

## مطالعه‌ی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

مسعود بخشی‌زاده<sup>۱</sup>، قنبر امیرنژاد<sup>۲\*</sup>

۱- گروه مدیریت پرديس علوم و تحقيقات خوزستان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، ایران و گروه مدیریت واحد

اهواز دانشگاه آزاد اسلامی اهواز

۲- عضو هیأت علمی گروه مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش کارکنان ادارات ستادی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ستادی، مدیران میانی و رؤسای واحدهای اجرایی ادارات ستادی شرکت به تعداد ۵۳۳ نفر می‌باشد که ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و بصورت تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه رهبری تحولی باس و اولیو، پرسشنامه خلاقیت کارکنان رندسیپ می‌باشند. روایی ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی به میزان مقدار ۸۲٪ به درجه آزادی ۱/۷۱ می‌باشد. میزان RMSEA (برابر با ۰/۰۶۷) و شاخص‌های GFI (برابر با ۰/۹۷)، AGFI (برابر با ۰/۹۴)، NFI (برابر با ۰/۹۸)، NNFI (برابر با ۰/۹۹) و CFI (برابر با ۰/۹۹) مورد تایید قرار گرفت. پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۹ مورد تایید قرار گرفت. اطلاعات با استفاده از برنامه آماری Lisrel و Spss و آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شدند. بر اساس یافته‌ها رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش کارکنان این شرکت تأثیر دارد.

**واژگان کلیدی:** جمع‌آوری و انتشار دانش، رهبری تحول‌گرا، کشف.

## مقدمه

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نیآوری، حیات بلندمدت خود را تضمین کنند (واعظی و همکاران، ۱۳۸۹). لذا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند. در این میان، نقش مؤثر مدیران و رهبران در تغییر و تحول بنیادی در سازمان اجتناب‌ناپذیر است. مدیران اداری با داشتن مهارت‌های کلیدی رهبری می‌توانند موجبات اثربخشی و کارایی را بوجود آورند. (والاپا و همکاران، ۱۳۹۵). رهبران تحول آفرین بر، ادراکات و رفتار پیروان تأثیرگذار باشند. (سلم و کاترا، ۲۰۱۵). سازمان‌ها امروزه توانایی آن را دارند که برای انطباق با محیط‌های امروزی، از رهبری تحول آفرین و ابعاد آن استفاده نمایند. در واقع رهبری تحول آفرین را شامل چهار بُعد (کاریزما، انگیزه الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌داند (کیم و کیم، ۲۰۱۵).

از طرفی دیگر، انعطاف‌پذیری واکنش سریع در برابر شرایط متغیر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود در نزد آن‌ها و همچنین اتخاذ تصمیمات بهتر، دستاوردهای مدیریت دانش برای سازمان‌های امروزی است (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۸۹). مدیریت دانش در واقع حافظه گذشته سازمان است که به عنوان یک پیشگویی کننده قابل اعتماد برای رویارویی با تغییرات مداوم و مستمر محیطی مورد نیاز است (عباسی و ملکی، ۱۳۸۹). مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها جهت پیدا کردن، انتخاب، سازمان دهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و داشتن مهارت‌های لازم برای فعالیت‌هایی مانند حل مشکل، یادگیری پویایی، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری کمک می‌کند. (چیدام و سواروپرانی، ۲۰۱۵). رهبر تحول آفرین کسی است که پیروان را به انجام کاری ترغیب می‌کند که فراتر از روال و انتظار معمول است. اینگونه رهبران، در جستجوی اتصال میان علایق فردی و جمعی هستند تا از این طریق، به زیردستان اجازه دهند تا برای اهداف متعالی تلاش کنند. (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

از این رو با توجه به مطالب بیان شده به بیان نقش و تأثیری که متغیر مستقل تحقیق یعنی رهبری تحول‌گرا بر متغیر وابسته یعنی مدیریت دانش می‌تواند داشته باشد می‌پردازیم. در ابعاد جهانی، نقش و تأثیری که رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر مدیریت دانش داشته باشد، بدین صورت بیان کرد که با توجه به اینکه رهبران جهانی، برخلاف رهبران داخلی، افراد را در سطح جهانی هدایت می‌کنند، از این رو در ابعاد زیر بر مدیریت دانش تأثیرگذار است. کشف، دانش. رهبر تحول‌گرا، براساس پایه و اهداف شرکت با مدیران و کارکنان، ارتباط برقرار می‌کنند. این امر برای سازمان‌های جهانی که تلاش دارند کسب و کارهای مختلفی را با

توجه به دانش جدید کشف شده در گوشه کنار دنیا پخش شده‌اند را یکپارچه سازند، مشهود است. جمع‌آوری دانش: رهبران تحول‌آفرین جهانی، دیدگاهی از آینده شرکت را توسعه داده و دیدگاهی که واضح و عقلایی است و انتظارات بالا را با توانایی‌های شرکت هماهنگ سازد را توسعه می‌دهند. اجرای دانش توسعه دانش و جمع‌آوری دانش، طبق استراتژی و مأموریت اساسی، و براساس مسئولیت رهبران انجام می‌گیرد.

انتشار دانش در بعد جهانی، انتشار دانش با سابقه‌های گوناگون در بخش‌های مختلف کسب و کار، وظایف و مناطق جغرافیایی، از مهمترین کارهاست. رهبری تحول‌گرا به مدیران و کارکنان کمک نموده تا در کنار هم قرار بگیرند و مانند یک تیم با هم کار کنند. درک تفاوت‌های فرهنگی و کار کردن در کنار افرادی که از کشورهای مختلف هستند در شرکت‌های جهانی بسیار مهمتر از شرکت‌های داخلی است. انتشار دانش و توسعه آن و تمایل به حفظ وضع موجود موجب می‌شود که رهبری تحول‌گرا در محیط‌های جهانی پویا موفق عمل کند. از این رو می‌توان بیان نمود که رهبری تحول‌گرا در سطح جهانی بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر دارد و نقش مهمی را ایفا می‌کند.

در ابعاد ملی نیز می‌توان بیان کرد که رهبری تحول‌آفرین بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر داشته و نقش مستقیمی دارد. این موضوع بدین صورت بیان می‌شود که، برقراری ارتباط فردی با کارکنان و اهمیت دادن به همه کارکنان و توجه به اینکه از دیدگاه رهبر آن‌ها برای سازمان مهم هستند. ملاحظات فردی مرتبط با رفتارهای رهبری تحول‌گرا را در سطح ملی، در رابطه با رفتار با افراد، به عنوان مشارکت‌کنندگان مهم دانش و به کارگیری مدیریت دانش فراهم می‌نماید. رهبرانی که از این شیوه رهبری استفاده می‌کنند، ملاحظاتی برای نیازهای کارکنانشان نشان می‌دهند و آماده‌اند تا توسعه رفتار دانشی در محیط کار در سطح ملی باشند. رهبران کارکنان را تحریک می‌کنند خلاقیت و پذیرش دانش را به عنوان بخشی از کارشان تشویق می‌کنند. آن‌ها شیوه‌های رفتار با انتشار دانش، را در یک رفتار عقلایی به کار می‌برند. آن‌ها در تمام مشکلات در یک شیوه آرام و محاسبه‌شده جمع‌آوری دانش می‌کنند و از تکنیک‌های حل مسأله برای رسیدن به تصمیم‌هایی استفاده می‌کنند که اتفاق نظر متقابل بین رهبران و کارکنان را منعکس می‌سازد. نفوذ، رفتاری است که پیروان را به استفاده از رهبرانشان به عنوان الگوی دانش‌پذیر تشویق می‌کند. در روابط فردی، روابط میان فردی عاملی مهم به حساب می‌آید و تحقیقات حاکی از آن است که ایجاد رابطه میان کارکنان، کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر مثبتی بر همدیگر خواهند داشت. از این رو می‌توان گفت که نفوذآرمانی، ملاحظات فردی و انگیزش کارکنان و الهام بخشیدن به آنها بر که از ابعاد رهبری تحول‌گرا هستند بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر دارد.

در ابعاد سازمانی نیز رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر دارد و این تأثیر را می‌توان اینگونه بیان کرد که، رهبرانی که در نفوذ یا کاریزما بالا هستند، همچنین حس قوی ثبات کنترل عاطفی دارند. آن‌ها باور دارند که تغییر و متحول کردن پیروانشان از راه ارتباطات، الگودهی نقش و تشویق، استراتژی‌های مناسب مدیریت دانش برای رسیدن به مأموریت و هدف‌های سازمان است. از این رو رهبران در سازمان از الگودهی، ایجاد و تشریح کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش، مهم و معنی‌دار بودن، حس هدفمندی، اعتماد و اطمینان به پیروان، عزت نفس، حس کنترل عاطفی و خود سازمانی (خود تعینی) استفاده نموده و موجب ارتقای سازمان می‌شوند در واقع، بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در سایه رهبری تحول‌گرا احساس هویت و تعهد را در افراد تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را بالا می‌برد. با توجه به موارد گفته شده ملاحظه می‌شود که نفوذآرمانی و ملاحظات فردی و انگیزش و الهام‌بخشی رهبر تحول‌آفرین بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش تأثیر دارد.

طاهری و سلطانی (۱۳۹۶) در تحقیقی به تعیین رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری پرداختند. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان مذکور به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل داده‌اند. ۱۸۵ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسش‌نامه با استناد به مولفه‌های علمی و متون معتبر و اخذ نظر استاد راهنما و صاحب‌نظران به صورت محتوایی تایید گردید. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۷، پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین ۰/۸۵ و پرسش‌نامه مدیریت دانش ۰/۸۲ برآورد گردید. نتایج نشان داد که، لازمه ایجاد تحول در نظام اداری برخوردار از رهبران تحول‌آفرین است. که با تسهیم دانش در سازمان و به حافظه سپردن دانش افراد در حافظه سازمانی می‌تواند کارکنانی دانشی بار آورد که پاسخگوی نیاز مراجعین خود باشد.

متقی و شعبان‌مرادی (۱۳۹۵) در تحقیق خود به بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش پرداخته‌اند. فرضیات این پژوهش در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران بررسی شد. گردآوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه صورت گرفته و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهند بین تمام مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی نیز ارائه شده است.

شیرزاد و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با بکارگیری مدیریت دانش در معلمان متوسطه شهرستان قرچک پرداختند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه شهرستان قرچک در

سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به تعداد ۶۲۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس جدول مورگان ۲۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین رهبری تحول‌آفرین با مدیریت دانش در معلمان متوسطه شهرستان قرچک رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین با هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش) رابطه معنی‌داری وجود داشت.

پولیتس (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داده است که انواع سبک‌های رهبری که با ویژگی‌هایی نظیر رفتار مشارکتی، اعتماد متقابل و احترام به ایده‌ها و احساسات زیردستان توصیف می‌شود نسبت به سبک‌هایی که با ویژگی‌هایی نظیر رفتار استبدادی و وظیفه‌گرا توصیف می‌شوند، با اکتساب دانش رابطه قوی‌تری دارند.

بنابراین مسئله اصلی در این پژوهش مطالعه‌ی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب است. لذا سؤال اصلی این تحقیق این است که، آیا رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر دارد؟

## روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و از حیث روش پیمایشی، قرار می‌گیرد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه رهبری تحولی باس و اولیو (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه خلاقیت کارکنان رندسیپ (۱۹۹۷) می‌باشند. پایایی ابزار این تحقیق به کمک روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه‌ها ۰/۸۳ و ۰/۸۹ می‌باشد، که از لحاظ آماری مورد تأیید است. به منظور بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های T و در نهایت به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از فن تحلیل مسیر استفاده گردید.

## یافته‌ها

### الف- یافته‌های توصیفی

پرسش‌نامه‌ها بین جامعه‌ی آماری توزیع گردید، پس از جمع‌آوری پاسخ‌نامه‌ها و بررسی جمعیت‌شناختی مشخص شد که از نظر جنسیت، ۸۰/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۱۹/۴ درصد آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهند؛ از نظر وضعیت تأهل، ۸۹/۸ درصد از کارکنان پاسخ‌دهنده مجرد و ۱۰/۲ درصد متأهل می‌باشند؛ از نظر وضعیت سنی، ۱۱/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۱/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، و نهایتاً ۴۷/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر از آن جای

می‌گیرند؛ از نظر سابقه‌ی خدمت، ۱۴/۱ درصد از کارکنان پاسخ دهنده دارای سابقه‌ی خدمت ۵ سال و کمتر از آن هستند، ۱۴/۶ درصد پاس دهندگان دارای سابقه‌ای بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۴/۶ درصد دارای سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۷ درصد دارای سابقه بین ۱۶ تا ۲۰ سال و نهایتاً ۴۶/۱ درصد از آن‌ها سابقه خدمت ۲۱ تا ۳۰ سال داشته‌اند؛ از نظر نوع کار، ۰/۱۵ درصد فنی، ۸/۷ درصد عملیاتی، ۹/۷ درصد خدماتی، ۵/۳ درصد بازرگانی، ۱۹/۹ درصد مالی، ۱/۹ درصد حقوقی و ۳۹/۹ درصد اداری بودند.

### ب- یافته‌های استنباطی

به منظور تعیین وضعیت توزیع نمونه آماری، از تطابق توزیع کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. سپس به منظور شناخت وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده گردیده است. از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش برازش ابزارهای اندازه‌گیری استفاده گردید و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز مدل معادلات ساختاری بکار گرفته شده است.

#### جدول نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرهای مستقل	Sig (سطح معناداری)	مقدار آزمون
ترغیب ذهنی	۰/۰۹۷	۱/۰۲۸
نفوذ آرمانی	۰/۰۶۰	۱/۰۰۹
انگیزش الهام بخش	۰/۵۵۹	۰/۸۸۸
ملاحظه فردی	۰/۰۷۵	۰/۸۶۳
اعتقادات و جو سازمانی	۰/۵۴۹	۰/۸۶۱
ابعاد ساختاری برای نوآوری	۰/۰۶۳	۱/۰۲۱
صلاحیت منابع انسانی	۰/۲۲۱	۱/۱۲۴
استراتژی برای نوآوری	۰/۰۸۷	۰/۹۸۷
مکانیزم حمایتی برای نوآوری	۰/۰۹۴	۰/۸۸۹
کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش	۰/۱۲۳	۰/۹۶۳

با توجه به نتایج جدول ۱ وضعیت متغیر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش مطلوب می‌باشد.

#### جدول ۱- آزمون t تک نمونه‌ای متغیر خلاقیت

متغیر	□	میانگین استاندارد	انحراف میانگین خطای استاندارد
کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش	۲۲۳	۲۰۰۵.۳	۰.۴۹۵۵

### آزمون یک راهه

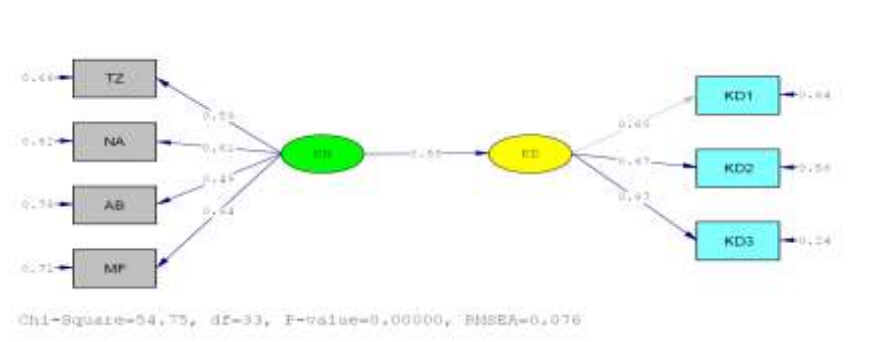
Test Value = ۳						متغیر
۹۵٪ فاصله اطمینان از تفاضل		تفاضل میانگین	Sig. (۲-tailed)	درجه آزادی	T	
بالا تر	پایین تر					
.۲۲۴۶	.۱۰۲۲	.۲۲۲۷۱	.۰۰۱	۲۲۲	.۶	کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش
					۱۱۳	

### آزمون فرضیه‌ی تحقیق

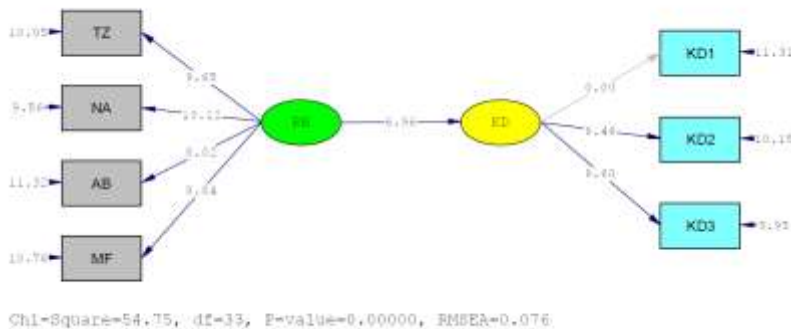
فرضیه: رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر معنی‌داری دارد.

**H۰** رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر معنی‌داری دارد.

**H۱** رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر معنی‌داری دارد.



شکل ۱- مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد.



## شکل ۲- مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری.

در اجرای مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه اصلی تحقیق ابتدا خروجی نرم افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآزش یافته است ( $\chi^2/df=1/65$ )؛  $CFI=0/99$ ؛  $RMSEA=0/076$ ؛  $GFI=0/93$ ؛  $AGFI=0/91$ ؛  $NFI=0/97$ ؛  $NNFI=0/99$ ؛  $CFI=0/99$ ). به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. در نمودارهای نیز معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است که همه‌ی اعداد بزرگتر از ۰.۱ می‌باشند. بر طبق معادله ساختاری به دست آمده در شکل‌های ۱ و ۲ و در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه صفر رد شده است، در نتیجه ادعای محقق با اطمینان ۰/۹۵ مورد تایید قرار گرفته است و با میزان خطای ۵٪ می‌توان گفت که: رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر معنی داری دارد. میزان ضریب مسیر برابر ۰/۵۸ و میزان ضریب تی برابر ۶/۹۶ می‌باشد.

## نتیجه‌گیری کلی

رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب تأثیر معنی داری دارد. بر طبق معادله ساختاری به دست آمده و در سطح معنی داری ۰/۰۵ فرضیه صفر رد شده است، در نتیجه ادعای محقق با اطمینان ۰/۹۵ مورد تایید قرار گرفته است و با میزان خطای ۵٪ می‌توان گفت که: رهبری تحول‌گرا بر کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر معنی داری دارد. میزان ضریب مسیر برابر ۰/۵۸ و میزان ضریب تی برابر ۶/۹۶ می‌باشد. در تبیین این امر می‌توان چنین بیان کرد که براساس نظریه باس، ترغیب ذهنی رهبران را راغب و توانا می‌کند تا راه‌های جدید نگاه کردن



به مسائل قدیمی را به کارکنانشان نشان دهند، تا اینکه، آن‌ها یاد بگیرند که مشکلات را به عنوان مسئله حل شده ببینند و بر راه‌حل‌های منطقی تأکید کنند و توانایی‌ها و قابلیت‌های خودشان را توسعه بدهند. همچنین در ترغیب ذهنی، رهبران دلایلی را برای پیروان خود ارائه می‌دهند تا ادراک خودشان را نسبت به انجام اعمال و ارزش‌ها و نگرش‌های خودشان تغییر دهند و جریانی از ایده‌های جدید و چالش برانگیز برای زیردستان فراهم می‌کنند؛ پیروان را تحریک می‌کنند که درباره راه‌های جدید فکر کنند و ارزش‌ها و اعتقادات قدیمی‌شان را دوباره ارزیابی کنند و بر حل مسئله تأکید کنند و از منطق و استدلال قبل از عمل استفاده کنند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات، خلخالی (۱۳۹۵) میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰)، مطهر و همکاران (۲۰۱۵)، مخبر و همکاران (۲۰۱۵)، ایمام آگلوا (۲۰۱۵)، بارزاک و کان (۲۰۱۲) یویو. ان و همکاران (۲۰۱۲) همسو است.

## منابع

۱. پاداش، فریبا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره‌های ۱ و ۲، ۱۰۳-۱۱۰.
۲. جلیلیان، حمیدرضا. مرادی، مرتضی. کاکایی ماوایی، حسین. (۱۳۸۹). رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان، دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۲، ۵۹-۷۲.
۳. خلخالی، ع. (۱۳۹۵). تبیین وضعیت خلاقیت و یادگیری سازمانی مدارس بر مبنای ابعاد سبک رهبری تحولی مدیران مدارس، دوره ۴، شماره ۱، ۲۷-۴۵.
۴. صادقی مال امیری، منصور. و رئیسی، محبت. (۱۳۸۹). ارائه مدل مفهومی برای سنجش خلاقیت. دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، ۹۷-۱۱۲.
۵. کلانتری، امین. ترخانی، عزت‌الله. محمدی شمس آبادی، امیر مسعود. طیبی، سجاد. (۱۳۹۲). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران، مقاله ۷، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۷۳-۸۴.
۶. میرکمالی، سید محمد. چوپانی، حیدر. حیات، علی اصغر. غلامزاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، صفحه ۱۳۸-۱۵۵.
۷. Chen, M. f. (۲۰۱۶). "The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior – a study of network depart.
۸. Doyle, J.L. (۲۰۰۴) "Theories of Educational Leadership and Management", International Journal of Educational Management , Vol. ۱۸ Issue:
۹. Kaplan, A. , & Midgley, C. (۱۹۹۷). The effects of achievement goals: Does level of perceived academic competence make a difference? Contemporary Educational Psychology, ۲۲, ۴۱۵-۴۳۵.
۱۰. Mehra, A. , Smith, B. R. , Dixon, A. L. & Robertson, B. (۲۰۱۶). Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance. The Leadership Quarterly , ۱۷(۶) ۲۳۲-۲۴۵.
۱۱. Politis, J) ۲۰۱۴, ("Transformational and transactional leadership. . .', The Electronic Journal Knowledge Management, vol. ۲, pp. ۲۳-۳۴.
۱۲. Stogdill, R. M. Bass, B. M. (۱۹۸۱), Stogdill's Handbook of Leadership. The Free Press, New York. ۸۵۶.
۱۳. Yang J. t. (۲۰۱۵). Qualitative knowledge capturing and organizational learning: two case studies in Taiwan hotels , Tourism Management ۲۵. ۴۲۱-۴۲۸.