

تأثیر استرس شغلی، رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت)

لیلا خوش‌انس سالدھی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، مؤسسه آموزش عالی راهبرد شمال، رشت، ایران. (نویسنده مسئول).
khwshamslyla@gmail.com

دکتر پرویز احمدی

دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
ahmadi_p@modares.ac.ir

دکتر حمیدرضا رضایی کلیدبری

استادیار گروه مدیریت، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.
hrezae41@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر استرس شغلی، رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تسهیم دانش است. در این راستا، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و به لحاظ گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۶ نفر تعیین شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 و SMART PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول‌گرا (۰.۲۰۷) و تسهیم دانش (۰.۴۷۷) بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد. اما استرس شغلی تأثیری بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت ندارد (۰.۱۷۳-). همچنین یافته‌ها نشان داد که تناسب فرد-سازمان (۰.۱۱۰) و رهبری تحول‌گرا (۰.۲۲۰) از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد. اما نقش میانجی تسهیم دانش در تأثیر استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت پذیرفته نشد (۰.۰۵۸).

واژگان کلیدی: استرس شغلی، رهبری تحول‌گرا، تناسب فرد-سازمان رفتار کاری نوآورانه، تسهیم دانش.

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و به‌عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه‌ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت و رفتار نوآورانه مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد. رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به‌همراه می‌آورد، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند (سلیمی، ۱۴۰۱)، این نوع رفتارها بیان‌گر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است. نوآوری به‌عنوان فرایندی تعریف می‌شود که از آن طریق ارزش اقتصادی و یا اجتماعی دانش استخراج می‌گردد (سالمی، ۱۴۰۱). این امر از طریق ایجاد، انتشار و تبدیل دانش برای تولید کالاها و یا فرایندهای

جدید اتفاق می‌افتد و سپس توسط جامعه مورد استفاده قرار می‌گیرد (تان^۱، ۲۰۲۱). از طرف دیگر، رفتار کار نوآورانه به توسعه هدفمند، معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید در داخل نقش کار کرده و یا سازمان برای نقش مطلوب عملکرد گروهی یا سازمانی اشاره دارد (لی^۲، ۲۰۲۳). رفتار کاری نوآورانه تمام رفتارهای کارمند، که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه که و منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد (وانگ^۳، ۲۰۲۰). رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل، و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (کائی^۴، ۲۰۲۰). تعریف دیگر رفتار کاری نوآورانه به عنوان ایجاد هدفمند، ارتقا و تحقق ایده‌های نوین در محل کار اشاره دارد. این تعریف سه عامل پایه از رفتار نوآورانه را نشان می‌دهد یعنی تولید ایده، ارتقا و تحقق ایده‌های جدید که به نفع سازمان باشد (گوئی^۵، ۲۰۲۱). مرحله تولید ایده می‌تواند شامل مسائلی باشد که با هدف تعریف مجدد محصولات جدید، عملکردها و خدمات سازمانی انجام می‌شود. این مرحله تا حد زیادی تحت تأثیر سطح انگیزش کارکنان قرار دارد. مرحله ارتقای ایده مقوله‌ای را به ایده‌های ایجاد شده، ارائه می‌نماید و تلاش دارد تا موانع سازمانی برای ایجاد تغییر را از سر راه بردارد (یاسیر^۶، ۲۰۲۰). و تحقق ایده، تبدیل ایده‌های جدید به برنامه‌های عملیاتی را شامل می‌شود (صفا، ۱۳۹۸). مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که در دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، رفتار کاری نوآورانه کارکنان به‌عنوان مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها عمل می‌کند که موفقیت و بقای بلندمدتی را شامل می‌گردد و این تلاش پیوسته و تخصصی را از سوی کارکنان سازمان نشان می‌دهد (کاراآپ^۷، ۲۰۲۰). استرس شغلی نیز عامل مهمی است که می‌تواند بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر داشته باشد (رفیق^۸، ۲۰۲۳).

تبیین اثرات سطح استرس شغلی کارکنان بر بروز رفتار کاری نوآورانه در محیط‌های کاری سازمانی، در پژوهش‌ها کمتر مورد توجه بوده است. فشار و استرس ممکن است در نظر افراد به شکل‌های متفاوتی ادراک شود. نظریه‌پردازان نیز دیدگاه‌های متفاوتی پیرامون استرس شغلی دارند. عده‌ای دیدگاهی منفی نسبت به استرس داشته و عده‌ای دیگر، استرس را به‌عنوان یک عامل مثبت در نظر می‌گیرند، زیرا این استرس، افراد را با انرژی قابل توجهی به‌منظور مقابله با نیازهای بیرونی آماده می‌کند (بانی ملهم^۹، ۲۰۲۰). استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عوامل استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در استرس‌زا بودن آنها اتفاق نظر دارند. به‌بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی، دستخوش آن می‌شود (دیما^{۱۰}، ۲۰۲۱). استرس می‌تواند اثرات مخربی بر سلامت فردی کارکنان و نگرش آنها به سازمان داشته و در نهایت بر عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار باشد. از نظر کوی^{۱۱} (۲۰۱۵)، استرس شغلی تا حد زیادی به درک جامع عوامل استرس‌زا در سازمان و تلاش برای شناسایی و کاهش اثرات آن بر عملکرد شغلی بستگی دارد (لیو^{۱۲}، ۲۰۲۰). تلاش‌های زیادی برای شناسایی و دسته‌بندی عوامل استرس‌زا در محیط کار به‌عمل آمده است. یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در این راه وجود دارد، تنوع این عوامل در محیط‌های کاری مختلف

¹ Than

² Le

³ Wang

⁴ Cai

⁵ Gui

⁶ Yasir

⁷ Karatepe

⁸ Rafique

⁹ Bani-Melhem

¹⁰ Dima

¹¹ Kuo

¹² Liu

است (رفیق، ۲۰۲۰). عوامل استرس شغلی، جوانی از محیط کار را نشان می‌دهد که به دلیل آرایش ساختاری و زندگی اجتماعی موجود در سازمان بر سازمان نفوذ می‌کند (خاکبازان، ۱۴۰۰). بر طبق پژوهش‌های انجام‌شده، تناسب فرد-سازمان نیز بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد (سادیبجو^۱، ۲۰۲۱).

تناسب فرد-سازمان، نوعی سازگاری بین افراد و سازمان‌هایی است که در آن کار می‌کنند؛ به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی باشد. طی مرحله پیش از استخدام، پنداشت افراد نسبت به تناسب فرد سازمان است که میزان همخوانی بین ارزش‌های فرد جویای کار و ارزش‌های سازمان استخدام‌کننده جویندگان کار را تعیین می‌کند (هوانگ^۲، ۲۰۲۲). تناسب فرد-سازمان به‌عنوان سازگاری بین فرد و سازمان تعریف شده است و زمانی روی می‌دهد که حداقل یک طرف نیازهای طرف مقابل را فراهم آورد یا ویژگی‌های اساسی آنها یکسان باشد یا هر دوی موارد اتفاق افتد (جین^۳، ۲۰۲۱). با این وجود، تفاسیر مختلفی از این سازگاری بیان شده است که مهم‌ترین آنها به چهار دسته تقسیم می‌شود: تطابق (سازگاری) ارزشی، تطابق هدف، تناسب عرضه-نیاز و تناسب توانایی-تقاضا (قنبری و سلیمی، ۱۴۰۱). غالب‌ترین دیدگاه استفاده شده، تطابق ارزشی بوده است که اشاره به شباهت ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های افراد دارد. تناسب فرد-سازمان را می‌توان به دو روش مستقیم و غیرمستقیم سنجید. در روش مستقیم (ذهنی) سنجش تناسب فرد-سازمان بر مبنای قضاوت ادراکی کارکنان در ارتباط با میزان سازگاری آنها با ارزش‌های سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد، اما در روش غیر مستقیم (عینی)، ارزش‌های مستقل کارکنان و سازمان مورد مقایسه قرار می‌گیرد که همبستگی یا مجموع تفاوت نمرات، میزان این تناسب را نشان خواهد داد (لیم^۴، ۲۰۲۰). با این وجود، برخی از پژوهشگران اعتقاد دارند، روش‌های ذهنی نسبت به روش‌های عینی از قدرت بهتری در پیش‌بینی نگرش‌های کاری افراد برخوردار هستند. تناسب فرد-سازمان در سطح تحلیل سازمانی اعمال می‌شود و تناسب میان کارمند و فرهنگ سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهد و با فرایند اجتماعی کردن سازمانی سروکار دارد. تناسب فرد-سازمان در هنگامی که افراد در این ارزش‌ها مشترک باشند ایجاد می‌شود (سادیبجو، ۲۰۲۱). بر طبق پژوهش‌های انجام‌شده، رهبری تحول‌گرا نیز بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد (رفیق، ۲۰۲۲).

مفهوم رهبری تحول‌گرا توسط برنز (۱۹۷۸)، مطرح شد و بیشتر توسط باس (۱۹۸۵)، توسعه یافت. از دید باس (۱۹۸۵)، رهبری تحول‌گرا، تغییر سازمانی و نوآوری را ارتقا می‌بخشد، و این رهبر بینش روشن را برقرار می‌کند، پیروان را الهام می‌بخشد و اعتماد ایجاد می‌کند. بنابراین، زیردستان تمایل دارند که فراتر از انتظارات عمل کنند به‌گونه‌ای که اثربخشی سازمانی را تقویت کرده و عملکرد بهتری را به‌دست آورند (معینی، ۱۴۰۱). امروزه مدیریت و رهبری سنتی پاسخگوی محیط و سازمان‌های متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی نخواهد بود، بنابراین جهان نیازمند رهبری و مدیریت تحول‌گرا است. رهبری تحول‌گرا با رویکردی صحیح و کارآمد می‌تواند از ضعیف‌ترین سازمان‌ها، قوی‌ترین سازمان‌ها را بسازد و رهبر می‌تواند قدرت‌ها را متمرکز و سازمان بخشد و استعداد‌های نهفته کارکنان را بارور و شکوفا سازد (بوماه^۵، ۲۰۲۲). این رهبران نوعاً پنج رفتار متفاوت را نشان می‌دهند: نفوذ آرمانی، نگرش ایده‌آل^۶، انگیزش الهام‌بخش^۷، ترغیب ذهنی^۸ و ملاحظات فردی^۹ (الیانا^{۱۰}، ۲۰۱۹). به‌طور خلاصه نفوذ ایده‌آل به رهبرانی اشاره دارد که استانداردهای اخلاقی بالایی را از

¹ Sudibjo

² Huang

³ Jin

⁴ Lim

⁵ Boamah

⁶ Idealized Influence

⁷ Inspirational Motivation

⁸ Intellectual Stimulation

⁹ Individualized Consideration

¹⁰ Eliyana

از خود نشان می‌دهند (ادریس^۱، ۲۰۲۱). انگیزش الهام‌بخش همان توانمندسازی پیروان با تدوین چشم‌انداز انگیزشی و ترغیبی است. ترغیب فکری به رهبرانی اشاره دارد که خلاقیت پیروان را ترغیب کرده، و ایده‌های جدید و راه‌های مختلفی را برای حل مشکلات ارائه می‌نماید و در نهایت، ملاحظات فردی به توجه به نیازهای فردی زبردستان برای پیشرفت و رشد و ارائه مری‌گری اشاره دارد (بوماه، ۲۰۲۱). بر طبق پژوهش‌های انجام شده، رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه و همچنین تسهیم دانش تأثیر دارد (رفیق، ۲۰۲۲).

تسهیم دانش^۲ فرایند اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان سازمان است که یکی از حوزه‌های کلیدی مدیریت دانش محسوب می‌شود. پس از گردآوری، تولید و ذخیره دانش نوبت به فرایند اشتراک‌گذاری دانش می‌رسد (لی، ۲۰۲۳). این فرایند سبب می‌شود تا دانش و اطلاعات همچون خون در رگ‌های سازمان جاری شود (الحسینی، ۲۰۲۱). تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است. به بیان دیگر، اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان اقدامی تعریف می‌شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می‌کنند (بیرانوند، ۱۴۰۰). تسهیم دانش به‌عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به‌منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (شهباز^۳، ۲۰۲۲). اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به‌منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود (رفیق، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر، تسهیم دانش به‌عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به‌منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (جعفری، ۱۴۰۱). هدف تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن باشد. به‌منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند (کائو^۴، ۲۰۲۱). پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می‌شود این فرایند به‌طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد (گوئی^۵، ۲۰۲۱). گل‌پرور در پژوهش خود نشان داد که تناسب فرد-سازمان بر تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد (گل‌پرور، ۱۳۹۲). همچنین رضایی دیزگاه (۱۳۹۸)، نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت تأثیر دارد (رضایی دیزگاه، ۱۳۹۸).

با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده‌تر شدن محیط آنها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌های‌شان را در سطحی بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام برسانند. با توجه به اینکه در مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت مشاهده می‌شود که بعضی از مدیران در بروز رفتار کاری نوآورانه ضعیف بوده و همچنین نمی‌توانند با وسایلی که تکنولوژی جدید به مدارس وارد کرده است کار نمایند و قادر به برنامه‌ریزی صحیح نبوده و یا در بین دانش‌آموزان یا دبیران تبعیض قایل می‌شوند و این امر باعث استرس شغلی در بین معلمان می‌گردد و یا اینکه و یا با مسائل و مشکلاتی که در مدارس به‌وجود می‌آید به‌درستی برخورد نمی‌نمایند و یا اصولاً راه صحیح و منطقی برخورد با مسائل را نمی‌دانند و هزاران مشکل دیگر که در قسمت مدیریت مشاهده می‌شود نیاز به این پژوهش احساس می‌شد. لذا در این پژوهش قصد داریم به این پرسش پاسخ دهیم که آیا استرس شغلی، رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی تسهیم دانش در بین مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد؟

¹ Idris

² Knowledge Sharing

³ Shehzad

⁴ Cao

⁵ Gui

مبانی نظری پژوهش

رهبری تحول‌گرا: رهبری تحول‌گرا، یک نظریه رهبری سازمان است که بر مبنای آن رهبر با کارکنان جهت انجام تغییرات زیربنایی همکاری می‌کند. این فرایند شامل شناسایی تغییرات مورد نیاز، خلق یک دیدگاه برای تغییر از طریق هم‌نوایی و اجرای مجدانه تغییر همراه با تعهد است (گروسلیج^۱، ۲۰۲۱).

استرس شغلی: پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور کارکنان سازمان است، در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای آنان مطابقت نداشته یا در تضاد باشد. استرس شغلی نوعی از استرس است که در محیط کاری توسط افراد تجربه می‌گردد و می‌تواند بر اثر عوامل مختلفی از قبیل (شرایط و جو نامناسب محیط کاری، حجم زیاد کار، ابهام و تعارض در نقش و غیره) ایجاد گردد (کوآتزی^۲، ۲۰۱۷).

تناسب فرد-سازمان: تناسب میان ارزش‌هایی که فرد به آنها معتقد است و ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان و همچنین تناسب میان هدف‌هایی است که فرد برای خود دنبال می‌نماید و این تناسب را ایجاد می‌کند (احمدی زهرانی، ۱۳۹۸).

تسهیم دانش: تسهیم دانش فرآیندی است که از طریق آن افراد به تبادل دو جانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به‌طور بالقوه به‌وسیله این فرآیند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌گردد (لی^۳، ۲۰۲۳).

رفتار کاری نوآورانه: رفتار کاری نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل، و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (گروسلیج، ۲۰۲۲).

پیشینه پژوهش

رستگار و باقری قره بلاغ (۱۴۰۱)، به بررسی تأثیر استرس‌های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان بیمارستان کوثر سمنان پرداخت و نشان داد که استرس محل کار سیار از طریق میانجی‌گری عجزین شدن با شغل و تعارض کار-خانواده، رفتار نوآورانه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج وی تأکید می‌کند که این عوامل روان‌شناختی نقش مهمی در شکل‌دهی رفتار نوآورانه دارند. بهرامی (۱۴۰۱)، به بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در فدراسیون‌های منتخب ورزشی پرداخت و نشان داد که وضعیت تسهیم دانش و نوآوری در این سازمان‌ها بالاتر از حد متوسط است، که اهمیت رفتارهای دانشی در ارتقاء نوآوری را برجسته می‌کند. عالمی (۱۴۰۱)، نقش رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه را با میانجی‌گری انگیزه یادگیری و تعدیل‌کنندگی توانمندسازی کارکنان در وزارت جهاد کشاورزی بررسی کرد. نتایج حاکی از میانجی‌گری معنی‌دار انگیزه یادگیری در این رابطه بود، اما نقش تعدیل‌کننده توانمندسازی کارکنان تأیید نشد. دهقان (۱۴۰۰)، تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه و رفتار پیشاهنگی را اثبات کرد و میانجی‌گری رفتار پیشاهنگی بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری را تأیید نمود، که اهمیت رفتارهای پیشرو در فرایند نوآوری را نشان می‌دهد. ادیب‌پور (۱۳۹۹)، به بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر رفتار کاری نوآورانه و عملکرد شغلی پرداخت و با تأکید بر نقش میانجی اعتماد، اثبات کرد که این تناسب‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری و عملکرد تأثیرگذارند. رفیق^۴ (۲۰۲۲)، رابطه میان استرس شغلی، رهبری تحول‌گرا و رفتار کاری نوآورانه را در مؤسسه‌های آموزش عالی پاکستان بررسی کرد. یافته‌ها نشان داد که استرس شغلی به‌طور مثبت و مستقیم بر رفتار

¹ Grosej

² Coetzee

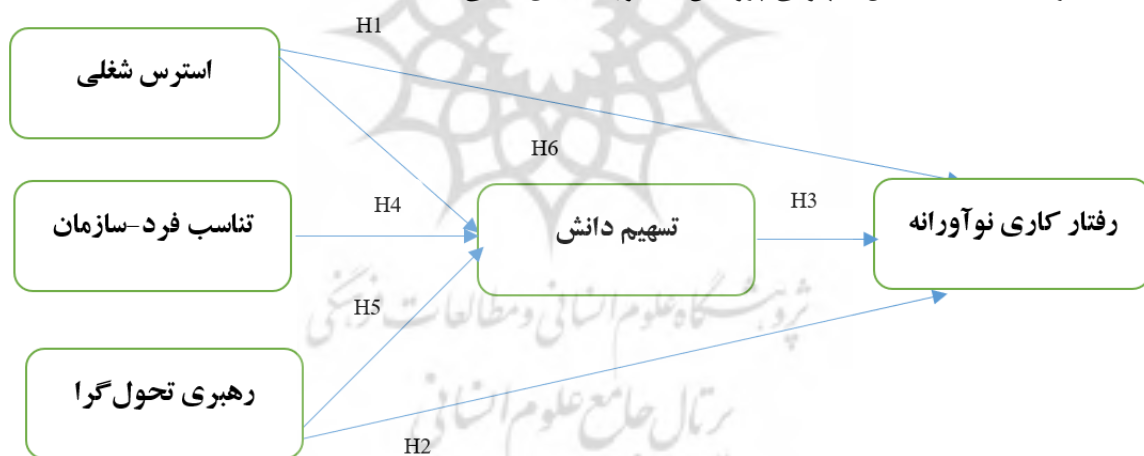
³ Le

⁴ Rafique

نوآورانه اثر دارد و این رابطه توسط تسهیم دانش میانجی‌گری و تعدیل می‌شود. همچنین رهبری تحول‌گرا نقش کلیدی در ارتقاء نوآوری کارکنان ایفا می‌کند. چن^۱ (۲۰۲۲)، به تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری تسهیم دانش در کارکنان پرداخت و نشان داد که تسهیم دانش رابط بین سیاست‌های سازمانی و نوآوری است و خود نیز به‌طور مستقیم بر رفتار نوآورانه اثرگذار است. سادیبجو^۲ (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای در جاکارتا، اثرات رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان بر رفتار نوآورانه را بررسی نمود و دریافت که رهبری تحول‌گرا به‌طور مستقیم بر نوآوری اثر ندارد، ولی از طریق تسهیم دانش این اثر مثبت می‌شود. همچنین تناسب فرد-سازمان و رفتار تسهیم دانش هر دو بر نوآوری اثرگذارند.

فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به مبانی نظری و پیشینه ارائه شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:
- ۱- استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
 - ۲- رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
 - ۳- تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
 - ۴- تناسب فرد-سازمان از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
 - ۵- رهبری تحول‌گرا از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
 - ۶- تناسب فرد-سازمان از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد.
- با توجه به فرضیه‌های بالا، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل ۱ می‌باشد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (سادیبجو، ۲۰۲۱؛ رفیق، ۲۰۲۲)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است و به‌لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۶ نفر تعیین شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 و SMART PLS3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول ۱ پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش را معرفی می‌کند. در این پژوهش برای تعیین

¹ Chen
² Sudibjo

پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور یک نمونه اولیه مشتمل بر ۳۰ پرسشنامه که از بین مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت انتخاب شده بودند پیش‌آزمون گردید. نتایج در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱): ساختار پرسشنامه پژوهش و آلفای کرونباخ

ردیف	ابعاد	تعداد سنجه‌ها	شماره سنجه‌ها	منبع	کرونباخ
۱	رهبری تحول‌گرا	۱۵	۱-۱۵	کارلس ۱ و همکاران (۲۰۰۰)	۰.۹۲۱
۲	نفوذ آرمانی	۳	۳-۱		۰.۹۱۱
۳	نگرش ایده‌ال	۳	۶-۴		۰.۸۸۰
۴	انگیزش الهام‌بخش	۳	۹-۷		۰.۸۱۹
۵	ترغیب ذهنی	۳	۱۲-۱۰		۰.۸۷۵
۶	ملاحظات فردی	۳	۱۵-۱۳		۰.۸۵۰
۷	استرس شغلی	۷	۲۲-۱۶	هوچ‌وارتر ۲ و همکاران (۲۰۰۸)	۰.۸۸۱
۸	تناسب فرد-سازمان	۳	۲۵-۲۳	اسکراگینز ۳ (۲۰۰۸)	۰.۷۱۲
۹	تسهیم دانش	۱۲	۳۷-۲۶	ون دن هوف و ده ریدر ۴ (۲۰۰۴)	۰.۹۰۴
۱۰	دانش فردی	۶	۳۱-۲۶		۰.۸۰۵
۱۱	دانش سازمانی	۳	۳۴-۳۲		۰.۸۱۷
۱۲	دانش فناوری	۳	۳۷-۳۵		۰.۷۵۸
۱۳	رفتار کاری نوآورانه	۵	۳۸-۴۲	اسکات و بروس ۵ (۱۹۹۴)	۰.۸۵۵

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۱۱۶ پرسشنامه صحیح مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آمار توصیفی نشان داد ۶۹ نفر (۵۹.۵ درصد) مرد و ۴۷ نفر (۴۰.۵ درصد) زن بوده‌اند. ۱۹ نفر (۱۶.۴ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۹ نفر (۵۹.۵ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۸ نفر (۲۴.۱ درصد) بالای ۵۱ سال سن داشتند. ۶ نفر (۵.۲ درصد) تا فوق دیپلم، ۶۹ نفر (۵۹.۵ درصد) کارشناسی، ۴۱ نفر (۳۵.۳ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. همچنین ۹ نفر (۷.۸ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۶ نفر (۳۱ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۵ نفر (۳۸.۸ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۶ نفر (۲۲.۴ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سنوات خدمت داشتند.

آمار استنباطی

آمار استنباطی در حقیقت کشف الگوهای رابطه‌ای، علی، تفاوتی یا معادلات ساختاری در یک نمونه معرف جامعه هدف پژوهش است تا بتوان در نهایت این الگوهای کمی کشف شده را به جمعیت جامعه هدف پژوهش تعمیم داد. در پژوهش حاضر از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس‌محور استفاده شده است. رویکرد واریانس‌محور دومین نسل از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری، زوایای پنهان و محدودیت‌های نسل اول معادلات ساختاری یعنی رویکرد کواریانس‌محور را به چالش کشیده و افق‌های تازه‌ای در رشته‌هایی که از این روش پیشرفته آماری استفاده می‌کنند را ترسیم می‌کند. ۱. عدم حساسیت به حجم نمونه کم؛ ۲. عدم حساسیت به عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها؛ ۳. استفاده از

¹ Carless

² Hochwarter

³ Scroggins

⁴ Van Den Hooff & De Ridder

⁵ Scott And Bruce

مدل‌های اندازه‌گیری ترکیبی؛ ۴. توانایی استفاده از مدل اندازه‌گیری تنها با یک سوال؛ ۵. توانایی این رویکرد و نرم‌افزارهای آن در پشتیبانی از متغیرهای تعدیل‌گر به معنای واقعی ساختاری؛ ۶. اجرای مدلی که پژوهشگر خود آن را ساخته است (توسعه مدل جدید)؛ ۷. به کارگیری مدل‌های بسیار پیچیده.

گام اول: بررسی برازش مدل پژوهش

بررسی برازش مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی صورت می‌گیرد که بررسی شود تا چه حد مدل پژوهش با داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری تناسب دارد. پس از تأیید برازش مدل، پژوهشگر مجاز به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد.

بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

پایایی شاخص

پایایی شاخص توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

الف) ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که مقدار ۰.۵ برای این ضرایب مؤید این مطلب است که واریانس بین آن سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن مدل مورد قبول است. بر اساس نظر هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، بار عاملی تمام شاخص‌ها باید بالاتر از ۰.۷ باشد. اما شاخص‌هایی با بار عاملی ۰.۷-۰.۴ زمانی مورد توجه برای حذف خواهند بود که حذف آنها پایایی ترکیبی و روایی همگرایی مدل را به بالای مقدار حداقلی برسانند. اگر پایایی و روایی همگرا بالاتر از مقدار حداقلی خود باشند لزومی بر حذف شاخص با بار عاملی ۰.۷-۰.۴ نیست. اما اگر بار عاملی شاخصی زیر ۰.۴ باشد باید به مبانی نظری رجوع نمود و با احتیاط آن را حذف کرد. جدول ۲ بار عاملی سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد که همگی مورد تأیید هستند.

جدول (۲): ضرایب بار عاملی سازه‌های مدل

سنججه‌ها	استرس شغلی	تسهیم دانش	تناسب فرد-سازمان	رفتار کاری نوآورانه	رهبری تحول‌گرا
f.i.o1			۰.۷۲۴		
f.i.o2			۰.۸۶۲		
f.i.o3			۰.۸۲		
inv.b1				۰.۶۹۴	
inv.b2				۰.۸۵۴	
inv.b3				۰.۶۷	
inv.b4				۰.۷۶۵	

¹ Hair

سنگه‌ها	استرس شغلی	تسهیم دانش	تناسب فرد-سازمان	رفتار کاری نوآورانه	رهبری تحول‌گرا
inv.b5				۰.۷۷۵	
k.sh1.1		۰.۶۵۷			
k.sh1.2		۰.۶۹۱			
k.sh1.3		۰.۷۳۴			
k.sh1.4		۰.۷۳۱			
k.sh1.5		۰.۷۸۲			
k.sh1.6		۰.۷۳۴			
k.sh2.1		۰.۷۷۸			
k.sh2.2		۰.۷۲			
k.sh2.3		۰.۷۱۹			
k.sh3.1		۰.۷۵۸			
k.sh3.2		۰.۷۰۵			
k.sh3.3		۰.۷۸۵			
strs1	۰.۷۳۱				
strs2	۰.۶۴۵				
strs3	۰.۷۵۸				
strs4	۰.۷۱۵				
strs5	۰.۶۵۸				
strs6	۰.۸۰۴				
strs7	۰.۸۱۷				
t.l1.1					۰.۶۳۲
t.l1.2					۰.۵۶۴
t.l1.3					۰.۷۱۸
t.l2.1					۰.۵۸۸
t.l2.2					۰.۷۴۳
t.l2.3					۰.۷۹۸
t.l3.1					۰.۷۷۴
t.l3.2					۰.۷۹۷
t.l3.3					۰.۷۱۶
t.l4.1					۰.۷۸۶
t.l4.2					۰.۵۶۵
t.l4.3					۰.۷۶۴

سنجه‌ها	استرس شغلی	تسهیم دانش	تناسب فرد-سازمان	رفتار کاری نوآورانه	رهبری تحول‌گرا
t.15.1					۰.۷۵۷
t.15.2					۰.۷۷۴
t.15.3					۰.۷۵۶

ب) آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، اکنون نوبت بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیان‌گر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه می‌باشد. ضریب پایایی بالاتر از ۰.۷ به‌عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. نتایج بررسی ضرایب پایایی در جدول ۳ ارائه شده است. از آنجا که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به‌کار می‌برد. و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. ذکر این نکته ضروری است که پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ می‌باشد. دلیل آن این است که در محاسبه آلفای کرونباخ در مورد هر سازه تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند. درحالی‌که برای محاسبه پایایی ترکیبی شاخصی با بار عاملی بالاتر اهمیت بیشتری دارند. مطابق با نتایج قابل مشاهده در جدول ۳، تمامی عامل‌ها ضریب پایایی ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود.

جدول (۳): ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب
استرس شغلی	۰.۸۵۷	۰.۸۹۱
تسهیم دانش	۰.۹۲۲	۰.۹۳۳
تناسب فرد-سازمان	۰.۷۲۳	۰.۸۴۵
رفتار کاری نوآورانه	۰.۸۱	۰.۸۶۸
رهبری تحول‌گرا	۰.۹۳۲	۰.۹۴۱

روایی همگرا

در پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، این معیار را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این مقدار ۰.۵ می‌باشد. بدان معنا که مقدار بالای ۰.۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه‌های مدل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول (۴): روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

متغیرها	متوسط واریانس استخراج‌شده
استرس شغلی	۰.۵۴۰
تسهیم دانش	۰.۵۳۷

متغیرها	متوسط واریانس استخراج شده
تناسب فرد-سازمان	۰.۶۴۷
رفتار کاری نوآورانه	۰.۵۶۹
رهبری تحول گرا	۰.۵۱۹

روایی واگرا یا افتراقی

برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا به روش فورنل و لارکر استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان پژوهش از مقدار همبستگی میان آنها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدل های اندازه گیری را نشان می دهد.

جدول (۵): نتایج بررسی روایی واگرای مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	استرس شغلی	تسهیم دانش	تناسب فرد-سازمان	رفتار کاری نوآورانه	رهبری تحول گرا
استرس شغلی	۰.۷۳۵				
تسهیم دانش	-۰.۵۵۲	۰.۷۳۳			
تناسب فرد-سازمان	-۰.۶۱۹	۰.۵۰۰	۰.۸۰۴		
رفتار کاری نوآورانه	-۰.۵۹۷	۰.۷۰۰	۰.۴۸۲	۰.۷۵۴	
رهبری تحول گرا	-۰.۷۰۲	۰.۵۹۵	۰.۵۹۴	۰.۶۲۶	۰.۷۲

گام دوم: ارزیابی مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS پس از برازش مدل های اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می رسد. در این بخش معیار R Squares جهت برازش بخش ساختاری مورد استفاده قرار می گیرد که در ادامه به بررسی آنها می پردازیم.

معیار R Squares

R² معیاری برای متصل کردن بخش اندازه گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی شده است. نتایج حاصل از بررسی این معیار در جدول ۶ ارائه شده است (لازم به یادآوری است که برای متغیرهای برونزا این مقدار ارائه نمی گردد).

جدول (۶): مقادیر R²

متغیرهای درونزا	R Square
تسهیم دانش	۰.۴۰۰
رفتار کاری نوآورانه	۰.۵۶۹

با توجه به جدول ۶، مقدار به دست آمده R² با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است.

آزمون ناپارامتری استون گیسر^۱:

در نهایت قابلیت پیش‌بینی مدل با استفاده از آزمون ناپارامتری استون گیسر ارزیابی می‌گردد. روش تحلیل به این صورت است که با فرض نظام‌مند و سیستماتیک اینکه تعدادی از داده‌ها در نمونه از دست رفته باشد، پارامترهای مدل محاسبه شده و جهت پیش‌بینی موارد حذف شده مورد استفاده قرار گیرد. Q^2 میزان موفقیت این پیش‌بینی را ارزیابی می‌کند. Q^2 مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت پیش‌بینی بالای مدل دارد. در جدول زیر مقادیر Q^2 متغیرهای مدل به تفصیل ارائه شده است. لازم به ذکر است که Q^2 تنها برای متغیرهای درون‌زا مورد محاسبه قرار می‌گیرد.

جدول (۷): مقادیر Q^2 برای متغیرهای نهفته مدل

Q^2	متغیرهای نهفته مدل
۰.۲۸۰	رفتار کاری نوآورانه
۰.۱۹۲	تسهیم دانش

با توجه به جدول و مقادیر مربوط به CV Redundancy و CV Commuality ملاحظه می‌شود که متغیرهای نهفته پژوهش به‌ویژه در ارزیابی مدل ساختاری پژوهش دارای قابلیت پیش‌بینی مطلوبی می‌باشد.

گام سوم: برازش مدل کلی

در حال حاضر یکی از معتبرترین شاخص‌هایی که برای ارزیابی برازش مدل در روش PLS استفاده می‌شود شاخص $SRMR^2$ است که برای برازش کلی مدل استفاده می‌شود. این شاخص توسط هنسلر و سارستد^۳ (۲۰۱۳) ارائه شده است و باید زیر ۰.۰۸ باشد. در پژوهش حاضر نیز مقدار آن برای برابر با ۰.۰۷۵ بوده و حاکی از برازش مناسب مدل پژوهش می‌باشد.

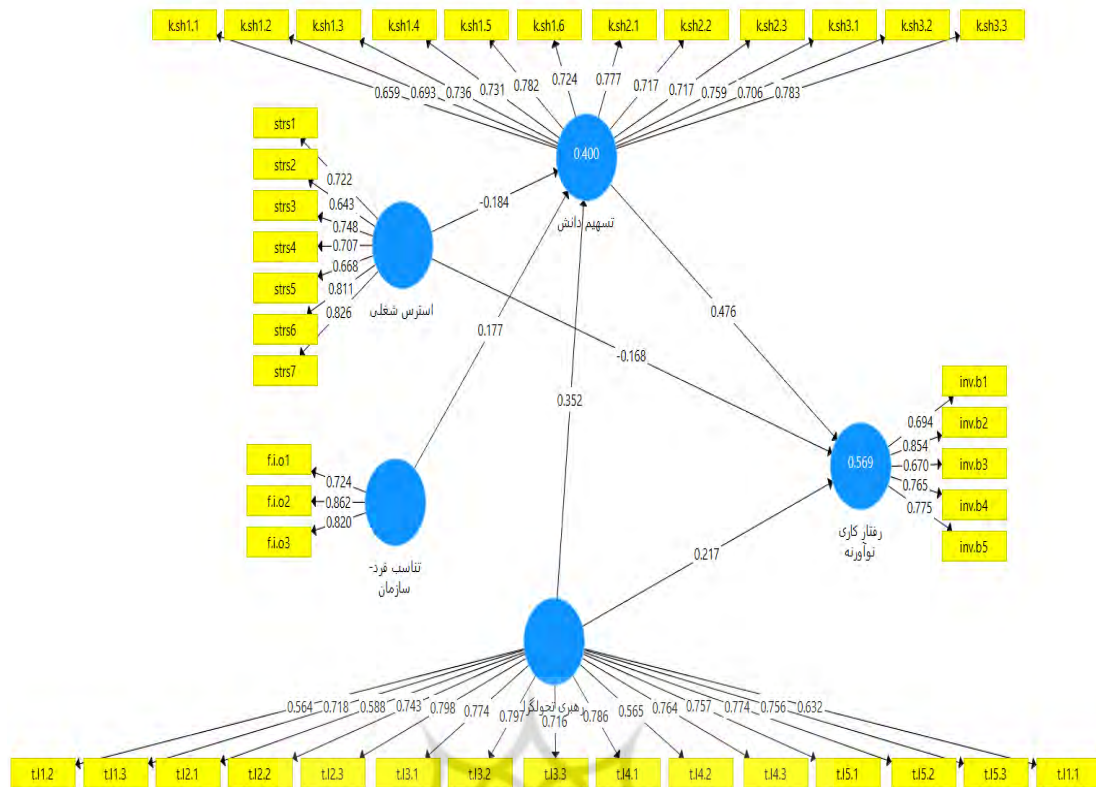
مدل پژوهش بعد از آزمون نهایی

نرم‌افزار PLS پس از اخذ داده‌های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهش که قسمت اعظم تحلیل را دربر می‌گیرد، به صورت شکل ۲ در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده و شکل ۴ مدل در حالت ضرایب معناداری t ارائه می‌کند که تمامی تحلیل‌ها و برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه‌ها بر اساس این خروجی‌ها انجام می‌شود.

¹ Stone- Geisser

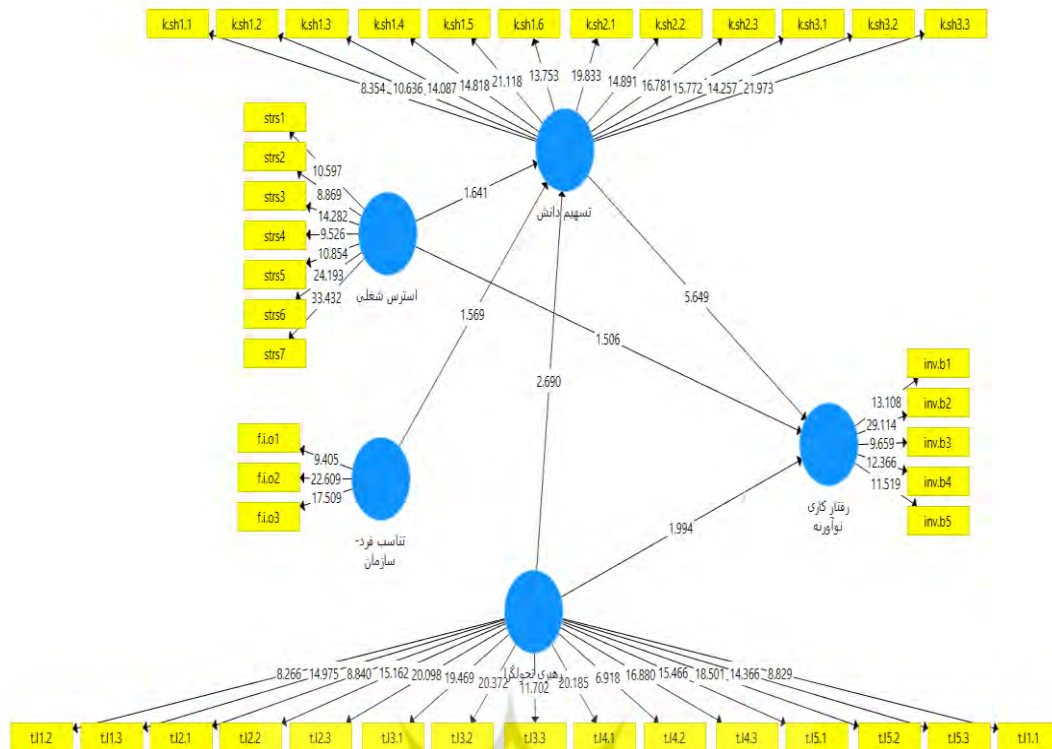
² Standardized Root Mean Square Residual

³ Henseler & Sarstedt



شکل (۲): ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل ساختاری

حالت تخمین استاندارد ضرایب همگن شده هستند، یعنی مقیاس آنها یکی شده است و امکان مقایسه بین آنها وجود دارد. این ضرایب همان ضرایب مسیر یا بتاهای استاندارد شده رگرسیونی هستند.



شکل (۳): ضرایب معنی داری بین متغیرهای نهفته مدل ساختاری

با استفاده از این حالت می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای پژوهش پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه (۱.۹۶ و -۱.۹۶) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱.۹۶ و -۱.۹۶ باشد بی معنا خواهد بود.

آزمون فرضیه ها

چنانچه مقدار T-Value در فرضیه ای بالاتر از ۱.۹۶ باشد، آن فرضیه تأیید می شود و در غیر این صورت رد می شود. جدول ۸، نتایج آزمون فرضیه های مستقیم (فرضیه های ۱ تا ۳) را نشان می دهد.

جدول (۸): نتایج آزمون فرضیه های مستقیم (فرضیه های ۱ تا ۳)

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-Value	مسیرهای فرضیه های مستقیم پژوهش	
عدم تأیید	-۰/۱۸۴	۱/۵۸۵	←	استرس شغلی
تأیید	۰/۲۱۷	۱/۹۸۷	←	رهبری تحولگرا
تأیید	۰/۴۷۶	۵/۳۹۲	←	تسهیم دانش

جدول ۹، نتیجه آزمون فرضیه های میانجی (فرضیه های ۴ تا ۶) را نشان می دهد.

جدول (۹): نتایج آزمون فرضیه های غیرمستقیم (فرضیه های ۴ تا ۶)

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-sobel	مسیرهای فرضیه های غیرمستقیم پژوهش		
عدم تأیید	۰/۰۸۴	۱/۵۱۱	←	تسهیم دانش	←
تأیید	۰/۱۶۷	۲/۴۲۹	←	تسهیم دانش	←
عدم تأیید	-۰/۰۸۷	۱/۵۷۶	←	تسهیم دانش	←

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه فرضیه ۱ نشان داد استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. لذا به مدیران توصیه می‌شود از قوانین سخت‌گیرانه بکاهند و با استخدام نیروهای جدید درصدد برطرف نمودن کمبود نیرو باشند. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط رستگار و باقری قره بلاغ (۱۴۰۱)، رفیق (۲۰۲۲)، و تریودی (۲۰۲۰)، مغایرت دارد. نتیجه فرضیه ۲ نشان داد رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط عالمی (۱۴۰۱)، دهقان (۱۴۰۰)، رفیق (۲۰۲۲) و سادیجو (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه ۳ نشان داد تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط بهرامی (۱۴۰۱)، رفیق (۲۰۲۲)، چن (۲۰۲۲)، و سادیجو (۲۰۲۱)، همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه ۴ نشان داد تناسب فرد-سازمان از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط بهرامی (۱۴۰۱)، ادیب‌پور (۱۳۹۹)، چن (۲۰۲۲)، و افسر (۲۰۲۰)، مغایرت دارد. نتیجه فرضیه ۵ نشان داد رهبری تحول‌گرا از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط عالمی (۱۴۰۱)، دهقان (۱۴۰۰)، رفیق (۲۰۲۲)، و چن (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه ۶ نشان داد استرس شغلی از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. لذا به مدیران توصیه می‌شود آموزش‌های لازم برای فراگیری تخصص‌های کامپیوتری برای معلمان فراهم نمایند تا معلمان دچار استرس نشوند و بتوانند از قابلیت‌های خود به‌صورت نوآورانه استفاده نمایند که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط رستگار و باقری قره بلاغ (۱۴۰۱)، رفیق (۲۰۲۲)، جن (۲۰۲۲)، و تریودی (۲۰۲۰)، مغایرت دارد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش بر اساس نتایج پژوهش

پیشنهاد برای فرضیه ۱: در این پژوهش نتایج نشان داده شد که استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. با توجه به پاسخ حجم نمونه در این پژوهش، این فرضیه پذیرفته نشد. و حجم نمونه پژوهش حاضر در پاسخ به پرسشنامه عنوان کردند که استرس شغلی نمی‌تواند بر رفتار کاری نوآورانه آنها تأثیر داشته باشد و در نتیجه فرضیه پذیرفته نشد. از این‌رو، به مدیران مدارس پیشنهاد می‌گردد قوانین سخت‌گیرانه را کم نمایند و با تغییرات در خط‌مشی‌ها و قوانین مناسب همگام شوند تا از این طریق استرس شغلی معلمان کاهش یافته و بتوانند روش‌های نوآورانه‌ای را برای تدریس ارائه نمایند.

پیشنهاد برای فرضیه ۲: با توجه به اینکه در این پژوهش نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس سعی کنند دیدگاه‌ها و راه‌های جدیدی را برای تکمیل امور پیشنهاد دهند و ترغیب ذهنی برای معلمان ایجاد نمایند و با مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های سازمان سعی کنند به آنها انگیزه دهند. وقتی معلمان انگیزه و هدف مشخصی داشته باشند، از تمام توان خود برای ارائه رفتار کاری نوآورانه استفاده خواهند کرد.

پیشنهاد برای فرضیه ۳: با توجه به اینکه در این پژوهش نتایج نشان داد تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سیستم‌های ارزیابی پاداش در مدرسه را طوری بهینه‌سازی کنند که معلمان تشویق شوند تا با هم در تعامل باشند، با هم کار کنند و دانش پردازش شده توسط بخش‌های مختلف را تسهیم کنند و همچنین از ایده‌های جدید آنها حمایت شود.

پیشنهاد برای فرضیه ۴: در این پژوهش نتایج نشان داده شد که تناسب فرد-سازمان از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. با توجه به پاسخ حجم نمونه در این پژوهش، این فرضیه پذیرفته نشد. حجم نمونه پژوهش حاضر در پاسخ به پرسشنامه عنوان کردند که تناسب فرد-سازمان از طریق تسهیم دانش نمی‌تواند بر رفتار کاری نوآورانه آنها تأثیر داشته باشد و در نتیجه فرضیه پذیرفته نشد. از این‌رو، به مدیران پیشنهاد می‌گردد ارزش‌ها و فرهنگ خود را با ارزش‌ها و فرهنگ مدرسه همسان‌سازی نمایند و از طریق سیستم‌های ارزیابی پاداش در مدرسه، کارکنان بخش‌های مختلف را تشویق کنند تا با هم در تعامل باشند تا بتوانند شاهد بروز رفتار نوآورانه در مدرسه باشند.

پیشنهاد برای فرضیه ۵: با توجه به اینکه در این پژوهش نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان، همکاری و مشارکت صمیمانه‌ای را در بین معلمان ایجاد نمایند، پذیرای ایده‌های جدید کارکنان باشند. و برای افزایش بهره‌وری، منابعی را برای ارتقای مهارت‌های فرهنگی و خلاقانه کارکنان تسهیم نمایند و به دنبال خلق راه‌کارهای اساسی برای حل مشکلات باشند تا از این طریق در کارشان نوآوری داشته باشند.

پیشنهاد برای فرضیه ۶: در این پژوهش نتایج نشان داد استرس شغلی از طریق تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک رشت تأثیر ندارد. توجه به پاسخ حجم نمونه در این پژوهش، این فرضیه پذیرفته نشد. حجم نمونه پژوهش حاضر در پاسخ به پرسشنامه عنوان کردند که تسهیم دانش نمی‌تواند تأثیر استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه آنها را میانجی‌گری نماید و در نتیجه فرضیه پذیرفته نشد. از این‌رو، به مدیران پیشنهاد می‌گردد مواد آموزش فناوری را بین کارکنان به اشتراک بگذارند تا آنها استرس کمتری برای ایجاد نوآوری داشته باشند.

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش، به‌کارگیری پرسشنامه‌هایی است که در بستر فرهنگی و سازمانی غرب طراحی شده‌اند. این موضوع، به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند رهبری تحول‌گرا، می‌تواند موجب کاهش اعتبار و تعمیم‌پذیری نتایج برای جامعه مورد پژوهش گردد و برخی تفاوت‌های فرهنگی را نادیده بگیرد. لذا برای افزایش دقت و تناسب ابزارهای سنجش، پژوهشگران آینده باید به طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه‌های بومی متناسب با ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی جامعه هدف بپردازند. این اقدام می‌تواند هم شکاف‌های فرهنگی را کاهش دهد و هم غنای ادبیات داخلی را بیش‌تر کند. در این پژوهش به‌طور کامل از روش کمی و ابزار پرسشنامه استفاده شد. این رویکرد ممکن است به فهم ناقص برخی مفاهیم پنهان و پیچیده منجر شود و نتواند ابعاد عمیق‌تر پدیده‌های مورد بررسی، به‌ویژه در حوزه‌های تعاملی مانند رهبری و تسهیم دانش، را به‌طور کامل آشکار کند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی، رویکرد ترکیبی را پیش بگیرند و علاوه بر پرسشنامه، از ابزارهای کیفی مانند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته یا مشاهده میدانی بهره ببرند. این ترکیب ابزارها می‌تواند به دستیابی به داده‌های غنی‌تر و شناخت بهتر مسئله پژوهش کمک کند. پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی انجام شده است و بنابراین، قابلیت شناسایی و بررسی تغییرات و فرآیندهای طولانی‌مدت یا علی را نداشته است. این موضوع تحلیل دینامیک‌های زمانی و پیامدهای بلندمدت را با مانع مواجه کرده است. از این‌رو، ضروری است در پژوهش‌های آینده، به استفاده از مطالعات طولی توجه شود تا روند تغییرات، اثرات علی و پایداری رابطه‌ها در طول زمان مورد سنجش دقیق قرار گیرد و تصویر کامل‌تری از پدیده‌های مطالعه‌شده حاصل شود. اگرچه مدل مفهومی فعلی دارای

ارزش است، اما محدود به برخی ابعاد بوده و ممکن است تحلیل کاملی را از رفتارهای سازمانی ارائه ندهد. از این رو، پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، تمام ابعاد رهبری تحول‌گرا (نفوذ آرمانی، نگرش ایده‌آل، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) و همچنین ابعاد مختلف تسهیم دانش (دانش فردی، دانش سازمانی و دانش فناوری) به‌طور کامل وارد مدل شوند تا تبیین جامع‌تری از این متغیرها به‌دست آید. این توسعه مدل می‌تواند سبب ارتقای دقت و عمق نتایج پژوهش شود.

منابع

- ✓ ادیب‌پور، محمدرضا، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۴، شماره ۳، صص ۱۵-۱.
- ✓ بهرامی، شهاب، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در فدراسیون‌های منتخب ورزشی، فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، دوره ۵، شماره ۱۶، صص ۱۹-۱.
- ✓ بیرانوند، علی، (۱۴۰۰)، تأثیر جوسازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان، تعامل انسان و اطلاعات، دوره ۷، شماره ۴، صص ۱۵-۲۹.
- ✓ جعفری، نصرت، (۱۴۰۱)، نقش رهبری تحول‌آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه عمومی، دوره ۲۷، شماره ۳، صص ۵۴۵-۵۷۱.
- ✓ دهقان، مریم، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۸۷-۱۱۲.
- ✓ رستگار، عباسعلی، باقری قره بلاغ، هوشمند، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر استرس‌های محل کار بسیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به میانجی‌گری عجزین شدن با شغل و تعارض کار-خانواده (مورد مطالعه: بیمارستان کوثر شهر سمنان)، مدیریت پرستاری، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۴۹-۶۱.
- ✓ سالمی، هدیل، (۱۴۰۱)، ارتباط بین سرمایه‌های اجتماعی با خلاقیت کارکنان، نقش میانجی درگیری شغلی و تسهیم دانش (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای فارس)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۷، صص ۹۸-۱۱۸.
- ✓ عالمی، عرفان، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه با در نظر داشتن نقش میانجی انگیزه یادگیری و نقش تعدیل‌کننده توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: وزارت جهاد کشاورزی)، هجدهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، صص ۱۲-۱.
- ✓ قنبری، محسن، سلیمی، سمانه، (۱۴۰۱)، نقش تناسب فرد با سازمان بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- ✓ Afsar, Bilal(2020). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. The Journal of High Technology Management Research, 26(2),105-116.
- ✓ 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. J.Innov. Knowl. 5 (2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>.
- ✓ Al-Husseini, S., El Beltagi, I., Moizer, J., (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. Int. J. Leadersh. Educ. 24 (5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019. 1588381>.

- ✓ Bani-Melhem, S., Abukhait, R. M., & Mohd. Shamsudin, F. (2020). Does job stress affect innovative behaviors? Evidence from dubai five-star hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(3), 344–367. doi:10.1080/15332845.2020.1737769.
- ✓ Boamah, S.A., Laschinger, H.K.S., Wong, C., Clarke, S. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- ✓ Cao, T.T., Le, P.B., Nguyen, N.T.M., (2021). Impacts of high-involvement HRM practices on organizational innovation capability: the mediating mechanism of explicit and tacit knowledge sharing. *Int. J. Innov. Sci.*, Vol. No., pp.
- ✓ Carless, S.A. (2020). “Person-Job fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptances Intentions: A Longitudinal Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78
- ✓ Chen, Liangyong(2020). Perception of organizational politics and *innovative behavior* in the workplace: The roles of *knowledge-sharing* hostility and mindfulness. *Journal of Business Research* 10 March 2022 Volume 145 (Cover date: June 2022) Pages 268-276.
- ✓ Chen, Tsung-Yi (۲۰۲۱), A two-dimensional *knowledge* authorization evaluation method enabling inter-enterprise *knowledge sharing*, *Computers & Industrial Engineering*, Volume 108, June ۲۰۲۱, Pages 124-135
- ✓ Greenhaus, J. H. (2020), “The Relation between Career Decision-Making Strategies and Person– Job Fit: A Study of Job Changers”, *Journal of Vocational Behavior*, 64.
- ✓ Gui, L., Lei, H., Le, P.B., (2021). Determinants of incremental and radical innovation: the influence of transformational leadership, knowledge sharing and knowledge.
- ✓ Henseler, J., Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling: *Computational statistics*, 28, 565-580.
- ✓ Huang, M.P., Cheng, B.S., Chou, L.F., (2022). Fitting in organizational values: the mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. *Int. J. Manpow.* 26 (1), 35–49.
- ✓ Jin, M.H., McDonald, B., Park, J., 2016. Does public service motivation matter in public higher education? Testing the theories of person–organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model. *Am. Rev. Publ. Adm.* 48 (1), 82–97.
- ✓ Le, Thanh Trung(2023). High-involvement HRM practices stimulate incremental and radical innovation: The roles of knowledge sharing and market turbulence. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 9 (2023) 100006.1-10. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.02.003>.
- ✓ Lim, S., Lee, K.H., Bae, K.H., (2020). Does person-organization fit mediate the relationship between affect-based work antecedents and public employee job satisfaction? *J. Publ. Nonprof. Aff.* 5 (2), 134–154.
- ✓ Liu, J., & Liu, Y. (2020). Reducing the harmful impact of work stress on creativity? Buffering model of available resources. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2), 62–76. doi:10.4236/jss.2020.82006.
- ✓ Rafique, Muhammad Asim(2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge* 7 (2022) 100214, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>.
- ✓ Redmond A. Weiser, Daniel J. Weigel (۰۰۰۰), Self-efficacy in romantic relationships: direct and indirect effects on relationship maintenance and satisfaction, *Personality and Individual Differences*, Volume 89, January ۲۰۲۰, Pages 1-25.
- ✓ Reychav, Iris, Weisberg, Jacob,(۹۹۹۹), "Briding intention and behavior of Knowledge Sharing", *Journal of Knowledge Management*, vol.14 No.2, pp.285-300

- ✓ Rivas-Hermann, R.; J. Köhler, A.E. Scheepens (2018), Innovation in product and services in the shipping retrofit industry: a case study of ballast water treatment systems, *Journal of Cleaner Production*, Volume 106, 1 November 2018, Pages 443-454.
- ✓ Safa, Nader Sohrabi (۲۰۲۰), An information security knowledge sharing model in organizations, *Computers in Human Behavior*, Volume 57, April ۲۰۲۰, Pages 442-451
- ✓ Shin, Y. (2021), “A Person- Environment Fit Model for Virtual Organizations”, *Journal of Management*, 30, 5.
- ✓ Than, S.T., Le, P.B., Le, T.T., (2021). The impacts of high-commitment HRM practices on exploitative and exploratory innovation: the mediating role of knowledge sharing. *VINE J. Inf. Knowl. Manag. Syst.* <https://doi.org/10.1108/VJKMS-10-2020-0196>.
- ✓ Trivedi, Rushabeh(2022). Performance stress and innovative work behaviour: The role of problem-orientated daydreams. *IIMB Management Review*, Volume 34, Issue 4, December 2022, Pages 333-345.
- ✓ Tzeng, C. H. (2019). A review of contemporary innovation literature: a Schumpeterian.
- ✓ Vilela, Bande, Varela González, J.A., Fernández Ferrín, P. (2022), “Person–Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor– Salesperson Data Set in a Spanish Context”, *Industrial Marketing Management*, 37.
- ✓ 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, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O., (2022). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader–member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 36, pp. 403-420
- ✓ Weerawardena, J., O’Cass, A., & Julian, C. (2020). Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance. *Journal of Business Research*, p41.
- ✓ Yasir, M., Majid, A., 2020. High-involvement HRM practices and innovative work behavior among production-line workers: mediating role of employee's functional flexibility. *Empl. Relat.: Int. J.* 42 (4), 883–902.