their organization and profession (Tufan, Elma, Çinkir, 2019). Individual citizenship behavior causes the success, efficiency and effectiveness of teachers in any type of educational system

and should depend more on teachers who are willing to do things beyond the formal job requirements (Choi, Hwang, Kwon, 2019).

Mesgarian, et al (2021) showed that there is a significant relationship between knowledge sharing and organizational innovation. Rajabi Farjad, Mirsepasi, Naderi Mehrbani (2021) showed that there is a significant relationship between knowledge management processes and organizational innovation. Mazari and Thabet (2019) showed that there is a significant relationship between organizational citizenship behavior and knowledge sharing.

Methodology

In terms of the objective, the current research is of the type of applicable and developmental research, and in terms of the method used, it is a descriptive-correlative research. The statistical population of the present study is all primary school teachers in two districts of Kermanshah, which are 1150 people; and according to Morgan's table, 291 people were selected as samples. Stratified random sampling method was used in this research. In order to collect data related to the variable of organizational innovation of schools, the questionnaire of standard organizational innovation of schools (Amid et al, 2002), individual citizenship behavior questionnaire (Shuibeski, 2014), and knowledge sharing questionnaire (Vanden Huff & Van Vinen, 2004) was used.

Research findings

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software, and inferential statistics was used to test the hypotheses. Then, regression was used to test the hypotheses with LISREL software, confirmatory and content factor analysis, as well as the effect of factors; and the descriptive indices and correlation matrix of the research variables showed that the variables of individual citizenship behavior (0.698) and knowledge sharing (0.447) have a positive and significant relationship with the variable of organizational innovation of schools at the level of 0.05. The individual citizenship behavior variable has a positive and significant relationship with the knowledge sharing variable (0.645) at the 0.05 level. The results of the first hypothesis showed that the variable of individual citizenship behavior with the path coefficient (0.51) and the t value (7.15) has a positive and significant effect on the variable of organizational innovation of schools at the level of 0.05, and as a result, the null hypothesis is rejected while the opposite hypothesis is confirmed, so the first hypothesis is confirmed. The results of the second hypothesis showed that the knowledge sharing variable with path coefficient (0.41) and t value (5.36) has a positive and significant effect on the organizational innovation variable of schools at the level of 0.05, and as a result, the null hypothesis is rejected and the opposite hypothesis is confirmed, so the second hypothesis is confirmed. The results of the third hypothesis showed that the individual citizenship behavior variable with path coefficient (0.54) and t value (6.73) has a positive and significant effect on the knowledge sharing variable at the level of 0.05, and as a result, the null hypothesis is rejected and the opposite hypothesis is confirmed, so the third hypothesis is confirmed. And the results of the fourth hypothesis showed that the variable of individual citizenship behavior through knowledge sharing with the path coefficient (0.2214) and the t value (4.16) has a positive and significant effect on the variable of organizational innovation at the level of 0.05, and as a result, the null hypothesis is rejected and the opposite hypothesis is confirmed, so the fourth hypothesis is confirmed.



Conclusion

The present research was conducted with the aim of investigating the role of individual citizenship behavior in the organizational innovation of schools with the mediation of knowledge sharing among primary school teachers. These results are consistent with the findings of researchers such as Mesgarian, et al (2021), Akbari (2019), Azeem, et al (2021), Shujahat et al (2019) and Koch, et al (2015). In explaining this finding, it can be said that teachers who are constantly donating knowledge and gathering knowledge and developing their knowledge and skills through this sharing of knowledge; bring new information into the organization through this behaviour, which leads to organizational innovation. Also, teachers who have high citizenship behavior develop their curricular and non-curricular, knowledge and information, and share their information with other colleagues on their demand. This can be effective in improving organizational innovation. According to the results of the research, it is suggested that teachers' performance evaluation systems be aligned with the dimensions of supporting innovations, and teachers' satisfaction with innovation should be measured and evaluated, which is done through changing employee performance evaluation policies; education managers should use appropriate systems and methods and support creativity and innovation, which is done through teachers' job independence, providing an environment for the learning organization, and welcoming their new ideas; and also to raise the level of organizational innovation of teachers, it is suggested to the policy makers, planners, and administrators of education to hold face-to-face or virtual training workshops about factors affecting innovation, including individual citizenship behavior and knowledge sharing.






نقش رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با میانجیگری تسهیم دانش در معلمان دوره ابتدایی

سیروس قنبری^۱، محسن احمدی^۲

۱- استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

| | |
|--|---|
| چکیده | تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۵ |
| هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با میانجیگری تسهیم دانش در معلمان دوره ابتدایی بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر کرمانشاه به تعداد ۱۱۵۰ نفر بودند که براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی فردی شویبسیکی (۲۰۱۴)، تسهیم دانش واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴) و نوآوری سازمانی مدارس آمید و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. پایایی و روایی ابزار با تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی تعیین شد و مقدار پایایی به ترتیب برای رفتار شهروندی ۰/۹۰، تسهیم دانش ۰/۹۲ و نوآوری سازمانی ۰/۹۴ گزارش شد. جهت تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار Lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد که رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش معلمان اثر معنادار بر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ دارد. رفتار شهروندی فردی به واسطه تسهیم دانش اثر معنادار بر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس نوآوری سازمانی مدارس می‌باشد. | تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲ |
| کلید واژه‌ها: | |
| رفتار شهروندی فردی، تسهیم دانش، نوآوری سازمانی مدارس، نوآوری محیطی. | |

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): قنبری، سیروس، احمدی، محسن. (۱۴۰۱). نقش رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با میانجیگری تسهیم دانش در معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش. (۳): ۱۴۴-۱۴۰.

| | | |
|---|---|------------------------------------|
|  | https://doi.org/10.22034/jmep.2023.370479.1139 | ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران |
|  | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.3.7.2 | نویسنده مسئول: سیروس قنبری |
|  | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: s.ghanbari@basu.ac.ir |

مقدمه

امروزه جهان با سرعتی شگفت‌انگیز در حال تغییر و تحول است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته است، اما در حال حاضر این تحول به لحاظ محتوا و سرعت بی سابقه می‌باشد. یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی سازمان‌ها می‌باشد که به سرعت در حال تغییر می‌باشند و نقش نیروی انسانی در این تحولات انکارناپذیر است. در نظام‌های کنونی ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، یکی از اهداف عمده و مهم هر سازمان زنده و فعالی است. بنابراین سازمان‌ها به منظور حفظ و پویایی خود مجبور هستند که خود را با تحولات محیطی سازگار سازند. در محیط متلاطم و متغیر امروزی، یکی از وظایف سازمان‌ها، کسب مزیت رقابتی است که این امر می‌تواند تحت تأثیر نوآوری سازمانی و به ویژه شناخت آینده باشد (Salehi, Hosseini, Rekabi, 2017). داشتن پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی از صفات سازمان‌های امروزی است، چرا که از محیط اطراف خود بازخورد و تأثیر می‌پذیرند، و تغییر و نوآوری را به عنوان ضرورتی غیرقابل اجتناب پذیرفته‌اند (Vanhalala, Heilmann, Salminen, 2016).

در واقع سازمان‌های امروزی برای پویایی و فرار از ایستایی و منطبق شدن با محیط ناپایدار و متغیر بیرونی سازمان به تغییر و نوآوری احتیاج دارند و پرداختن به نوآوری و ایجاد تغییر در سازمان‌ها لازم و ضروری است، لذا با توجه به شرایطی که امروزه وجود دارد یعنی کسب و کار و دنیای تجارت، لازم است «نوآوری» به عنوان پدیده‌ای دائمی در سیستم سازمانی مطرح شود تا از این طریق نوآوری در سازمان مهم به شمار آمده و توسعه پیدا نماید (Stål and Babri, 2020). نوآوری در مرحله آغازین به شدت به دانش و تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودی‌های اصلی در فرایند خلق ارزش و نوآوری وابسته است (Torchia, at al, 2018).

نوآوری مقوله‌ای کلیدی برای ارتقای عملکرد است چراکه نقشی اساسی را در رقابت‌های سازمانی در تمامی سطوح اعم از سطوح مختلف ملی و بین‌المللی اجرا می‌کند. در وضعیت پویا و پیچیده‌ای که سازمان‌ها در آن مشغول به رقابت هستند نیاز به سازمان‌های نوآور به طور مداوم بیشتر احساس می‌شود (Battistelli, at al, 2019). بسیاری از اندیشمندان، نوآوری و ایجاد تفاوت را به عنوان شاخص انکارناپذیر معرفی کرده و اعتقاد دارند نوآوری بخش مکمل استراتژی سازمان است (Le and Lei, 2019). نوآوری مدرن‌ترین جهت‌گیری مدیریت است و به توانایی سازمان‌ها در ایجاد و توسعه ایده‌های جدید و تبدیل این ایده‌ها به فرآیندها، محصولات و خدمات اشاره دارد (Sawaeen and Ali, 2020). در واقع، در روزگار کنونی مقوله خلاقیت و نوآوری در سازمان به عنوان یک راهبرد مطلوب و مناسب برای تطبیق سازمان‌ها با شرایط پیچیده‌ی محیط فعالیت خود محسوب می‌گردد (Pourkarimi, at al, 2019).

در عصر حاضر یکی از سازمان‌هایی که بیشتر از سایر مؤسسات در زمینه نوآوری نقش آفرینی دارد، آموزش و پرورش است. زیرا آموزش و پرورش از کلیدهای مهم رشد و ترقی آن کشور به حساب می‌آید (Woodland, Douglas, 2021). از طرفی جهان امروزی با سرعت زیادی در حال تحول است و دامنه دانش، معرفت و فناوری به سرعت در حال افزایش است و نوآفرینی جزو ضروریات هستی نظام‌های گوناگون فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است. هر سیستم آموزشی که در به کار گرفتن ایده‌های جدید از خود کارآمدی نشان ندهد، منابع و سرمایه خود را هدر می‌دهد و در پایان شکست خواهد خورد. در این بین سیستم‌های آموزشی به عنوان یک نظام اجتماعی

¹ Innovation

حساس و مهم از موقعیت ویژه‌ای برخوردار است و در صورتی خواهند توانست وظیفه سنگینی را که به عهده آنها است به نحو احسن انجام دهند که از نوآوری سازمان یافته‌ای برخوردار بوده و سازمانی سالم و پر تحرکی داشته باشند (2021 Banmairuroy, Kritjaroen, Homsombat, در این بین نیز نقش معلمان به عنوان عوامل اجرایی این تغییر و نوآوری کاملاً مشخص و پر رنگ است. هر گونه تغییر و نوآوری در اهداف، محتوا و ساختار برنامه‌های آموزشی و پرورشی، بدون در نظر گرفتن تغییر در نگرش معلمان مثر ثمر نخواهد بود و پیشرفتی نخواهد کرد (Rumiani, at al, 2015). حال با توجه به مطالب بیان شده، چنانچه نظام آموزش و پرورش و در رأس آن مدارس بخواهد در چنین موقعیتی نوآور باشد و خود را با تحولات زیاد عصر حاضر مطابق سازد، بایستی توسعه و گسترش فضایی مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را فراهم سازد و آنان را به مرز خلاقیت و آفرینندگی برساند را در دستور کار برنامه‌های خود قرار بدهد و در مسیر بهبود و توسعه آنها برای سطح نوآوری سازمانی تلاش کند.

از جمله عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی مدارس «رفتار شهروندی فردی^۲» و «تسهیم دانش^۳» است. در ارتباط با رفتار شهروندی فردی جدیدترین تحقیقات با تغییر مقیاسی "رفتار شهروندی فردی" از رفتار شهروندی سازمانی بهره گرفته شده است. رفتار شهروندی فردی تشریح رفتارهای ارادی و داوطلبانه از طرف افراد است که مازاد بر انتظارات رسمی و بیان وظایف آنها می‌باشد (Ribeiro, Duarte, Filipe, 2018). رفتار شهروندی فردی جزئی از رفتارهای فرآیندی است، رفتار شهروندی فردی نوعی رفتار با ارزش و مفید هست که شامل رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و برعهده گرفتن مسئولیت‌های اضافی، اطاعت از قوانین و رویه‌های سازمان، توسعه نگرش مثبت و تحمل مشکلات در کار است (Sun and Yoon, 2020). رفتار شهروندی فردی به عنوان اقدامات شخصی و اختیاری است که چارچوب پاداش رسمی سازمان برای آن در نظر گرفته نمی‌شود و کار مناسب خود را بدون در نظر گرفتن پاداش پیش می‌برد (Yildiz and Amin, 2020). در مقام معلم، رفتار شهروندی فردی در بردارنده پیش بینی و فعالیت‌های احتیاطی سطح بالا، کوشش زیاد، جستجو راه‌های مختلف و انجام هر کار و یا فعالیتی که برای موفقیت سازمان لازم و انجام شود می‌باشد (Frank, at al, 2020). معلم به عنوان یک «شهروند^۴» خوب یک سازمان به طور داوطلبانه عمل می‌کند، تمایل دارد برای کمک به همکاران و یا به طور کلی نیازهای سازمان که آنها را برآورده کند (Alessandri, at al, 2021). رفتار شهروندی فردی به تلاش فراوان معلم اشاره دارد تا مطمئن شود مدرسه و دانش آموزان به موفقیت‌های مورد نظر می‌رسند و کشف الگویی از رفتار شهروندی فردی در بین معلمان می‌تواند بر کیفیت و بهره‌وری و اثربخشی آموزشی معلمان مدرسه اثر گذاشته و سبب پیشرفت و تعالی همه جانبه در کشور گردد و در برابر مسائلی که بر خلاف پیشبرد اهداف رفتاری و آموزشی است، واکنش بیشتری نشان دهند (Hadi Pour, 2019). از سوی دیگر تحقیقات به ما نشان داده یکی از عوامل تاثیرگذار بر نوآوری مدارس تسهیم دانش می‌باشد (delio and cullar, 2021). تسهیم دانش از اصلی‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف شناخته شده برای مدیریت دانش خواهد بود و هست و انگیزه افراد برای تسهیم دانش در سازمان‌ها، یکی از مهمترین اولویت‌های فعالان و عاملان مدیریت دانش در جهان می‌باشد (Ghanbari and Ahmadi, 2019). تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی ارزش آفرین است، اساس و پایه‌ی بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش در سازمان‌های

- 2 Individual Citizenship Behavior
- 3 Knowledge Sharing
- 4 Citizenship

آموزشی قلمداد می‌گردد، اما باید گفت اغلب اعضای سازمان‌های آموزشی اطلاعات به دست آمده را دارایی‌های خود به حساب می‌آورند که به محافظت و نگهداری در نزد خودشان نیاز دارد و به سایر افراد یا همکارانشان نباید انتقال یابد (Naranji Sani, at al, 2016). اما افرادی که روحیه تسهیم دانش دارند با انتقال دانش و تجربیات خودشان فضای صمیمیت، مشارکت و همکاری را در سازمان بهبود می‌بخشند (Khanifar, Kameli, Nikkhah Kiarames, 2019). اشتراک دانش منعکس کننده فرهنگ تعامل اجتماعی است که شامل انتقال دانش، تجربیات و مهارت‌های کارکنان در کل یا بخشی از سازمان است (Afsar, Masood, Umrani, 2019). تسهیم دانش موجب می‌گردد مهارت‌های تخصصی و کاری کارکنان ارتقا یابد و زمینه اجتماعی برای آنها به وجود آید تا توانایی این را داشته باشند که محتوای دانش با ارزش تولید کنند که بتوانند باعث رشد و توسعه سرمایه معنوی سازمان شود (Attar, 2020). در هر سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش بهره‌مند است، افراد ایده و بینش‌های خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند و تسهیم می‌کنند، چون در ازای اینکه مجبور به این کار شوند؛ آن را یک مقوله یا فرایند طبیعی می‌دانند (Afsar, Masood, Umrani, 2019) سازمانی که از خلق دانش و تسهیم اطلاعات در میان اعضایش پشتیبانی می‌کند، بیشتر می‌تواند فرآیندهای اثربخش و کارآمد را تعریف کند و هدف تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش نو از طریق ترکیب‌های گوناگون دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد که در نتیجه می‌تواند عملکرد سازمانی خود را ترقی بخشد (Cui, at al, 2019). بنابراین تسهیم دانش یک نیروی مثبت در پدیدایی سازمان‌های نوآور قلمداد می‌گردد (Akhwan Khorazian and Moghdisi, 2016). با درک آنچه مطرح شد و با توجه به اهمیت نوآوری سازمانی و جایگاه حیاتی و کلیدی آن و پتانسیل بسیار بالای موجود در آموزش و پرورش در راستای نهادینه کردن فرهنگ نوآوری در مدارس به ویژه در بین معلمان، به عنوان کسانی که سازندگان این مرز و بوم هستند و از آنجایی که نیاز بیشتری برای بررسی و مطالعه این مهم احساس می‌گردد، این امر ضرورت انجام پژوهش را نشان می‌دهد و دلیل دیگری که مطالعه این متغیرها را در سازمان‌های آموزشی مهم گردانیده است خلاء مطالعاتی رابطه‌ای این متغیرها در فضاهای آموزشی است که به عنوان دغدغه‌ی مطالعاتی پژوهشگر گردیده است. با توجه به خلاء پژوهشی بیان شده، دغدغه اصلی پژوهش متغیرهای نوآوری سازمانی مدارس، رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش در معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر کرمانشاه است. اهمیت بررسی این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که از یک طرف بر اساس شواهد، محیط‌های آموزشی با مفهوم این متغیرها آشنا شوند و از سوی دیگر ادبیات علمی داخلی غنی می‌شود. از لحاظ عملی نیز اگرچه شناسایی متغیرهای مؤثر بر نوآوری دارای اهمیت است، با این حال با توجه به ضرورت توجه به بافت آموزش و پرورش در رابطه با این متغیرها دارای اهمیت است. از این رو در این تحقیق به این سؤال که آیا بین رفتار شهروندی فردی و نوآوری سازمانی مدارس بواسطه تسهیم دانش در معلمان ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد، می‌پردازد.

مبانی نظری

نوآوری سازمانی مدارس^۵

نوآوری به عنوان یک شاخص بالقوه خلاقیت به حساب می آید که به توسعه سازمانی و موفقیت در محیط آن کمک می کند (Zeb, at al, 2021). نوآوری یک فرآیند می باشد که در این فرایند ابتدا به افراد اجازه می دهد تصوراتش تا به آسمان اوج بگیرد، سپس آن را به زمین می کشاند و مهندسی می کند (مهندسی ایده) تا به ایده تبدیل شود، در ادامه ایده ها را از روش مدیریت ایده به ایده های عملی، ارزشمند و مناسب تبدیل می کند. به دنبال آن، ایده ها را به کالا، خدمات و فرایند تبدیل می کند و در نهایت با تجاری کردن محصولات، خدمات و فرایندهای جدید یا توسعه یافته در بازار، فرایند نوآوری را استمرار می دهد (Mahmoudi, 2016). بعضی از سازمان ها، اقرار به اهمیت نوآوری و نقش حیاتی این عامل در رشد، زنده بودن و موفقیت سازمان ها دارند، همچنین در مطالعات علمی موجود به ارائه پیشنهادهایی در رابطه با چگونگی بروز نوآوری در سازمان پرداخته شده است (Talea pasand and Mohammadi Hosseini, 2015). نوآوری عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی است و نقش ضروری در رقابت ملی و سطوح سازمان اجرا می کند (Tellis, Prabhu, Chandy, 2009). نوآوری سازمانی ابتکار تازه ای از دانش یا توسعه اطلاعات جدید نظیر مفهوم، فرضیه یا تئوری است؛ به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی تازه برای استفاده کردن است (Banmairuroy, Kritjaroen, Homsombat, 2021). در همین راستا، Ilori, Lawal, Simeon-Oke (۲۰۱۷) نوآوری سازمانی را به عنوان اجرا و پیاده کردن دانش جدید در فرآیندها، خدمات و محصولات تعریف کرده اند. نوآوری سازمانی به گرفتن راهبردها و شیوه های سازمانی جدید برای تحول در درون یا روابط خارجی سازمان اطلاق می شود (Zeb, at al, 2021). مدارس، از جمله سازمان های امروزی است که مسائل آن با راه حل های گذشته قابل حل نیست و شرایط محیطی به اندازه ای بغرنج، پویا و نامطمئن گردیده که سازمان ها دیگر نخواهند توانست بدون نوآوری حیات بلند مدت خود را تضمین کنند (Beladi, Hou, Hu, 2021). در واقع نوآوری سازمانی در سطح مدرسه موجب توسعه اقتصادی می شود. هر اندازه نوآوری ها زیاده تر باشد، سرعت رشد اقتصادی جامعه بیشتر می شود و هر چه رشد اقتصادی بیشتر شود منابع و امکانات زیادتری به نظام آموزشی و مدارس اختصاص می یابد و مجدد این منابع در جهت نیروی انسانی مؤثر و کارآمد به کار گرفته خواهند شد و این فرایند به همین شکل ادامه می یابد (Beladi, Hou, Hu, 2021). نوآوری سازمانی مدارس اشاره به تکنیک های جدید مدیریت، سازماندهی و استراتژی های در سطوح سازمان ها دارد (Woodland, Douglas, Matuszczak, 2021). نوآوری سازمانی مدارس باعث ایجاد خروجی مثبت و خدمات قابل استفاده و ارزشمند در سازمان است. از سوی دیگر، نوآوری سازمانی مدارس را به صورت تمایل یک مدرسه به توسعه خروجی های مثبت و خدمات پیشرفته و جدید و ارائه آنها به بازار برای کسب موفقیت، تعریف می کنند. به تعبیر دیگر نوآوری سازمانی در سطح مدرسه، کلید بقا در محیط رقابتی آموزش و پرورش امروزی است (Khan, at al, 2018). Amid, et al. (۲۰۰۲، به نقل از Nik Nami, at al, ۲۰۰۹) پنج فاکتور را برای نوآوری سازمانی در سطح مدرسه در نظر گرفته اند که شامل: نوآوری محیطی (درجه ای از شرایطی که محیط مدرسه برای به وجود آوردن نوآوری در اختیار مدیر می گذارد، را اندازه گیری می کند و در واقع شرایط محیطی مؤثر بر نوآوری از سمت و سوی محیط مدرسه

⁵ School Organizational Innovation⁶ Environmental innovation

را نمایان می‌سازد)، نوآوری رهبری^۷ نیز بر چشم انداز و دیدگاه‌های مدیران سطح بالاتر سازمانی اشاره دارد که باعث ایجاد و توسعه نوآوری در مدارس می‌شود، نوآوری فردی^۸ (شدت نوآوری و خلاقیت شخص مدیر که در زمینه حل مشکلات مدرسه به کار می‌گیرد، اندازه گیری می‌شود)، نوآوری فرد - بازخورد^۹ (در رابطه با این نوآوری باید گفت این نوآوری به میزان بازخورد خود فرد از محیط اطرافش توجه دارد. به عبارتی شیوه واکنش خود فرد را در زمینه راه حل‌های نوآورانه را نمایان می‌سازد) نوآوری محیط - بازخورد^{۱۰} (در واقع منظور از این نوآوری، میزان تشویق و بازخوردهای مثبت محیط در زمینه راه حل‌های نوآورانه است) از آنجا که نظام آموزش رسمی در ایران عمدتاً دولتی است و فرهنگ رقابت در آن کمتر به چشم می‌خورد، ضرورت دارد که جو نوآورانه در آن به کار گرفته شود چون سازمان‌های امروزی برای رقابت در عرصه داخلی و بین‌المللی چاره‌ای جز حرکت به سمت نوآوری در اهداف، رفتار و فرایندهای خود نخواهند داشت. بطور یقین در محیط متغیر و مبتنی بر دانش کنونی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند موجودیت خود را حفظ کرده و به نیازهای ذی‌نفعان و چالش‌های محیطی در اسرع وقت پاسخ دهند که نوآور هستند.

تسهیم دانش^{۱۱}:

پژوهشگران بیان می‌دارند که از جمله سرمایه‌های کلیدی سازمان‌ها، دانشی است که به آن دسترسی دارند (Hao, Yang, Shi, 2019). تسهیم دانش انتقال داوطلبانه و با اشتیاق مهارت‌ها و تجارب اکتسابی به سایر افراد و بخش‌های سازمان است (Gupta, Mejia, Kajikawa, 2019). اشتراک دانش نیز به عنوان رفتار اطلاعاتی تعریف می‌شود که نیازمند تلاش و آمادگی برای پاسخگو بودن و درک اشتراک دانش اطلاعات است (Kurniawan, at al, 2020). تسهیم دانش به صورت داوطلبانه برای اشتراک گذاری تخصص و دانش خود با دیگران با قصد ایجاد فرایند یادگیری علاقه نشان می‌دهند صورت می‌گیرد (Oyemomi, at al, 2019). تسهیم دانش به طریق مختلفی بر افراد سازمان تأثیر می‌گذارد. اولاً، به اشتراک گذاری دانش یادگیری را ارتقا می‌دهد و سپس از یادگیری آنها استفاده می‌کند. این نوع یادگیری به سازمان‌ها این اختیار را می‌دهد تا توانایی ایجاد تحولات را داشته باشند. دوم، از طریق انعطاف پذیری بیشتر کارکنان و حمایت از رضایت شغلی آنها است که به معنای کمک به کارکنان برای ایجاد و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌های یادگیری برای رسیدگی و حل مشکلات مختلف پیش روی فعالیت‌های سازمان است (Saffar and Obeidat, 2020). یکی از اهداف اصلی پژوهش‌های تسهیم دانش، شناسایی و مطالعه روش‌هایی است که بتوانند سازمان‌ها از دانش فردی کارکنان خود در کل سازمان بهره‌گیرند (Lee, Kim, Kim, 2016).

با توجه به یافته‌های تحقیقاتی اخیر به اشتراک گذاری دانش و ذخیره سازی، سازماندهی و اعتبارسنجی آن می‌تواند به نیروی انسانی دانشگر کمک قابل توجهی ارائه دهد (Park and Gabbard, 2018). با توجه به اینکه دانش موجود در سطوح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد، تسهیم دانش در سطح فردی برای سازمان با اهمیت‌تر می‌باشد چرا که دانش سازمانی بر پایه دانش افراد شکل خواهد گرفت (Barzinpour and Asadi, 2010). رفتار تسهیم دانش مجموعه‌ای از

- 7 Leadership innovation
- 8 Individual innovation
- 9 Individual innovation - feedback
- 10 Environmental innovation - feedback
- 11 Knowledge Sharing

رفتارهای رسمی و غیر رسمی است که افراد سازمان برای تبدیل دانش، تجربه‌ها و مهارت‌های شغلی خود به دارایی سازمان به آن توجه دارند و انجام می‌دهند (Ghanbari, Afzali, Rahmani, 2018). Van den Hooff, Van Weenen. (۲۰۰۴) با ترکیب دیدگاه‌های مختلف در زمینه‌ی تسهیم دانش بیان کرده‌اند که فرایند تسهیم دانش شامل دو مقوله مهم «اهدای دانش» و «گردآوری دانش» است. اهدای دانش، انتقال سرمایه فکری یک شخص توسط خودش به شخص دیگری است. همچنین گردآوری دانش، رفتار افراد هنگامی که به صورت فعال، به همکاران خود رجوع کرده تا آنچه که آنان می‌دانند را یاد بگیرند شامل می‌شود. جفت مقوله فرایندهای فعالی هستند. در فرایند اهدای دانش، افراد به شکل فعال آنچه را آگاهی و توانایی دارند به دیگران انتقال می‌دهند و در فرایند گردآوری دانش، افراد به صورت فعال به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا آنچه را می‌دانند، یاد بگیرند.

رفتار شهروندی فردی^{۱۲}:

رفتار به عنوان یک پدیده نهادی، فعالیتی است که انسان برای روبرو شدن با محیط و هماهنگی با آن انجام می‌دهد. هر رفتاری دارای یک هدف است و بدون هدف و نیت نمی‌توان به رفتار موجود زنده آگاه و آن را بررسی کرد. بر خلاف گذشته که از افراد سازمان انتظار می‌رفت تا در حد و اندازه نقش‌های رسمی رفتار کنند، در توافقات و قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فرافرا نقشی از کارکنان انتظار می‌رود. در حال حاضر، مطالعات انجام شده این رفتارها را تحت عنوان رفتار شهروندی فردی می‌داند و کوتاهی از آنها در فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان را نمی‌پذیرد و در آن به بلند مدت بودن مشارکت فرد در رشد و موفقیت سازمان تأکید می‌ورزند (Islam, et al, 2018). رفتار شهروندی فردی با ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل باعث می‌شود معلمان با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در سازمان و حرفه خود به تدریس پردازند (Tufan, Elma, Çinkir, 2019). رفتار شهروندی فردی سبب موفقیت، کارایی و اثربخشی معلمان در هر نوع سیستم آموزشی می‌شود و باید بیشتر به معلمان که تمایل به انجام کارهای فراتر از نیازهای شغلی رسمی هستند وابسته باشد (Choi, Hwang, Kwon, 2019).

رفتار شهروندی فردی به عنوان نمونه‌های کلی و نمونه اولیه از رفتار اجتماعی در محل کار در نظر گرفته می‌شود که ریشه در همان انگیزه‌های اجتماعی دارد که جهت‌گیری اجتماعی فراتر از شخص را حفظ می‌کند (Bolino and Grant, 2016). نمونه‌هایی از رفتار شهروندی فردی معلمان کمک به همکاران، اطاعت از قوانین زمانی که هیچ کس به آن توجه نمی‌کند، دفاع از سازمان زمانی که دیگران از آن انتقاد می‌کنند، مدیریت رویدادهای پیش‌بینی نشده، تحمل ناراحتی‌ها در محل کار، مشارکت در زمان کاری سازمان (حتی خارج از زمان کار)، داوطلب شدن برای تکالیف اضافی و غیره (Alessandri, Filosa, Eisenberg, Caprara, 2021). بر پایه نظریه‌های سازمانی یقیناً رفتار شهروندی فردی به رقابت و عملکرد سازمان، از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و انطباق‌پذیری در جهت کارایی و اثربخشی سازمان‌ها کمک می‌کند (Qi and Armstrong, 2019). رفتار شهروندی فردی در نهایت می‌تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموز و یا خوش بینی تحصیلی خود معلم ظاهر شود و با توجه این امر آموزش و پرورش به عنوان متولی می‌تواند با اجرای

¹² Individual Citizenship Behavior

طرح‌های رفتاری و فردی به ایجاد این رفتار در معلمان بپردازد که بازخورد آن تربیت نسلی باشد که جامعه بشری را کمک و یاری نماید (Da'as, Schechter, Qadach, 2020).

پیشینه پژوهش

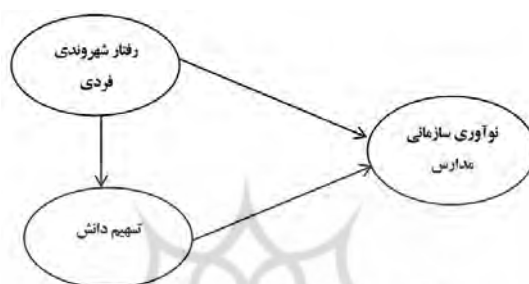
Mesgarian, et al (۲۰۲۱) نشان دادند که بین تسهیم یا اشتراک دانش با نوآوری سازمانی رابطه معناداری برقرار می‌باشد. Rajabi Farjad, Mirsepasi, Naderi Mehrbani (۲۰۲۱) نشان دادند رابطه معناداری بین فرایندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد. Mazari and Thabet (۲۰۱۹) نشان دادند بین رفتار شهروندی سازمانی با تسهیم دانش ارتباط معناداری وجود دارد. Akbari (۲۰۱۹) تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. Mubasheri and Tajdar (۲۰۱۸) به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش رابطه رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی کارکنان را به صورت مثبت تعدیل می‌کند. Mahmoudi (۲۰۱۶) نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش اثر مستقیم مثبت بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی دارد. Talea pasand and Mohammadi Hosseini (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که فرایندهای مدیریت دانش و فرهنگ، تأثیر مثبت و معنی داری بر نوآوری سازمانی و نوآوری هم تأثیر مثبت، مستقیم و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد، به علاوه نوآوری می‌تواند نقش میانجی را بین فرهنگ و عملکرد بین مدیریت دانش و عملکرد ایفا کند. keshavarzi, Safari, Hamidi Rad (۲۰۱۴)، بیان داشتند تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

Zahedi, Akhavan, Naghdi Khanachah (۲۰۲۲) نشان دادند که تسهیم دانش به طور قابل توجهی، تأثیر مثبت بر نوآوری سازمانی می‌گذارد. Limsangpetch, et al (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با موضوع مدل سازی مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار از طریق نقش میانجی نوآوری سازمانی در میان کارکنان فناوری اطلاعات در بانکوک، تایلد به این نتیجه دست یافتند که یافته‌ها از مدیریت دانش شامل کسب دانش، ذخیره سازی دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش با عملکرد کسب و کار از طریق نقش میانجی نوآوری سازمانی مرتبط است. Farhadi Rad, Shahi, Fazeli (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان نقش رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش در نوآوری سازمانی مدارس به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی مدارس تأثیر می‌گذارد. Aamir, et al (۲۰۲۱) در پژوهش با عنوان یادگیری و نوآوری سازمانی و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی حسابداران حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که نوآوری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.

Azeem, et al (۲۰۲۱) نشان دادند بین فعالیت‌های نوآوری سازمانی و تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Wang and Hu (۲۰۲۰) دریافتند که بین فعالیت‌های نوآوری مشارکتی، اشتراک دانش، قابلیت نوآوری مشارکتی و عملکرد نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Shujahat, et al (۲۰۱۹) دریافتند که فرایندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. Elrehail, et al (۲۰۱۸) نتیجه گرفتند که بین رهبری و نوآوری رابطه معنا داری وجود دارد و اثر تعدیل گر تسهیم دانش تا حدی پشتیبانی می‌شود. Alzghoul, et al (۲۰۱۸) نشان می‌دهد تسهیم دانش و رهبری تحول آفرین دارای تأثیر مثبت بر نوآوری مؤسسات آموزش عالی اردن است.

مدل مفهومی پژوهش

بررسی پیشینه پژوهشی موضوع نشان می‌دهد که پژوهش‌های بسیاری رابطه یا تأثیر تسهیم دانش را با دیگر متغیرها بررسی کرده‌اند؛ اما کمتر به مطالعه رابطه تسهیم دانش با نوآوری سازمانی مدارس پرداخته‌اند. بویژه تاکنون رابطه تسهیم دانش با رفتار شهروندی فردی و نوآوری سازمانی مدارس با رفتار شهروندی فردی مورد پژوهش قرار نگرفته است که در این پژوهش به آن پرداخته شده است. لذا با توجه به بررسی پیشینه و مبانی نظری پژوهش، مدل پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی فردی، تسهیم دانش با نوآوری سازمانی مدارس طراحی شده است. برای تسهیل انجام پژوهش با توجه به پرسشنامه تسهیم دانش Van den Hooff & Van Weenen (۲۰۰۴)، پرسشنامه رفتار شهروندی Schwabsky (۲۰۱۴)، نوآوری سازمانی مدارس Amid et al (۲۰۰۲) مدل زیر ترسیم شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش:

- فرضیه اول: رفتار شهروندی فردی بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.
- فرضیه دوم: تسهیم دانش معلمان بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.
- فرضیه سوم: رفتار شهروندی فردی معلمان بر تسهیم دانش اثر دارد.
- فرضیه چهارم: رفتار شهروندی فردی معلمان به واسطه تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی از معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر کرمانشاه به تعداد ۱۱۵۰ نفر بود. بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر انتخاب شدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، آزمودنی‌ها کد گزاری شدند و محرمانه ماندن اطلاعات آنها و اصل امانت رعایت شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بود. لذا از پرسشنامه رفتار شهروندی Schwabsky (۲۰۱۴) در قالب ۸ سؤال و در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. بر اساس ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۹۰ به دست آمد. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش برای پرسشنامه رفتار شهروندی فردی عبارتند از: مقدار خی دو (۲۱/۰۹)، درجه آزادی (۱۲)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۷۵)، RMSEA (0.051)، GFI (0.93)، CFI (0.96) و AGFI (0.90) لذا می‌توان گفت، پرسشنامه رفتار شهروندی فردی دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است.

از پرسشنامه تسهیم دانش Van den Hooff & Van Weenen (۲۰۰۴) مشتمل بر دو مؤلفه (اهدای دانش و گردآوری دانش) در قالب ده سؤال در طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شد. بر اساس ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. شاخص های برازش برای پرسشنامه تسهیم دانش عبارتند از: مقدار خي دو (۳۰/۷۹)، درجه آزادی (۱۶)، نسبت خي دو بر درجه آزادی (۱/۹۲)، RMSEA(0.047)، GFI(0.95)، CFI(0.98) و AGFI(0.92) لذا می توان گفت، پرسشنامه تسهیم دانش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است.

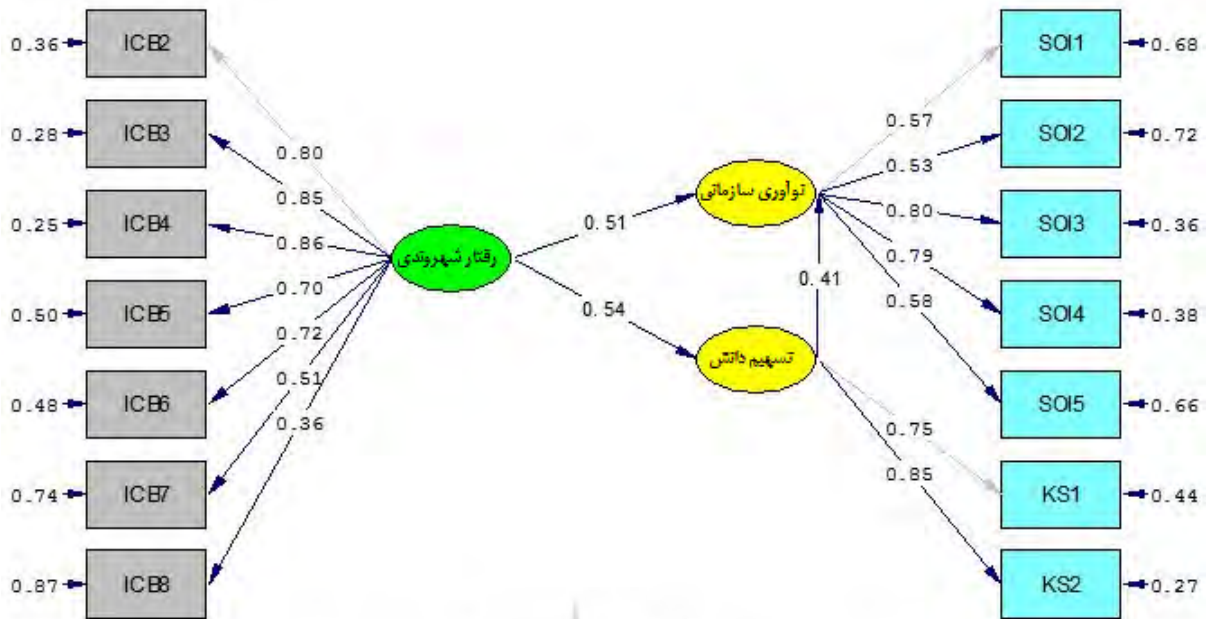
از پرسشنامه نوآوری سازمانی مدارس Amid et al (۲۰۰۲) در قالب بیست و دو سؤال مشتمل بر پنج بعد (نوآوری محیطی، نوآوری فردی، نوآوری رهبری، نوآوری محیط - بازخورد و نوآوری فرد - بازخورد) در طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شد. بر اساس ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۹۴ به دست آمد. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. شاخص های برازش برای پرسشنامه نوآوری سازمانی عبارتند از: مقدار خي دو (۱۳۰/۰۳)، درجه آزادی (۷۱)، نسبت خي دو بر درجه آزادی (۱/۸۳)، RMSEA(0.038)، CFI(0.96)، GFI(0.94) و AGFI(0.90) لذا می توان گفت، پرسشنامه نوآوری سازمانی دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار LISREL10.30 استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱: شاخص های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

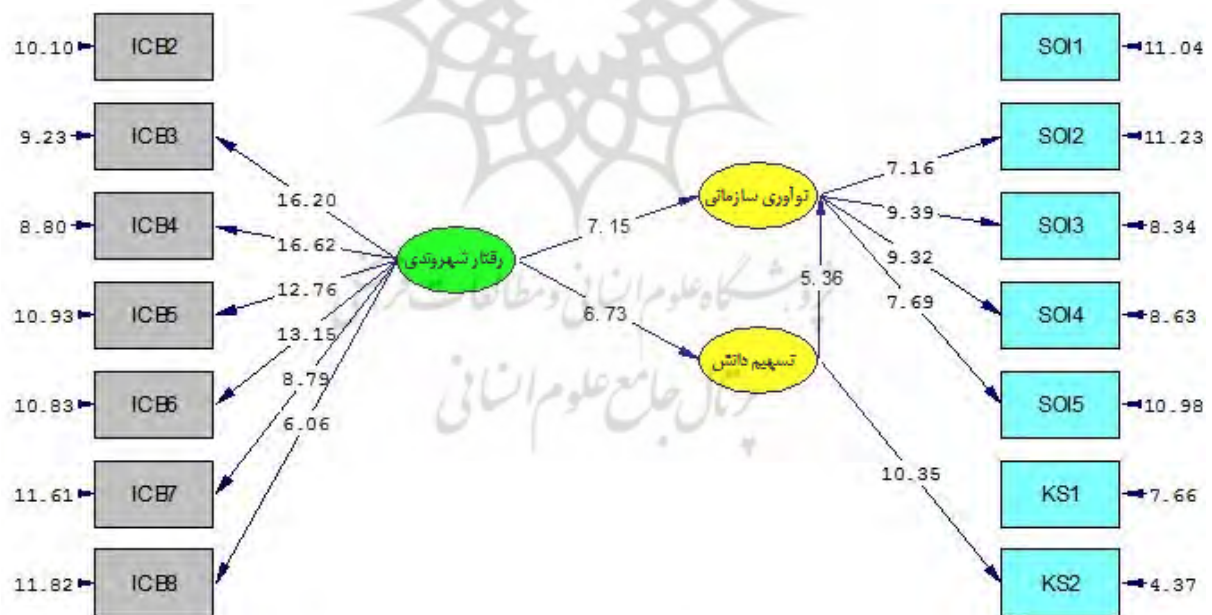
| | متغیر | میانگین | چولگی | کشیدگی | ۱ | ۲ | ۳ |
|---|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|---|
| ۱ | رفتار شهروندی | ۳/۳۷ | ۰/۷۰۲ | ۲/۳۲۱ | - | | |
| ۲ | تسهیم دانش | ۳/۱۲ | -۰/۶۱۹ | ۱/۸۳۳ | *۰/۶۴۵ | - | |
| ۳ | نوآوری سازمانی | ۳/۲۰ | -۰/۴۰۰ | ۱/۲۰۹ | *۰/۶۹۸ | *۰/۴۷۷ | - |

با توجه به نتایج جدول، متغیرهای رفتار شهروندی فردی (۰/۶۹۸) و تسهیم دانش (۰/۴۴۷) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ می باشند. متغیر رفتار شهروندی فردی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر تسهیم دانش (۰/۶۴۵) در سطح ۰/۰۵ می باشد.



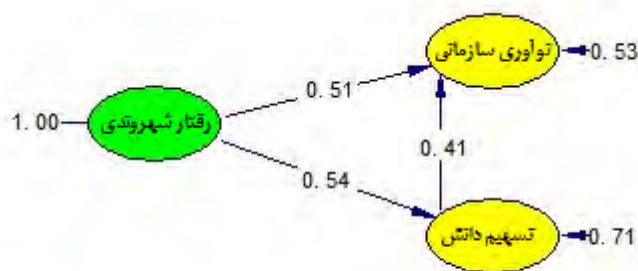
Chi-Square=138.15, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.044

شکل (۲): مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



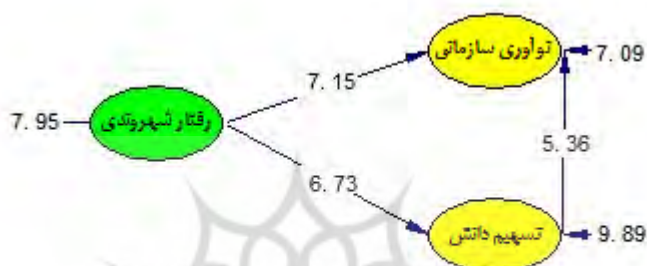
Chi-Square=138.15, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.044

شکل (۳): مدل تجربی با مقادیر شاخص T



Chi-Square=138.15, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.044

شکل (۴): واریانس تبیین نشده مدل تجربی با مقادیر استاندارد



Chi-Square=138.15, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.044

شکل (۵) - مقادیر شاخص T واریانس تبیین نشده مدل تجربی با مقادیر استاندارد

جدول ۲: ضرایب مسیر به تفکیک فرضیات

| متغیر | ضریب مسیر | میزان t | سطح معناداری |
|--|-----------|---------|--------------|
| رفتار شهروندی فردی با نوآوری سازمانی مدارس | (۰/۵۱) | (۷/۱۵) | ۰/۰۵ |
| تسهیم دانش با نوآوری سازمانی | (۰/۴۱) | (۵/۳۶) | ۰/۰۵ |
| رفتار شهروندی فردی با تسهیم دانش | (۰/۵۴) | (۶/۷۳) | ۰/۰۵ |
| رفتار شهروندی فردی بواسطه تسهیم دانش بر متغیر نوآوری سازمانی | (۰/۲۲۱۴) | (۴/۱۶) | ۰/۰۵ |

فرضیه اول: رفتار شهروندی فردی بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.

متغیر رفتار شهروندی فردی با ضریب مسیر (۰/۵۱) و مقدار تی (۷/۱۵) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ است. در نتیجه فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف مورد تأیید قرار می گیرد بنابراین فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه دوم: تسهیم دانش معلمان بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.

متغیر تسهیم دانش با ضریب مسیر (۰/۴۱) و مقدار تی (۵/۳۶) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ است. در نتیجه فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه خلاف مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: رفتار شهروندی فردی معلمان بر تسهیم دانش اثر دارد.

متغیر رفتار شهروندی فردی با ضریب مسیر (۰/۵۴) و مقدار تی (۶/۷۳) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر تسهیم دانش در سطح ۰/۰۵ می‌باشند. در نتیجه فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه خلاف مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: رفتار شهروندی فردی معلمان به واسطه تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد.

متغیر رفتار شهروندی فردی بواسطه تسهیم دانش با ضریب مسیر (۰/۲۲۱۴) و مقدار تی (۴/۱۶) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه خلاف مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

جدول ۳- آزمون فرضیات پژوهش

| T | مسیر | وابسته | میانجی | مستقل | فرضیه | |
|-------|----------------|--------|----------------|----------------|--------------------|---|
| تأیید | ۷/۱۵ | ۰/۵۱ | نوآوری سازمانی | - | رفتار شهروندی فردی | ۱ |
| تأیید | ۵/۳۶ | ۰/۴۱ | نوآوری سازمانی | - | تسهیم دانش | ۲ |
| تأیید | ۶/۷۳ | ۰/۵۴ | تسهیم دانش | - | رفتار شهروندی فردی | ۳ |
| تأیید | ۴/۱۶ | ۰/۲۲۱۴ | نوآوری سازمانی | تسهیم دانش | رفتار شهروندی فردی | ۴ |
| | نوآوری سازمانی | ۶/۴۵ | ۰/۴۷ | نوآوری سازمانی | واریانس تبیین شده | |
| | تسهیم دانش | ۴/۱۷ | ۰/۲۹ | تسهیم دانش | | |

جدول ۴- ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر نوآوری سازمانی مدارس

| متغیر وابسته: نوآوری سازمانی مدارس | | | متغیر مستقل |
|------------------------------------|------------|--------|--------------------|
| اثرات استاندارد شده | | | |
| کل | غیر مستقیم | مستقیم | |
| ۰/۷۳ | ۰/۲۲ | ۰/۵۱ | رفتار شهروندی فردی |
| ۰/۴۱ | - | ۰/۴۱ | تسهیم دانش |

متغیر رفتار شهروندی فردی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۵۱)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۲۲) و اثر کل مثبت (۰/۷۳) و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. متغیر تسهیم دانش دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۱) و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. متغیر رفتار شهروندی فردی بواسطه تسهیم دانش با ضریب مسیر (۰/۲۲۱۴) و مقدار تی (۴/۱۶) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین متغیرهای رفتار

شهروندی فردی و تسهیم دانش قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس نوآوری سازمانی مدارس می باشند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر نوآوری سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۶/۴۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

شاخص های برازش مدل ساختاری عبارتند از: مقدار خبی دو (۱۳۸/۱۵)، درجه آزادی (۷۳)، نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۱/۸۹)، (RMSEA(0.044، (CFI(0.95، (GFI(0.94 و (AGFI(0.92) با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تاییدی پژوهش می توان گفت: نسبت خبی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول می باشد. مقادیر شاخص های AGFI، GFI، CFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می گردند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می باشد. بنابراین می توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول می باشد.

نتیجه گیری و بحث

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با نقش میانجی تسهیم دانش صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که رفتار شهروندی فردی، اثر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی مدارس دارد. در تبیین نتیجه مذکور ابتدا گفتنی است که، رفتار شهروندی فردی در مراکز آموزشی یک واژه کاربردی است که در این پژوهش معلمان جامعه هدف بوده و رفتار شهروند فردی روی فعالیتشان تأثیر گذار است. این بدان معنی است که معلمان به مطالعه و توسعه برنامه درسی می پردازند بدون اینکه تمایلی به پاداش داشته باشند، از بازخوردها برای ارزیابی عملکردشان استقبال می کنند، در تصمیم گیری های برنامه درسی در منطقه آموزشی خود مسئولیت پذیری را دارند و این عوامل به طور حتم بر نوآوری سازمانی نیز تأثیر می گذارند. در استناد به این یافته Schwabsky (۲۰۱۴) نتیجه گرفت که ویژگی های مانند کمک به رفتار، یک ویژگی رفتاری و اجتماعی است، یک ضابطه یا ارزش سازمانی می باشد، یک راهنما و جهت دهنده در سازمان است، دارای ساختار درون فردی و شخصیتی است، نگاهی از یک جایگاه مدنی می باشد و در نهایت توسط شخص توسعه می یابد بر میزان نوآوری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین، رفتار شهروندی فردی، نقش مثبت در نوآوری سازمانی مدارس دارد.

نتایج نشان داد تسهیم دانش معلمان بر نوآوری سازمانی مدارس اثر دارد. نتیجه پژوهش حاضر با مطالعات Abbasian Maxwell and Schwimmer (۲۰۱۶)، Masci, De Witte, Agasisti (۲۰۱۶)، Ahmadi (۲۰۱۷) and Rezaavisi (۲۰۱۶) و Schwabsky (۲۰۱۴) همسو و هم جهت است. در تبیین یافته می توان گفت معلمان که مهارت های کاری جدید را می آموزند و به شکل مستمر به دنبال ارتقای مهارت های خود هستند، این آگاهی ها را بین معلمان و همکاران خود به اشتراک می گذارند، دانش و اطلاعات خودشان در مورد مهارت های کاری را با یکدیگر مبادله می کنند. بنابراین معلمان با انتقال اطلاعات جدید به سازمان و تسهیم آن در بین معلمان بر میزان نوآوری سازمانی تأثیر می گذارند.

رفتار شهروندی فردی، اثر مثبت معنادار بر تسهیم دانش دارد. در تبیین نتیجه مذکور می توان گفت، هر چه معلمان با انگیزه تر باشند، فراتر از انتظارات رسمی به آموزش می پردازند و می توانند سبب پیشرفت تحصیلی تعداد بیشتری از دانش آموزان شوند. اگر معلم پس از ساعات رسمی تدریس برای آموزش دانش آموزان خود وقت صرف کند، بیشتر می تواند

به یادگیری آنها کمک کند. در این راستا به نظر می‌رسد تسهیم دانش هم نوعی از رفتار شهروندی فردی باشد. به عبارتی دیگر کسانی که علاقمند به رفتار شهروندی فردی هستند، از اشتراک گذاری دانش غفلت نمی‌کنند. همچنین تسهیم دانش منجر به ایجاد انگیزه برای کمک به دیگران می‌شود. پس می‌توان گفت هر دو متغیر رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش در راستای نوع دوستی می‌باشند. بنابراین، رفتار شهروندی فردی، در تسهیم دانش نقش مثبت دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات Mazari and Thabet (۲۰۱۹)، Mubasheri and Tajdar (۲۰۱۸)، Moradi and Rajabi Farjad, Mirsepasi, Naderi Mehrbani (۲۰۱۲)، Islam, et al (۲۰۱۵) و Chang, et al (۲۰۱۷)، Youssef keshavarzi, Safari, Hamidi (۲۰۱۵)، Talea pasand and Mohammadi Hosseini (۲۰۱۶)، Mahmoudi (۲۰۲۱)، Rad Elrehail (۲۰۱۴)، Hadizadeh Moghadam (۲۰۱۲)، Dehghan Najm (۲۰۰۹)، Wang and Hu (۲۰۲۰)، Elrehail (۲۰۱۸)، Elrehail, et al (۲۰۱۸)، Wang and Wang (۲۰۱۲) و Liao (۲۰۱۱) همسو و هم جهت است. گفتنی است که تسهیم دانش منبعی عمده و مهم برای نوآوری سازمانی مدارس به حساب می‌آید. یکی از اهداف هر سازمانی به وجود آوردن محیطی است که در آن کارکنان دانش خود را توسعه دهند و به تبادل آن پردازند. نوآوری سازمانی تحت تأثیر قابلیت سازمان‌ها در انتقال دانش و کسب مهارت‌های مبتنی بر فناوری و تجربیات برتر می‌باشد و دانش اساس و پایه نوآوری به حساب می‌آید. از این رو تسهیم دانش به عنوان یکی از الزامات اساسی فرایند نوآوری در سازمان‌ها بالاخص مدارس می‌باشد. بنابراین تسهیم دانش معلمان نقش مثبت بر نوآوری سازمانی مدارس دارد.

در نهایت نتایج بیانگر آن است که متغیر رفتار شهروندی فردی به واسطه تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی مدارس اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان بیان داشت که با افزایش هر یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش، نوآوری سازمانی مدارس افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعات Mesgarian, et al (۲۰۲۱)، Akbari (۲۰۱۹)، Azeem, et al (۲۰۲۱)، Shujahat et al (۲۰۱۹) و Koch, et al (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمانی که دائماً به اهدای دانش و گردآوری دانش می‌پردازند و به توسعه اطلاعات و مهارت‌های خود می‌پردازند از طریق همین تسهیم دانش، اطلاعات جدید را وارد سازمان می‌کنند که این امر منجر به نوآوری سازمانی می‌شود معلمانی که رفتار شهروندی بالایی دارند به توسعه برنامه درسی و غیر درسی، دانش و اطلاعات خود می‌پردازند و زمانی که دیگر همکاران از وی سؤال می‌کنند، اطلاعات خود را با آنها در میان می‌گذارند این امر می‌تواند در بهبود نوآوری سازمانی مؤثر باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- استفاده از روش‌های مصاحبه حضوری و مشاهده برای کمرنگ کردن محدودیت‌های پرسشنامه
- پژوهش مشابه در ادارات کل آموزش و پرورش دیگر استان‌ها انجام شود و نتایج به صورت مقایسه‌ای تجزیه و تحلیل شود.
- به منظور تعیین تمایزها و تشابهات نوآوری سازمانی مدارس، پیشایندها و پیامدهای آن مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد.

- وقتی خلاقیت و نوآوری ظهور می کند که سازمان از آن حمایت کند. در این راستا مدیران آموزش و پرورش باید سیستم ها و روش های مناسبی را به کار گیرند و از خلاقیت و نوآوری پشتیبانی کنند که این امر از طریق استقلال شغلی معلمان، فراهم سازی محیطی برای سازمان یادگیرنده و استقبال از ایده های نو آنها انجام می پذیرد.
- سیستم های ارزیابی عملکرد معلمان با ابعاد حمایت از نوآوری ها همسو باشد و رضایت معلمان از نوآوری اندازه گیری و ارزیابی شود که این امر از طریق تغییر سیاست های ارزیابی عملکرد کارکنان انجام می گیرد.
- ایجاد مراکز رفتاری در دفاتر مشاوره آموزش و پرورش ویژه معلمان یکی از راهکارهای افزایش رفتار شهروندی می باشد.
- برگزاری سمینار و سخنرانی هایی در باب فضیلت رفتار شهروندی و پاداش و حمایت از رفتارهای فرانقشی می تواند در بهبود رفتار شهروندی مؤثر باشد.
- یکی از راه های افزایش تسهیم دانش حرفه ای که پیشنهاد می شود ایجاد و گسترش ارزش ها و آرمان های مشترک در بین معلمان از طریق غنی سازی فرهنگ سازمانی است.
- مجالی برای شناسایی معلمان علاقمند به تسهیم دانش به وجود آید تا اولاً این معلمان احساس خود کارآمدی و قدر شناسی کنند و شوق آنان برای مشارکت در تسهیم دانش زیادتر شود و ثانیاً باعث تحریک دیگر معلمان برای درگیر شدن در فرایند تسهیم دانش شود می توان گفت این امر از طریق مشارکت دادن تمامی معلمان در تصمیم گیری های مدرسه و حمایت از طریق اعمال پاداش های درونی و بیرونی انجام می پذیرد.
- در پایان به سیاست گذاران، برنامه ریزان و مجریان تعلیم و تربیت پیشنهاد می شود برای ارتقای سطح نوآوری سازمانی معلمان، کارگاه های آموزش حضوری یا مجازی درباره عوامل مؤثر بر نوآوری، از جمله رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش، برگزار کنند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از همکاری معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر کرمانشاه که در اجرای این پژوهش یاری رسانده اند تشکر و قدردانی نمایند.

تعارض منافع

مقاله حاضر به طور کامل از اخلاق نشر از جمله سرقت ادبی سوء رفتار، جعل داده ها و یا انتشار دو گانه پرهیز نموده و منافع تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده اند.

References

- Aamir, M., Shahid, A. U., Tufail, H. S., & Shahid, J. (2021) Organizational Learning and Innovation and its Impact on Professional Accountants Organizational Citizenship Behaviour: Evidence from Pakistan. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(1), 13-24.
- Abbasian, H., Rezaavisi, M. (2017). Individual citizenship behavior: a mediator between teachers' academic optimism and students' academic achievement. *Education and training scientific-research quarterly*. 34 (1): 35-52. (in Persian).

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*. (in Persian).
- Ahmadi, M. (2016). Investigating the role of professionalism and individual citizenship behavior in the effectiveness of Kermanshah schools. Master's thesis, Khwarazmi University, Tehran. (in Persian).
- Akbari, A. (2019). Investigating the impact of leadership styles on organizational innovation with the mediation of knowledge sharing and organizational learning (case study: Khorasan Province Veterinary Organization). *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(36), 16-34. (in Persian).
- Akhwan Khorazian, M., Moghdisi, F. (2016). Investigating the effect of empowerment on knowledge sharing and designing a multilevel model to explain the effect of collaborative organizational culture on knowledge sharing. *Scientific Journal "Organizational Culture Management*, 15(1), 207-223. (in Persian).
- Alessandri, G., Filosa, L., Eisenberg, N., Caprara, G. V. (2021). Within-individual relations of emotional, social, and work self-efficacy beliefs to organizational citizenship behaviors. *Journal of Research in Personality*, 91, 104073.
- Attar, M. M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research, *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), pp. 11-20.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*.
- Barzinpour, F., Asadi. (2010). Presentation of the conceptual framework of knowledge mapping based on the extraction of key success factors, the second executive management conference, Allameh Tabatabaie University, pp. 1-12. (in Persian).
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361-381.
- Beladi, H., Hou, Q., & Hu, M. (2021). The party school education and corporate innovation: Evidence from SOEs in China. *Journal of Corporate Finance*, 102143.
- Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670
- Castaneda, D, cuellar, S. (2021). Knowledge Sharing in Business Education, *Sustainability* 2021, 13(7), 3657. Tellis, G. J., Prabhu, J. C., Chandy, R. K. (2009). Radical innovation across nations: The preeminence of corporate culture. *Journal of marketing*, 73(1), 3-23.
- Chang, W. J., Liao, S. H., Lee, Y. J., & Lo, W. P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 299-310.
- Choi, S., Hwang, C., & Kwon, D. (2019). On the effect of dispersed leadership of vocational training teachers on job satisfaction through organization citizenship behavior and teacher empowerment. *Journal of the Korea Society of Digital Industry and Information Management*, 15(1), 109-122.
- Cui, X., Huo, B., Lei, Y., & Zhou, Q. (2019). The influence of team social media usage on individual knowledge sharing and job performance from a cross-level perspective. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Da'as, R. A., Schechter, C., Qadach, M. (2020). School leaders' cognitive complexity: Impact on the Big 5 model and teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*, 30(5), 398-423.
- Dehghan Najm, M (2009). Investigating the relationship between knowledge management and its role in organizational innovation, master's thesis, Isfahan University. (in Persian).



- Eisenberg, N., VanSchyndel, S. K., & Spinrad, T. L. (2016). Prosocial motivation: Inferences from an opaque body of work. *Child Development*, 87(6), 1668-1678.
- Elrehail, H. (2018). The relationship among leadership, innovation and knowledge sharing: A guidance for analysis. *Data in brief*, 19, 128-133.
- Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., Alzghoul, A. (2018). The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: the contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67.
- Frank, J., Lambert, E. G., Qureshi, H., Myer, A. J., Klahm, C. F., Smith, B., & Hogan, N. L. (2020). Disentangling the direct and indirect effects of task, individual, and organizational factors on occupational citizenship behavior. *Criminal Justice Policy Review*, 31(8), 1136-1164.
- Ghanbari, C., Afzali, A., Rahmani, I. (2018). Analyzing the focal relationship between knowledge sharing and organizational learning (research sample: two schools in Hamedan city), *Organizational Knowledge Strategic Management Quarterly*, 4 (2), 45-74. (in Persian).
- Ghanbari, S., Ahmadi, M. (2019). Knowledge sharing: conceptualization, antecedents and post-futures, the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies, Kavus Dome, <https://civilica.com/doc/1149792>. (in Persian).
- Gupta, R., Mejia, C., Kajikawa, Y. (2019). Business, innovation and digital ecosystems landscape survey and knowledge cross sharing, *Technological Forecasting and Social Change*, 147, 100-109.
- Hadi Pour, A. (2019). The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary school teachers. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 1-13. (in Persian).
- Hadizadeh Moghadam, A., Mohebi, P., Qalich Lee, B. (2012). Investigating the relationship between knowledge sharing and innovation in financial service organizations: Bank Refah Kargaran. *Management research in Iran*. 17 (1): 201-200. (in Persian).
- Hao, Q., Yang, W., Shi, Y. (2019). Characterizing the relationship between conscientiousness and knowledge sharing behavior in virtual teams: An interactionist approach, *Computers in Human Behavior*, 91, 42-51.
- Ilori, A. B., Lawal, A., Simeon-Oke, O. O. (2017). Innovations and innovation capability in palm kernel processing industry in southwestern Nigeria. *International Journal of Innovation Science*.
- Islam, S., Permzadian, V., Choudhury, R. J., Johnston, M., & Anderson, M. (2018). Proactive personality and the expanded criterion domain of performance: Predicting academic citizenship and counterproductive behaviors. *Learning and Individual Differences*, 65, 41-49.
- Islam, T., Anwar, F., Khan, S. U. R., Rasli, A., Ahmad, U. N. B. U., & Ahmed, I. (2012). Investigating the mediating role of organizational citizenship behavior between organizational learning culture and knowledge sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 795-799.
- keshavarzi, A. H., Safari, S., Hamidi Rad, J. (2014). Examining the effect of knowledge sharing on learning, innovation and organizational performance. *Public administration perspective*. No. 22: pp. 103-128. (in Persian).
- Khan, H. U. R., Ali, M., Olya, H. G., Zulqarnain, M., Khan, Z. R. (2018). Transformational leadership, corporate social responsibility, organizational innovation, and organizational performance: Symmetrical and asymmetrical analytical approaches. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1270-1283.
- Khanifar, H., Kameli, A., Nikkiah Kiarames, R. (2019). The effect of team trust on collaborative culture: the mediating role of knowledge transfer. *Scientific Journal "Organizational Culture Management*, 18(2), 27-46. (in Persian).
- Koch, A. R., Binnewies, C., Dormann, C. (2015). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 505-517.
- Kurniawan, P., Hartati, W., Qodriah, S., Badawi, B. (2020). From knowledge sharing to quality performance: The role of absorptive capacity, ambidexterity and innovation capability in creative industry. *Management Science Letters*, 10(2), 433-442.
- Le, P. B., Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*.

- Lee, J. H., Kim, Y. G., Kim, M. Y. (2016). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 19(3), 48-60.
- Liao, Y. S. (2011). The effect of human resource management control systems on the relationship between knowledge management strategy and firm performance. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 494-511.
- Limsangpetch, V., Siripipatthanakul, S., Phayaphrom, B., & Limna, P. (2022). Modelling Knowledge Management on Business Performance Through Mediating Role of Organisational Innovation Among IT Staff in Bangkok, Thailand. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(2), 1-17.
- Mahmoudi, M. (2016). Investigating the impact of transformational leadership and knowledge management processes on the level of organizational innovation of Kharazmi University. Master's thesis, Khwarazmi University, Tehran. (in Persian).
- Manteghi, M. (2005). Examining educational innovations in Iranian schools. *Educational innovations*, 4(2), 35-57. (in Persian).
- Masci, C., De Witte, K., Agasisti, T. (2016). The influence of school size, principal characteristics and school management practices on educational performance: An efficiency analysis of Italian students attending middle schools. *Socio-Economic Planning Sciences*.
- Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2016). Seeking the elusive ethical base of teacher professionalism in Canadian codes of ethics. *Teaching and Teacher Education*, 59, 468-480.
- Mazari N., & Thabet A. (2019). Examining the relationship between organizational citizenship behavior and competitive advantage based on the mediating role of knowledge sharing. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(13), 13-23.
- Mazheri, N., Thabit, A. (2019). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and competitive advantage based on the mediating role of knowledge sharing. *Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(36), 13-23. (in Persian).
- Mir Kamali, S. M., Sobhaninejad, M., Yuzpashi, A. (2006). Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational transformation of education managers in Safhan province. *Journal of Psychology and Educational Sciences*. Thirty-seventh year, number 4. (in Persian).
- Moradi, M., Youssef, M. (2017). The relationship between work ethics and organizational citizenship behavior, job burnout and knowledge sharing. *Ethics in science and technology*. 13(2), 69-78. (in Persian).
- Mubasheri, E., Tajdar, S. (2018). Investigating the impact of organizational citizenship behaviors on the effectiveness of information systems with regard to the moderating role of knowledge sharing in South Pars Gas Complex SPGC. *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 2(18), 37-51. (in Persian).
- Naranji Sani, F., Mirkamali, S. M., Mustafavi, Z. A., Farnoosh, D. (2016). Examining the factor structure of knowledge sharing, organizational trust and creativity. *Educational and school studies*, 6 (1), 9-40. (in Persian).
- Nik Nami, M., Taghipourzahir, A., Delawar, A., Ghafari Majlej, M. (2015). Reliability and validity of Amid et al.'s organizational innovation evaluation questionnaire (2002). *Educational Measurement Quarterly*. 1(3), 1-20. (in Persian).
- Niknami, M., Taghipour Zahir, A, Delawar, A., Ghafari Majlej, M. (2009). Designing and evaluating the causal model of creativity and innovation of educational managers in Tehran. *A new scientific-research quarterly in educational management*. 1(3), 1-28. (in Persian).
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319.
- Park, J., & Gabbard, J. L. (2018). Factors that affect scientists' knowledge sharing behavior in health and life sciences research communities: differences between explicit and implicit knowledge. *Computers in Human Behavior*, 78, 326-335.
- Pourkarimi, Homaini Demirchi, A, Fekur, R, Najafpour, Y. (2019). Investigating the mediating effect of organizational creativity on the relationship between transformational leadership and

- organizational innovation (case study: employees of the Ministry of Science, Research and Technology) *Human Resource Management Research*, 12(3), 153-182. (in Persian).
- Qi, M., & Armstrong, S. J. (2019). The influence of cognitive style diversity on intra-group relationship conflict, individual-level organizational citizenship behaviors and the moderating role of leader-member-exchange. *International Journal of Conflict Management*.
- Rad, H. F., Shahi, S., & Fazeli, A. (2021). The role of transformational leadership and knowledge management in organizational innovation of schools. *Образование и саморазвитие*, 16(1), 40-53.
- Rajabi Farjad, H., Mirsepassi, N., & Naderi Mehrbani, K. (2021). The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Innovation with the Mediating Role of Human Resource Productivity. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 14-1.
- Rezaian, A. (2016). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran, Samit Publications. (in Persian).
- Rezapour Maskarianpour, Azadeh, Niaz Azari, Kiyomarth, Enayati, Taneh. (2021). Investigating the relationship between professional learning community and organizational innovation with the mediation of knowledge sharing in order to provide a model in Islamic Azad Universities of Tehran, *Educational Management Innovations*, 63, 30-43.
- Rezapour Mesgarian Fard, A., Enayati, Taneh, Niazazri, K. (2021). The relationship between professional learning community and organizational innovation with the mediation of knowledge sharing in order to provide a model in Islamic Azad Universities in Tehran, *Educational Management Innovations*, 16(3), 43-30(in Persian).
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R. (2018). How authentic leadership promotes individual performance: mediating role of organizational citizenship behavior and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Rumiani, S, Haji Hosseinnejad., Hosseinikhah, A., Fazeli, N. (2015). Analyzing and identifying the role of teachers' culture in facing curriculum changes: a mixed study, *Teaching Research*, 4(2), 29-54. (in Persian).
- Saffar, N., Obeidat, A. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77-90.
- Salehi, M., Hosseini, S.Z., Rekabi, S. B. (2017). The relationship of spiritual leadership with futurism and organizational innovation in employees, *Journal of Futurism of Management*, 29(3): 144-136. (in Persian).
- Sawaeen, F., Ali, K. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369-380.
- Schwabsky, N. (2014). Teachers' individual citizenship behavior (ICB): the role of optimism and trust. *Journal of Educational Administration*, 52(1), 37-57.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450.
- Stål, H. I., Babri, M. (2020). Educational interventions for sustainable innovation in small and medium sized enterprises. *Cleaner Production*, 243, 1-12.
- Sun, H. J., Yoon, H. H. (2020). Linking Organizational Virtuousness, Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Individual and Organizational Factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 1096348020963701.
- Talea pasand, S., Mohammadi Hosseini, A. (2015). Examining the structural model of organizational culture and the knowledge management process with organizational performance: the mediating role of organizational innovation, two quarterly journals of innovation and value creation, 7th year, number 9, pp. 74-85. (in Persian).
- Torchia, M., Calabrò, A., Gabaldon, P., Kanadli, S. (2018). Women directors contribution to organizational innovation: A behavioral approach, *Scandinavian Journal of Management*, 34(2): 215-224.
- Tufan, A., Elma, C., Çinkir, S. (2019). Effect of Gender on Teachers' Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 106-128.

- Van den Hooff, B., de Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Van den Hooff, B., Van Weenen. F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11, 13-24.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. (2015). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- Vanhala, M., Heilmann, P., Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94, 102010.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Wong-Kam, J. C. (2012). Creating a climate for innovation in education: Reframing structure, culture, and leadership practices. University of Southern California.
- Woodland, R. H., Douglas, J., Matuszczak, D. (2021). Assessing organizational capacity for diffusion: A school-based social network analysis case study. *Evaluation and Program Planning*, 89, 101995.
- Yildiz, Y., & Amin, H. H. H. (2020). Impact of organizational citizenship behaviour on customer satisfaction. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 17-35.
- Zahedi, M., Akhavan, P., & Naghdi Khanachah, S. (2022). Evaluation of knowledge sharing and its role in organisational innovation using structural equation modelling: a case study of Civil Aviation Organisation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-15.
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*.

