



Research Paper

The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior in the Relationship Between Transformational Leadership And Person-Organization Fit With Innovative Work Behavior

Marzieh Heydari*: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Shohre Mostafavi: Master in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Amirhossein Ravanshad: Master's student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Saeed Hajipour: Master's student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Received: 2023/12/21 **PP** 49-60 **Accepted**: 2024/02/19

Abstract

This study was done with the aim of drawing a scientific mapping of transformational leadership research and the mediating role of knowledge-sharing behavior in the relationship between transformational leadership and the fit of the individual and the organization with the innovative work behavior of school teachers in Euclid city. The statistical population of this research is made up teachers of Euclid city, whose number is about 1300 people. In order to select the sample size, a sample of 296 people was selected using the Cochran formula. In order to measure innovative work behavior, knowledge sharing behavior, transformational leadership and person-organization fit, Sudbijo and Pramiswari (2021) questionnaire was used. The reliability of the questionnaire was examined and confirmed by Cronbach's alpha coefficient and composite reliability and its validity by construct and content validity. Research hypotheses were analyzed using the structural equation modeling technique. The results of the research indicated that transformational leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior, knowledge sharing behavior, and individual organizational behavior. Also, knowledge sharing behavior has a positive and significant effect on innovative behavior. The fit of the individual to the organization has a positive and significant effect on knowledge sharing behavior, but not on innovative behavior. Also, knowledge sharing behavior plays a mediating role in the relationship between transformational leadership and the fit of the individual and the organization with innovative work behavior. Therefore, transformational leaders can cause innovative behaviors by encouraging and persuading people to solve problems and share knowledge.

Keywords: Transformational Leadership, Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior

Citation: Heydari, M., Mostafavi i, Sh., Ravanshad, A., Hajipour, S. (2024). **The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior in the Relationship Between Transformational Leadership And Person-Organization Fit With Innovative Work Behavior**, *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(5), 49-60.

Extended Abstract

Introduction

Innovative behavior at work refers to the desire to create, generate and implement new ideas for the benefit of individual, group and organizational performance (Niesen et al, 2018). In this regard, the leader has a fundamental role in motivating, directing and shaping the behavior of employees to encourage innovative processes in organizations (, 2012., Kim and Yoon, 2015., Overstreet et al, 2013, Denti and Hemlin). It is believed that leadership is an important factor that affects innovative work behavior (Sudibjo, N., & Prameswari, 2021). Leadership that creates innovative behavior is known as transformational leadership, and as explained by Hansen and Pihl-Thingvad (2018), almost all research on innovative behavior is focused on transformational leadership. They refer to it as the background of innovative behavior. Transformational leadership is defined as a style of leadership that raises collective interests among organizational members and helps them to achieve the common goals of the organization (Avolio et al, 2004). On the other hand, various studies have analyzed the effect of person-organization fit on innovative work behavior with contradictory results. The person-organization fit is aimed at the match between individual and organizational characteristics, and it occurs when at least one of them meets the needs of the other or has common main characteristics (Rezaei & Zamani, 2019). Another factor affecting innovative behavior is knowledge sharing. Knowledge sharing behavior among employees of the organization is an important factor in preventing redundancies and losses in the organization (Rauf Qutbuddini & Shirazi, 2017). Knowledge sharing is considered as one of the first steps to produce knowledge. Many thinkers believe that knowledge sharing is the most important success factor in knowledge management and can increase the capacity of absorption and innovation and lead to a competitive advantage in the organization. Knowledge sharing behavior in an organization consists of accompanying strategies and processes that are able to meet the knowledge needs of the entire organization and employees, and experience has shown that until the people of an organization are encouraged to share knowledge in practice There will not be much

success in organizations. Knowledge sharing states that the most important valuable resources of the educational organization are the knowledge of teachers and staff (Nadi & Shahhosseini, 2017). In his study, Taqvai (2021) investigated the relationship between managers' innovative behavior and transformational leadership with the mediating role of organizational resilience in Islamic Azad University, Sari branch. The results showed that there is a significant relationship between managers' innovative behavior and transformational leadership with the mediating role of organizational resilience. In their study, Dung et al. (Dung et al, 2022) examined how the fit of the individual with the organizational environment affects knowledge sharing and innovation. This study showed that person-organization fit has a positive correlation with knowledge sharing and knowledge innovation, and knowledge sharing has a positive correlation with knowledge innovation. In addition, knowledge sharing has a mediating effect on the relationship between person-organization fit and knowledge innovation. In today's conditions of global competition, to create changes and innovative behavior, education is not excluded from these changes and must participate in this global competition for success. Education is faced with new ideas, new methods every day, and it is necessary for the teacher to have innovative behavior for better efficiency and performance in order to be favored by the organization and students. Therefore, the aim of this study is to investigate the mediating role of knowledge sharing behavior in the relationship between transformational leadership and the fit of the individual and the organization with the innovative work behavior of teachers to finally answer the basic question of what is the relationship between the transformational leadership, the fit of the individual, and the organization. Is there knowledge sharing behavior, innovative working behavior of school teachers in Eqlid city?

Methodology

In the current research, according to the nature of the topic and the purpose of the research, the descriptive-correlation research method has been used. The statistical population of the present study includes all the teachers of schools in Euclid city in the academic year of 1400-1401, whose total number was about

1300. Of these, 575 were primary school teachers, 283 were primary school teachers, and 443 were secondary school teachers. The sample size was estimated and selected using Cochran's formula of 296 people (131 elementary school students, 66 first high school students, and 101 second high school students). The content validity of the questionnaire was also checked and confirmed by the supervisor and a number of experts from the industry and knowledge-based sectors. Data analysis was done using descriptive statistics and SPSS software and inferential statistics and hypothesis testing using structural equation modeling to explain the relationships between research variables with SMART PLS software.

Results and discussion

path of the influence of transformational leadership on the variable of innovative work behavior is equal to 0.524 and the value of t statistic is equal to 13.247; The coefficient of the direct path of the influence of transformational leadership on the variable of knowledge sharing behavior is equal to 0.154 and the value of t statistic is equal to 2.975; The coefficient of the direct path of the effect of knowledge sharing behavior on the variable with innovative work behavior is equal to 0.400 and the value of t statistic is equal to 4.438 at the 95% confidence level. Therefore, the first to third hypothesis of the research is confirmed. The coefficient of the indirect path of the exogenous latent variable of transformational leadership on innovative behavior through knowledge sharing behavior is equal to 0.046 with Sobel's t value equal to 2.923 with 95% confidence and the fourth hypothesis of the research is confirmed. But the direct path coefficient of the effect of individual-organization fit on the variable with innovative work behavior is equal to 0.044. The value of t statistic is equal to 0.559 with a significance level of 0.576, which is greater than $\alpha=0.05$. Therefore, the coefficient of the above direct path is not significant at the 95% confidence level. Therefore, the fifth hypothesis of the research is not confirmed.

The direct path coefficient of the effect of individual-organization fit on knowledge sharing behavior is equal to 0.659 and the value of t statistic is equal to 15.971; The direct path coefficient of transformational leadership's effect on individual-organization fit is equal to

0.284 and the value of t statistic is equal to 4.855 at the 95% confidence level. Therefore, the sixth and eighth research hypotheses are confirmed. But the indirect path coefficient of the effect of individual-organization fit on innovative behavior through knowledge sharing is equal to 0.198 and its Sobel t-statistic value is equal to 4.535 with a significance level of 0.000, which is less than $\alpha=0.05$. Therefore, the indirect path coefficient above is not significant at the 95% confidence level. Therefore, the seventh research hypothesis is not confirmed.

Conclusion

In the explanation and based on the results, it can be said that the existence of educational transformational leaders in Euclid education can cause innovative behaviors. These behaviors can be formed in three stages related to innovative behavior, i.e. idea generation, coalition and idea implementation. Meanwhile, one of the necessities for the emergence of innovative behaviors is to create conditions such as knowledge sharing. Organizations and individuals often have no desire to transfer and share the knowledge that they have and instead of looking at knowledge as a scientific capital, they consider it as a source of power, a lever of influence and a guarantee of the continuity of their jobs, and a desire to They don't share it with others, but if administrators with a vision of transformation in the education of Eqlid city take over the leadership of the organization, they can institutionalize knowledge sharing in the organization with their tact and vision, which also causes the emergence of innovative behaviors. He said that effective factors in knowledge sharing behavior and transformative leadership style in creating motivation for innovation in the education organization of Eqlid city are significant and creating innovation in schools leads to sustainable organizational development and transformation in the field of education. Therefore, the use and creation of appropriate structures that support the transformational leadership style and knowledge sharing among school teachers in Eqlid will create a special atmosphere and suitable conditions for organizational innovation. Also, creating and making sense of the same values by school administrators of Eqlid city can be effective in fitting the individual to the organization and inducing common organizational goals.



مقاله پژوهشی

نقش میانجی رفتار تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد - سازمان با رفتار کاری نوآورانه

مرضیه حیدری^۱: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران

شهره مصطفوی: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران

امیرحسین روانشاد: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران

سعید حاجی پور: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰ صص ۴۹-۶۰ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۳۰

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی رفتار تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد و سازمان با رفتار کاری نوآورانه معلمان مدارس شهرستان اقلید انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان اقلید تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها حدود ۱۳۰۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۳۹۶ نفری به شیوه نمونه‌گیری تصافی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری رفتار کاری نوآورانه، رفتار تسهیم دانش، رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان از پرسشنامه سودبیجو و پرامیسواری (۲۰۲۱) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه، رفتار تسهیم دانش و تناسب فرد سازمان دارد. همچنین رفتار تسهیم دانش نیز تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. تناسب فرد سازمان تاثیر مثبت و معنادار بر رفتار تسهیم دانش دارد اما بر رفتار کاری نوآورانه ندارد. همچنین رفتار تسهیم دانش نقش میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد، سازمان با رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. بنابراین رهبران تحول‌گرا با تشویق و ترغیب افراد برای حل مساله و به اشتراک گذاری دانش می‌توانند موجب بروز رفتارهای نوآورانه گردند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، تناسب فرد-سازمان، رفتار تسهیم دانش، رفتار کاری نوآورانه

استناد: حیدری، مرضیه؛ مصطفوی، شهره؛ روانشاد، امیرحسین و حاجی پور، سعید (۱۴۰۳). نقش میانجی رفتار تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد - سازمان با رفتار کاری نوآورانه، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۵)، ۴۹-۶۰

^۱. نویسنده مسئول: مرضیه حیدری، پست الکترونیکی: mhidary@iauabadeh.ac.ir

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرآیند جامعه‌پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند (Mehramiz et al, 2016). زیرا آموزش و پرورش تکوین بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش‌آموزان بوده، با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه‌ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت‌های بالقوه‌ی دانش‌آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می‌شود (et al, 2002 Heydaripour).

نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدف دار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد (Sam Khanian et al, 2003). نمودهایی از رفتار نوآوری معلمان و کارکنان در این حوزه عبارت است از نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی و نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان (2010, Hashemi & Melai-Najad). نوآوری فردی معلمان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است. بنابراین، مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده رفتار نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (Scott, S. G., & Bruce). از سوی دیگر سازمان‌ها برای انطباق با محیط در حال تغییر به رفتارهای نوآورانه تکیه می‌کنند تا به آنها در ادامه ایجاد و حفظ مزیت‌های رقابتی کمک کند (2008 Choi et al). این امر برای همه سازمان‌ها، و خصوصاً مؤسسات آموزشی (Elrehail et al, 2018)، صدق می‌کند، بنابراین، برای معلمان و مدارس شهرستان اقلید و به منظور توسعه رفتار کاری نوآورانه بسیار مهم و ضروری است. طبق گفته نیشن و همکاران (Niesen et al, 2018)، یکی از راه‌های نوآوری بیشتر سازمان این است که از تکیه صرفاً به بخش تحقیق و توسعه برای نوآوری خودداری کنند و در عوض از تمام توانایی‌های نوآورانه کارکنان استفاده کنند. در همین راستا پورک و لاگونا (Purc & Laguna, 2019) عنوان کردند که کارکنان نوآور افرادی هستند که راه حل‌های نوآورانه را در سازمان ایجاد و اجرا می‌کنند، بر اهمیت نقش کارکنان در نوآوری تاکید می‌کنند. بنابراین بررسی عواملی که باعث ایجاد و بهبود رفتار کاری نوآورانه معلمان می‌شود ضروری است.

رفتار نوآورانه در کار به تمایل به ایجاد، تولید و اجرای ایده‌های جدید به نفع عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد (Niesen et al, 2018). در همین راستا رهبر نقش اساسی در ایجاد انگیزه، هدایت و شکل دادن به رفتار کارکنان برای تشویق فرآیندهای نوآورانه در سازمان‌ها دارد (Denti & Hemlin, 2012, Overstreet et al, 2013, Kim & Yoon, 2015). اعتقاد بر این است که رهبری عامل مهمی است که بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد (Sudibjo, N., & Prameswari, 2021). رهبری که رفتار کاری نوآورانه ایجاد می‌کند به عنوان رهبری تحول آفرین شناخته می‌شود، و همان طور که توسط هانسن و پیل تینگواد (Hansen & Pihl-Thingvad, 2018) توضیح داده شده است، تقریباً تمام تحقیقات در مورد رفتار کاری نوآورانه به رهبری تحول آفرین به عنوان پیشینه رفتار نوآورانه اشاره می‌کنند. رهبری تحول آفرین به عنوان سبکی از رهبری تعریف می‌شود که منافع جمعی را میان اعضای سازمان بالا برده و به آنها کمک می‌کند تا به اهداف مشترک سازمان دست پیدا کنند (Avolio et al, 2004).

با این وجود، مطالعات قبلی نتایج متفاوتی را در مورد تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نشان می‌دهد به طوری که آیزنیس و بوئر (Eisenbeiß & Boerner, 2010) یک اثر مثبت را گزارش کرده‌اند، در حالی که باسو و گرین (Basu & Green, 1997) اثر منفی نشان دادند، همچنین جاوسی و دیون (Jausi & Dionne, 2013) هیچ رابطه‌ای بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه پیدا نکردند. از سوی دیگر مطالعات مختلف چگونگی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه را با نتایج متناقض تجزیه و تحلیل کرده‌اند. تناسب فرد، سازمان به تطابق بین ویژگی‌های فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست کم یکی از آنها نیازهای دیگری را برآورده سازد یا دارای ویژگی‌های اصلی مشترکی باشند (Rezaei & Zamani, 2019). همچنین کریستوف-بروان و همکاران (۲۰۰۵) تناسب فرد سازمان را به صورت سازگاری میان افراد در سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند تعریف می‌کند. نظریه تناسب فرد سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان وجود دارند که دارای ظرفیت سازگاری با ویژگی‌های افراد هستند و این که رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تاثیر درجه سازگاری یا تناسب بین افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد (Rezaei & Zamani, 2019). با وجود این توافق عمومی وجود ندارد که تناسب فرد، سازمان شامل سازگاری بین افراد و سازمان‌ها باشد، و ماهیت دقیق این تناسب به تعریف گنج‌کننده‌ای از تناسب فرد و سازمان منجر می‌شود. در حالی که پژوهشگران از ابعاد متفاوتی برای مفهوم‌سازی تناسب فرد، سازمان استفاده می‌کنند، بیشترین ابعاد مشترک برای سنجش این تناسب شامل تناسب ارزش‌ها و اهداف است.

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر رفتار کاری نوآورانه، تسهیم دانش است. رفتار تسهیم دانش بین کارکنان سازمان، عامل مهمی در جلوگیری از دوباره کاری‌ها و ضرر و زیان در سازمان است (Rauf Qutbuddini & Shirazi, 2017). اشتراک دانش به عنوان یکی از گام‌های اولیه

¹ innovative work behavior

² Person-organization fit

³ knowledge-sharing

جهت تولید دانش به شمار می‌رود. بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تسهیم دانش مهم‌ترین عامل موفقیت در مدیریت دانش است و می‌تواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالا ببرد و منجر به مزیت رقابتی در سازمان شود. رفتار تسهیم دانش در یک سازمان متشکل از راهبردهای و فرآیندهای همراه است که قادرند نیازهای دانش کل سازمان و کارکنان را برآورده سازند و تجربه نشان داده است تا زمانی که افراد یک سازمان در لوای بسترسازی فرهنگ مناسب به اشتراک گذاشتن دانش ترغیب نشوند، در عمل چندان موفقیتی در سازمان‌ها ایجاد نخواهد شد. تسهیم دانش بیان می‌کند که مهم‌ترین منابع ارزشمند سازمان آموزش و پرورش، دانش معلمان و کارکنان است (Nadi & Shahhosseini, 2017). در واقع برای ایجاد نگرش نوآورانه در مدارس باید تغییر و نوآوری مورد ارزش‌گذاری قرار گیرد و برای ارتقای میزان تعاملات و به اشتراک گذاری دانش بین معلمان فضای کاری بدون تنش، صمیمیت بیشتر، و جو نوآور مورد توجه قرار گیرد (Jahed et al, 2022).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آقابابایی و رحیمی در مطالعه‌ای با عنوان نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه معلمان شهر کاشان دریافتند تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی تسهیم دانش در تاثیر جو نوآورانه بر رفتار نوآورانه معلمان تایید شد. قاسمیان و همکاران در بررسی رابطه ساختاری تسهیم دانش با اثربخشی گروه‌های مدرسه با نقش میانجی اعتماد و همکاری درون گروهی دریافتند بین تسهیم دانش، اعتماد و همکاری درون گروهی با اثربخشی گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سهرابی و همکاران در مطالعه‌ای به بررسی فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل سازمانی تأثیر معناداری بر تسهیم دانش سازمانی داشته و توانسته ۰/۵۰۴ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین کند. تقوایی در مطالعه خود به بررسی رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری پرداختند. نتایج نشان داد که بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. ریحانی و همکاران در مطالعه‌ای به بررسی وضعیت اشتراک دانش (روش‌ها و عوامل مؤثر) و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت تولیدی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری حاکی از معناداری ضرایب مسیر نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی با قصد اشتراک دانش و همچنین قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش با رفتار کاری نوآورانه بود. دهقان و همکاران در مطالعه خود به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی رفتار پیشاهنگی پرداختند و نشان دادند رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت بین رهبری تحول‌گرا، رفتار نوآورانه و رفتار پیشاهنگی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

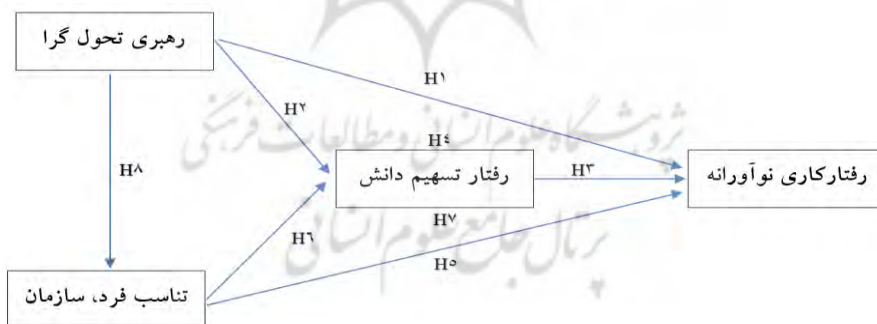
رضایی و زمانی در مطالعه خود به بررسی تاثیر معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - سازمان پرداختند. یافته‌ها نقش میانجی تناسب فرد - سازمان را در رابطه بین معنویت کاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار کاری نوآورانه تایید می‌کنند. در پایان پژوهش پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی بیان می‌شود. بیرانوند و همکاران در مطالعه‌ای به تاثیر جوسازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که جوسازمانی بر رفتار نوآورانه و تسهیم دانش تاثیر مستقیم و مثبت دارد. از طرفی تسهیم دانش نیز به صورت مستقیم و مثبت بر رفتار نوآورانه تاثیر دارد. تاثیر مستقیم جوسازمانی بر رفتار نوآورانه ۰/۵۲ است که این تأثیرگذاری به واسطه نقش تسهیم دانش تقویت و به میزان ۰/۸۳ افزایش پیدا می‌کند و این بدان معنی است که تسهیم دانش به میزان ۰/۳۱ تأثیرگذاری جوسازمانی بر رفتار نوآورانه را افزایش داده است. رضایی دیزبگانه و همکاران در مطالعه خود به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تسهیم دانش و رهبری تحول‌گرا بر عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.

دونگ و همکاران در مطالعه خود به بررسی چگونگی تأثیر تناسب فرد با محیط سازمانی بر اشتراک دانش و نوآوری پرداختند. این مطالعه نشان داد که تناسب فرد- سازمان با اشتراک دانش و نوآوری دانش همبستگی مثبت دارد و اشتراک دانش نیز با نوآوری دانش همبستگی مثبت دارد. علاوه بر این، به اشتراک‌گذاری دانش اثر میانجی بر رابطه بین تناسب فرد-سازمان و نوآوری دانش دارد.

اکرم و همکاران در مطالعه خود به تحلیل نقش میانجی تسهیم دانش بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأثیر عدالت سازمانی را بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان شاغل در بخش مخابرات چین پرداختند. در حالی که مدل معادلات ساختاری تأثیر معنادار و مثبت عدالت سازمانی را بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و تسهیم دانش ارائه می‌دهد. تسهیم دانش رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را میانجیگری کرد.

وانگ و همکاران در مطالعه‌ای به بررسی نقش به اشتراک‌گذاری دانش و رهبری در سطح تیم در تبدیل انعکاس‌پذیری تیم به رفتار نوآورانه در سطح فردی پرداختند. نتایج کلی تأیید می‌کند که اشتراک دانش در تیم‌ها تأثیر بازتاب تیمی بر رفتار نوآورانه کارکنان را واسطه می‌کند و رهبری نقش مهمی در تعدیل این تأثیرات بازی می‌کند. سودبیجو و پرامیسواری در مطالعه‌ای به بررسی اثرات رهبری تحول آفرین، تناسب فرد - سازمان و رفتار اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآورانه معلمان پرداختند و نقش رفتار اشتراک دانش و تناسب فرد - سازمان را به عنوان متغیرهای میانجی بررسی می‌کند. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین به طور مستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر نمی‌گذارد. با این حال، تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه از طریق رفتار اشتراک دانش مثبت شد. همچنین نشان داده شده است که تناسب فرد - سازمان و رفتار اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت دارد، اگرچه متغیر میانجی تأثیر تناسب فرد - سازمان را بر رفتار کاری نوآورانه افزایش نداد. لادونگ و ساهنگ در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری از نظر قابلیت نوآوری فردی و سازمانی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که اشتراک دانش رابطه بین رهبری تحول آفرین و قابلیت‌های نوآوری را واسطه می‌کند.

در شرایط امروز رقابت جهانی، برای ایجاد تغییرات و رفتار نوآورانه، آموزش و پرورش هم از این تغییرات مستثنا نیست و باید جهت موفقیت، در این رقابت جهانی شرکت نماید. آموزش و پرورش هرروز با ایده‌های جدید، شیوه‌های نو مواجه است و نیاز است که معلم جهت کارایی و عملکرد بهتر رفتار نوآورانه داشته باشد تا مورد اقبال سازمان و دانش‌آموزان قرار بگیرد. بر همین اساس با توجه به مطالب بیان شده و سوابق منوط به رهبری تحول آفرین در سازمان آموزش و پرورش و همچنین تجربه پژوهشگر به عنوان یکی از معلمان شهرستان اقلید و مشاهده ضعف مدیریت مدارس در زمینه مهارت‌های رهبری به خصوص رهبری تحول آفرین و عدم تناسب معلمان و سازمان و عدم بروز رفتارهای نوآور در این سازمان و با توجه به پیشرفت‌های فراوان عصر حاضر در زمینه تکنولوژی و شرایط متغیر و به علاوه نیازهای متغیر دنیای امروز و نیاز مدارس به مدیرانی که به نیازهای سطوح بالاتر معلمان و دانش‌آموزان پاسخ دهند و همچنین معلمانی که بتوانند رفتارهای نوآورانه را با به اشتراک‌گذاری دانش بروز دهند و همچنین با توجه به این که یکی از فاکتورهای مهم ارتقای کیفیت آموزشی وجود مدیرانی است که با سبک رهبری تحول آفرین آشنا هستند و در نهایت با توجه به خلاءهای پژوهشی در رابطه با ارتباط بین متغیرهای پژوهش در میان معلمان و مدیران مدارس شهرستان اقلید، لذا هدف این مطالعه بررسی نقش میانجی رفتار تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول گرا و تناسب فرد و سازمان با رفتار کاری نوآورانه معلمان می‌باشد تا در نهایت به این سوال اساسی پاسخ دهد که چه رابطه‌ای بین رهبری تحول گرا، تناسب فرد، سازمان، رفتار تسهیم دانش، رفتار کاری نوآورانه معلمان مدارس شهرستان اقلید وجود دارد؟ شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- بین رهبری تحول گرا با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین رهبری تحول گرا با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- رفتار تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- رفتار تسهیم دانش نقش میانجی در رابطه بین رهبری تحول گرا با رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند.
- تناسب فرد، سازمان با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- تناسب فرد، سازمان با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- رفتار تسهیم دانش نقش میانجی در رابطه بین تناسب فرد، سازمان با رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند.
- رهبری تحول گرا با تناسب فرد، سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مواد و روش تحقیق

در پژوهش حاضر، از روش تحقیق "توصیفی-همبستگی" استفاده شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مدارس شهرستان اقلید در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ که مجموع تعداد آن‌ها حدود ۱۳۰۰ بوده است. از این تعداد ۵۷۵ نفر معلمان ابتدایی، ۲۸۳ نفر متوسطه اول و ۴۴۳ نفر متوسطه دوم بوده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۶ نفر (۱۳۱ نفر ابتدایی، ۶۶ نفر متوسطه اول و ۱۰۱ نفر متوسطه دوم) برآورد و انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری "تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم" می‌باشد.

ابزار گردآوری اطلاعات

- رفتار کاری نوآورانه: جهت اندازه‌گیری رفتار کاری نوآورانه از سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) استفاده شد که رفتار کاری نوآورانه را در قالب ۷ سوال بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌سنجد.
 - رفتار تسهیم دانش: جهت سنجش رفتار تسهیم دانش از پرسشنامه استاندارد سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) استفاده گردید. پرسشنامه رفتار تسهیم دانش سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) با استفاده از ۷ گویه اندازه‌گیری می‌شود و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.
 - رهبری تحول آفرین: جهت سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه استاندارد سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) استفاده گردید. پرسشنامه رهبری تحول آفرین سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) با استفاده از ۷ گویه اندازه‌گیری می‌شود و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.
 - تناسب فرد-سازمان: جهت سنجش تناسب فرد-سازمان از پرسشنامه استاندارد سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) استفاده گردید. پرسشنامه تناسب فرد-سازمان سودبیجو و پرامیسواری (Sudibjo & Prameswari, 2021) با استفاده از ۷ گویه اندازه‌گیری می‌شود و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.
- ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسش‌نامه رفتار کاری نوآورانه (۰/۸۱ درصد، رفتار تسهیم دانش ۰/۷۶ درصد، رهبری تحول گرا ۰/۷۵ و تناسب فرد-سازمان ۰/۸۱ درصد برآورد گردید. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۳ نفر از اساتید و صاحب‌نظران علوم تربیتی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین روایی سازه پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و نرم‌افزار SPSS و آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش با نرم‌افزار SMART PLS انجام گردید.

بحث و ارائه یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های پژوهش آورده شده است. در جدول (۱) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

معیار	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رهبری تحول گرا	۳/۰۴	۰/۶۶	۱/۴۳	۴/۲۹
تناسب فرد سازمان	۳/۰۱	۰/۶۷	۱/۷۱	۴/۵۷
رفتار تسهیم دانش	۳/۵۸	۰/۶۵	۱/۸۶	۵/۰۰
رفتار کاری نوآورانه	۳/۸۵	۰/۶۳	۱/۷۱	۵/۰۰

بر اساس جدول (۱) بالاترین میانگین مربوط به رفتار کاری نوآورانه برابر ۳/۸۵ و پایین‌ترین میانگین مربوط به تناسب فرد سازمان برابر ۳/۰۱ بوده است.

یافته‌های استنباطی

برای بررسی یافته‌های این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل این که نتایج دقیق‌تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر

روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم‌افزار Smart PLS گزارش داده می‌شوند.

شاخص‌های برازش مدل (اندازه‌گیری، ساختاری) پایایی و روایی

جدول ۲- مقدار ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی واگرا و همگرا

AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	
۰/۵۲۴	۰/۸۵۷	۰/۸۱۰	تناسب فرد سازمان
۰/۵۵۸	۰/۸۳۴	۰/۷۶۵	رفتار تسهیم دانش
۰/۵۲۴	۰/۸۵۷	۰/۸۰۷	رفتار کاری نوآورانه
۰/۵۴۶	۰/۸۲۵	۰/۷۵۳	رهبری تحولگرا

بر اساس جدول (۲) مقدار شاخص‌های میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق می‌باشد. بنابراین هر کدام از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

بررسی معیارهای برازش مدل

برای بررسی کیفیت مدل از شاخص‌های نیکویی برازی (GOF)، بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (Q^2) و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود. معیار اصلی عملکرد شغلی معیارهای مکنون درونزا مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌گیرد. جدول (۳) نشان می‌دهد که ۴۲ درصد از تغییرات متغیر رفتار کاری نوآورانه توسط متغیرهای مستقل پیش‌بینی می‌شود.

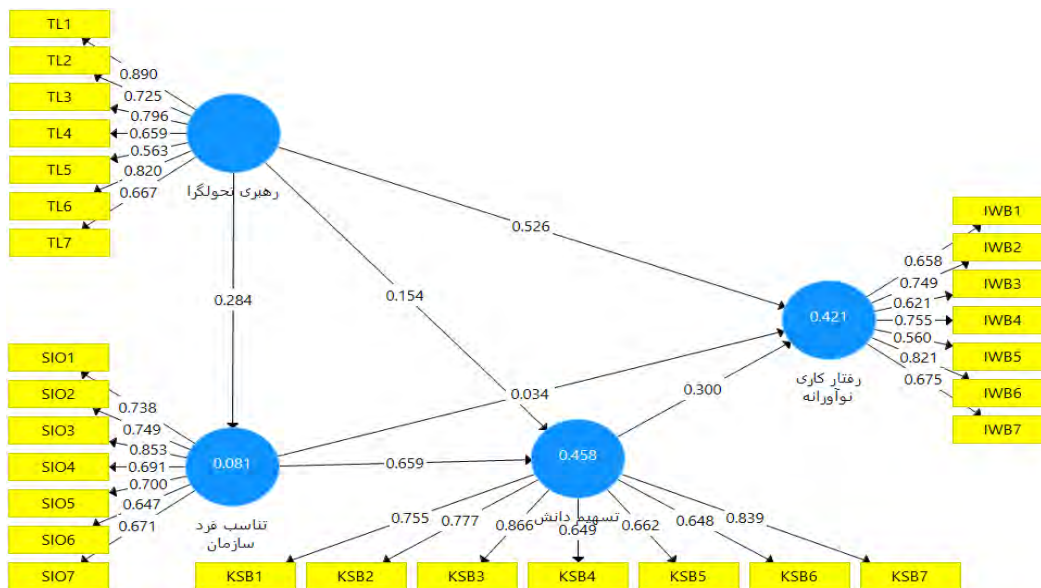
جدول ۳- شاخص‌های بررسی کیفیت مدل

کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حشو یا افزونگی	نیکویی برازش
تناسب فرد سازمان	۰/۰۸۱	۰/۴۷۶	۰/۳۱۳
رفتار تسهیم دانش	۰/۴۵۸	۰/۲۳۷	
رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۴۱	۰/۲۷۸	

شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون- گایسلر به بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم پوشی می‌باشد. وقتی مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. در این تحقیق این شاخص برای متغیر تناسب فرد سازمان برابر ۰/۴۷۶، برای متغیر رفتار تسهیم دانش برابر ۰/۲۳۷، برای متغیر رفتار کاری نوآورانه برابر ۰/۲۷۸ می‌باشد. همچنین مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص نیکویی برازش است. با توجه به مقدار ۰/۳۱۳ به دست آمده برای این مدل و نظر وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) مدل مورد استفاده در این تحقیق از نیکویی برازش تقریباً قوی برخوردار است.

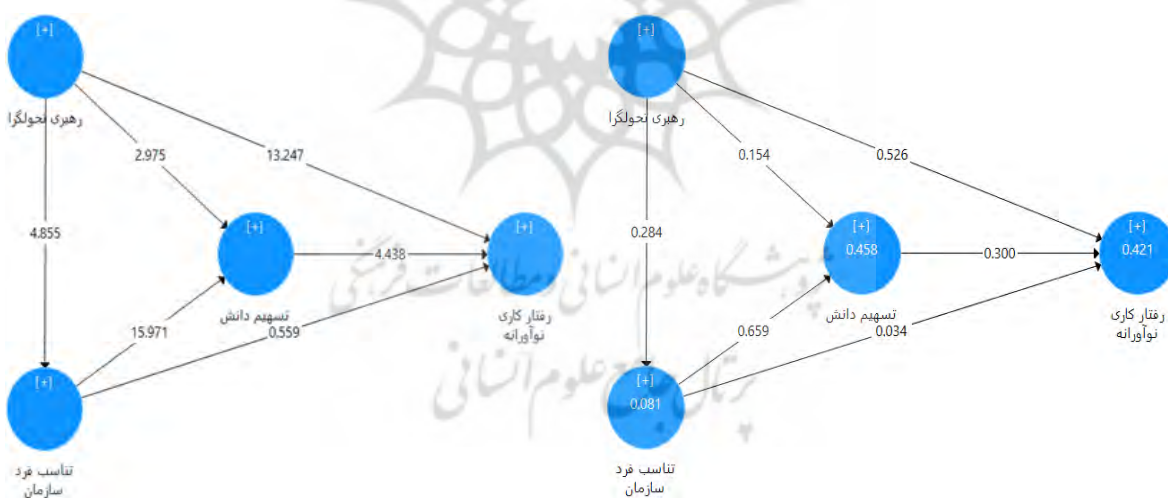
بررسی مدل مفهومی تحقیق

همانطور که قبلاً ذکر شد برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل‌سازی PLS-SEM استفاده شده است. ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن‌ها بین -۱ تا +۱ تغییر می‌کنند.



شکل ۲- مدل اولیه تحقیق

هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیکتر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل‌های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان‌دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل‌های بیرونی بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کنند. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان می‌دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. شکل (۳) ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۳- مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده

شکل ۴- مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیات

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	t-Value	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری تحول گرا ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۲۴	۱۳/۲۴۷	۰/۰۰۰	تایید
۲	رهبری تحول گرا ← رفتار تسهیم دانش	۰/۱۵۴	۲/۹۷۵	۰/۰۱۳	تایید
۳	رفتار تسهیم دانش ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۴۰۰	۴/۴۳۸	۰/۰۰۰	تایید
۴	رهبری تحول گرا ← رفتار تسهیم دانش ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۴۶	۲/۹۲۳	۰/۰۱۸	تایید

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	t-Value	سطح معناداری	نتیجه
۵	تناسب فرد، سازمان ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۴۴	۰/۵۵۹	۰/۵۷۶	عدم تایید
۶	تناسب فرد، سازمان ← رفتار تسهیم دانش	۰/۶۵۹	۱۵/۹۷۱	۰/۰۰۰	تایید
۷	تناسب فرد، سازمان ← رفتار تسهیم دانش ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۱۹۸	۴/۵۳۵	۰/۰۰۰	تایید
۸	رهبری تحول گرا ← تناسب فرد، سازمان	۰/۲۸۴	۴/۸۵۵	۰/۰۰۰	تایید

بر اساس نتایج جدول (۴) و اشکال (۳) و (۴) مشاهده می‌شود که ضریب مسیر مستقیم تاثیر رهبری تحول گرا بر متغیر رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۵۲۴ و مقدار آماره t برابر با ۱۳/۲۴۷؛ ضریب مسیر مستقیم تاثیر رهبری تحول گرا بر متغیر رفتار تسهیم دانش برابر با ۰/۱۵۴ و مقدار آماره t برابر با ۲/۹۷۵؛ ضریب مسیر مستقیم تاثیر رفتار تسهیم دانش بر متغیر با رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۴۰۰ و مقدار آماره t برابر با ۴/۴۳۸ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. بنابراین فرضیه اول تا سوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. ضریب مسیر غیرمستقیم متغیر مکنون برون زای رهبری تحولگرا بر رفتار کاری نوآورانه از طریق رفتار تسهیم دانش برابر ۰/۰۴۶ با مقدار t سوبل برابر با ۲/۹۲۳ با اطمینان ۹۵ درصد موردنظر معنادار است و فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. لیکن ضریب مسیر مستقیم تاثیر تناسب فرد- سازمان بر متغیر با رفتار کاری نوآورانه برابر با ۰/۰۴۴ می‌باشد. مقدار آماره t برابر با ۰/۵۵۹ با سطح معناداری ۰/۵۷۶ است که بیشتر از $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

ضریب مسیر مستقیم تاثیر تناسب فرد- سازمان بر رفتار تسهیم دانش برابر با ۰/۶۵۹ و مقدار آماره t برابر با ۱۵/۹۷۱؛ ضریب مسیر مستقیم تاثیر رهبری تحول گرا بر تناسب فرد- سازمان برابر با ۰/۲۸۴ و مقدار آماره t برابر با ۴/۸۵۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. بنابراین فرضیه‌های ششم و هشتم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. لیکن ضریب مسیر غیرمستقیم تاثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه از طریق تسهیم دانش برابر با ۰/۱۹۸ و مقدار آماره t سوبل آن برابر با ۴/۵۳۵ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است که کمتر از $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشند. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش میانجی رفتار تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول گرا و تناسب فرد - سازمان با رفتار کاری نوآورانه بود. با تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج آماری این پژوهش مشخص گردید رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار تسهیم دانش دارد. این نتایج با یافته‌های (Taqvai, 2021., Dehghan et al, 2021., Sudibjo & Prameswari, 2021) برای فرضیه اول و (et al, 2021 Sohrabi Sudibjo & Prameswari, 2021.) برای فرضیه دوم همسو می‌باشد. رویورز و همکاران (Reuvers et al, 2008) اظهار داشتند از آنجایی که رهبران تحول آفرین ویژگی‌های پیروان خود را شناسایی می‌کنند، تمایل دارند تنوع در استعدادهای پیروان را برجسته کنند و چنین تمرکزی می‌تواند رفتار کاری نوآورانه را تحریک کند. دلیل آن این است که کارمندان از نقاط قوت خود آگاه‌تر می‌شوند و از این منابع شخصی برای توسعه توانایی نزدیک شدن به کار با بینش‌های جدید استفاده می‌کنند. رهبران تحول آفرین همچنین در بین پیروان احساس خودباوری و اعتماد به نفس و همچنین چشم‌اندازی جذاب از آینده ایجاد می‌کنند، به طوری که ممکن است پیروان تمایل داشته باشند در راه‌های جدید و اختیاری برای انجام کار شرکت کنند. این امر به این دلیل است که رفتار کاری نوآور مستلزم آن است که کارکنان نیاز زیادی به موفقیت و نیاز کم به انطباق داشته باشند و این جنبه‌ها توسط رهبران تحول آفرین تسهیل می‌شود (Afsar, 2016). در تبیین نتایج می‌توان گفت وجود رهبران تحول آفرین آموزشی در آموزش و پرورش اقلید می‌تواند موجب بروز رفتارهای نوآورانه گردد. این رفتارها می‌تواند در سه مرحله مرتبط با رفتار کاری نوآورانه یعنی تولید ایده و اکتلاف و اجرای ایده شکل گیرد. این در حالی است که یکی ضروریات بروز رفتارهای نوآورانه ایجاد شرایطی همچون تسهیم دانش است. سازمان‌ها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانشی که از آن برخوردار بودند را نداشته و به جای این که به دانش به عنوان یک سرمایه علمی نگاه کنند، آن را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می‌پنداشته و تمایلی به تسهیم آن با دیگران ندارند، اما اگر مدیرانی با دیدگاه تحولی در آموزش و پرورش شهرستان اقلید رهبری سازمان را به دست گیرند، می‌توانند با درایت و چشم انداز خود تسهیم دانش را در سازمان نهادینه کنند که همین امر سبب بروز رفتارهای نوآورانه نیز می‌گردد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد بین رفتار تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های (Reuvers et al, 2008., Sudibjo & Prameswari, 2021., Biranvand et al, Aghababaei & Rahimi, 2023) همسو می‌باشد. در همین راستا می‌توان گفت دانش برای حفظ سازمان در محیط آشفته بسیار مهم است. سوها و همکاران (Suhana, 2019) بیان کرد که انتقال سریعتر دانش از طریق اشتراک‌گذاری به پیروان کمک می‌کند تا فکر و خلق کنند. اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی به عنوان محیطی مساعد برای ایجاد و تبادل دانش شناسایی شده است. در راستای تبیین و به استناد نتایج می‌توان گفت رفتار نوآورانه معلمان مدارس شهرستان اقلید در نقش دانش‌گزاران اصلی سازمان به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی اساساً مشروط به رفتار اشتراک دانش آنان در محیط کار است. این مهم در سطح فردی وابسته به میزان تمایل و قصد هر یک از افراد به اشتراک دانش و نیز شیوه‌ها و عوامل مؤثر بر آن از منظر سازمانی است. اساساً تسهیم دانش در سازمان‌های آموزشی همچون مدارس شهرستان اقلید منجر به ایجاد هم‌افزایی علمی می‌شود که پیامد آن بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه معلمان را در پی خواهد داشت.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم پژوهش رفتار تسهیم دانش نقش میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد سازمان با رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند. این نتایج با یافته‌های (Sudibjo & Prameswari, 2021., Dung et al, 2022) برای فرضیه چهارم و هفتم همسو می‌باشد. در راستای تبیین نتایج می‌توان گفت عوامل مؤثر در رفتار اشتراک دانش و سبک رهبری تحول-آفرین در ایجاد انگیزه برای نوآوری در سازمان آموزش و پرورش شهرستان اقلید اهمیت قابل‌توجهی دارد و ایجاد نوآوری در مدارس منجر به توسعه پایدار سازمانی و تحول در حوزه آموزش و پرورش می‌شود. لذا بکارگیری و ایجاد ساختارهای مناسب حمایت‌کننده از سبک رهبری تحول‌آفرین و تسهیم دانش در بین معلمان مدارس شهرستان اقلید موجب ایجاد فضای خاص و شرایط مناسبی برای نوآوری سازمانی می‌شود. همچنین ایجاد و معنا سازی ارزش های یکسان توسط مدیران مدارس شهرستان اقلید می‌تواند در تناسب فرد سازمان و القای اهداف مشترک سازمانی تاثیر گذار باشد.

بر اساس نتایج پژوهش "تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار تسهیم دانش" مورد تایید قرار نگرفت. ولی تاثیر مستقیم تناسب فرد، سازمان بر رفتار تسهیم دانش مورد تایید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (Sudibjo & Prameswari, 2021.,) همسو می‌باشد. در همین راستا می‌توان گفت رفتار کاری نوآورانه به شناخت مشکلات و شروع و معرفی عمدی (در یک نقش کاری، گروه یا سازمان) ایده‌های جدید و مفید و همچنین مجموعه رفتارهای مورد نیاز برای توسعه، راه‌اندازی و اجرای ایده‌های بدیع با هدف بهبود عملکرد شخصی و/یا تجاری (De Jong & Den Hartog, 2010) اشاره دارد. رفتار کاری نوآورانه نه از کارکنان در نقش‌ها و مسئولیت‌های رسمی‌شان انتظار می‌رود و نه از یک قرارداد صریح بین کارکنان و سازمان. رفتار کاری نوآورانه به این معناست که کارکنان باید فراتر از محدوده الزامات شغلی خود، با اراده آزاد، نوآورانه فکر و عمل کنند. در راستای تبیین نتایج می‌توان گفت وقتی معلمان مدارس شهرستان اقلید احساس کنند ارزش‌های مشابهی با سازمان دارند (تناسب فرد با سازمان)، برای دستیابی به اهداف سازمانی به تفکر خلاقانه و نوآورانه (رفتار کاری نوآورانه) تشویق و ترغیب می‌شوند. اما این درحالی است که نتایج فرضیات پژوهش خلاف چنین تصویری را نشان می‌دهد. از نظر نگارنده یکی از مهم‌ترین دلایلی که موجب عدم تاثیرگذاری تناسب فرد سازمان با رفتارهای کاری نوآورانه شده است این است که در آموزش و پرورش شهرستان اقلید تاکنون عدالت سازمانی به عنوان یک فرهنگ شکل نگرفته است و عدم شایسته‌سالاری در بخش‌های مختلف نیز موید بروز چنین دیدگاهی گردیده و معلمان به این باور نرسیده‌اند که تناسب فرد با سازمان می‌تواند منجر به بروز رفتارهای نوآورانه شود. از سوی دیگر زمانی که معلمان مدارس شهرستان اقلید احساس کنند ارزش‌های مشابه ارزش‌های سازمان را دارند (تناسب فرد با سازمان)، برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات احساس راحتی و امنیت خواهند کرد.

نتایج پژوهش نشان داد رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معناداری بر تناسب فرد سازمان دارد. این نتایج با یافته‌های (Sudibjo & Prameswari, 2021) همسو می‌باشد. در همین راستا می‌توان گفت تحقیقات نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر تناسب فرد - سازمان دارد. رهبری تحول‌آفرین مستقیماً با دل‌بستگی عاطفی کارکنان به کار و ادراک از چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های سازمان در ارتباط است (Lim et al, 2019). کریشنان (Krishnan, 2004) توضیح داد که رهبری تحول‌آفرین ارتباط نزدیکی با تناسب فرد - سازمان دارد زیرا رهبری تحول‌آفرین بر ارزش‌های شخصی و سازمانی تمرکز دارد. زمانی گفته می‌شود که یک رهبر متحول‌کننده است که بتواند ارزش‌ها و انگیزه خود را برای همکاری با یکدیگر افزایش دهد. بنابراین، اعتقاد بر این است که رهبری تحول‌آفرین بر تناسب فرد - سازمان تأثیر می‌گذارد. رهبری تحول‌آفرین بر تناسب فرد-سازمان تأثیر می‌گذارد زیرا رهبران تحول‌آفرین ارتباط نزدیکی با ارزش‌های کارکنان و سازمان دارند (Sudibjo & Prameswari, 2021). در راستای تبیین نتایج می‌توان گفت وجود رهبرانی با تفکر تحول‌آفرین در مدارس شهرستان اقلید می‌تواند موجب افزایش انگیزه و اهداف سازمانی در بین معلمان شود. همین امر سبب می‌شود مدیران تحول‌آفرین شخصیت

و ارزش‌های معلمان با رویه‌های سازمان را درک کنند، فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش، اهداف، ساختارها و ارزش‌های سازمانی را بهتر بشناسند و در انتخاب افراد برای سمت‌های مختلف و حل مشکلات سازمانی بهتر تصمیم‌گیری کنند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران مدارس شهرستان اقلید پیشنهاد می‌شود با استفاده از ابزارهای رهبری تحول‌گرا به طور مثال، ترغیب ذهنی و امیدواری به آینده‌ای مطلوب و در نظر گرفتن توانایی‌های منحصر به فرد هر شخص، معلمان را به رفتارهای تسهیم دانش و بروز خلاقیت و نوآوری سوق دهند. با فراهم آوردن شرایط روحی و انگیزشی افرا، مانند نفوذ آرمانی و داشتن شخصیت کاریزماتیک بررسی مجدد چالش‌ها به هنگام حل مسائل و نهراسیدن از نگاهی تازه به چگونگی انجام کارها، می‌توانند رفتارهای نوآورانه در پیروان را افزایش دهند و به منظور بهبود نوآوری سازمان و بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان، به جای تناسب فرد-سازمان بر بهبود تناسب بین افراد سازمان تمرکز شود. زیرا این امر در سازمان‌های دولتی همچون آموزش و پرورش می‌تواند موجب بهبود سازگاری ارزش‌ها و سازگاری محیط کار بین کارکنان و معلمان می‌شود. ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت توسط مدیر نیز می‌تواند باعث افزایش اعتماد و فرهنگ سازمانی پایدارتر میان دبیران در مدرسه شود و احساس همبستگی و وفاق دبیران را افزایش دهد و در نتیجه باعث شود رفتارهای تسهیم دانش در بین آنها پررنگ‌تر گردد.

References

1. Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International journal of health care quality assurance*, 29(2), 104-122.
2. Aghababaei, R., & Rahimi, H. (2023). The Mediating Role of knowledge sharing in Effect of Innovative Climate on Teachers' innovative Behaviors: (Study Case: Teachers of Kashan City). *Scientific Journal of Organizational knowledgeManagement*, 6 (21), 243-269. [In Persian]
3. Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
4. Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (2004). *MLQ: Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden.
5. Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: an empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *J. Appl. Soc. Psychol.* 27 (6), 477-499.
6. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond, *Journal of European Industrial Training*, 14 (1), 21-27.
7. Biranvand, A; Zarei, S; Golshani, M. (2019). The effect of organizational climate and knowledge sharing on the innovative behavior of employees in knowledge-based companies. *Human and information interaction*, 7(4), 15-29. [In Persian]
8. Chao, C., Wang, H., Wu, C. Y., ZHANG, Y. (2008). The dimensionality and measure of empowering leadership behavior in the Chinese organizations. *Acta Psychologica Sinica*, 40(12), 1297.
9. Ghasemian, Z., Aminbeidokhti, A., & Jafari, S. (2020). Structural relationship of knowledge sharing with effectiveness of school educational groups: mediating role of in-group trust and intra-group collaboration. *Journal of School Administration*, 8(2); 1-22. [In Persian]
10. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
11. Dehghan, M., Moqar, M., Hosseini, A. (2021). Investigating the effect of transformational leadership on innovative behavior with an emphasis on the mediating role of scouting behavior. *Innovation and creativity in human sciences*, 10(4), 112-87. [In Persian]
12. Denti, L., Hemlin, S. (2012). Leadership and innovation in organizations: a systematic review of factors that mediate or moderate the relationship. *Int. J. Innovat. Manag.* 16 (3), 1240007.
13. Dung, P. T. T., Tien, D. N., & Van Kien, P. (2022). How Is Individual-Organization Fit Important to Knowledge Sharing and Innovation? An Empirical Study on High-Tech Industry in Vietnam. *Quality-Access to Success*, 23(188).
14. Eisenbeiß, S. A., Boerner, S. (2010). Transformational leadership and R&D innovation: taking a curvilinear approach. *Creativ. Innovat. Manag.* 19 (4), 364-372.

15. 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 Inf.* 35 (1), 55–67.
16. Jahed, H., Rezaeyan, T., Nourian, M. & Shahmohammadi, N. (2022). Dimensions and dynamics components of primary schools by research synthesis method. *Journal of School Administration.* 9(4); 162-182. [In Persian]
17. Jaussi, K. S., & Dionne, S. D. (2003). Leading for creativity: the role of unconventional leader behavior. *Leader. Q.* 14 (4–5), 475– 498.
18. Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2018). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Publ. Manag. Re.* 21 (6), 918–944.
19. Hashemi, Sh; & Melai-Najad, A. (2010). Analysis of the content of the selected and innovative plans of the first conference of educational innovations. *Educational Innovation Quarterly*, 9 (36), 128-129. [In Persian]
20. Heydaripour, M; Foroghi-Abri, A. A; & Salimi, G. A. (2002). Examining teacher selection methods from the point of view of teachers, managers and officials of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces. Master's thesis in educational planning, Isfahan University. [In Persian]
21. Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Journal of Sustainability*, 9(2), 1-16.
22. Krishnan, V. R. (2004). Impact of Transformational leadership followers in fluence strategies, *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(1), 58-72.
23. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
24. Lathong, L., & Saeheng, P. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Innovation Capability: An Empirical Study from Lao Firms. *Journal of International Business and Management*, 4(9), 01-10.
25. Liebowitz, J. (2001). Knowledge management and its link to artificial intelligence. *Experts systems with applications*, 20, 1-6.
26. Lim, S., Lee, K. H., & Bae, K. H. (2019). Does person-organization fit mediate the relationship between affect-based work antecedents and public employee job satisfaction? *J. Pub. Nonprof. Aff.* 5 (2), 134–154.
28. Mehramiz, S; Akbari Burang, M; & Rostaminejad, Mohammad, A. (2016). Explaining innovative behaviors of teachers based on their irrational beliefs and systemic thinking. *Innovation and creativity in humanities*, 3(7), 195-216. [In Persian]
29. Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13 (6), 705-750.
30. Nadi, M. A; & Shahhosseini, S. (2017). The structural model of the relationship between organizational trust and organizational commitment with knowledge sharing behavior: Explaining the mediating contribution of organizational culture and organizational health of secondary school teachers in Isfahan city. *New Approaches in Educational Management*, 9(3) (serial 35), 291-310. [In Persian]
31. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company; how Japanese companies create the dynamics of innovation.* New York; Oxford University Pre.
32. Niesen, W., Van Hoote gem, A., Elst, T.V., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: a psychological contract perspective. *Psychol. Belg.* 57 (4), 174–189.
33. Overstreet, R. E., Hanna, J. B., Byrd, T. A., Cegielski, C. G., Hazen, B. T. (2013). Leadership style and organizational innovativeness drive motor carriers toward sustained performance. *Int. J. Logist. Manag.* 24 (2), 247–270.
34. Purc, E., Laguna, M., 2019. Personal values and innovative behaviour of employees. *Front. Psychol.* 10, 1–16.
35. RaufQutbuddini, S. A. & Shirazi, A. (2017). The effect of the pleasure of helping others on knowledge sharing behavior and innovative work behavior, *International Conference on Innovation in Business Management and Economics*, Tehran [In Persian].

36. Rezaei, H; Zamani, M. (2019). The effect of work spirituality and perceived organizational support on innovative work behavior: explaining the mediating role of individual-organization fit. *Management and Development Process*, 33(4), 115-141. [In Persian]
37. Rezaei Dizgah, M. (2018). Investigating the impact of transformational leadership on knowledge sharing with an emphasis on the mediating role of organizational justice employees of Rasht Telecommunications Company. *Human Capital Empowerment Journal*, 2(2), 83-94. [In Persian]
38. Reyhani, Sh; Farzaneh, H., Qolizadeh, R., Doharian, A. (2021). Examining the status of knowledge sharing and its relationship with innovative work behavior of employees (research sample: a manufacturing company). *Organizational Knowledge Management*, 4(4), 67-110. [In Persian]
39. Reuvers, M., VanEngen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring relevance of gender differences, *Creativity and Innovation Management*, 17 (3), 227-244.
40. Taqvai, M. (2021). The relationship between managers' innovative behavior and transformational leadership with the mediating role of organizational resilience (Study case: Islamic Azad University, Sari Branch. *Scientific Quarterly of Educational Research Journal*, 16(68), 15-38, [In Persian]
41. Sam Khanian, M. R; Jahanian, R; & Mortezaei, A. (2003). *Creativity and innovation in educational organization and management*, Tehran: Spand Honar Publications. [In Persian]
42. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
43. Sohrabi, A; Yazdakhasi, A; Sadeghiarani, Z. (2021). Meta-analysis of organizational factors affecting organizational knowledge sharing, *Information Management Sciences and Techniques*, 7(3), 277-322. [In Persian]
44. Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, e07334.
45. Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas' ud, F. (2019). Transformational Leadership and Innovative Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing in Indonesian Private University. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15-25.
46. Wang, Z., Ren, S., Chadee, D., Liu, M., & Cai, S. (2021). Team reflexivity and employee innovative behavior: the mediating role of knowledge sharing and moderating role of leadership. *Journal of Knowledge Management*, 37(1), 61-75.