

بررسی رابطه رهبری اصیل و تسهیم دانش با خلاقیت معلمان در مدارس ابتدایی ناحیه یک

شهر بندرعباس

اسحق شیرین کام^۱، اکبر حبوک^۲

۱. دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۶۲-۱۴۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه سبک رهبری اصیل و تسهیم دانش با خلاقیت معلمان در مدارس ابتدایی شهر بندرعباس انجام شد. روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران مقطع ابتدایی شهر بندرعباس بوده است و تعداد آن‌ها برابر با ۴۰۰ نفر هست. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده شد و نمونه نهایی به تعداد ۱۹۶ نفر که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۳۷۹) و پرسشنامه تسهیم دانش چانگ، لیائو، لی، لو (۲۰۱۳) و پرسشنامه رهبری اصیل که مبتنی بر چارچوب پیشنهادی شاین (۲۰۰۶) بود، استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری اصیل و تسهیم دانش با خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین رهبری اصیل و تسهیم دانش پیش‌بینی کننده‌های خلاقیت معلمان می‌باشند. واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، خلاقیت، تسهیم دانش، آموزش و پرورش.

مقدمه

از مهم‌ترین عوامل مهم توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی در مواقع مختلف توجه به نقش سازنده و مؤثر نیروی انسانی است زیرا انسان برخلاف سایر موجودات دارای نقش خلاق و کارآمد است که می‌تواند کار خود را از جنبه کمی و کیفی ارتقاء بخشیده و با ابداع روش‌های جدید مشکلات احتمالی را برطرف نماید. نیروی انسانی آموزش‌دیده و ماهر می‌تواند با قدرت دانش و تفکر خود بهترین استفاده را از منابع موجود ببرد (نصر اصفهانی، ۱۳۹۳).

در این رابطه تسهیم دانش در بین منابع انسانی به‌عنوان یکی از فعالیت‌های ضروری برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان فرایندی است (کیا، ۱۳۹۸). سازمان‌های هزاره جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به‌شدت تغییر کرده‌اند، به‌گونه‌ای که می‌بایست خود را به‌طور مداوم با تغییرات سازگار و هماهنگ نمایند و در این زمینه استراتژی‌های دانش به‌عنوان یک اصل اساسی در جهت توسعه سازمان پذیرفته شده است (لیلس^۱، ۲۰۱۳). در محیطی که ویژگی آن، پیچیدگی و تغییر مستمر است، گفته می‌شود که ظرفیت نوآوری و اشتراک دانش، بسیار بیشتر از برنامه‌ریزی‌های محافظه‌کارانه و همگرا، به‌عنوان هسته مرکزی بهبود توانایی‌های منابع انسانی به حساب می‌آیند (هال^۲، ۲۰۱۰). تسهیم دانش فرآیندهایی خلاقانه و واگرا بوده و با چشم‌انداز و دورنمای طراحی شده توسط رهبران سازمان مرتبط است این امر مستلزم فراتر رفتن اندیشه مدیران از عملیات روزمره باهدف تمرکز بر قصد و نیت دانش بلندمدت موردنظر برای عمل است. تسهیم دانش فعالیت‌هایی چون گردآوری اطلاعات، تحلیل و بحث و تبادل نظر در خصوص شرایط حاکم بر سازمان و در شرکت‌های دارای فعالیت‌های متنوع، پاسخگویی به سؤالات اساسی در مورد پورتفوی سازمان را شامل می‌شود (بهمنش، ۱۳۹۶)؛ بنابراین، همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند، برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در دنیای امروز، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، بایستی در جهت توسعه دانش منابع انسانی و در رأس آن مدیران خود قدم بردارند (نورمن^۳، ۲۰۱۰).

در جهان امروز، با رقابت شدید سازمان‌ها به‌منظور حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی، همچنین، تلاش بی‌وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری در سطح جهانی همراه است و در این مسیر، نحوه هدایت شدن کارکنان و سازمان توسط رهبران حائز اهمیتی فراوان است. رهبری به‌عنوان توانایی اثرگذاری بر یک گروه، در جهت دستیابی به اهداف موردتوافق تعریف شده است. از آنجایی که نفوذ به‌عنوان جوهره رهبری تعریف شده است، رهبران می‌بایست به‌منظور هدایت اثربخش و مفید سازمان‌ها، از نفوذ اجتماعی مثبتی در میان کارکنان برخوردار باشند. یکی از سبک‌های رهبری که طی آن رهبر و پیروانش به خودآگاهی دست می‌یابند و روابطی باز، شفاف، دوستانه و لبریز از اعتماد بین آن‌ها برقرار می‌شود، رهبری اصیل است. رهبری اصیل در تقویت نگرش‌های مثبت کاری کارکنان از جمله تعهد، مشارکت در کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، خلاقیت، حس امنیت روان‌شناختی و روانی نقش به سزایی دارد. همچنین رهبری اصیل در کشف استعدادها و خلاقیت‌ها و به‌کارگیری آن در تحقق

¹ Lyles² Hall³ Noorman

اهداف سازمان بسیار مؤثر است و از اهمیت بالایی برخوردار است، این تحقیق می‌تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با تسهیم دانش منجر شود در ضمن از چهارچوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پرتلاطم امروز در سازمان‌های نوین قابل حل هست (قنصوری، ۱۳۹۳).

امروزه همراه با چالش‌هایی مانند رقابت و عوامل استرس‌زا در سراسر جهان، رهبری از همیشه سخت‌تر شده است. چنین چالش‌هایی نیاز به بازگرداندن اعتماد به نفس، امید و خوش‌بینی در افراد دارد و لازم است رهبران مردم را برای پیدا کردن و پرورش خودشان کمک کنند؛ بنابراین امروز نیاز به رهبرانی دارد که باهدف‌ها، ارزش‌ها و تمامیت‌ها آشنا باشند. شالوده رهبری اصیل^۱ بر مفهوم اصالت، پایه‌گذاری شده است که بیان‌کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، برداشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری نماید (شاوپینگ و همکاران، ۲۰۱۹). درواقع تئوری‌های رهبری اصیل^۲ در تلاش‌اند تا رهبرانی تربیت نمایند که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به‌دوراز هرگونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند (حمزه و همکاران، ۲۰۱۸)؛ بنابراین ازجمله تئوری‌های جدید که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روان‌شناختی کارکنان مطرح شده است، می‌توان به تئوری رهبری اصیل اشاره کرد. رهبران اصیل امیدوار، خوش‌بین و منعطف‌اند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (گاردنر، کوگلازیر، دیویس و دیکنز، ۲۰۱۱). رهبران اصیل منابع روان‌شناختی کارکنان را افزایش می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند هنگام مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها، دوباره احیا شوند رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و اشتباه‌های خود را در معرض دید همگان قرار می‌دهد و پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید و حتی غیرمعارف و اثربخشی سازمان را به دنبال دارد (کارول و همکاران، ۲۰۱۸).

اعتماد و به‌طور خاص اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبر اصیل، کسی است که قابل اعتماد و راستین باشد، رهبر اصیل با ایجاد اعتماد در کارکنان، می‌تواند به نتایج مطلوبی در سطح سازمان دست پیدا کند (حمزه و همکاران، ۲۰۱۸). نظریه رهبری اصیل نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و برسازه ریشه‌ای تمرکز دارد. منظور از این سازه، پایه‌ای است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد. تئوری رهبری اصیل بر خودکنترلی و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روان‌شناختی و نقش تبدیلگر مثبت سازمانی تمرکز دارد. تئوری رهبری اصیل را می‌توان جامع‌ترین و کامل‌ترین نظریه در زمینه رهبری عنوان کرد (کیا، ۱۳۹۸).

¹ Authentic Leadership

² Shaoping Qiua

³ Genuine leadership

⁴ Hamzah

⁵ Carol Gilla

از سوی دیگر، یکی از فعالیت‌های اصلی در حوزه مدیریت دانش، فرایند به اشتراک‌گذاری دانش^۱ است، زیرا از طریق آن کارکنان می‌توانند در جهت بهبود مزیت رقابتی سازمان ایفای نقش کنند. اشتراک دانش اثربخش میان کارکنان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقاء کیفیت فعالیت‌های تحقیق و توسعه بگذارد. همچنین رفتار تسهیم دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشیده و موجب دستیابی سازمان به مزیت رقابتی گردد (یوجونگ و همکاران^۲، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، در سازمان‌های امروزی، کارکنان و دانش آن‌ها به عنوان دارایی‌های اساسی در نظر گرفته می‌شود. در میان موضوع‌های مختلف حوزه مدیریت دانش، به کارگیری و نیز، اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های کلیدی مدیریت دانش شناخته شده و می‌تواند نقش مهمی در افزایش کارایی و موفقیت سازمان‌ها ایفا کند. اشتراک دانش فرایندی است که افراد، دانش (نهان و آشکار) خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و موجب خلق دانش جدید می‌گردند؛ بنابراین، ایجاد نگرش از عوامل مهم بروز رفتار تسهیم دانش است (اساما و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

به اجرا درآوردن اشتراک دانش در سازمان‌ها امری دشوار است و نیاز به پشتیبانی دارد. دانش صریح به دلیل آنکه غیرشخصی است، انتقال آن آسان‌تر و دارای ارزش کمتری نسبت به دانش ضمنی است، زیرا برای کسب دانش ضمنی به تعاملات پیچیده‌تری نیاز هست. افزون بر این، توانایی سازمان برای مدیریت دانش، متناسب با تمایل کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش با ارزش خود است (نوروزی، ۱۳۹۹)؛ زیرا افراد مختلف، دو نوع احساس مثل حس مثبت همدلی و حس منفی مانند خشم و ناامیدی نسبت به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران دارند؛ بنابراین، ارتباط بین احساسات و اشتراک دانش بسیار پراهمیت است. عدم اشتراک دانش به شکل‌های مختلفی در میان کارکنان مشاهده می‌شود. به عنوان نمونه برخی از کارکنان دانش خود را به عمد به اشتراک نمی‌گذارند و برخی دیگر به طوری غیر عمد و به دلیل بی‌اطلاعی از نیاز دیگران به دانشی که آن‌ها دارند، یعنی عدم دریافت درخواست دانش از جویندگان آن و نیز به دلیل نبود انگیزه اشتراک دانش در خود از تسهیم دانش امتناع می‌کنند (بهمش، ۱۳۹۷).

همچنین خلاقیت^۴ به عنوان پرقدردترین توانایی بشری در نهاد آدمی از کودکی گرفته تا بزرگسالی جای دارد. به قول راجرز آدمی ذاتاً خلاق متولد می‌شود، با این حال خلاقیت در مراحل ابتدایی زندگی تکامل یافته و پیشرفته نیست و به همین دلیل نیازمند به توجه و هدایت است. قطعاً نخستین جایگاه خلاقیت دوران کودکی است؛ بنابراین مدت زیادی لازم است که کودک تجربه‌اندوزی کند و خلاقیتش را غنا بخشد. بدون تردید، خلاقیت تنها برای دوران کودکی مورد نیاز نیست. کودک به خلاقیت برای تمامی عمر نیاز دارد. گیلفورد خلاقیت را عمل یا رفتاری می‌شناسد که راه‌حلی مناسب برای مشکل ارائه نماید. او می‌گوید خلاقیت عبارت است از نشان دادن عمل یا رفتار و توانایی خلاق و به طور کلی عمل خلاقانه یعنی ارائه راه‌حل مناسب برای مسائل و مشکلات؛ بنابراین انسان تا با مشکل روبرو نشود خلاقیتی از او صادر نمی‌شود؛ بنابراین خلاقیت مستلزم بهره‌گیری از نوعی تفکر است که گیلفورد آن را تفکر واگرا می‌نامد یعنی یافتن راه‌حل مسئله به صورت متفاوت راه‌حل‌های معمولی (رستگار و هاشمی، ۱۳۹۴). خلاقیت یکی از ابعاد

¹ Sharing knowledge

² Yujong

³ Osama

⁴ Creativity

شناختی فرد است که در رشد و تکامل فرد و تمدن بشری نقش مؤثری دارد. تمامی اختراعات و دستاوردهای علمی و هنری بشر از خلاقیت سرچشمه می‌گیرد. پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه خلاقیت نشان می‌دهد که با کاربرد شیوه‌های مناسب می‌توان آن‌ها پرورش داد.

رهبری اصیل در تقویت نگرش‌های مثبت کاری کارکنان از جمله تعهد، مشارکت در کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، خلاقیت، حس امنیت روان‌شناختی و روانی نقش به سزایی دارد (میر محمدی و رحیمیان، ۱۳۹۳). همچنین رهبری اصیل در کشف استعدادها و خلاقیت‌ها و به‌کارگیری آن در تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر است و از اهمیت بالایی برخوردار است (بهزادی، ۱۳۹۶). لذا توجه به سبک رهبری و مدیریت در سازمان یکی از شیوه‌های پرورش خلاقیت هست. تسهیم دانش نیز از متغیرهایی هستند که می‌تواند با خلاقیت در ارتباط باشند. از آنجاکه تغییرات محیطی آن‌قدر سریع و غیرقابل پیش‌بینی هستند که چه‌بسا عواملی که در گذشته در شمار فرصت‌ها و عوامل سازنده به شمار می‌آمدند، در حال حاضر در زمره تهدیدها و عوامل مخرب سازمان تلقی شوند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق هستند که رشد و پویایی خود را توسعه و بهبود بخشیده و نسبت به تغییرات درونی و بیرونی سازمان خود و دیگر سازمان‌ها دانش و آگاهی داشته باشند. در مدارس از جمله عوامل اساسی موفقیت در برابر این تغییرات، توجه به موضوع دانش و تسهیم آن است. بنابراین توجه به این نکته مهم در جهت توانا شدن معلمان به‌منظور شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأثیر در یادگیری دانش آموزان، توانایی برقراری ارتباط مؤثر و اعتماد، اهمیت به سزایی دارد.

نیکدل مکی (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان داد، رهبری اصیل با واسطه‌ی توانمندسازی در سطح ۹۹ درصد بر خلاقیت هیجانی در معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد و دلیل بر تائید فرضیه هست یافته‌ها نشان داد که بین رهبری اصیل و خلاقیت هیجانی با نقش واسطه‌ی توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، به عبارت دیگر با افزایش رهبری اصیل، میزان خلاقیت هیجانی و توانمندسازی معلمان افزایش و بالعکس با کاهش رهبری اصیل، خلاقیت هیجانی و توانمندسازی معلمان کاهش می‌یابد. کیا (۱۳۹۸) نیز به این نتیجه رسید که رهبری اصیل هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش با اثربخشی مدیریت مدارس رابطه مثبت و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش نظری (۱۳۹۸) نشان داد که رهبری اصیل، اثر مستقیم و معنادار بر خلاقیت دارد، ولی در اثر عوامل واسطه‌ای مانند مشارکت در کار، روان‌شناختی، امنیت و ارزش‌ها، نقش رهبری بر خلاقیت اثر غیرمستقیم دارد. کارول گیل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «استفاده از تئوری رهبری اصیل برای ایجاد یک سیستم مدیریت منبع انسان قوی» نشان دادند که مدیران خط، به‌ویژه کسانی که رفتارهای رهبری اصیل را ارائه می‌دهند، می‌توانند یک سیستم منابع انسانی را (برای مثال، همانندسازی سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی با اهداف موردنظر) با اجرای روش‌های منابع انسانی تقویت سازند و این هدف با توجه به موارد زیر صورت می‌پذیرد: - ارائه‌دهنده مفهومی متمایز، سازگار و مورد توافق و رضایت عمومی باشند.

حمزه الرحیل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و اشتراک دانش تأثیر مثبتی در نوآوری مؤسسات آموزش عالی در اردن دارد. از سوی دیگر، رهبری معتبر هیچ پشتیبانی از نوآوری در سطح بالاتر را نشان نمی‌دهد. بخش آموزش در یک کشور غیر غربی مانند اردن. علاوه بر این، دانش به اشتراک‌گذاری هنجارها به‌طور قابل توجهی اثر رهبری تحول‌گرا را تعدیل می‌کند اما هیچ تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر تأثیر رهبری معتبر از خود نشان نداد.

یوچونگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان داد که رسمیت اطلاعات دارای قدرتمندترین تأثیر بروی تعهد سیستم دانش کاربران در قیاس با شفافیت و کارایی اطلاعات است. این مطالعه به وسیله ترکیب و تأکید بر قدرت "شخص" در مدیریت دانش در پژوهش مدیریت دانش مشارکت می نماید. نتایج پژوهش اساما و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که جوسازمانی تأثیر بسیار زیادی بر اقدامات KS دانشگاهیان دارد. علاوه بر این، رهبری و اعتماد سازمانی رابطه مثبتی با رفتار KS دانشگاهیان داشتند. این یافته ها نشان می دهد که لازم است عناصر سازمانی و تعاملات آنها در هنگام درک و تقویت رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان در زمینه HEI ها در نظر گرفته شود. مرور پیشینه ی پژوهش نشان می دهد که در بسیاری از پژوهش ها رابطه و تأثیر این متغیرها مورد توجه قرار گرفته است، هرچند رابطه و تأثیر این سه متغیر در کنار هم و به صورت هم زمان مطالعه نشده است. حال با توجه به تسهیم دانش و خلاقیت میان معلمان که دغدغه اصلی تحقیق حاضر است، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه رهبری اصیل و تسهیم دانش با خلاقیت در مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس هست و در پی پاسخ به این سؤال است که چگونه خلاقیت در دبیران را با توجه به رهبری اصیل و تسهیم دانش، بهبود بخشد.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مراکز دبستان ناحیه یک شهر بندرعباس که تا پایان سال ۱۴۰۰ در این ادارات مشغول می باشند و تعداد آنها برابر با ۶۰۰ نفر هست. برای انتخاب نمونه از طریق فرمول کوکران نمونه نهایی به تعداد ۱۹۶ نفر که با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب می شوند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. از طریق روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی نمونه انتخاب می شود، به این صورت که ابتدا برای به دست آوردن حجم نمونه ابتدا طبق فرمول های زیر تعداد هر گروه در جامعه آماری بر تعداد کل تقسیم و عدد به دست آمده را در تعداد نمونه ضرب کرده و به این ترتیب تعداد هر گروه از نمونه در کل تعداد نمونه تعیین می شود.

$$n = \frac{pqNt^2}{Nd^2 + pqt^2} = \frac{0.5 \times 0.5 \times 402 \times (1/96)^2}{600 \times (0.05)^2 + 0.5 \times 0.5 \times (1/96)^2}$$

$$= 196.6 \approx 196$$

و نمونه نهایی به تعداد ۱۹۶ نفر که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. دلیل استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده این بوده است که طبقه ای در جامعه مشخص نبود و آماری که در اختیار بود بدون هیچ گونه تفکیکی برحسب طبقه خاصی بود. در این پژوهش به منظور گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد خلاقیت سازمانی رندسیپ و (۱۹۷۹) و پرسشنامه تسهیم دانش چانگ، لیائو، لی و لو (۲۰۱۳) و رهبری اصیل شاین (۲۰۰۶) استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ توزیع فراوانی برحسب جنسیت آورده شده است. از ۱۹۶ فرد مورد بررسی ۱۲۷ نفر (۶۵/۲ درصد) مرد و ۶۸ نفر (۳۴/۹ درصد) زن بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس جنسیت

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۲۷	۶۵/۲
زن	۶۸	۳۴/۹
کل	۱۹۶	٪۱۰۰

در جدول ۲ توزیع فراوانی برحسب سن آورده شده است. از ۱۹۶ فرد موردبررسی ۳۳ نفر (۳۱ درصد) بین ۲۰-۳۰، ۷۰ نفر (۳۵/۹ درصد) بین ۳۱-۴۰، ۵۶ نفر (۲۸/۷ درصد) بین ۴۱-۵۰ و ۳۵ نفر (۱۸/۳ درصد) دارای سن بیشتر از ۵۰ سال بودند.

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۳۳	۱۷/۱
۳۱-۴۰	۷۰	۳۵/۹
۴۱-۵۰	۵۶	۲۸/۷
۵۰<	۳۵	۱۸/۳
کل	۱۹۶	٪۱۰۰

در جدول ۳ توزیع فراوانی برحسب تحصیلات آورده شده است. از ۱۹۶ فرد موردبررسی ۱۷ نفر (۹/۴ درصد) زیر دیپلم، ۳۰ نفر (۱۶/۷ درصد) دیپلم و فوق‌دیپلم، ۱۰۴ نفر (۵۷/۵ درصد) لیسانس و ۳۰ نفر (۱۶/۶ درصد) دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	۱۸	۹/۴
دیپلم و فوق‌دیپلم	۳۲	۱۶/۶
لیسانس	۱۱۲	۵۷/۵
فوق‌لیسانس و بالاتر	۳۲	۱۶/۶
کل	۱۹۶	٪۱۰۰

جدول ۴. ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و ویژگی‌های شخصیت

متغیر	تسهیم دانش	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تسهیم دانش	۰/۲۵	۰/۰۵
رهبری اصیل	۰/۱۱	۰/۰۵

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رهبری اصیل و تسهیم دانش با ویژگی خلاقیت رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). این رابطه به‌صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین رهبری اصیل و خلاقیت معلمان

متغیر	خلاقیت			وجود رابطه	نوع رابطه	R^2	R^2 تعدیل‌شده
	ضریب همبستگی پیرسون	معنی‌داری	تعداد				
سبک رهبری	۰/۴۴۴	*۰/۰۰۱ <	۱۹۶	دارد	مستقیم	۰/۱۹۷	۰/۱۹۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رهبری اصیل و خلاقیت معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). این رابطه به‌صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده سبک رهبری ۱۹/۱ درصد از تغییرات خلاقیت را تبیین می‌کند.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین رهبری اصیل و تسهیم دانش

متغیر	تسهیم دانش			وجود رابطه	نوع رابطه	R^2	R^2 تعدیل‌شده
	ضریب همبستگی پیرسون	معنی‌داری	تعداد				
رهبری اصیل	۰/۳۸۶	*۰/۰۰۱ <	۱۹۶	دارد	مستقیم	۰/۱۴۸	۰/۱۴۲

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رهبری اصیل و تسهیم دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). این رابطه به‌صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. این مسئله با توجه به نمودار پراکنش و خط رگرسیون، قابل تأیید است. بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده رهبری اصیل ۱۴/۲ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین می‌کند.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین تسهیم دانش و خلاقیت

متغیر	خلاقیت			وجود رابطه	نوع رابطه	R^2	R^2 تعدیل‌شده
	ضریب همبستگی پیرسون	معنی‌داری	تعداد				
تسهیم دانش	۰/۳۸۶	*۰/۰۰۱ <	۱۹۶	دارد	مستقیم	۰/۱۴۸	۰/۱۴۲

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین تسهیم دانش و خلاقیت رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵). این رابطه به‌صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده تسهیم دانش ۱۴/۲ درصد از تغییرات خلاقیت را تبیین می‌کند.

جدول ۸. ضرایب رگرسیون همزمان متغیرهای پژوهش

P	t	متغیرهای پیش‌بین		
		ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	Beta
		خطای معیار	ضریب B	
۰/۰۰۳*	۳/۰۲۰	۲/۴۸	۷/۴۸۹	ثابت
۰/۰۰۱*	۷/۳۵۷	۰/۴۷۲	۰/۳۳۰	تسهیم دانش
۰/۰۰۱	۳/۹۸۵	۰/۲۵۶	۰/۰۳۸	رهبری اصیل

متغیر ملاک: خلاقیت

بر اساس نتایج رگرسیون هم‌زمان، تسهیم دانش و به‌صورت مثبت خلاقیت را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$) و ($Beta = 0/472$). همچنین رهبر اصیل به‌صورت مثبت خلاقیت را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/256$). درنهایت بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده ۳۷ درصد از تغییرات متغیر خلاقیت توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

جهت بررسی رابطه بین رهبری اصیل و تسهیم دانش و خلاقیت از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و تسهیم دانش با ویژگی خلاقیت رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه به‌صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد؛ یعنی اگر تسهیم دانش و رهبری اصیل بین معلمان در مدارس ابتدایی افزایش یابد خلاقیت هم بهبود می‌یابد. مطالعات تجربی نشانگر این نکته است که تسهیم دانش یک عامل مهم اثرگذار بر خلاقیت به شمار می‌رود. نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد افرادی که دانش خود را تسهیم می‌کنند، خلاقیت بر تمایل آن‌ها به تسهیم دانش مؤثر است. نتایج بررسی این پژوهش نیز نشان داد بین سبک رهبری و علاقه‌مندی به تسهیم دانش با خلاقیت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات میر محمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، والنسیا، مورینیو و مولرو (۲۰۱۶)، موسدیلی و همکاران (۲۰۱۳)، الیاسی و فولادی حیدرلو (۱۳۹۳)، شوقی و همکاران (۱۳۹۳) و نجفی و عباسی منز (۱۳۹۴) همخوانی دارد که این تحقیق وجود رابطه بین رهبری اصیل و تسهیم دانش را خلاقیت گزارش کرده‌اند.

تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت به کمک مطالعات بوسراموسیلدیلی و همکاران در سال ۲۰۱۳ در خصوص رهبری اصیل مورد تأیید قرار گرفت. در این مطالعه بوسراموسیلدیلی بیان می‌نماید که رهبری اصیل در بهبود خلاقیت کارکنان نقش بسزایی دارد و موجب توسعه ظرفیت‌های مثبت آنان به کار می‌شود. همچنین در این راستا والومبا و همکارانش در سال ۲۰۱۰، تأکید می‌نماید که یک فرآیند روان‌شناختی، رهبری اصیل را با رفتارهای پیروان پیوند می‌دهد؛ که این می‌تواند نقش میانجی اشتیاق به کار را در بهبود عملکرد خلاق کارکنان توجیه نماید. همچنین تأثیر قوی اشتیاق به کاربر عملکرد خلاق با مدل گسترش-ساخت فریدریکسون و دیگر مطالعات مربوط به تأثیر ظرفیت‌های مثبت عملکرد خلاق سازگار هست. این تحقیق بر روی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندرعباس نشان داد رهبری اصیل و تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت دارد؛ بنابراین رهبری اصیل می‌تواند با ایجاد زمینه‌های تقویت خلاقیت به کار، در ارتقای سطح نوآوری در سازمان مؤثر واقع گردد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که رهبری اصیل و خلاقیت در سازمان مورد مطالعه در سطح متوسط قرار دارد. همان‌طور که در مبانی نظری نیز بیان

گردید، الگوی رفتاری رهبری اصیل در پاسخ به نیازهای جوامع کنونی به عنوان ریشه تمام سبک‌های نوین رهبری و جامع‌ترین و کاربردی‌ترین نظریه رهبری، می‌تواند راهگشای بسیاری از معضلات سازمان‌ها و بروز پیامدهای مثبت در محیط کار گردد و رهبران باید به تقویت مشخصه‌های این الگوی رفتاری بکوشند تا از مزایای آن بهره‌مند گردند. رهبری اصیل یک الگوی رفتاری هست که از ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج شده است؛ بنابراین فرهنگ و هنجارهای پذیرفته‌شده به وسیله افراد می‌تواند بر اجرای آن تأثیرگذار باشد. تفکر در خصوص ارزش‌ها، باورها و انگیزه‌های درونی و شناخت کلیدی‌ترین آن‌ها، برای آنکه دیگران به درستی به ارزش‌ها های محوری پی ببرند اول باید خودمان به درستی آن‌ها را بشناسی و از خود بروز دهیم تا توسط دیگران درک شود. مهم‌ترین اصل در رهبری اصیل صداقت فرد با خود هست، به طور کلی یک رهبر با وجود داشتن بالاترین سطح مهارت، دانش و تجربه به تنهایی نمی‌تواند اصیل باشد و نیاز به حمایت و پشتیبانی کسانی دارد که در شرایط عدم قطعیت با مشاوره های خود او را همراهی کنند، در شرایط سخت او را کمک نمایند و در لحظات موفقیت او را تشویق نمایند. رهبر می‌تواند زمانی که سخت آسیب‌پذیر است و لحظات پرتنشی را می‌گذراند به آن‌ها اعتماد کند و از تاییدات، توصیه‌ها، دیدگاه های آن‌ها بهره‌مند شود و در مسیر درست خود پابرجا باقی بماند.

همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و خلاقیت معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه به صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. این مسئله با توجه به خط رگرسیون قابل تأیید است. بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده سبک رهبری ۱۹/۱ درصد از تغییرات خلاقیت را تبیین می‌کند؛ یعنی هر چه سبک رهبری اصیل در سازمانی افزایش یابد خلاقیت نیز افزایش می‌یابد. نتایج این مطالعه با پژوهش های مهری و همکاران (۱۳۹۲)، بهزادی (۱۳۹۶) و شوقی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و تسهیم دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه به صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. این مسئله با توجه به نمودار پراکنش و خط رگرسیون، قابل تأیید است. بر اساس مقدار R^2 تعدیل‌شده رهبری اصیل ۱۴/۲ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین می‌کند. نتایج این فرضیه با پژوهش های زند کریمی (۱۳۹۸)، نیکنام (۱۳۹۳) و توسلی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. با بررسی مطالعات پیشین نیز درمی‌یابیم که نتایج مذکور در راستای نتایج تحقیقات قبلی بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه بیش از گذشته مزیت رقابتی یک سازمان وابسته به دانش سازمان، روش کاربرد دانش و انطباق آن با محیط در حال تغییر و دستیابی به دانش جدید است. از طرف دیگر، رهبری اصیل به عنوان یک رویکرد نوین در چشم‌انداز رهبری پایه عرصه ظهور گذاشته و با اولویت دادن به اخلاقیات و سازمان‌ها زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی های فردی و سازمانی فراهم نموده است که یکی از عوامل تسهیم دانش در میان افراد است. رهبران اصیل با روشن ساختن انتظارات و فراهم کردن پاداش‌هایی، زمینه را برای تکمیل موفق وظایف و تسهیم دانش در میان کارکنان فراهم می‌کنند. نتایج این تحقیق با یافته‌های تانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوان است که بیان کردند سبک رهبری بر تسهیم دانش تأثیر دارد. از آنجاکه رهبران اخلاقی دیدگاهی روشن و یکسان نسبت به پیروان خود دارند و خود را نسبت به تسهیم اطلاعات درباره‌ی اهداف و سیاست های سازمانی مسئول می‌دانند، پیروان نیز در مواقع ضروری با توجه به این رفتار تسهیم دانش که از سوی رهبران اخلاقی ارزشمند است، با این رفتار موافقت کرده و آن را مناسب و طبیعی می‌دانند. این رهبران می‌توانند با تسهیم دانش و اطلاعات در میان معلمان

دارای تخصص های متفاوت، موجب خلق ایده های نو، یادگیری مشارکتی، ارتقای دانش و پیشرفت مدرسه شوند؛ بنابراین با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، رهبری اصیل بر تسهیم دانش معلمان تأثیر مثبت دارد و آن را افزایش می دهد.

همچنین نتایج حاکی از آن است که بین تسهیم دانش و خلاقیت رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش های باعزت و همکاران (۱۳۹۵)، زند کریمی (۱۳۹۸) و بهزادی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. اشتراک گذاری دانش خارجی تأثیر مثبتی بر کارایی نوآوری دارد اما سطح بالای تسهیم دانش تصادفی و عمدی توسط درآمد یک شرکت به صورت منفی این رابطه را متعادل می سازد. این نتایج برای فهم مسائل بالقوه مثبت و منفی وابسته به اشتراک گذاری دانش خارجی و تسهیم دانش که به صورت تجربی تحت تحقیق مانده است همکاری می کند. با توجه به وجود رابطه مثبت مستقیم و معنادار بین مدیریت دانش و خلاقیت معلمان می توان گفت که اگر مدیریت دانش به درستی در بین معلمان اجرا شود، آن ها با خلق، سازمان دهی، به کارگیری و انتقال دانش خود می توانند باعث تقویت باورهای آنان نسبت به توانایی های خود در امر تدریس و بهبود خلاقیت آنان در انجام وظایف آموزشی و سازمانی شده و به بهبود کیفیت فرآیندهای آموزشی منجر شود. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های آوانگ و همکاران (۲۰۱۲)، درانگ (۲۰۱۱)، قلائی و همکاران (۲۰۱۲) همسو هست. فرهنگ سازمانی که بر پایه اعتماد، گردش روان اطلاعات، کار گروهی، تیم های چندمنظوره، واپایش های غیررسمی، وجود مدیران با توانایی های اجتماعی مثبت باشد؛ در تسریع و جذب دانش جدید بسیار مؤثر هست. صیف و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند که نتایج به شرح زیر است: در تمایل به تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی متغیرهای بسیاری تأثیرگذارند که از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای کنترل رفتاری ادراک شده، نگرش به تسهیم دانش و هنجار ذهنی بالاترین تا پایین ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش داشتند که همگی در سطح ۰,۰۱ معنادار بودند. همچنین، برقراری فضای اعتماد در مدرسه می تواند سهیم سازی دانش را از طریق تمایل و توانایی فرد برای انتقال دانش، افزایش دهد؛ زیرا انتقال دانش تنها وابسته به توانایی های فرد نیست بلکه بیش تر به خواسته های فرد وابسته است. به دلیل جدید بودن موضوع و نبود پیشینه مواجهه، محقق با مشکلاتی در انجام پژوهش مرتبط بود که از جمله آن ها: زیاد بودن نسبی تعداد سؤالات پرسشنامه (تسهیم دانش و ویژگی های شخصیتی) و خصوصاً به دلیل این که از نوع مقیاس لیکرت بود، رغبت آزمودنی ها را برای پاسخ کاهش می داد که خود عاملی برای عدم همکاری مناسب آزمودنی ها بود و جزء محدودیت های تحقیق محسوب می شود.

محقق با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده در این تحقیق، پیشنهاد می شود که معلمان مقطع ابتدایی با راه کارهای جدید، در بهبود وضعیت تسهیم دانش میان خود بکوشند. برای این کار، می توان شبکه ای مجازی با عضویت این افراد ایجاد نمود تا در آنجا با یکدیگر ارتباط برقرار نموده و تبادل نظر نمایند تا اطلاعات و دانش میان آن ها با سهولت بیشتری تسهیم گردد.

پیشنهاد می شود معلمان با وجود رهبری اصیل در مدرسه خود که پایبند به اصول و معیارها در انجام وظایف است، دانش و تخصص های متفاوت آن ها شناسایی شده و موجب یادگیری دانش و تسهیم آن می شود؛ زیرا از طریق یادگیری دانش و تسهیم آن در میان معلمان، دانش جدید به وجود می آید.

رهبران اصیل از طریق برقراری ارتباط دوسویه با کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان و قرار دادن پاداش‌ها و تنبیهاتی برای کارکنان در انجام وظایف و فعالیت‌های سازمانی، از ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه موجود در آن‌ها در جهت رسیدن به اهداف سازمانی استفاده کنند و از این طریق موجب کاربرد دانش و تسهیم آن در میان کارکنان می‌شوند. شایستگی‌های یک رهبر موجب می‌شود، رهبر به رشد و توسعه‌ی اهداف رهبری با در نظر گرفتن اینکه سازمان چه از دست داده و لازم است که چه چیز پایه و اساس سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رویه‌های رهبری باشد، دست یابد.

منابع

- بهزادی، بهروز (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت و نوآوری کارکنان (مورد مطالعه کارکنان نیروی زمینی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد.
- بهمنش، بهرام (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار تسهیم دانش با نقش میانجی سرمایه روانی در بین کارکنان "شرکت گروه مپنا. پایان‌نامه" کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان گیلان.
- تقوی، سید هادی؛ صاحب‌کاران، محمدعلی و سلیمی، مهدی (۱۳۹۸). بررسی نقش عوامل فردی و فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش معلمان تربیت‌بدنی خراسان شمالی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رستگار، احمد و هاشمی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت؛ بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵ (۲)، ۹۷-۱۱۶.
- زند کریمی، مریم، (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۸، ۸۷-۱۰۷.
- سبحانی، عبدالرضا و همتیان، نیلوفر (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات از سبک رهبری اصیل آن. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۶ (۲)، ۳۹-۵۱.
- حسن‌پور رودبار کی، زهرا و داودی، امیرحسین محمد (۱۳۹۵). رابطه بین هوش اخلاقی با تسهیم دانش در میان دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه، فصلنامه مطالعات منابع انسانی ۶ (۲۰)، ۲۰۳-۲۳۳.
- دانایی‌فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد؛ حسینی، مجتبی. (۱۳۹۰). تاملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی وزارتخانه راه و ترابری)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴ (۱۴)، ۶۳-۸۴.
- رستگار، احمد و هاشمی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). رابطه رهبری خدمتگزار و خلاقیت؛ بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵ (۲)، ۹۷-۱۱۶.
- زند کریمی، مریم، (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۸، ۸۷-۱۰۷.
- سبحانی، عبدالرضا و همتیان، نیلوفر (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات از سبک رهبری اصیل آن. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۶ (۲)، ۳۹-۵۱.

- سید تقوی، میر علی و کاهه، مریم (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیلی در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۶)، ۱-۲۷.
- شوقی، بهزاد؛ آقاجانی، طهمورث؛ مرتضوی، سید مصطفی (۱۳۹۲). اثر میانجی فرهنگ‌سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه). فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۷ (۲۶)، ۹۳-۱۲۴.
- صحت، آذرچهر و خلاق، علی اصغر (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و سبک رهبری مدیران با بهره‌وری آموزشی در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای. نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش، ۶ (۴)، ۳۱۷-۳۲۷.
- صدیقی، سید محمد (۱۳۹۷). ارتباط سبک رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی در کارکنان کمیته ملی المپیک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایوان‌کی.
- قبری، سیروس؛ زندی، خلیل و سیف پناهی، حامد (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری اصیل. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۴، ۵۷-۶۲.
- کریمی ده کهنه، سارا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان: با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار تسهیم دانش و نقش تبدیلگر استفاده از تکنولوژی اطلاعات (مورد مطالعه: کارکنان شرکت بیمه کارآفرین اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امین.
- کیا، زهرا (۱۳۹۸). رابطه بین رهبری اصیل و اثربخشی مدیریت در مراکز آموزشی با نقش میانجی تسهیم دانش سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- میرفخرالدینی، غلامرضا (۱۳۸۹). پارادایم مدیریت دانش به‌عنوان شاخصی نو در خلق و ایجاد سازمان یادگیرنده، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات، سالن همایش‌های هتل بین‌المللی المپیک، ۲۹ و ۳۰ بهمن ماه، تهران.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت. دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۱ (۵)، ۳۱-۲۱.
- میر محمدی، سید محمد؛ رحیمیان، محمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸ (۳)، ۱۸۱-۲۰۳.
- نصر اصفهانی، حمیدرضا (۱۳۹۳). بررسی ضرورت‌ها و چالش‌های استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی گاز ایران. ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.
- نوروزی، مینا (۱۳۹۹). تأثیر سبک رهبری اصیل بر ظرفیت یادگیری سازمانی در میان کارکنان و اساتید مراکز دانشگاه پیام نور شهر تهران. کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- نیسی، عبدالحسین؛ نمکی، ارسلان (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی نشر دانش (تسهیم دانش) و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶ (۳ و ۴)، ۱۷۱-۱۹۲.
- نیکدل مکی، الهام (۱۳۹۸). رابطه‌ی رهبری اصیل و خلاقیت هیجانی معلمان با نقش واسطه‌ی توانمندسازی آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی.

- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744.
- Chao, C.Y., Lin, Y.S., Cheng, Y.L., Tseng, Y.C. (2011). Employee innovation, supervisory leadership, organizational justice, and organizational culture in Taiwan's manufacturing industry. *African Journal of Business Management*, 5 (6), 2501-2511.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439-458
- Gumusluglo, L., Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, 461-73.
- Elrehail, H., Lawrence Emeagwali, O., 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.
- Hall, H. L. (2010). knowledge management in times of change : thick and explicit knowledge transfers, university of north tedas
- Herbst, J. (2003). Organizational servant leadership and its relationship to secondary school effectiveness. (Doctoral Dissertation) Florida Atlantic.
- Khan, R., Rehman, A.U., & Fatima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*, 3 (11), 678-684.
- Makri, M., Scandura, T.A. (2010). Exploring the effects of creative CEO leadership on innovation in high-technology firm. *Journal The Leadership Quarterly*, 21, 75-88.
- Matthews, J., Shulman, A.D. (2006). Questioning Knowledge Transfer and Learning Processes Across R& D Project Teams.
- Muceldili, B., Turan, H., Erdil, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673 – 681.
- Lee, D.J., Ahn J.H. (2007). Reward systems for intra-organizational knowledge sharing. *European Journal of Operational Research*, 180, 938–956.
- Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 403-413.
- Lyles, M. A. (2013), Organizational Learning, knowledge creation, problem formulation and innovation in messy problems, *European Management Journal*, 1-5.
- Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., & Husted, K. (2015). Knowledge sharing.Knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study. *Tee novation*, 35, 22-31
- Qiu, S., Alizadeha, A., Larry, M., Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87.
- Osama, F., Al-Kurdia, R.E., Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education, 50, 217-227.
- Ussahawanitchakit, P. (2008). Impacts of organizational learning on innovation orientation and firm efficiency: an empirical assessment of accounting firms in Thailand. *International Journal of Business Research*, 8 (4), 1-13.

- Valsania, S.E., Moriano, J.A., Molero, F. (2016). Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior Mediation of the innovation climate and workgroup identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (4), 487-506.
- Walumbwa, F.O., Christensen, A.L., Hailey, F. (2011). Authentic leadership and the knowledge economy: Sustaining motivation and trust among knowledge Workers. *Organizational Dynamics*, 40, 110-118.
- ward, T. E. (2015). Implementing Knowledge management to support executive decision making in a joint military environment, canella university.
- Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Schriesheim, C.A., Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19, 693-707.