



## The Effect of Knowledge Sharing and the Fit of the Individual with the Organization and the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in the Public Libraries of Yazd

Document Type: Research Paper

**Masoud Bakhtiari**

\***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mbakhtiari1363@pnu.ac.ir

**Bahareh Shahriari**

Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.  
E-mail: shahriaripnu@pnu.ac.ir

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to investigate the effects of knowledge sharing and individual fit with the organization on the relationship between transformational leadership and innovative work behavior in public library librarians in Yazd city .

**Methodology:** It was a descriptive-survey research and the statistical population of this research were all the librarians of the public libraries of Yazd province, whose number was 210. An attempt has been made to conduct a census, but due to the non-cooperation of some librarians, a total of 207 questionnaires were completed.

**Findings:** The findings of the research and the inferential testing of the hypotheses showed that the fit of the person with the organization was effective on knowledge sharing behavior and innovative work behavior, and knowledge sharing behavior had a positive and significant effect on innovative work behavior.

**Conclusion:** The results of the research indicated that in order to increase innovative behavior, the type of dealing with employees and the leadership style should also have characteristics similar to today's environment changeability and transformability. Therefore, among different leadership styles, transformational leadership style can influence innovative behavior.

**Keywords:** Transformational Leadership, Individual Organization Fit, Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior, Competitive Advantages.

**Citation:** Bakhtiari, M., & Shahriari, B. (2022). The Effect of Knowledge Sharing and the Fit of the Individual with the Organization and the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Behavior in the Public Libraries of Yazd. *Management of Information Resources & Services*, 8(4), (45-58). (In Persian)

(DOI): 10.30473/MRS.2023.66572.1549

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 8, No 4, (Series 32), Winter 2022, (45-58)

Received: (2022/11/01)

Accepted: (2023/01/27)

#### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





## اثر اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان و رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی شهر یزد

نوع مقاله: پژوهشی

مسعود بختیاری

\*نویسنده مسئول: استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: mbakhtiari1363@pnu.ac.ir

بهاره شهریاری

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: shahriaripnu@pnu.ac.ir

### چکیده

**هدف پژوهش:** هدف این پژوهش، بررسی اثرات اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر یزد می‌باشد.

**روش کار پژوهش:** روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند که تعداد آن‌ها ۲۱۰ نفر بوده است. سعی شد همه آن‌ها مورد مطالعه قرار گیرند یا به عبارت دیگر، سرشماری صورت گیرد ولی با توجه به عدم همکاری برخی از کتابداران، در مجموع ۲۰۷ پرسشنامه تکمیل گردید. پردازش آماری داده‌ها در سطح توصیفی با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس و در سطح استنباطی با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از پژوهش و آزمون استنباطی فرضیه‌ها نشان داد که تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه مؤثر است و همچنین رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاکی از این است برای افزایش رفتار نوآورانه باید نوع برخورد با کارکنان و سبک رهبری نیز خصوصیات شبیه به محیط امروزی یعنی تغییرپذیری و تحول‌پذیری را دارا باشد. بنابراین در میان سبک‌های مختلف رهبری، سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر رفتار نوآورانه تأثیرگذار باشد.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری تحول آفرین، تناسب فرد با سازمان، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، رفتار کاری نوآورانه، مزیت‌های رقابتی.

**استناد:** بختیاری، مسعود و شهریاری، بهاره (۱۴۰۱). اثر اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان و رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی شهر یزد. *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۸(۴)، (۴۵-۵۸).

(DOI): 10.30473/MRS.2023.66572.1549

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هشتم، شماره چهارم، (پیاپی ۳۲)، زمستان ۱۴۰۰، (۴۵-۵۸)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۱/۰۸/۱۰)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۱۱/۰۷)

#### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



## مقدمه

رهبری هنر نفوذ بر دیگران به نحوی که آن‌ها حاضر شوند به صورت داوطلبانه فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای را در چارچوب اهداف مشخص سازمانی، انجام دهند. یکی دیگر از خصیصه‌های مهمی که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساسات و توانمندی‌های انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند (علامه و همکاران، ۱۳۹۴). مدیران اثربخش، کسانی هستند که به‌خوبی از قابلیت‌های هیجانی خود بهره می‌گیرند و رابطه اثربخش و سازنده برقرار می‌کنند. در واقع، مدیران موفق بر ارتقای هوش هیجانی و پرورش قابلیت‌های عاطفی تأکید دارند. هوش هیجانی را توانایی درک و شناخت صحیح هیجان‌های خود و دیگران آن‌گونه که است، توانایی به‌کارگیری هیجان‌ها به‌منظور کمک به حل مشکلات و داشتن زندگی اثربخش، توانایی حفظ انگیزه، استقامت در برابر ناملایمات، تنظیم حالات روحی و همدلی با دیگران گویند. هوش هیجانی مجموعه‌ای است از توانایی‌ها، کفایت‌ها و مهارت‌های غیرشناختی که توانایی فرد را برای کسب موفقیت در مقابله با مقتضیات و فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌دهد. هوش هیجانی شامل توانایی کنترل هیجان‌ات خود، به‌کارگیری آن در گرفتن تصمیم‌های خوب و کار کردن مؤثر است. مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند بیشتر از سایر گروه‌ها به اهدافشان می‌رسند و به موفقیت سازمان کمک می‌کنند آنان به‌راحتی و به‌سرعت منابع تعارض را شناسایی و از آن در جهت اثربخشی سازمان استفاده می‌کند. همچنین نفوذ به‌عنوان یکی از فرایندهای اثرگذار بر تفکرات، رفتارها و احساسات دیگران جزء قابلیت‌های اجتماعی هوش هیجانی است، (برادبری و گریوز، ۲۰۰۹).

رفتار نوآورانه در کار به میل به ایجاد، تولید و اجرای ایده‌های جدید به نفع عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد (نیشن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). رهبر نقش اساسی در ایجاد انگیزه، هدایت و شکل دادن به رفتار کارکنان برای تشویق فرایندهای نوآورانه در سازمان‌ها دارد (کیم و یون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). اعتقاد بر این است که رهبری عامل مهمی است که بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد (سودیجو و پرامسوار<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). رهبری که رفتار کاری نوآورانه را

ایجاد می‌کند به‌عنوان رهبری تحول‌آفرین شناخته می‌شود و همان‌طور که توسط هانسن و پیلتنیگوا<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) ارائه شده است، تقریباً تمام تحقیقات در مورد رفتار کاری نوآورانه به رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان پیشینه رفتار نوآورانه اشاره می‌کنند. با این وجود، مطالعات قبلی نتایج متفاوتی را در مورد تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نشان می‌دهد. برنر و ایسن ب (۲۰۱۰) یک اثر مثبت بین این دو متغیر پیدا کردند، در حالی که باسو و گرین<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) یک اثر منفی بین دو متغیر نشان دادند، کهکاهای و همکاران (۲۰۰۳) هیچ رابطه‌ای بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه پیدا نکردند. تفاوت بین این نتایج نشان‌دهنده یک شکاف در تحقیق در مورد تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه است. رفتار نوآورانه نیز از دیدگاه تناسب فرد - سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات مختلف چگونگی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار کاری نوآورانه را با نتایج متناقض تجزیه و تحلیل کرده‌اند. جین<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶) اظهار داشتند که هیچ اثر معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد، در حالی که افسر و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که تناسب فرد - سازمان به‌طور قابل‌توجهی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد (سودیجو و پرامسوار<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). تفاوت در این نتایج نشان‌دهنده یک شکاف تحقیقاتی در رابطه با اثر تناسب فرد سازمان بر رفتار کاری نوآورانه است. هدف این مطالعه پرداختن به این تناقضات در ادبیات موجود در رابطه با تأثیر رهبری تحول‌آفرین و تناسب فرد سازمان بر رفتار کاری نوآورانه است. علاوه بر این، ما نقش رفتار به اشتراک‌گذاری دانش را به‌عنوان یک متغیر میانجی بین تناسب فرد - سازمان و رفتار کاری نوآورانه تجزیه و تحلیل می‌کنیم زیرا این مسیر کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به‌طور مشابه، نقش تناسب فرد-سازمان به‌عنوان یک متغیر میانجی بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نیز بررسی نشده است. بنابراین، این مطالعه با هدف تعیین تأثیر رهبری تحول‌آفرین و همچنین تناسب فرد - سازمان و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان متغیر میانجی بر رفتار کاری نوآورانه انجام می‌گردد. در حالی که بسیاری از سازمان‌ها در ایران براساس هدف به جلو حرکت می‌کنند، هنوز در سازمان‌ها مشکل در خصوص ایجاد نوآوری جهت بهبود عملکرد در فرایندهای کاری وجود دارد. در همین راستا، نوآوری در فرایندهای کاری و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها بسیار مهم است، زیرا هر فرایند کاری باید اجزای مرتبط با خود را متناسب با نیاز شغلی داشته باشد و استراتژی نوآوری جهت انجام کار، اصلاح و تنظیم شود. در حقیقت فرایند دانش،

5. Hansen &amp; Pihl-Thingvad

6. Basu, &amp; Green

7. Jane

1. Bradberry, &amp; Greaves

2. Niesen

3. Kim &amp; Yoon

4. Sudibjo &amp; Prameswari

هیئت‌مدیره، بیمارستان‌ها، مدارس و در صنعت سرگرمی مشاهده کرد. سبک رهبری تحول آفرین مشخصه رهبرانی است که بر نظارت و اهداف سازمانی به دست آمده از طریق سیستم پاداش و تنبیه تمرکز می‌کنند (مالیک و همکاران، ۲۰۱۷).

شواهد تحقیقاتی از Psychology Today گزارش می‌دهد که تیم‌هایی که توسط رهبران تحول آفرین رهبری می‌شوند، نسبت به تیم‌هایی که توسط سبک‌های دیگر رهبری می‌شوند، سطوح عملکرد بالاتری دارند و رضایت کلی بالایی دارند. اعضا حالت‌های روان‌شناختی مثبتی ایجاد می‌کنند و معنای بیشتری در کار خود پیدا می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها همچنین یاد می‌گیرند که در مورد خود و وظایفی که قرار است انجام دهند، مثبت فکر کنند. این منجر به کاهش فرسودگی شغلی، طفره رفتن اجتماعی و افزایش انگیزه فردی می‌شود. رونالد ریچیو، کارشناس رهبری، پیشنهاد می‌کند که این به دلیل اعتقاد سرسخت رهبران تحول‌گرا است که هریک از اعضا استعدادها و مهارت‌های منحصر به فردی را برای یک تیم به ارمغان می‌آورند و صدای هر عضو مهم است (اسفانتو و همکاران، ۲۰۱۷).

### تناسب فرد با سازمان

تناسب فرد با سازمان، سازگاری بین افراد و سازمان‌ها تعریف می‌شود که زمانی رخ می‌دهد که حداقل یک موجودیت نیازهای دیگری را تأمین کند (چالوتز بن-گل، ۲۰۲۰). مفهوم تحقق نیاز مانند سایر نظریه‌های تناسب فرد - محیط، برآورده شدن نیاز روان‌شناختی یک دیدگاه تکمیلی در مورد تناسب را نشان می‌دهد که نیاز به رفع نیازهای فرد توسط محیط سازمانی یا رفع نیازهای سازمان توسط توانایی‌های فرد نشان می‌دهد که نارضایتی زمانی به وجود می‌آید که نیازها برآورده نمی‌شوند (سوانتی و همکاران، ۲۰۱۸).

تحقیقات بر استخدام، انتخاب و اجتماعی شدن به‌عنوان مقدماتی برای تناسب فرد با سازمان تأکید کرده است. در طول استخدام، سازمان‌ها به دنبال انتقال تصاویر خاصی از خود به متقاضیان هستند. به‌نوبه خود، متقاضیان شغل بر اساس تمام اطلاعات موجود، از جمله ویژگی‌های سیستم پاداش، تعامل با کارکنان فعلی و مواد استخدام، استنباط‌هایی درباره فرهنگ سازمانی می‌گیرند. شواهدی وجود دارد که هم متقاضیان کار و هم استخدام‌کنندگان سازمانی، تناسب فرد با سازمان را در تصمیم‌گیری‌های انتخاب مناسب می‌دانند و آن را از نظر اهمیت

تسهیم و یا به اشتراک‌گذاری دانش است. برای اینکه کارکنان سازمان بتوانند دانش خود را با یکدیگر تسهیم کنند، تکنیک‌های مشخصی باید به آن‌ها آموزش داده شود سپس کارکنان با استفاده از هر کدام از این تکنیک‌ها می‌توانند دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. در عصر دانایی محوری کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها نیازمند فراهم ساختن پیش‌نیازهایی است که اعضای سازمان بتوانند دانش خود را به‌گونه‌ای اثربخش به اشتراک بگذارند. تسهیم دانش به امری حیاتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و انسان‌های متفکر و با خلاقیت با دریافت اصولی مراتب دانشی قادر به خلق بهترین‌ها خواهند بود. دانش عنصر کلیدی یک سازمان و از جمله مهم‌ترین دارایی‌ها و سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود، به واقع تولید و ارائه محصولات با کیفیت بالا بدون وجود این منبع کاری غیرممکن است.

چالش عمده‌ای که مدیریت دانش دنبال می‌کند تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش است و زمانی که این دانش به اشتراک گذاشته نشود ارزش ناچیزی برای سازمان به همراه دارد. تسهیم دانش یکی از عنصرهای کلیدی مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است که به رشد سازمان‌ها کمک شایان توجه‌ای می‌کند. می‌توان گفت که از اهداف اساسی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها بهبود تسهیم دانش میان افراد در سازمان و همین‌طور بین افراد و سازمان به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی است و همچنین تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان زمانی رخ می‌دهد که موجب کاهش هزینه‌ها در انتشار دانش، تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شود و همچنین سازمان را در حل مسائل توانمند کند (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین، ارائه راه‌حل‌ها و مزایای مرتبط با نوآوری در کار، یک فعالیت کلیدی برای فعالیتهای کاری در سازمان است. لذا در این پژوهش به دنبال این هستیم تا به این سؤال پاسخ دهیم که آیا اثرات اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی شهر قم تأثیر دارد؟

### مبانی نظری

#### رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین به‌عنوان یک رویکرد رهبری که باعث تغییر در افراد و سیستم‌های اجتماعی می‌شود، تعریف می‌شود (سودیجو و پرامسواری، ۲۰۲۱). رهبران تحول آفرین سرشار از انرژی، اشتیاق و انگیزه هستند. جای تعجب نیست که این ویژگی‌ها می‌توانند چیزهایی باشند که یک سازمان را بسازند یا شکست دهند. این نوع رهبری بسیار محبوب است - می‌توان آن را در اتاق‌های

استعداد خود را برای دریافت پاداش به اشتراک بگذارند (کاستاندا و همکاران، ۲۰۱۸).

### عملکرد کاری نوآورانه

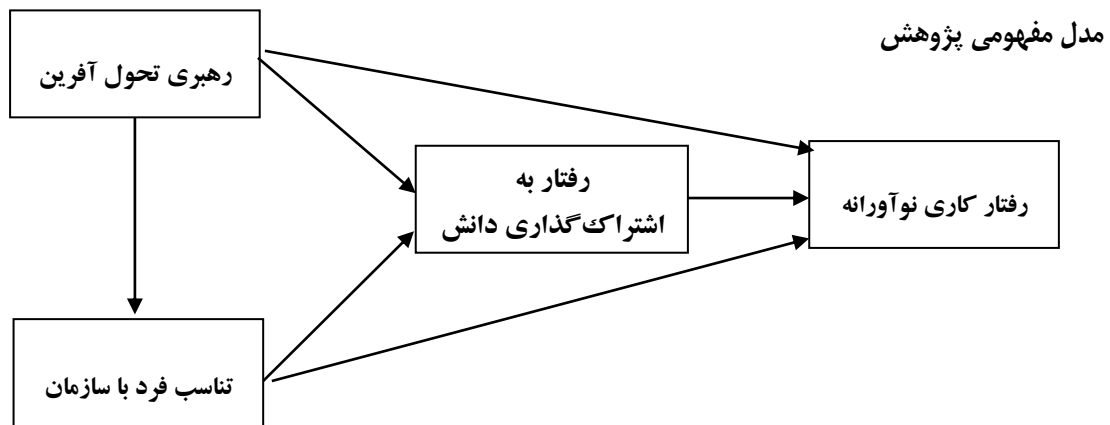
عملکرد کاری نوآورانه، یک رفتار پیچیده از کارکنان است که ایده‌های نوآورانه را تولید، معرفی و اعمال می‌کند (سودیجو و پرامسواری، ۲۰۲۱). این بدان معناست که رفتار کارکنان تنها پس از اجرای نوآوری به‌عنوان رفتار کاری نوآورانه قابل ارزیابی است (ال الفی و نایتانی، ۲۰۲۱).

اصطلاح رفتار کاری نوآورانه توانایی‌های یک فرد را در یک نقش، گروه یا کل سازمان برای تولید، ترویج و تحقق ایده‌ها، محصولات یا خدمات توصیف می‌کند. رفتارهای کاری نوآورانه فراتر از انتظارات و نقش‌های کاری عادی است. این اغلب با گروه‌های رفتاری به‌اصطلاح فرا نقشی همراه است. آن‌ها باید بتوانند وظایفی را انجام دهند که فراتر از روال‌هایی باشد که برای تیم‌ها، گروه‌ها یا سازمان‌ها ایجاد شده است. آن‌ها ممکن است به دنبال فناوری جدید باشند، راه‌های جدیدی را برای دستیابی به اهداف پیشنهاد کنند، روش‌های کاری جدید را پیاده‌سازی کنند و منابع را برای اجرای ایده‌های جدید بررسی و ایمن کنند. این فعالیت‌ها به‌عنوان رفتارهای کاری نوآورانه شناخته می‌شوند که به‌عنوان معرفی یا به‌کارگیری ایده‌ها، محصولات، فرایندها و رویه‌های جدید از کارکنان، واحدهای کاری یا سازمان‌ها برای به دست آوردن نقش‌های عملکردی از گروه‌ها یا سازمان‌ها تعریف می‌شوند. رفتار نوآورانه یک کارمند پایه و اساس یک سازمان با عملکرد بالا است (سولستیواون و همکاران، ۲۰۱۷). لذا، نگرش کاری نوآورانه شامل چهار بعد است: کاوش در ایده‌ها، ایده‌های تولید، مبارزه برای ایده‌ها و اجرای ایده‌ها (چاتچاوان و همکاران، ۲۰۱۷). در ادامه به مدل مفهومی پژوهش و برخی از تحقیقات پیشین اشاره و سپس، فرضیات تحقیق بیان شده است.

تنها کمی عقب‌تر از تناسب شغلی قرار می‌دهند. مکانیسم‌های اجتماعی شدن، چه رسمی و چه غیررسمی، سپس برای انتقال ارزش‌ها و سایر ویژگی‌های کلیدی سازمان استفاده می‌شوند (نورتجاهونو و همکاران، ۲۰۲۰). تناسب فرد-سازمان قوی‌ترین همبستگی مثبت را با تعهد سازمانی و رضایت سازمانی دارد، پس از آن همبستگی مثبت متوسط با رضایت شغلی، اعتماد و رضایت با همکاران و سرپرستان و همبستگی منفی متوسط با قصد ترک و فشار. با توجه به رفتارها، تناسب فرد با سازمان با عملکرد وظیفه (مثبت) و گردش مالی (منفی) همبستگی ضعیفی دارد، اما با عملکرد متنی یا رفتارهای برون نقشی (مثبت) همبستگی متوسطی دارد. برای همه پیامدها جز دوره تصدی، معیارهای مستقیم تناسب درک شده قوی‌ترین رابطه را با معیارها دارند، به دنبال آن معیارهای غیرمستقیم تناسب بین ویژگی‌های شخصی و ویژگی‌های سازمانی درک شده و سپس با معیارهای غیرمستقیم فرد و معیارهای عینی سازمان قرار می‌گیرند (دیر و دوتا، ۲۰۲۰).

### اشتراک‌گذاری دانش

مدیریت دانش فرایند آگاهانه تعریف، ساختار، حفظ و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه کارکنان در یک سازمان است (ژافت و همکاران، ۲۰۲۱) و اشتراک دانش فعالیتی است که از طریق آن دانش (اطلاعات، مهارت‌ها یا تخصص) بین افراد، دوستان، همسالان، خانواده‌ها، جوامع یا درون یا بین سازمان‌ها مبادله می‌شود (کاستاندا و همکاران، ۲۰۱۸). این امر مانند پلی بین دانش فردی و سازمانی است که ظرفیت جذب و نوآوری را بهبود می‌بخشد و در نتیجه منجر به مزیت رقابتی پایدار شرکت‌ها و همچنین افراد می‌شود. اشتراک دانش بخشی از فرایند مدیریت دانش است. سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که دانش دارایی نامشهود ارزشمندی برای ایجاد و حفظ مزیت‌های رقابتی است. با این حال، فناوری تنها یکی از عوامل متعددی است که بر اشتراک دانش در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، مانند فرهنگ سازمانی، اعتماد و مشوق‌ها. به اشتراک‌گذاری دانش یک چالش بزرگ در زمینه مدیریت دانش است زیرا برخی از کارکنان تمایل دارند در برابر به اشتراک‌گذاری دانش خود با بقیه سازمان مقاومت کنند. در دنیای دیجیتال، وبسایت‌ها و برنامه‌های تلفن همراه امکان اشتراک دانش یا استعداد بین افراد و/یا درون تیم‌ها را فراهم می‌کنند. افراد به‌راحتی می‌توانند به افرادی که می‌خواهند یاد بگیرند دسترسی پیدا کنند و



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش سودیجیو و پرامسوار (۲۰۲۱)

برای کارکنان سازمان‌ها برای توسعه رفتار کاری نوآورانه بسیار مهم است.

به گفته نیسن و همکاران (۲۰۱۸)، یکی از راه‌های نوآورتر کردن یک سازمان این است که از تکیه صرفاً به بخش تحقیق و توسعه برای نوآوری خودداری شود و در عوض از تمام توانایی‌های نوآورانه کارکنان استفاده کنند (پورک و لاگونا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹)؛ نیز با بیان اینکه کارکنان افرادی هستند که راه‌حل‌های نوآورانه را در یک سازمان ایجاد و اجرا می‌کنند، بر اهمیت نقش کارکنان در نوآوری تأکید می‌کنند. با توجه به اینکه تاکنون سازمان‌های دولتی در ایران خصوصاً شرکت مخابرات متغیرها و راه‌های مختلفی را جهت رفع مشکل نوآوری در فرایندهای کاری بررسی کردند و هنوز به نتیجه مطلوب نرسیده‌اند، لذا این مشکل همچنان در سازمان‌های دولتی پابرجاست. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی که به بررسی اثرات اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی شهر قم پرداخته شود انجام نشده و این شکاف تحقیقاتی وجود دارد. لذا؛ اهمیت انجام این تحقیق بیش از پیش احساس می‌شود. ضرورت انجام این پژوهش نیز از آن بابت است که می‌تواند به مدیران چشم‌انداز روشنی در خصوص نقش رهبری تحول آفرین در سازمان و رفتار کاری نوآورانه در سازمان دهد تا عملکرد خود را بهبود ببخشند. بنابراین، بررسی عواملی که باعث توسعه و بهبود رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود، ضروری است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش را بیان می‌کند:

### پیشینه تحقیق

در دنیای بسیار رقابتی و پیشرفته امروزی، نوآوری نقش مهمی ایفا می‌کند. نوآوری توسط کارکنان یکی از بهترین راه‌ها برای تقویت نوآوری و موفقیت سازمانی است. برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری در زمینه‌های کاری مبتنی بر دانش شدید، نقش مدیران به‌عنوان رهبر مورد توجه محققان و دست‌اندرکاران قرار گرفته است. بنابراین محققان علاقه فزاینده‌ای به کشف راه‌هایی برای متقاعد کردن کارکنان در سطوح فردی برای نشان دادن رفتارهای خلاقانه از طریق رهبری تحول آفرین پیدا کرده‌اند. با این حال، چگونگی تأثیر رهبران تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه (IWBs) کارکنان، به‌اندازه کافی مورد تحقیق قرار نگرفته است. در حالی که محققان رابطه بین ادراکات فردی از رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان را که اولین مرحله نوآوری است مورد مطالعه قرار داده‌اند، کمترین توجه به تأثیر رهبری تحول آفرین بر کارکنان داده شده است. بررسی ادبیات رهبری-نوآوری دو موضوع را آشکار می‌کند: اول، عدم توجه سیستماتیک به تأثیر رهبری تحول آفرین بر IWB کارکنان به‌ویژه با توجه به اینکه ایده‌ها بی‌فایده هستند مگر اینکه استفاده شوند و اینکه نوآوری کارکنان، به‌ویژه در زمینه‌های دانش فشرده، به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان حیاتی شناخته شده است، شگفت‌آور است.

سازمان‌ها برای تطبیق با محیط در حال تغییر به رفتارهای نوآورانه تکیه می‌کنند تا به آن‌ها کمک کنند تا مزیت‌های رقابتی را ایجاد و حفظ کنند (چوی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). این امر در مورد همه سازمان‌ها از جمله مؤسسات آموزشی صدق می‌کند (الرهیل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸)؛ بنابراین،

1. Choi  
2. Elrehail

## جدول ۱. پیشینه تحقیق

نتایج	محققان (سال)
نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آميز اثر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآوران و تأثیر مستقیم و مثبت برانگیزش فردی دارد. همچنین انگیزه شخصی اثر مستقیم و معناداری بر رفتار کاری نوآوران دارد. علاوه بر این، رهبری تحول‌آميز یک اثر غیرمستقیم و معنادار بر رفتار کاری نوآوران از طریق انگیزه فردی دارد. همچنین، رهبری تحول‌آميز، با در نظر گرفتن نقش تعدیل اشتراک دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآوران دارد. به اشتراک‌گذاری دانش رفتار، کار نوآوران را تقویت می‌کند.	جعفری و همکاران (۱۴۰۰)
نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآوران تأثیر مثبت و معناداری دارد و بین رهبری تحول‌آفرین، رفتار نوآوران و رفتار مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به مدیران توصیه می‌شود که شرایط مساعدی را برای افزایش رفتار مدیران فراهم کنند و به کارکنان انگیزه دهند تا با ارائه یک سبک رهبری تحول‌آميز رفتار نوآوران را توسعه دهند.	دهقان و همکاران (۱۴۰۰)
یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری با نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد اما تسهیم دانش نقش تعدیل‌کننده‌ای بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی ندارد.	زارعی و حیدری (۱۳۹۹)
نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین به‌طور مستقیم بر رفتار کاری نوآوران تأثیر نمی‌گذارد. با این حال، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآوران از طریق رفتار اشتراک دانش مثبت می‌شود. نشان داده شده است که تناسب فرد-سازمان و رفتار اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآوران تأثیر مثبت دارد، اگرچه متغیر میانجی تأثیر تناسب فرد-سازمان را بر رفتار کاری نوآوران افزایش نداد.	سودی‌جو و پرامسواری (۲۰۲۱)
یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که رفتار کاری نوآوران و آمادگی سازمانی برای یادگیری تأثیر مستقیمی بر عملکرد اقتصادی پایدار دارد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که توانمندسازی رهبری بر رفتار کاری نوآوران تأثیر می‌گذارد، اما بر عملکرد اقتصادی پایدار تأثیر نمی‌گذارد.	فالكس و همکاران (۲۰۲۱)
نتایج نشان داد که رفتارهای ایجاد شغل (افزایش منابع شغلی ساختاری، افزایش منابع اجتماعی و افزایش چالش‌های شغلی) تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآوران کارکنان را واسطه می‌کند.	افسر و همکاران (۲۰۱۹)

## فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اصلی: اشتراک دانش و تناسب فرد با سازمان بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآوران مؤثر می‌باشد.
- فرضیه‌های فرعی
- رهبری تحول‌آفرین بر تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  - رهبری تحول‌آفرین بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  - رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآوران تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  - تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
  - تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآوران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

## روش کار پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی و از نظر ماهیت داده‌ها کمی است. در این تحقیق از ابزار گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و از پرسشنامه به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌های میدانی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند که تعداد آن‌ها ۲۱۰ نفر بوده است. سعی شد همه آن‌ها مورد مطالعه قرار گیرند یا به‌عبارت‌دیگر، سرشماری صورت گیرد ولی با توجه به عدم همکاری برخی از کتابداران، در مجموع ۲۰۷ پرسشنامه تکمیل گردد. ابزار مورد استفاده در این مطالعه، پرسشنامه بوده است. شایان ذکر است هم اکنون ۱۱۲ کتابخانه عمومی در استان یزد، خدمات ارائه می‌کنند که به ازای هر ۱۱ هزار نفر یک کتابخانه در استان وجود دارد.

بررسی پایایی و روایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار گرفت و تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نیز، در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت که

درجه‌ای لیکرت، از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» رتبه‌بندی شدند و ۲۱۰ پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی میان کتابخانه‌های عمومی شهر یزد توزیع گردید که به ۲۰۷ پرسشنامه پاسخ داده شد. بررسی پایایی و روایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ طبق جدول ۲، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار گرفت و تأیید شد.

نرم‌افزار مورد استفاده در بخش توصیفی SPSS و در بخش استنباطی که مربوط به آزمون فرضیه‌هاست از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. استفاده گردید. پرسشنامه مذکور در بخش اول شامل ۳ سؤال جمعیت‌شناختی در مقیاس اسمی در مورد اطلاعات شخصی پاسخ‌دهندگان از قبیل جنسیت و سن و تحصیلات و بخش دوم پرسشنامه شامل ۲۰ گویه به‌منظور سنجش متغیرهای اصلی پژوهش در نمونه بوده است و سؤالات در نظرسنجی با استفاده از مقیاس پنج

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ پرسشنامه توزیعی میان نمونه آماری

مقدار آلفای کرونباخ	متغیر مورد بررسی
۰/۸۰۳	تناسب فرد با سازمان
۰/۸۹۱	رفتار به اشتراک‌گذاری دانش
۰/۷۸۸	رفتار کاری نوآورانه
۰/۸۰۲	رهبری تحول‌آفرین
۰/۹۳۵	کل پرسشنامه

پاسخ‌دهندگان براساس جنسیت، سن و تحصیلات بررسی قرار گرفته است که در جداول ۳ آورده شده است.

### یافته‌های پژوهش

از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. فراوانی

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابخانه‌های عمومی شهر قم

متغیر	فراوانی	درصد	
جنسیت	مرد	۱۳۶	۶۵/۷
	زن	۷۱	۳۴/۳
	کل	۲۰۷	۱۰۰
بازه سنی	زیر ۳۰ سال	۳۱	۱۵
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۵۷	۲۷/۵
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۵۷	۲۷/۵
	بین ۵۰ تا ۶۰ سال	۴۳	۲۰/۸
	بالای ۶۰ سال	۱۹	۹/۲
تحصیلات	کل	۲۰۷	۱۰۰
	دیپلم	۰	۰
	فوق‌دیپلم	۴۰	۱۹/۳
	لیسانس	۱۰۴	۵۰/۲
	فوق‌لیسانس	۵۸	۲۸
	دکتری	۵	۲/۴
	کل	۲۰۷	۱۰۰



جهت تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش از پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه و مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار و واریانس) مطابق جدول ۶ استفاده شده است.

جدول ۴. تحلیل توصیفی متغیرها

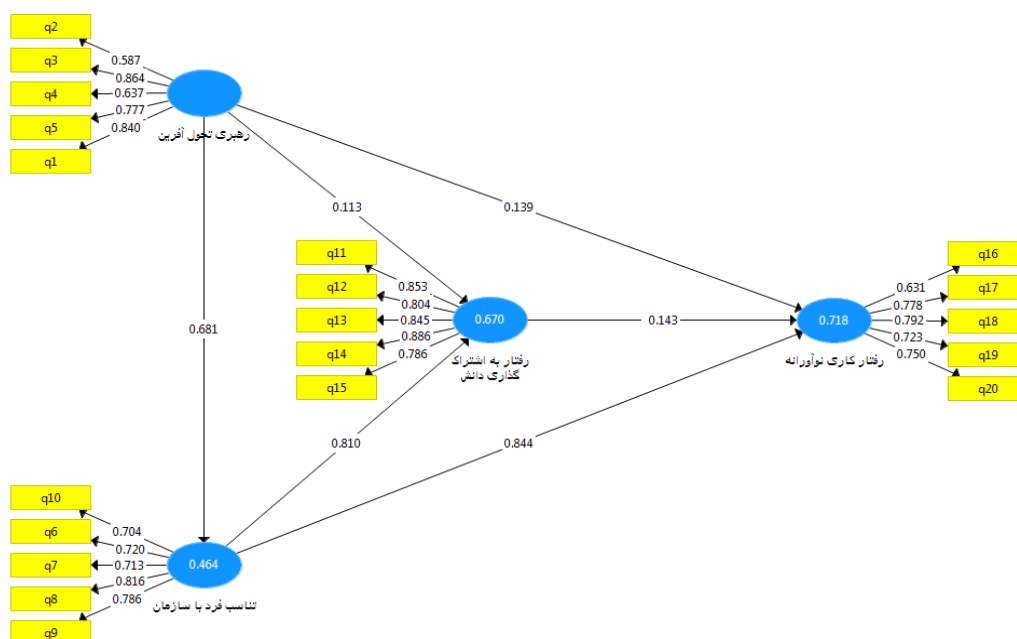
ابعاد	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
رهبری تحول‌آفرین	۲۰۷	۳/۷۴	۴	۴/۲۰	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲
تناسب فرد با سازمان	۲۰۷	۳/۳۰	۳/۴۰	۳/۸۰	۰/۸۲۱	۰/۶۷۵
اشتراک‌گذاری دانش	۲۰۷	۲/۷۹	۲/۸۰	۲/۲۰	۰/۸۹۷	۰/۸۰۶
رفتار کاری نوآورانه	۲۰۷	۳/۳۸	۳/۴۰	۳/۴۰	۰/۷۸۳	۰/۶۱۳

در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. نتایج آزمون نرمال بوده داده‌ها در جدول ۴ ارائه شده است. براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در تمامی موارد مقدار معناداری کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمده است؛ بنابراین توزیع داده‌های اندازه‌گیری برای هر متغیر غیرنرمال است.

جدول ۵. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	Sig.	آماره K-S
رهبری تحول‌آفرین	۰/۰۰۰	۱/۲۳
تناسب فرد با سازمان	۰/۰۰۰	۲/۱۶
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۰۰۰	۲/۹۸
رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۰۰	۳/۴۱

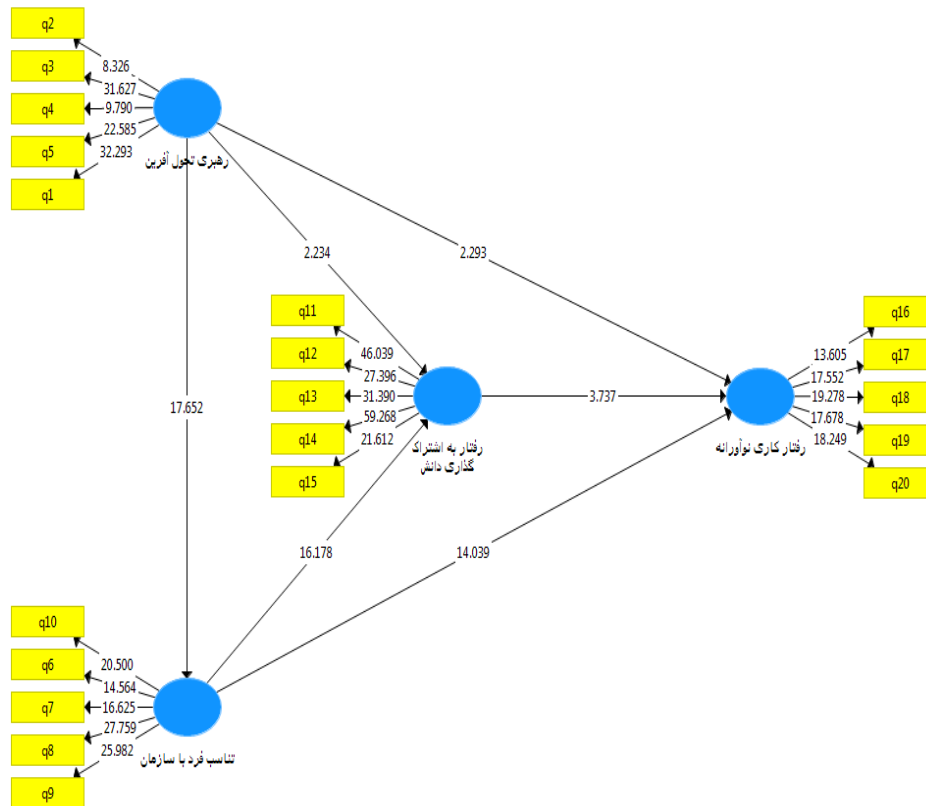
تجزیه و تحلیل عاملی نشان داد که همه متغیرهای شاخص به‌اندازه کافی ساختار مرتبه اول زیربنایی را که اولین مرحله ارزیابی را به پایان می‌رسانند، نشان می‌دهند. شکل ۲ نشان‌دهنده آزمون مدل اندازه‌گیری پژوهش است.



شکل ۲. نمودار مدل اندازه‌گیری پژوهش (PLS Algorithm)

تعصب - تصحیح و شتاب (BCa) به دست آمده است. شکل ۳ نتایج تحقیق مفهومی با استفاده از روش  $t$ -test را نشان می‌دهد. مقادیر محاسبه شده در فلش‌ها نشان‌دهنده مقدار عدد معنی‌دار T است.

مرحله آخر ضریب مسیر و نمودار مسیر را برای مدل سازه نشان می‌دهد. آزمون فرضیه برای مدل ساختاری این مطالعه با روش بوت استرپینگ با استفاده از آزمون یک دنباله به جای آزمون دو دنباله با ۵۰۰۰ نمونه، حالت B (وزن رگرسیون) و



شکل ۳. مدل ساختاری (Bootstrapping) در حالت t-value

با توجه به شکل ۱ و ضریب مسیر، رهبری تحول آفرین به میزان ۰/۱۱۳ بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. بارهای عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان رهبری تحول آفرین و رفتار به اشتراک گذاری دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۲/۲۳۴ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار به اشتراک گذاری دانش دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۱۱۳، تأثیر مستقیم و ضعیف متغیر رهبری تحول آفرین بر رفتار به اشتراک گذاری دانش را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه دوم تأیید شد.

**فرضیه سوم:** رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ضریب مسیر، رهبری تحول آفرین به میزان ۰/۱۳۹ بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. بارهای عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل قبول

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اول:** رهبری تحول آفرین بر تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به شکل ۲ و ضریب مسیر، رهبری تحول آفرین به میزان ۰/۶۸۱ بر تناسب فرد با سازمان تأثیر دارد. بارهای عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد؛ و با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان رهبری تحول آفرین و تناسب فرد با سازمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۱۷/۶۵۲ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر رهبری تحول آفرین بر تناسب فرد با سازمان دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۶۸۱، تأثیر مستقیم و قوی متغیر رهبری تحول آفرین بر تناسب فرد با سازمان را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه اول تأیید شد.

**فرضیه دوم:** رهبری تحول آفرین بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن آن‌ها می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان تناسب فرد با سازمان و رفتار کاری نوآورانه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۱۴/۰۳۹ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۸۴۴، تأثیر مستقیم و قوی متغیر تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه پنجم تأیید شد.

**فرضیه ششم:** رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ضریب مسیر، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش به میزان ۰/۱۴۳ بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. بارهای عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن آن‌ها می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۳/۷۳۷ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۱۴۳، تأثیر مستقیم و ضعیف متغیر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه ششم تأیید شد.

بودن آن‌ها می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۲/۲۹۳ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۱۳۹، تأثیر مستقیم و ضعیف متغیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه سوم تأیید شد.

**فرضیه چهارم:** تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به شکل ۱ و ضریب مسیر، تناسب فرد با سازمان به میزان ۰/۸۱۰ بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد. بارهای عاملی نیز مقدار آن‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن آن‌ها می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب معناداری  $t$  میان تناسب فرد با سازمان و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۱۶/۱۷۸ شده که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد و نشان از معنادار بودن تأثیر تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر ۰/۸۱۰، تأثیر مستقیم و قوی متغیر تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش را نشان می‌دهد. در نتیجه فرضیه چهارم تأیید شد.

**فرضیه پنجم:** تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به شکل ۱ و ضریب مسیر، تناسب فرد با سازمان به میزان ۰/۸۴۴ بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. بارهای

#### جدول ۶. خلاصه نتایج فرضیات پژوهش

فرضیه	معناداری $t$	ضریب مسیر	نتیجه فرضیه
رهبری تحول‌آفرین بر تناسب فرد با سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۱۷/۶۵۲	۰/۶۸۱	تأیید
رهبری تحول‌آفرین بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۲/۲۳۴	۰/۱۱۳	تأیید
رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۲/۲۹۳	۰/۱۳۹	تأیید
تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۱۶/۱۷۸	۰/۸۱۰	تأیید
تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۱۴/۰۳۹	۰/۸۴۴	تأیید
رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۳/۷۳۷	۰/۱۴۳	تأیید

### بحث و نتیجه گیری

را جهت آموزش و بحث و گفت‌وگو در خصوص فرایندهای کاری میان کارکنان برگزار کنند. براساس فرضیه پنجم نیز، نتیجه این پژوهش با پژوهش افسر و همکاران (۲۰۱۹)، افسر و همکاران (۲۰۱۸) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) مطابقت دارد. زمانی که مدیران کارکنانی را استخدام کنند که متناسب با هر سمت و شغل باشد لذا؛ این امر سبب می‌شود نوآوری در انجام فرایندهای کاری افزایش یابد و تحقیقات چوی و همکاران (۲۰۱۶)، لین و همکاران (۲۰۱۸)، مورا و همکاران (۲۰۱۳) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) نشان داد که نتیجه این تحقیقات با فرضیه ششم همسو می‌باشد. با توجه به این نتیجه مدیران باید نوآوری و خلاقیت را به کارکنان در عمل نشان دهند که رفتارهای نوآورانه چه ارزش غیرقابل‌انکاری برای سازمان به ارمغان می‌آورد.

### راهکارها

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون‌های انجام شده و بررسی فرضیه‌های پژوهش، در این بخش پیشنهادهایی جهت بهبود رفتار کاری نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی شهر قم ارائه شده است:

با توجه به فرضیه اول که حاکی از این بود که رهبری تحول آفرین بر تناسب فرد با سازمان تأثیر دارد، رهبران می‌توانند از کارکنان دعوت کنند تا برای چشم‌انداز مأموریت سازمان همکاری کنند. آن‌ها باید در کار خود صداقت داشته باشند و رفتاری از خود نشان دهند که مطابق با ارزش‌های اتخاذ شده توسط سازمان باشد. با ارزیابی مهارت‌های کارکنان خود، بهتر می‌توانند نقاط قوت را به نمایش بگذارند و نقاط ضعف را بهبود بخشند.

با توجه به فرضیه دوم که حاکی از این است که رهبری تحول آفرین بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد، رهبران برای ایجاد بهبود در سازمان مسئولیت نشان دهند و فرصتهایی را برای کارکنان فراهم کنند تا با یکدیگر همکاری کنند. از کارکنان بخواهند با صحبت کردن در مورد دانش خود در خصوص فرایندهای کاری رفتارهای اشتراکی دانش خود را نشان دهند. پیام‌های به اشتراک‌گذاری دانش از سوی مدیران باید از لحن مثبتی برخوردار باشد و باید از افراد دعوت کنند تا برای موفقیت بیشتر، دانش را به اشتراک بگذارند.

با توجه به فرضیه سوم مبنی بر اینکه رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد می‌توان پیشنهاد داد مدیران با حمایت از ایده‌های کارکنان، آن‌ها را تشویق به نوآوری کنند.

امروزه سازمان‌ها بیش از پیش در جستجوی راه‌هایی برای ماندن در محیط ناپایدار و به‌شدت رقابتی جهان امروز می‌باشند. سازمان‌ها هر روز برای تولید کالاها و خدمات متنوع و جدید از یکدیگر پیشی می‌گیرند و رسیدن به این نوآوری نیازمند هزینه و زمان و تخصص است. سازمان‌ها به تجربه دریافتند بیشترین ابداعات و نوآوری‌ها از کارکنان سر می‌زند، بنابراین کارکنان به رکن مهمی از خلاقیت و نوآوری در سازمان درآمدند و در دهه‌های اخیر مطالعات فراوانی بر رفتار نوآورانه کارکنان جهت بررسی عوامل تأثیرگذار بر افزایش یا کاهش آن شده است. برای افزایش رفتار نوآورانه کارکنان باید نوع برخورد با کارکنان و سبک رهبری نیز خصوصیات شبیه به محیط امروزی یعنی تغییرپذیری و تحول‌پذیری را دارا باشد. بنابراین در میان سبک‌های مختلف رهبری، سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار باشد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به آزمون‌های انجام شده، ضرایب مسیر مدل مفهومی به دست آمد و با استفاده از آزمون تی، ضرایب به دست آمده و همچنین فرضیه‌های مدل مورد تأیید قرار گرفتند.

با توجه به فرضیه اول، نتیجه این پژوهش با پژوهش کریشان (۲۰۰۲) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. از طرفی؛ با توجه به نتایج پژوهش، مدیران شرکت اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان پذیرفته شده با چشم‌انداز و مأموریت سازمان مطابقت دارند و ارزش‌های مشابهی را در هنگام انجام استخدام به اشتراک می‌گذارند. طبق فرضیه دوم، نتیجه این پژوهش با پژوهش میتال و دار (۲۰۱۵)، افسر و همکاران (۲۰۱۹) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. لذا؛ می‌توان بیان کرد که برگزاری فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، سمینارها و کارگاه‌هایی که کارکنان دانش را به‌عنوان مربی یا سخنران به اشتراک می‌گذارند، باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. با توجه به فرضیه سوم، نتیجه این پژوهش با پژوهش مسعود و افسر (۲۰۱۷)، افسر و همکاران (۲۰۱۸) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) نیز؛ مطابقت دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت که مدیران باید ایده‌های خلاقانه و نوآورانه کارکنان را شناسایی کرده و به آن‌ها انگیزه دهند و ایده‌های آن‌ها را نیز به اجرا در آورند. از طرفی، طبق تحقیق و حیودی و همکاران (۲۰۱۹)، افسر و همکاران (۲۰۱۵) و سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) مشخص شد که فرضیه چهارم با نتایج این محققان همخوانی دارد. لذا؛ مدیران باید گردهمایی و رده‌هایی

یافتن راه‌حل دست یابند و به کارکنان این توانایی را بدهند تا به‌طور سیستماتیک ایده‌های خود را برای رهبران و کارکنان دیگر توضیح دهند. از سایر کارکنان نیز؛ دعوت کنند تا ایده‌هایی را که پیشنهاد می‌شود توسط رهبران امتحان شود و از کارکنان بخواهند ایده‌های جدیدی را که از دیگران می‌گیرند در کار روزانه خود پیاده کنند.

با توجه به فرضیه ششم که حاکی از این بود که رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد، کارکنان را تشویق کنند که اغلب دانش جدید را از همکاران کسب کنند. دانشی را که دارند با همکاران به اشتراک‌گذارند و فرصت‌های زیادی برای تبادل دانش با همکاران برای کارکنان ایجاد و از فناوری در تبادل دانش بین همکاران نیز استفاده کنند.

کلاس‌های آموزشی در خصوص نوآوری برای کارکنان برگزار کنند و ایده‌های کارکنان را به اجرا درآورند تا از این طریق به آن‌ها انگیزه دهند.

با توجه به فرضیه چهارم که نشان از این دارد که تناسب فرد با سازمان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد، می‌توان پیشنهاد داد که کارکنان را باید با محیط کار در این سازمان سازگار کنند و آن‌ها را با هدف این سازمان هماهنگ سازند. از طرفی؛ کارکنان را از ارزش‌های موردپذیرش سازمان آگاه کنند و به ارزش‌های سازمان معتقد باشند.

با توجه به فرضیه پنجم که نشان از این دارد که تناسب فرد با سازمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد، به کارکنان چالش‌های پیش روی سازمان را گوشزد کنند. کارکنان را علاقه‌مند کنند که به اطلاعات جدید یا ایده‌های موردنیاز برای

## References

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 21(2), 92-104.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Afsar, B., Cheema, S., & Bin Saeed, B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *European Journal of innovation management*, 21(1), 157-171.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208.
- Allameh, S. M., & Abassi Rostami, N. (2015). Study of effect social intelligence and emotional intelligence on managers' leadership style. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1394(22), 63-70. (In Persian)
- Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: an empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of applied social psychology*, 27(6), 477-499.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. E., & Kang, S. W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*.
- Dehghan, M., Movaghar, M., & Hosseini, A. (2021). Effectiveness transformational leadership on Innovative work behavior with emphasizing the mediating role of scouting behavior. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 10(4), 87-112. (In Persian)
- Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzghoul, A. (2018). The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67.
- Faulks, B., Song, Y., Waiganjo, M., Obrenovic, B., & Godinic, D. (2021). Impact of empowering leadership, innovative work, and organizational learning readiness on sustainable economic performance: an empirical study of companies in Russia during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(22), 12465.

- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918-944.
- Jafari, N., Rahmaniyan, S., & Ghayouri, Z. (2021). The Role of Transformational Leadership, Individual Motivation and Knowledge Sharing in the Innovative Work Behavior of Public Library Staff of Fars Province. *Research on Information Science and Public Libraries*, 27(3), 571-545. (In Persian)
- Kim, S., & Yoon, G. (2015). An innovation-driven culture in local government: do senior manager's transformational leadership and the climate for creativity matter? *Public Personnel Management*, 44(2), 147-168.
- Krishnan, V. R. (2002). Transformational leadership and value system congruence. *International Journal of Value-Based Management*, 15(1), 19-33.
- Lin, K. J., Hsieh, Y. H., & Lian, W. S. (2018). Knowledge sharing and personality traits moderated by transformational leadership. *Human Systems Management*, 37(1), 67-80.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174.
- Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in psychology*, 10, 865.
- Sohrabi, A., Yazdkhasty, A., & Sadeqi-arani, Z. (2021). The effect of individual factors on knowledge sharing in the organization: Meta-analysis of Iranian studies. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(11), 1-44. (In Persian)
- 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*, 7(6), e07334.
- Wahyudi, S. (2019). Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work Behaviour: A Selfdetermination Perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4).
- Zarei, Z., & Heydari, M. (2020). Investigate the effect of transformational leadership and credible leadership on innovation taking into account the moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 9(4), 161-192. (In Persian)