



Research Article

Modeling the Effect of Person-Organization Fit, Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Innovative Behavior in Sport Organizations of Iran

Mohsen Mehrabi Darehyadegari^{1*}, Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi²,
Friba Askarian³, Amin Dehghan⁴

1. PhD of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran
- 2 & 3. Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran
4. Associate Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: 07/08/2023, Accepted: 21/08/2024, Online Published: 01/09/2024

* Corresponding Author: Mohsen Mehrabi Darehyadegari, E-mail: m.mehrabi878@ut.ac.ir

How to Cite: Mehrabi Darehyadegari, M; Alidoust Ghahfarokhi, E; Askarian, F; Dehghan, A. (2026). Modeling the Effect of Person-Organization Fit, Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Innovative Behavior in Sport Organizations of Iran. *Sport Management Studies*, 17(94), 83-110. In Persian. Doi: [10.22089/smrj.2024.15381.3917](https://doi.org/10.22089/smrj.2024.15381.3917)

Extended Abstract

Background and Purpose

In today's rapidly evolving and highly competitive environment, organizations must continuously adapt and innovate to survive and thrive. Traditional fixed work methods and procedures are no longer sufficient; organizations are compelled to adopt new approaches to foster fundamental changes that drive growth and development. Despite significant investments in innovation, many organizations fail to achieve their desired outcomes because they look for innovation externally rather than cultivating it internally. Innovation fundamentally begins within the organization through employees who exhibit innovative work behaviors—those who go beyond standard job requirements to generate new ideas, processes, or products.

Sports organizations are no exception. Like other sectors, they face rapid environmental changes that necessitate organizational transformation and development. To address these challenges and improve performance, sports organizations must leverage the innovative behaviors of their employees. Such innovation can lead to new ways of working, enhanced problem-solving capabilities, and sustained organizational growth. Several factors influence innovative behavior within organizations, including individual, managerial, and organizational dimensions. Among these, person-organization fit, transformational leadership, and knowledge sharing behavior are particularly significant. Person-organization fit refers to the congruence between employees' values, beliefs, and behaviors and those of the organization, which can foster commitment and



motivation to innovate. Transformational leadership involves leaders inspiring and motivating employees to transcend self-interest for the sake of organizational goals, thereby promoting creativity and innovation. Knowledge sharing behavior facilitates the exchange of information and expertise, which is essential for generating and implementing innovative ideas. Given the importance of these factors, the present research aims to investigate the effects of person-organization fit, transformational leadership, and knowledge sharing on innovative behavior within sports organizations. Understanding these relationships can provide valuable insights for sports managers and policymakers seeking to enhance innovation and competitiveness in the sports sector.

Methods

This study employed a descriptive-survey research design, with an applied purpose aimed at practical implications. The statistical population consisted of all employees working within the Ministry of Sports and Youth, the National Olympic Committee, and various sports federations across Iran. A total of 512 employees participated in the survey. Data collection utilized standardized and modified questionnaires to measure the key variables. The person-organization fit was assessed using a combined and adapted questionnaire based on Cable and DeRue (2002) and Scroggins (2003). Transformational leadership was measured using the Multifactor Leadership Questionnaire developed by Avolio and Bass (2004). Knowledge sharing behavior was evaluated through the instrument designed by Mura et al. (2013), and innovative behavior was assessed using a modified version of the questionnaire developed by Janssen (2000). Content validity of the questionnaires was confirmed through expert review by professors specializing in sports management. Data analysis was conducted using SPSS version 24 for descriptive statistics and SmartPLS 3.2.8 software for Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine the relationships among variables.

Results

The findings reveal several significant relationships among the studied variables. Person-organization fit exhibited a strong positive direct relationship with innovative behavior ($\beta = 0.386$, $t = 8.47$, $p < 0.001$) and with knowledge sharing behavior ($\beta = 0.317$, $t = 5.18$, $p < 0.001$). This indicates that employees whose values and beliefs align with those of their organization are more likely to engage in knowledge sharing and demonstrate innovative behaviors. Transformational leadership also showed a positive and significant direct effect on innovative behavior ($\beta = 0.115$, $t = 2.32$, $p = 0.020$) and knowledge sharing ($\beta = 0.123$, $t = 2.22$, $p = 0.026$). Leaders who inspire, motivate, and intellectually stimulate their employees foster an environment conducive to innovation and collaboration. Moreover, knowledge sharing behavior itself was positively associated with innovative behavior ($\beta = 0.283$, $t = 7.66$, $p < 0.001$), highlighting the critical role of information exchange and collaborative learning in promoting innovation. The mediating role of knowledge sharing was also confirmed. It partially mediated the relationship between person-organization fit and innovative behavior ($\beta = 0.090$, $t = 3.93$, $p < 0.001$), as well as between transformational leadership and innovative behavior ($\beta = 0.035$, $t = 2.22$, $p = 0.026$). This suggests that knowledge sharing is a key mechanism through which organizational fit and leadership styles influence innovation.

Conclusion

The results of this study underscore the potential within sports organizations to enhance employees' innovative behavior by fostering transformational leadership, encouraging knowledge sharing, and creating a supportive organizational atmosphere characterized by a strong

person-organization fit. Sports managers and policymakers should focus on cultivating a common organizational culture and providing a conducive working environment that nurtures innovation. Among the factors examined, person-organization fit emerged as the most influential, followed by knowledge sharing and transformational leadership. This hierarchy suggests that aligning employees' values with organizational goals is foundational for innovation, while leadership style and collaborative behaviors further enhance this effect. To maximize innovative outcomes, sports organizations should prioritize recruitment and retention strategies that emphasize cultural fit, invest in leadership development programs that promote transformational behaviors, and establish systems and practices that facilitate effective knowledge sharing. In summary, this research provides empirical evidence and practical guidance for enhancing innovation in sports organizations, which is essential for adapting to dynamic environmental changes and achieving sustainable growth.

Key Words: Sharing Mistakes, Sharing Best Practices, Supplementary Fit, Complementary Fit, Sport Organization, Innovative Behavior

Article Message

Attending to person-organization fit and transformational leadership can lead to beneficial outcomes, including knowledge sharing and innovative behavior, which requires the attention of managers and policymakers of the country's major sports organizations.

Ethical Considerations

This research was conducted in compliance with ethical principles and with the consent of all participants and maintaining the confidentiality of their information.

Authors' Contributions

Mohsen Mehrabi Darehyadegari: Conceptualization, data collection, data analysis, literature review, manuscript writing and responsible for funding
Other authors: Project manager, review and editing

Conflict of Interest

The authors have no conflict of interest in publishing this article.

Acknowledgments

The authors sincerely thank all participants for their valuable contributions to this research.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



طراحی مدل اثر تناسب فرد-سازمان، رهبری تحول‌گرا و اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه در سازمان‌های ورزشی ایران

محسن محرابی دره‌یادگاری^{۱*}، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۲، فریبا عسکریان^۳، امین دهقان^۴

۱. دکترای مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲ و ۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۴. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۳۱، تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱

*نویسنده مسئول: محسن محرابی دره‌یادگاری، E-mail: m.mehrabi878@ut.ac.ir

How to Cite: Mehrabi Darehyadegari, M; Alidoust Ghahfarokhi, E; Askarian, F; Dehghan, A. (2026). Modeling the Effect of Person-Organization Fit, Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Innovative Behavior in Sport Organizations of Iran. *Sport Management Studies*, 17(94), 83-110. In Persian. Doi: 10.22089/smrj.2024.15381.3917

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی اثر تناسب فرد-سازمان، رهبری تحول‌گرا و اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه در سازمان‌های ورزشی ایران از جمله وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی بود. روش پژوهش از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی بود. جامعه آماری شامل همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. نمونه آماری نیز ۵۱۲ نفر از کارکنانی بودند که به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، آزمون تی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، تناسب فرد-سازمان دارای رابطه مستقیم و مثبتی با اشتراک دانش و رفتار نوآورانه کارکنان است و رهبری تحول‌گرا نیز با اشتراک دانش و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه مثبت و مستقیم داشت. کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذاشتند، رفتار نوآورانه‌تری داشتند. اشتراک دانش در رابطه تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه و رابطه رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه نقش میانجی را بر عهده داشت. به طور کلی، به مدیران و سیاست‌گذاران ورزشی پیشنهاد می‌شود که با توجه به مؤثر بودن عوامل موجود در پژوهش، به ترتیب اهمیت، شیوه‌های گوناگون بهبود تناسب فرد-سازمان، اشتراک دانش و رهبری تحول‌گرا را در جهت تقویت رفتار نوآورانه در سازمان‌های ورزشی اجرایی کنند.

واژگان کلیدی: اشتراک بهترین شیوه‌ها، اشتراک اشتباهات، تناسب مکمل، تناسب تکمیلی، سازمان ورزشی.



مقدمه

در وضعیت امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و تحولات اساسی احساس می‌شود. محیط رقابتی، سازمان‌ها را مجبور می‌کند که روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود را کنار بگذارند و روش‌های کاری جدیدی را در راستای ایجاد تغییرات بنیادی و اساسی جایگزین کنند (اسماعیلی و شریعت‌نژاد، ۲۰۱۵). برخی سازمان‌ها با وجود سرمایه‌گذاری‌های درخور توجهی که برای بهبود نوآوری در روش‌های کاری خود می‌کنند، به نتایج مطلوب نمی‌رسند؛ زیرا کلید نوآوری را در خارج از سازمان جستجو می‌کنند. این سازمان‌ها از این موضوع غافل‌اند که نوآوری از درون سازمان و از بین کارکنانی که دارای رفتار کاری نوآورانه^۱ هستند، آغاز می‌شود (حیدری و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین به حداکثر رساندن توانمندی‌ها و رفتارهای نوآورانه کارکنان از سوی سازمان‌ها، اولویت شده است. سازمان‌های ورزشی نیز همچون سایر سازمان‌ها برای مرتفع کردن مسائل ناشی از تغییرات سریع محیطی، خلق شیوه‌های جدید کاری و بهبود روند رشد و توسعه خود، به ایجاد تغییر و تحولات سازمانی از طریق رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان خود نیاز دارند؛ بر این اساس، این سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که با نوآوری از رفتارهای کاری استاندارد فراتر روند. شکوفایی خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های ورزشی می‌تواند برای تسهیل، تسریع و بهبود کیفی و کمی ارائه خدمات گسترده و هرچه شایسته‌تر به کار رود. بی‌توجهی به این موضوع علاوه بر آسیب جدی به تحقق مأموریت خطیر سازمان‌های ورزشی، یعنی توسعه ورزش در سطوح مختلف جامعه، اثربخشی، کارایی و موفقیت این سازمان‌ها را نیز به خطر خواهد انداخت. سازمان‌های ورزشی می‌توانند با آگاهی از میزان خلاقیت و نوآوری حاکم بر سازمان و تقویت آن، سازمان را به سازمانی خلاق و نوآور تبدیل کنند؛ به طوری که بازنگری روال‌های موجود و تولید افکار، اندیشه‌ها، کالاهای و خدمات جدید از طریق تراوشات فکری کارکنان سرلوحه کار آن باشد. از سازمان‌های ورزشی انتظار می‌رود که با توجه به ماهیت کار و فعالیت خود و با در نظر گرفتن عوامل درون و برون سازمانی برای بهبود و ارتقای سطح رفتار نوآورانه کارکنان خود تلاش کنند. در همین راستا، این پژوهش قصد دارد به بررسی رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی بپردازد و برخی از عواملی را شناسایی کند که می‌توانند رفتارهای نوآورانه در سازمان‌های ورزشی را پرورش دهند. در ابتدا لازم است رفتار نوآورانه تعریف شود. در تعریف مفهوم رفتار نوآورانه باید اظهار کرد که شامل مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری و فراتر از نقش کارکنان است که بر پایه تولید ایده‌ها و رشد سازمان شکل می‌گیرد (پوریزدانی کجور و همکاران، ۲۰۲۰). از نظر پوریزدانی کجور و همکاران (۲۰۲۰)، رفتار نوآورانه عبارت است از توسعه و اجرای ایده‌های جدید توسط فرد در طول زمان و در حین تعامل با سایر افراد در درون یک سازمان. براساس دیدگاه رفیک^۲ و همکاران (۲۰۲۲) و جانسن^۳ (۲۰۰۰)، رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتاری است که شامل سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده می‌شود. بعد تولید ایده، ایده‌پردازی و ارائه ایده از سوی کارکنان است. بعد ترویج ایده به تلاش کارکنان برای جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده‌های جدید آنان اشاره دارد. بعد پیاده‌سازی ایده شامل تلاش‌هایی برای تبدیل ایده‌های نو به راه‌کارهایی عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیتهای کاری سازمانی است (دی‌جانگ و دن‌هارتوگ^۴، ۲۰۱۰).

بروز رفتار نوآورانه از سوی کارکنان سازمان به عوامل متعددی وابسته است. به‌منظور شناخت این عوامل، مطالعات متعددی انجام گرفته است. شناخت این عوامل کمک می‌کند تا بتوان رفتار نوآورانه را در آن سازمان توسعه داد (غیور و

-
1. Innovative work behavior
 2. Rafique
 3. Janssen
 4. De Jong & Den Hartog

همکاران، ۲۰۱۶). مطالعات نشان می‌دهد رفتار کاری نوآورانه از عوامل و ویژگی‌های سازمانی، مدیریتی و فردی تأثیر می‌گیرد. عواملی همچون تناسب فرد-سازمان^۱، سبک رهبری تحول‌گرا^۲ و به اشتراک‌گذاری دانش^۳ به ترتیب از جمله عوامل سازمانی، مدیریتی و فردی هستند که در برخی تحقیقات به آن‌ها اشاره شده است. این عوامل و چگونگی روابطی که با رفتار نوآورانه دارند، در ادامه بررسی می‌شود. اولین عامل بررسی‌شده، تناسب فرد-سازمان است که به تناسب میان ویژگی‌های فرد و سازمانی که فرد در آن به کار مشغول است، اشاره دارد (ناصری محمد آبادی و همکاران، ۲۰۱۲). دی‌جانگ و دن‌هارتوگ (۲۰۰۷) بیان کردند، کارکنانی که با سازمان تناسب بیشتری دارند، از شغل خود رضایت دارند و از انگیزش درونی برخوردارند و کسی که انگیزش درونی داشته باشد، احتمالاً رفتار کاری نوآورانه بیشتری را از خود نشان می‌دهد. ورکوئر^۴ و همکاران (۲۰۰۳) بیان کردند، تناسب زیاد بین فرد با سازمان به کارکنان کمک می‌کند تا رفتارهای مفید برای سازمان انجام دهند که ابداعات و نوآوری‌های کارکنان یکی از این رفتارها است. نتایج تحقیق اختر^۵ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد، تناسب فرد-سازمان نقش مؤثری را در بهبود رفتار نوآورانه ایفا می‌کند. دو رویکرد اصلی تناسب فرد-سازمان، تناسب مکمل^۶ و تناسب تکمیلی^۷ هستند. تناسب مکمل زمانی اتفاق می‌افتد که فرد و سازمان ویژگی‌های بنیادین مشابه و متناسبی داشته باشند. تناسب تکمیلی نیز مربوط به زمانی است که یکی از طرفین چیزی داشته باشد که دیگری آن را بخواهد یا به آن نیاز داشته باشد. این دو رویکرد پنج مفهوم سازگاری ارزش‌ها، سازگاری اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری نیازها-تأمین‌ها و سازگاری توانایی‌ها-تقاضاها را در نظر می‌گیرند (کریستوف-برون^۸ و همکاران، ۲۰۰۵).

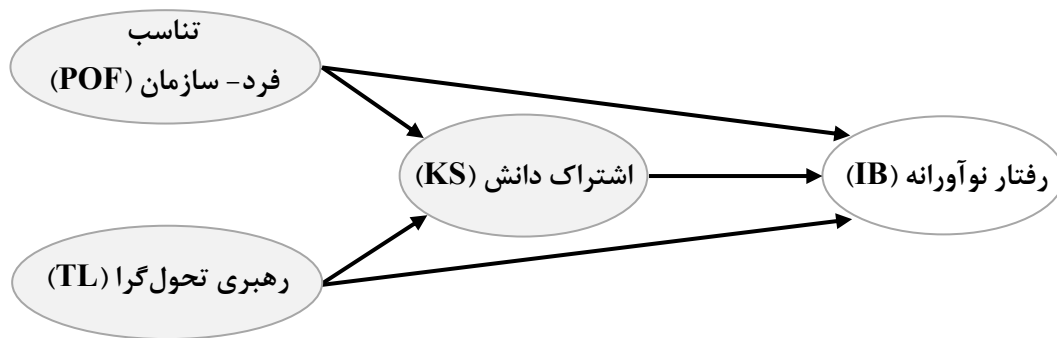
دومین عامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه که در این پژوهش مطالعه می‌شود، رهبری تحول‌گرا است. رهبری تحول‌گرا یک سبک رهبری کارمندگرا است که کارکنان را برمی‌انگیزد تا فراتر از انتظارات به‌خاطر سازمان عمل کنند. برخی مطالعات نشان دادند که رهبری تحول‌گرا در زمان‌های موردنیاز برای تغییر، بیشترین کاربرد را دارد (عسکری، ۲۰۱۷). مطالعات فارهین^۹ و همکاران (۲۰۲۳)، جون و لی^{۱۰} (۲۰۲۳) نوراحمد، هرمانتو و نورمایانته^{۱۱} (۲۰۲۲) با بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه پی بردند که رهبری تحول‌گرا باعث ارتقای رفتار نوآورانه می‌شود. رهبری تحول‌گرا به گونه‌ای از رهبری اشاره دارد که پیروان را به سوی چیزی بیش از منافع فردی رهنمون می‌کند (النکوف^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۵). تئوری رهبری تحول‌گرا نخستین بار توسط برنز^{۱۳} (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از رهبران که به طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تبادل برای ایجاد نتایج‌اند، به وجود آمد (بردبار و همکاران، ۲۰۱۸). بس^{۱۴} (۱۹۸۵) رهبر تحول‌گرا را کسی می‌داند که به‌منظور تقویت عملکرد کارکنان در سازمان، رابطه مثبت با زیردستان برقرار می‌کند، کارکنان را تشویق می‌کند که از

1. Person-organization fit
2. Transformational leadership
3. Knowledge sharing
4. Verquer
5. Akhtar
6. Supplementary fit
7. Complementary fit
8. Kristof-Brown
9. Farheen
10. Jun & Lee
11. Nurahmad
12. Elenkov
13. Burns
14. Bass

نیازهای شخصی فراتر روند و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند (لوپز دومینگوئز^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). هوفمیستر^۲ و همکاران (۲۰۱۴) برای رهبری تحول‌گرا پنج بعد ویژگی آرمانی، رفتار آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی قائل‌اند.

عامل سومی که در این پژوهش اثر آن بر رفتار نوآورانه بررسی می‌شود، به اشتراک‌گذاری دانش است. به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از اجزای فرایند مدیریت دانش، در خلق دانش جدید و نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان نقش تعیین‌کننده دارد (گیور و همکاران، ۲۰۱۶). بیراد^۳ و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند، رفتار اشتراک دانش پیوند میان مدیریت دانش و خلاقیت و رفتار نوآورانه در سازمان است (گیور و همکاران، ۲۰۱۶). لین و شین^۴ (۲۰۲۱) با بررسی رابطه ساختاری بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، اشتراک دانش و رفتار نوآورانه اساتید دانشگاه‌های ورزشی چین، اظهار کردند که اشتراک دانش در بروز رفتار نوآورانه اساتید ورزشی نقش مثبت و تأثیرگذاری دارد. به باور مکدرمورت و اودل^۵ (۲۰۰۱)، وقتی می‌گوییم فردی دانش خود را به اشتراک می‌گذارد، یعنی آن فرد دیگران را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت آن‌ها راهنمایی می‌کند. پژوهش‌های موجود در مدیریت دانش بیانگر این است که اگر انتظار داریم سرمایه‌های دانشی منجر به نوآوری شود، نیاز است که کارکنان متعهد به رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش شوند (لونگو و مورا^۶، ۲۰۱۱). از دیدگاه یوسفی و همکاران (۲۰۱۰)، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش عبارت از مجموعه رفتارهایی است که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص می‌شود. همچنین رفتاری فراتر از نقش کارمند در محیط کاری است و شبیه رفتار شهروندی سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان انجام می‌شود. به اشتراک‌گذاری دانش فرایندی دوجبهی است که شامل به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها و اشتراک‌گذاری اشتباهات کاری است (گیور و همکاران، ۲۰۱۶). هدف نهایی به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان، تلاش برای انتقال و تبدیل تجربه‌ها و دانش همه افراد به دارایی‌ها و منابع سازمان به منظور افزایش و پیشبرد اثربخشی سازمان است (پوریزدانی کجور و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات متعدد نشان می‌دهد، به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها با وجود رهبری تحول‌گرا و بهبود تناسب فرد-سازمان می‌تواند تقویت شود. این موضوع نشان می‌دهد که می‌توان انتظار داشت اثرگذاری دو متغیر تناسب فرد-سازمان و رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه به‌واسطه رفتار اشتراک‌گذاری دانش نیز رخ دهد؛ همچنان که برخی پژوهش‌ها نقش واسطه‌گری رفتار اشتراک دانش در این اثرگذاری را تأیید کرده‌اند. پژوهش حاضر نیز با توجه به همین مفاهیمی که در پژوهش‌های گذشته ذکر شد، به دنبال راه‌کارهایی برای تقویت مسئله رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی است. درنهایت، این پژوهش سعی دارد شرایط و مکانیسم رابطه بین مفاهیم ذکرشده را در بهبود رفتار نوآورانه کارکنان برای شناخت مدیران ورزشی تبیین کند؛ بنابراین الگوی مفهومی و نظری این پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.

-
1. López-Domínguez
 2. Hoffmeister
 3. Bhirud
 4. Lin & Shin
 5. McDermott & O'dell
 6. Longo & Mura



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- Conceptual model of the research

با توجه به مدل مفهومی فوق، فرضیه‌ها و پیشینه پژوهش در ادامه بیان می‌شود.

فرضیه اول: بین تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد. پوجیارتی و هوتومو^۱ (۲۰۲۰) و افسر^۲ و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که وقتی کارکنان احساس کنند ارزش‌های مشابهی با سازمان دارند، تشویق می‌شوند برای دستیابی به اهداف سازمانی خلاقانه و نوآورانه فکر کنند. سودیبجو و پرامسواری^۳ (۲۰۲۱) معتقدند که هر چه سطح انطباق کارکنان با ارزش‌های سازمانی بالاتر باشد، رفتار نوآورانه آن‌ها بیشتر است. نتایج تحقیقات رحمان^۴ و همکاران (۲۰۲۲)، ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو^۵ (۲۰۲۰)، افسر و بدیر^۶ (۲۰۱۷) و افسر و بدیر (۲۰۱۶) وجود رابطه مثبت بین تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه را تأیید کردند. برعکس تحقیقات مذکور، واحیودی^۷ و همکاران (۲۰۱۹) و موحدی کوزانی و شفیع زاده (۲۰۲۰) رابطه مستقیم و معناداری را بین تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه یافت نکردند.

فرضیه دوم: بین رهبری تحول گرا و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد. بنا به گفته افسر و همکاران (۲۰۱۹)، رهبری تحول گرا، تغییر و تحول را دنبال کرده و کارکنان را تشویق می‌کند که به طور خلاقانه فکر کرده و مشکلات را حل کنند. مطالعات مختلفی چگونگی تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه را تجزیه و تحلیل کرده اند. نتایج مطالعات اودوگبسان^۸ و همکاران (۲۰۲۳)، رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، ژانگ^۹ و همکاران (۲۰۲۲)، دهقان و همکاران (۲۰۲۱)، خان و خان^{۱۰} (۲۰۱۹)، لی^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹)، پرادهان و جنا^{۱۲} (۲۰۱۹) و حمزئیان و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که رهبری تحول گرا ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری با رفتار نوآورانه دارد؛ درحالی‌که سودیبجو و

1. Pudjiarti & Hutomo
2. Afsar
3. Sudibjo & Prameswari
4. Rahman
5. Natalia & Winstinindah Sandroto
6. Afsar & Badir
7. Wahyudi
8. Odugbesan
9. Zhang
10. Khan & Khan
11. Li
12. Pradhan & Jena

پرامسواری (۲۰۲۱) رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر یافت نکردند. تفاوت بین این نتایج نشان‌دهنده شکاف در تحقیق درمورد تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه است.

فرضیه سوم: بین اشتراک دانش و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد. آلداباس^۱ و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که رفتار اشتراک‌گذاری دانش به ارتقای ارتباطات و اعتماد متقابل بین کارکنان کمک می‌کند؛ زیرا آن‌ها تجربیات و دانش خود را تبادل می‌کنند که به‌طور مثبت هم رفتار نوآورانه کارکنان و هم عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. براساس تحقیقات یاسیر^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، فاطمی^۳ و همکاران (۲۰۲۲)، درین^۴ و همکاران (۲۰۲۰)، رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، عثماناج^۵ و همکاران (۲۰۲۲)، وانگ^۶ و همکاران (۲۰۲۱)، نگوچی و گوسن^۷ (۲۰۲۱)، سودیبجو و پرامسواری (۲۰۲۱)، ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰)، آشورکودی و کیم^۸ (۲۰۲۰)، واحیودی و همکاران (۲۰۱۹) و اکرم^۹ و همکاران (۲۰۲۰) رابطه مثبت و معناداری بین رفتار اشتراک‌گذاری دانش و رفتار نوآورانه وجود دارد؛ درحالی‌که تحقیق یوسمانوا^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱) رابطه معناداری بین این دو متغیر نشان نداد.

فرضیه چهارم: بین تناسب فرد-سازمان و اشتراک دانش کارکنان سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد. اعتقاد بر این است که با افزایش میزان سازگاری ارزش‌های فرد با سازمان، اشتراک دانش کارکنان تقویت می‌شود. واحیودی^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر مثبت تناسب فرد-سازمان بر اشتراک دانش را تأیید کردند. همچنین نتایج تحقیقات سودیبجو و پرامسواری (۲۰۲۱) و ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰) تأثیر تناسب فرد-سازمان بر اشتراک دانش را نشان داد.

فرضیه پنجم: بین رهبری تحول‌گرا و اشتراک دانش کارکنان سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق افسر و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد، رهبری تحول‌گرا جوی مساعد برای به‌اشتراک‌گذاری دانش ایجاد می‌کند و بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش افراد تأثیر می‌گذارد. نتایج تحقیقات رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، سودیبجو و پرامسواری (۲۰۲۱)، الحسینی^{۱۲} و همکاران (۲۰۲۱) و خان و خان (۲۰۱۹) نشان داد، رابطه بین رهبری تحول‌گرا و اشتراک دانش مثبت و معنادار است.

فرضیه ششم: اشتراک دانش در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی نقش میانجی دارد. افسر و بدیر (۲۰۱۶) دریافتند که رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش در انتقال اثر تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه موفق است. آن‌ها اظهار کردند، کارمندانی که همخوانی زیادی با ارزش‌های سازمان دارند، زمانی که فضایی برای به‌اشتراک‌گذاری دانش با همکاران خود در سازمان داشته باشند، رفتار نوآورانه را نشان خواهند داد. تحقیقات سودیبجو و پرامسواری (۲۰۲۱) و ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰) نشان داد که رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش تأثیر تناسب فرد-سازمان را بر رفتار کاری نوآورانه واسطه می‌کند.

1. Aldabbas
2. Yasir
3. Fatemi
4. Derin
5. Osmanaj
6. Wang
7. Ngugi & Goosen
8. Asurakkody & Kim
9. Akram
10. Usmanova
11. Wahyudi
12. Al-Husseini

فرضیه هفتم: اشتراک دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی نقش میانجی دارد. نتایج تحقیق رفیک و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که به‌اشتراک‌گذاری دانش تأثیر رهبری تحول‌گرا را بر روی رفتار نوآورانه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها واسطه‌گری می‌کند. مطالعات شریف^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، سودبیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) و خان و خان (۲۰۱۹) نیز نقش واسطه‌ای اشتراک دانش را در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه تأیید کردند.

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی بود. جامعه آماری شامل همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی ایران بود که ۱۵۲۰ نفر را در بر گرفت. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه‌های استاندارد و تعدیل‌شده استفاده شد. توزیع پرسش‌نامه‌ها به صورت میدانی و کاغذی و با حضور در محل کار مشارکت‌کنندگان و درخواست چهره به چهره انجام شد. از تعداد ۵۳۰ پرسش‌نامه‌ای که بین جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد، ۵۱۲ پرسش‌نامه قابل‌استفاده بود. از پرسش‌نامه اولیو و بس^۲ (۲۰۰۴) با ۲۰ گویه برای سنجش رهبری تحول‌گرا، از پرسش‌نامه مورا و همکاران (۲۰۱۳) با ۶ گویه برای سنجش رفتار اشتراک دانش، از پرسش‌نامه‌های تعدیل‌شده کیبل و دریو^۳ (۲۰۰۲) و اسکروگینس^۴ (۲۰۰۳) با ۱۵ گویه برای سنجش تناسب فرد-سازمان و از پرسش‌نامه تعدیل‌شده جانسن (۲۰۰۰) با ۹ گویه برای سنجش رفتار نوآورانه استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری استفاده‌شده برای پرسش‌نامه‌ها، طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) بود. برای بررسی روایی محتوایی و معنایی پرسش‌نامه‌ها، نظر و دیدگاه خبرگان و اساتید مدیریت ورزشی اعمال شد. برای توصیف ویژگی‌های نمونه آماری و بررسی همبستگی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۳.۲.۸ استفاده شد.

نتایج

به‌منظور کسب یافته از داده‌های جمع‌آوری‌شده، از آمار توصیفی برای توصیف نمونه آماری و متغیرهای تحقیق و از آمار استنباطی برای ارزیابی مدل پژوهش استفاده شد. ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری شامل ۵۱۲ بررسی شد. جدول (۱) یافته‌های مرتبط با این بخش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، از همه کارکنان مطالعه‌شده، ۵۶/۸ درصد در وزارت ورزش و جوانان، ۲۷/۵ درصد در فدراسیون‌های ورزشی و ۱۵/۶ درصد در کمیته ملی المپیک اشتغال داشتند. تعداد زنان و مردان تقریباً مساوی بود. بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۴۱-۵۰ سال بود. ۸۰/۱ درصد افراد متأهل بودند. حدود ۴۰ درصد سابقه خدمت کمتر از ۱۵ سال را در این سازمان‌های ورزشی داشتند. به ترتیب، افراد دارای مدرک فوق لیسانس، لیسانس و دکترا بیشترین فراوانی را در بین نمونه آماری به خود اختصاص دادند و نسبت کمتری از کارکنان در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده بودند (۳۱/۸ درصد).

1. Sharif
2. Avolio & Bass
3. Cable & DeRue
4. Scroggins

جدول ۱- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

Table 1- Demographic characteristics of the sample

درصد Percentage	فراوانی Frequency	گروه‌ها Component	ویژگی‌ها Characteristics
56.8	291	وزارت ورزش و جوانان	محل کار Workplace
15.6	80	کمیته ملی المپیک	
27.5	141	فدراسیون‌های ورزشی	
52.1	267	مرد	جنسیت Gender
47.9	245	زن	
5.1	26	21-30 سال	سن Age
34.2	175	31-40 سال	
44.9	230	41-50 سال	
15.8	81	51 سال و بیشتر	وضعیت تأهل Marital status
19.9	102	مجرد	
80.1	410	متاهل	
9.2	47	5 سال و کمتر	سابقه خدمت Work experience
10.2	42	6-10 سال	
19.9	102	11-15 سال	
21.7	111	16-20 سال	
21.5	110	21-25 سال	
17.6	90	26 سال و بیشتر	سطح تحصیلی Level of education
4.3	22	دیپلم و کمتر	
6.1	31	فوق دیپلم	
32.8	168	لیسانس	رشته تحصیلی Field of education
42.8	219	فوق لیسانس	
14.1	72	دکتری	رشته تحصیلی Field of education
31.8	168	تربیت‌بدنی	
68.2	349	غیر تربیت‌بدنی	

در این تحقیق برای توصیف متغیرها از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل میانگین و انحراف استاندارد و همچنین شاخص همبستگی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) نشان داده شده است. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، بین همه متغیرهای پژوهش همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۲- مقادیر میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق

Table 2- Means, standard deviations, and correlations

IB	KS	TL	POF	انحراف استاندارد Standard deviation	میانگین Mean	متغیرها Variables
			1	0.68	3.75	تناسب فرد-سازمان Person-Organization Fit (POF)
		1	0.518**	0.84	3.63	رهبری تحول‌گرا Transformational Leadership (TL)
	1	0.266**	0.343**	0.63	4.00	اشتراک دانش Knowledge Sharing (KS)
1	0.422**	0.391**	0.518**	0.55	4.00	رفتار نوآورانه Innovative Behavior (IB)

* همبستگی در سطح 0.05 معنادار است. ** همبستگی در سطح 0.01 معنادار است.

در بخش آمار استنباطی، مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری توسط شاخص‌های آماری مختلفی ارزیابی شد. اولین گام برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ارزیابی بارهای عاملی است. گویه‌هایی که دارای بار عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۷ باشند، مطلوب ارزیابی می‌شوند و بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ باید از سازه حذف شوند (هیرا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری پژوهش از سطح مطلوبی برخوردار بود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بود.

جدول ۳- میزان بارهای عاملی و بارهای عاملی متقاطع

Table 3-Factor loadings and cross loadings

رفتار نوآورانه (IB)	اشتراک دانش (KS)	رهبری تحول‌گرا (TL)	تناسب فرد-سازمان (POF)	گویه‌ها Items
0.268	0.159	0.406	0.712	POF1
0.310	0.183	0.401	0.742	POF2
0.292	0.181	0.422	0.748	POF3
0.519	0.356	0.323	0.730	POF4
0.461	0.331	0.326	0.713	POF5
0.492	0.286	0.336	0.721	POF6
0.378	0.284	0.407	0.773	POF7
0.413	0.252	0.438	0.803	POF8
0.387	0.267	0.436	0.800	POF9
0.377	0.249	0.139	0.516	POF10
0.361	0.259	0.237	0.598	POF11
0.356	0.240	0.281	0.624	POF12
0.349	0.246	0.417	0.691	POF13
0.352	0.319	0.427	0.723	POF14
0.368	0.283	0.428	0.700	POF15
0.248	0.174	0.734	0.425	TL1
0.230	0.248	0.618	0.369	TL2
0.253	0.226	0.745	0.361	TL3
0.276	0.227	0.728	0.347	TL4
0.304	0.239	0.703	0.360	TL5
0.326	0.204	0.831	0.436	TL6

1. Hair

جدول ۳- میزان بارهای عاملی و بارهای عاملی متقاطع

Table 3-Factor loadings and cross loadings

رفتار نوآورانه	اشتراک دانش	رهبری تحول‌گرا	تناسب فرد-سازمان	گویه‌ها
(IB)	(KS)	(TL)	(POF)	Items
0.322	0.245	0.836	0.431	TL7
0.365	0.236	0.830	0.471	TL8
0.292	0.196	0.815	0.380	TL9
0.283	0.204	0.853	0.413	TL10
0.349	0.201	0.798	0.439	TL11
0.336	0.224	0.845	0.437	TL12
0.350	0.276	0.830	0.419	TL13
0.327	0.255	0.870	0.403	TL14
0.335	0.255	0.844	0.455	TL15
0.335	0.254	0.849	0.441	TL16
0.301	0.271	0.846	0.402	TL17
0.336	0.224	0.752	0.312	TL18
0.325	0.169	0.782	0.372	TL19
0.319	0.191	0.851	0.414	TL20
0.447	0.797	0.291	0.329	KS1
0.338	0.706	0.170	0.292	KS2
0.378	0.718	0.200	0.292	KS3
0.223	0.691	0.165	0.194	KS4
0.265	0.703	0.176	0.235	KS5
0.262	0.687	0.186	0.255	KS6
0.644	0.256	0.159	0.379	IB1
0.734	0.254	0.239	0.372	IB2
0.780	0.346	0.238	0.452	IB3
0.752	0.424	0.298	0.446	IB4
0.520	0.236	0.253	0.296	IB5
0.707	0.364	0.320	0.362	IB6
0.778	0.319	0.292	0.403	IB7
0.781	0.380	0.395	0.431	IB8
0.753	0.369	0.313	0.415	IB9

دومین گام برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، بررسی پایایی متغیرهای پژوهش است. برای ارزیابی پایایی دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب معرفی شده است. مقدار آلفای کرونباخ باید بیشتر از ۰/۷۰ باشد (کرونباخ^۱، ۱۹۵۱). مقادیر مناسب پایایی مرکب نیز مقادیر بیشتر از ۰/۷۰ است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج پایایی مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق که در جدول (۴) ارائه شده است، نشان‌دهنده پایایی و ثبات درونی است. به‌عنوان سومین گام ارزیابی مدل اندازه‌گیری، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی می‌شود و باید روایی‌های همگرا و واگرایی ابزارهای تحقیق آزمون شوند. معیار رایج برای بررسی روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) است و مقدار مطلوب AVE برای یک متغیر، مقادیر بیشتر از ۰/۵ بیان شده است (فورنل و لارکر^۳، ۱۹۸۱). میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) متغیرهای تحقیق حاضر، مقادیر بیشتر از ۰/۵۰ را نشان می‌دهد که به معنای روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری است. این مقادیر در جدول (۴) ارائه شده است.

1. Cronbach
2. Average Variance Extracted
3. Fornell & Larcker

جدول ۴- میزان آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مدل اندازه‌گیری

Table 4- Cronbach's alpha, composite reliability and AVE of the measurement model

متغیرها Variables	آلفای کرونباخ (α)	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
تناسب فرد سازمان (POF)	0.929	0.938	0.504
رهبری تحول‌گرا (TL)	0.970	0.973	0.641
اشتراک دانش (KS)	0.816	0.864	0.515
رفتار نوآورانه (IB)	0.882	0.906	0.520

منظور از روایی واگرا تمایز بین متغیرها در میزان همبستگی بیشتر با گویه‌هایشان است. برای ارزیابی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری، از سه معیار استفاده می‌شود. یکی از این معیارها، بار عاملی متقاطع است. در معیار بار عاملی متقاطع، هر گویه باید بار عاملی بیشتری روی متغیر خود داشته باشد تا دیگر متغیرها (هیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، میزان بارهای عاملی متقاطع کمتر از بارهای عاملی است. دومین معیار برای ارزیابی روایی واگرا، معیار فورنل-لارکر است. در این معیار جذر مقادیر AVE با مقادیر همبستگی سازه‌های نهفته مقایسه می‌شود (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در این معیار باید جذر AVE از مقادیر همبستگی بیشتر باشد. نتایج ارزیابی معیار فورنل-لارکر در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵- ارزیابی روایی واگرا با معیار فورنل-لارکر

Table 5- Evaluation of discriminant validity using Fornell-Larcker criterion

متغیرها Variables	تناسب فرد- سازمان (POF)	رهبری تحول‌گرا (TL)	اشتراک دانش (KS)	رفتار نوآورانه (IB)
تناسب فرد-سازمان (POF)	0.710			
رهبری تحول‌گرا (TL)	0.506	0.801		
اشتراک دانش (KS)	0.380	0.284	0.718	
رفتار نوآورانه (IB)	0.552	0.391	0.463	0.721

مطالعات اخیر نشان می‌دهد که معیار بارهای عاملی و همچنین فورنل-لارکر برای بررسی روایی واگرا کافی نیست. در این خصوص هنسلر^۲ و همکاران (۲۰۱۵) به‌منزله یک راه‌حل، معیار نسبت چندخصیصه‌ای-تک‌خصیصه‌ای^۳ (HTMT) را پیشنهاد کردند. چنانچه مقدار HTMT کمتر از ۰/۹۰ باشد، بین دو متغیر روایی واگرا برقرار است. نتایج ارزیابی این معیار در جدول (۶) آورده شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، تمام مقادیر کمتر از ۰/۹ بوده که بیانگر روایی واگرای بسیار مناسب مدل تحقیق است. در نهایت، با توجه به وجود روایی همگرا و واگرای مدل‌های اندازه‌گیری این پژوهش، می‌توان اذعان کرد که همه سازه‌ها دارای گویه‌های معتبری برای اندازه‌گیری هستند.

1. Hair
2. Henseler, Ringle & Sarstedt
3. Heterotrait-Monotrait Ratio

جدول ۶- ارزیابی روایی واگرا با معیار نسبت چندخصیصه‌ای-تک‌خصیصه‌ای (HTMT)

Table 6- Evaluation of discriminant validity using heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

متغیرها Variables	تناسب فرد-سازمان POF	رهبری تحول‌گرا TL	اشتراک دانش KS	رفتار نوآورانه IB
تناسب فرد-سازمان (POF)				
رهبری تحول‌گرا (TL)	0.538			
اشتراک دانش (KS)	0.410	0.307		
رفتار نوآورانه (IB)	0.590	0.417	0.514	

در بخش مدل ساختاری و ارزیابی ویژگی‌های آن، ابتدا باید وجود هم‌خطی^۱ در بین متغیرهای برون‌زای تحقیق بررسی شود. هم‌خطی بین چند متغیر زمانی روی می‌دهد که همبستگی بسیار زیادی بین چند متغیر وجود داشته باشد که سبب به وجود آمدن اطلاعات زائد می‌شود. وجود هم‌خطی می‌تواند باعث کاهش توان پیش‌بینی‌کنندگی هر متغیر برون‌زا شود. برای بررسی وجود هم‌خطی از معیاری به نام عامل تورم واریانس^۲ (VIF) استفاده می‌شود. میزان آستانه این معیار ۵ است و مقادیر بیشتر از آن نشان‌دهنده وجود هم‌خطی در بین متغیرهای تحقیق است. در تحقیق حاضر، بین متغیرهای برون‌زا هیچ‌گونه هم‌خطی مشاهده نشد و تمامی مقادیر از میزان آستانه معیار VIF کمتر بودند. نتایج این ارزیابی در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷- ارزیابی هم‌خطی در بین متغیرهای با معیار VIF

Table 7- Evaluation of collinearity using the variance inflation factor (VIF)

متغیرها Variables	رفتار نوآورانه (IB)	اشتراک دانش (KS)
تناسب فرد-سازمان (POF)	1.464	1.345
رهبری تحول‌گرا (TL)	1.363	1.345
اشتراک دانش (KS)	1.184	-

در دومین گام از بررسی مدل ساختاری پژوهش، به‌منظور بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا میزان ضرایب مسیر (β) محاسبه شد. سپس از آزمون t با سطح معناداری ۰/۰۵ برای تأیید یا تأییدنشدن این ضرایب مسیر استفاده شد. نتایج این آزمون، تمامی فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد که شرح آن را می‌توان در جدول (۸) مشاهده کرد. در این بخش، هم اثرات مستقیم و هم اثرات غیرمستقیم محاسبه شده است.

1. Collinearity

2. Variance Inflation Factor

جدول ۸- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

Table 8- Results of research hypothesis tests

مقدار p	آزمون t	ضریب مسیر (β)	مسیر Path	فرضیه Hypothesis
0.000	8.47	0.386	Person-Organization Fit → Innovative Behavior	تناسب فرد-سازمان ← رفتار نوآورانه
0.020	2.32	0.115	Transformational Leadership → Innovative Behavior	رهبری تحول‌گرا ← رفتار نوآورانه
0.000	7.66	0.283	Knowledge Sharing → Innovative Behavior	اشتراک دانش ← رفتار نوآورانه
0.000	5.18	0.317	Person-Organization Fit → Knowledge Sharing	تناسب فرد-سازمان ← اشتراک دانش
0.026	2.22	0.123	Transformational Leadership → Knowledge Sharing	رهبری تحول‌گرا ← اشتراک دانش
0.000	3.93	0.090	Person-Organization Fit → Knowledge Sharing → Innovative Behavior	تناسب فرد-سازمان ← اشتراک دانش ← رفتار نوآورانه
0.026	2.22	0.035	Transformational Leadership → Knowledge Sharing → Innovative Behavior	رهبری تحول‌گرا ← اشتراک دانش ← رفتار نوآورانه

برای درک بهتر یافته‌های ذکرشده در بالا، لازم است اثرات کل بررسی شود. در جدول (۹) می‌توان اثرات کل متغیرهای برون‌زا بر رفتار نوآورانه و اشتراک دانش را مشاهده کرد.

جدول ۹- اثرات کل

Table 9- Total effects

اشتراک دانش (KS)	رفتار نوآورانه (IB)	متغیرها Variables
0.317	0.476	تناسب فرد-سازمان (POF)
0.123	0.150	رهبری تحول‌گرا (TL)
-	0.283	اشتراک دانش (KS)

یکی دیگر از اساسی‌ترین معیارهای ارزیابی متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری، ضریب تعیین (R^2) است. چین^۱ (۱۹۹۸) و هنسler و همکاران (۲۰۰۹) به ترتیب سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ارزیابی این معیار معرفی کردند. نتایج معیار ضریب تعیین (R^2) در جدول (۱۰) ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، رفتار نوآورانه میزان ضریب تعیین نسبتاً زیادی دارد (۰/۳۸۹) و از میزان ملاک متوسط، بیشتر است.

1. Chin

جدول ۱۰- نتایج ارزیابی ضریب تعیین (R^2)Table 10- Results of coefficients of determination (R^2)

متغیرها Variables	ضریب تعیین (R^2)
رفتار نوآورانه (IB)	0.389
اشتراک دانش (KS)	0.155

یکی دیگر از معیارهای ارزیابی ویژگی‌های مدل ساختاری، اندازه اثر (f^2) است. براساس نظر کوهن^۱ (۱۹۸۸)، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب کوچک، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. در جدول (۱۱) نتایج اندازه اثر (f^2) متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱۱- نتایج ارزیابی اندازه اثر (f^2)Table 11- Results of effect size (f^2)

متغیرها Variables	رفتار نوآورانه (IB)	اشتراک دانش (KS)
تناسب فرد-سازمان (POF)	0.167	0.089
رهبری تحول‌گرا (TL)	0.016	0.013
اشتراک دانش (KS)	0.111	-

چهارمین معیار ارزیابی مدل ساختاری، معیار ارتباط پیش‌بین Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را برای سازه‌های درون‌زا مشخص می‌کند. مقادیر Q^2 بزرگ‌تر از صفر مقادیر مناسب برای این معیار است (چین، ۲۰۱۰). نتایج حاصل از ارزیابی ارتباط پیش‌بین (Q^2) برای متغیرهای درون‌زای این تحقیق در جدول (۱۲) ارائه شده است. همان‌طور که از نتایج برمی‌آید، مقادیر Q^2 تمام سازه‌های درون‌زای مدل به شکل قابل‌ملاحظه‌ای بیشتر از صفر است.

جدول ۱۲- نتایج ارزیابی ارتباط پیش‌بین (Q^2)Table 12- Results of predictive relevance (Q^2)

متغیرها Variables	آماره Q^2
رفتار نوآورانه (IB)	0.186
اشتراک دانش (KS)	0.072

برای ارزیابی کلی مدل پژوهش از معیار نیکویی برازش (GOF) استفاده شده که طبق فرمول (۱) محاسبه می‌شود:

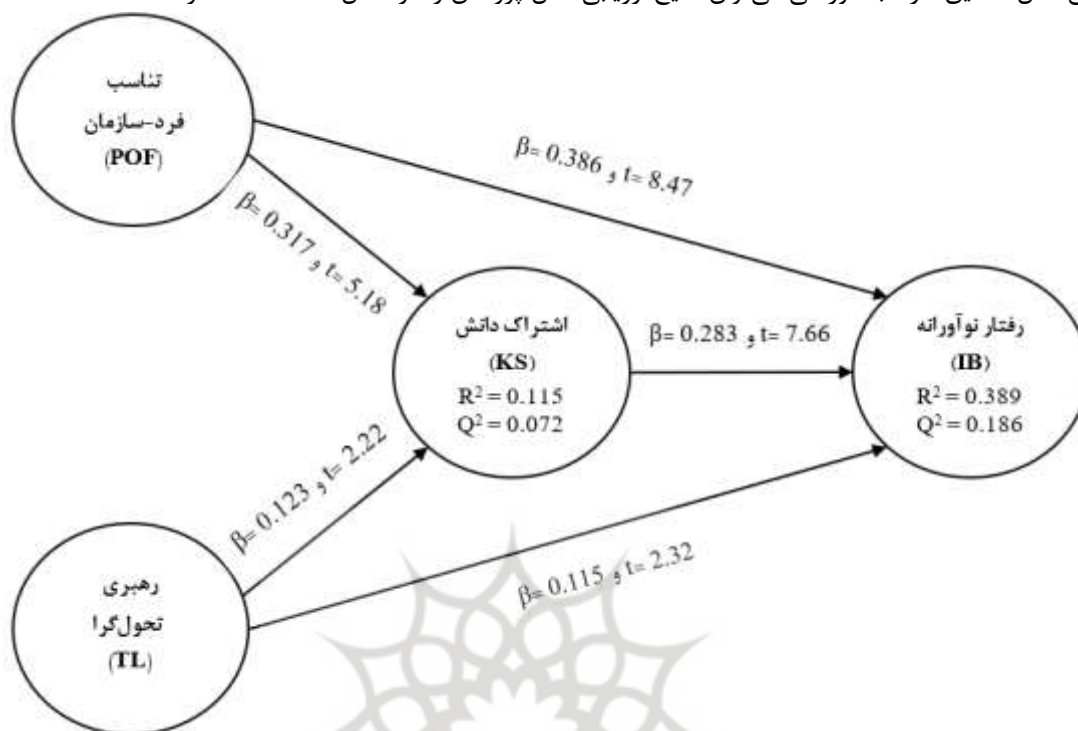
$$\text{GOF} = \sqrt{R^2 \times \text{Communalitis}}$$

(فرمول ۱)

به طوری که Communalitis نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و R^2 نیز مقدار میانگین R^2 سازه‌های درون‌زای مدل است. وتزلس^۳ و همکاران (۲۰۰۹) به ترتیب سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و

1. Cohen
2. Predictive relevance
3. Wetzels

قوی برای GOF معرفی کردند. مقدار GOF برای مدل پژوهش ۰/۳۸۵ بود که نشان از قوی و بسیار مناسب بودن برازش کلی مدل تحقیق دارد. به طور کلی می توان نتایج ارزیابی مدل پژوهش را در شکل (۲) مشاهده کرد.



شکل ۲- نتایج مدل پژوهش

Figure 2- Results of research model

بحث و نتیجه‌گیری

در این مرحله با توجه به ضرایب مسیر و سطح معناداری آن‌ها، فرضیه‌های پژوهش بررسی می‌شوند. سپس بر همین اساس نتایج مفهومی و کاربردی بیان می‌شود. همان‌گونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، فرضیه اول تحقیق با توجه به نتایج آزمون تأیید شد و نشان داد که تناسب فرد-سازمان به طور درخور ملاحظه‌ای بر رفتار نوآورانه تأثیرگذار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های پوجیارتی و هوتومو (۲۰۲۰) افسر و همکاران (۲۰۱۸)، سودیجیو و پرامسوارتی (۲۰۲۱)، رحمان و همکاران (۲۰۲۲)، ناتالیا و وینستینینداح ساندرتو (۲۰۲۰)، افسر و بدیر (۲۰۱۷) و افسر و بدیر (۲۰۱۶) هم‌راستا است و با پژوهش‌های واحیودی و همکاران (۲۰۱۹) و موحدی کوزانی و شفیع‌زاده (۲۰۲۰) ناهمسوست. بررسی پژوهش‌هایی که با یافته پژوهش حاضر همخوانی دارند، نشان می‌دهد که این پژوهش‌ها برای سنجش متغیرهای تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه از ابزار، مدل‌ها و منابع گوناگونی استفاده کرده‌اند و شباهت آن‌ها در ابعاد و مؤلفه‌های مشترک اندازه‌گیری شده است. در واقع، تفاوت این پژوهش‌ها و پژوهش حاضر در نوع و تعداد مؤلفه‌های مشابه و مشترک به کاررفته در مدل اندازه‌گیری آن‌ها است. بیشتر پژوهش‌های هم‌راستا از مؤلفه‌های سازگاری ارزش‌ها، اهداف و شخصیت به منظور سنجش تناسب فرد-سازمان استفاده کردند و برخی دیگر با اضافه کردن مؤلفه‌های دیگری همچون سازگاری نیازها-تأمین‌ها و سازگاری توانایی‌ها-تقاضاها به آن مؤلفه‌ها برای سنجش تناسب فرد-سازمان اقدام کردند. این پژوهش نیز به منظور سنجش تناسب فرد-سازمان از تمامی این مؤلفه‌ها استفاده کرد و تناسب فرد-سازمان را به عنوان سازگاری ارزش‌ها، اهداف، شخصیت، نیازها-تأمین‌ها و توانایی‌ها-تقاضاها معرفی کرد و نشان داد که علاوه بر داشتن رویایی و پایایی مناسب می‌تواند نتایج همسویی با اکثر پژوهش‌ها داشته باشد. اساسی‌ترین مسئله و تفاوت در تحقیق واحیودی و همکاران

(۲۰۱۹) که با این پژوهش و سایر پژوهش‌های هم‌راستا مغایرت داشت، در نوع ابزار به کار گرفته شده برای اندازه‌گیری تناسب فرد-سازمان بود. در این ابزار تناسب فرد-سازمان به‌عنوان تناسب فرد با ارزش‌های مرتبط با صداقت، عدالت و همکاری سازمان معرفی شده است که نشان می‌دهد این مدل اندازه‌گیری از محتوا و ساختار متفاوتی نسبت به پژوهش حاضر و پژوهش‌های هم‌راستا برخوردار است. در تحقیق موحدی کوزانی و شفیع‌زاده (۲۰۲۰) نیز مشخص شد که آن‌ها در مدل تحقیقی خود از متغیرهایی همچون تناسب فرد-شغل استفاده کردند که رابطه و همبستگی زیادی با تناسب فرد-سازمان دارد؛ بنابراین به کاهش میزان اثرگذاری آن منجر شده است. نتیجه‌ای که از ارزیابی رابطه تناسب فرد-سازمان با رفتار نوآورانه در این پژوهش به دست آمد، نشان می‌دهد که تناسب کارکنان با سازمان‌های ورزشی به آنان کمک کرده است تا پیشنهادهای خود را مبنی بر تغییر شیوه‌ها و فرایندهای کاری راحت‌تر بیان کنند. براساس این یافته می‌توان گفت، با افزایش میزان تناسب فرد-سازمان، کارکنان سازمان‌های ورزشی برای درگیری در رفتارهای نوآورانه تمایل بیشتری پیدا کرده‌اند. با در نظر گرفتن میزان تأثیر تناسب فرد-سازمان ادراک‌شده بر رفتار نوآورانه در این تحقیق، لازم است مدیران سازمان‌های ورزشی شناسایی و به‌کارگیری راه‌های بهبود تناسب فرد-سازمان را در اولویت قرار دهند. مدیران ورزشی باید به این نکته توجه داشته باشند که افزایش میزان تناسب فرد-سازمان در سازمان‌های ورزشی برای اینکه بتواند افرادی مشکل‌گشا، خلاق و توانمند را پرورش دهد، می‌تواند از طریق به‌کارگیری افراد دارای توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش مرتبط با پست‌ها و فعالیت‌هایی صورت گیرد که به آن توانایی‌های ویژه نیاز دارند یا آموزش حین خدمت افراد برای کسب مهارت و دانش در پست‌هایی که در آن مشغول به کار هستند. سازمان‌های ورزشی می‌توانند برای بهبود تناسب درک‌شده به دنبال شناخت ارزش‌های مشترک بین کارکنان خود و تقویت چند ارزش، هنجار و فرهنگ قوی باشند که منفعت آن هم به سازمان ورزشی کمک کند و هم با ویژگی‌های کارکنان سازگار باشد. تشویق به خلاقیت و نوآوری به‌عنوان فرهنگ سازمانی حاکم می‌تواند رویکردی مناسب برای این سازمان‌ها باشد. با توجه به این یافته، این بستر در سازمان‌های ورزشی وجود دارد که با ایجاد جو سازمانی مناسب و فرهنگ سازمانی مشترک و همچنین مناسب‌سازی شرایط محیطی کاری برای کارکنان، باعث تحریک رفتار نوآورانه کارکنان شد. با بهبود شرایط سازمان و افزایش سازگاری کارکنان با جو و فرهنگ سازمان‌های ورزشی می‌توان شاهد افزایش مشارکت کارکنان در رفع مشکلات کاری، همکاری و حمایت از ایده‌های جدید و درنهایت تغییر و بهبود سازمان همگام با افزایش شرایط رقابتی در بین سازمان‌های مختلف بود.

در این تحقیق، فرضیه دوم نیز تأیید و حمایت شد. نتیجه به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اودوگبسان و همکاران (۲۰۲۳)، رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)، دهقان و همکاران (۲۰۲۱)، خان و خان (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۱۹)، پرادهان و جنا (۲۰۱۹) و حمزئیان و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد و با تحقیق سودیجیو و پرامسواری (۲۰۲۱) مغایرت دارد. بررسی پژوهش‌های همسو نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری اکثر این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر مشابه بود و ابزارهای استفاده‌شده در برخی دیگر از پژوهش‌ها براساس مبانی نظری مشابه این پژوهش طراحی شده‌اند و با تمامی مؤلفه‌های موجود در متغیرهای پژوهش حاضر همخوانی دارند. مغایرت پژوهش سودیجیو و پرامسواری (۲۰۲۱) با این پژوهش و پژوهش‌های هم‌راستا، به نظر می‌رسد ناشی از نوع مدل اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا باشد. بررسی پژوهش سودیجیو و پرامسواری (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که آن‌ها برای اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا مؤلفه‌های ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی را نادیده گرفته‌اند و از محتوا و ساختار متفاوتی استفاده کرده‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که ساختار اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا در پژوهش سودیجیو و پرامسواری (۲۰۲۱) براساس مبانی نظری رهبری تحول‌گرای این پژوهش و پژوهش‌های هم‌راستا نیست. از آنجاکه پژوهش حاضر توانسته است نتایج مشابهی با اکثر پژوهش‌ها کسب کند، می‌توان به ابزار آن اطمینان یافت. براساس یافته این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت

که رهبری تحول‌گرا پیش‌نیاز رفتار نوآورانه است؛ زیرا زیردستانی که توسط رهبران خود برانگیخته شده‌اند، رفتاری نوآورانه نشان دادند؛ بنابراین رهبران تحول‌گرا را می‌توان بانیان تغییر و تحول دانست که باعث ایجاد رفتارهای نوآورانه در سازمان و افزایش عملکرد سازمان می‌شوند؛ از این رو توصیه می‌شود، رهبران سازمان‌های ورزشی با به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا، پیشنهادهای زیردستان را به طور دقیق بررسی کنند و از آن‌ها بخواهند که مشکلات را از زوایای مختلف مدنظر قرار داده و همواره راه‌های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را پیشنهاد دهند؛ این‌گونه خصوصیات رهبران به‌عنوان نیروهای افزایش‌دهنده رفتار نوآورانه عمل خواهند کرد. سازمان‌های ورزشی همچنین نیازمند رهبرانی هستند که با ژرف‌نگری، اهداف مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص کنند، کارکنان را در جهت آن اهداف هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. از مسئولان عالی ورزشی انتظار می‌رود، با توجه به اینکه رهبران تحول‌گرا نقش اساسی در تعیین جهت حرکت و ایجاد بینشی مشترک در کارکنان دارند و به آنان انگیزه و الهام می‌بخشند و نقش کلیدی در ایجاد و توسعه رفتار نوآورانه دارند، آنان را تشویق کرده و به‌طور ویژه به آن‌ها توجه کنند.

با آزمون فرضیه سوم مشخص شد که در سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه، کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، رفتار نوآورانه‌تری دارند؛ زیرا ارزیابی فرضیه سوم وجود رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین اشتراک دانش و رفتار نوآورانه را با ضریب تأثیر ۰/۲۸۳ تأیید کرد. نتایج این تحقیق هم‌راستا با تحقیقات یاسیر و همکاران (۲۰۲۳)، فاطمی و همکاران (۲۰۲۲)، درین و همکاران (۲۰۲۰)، رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، عثمان‌ناج و همکاران (۲۰۲۲)، وانگ و همکاران (۲۰۲۱)، نگوجی و گوسن (۲۰۲۱)، سودیبجو و پرامسواری (۲۰۲۱)، ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰)، آشورکودی و کیم (۲۰۲۰)، واحیودی و همکاران (۲۰۱۹) و اکرم و همکاران (۲۰۲۰) و مغایر با نتایج تحقیق یوسمانوا و همکاران (۲۰۲۱) است. بررسی پژوهش‌های هم‌راستا نشان می‌دهد، هنگامی که از دو مؤلفه اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها و اشتراک‌گذاری اشتباهات بر مبنای پژوهش مورا و همکاران (۲۰۱۳) یا مؤلفه‌های اهدا و جمع‌آوری دانش بر مبنای پژوهش ون دن هوف و دی ریدر^۱ (۲۰۰۴) به‌منظور سنجش رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش استفاده شده است، این پژوهش‌ها توانسته‌اند اثر مثبت و معنادار رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار نوآورانه را نشان دهند. بررسی پژوهش یوسمانوا و همکاران (۲۰۲۱) که در مغایرت با پژوهش حاضر است، نشان می‌دهد نوع ابزاری که برای اندازه‌گیری اشتراک دانش به کار رفته است، در پژوهش حاضر و پژوهش‌های هم‌راستا با آن به کار نرفته است؛ به همین دلیل می‌تواند نتایجی مغایر با سایر پژوهش‌ها کسب کرده باشد. در پژوهش حاضر، با توجه به داشتن رابطه خوب اشتراک دانش و رفتار نوآورانه می‌توان نتیجه گرفت، کسانی که دارای رفتار اشتراک دانش هستند، دارای ظرفیتی فعال برای بروز خلاقیت در اجرای فرایندهای کاری‌اند؛ بنابراین شناسایی و به‌کارگیری شیوه‌هایی که بتواند به افزایش رفتارهای به‌اشتراک‌گذاری دانش کمک کند، در سازمان‌های ورزشی ضروری است. از آنجاکه فناوری‌های نوین ارتباطی و آگاهی‌بخش در تبادل دانش می‌توانند مؤثر باشند، به نظر می‌رسد استفاده و تسلط بر فناوری‌ها و ابزارهای جدید در سازمان‌های ورزشی، باید الزام و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر شود. از این حیث، یکی از شیوه‌ها و رویکردهای مناسب برای ازدیاد رفتارهای اشتراک دانش می‌تواند فرهنگ‌سازی استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش در بین کارکنان باشد که در بروز رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش از سوی آنان مؤثر است. ایجاد رویه‌ها و دستورالعمل‌هایی در سازمان‌های ورزشی برای استفاده از سیستم‌های اطلاعات و سامانه‌های مدیریت دانش این امکان را برای پرورش و بروز رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش کارکنان می‌دهد. این نقش کلیدی مدیریت است که انتقال و مبادله دانش موردنیاز در سازمان و فرایند نوآوری را تسهیل کند؛ بنابراین مدیران سازمان‌های ورزشی باید در حیطه مدیریت دانش رویکرد و عملکردی مناسب از خود نشان دهند. از این لحاظ، فراهم

1. Van Den Hooff & De Ridder

کردن محیط و بسترهای لازم در سازمان‌های ورزشی که در آن کارکنان بتوانند اطلاعات، تجربیات و اشتباهات کاری خویش را با همکاران خود به اشتراک بگذارند، می‌تواند زمینه تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده‌ها را در این سازمان‌ها توسعه دهد. سازمان‌های ورزشی با تشویق کارکنانی که داوطلبانه به جستجو و اشتراک‌گذاری اطلاعات سازمانی در بین اعضای سازمان می‌پردازند، می‌توانند اطلاعات واقعی و مفیدی را بدون صرف هزینه اضافی کسب کنند و در روند تصمیم‌گیری‌های سازمان به کار برند و به این ترتیب، موجب افزایش رفتار نوآورانه کارکنان شوند. توصیه می‌شود، مدیران سازمان‌های ورزشی یا کارکنانی را جذب کنند که دارای ویژگی به‌اشتراک‌گذاری دانش باشند یا فرصت‌های یادگیری و اشتراک دانش را برای کارکنان خود فراهم کنند. جستجو و حفظ منابع سرمایه فکری در داخل و خارج از سازمان‌های ورزشی و همچنین به‌کارگیری متخصص‌هایی به‌عنوان مسئول توسعه سرمایه فکری در این سازمان‌ها می‌تواند از دیگر رویکردهای مناسب برای افزایش جو به‌اشتراک‌گذاری دانش باشد. واگذاری برخی فعالیت‌های سازمان به گروه‌های کاری به منظور هم‌فکری در زمینه اجرای آن‌ها، فرستادن کارکنان به همایش‌ها و ارائه بازخورد از سوی آنان، برگزاری جلسات منظم با عنوان دوره‌های به‌اشتراک‌گذاری تجربیات و مهارت‌های کارکنان یا برنامه‌ریزی برای تمامی کارکنان به‌منظور بیان تجربیات کاری خود در زمان مشخص، می‌تواند زمینه‌ساز پرورش شخصیت‌های نوآور در سازمان‌های ورزشی باشد.

آزمون فرضیه چهارم نشان داد، رابطه مثبت و مستقیم بین تناسب فرد-سازمان و اشتراک دانش وجود دارد؛ بنابراین افزایش درجه سازگاری کارکنان با سازمان‌های ورزشی علاوه بر ارتقای نوآوری در این سازمان‌ها، بهبود اشتراک دانش کارکنان آن‌ها را به همراه دارد. این نتیجه با یافته تحقیقات سودیجو و پرامسواری (۲۰۲۱)، ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰) و واحیودی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد. این یافته نشان داد که رفتار اشتراک دانش کارکنان سازمان‌های ورزشی به میزان زیادی تحت‌تأثیر این است که آنان چقدر خود را در برخی خصوصیات با سازمان‌شان متناسب و منطبق می‌دانند. براساس این یافته مشخص شد، کارکنانی که تفاوت درخورملاحظه‌ای میان ارزش‌های خود و هنجارها و ارزش‌های سازمان‌های ورزشی نمی‌بینند، رفتار اشتراک دانش بارزتری که پیامد مثبت است، از خود نشان می‌دهند. با توجه به این یافته، مسئولان برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی می‌توانند با به‌کارگیری مناسب کارکنان در پست‌هایی که با توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش آنان مطابقت دارد، سبب ظهور رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش آنان شوند. از آنجاکه برآوردن نیازهای شغلی سبب افزایش سازگاری کارکنان با سازمان‌ها می‌شود، مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند برای کسب پیامدهای مطلوب ناشی از تأیید این فرضیه، با برطرف کردن نیازهای مالی، مادی و معنوی و همچنین افزایش آزادی عمل و استقلال در محیط کار برای کارکنان خود، میزان احساس تناسب و هماهنگی آنان را ارتقا دهند. این یافته نشان می‌دهد که اگر سیاست‌گذاران ورزش کشور به دنبال ایجاد و تقویت رفتارهای به‌اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان هستند، باید به طور پیوسته ویژگی‌ها و ساختارهای سازمانی خود را بازمهندسی و طراحی کنند. همچنین این موضوع را می‌توان در نظر گرفت که سازمان‌های ورزشی باید کارکنانی را استخدام کنند که با ویژگی‌هایشان انطباق بیشتری داشته باشند.

ارزیابی ضریب تأثیر در فرضیه پنجم نشان داد، رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و مستقیم با اشتراک دانش دارد. این نتیجه با یافته تحقیقات رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، سودیجو و پرامسواری (۲۰۲۱)، الحسینی و همکاران (۲۰۲۱) و خان و خان (۲۰۱۹) مطابقت دارد. این یافته نشان داد که انتخاب و به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا از سوی مدیران سازمان‌های ورزشی، علاوه بر بالابردن سطح رفتار نوآورانه در آن سازمان‌ها، بهبود اشتراک دانش کارکنان را به همراه داشته است. این یافته نشان می‌دهد، مدیرانی که به کارکنان خود انگیزه داده‌اند، به نیازها و تفاوت‌های فردی آنان توجه کرده‌اند و آن‌ها را به سمت تفکر و بازنگری در شیوه‌ها و فرایندهای کاری ترغیب کرده‌اند، عامل تقویت رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های ورزشی بوده‌اند؛ بنابراین از برنامه‌ریزان و مدیران ارشد سازمان‌های ورزشی خواسته می‌شود با توجه به

واکنش مثبتی که کارکنان این سازمان‌ها به این سبک رهبری نشان داده‌اند، با پرورش رهبران تحول‌گرای که از رویکردهای ایجاد انگیزه، ترغیب ذهنی و سایر مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کنند، تمایل به انتقال دانش در میان کارکنان را بیش از پیش بهبود بخشند.

فرضیه ششم تحقیق که اشتراک دانش را میانجی رابطه تناسب فرد-سازمان با رفتار نوآورانه می‌داند، تأیید شد. این یافته با یافته‌های مطالعات سودیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) و ناتالیا و وینستینینداح ساندروتو (۲۰۲۰) مطابقت دارد. این یافته نشان‌دهنده اثر غیرمستقیمی است که تناسب فرد-سازمان بر رفتار نوآورانه می‌گذارد و می‌توان اشتراک دانش را میانجی این رابطه در نظر گرفت. از آنجاکه اشتراک دانش نقش میانجی در رابطه تناسب فرد-سازمان و رفتار نوآورانه ایفا می‌کند، با بهبود وضعیت تناسب فرد-سازمان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم می‌توان بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان‌های ورزشی تأثیر گذاشت. نتیجه حاصل از این فرضیه این مفهوم را شکل می‌دهد که مدیران ورزشی برای اینکه شاهد توسعه نوآوری و درنهایت بهبود عملکرد فرد و سازمان باشند، لازم است در جهت نزدیک کردن ویژگی‌های فرد و سازمان تلاش کنند و شرایط را برای پرورش روحیه به اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان مهیا سازند. در زمینه تناسب فرد-سازمان، مدیران سازمان‌های ورزشی لازم است خصوصیات کارکنان خود را از لحاظ ارزش‌ها، اهداف، شخصیت، توانایی‌ها و نیازهای درونی و بیرونی بررسی و شناسایی کنند و با شناساندن ارزش‌ها، چشم‌انداز و فعالیت‌های سازمان خود به کارکنان خود بر هماهنگی و سازگاری بین کارکنان و سازمان بیفزایند.

در فرضیه آخر بیان شد که در رابطه رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه، اشتراک دانش نقش میانجی دارد. این فرضیه با آزمون استنباطی تأیید شد و نقش میانجی‌گری اشتراک دانش در رابطه رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه را تأیید کرد. این یافته با نتایج یافته‌های رفیک و همکاران (۲۰۲۲)، شریف و همکاران (۲۰۲۱)، سودیجو و پرامسواری (۲۰۲۱) و خان و خان (۲۰۱۹) تطابق دارد. یافته مذکور این بینش را به وجود می‌آورد که مدیران سازمان‌های ورزشی با بروز شیوه‌ها و رویکردهای رهبری تحول‌گرا می‌توانند به واسطه بهبود در رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان خود بر رفتار نوآورانه آنان نیز تأثیرگذار باشند. توصیه می‌شود که مدیران و رهبران سازمان‌های ورزشی با توجه به منافع که سبک رهبری تحول‌گرا به همراه داشته است، با سبک رهبری تحول‌گرا آشنا شوند و رهنمودهای آن را به منظور مدیریت موفق رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه کارکنان خود به کار بگیرند. رهبران سازمان‌های ورزشی لازم است با تأثیرگذاری بر پیروان‌شان، علاقه آنان را در به اشتراک گذاشتن دانش افزایش دهند و در جهت بهبودی رفتار نوآورانه از آن استفاده کنند و سازمان را به سازمانی نوآور تبدیل کنند. ترغیب کارکنان به تلاش فکری، ایجاد انگیزه و توجه به نیازهای و تفاوت‌های فردی بین کارکنان از جمله رهنمودهای مؤثری است که می‌تواند توسط رهبران سازمان‌های ورزشی برای تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان ارائه شود.

واضح است که سازمان‌های ورزشی نیازمند بهره‌گیری از سازگاری و هماهنگی کارکنان با فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌گرا و بروز رفتارهای اشتراک دانش به منظور ظهور رفتارهای نوآورانه کارکنان خود هستند؛ از این رو با استفاده از دیگر نتایج استخراج‌شده از تحقیق حاضر، مدیران این سازمان‌های ورزشی می‌توانند به برنامه‌ها و استراتژی‌های مختلفی برای تقویت و افزایش رفتارهای دانشی و نوآورانه کارکنان خود دست یابند تا بتوانند از منافع احتمالی آن بهره گیرند. نتایج حاصل از اندازه اثر و اثرات مستقیم و غیرمستقیم به دست آمده از تحقیق مشخص کرد، متغیری که بیشترین تأثیرگذاری را بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد، متغیر تناسب فرد-سازمان است؛ از این رو توجه مدیران باید بیشتر به تقویت عناصر و مؤلفه‌های مربوط به تناسب فرد-سازمان باشد. مدیران باید توجه ویژه‌ای نیز به اشتراک دانش داشته باشند؛ چراکه آن نیز بعد از تناسب فرد-سازمان دارای نقشی اساسی در بروز رفتار نوآورانه کارکنان بوده است. رهبری تحول‌گرا نسبت به سایر عوامل در اولویت سوم قرار داشت؛ بنابراین برای اینکه مدیران سازمان‌های ورزشی کارکنانی خلاق و نوآور

پرورش دهند، ضمن توجه به همه عوامل موجود در این تحقیق، تشخیص اولویت و درجه اهمیت هریک از این عوامل ضرورت می‌یابد. از طرف دیگر، مدیران سازمان‌های ورزشی باید این نکته را در نظر داشته باشند که از بین متغیرهای تحقیق، متغیرهای رهبری تحول‌گرا و تناسب فرد-سازمان دارای کمترین میانگین بودند که نشان دهنده عملکرد سطح پایین‌تر این عوامل در مقایسه با سایر عوامل است. این مورد همچنین نشان می‌دهد که می‌توان بر بالابردن عملکرد این دو عامل تأثیر گذاشت و مقدار آن را بهبود بخشید. سازمان‌های ورزشی باید با تغییر و تحول در خود، زمینه را برای پاسخ‌گویی به جامعه و نیازهای در حال تغییر شهروندان فراهم کنند و در ارائه خدمات عمومی رویکرد نوآورانه داشته باشند. درحقیقت، موفقیت سازمان‌های ورزشی در زمینه بهبود رفتار نوآورانه کارکنان در دست مدیرانی است که با بهره‌گیری از این اطلاعات از منابع انسانی به شکل بهینه و کارآمدی استفاده می‌کنند و زمینه بهبود عملکرد آنان را فراهم می‌آورند. به‌طور کلی، با توجه به نتایج تحقیق حاضر از سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌های ورزشی انتظار می‌رود تا بیش از پیش با شناخت، بهبود و تقویت میزان تناسب فرد و سازمان، رفتارهای اشتراک دانش و سبک رهبری تحول‌گرا زمینه آمادگی کارکنان برای بروز رفتارهای کاری نوآورانه را فراهم کنند.

پیام مقاله

توجه به تناسب فرد-سازمان و رهبری تحول‌گرا منجر به پیامدهای مثبت مانند رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه می‌شود که نیازمند توجه مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های ورزشی بزرگ کشور است.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت اصول اخلاقی و با رضایت تمامی شرکت‌کنندگان و حفظ محرمانگی اطلاعات آن‌ها انجام شد.

مشارکت نویسندگان

محسن محرابی دره‌یادگاری: ایده‌پردازی، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها، نوشتن مقاله، مرور ادبیات. سایر همکاران: مدیر پروژه، بازبینی و ویرایش.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تعارض منافی در ارتباط با انتشار این مقاله وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان صمیمانه از همه شرکت‌کنندگان به خاطر مشارکت‌های ارزشمندشان در این پژوهش تشکر می‌کنند.

منابع

1. Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
2. Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
3. 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. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2017-0007>

4. 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. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
5. Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 311-333.
6. 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. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
7. Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
8. Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(02), 2150014. <https://doi.org/10.1142/s1363919621500146>
9. Askari, M. H. (2017). The impact of transformational leadership on creativity and innovation. *Engineering Management*, 10(71), 68-72. (Persian)
10. Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing students: Mediating role of self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12, 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
11. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire Manual and sampler set. (3rd ed.). Redwood City, CA: *Mind Garden*.
12. Bordbar, G., Safari Shad, F., Rahimi, E., & Abbasi Rostami, N. (2018). Studying the effects of transformational leadership on staff self- leadership and job burnout. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 4(2), 93-123.
13. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
14. Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
15. Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, methods and applications* (pp. 655-690). Berlin, Heidelberg: *Springer*. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
16. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Erlbaum: *Hillsdale*.
17. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
18. De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
19. De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
20. 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. (Persian)
21. Derin, O. B., Toker, K., & Gorener, A. (2022). The relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour: The mediating role of ethical climate. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(4), 557-570. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1860666>
22. Elenkov, D. S., Judge, W., & Wright, P. (2005). Strategic leadership and executive innovation influence: An international multi-cluster comparative study. *Strategic Management Journal*, 26(7), 665-682. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.469>

23. Esmaceli, M., & Shariat Nejad, A. (2015). The role of transformational leadership in intellectual capital and psychological capital with emphasis on transformational management. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(77), 77-97. (Persian)
24. Farheen, N., Rabie, O., Hussain, T., & Rehmani, M. (2023). Transformational leadership, knowledge sharing and innovative behavior of employees in information technology industry of Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 6(1), 29-43.
25. Fatemi, S., Sadeghian, S., Ganji, S. F., & Johnson, L. (2022). Do different genders' knowledge sharing behaviors drive different innovative behavior? The moderating effect of social capital. *European Journal of Innovation Management*, 25, 592-606. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2020-0305>
26. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
27. Ghayoor, S. M., Ghaffarian Shagerdi, A., Kateb, Y., & Sayah, A. (2016). Investigating the effect of intuitive problem solving style on the innovative behavior of information technology experts with the role of moderator of knowledge sharing behavior. *Management Tomorrow*, 46(15), 123-142. (Persian)
28. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). London: Sage publications.
29. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
30. Hamzehian, A., Maleki Minbash Razgah, M., Bagheri Ghareh Bolagh, H., & Ein Ali, M. (2019). Effect of leadership styles on innovative behavior: moderating role of occupational involvement. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 89-110. (Persian)
31. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
32. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of Partial Least Squares path modeling in international marketing. In R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *New Challenges to International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Leeds, England: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
33. Heydari, M., Afrasiabi, R., & Shoormig, G. (2019). The mediating role of burnout in relationship between psychological empowerment and innovative behavior of Staff. *Journal of Human Capital Empowerment*, 2(3), 239-249. (Persian)
34. Hoffmeister, K., Gibbons, A. M., Johnson, S. K., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., & Rosecrance, J. C. (2014). The differential effects of transformational leadership facets on employee safety. *Safety Science*, 62, 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.004>
35. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
36. Jun, K., & Lee J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
37. Khan, N. A., & Khan, A. N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101391. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003>
38. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
39. Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594. <https://doi.org/10.3390/su11061594>

40. Lin, Z., & Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2), 882-893. DOI:10.7752/jpes.2021.02110
41. Longo, M., & Mura, M. (2011). The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*, 48(7), 278-287. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.06.005>
42. López-Domínguez, M., Enache, M., Sallan, J. M., & Simo, P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66(10), 2147-2152. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.041>
43. McDermott, R., & O'dell, C. (2001). Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 76-85. <https://doi.org/10.1108/13673270110384428>
44. Movahedy Kozani, H., & Shafizade, M. (2020). Explaining the job performance of firefighters in Rasht city based on the role of managers, innovative work behavior and the fit of the employee, job and organization. *International Journal of Business Management and Entrepreneurship*, 4(37), 137-149. (Persian)
45. 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*, 17(4), 527-544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
46. Naseri Mohammad Abadi, A., Nouri, A., Askari, A., & Sadegh, R. (2012). Mediating role of individual-organization and individual-job proportion in correlation with public service motivation and job performance among nurses of governmental hospitals in Isfahan, Iran. *Health Information Management*, 9(5), 733-743. (Persian)
47. Natalia, L., & Winstinindah Sandroto, C. (2020). The mediating role of knowledge sharing behavior on the effect of person-organization fit on innovative work behavior. *International Journal of Applied Business and International Management*, 5, 82-92. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v5i1.770>
48. Ngugi, J. K., & Goosen, L. (2021). Computer science and information technology students' self-regulated learning and knowledge sharing behavior as drivers of individual innovative behavior. In R. Silhavy (Eds.), *Software engineering and algorithms* (Vol. 230). CSOC 2021. Lecture Notes in Networks and Systems. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77442-4_50
49. Nurahmad, N., Hermanto, H., & Nurmayanti, S. (2022). The effect of transformational leadership on innovative work behavior with knowledge sharing as a mediation variable. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 376-387. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i6.3836>
50. Odugbesan, J. A., Aghazadeh, S., Al Qaralleh, R. E., & Sogek, O. S. (2023). Green talent management and employees' innovative work behavior: the roles of artificial intelligence and transformational leadership. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 696-716. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0601>
51. Osmanaj, V., Muhammed, S., Kulakli, A., & Zaidi, S. F. H. (2022). Knowledge sharing and innovative work behavior: the mediating role of task knowledge. In *Knowledge discovery, knowledge engineering and knowledge management* (pp. 117-136). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14602-2_6
52. Pouryazdani Kojour, M., Kiakojouri, D., Taghipour, H., & Ghaffari Mejlaj, M. (2020). Assessing the impact of knowledge management strategies on employee innovative behavior in the work place (Case study: Knowledge-based organizations). *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 9(1), 333-362. (Persian)
53. Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour?. *Vikalpa*, 44(1), 30-40. <https://doi.org/10.1177/0256090919832434>
54. Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39-47. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.9487>
55. Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (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(3), 100214. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>

56. Rahman, M., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? the mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41, 44-64. <https://doi.org/10.1002/joe.22159>
57. Scroggins, W. A. (2003). Selection, meaningful work and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit. Dissertation Abstracts International.
58. Sharif, S., Tongkachok, K., Akbar, M., Iqbal, K., & Lodhi, R. N. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior in three-star hotels: mediating role of leader-member exchange, knowledge sharing and voice behavior. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 1-21. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2021-0122>
59. 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. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
60. Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515-532. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-11-2019-0177>
61. Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
62. Wahyudi, S., Udin, U., Ahyar, Y., & Rahardja, E. (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A Self-determination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4), 145-161.
63. 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*, 25(6), 1619-1639. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0683>
64. Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
65. Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289-308. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>
66. Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., & Liu, Y. (2022). Does transformational leadership and psychological empowerment improve nurses' innovative behaviour during COVID-19 outbreak? A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4116-4125. <https://doi.org/10.1111/jonm.13877>