



بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر ابعاد رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی خود راهبری

(مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲)

مدینه سرداری^۱، جهانبخش رحیمی باغملک^۲

۱- کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی فراز گچساران، ایران

Madinesardari@yahoo.com

۲- گروه مدیریت بازرگانی واحد گچساران، دانشگاه آزاد اسلامی، گچساران، ایران (نویسنده ی مسئول)

Jahanbakhsh_rahimi@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر ابعاد رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی خود راهبری (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲) می‌باشد. روش تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و از جهت ماهیت توصیفی- علی است. جامعه آماری این مطالعه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۵۰ نفر بودند. به استناد جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۲۱۰ نفر برآورد و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد شامل ۲۹ سؤال بود که روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و متخصصان، کارشناسان مدیریت و پایایی آن‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای همه شرایط بیشتر از ۰.۷ تأیید شد. در این پژوهش بر اساس ادبیات و مدل مفهومی ۷ فرضیه ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (با استفاده از نرم افزار SPSS) و آمار استنباطی (با استفاده از نرم افزار PLS) استفاده شد. یافته‌ها تمامی فرضیه‌ها و برازش مناسب مدل تحقیق را تایید می‌کند نتایج نشان داد که مدیران آموزش و پرورش می‌بایست فرصت‌هایی برای معلمان فراهم کند تا علاوه بر تکمیل دانش و توانایی خود، با به اشتراک گذاری دانش با همکاران، هم راستا با موفقیت در موقعیت شغلی خود گام بردارند و تا حد ممکن جسارت و شهامت نوآوری در فرآیندهای جاری مدرسه را پیدا کنند. علاوه بر این، فرصت‌هایی را فراهم کنند تا معلمان همسو با نظام آموزشی، و به عنوان یک فرد حرفه‌ای، با هنجارها و فرهنگ مدرسه و جامعه حرفه‌ای سازگار شوند و در عین حال به عنوان نیرویی نوآور، برای ارائه ایده‌ها و ایجاد خلاقیت گام بردارد.

کلید واژه: رفتار تسهیم دانش، کشف فرصت، خلق و کاربرد ایده و خود راهبری کارکنان.



مقدمه :

عامل مهم موفقیت برنامه های شغلی معلم، فراهم کردن فضا و فرهنگی است که متمرکز بر همکاری، رهبری یادگیری، ارتقای محیط یادگیری مناسب برای یادگیری و همچنین پذیرش دیدگاه معلم به عنوان یک سرمایه برای مدارس باشد، مدیر مدرسه نقش اساسی در ایجاد چنین فرهنگی ایفا می کند. شایستگی ها و تعهدات مدیر مدرسه برای ایجاد خدمت منسجم و فرهنگ یادگیری مشارکتی در مدرسه مهم است. محیط یادگیری در مدرسه معلم باید حمایت کننده باشد و نیازهای مختلف معلم را شناسایی کند. اگر حمایت از ایده های معلمان فقط به عنوان وظیفه و مسئولیت معلم راهنما تلقی شود، بنابراین سایر معلمان و مدیران مدارس می توانند بر فعالیت های روزمره خود تمرکز کنند، و برنامه های پشتیبانی فاقد اثربخشی خواهند بود و معلمان نقش خود را به عنوان عامل تغییر نمی پذیرند و ورود آنها به جامعه مدرسه دشوارتر خواهد شد (ایران نژاد، ۱۴۰۱: ۳).

رفتار تسهیم دانش ضروری است، زیرا برای حمایت از ایده های تولید شده به شفاف سازی و اعتبارسنجی همکاران و کارشناسان نیاز است. خود رهبری نیز مورد نیاز است زیرا کارکنان باید به دنبال فرصت هایی برای توسعه دانش خود به تنهایی باشند. مدیران باید توسعه مهارت های نوآورانه را در بین کارکنان خود در نظر بگیرند تا به آنها کمک کنند تا از سنت ها فراتر بروند زیرا آنها آینده کارکنان هستند. مطالعات قبلی اشاره کرده اند که اشتراک گذاری فعالیت های دانش مبتنی بر یادآوری، شهرت و قابلیت اطمینان است و می تواند نقش های مختلفی را ایفا کند (منان و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۱۴).

رفتار تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان نقش مهمی در توسعه شرکت ها را بر عهده دارد (نگویان و همکاران^۲، ۲۰۱۹: ۶۱۹).

به اشتراک گذاری دانش با همکاران به افراد اجازه می دهد تا ایده ها را با همسالان خود مبادله و بحث کنند، توجه آنها را به مزایای ایده ها جلب کنند و ایده ها را با تبدیل به یک راه حل قابل اجرا کنند. هنگامی که کارکنان به طور فعال دانش را به اشتراک می گذارند، دانش کسب می شود و دعوی حقوقی را تسهیل می کند که رفتار کاری نوآورانه کارکنان را ترویج می کند (مورا و همکاران^۳، ۲۰۱۳: ۵۲۷).

فعالیت های یادگیری باید به گونه ای انتخاب گردد که فرصت هایی را برای معلمان جهت به اشتراک گذاشتن، بحث و بررسی و گسترش روابط با همکاران فراهم کند، در برنامه درسی معلمان، باید منابع و ابزارهای آموزشی کافی برای رسیدن به اهداف برنامه فراهم شود. مواد آموزشی لازم برای فعالیت های یادگیری شامل کتاب های راهنمای تدریس، مواد و منابع و رهنمودهای حمایتی ارسالی از دانشگاه فرهنگیان و اساتید خبره، فرم های ارزیابی، فرم های خودارزیابی استاندارد، فرم های نظرسنجی، بستر آنلاین برای تبادل و به اشتراک گذاری دانش و تجربیات میان معلمان و استفاده از کانال های معلمان باتجربه، وب سایت ها، و غیره است. خودراهبری تضمین کننده مطالعه مداوم و رشد شخصی است، حرفه ای شدن را ارتقا می دهد، و تضمین کننده نگرش یادگیری مادام العمر معلمان است (ایران نژاد، ۱۴۰۱: ۳). با توجه به اهمیت این موضوع در عصر حاضر در این پژوهش به بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر ابعاد رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی خود راهبری (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲) پرداخته شده است.

^۱ Mannan et al

^۲ . Nguyen et al

^۳ . Mura et al



بیان مسأله

رفتار کاری نوآورانه میان کارکنان، به عنوان یک کار تخصصی در سازمان، در نوآوری سازمانی نقش دارد، مطالعات قبلی نشان داده اند که با ایجاد رفتار کاری نوآورانه میان کارکنان و ارائه فرصت های آزمایشی، آن ها می توانند در مشاغل خود موثر، با کیفیت و اثربخش، نقش داشته باشند (سانمز و همکاران ۲۰۱۹؛ ۲). رفتار کاری نوآورانه شامل ۴ مرحله است: ایجاد ایده، کشف فرصت، دفاع از ایده و کاربرد، که منجر به محصولات و خدمات جدید می شود (وو و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۰۳). شروع یک فرایند نوآوری با کشف فرصت یا مشکل به وجود می آید. در واقع این شناسایی و درک مشکلات و نیازهای در زمینه های کاری است که فرصت برای تغییر و بهبود را به وجود می آورد. منابع این فرصت ها شامل تغییر در ساختارها و روندهای صنعتی سازمانی، رویدادهای سازمان های دیگر، بینش های جدید در زمینه کاری، شکاف بین آنچه هست و آنچه باید باشد، تغییرات در دانش جدید یا نیازهای فرایند در واکنش به مشکلات مشخص شده می باشند (ریحانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۹). پشتیبانی از ایده به زمانی مربوط می شود ه ایده ها تولید شده باشند. اغلب ایده ها نیاز دارند که ترویج داده شوند، زیرا آنها اغلب با آنچه در گذشته در گروه کاری یا سازمان استفاده می شود هماهنگ نیستند (زرنگاریان، ۱۳۹۹: ۱۴۰). تولید ایده فرآیندی است که نیازمند باز ترکیب دانش درونی و بیرونی در قالب های جدید است. فرآیند به اشتراک گذاری دانش، شامل دو مقیاس فرعی است. مرحله اول، شامل دانش ضمنی و صریح است و مرحله دوم، مشارکت در به اشتراک گذاری دانش است (چن و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۶۸). دانش ضمنی، پیچیده، خودجوش، ذهنی و توضیح آن برای سایرین دشوار است، از طریق شیوه های مشارکتی، تجربه و مشاهدات جمع آوری می شود، در مقابل، دانش صریح، شامل اطلاعات و دانشی است که قابل آموزش، عینی و قابل بیان است (ماراویلهاس و مارتینز، ۲۰۱۹: ۳۵۳). تسهیم دانش اقدامی متمایز شامل ادراک شخصی در محیطی اجتماعی است و توسط فرد در غالب رفتاری مشخص انجام می شود، این ادراک، برداشت شخصی برای رفتار به شیوه ای خاص بوده و از عوامل شناختی تشکیل شده است. باور فرد به خود کارآمدی (طبق نظریه بندورا)، بنابراین، تصور می کنیم که خود رهبری ممکن است تاثیر قابل توجهی بر به اشتراک گذاری دانش و مراحل کار نوآورانه داشته باشد. خود رهبری، شیوه ای است که افراد را قادر می سازد تا خود انگیزشی و اعتماد بنفس را از طریق مجموعه ای از پاداش طبیعی رفتاری و موثر، از طریق استراتژی های الگو، توسعه دهند (آسوراکادی، ۲۰۲۰: ۲).

هدف این مطالعه تعیین این موضوع است که کدام رفتار به اشتراک گذاری دانش؛ ایجاد ایده، کشف فرصت و دفاع از ایده، و کاربرد، مراحل رفتار کاری نوآوری کارکنان در میان معلمان ابتدایی، هستند. این مطالعه به دنبال شناسایی اثر میانجی خود رهبری بر رابطه بین ابعاد به اشتراک گذاری دانش و رفتارهای کاری نوآورانه است. از طرفی توسعه حرفه ای خودراهبر، جایگزینی برای افزایش شایستگی های یک معلم حرفه ای به منظور غنی سازی حرفه ای، پیشرفت یادگیری و تکامل مدرسه است، یادگیری خودراهبر، معلمان را به یادگیرندگان توانمندی تبدیل می کند که کنجکاو، مشتاق، متفکر و به طور فزاینده ای مستقل هستند و آنها می توانند مهارت های جدید و نو را در کلاس درس خود اجرا کنند و سبب بهبود شیوه های تدریس خود شوند که تاثیر مثبتی نیز بر یادگیری دانش آموزان دارد. وجود رفتار نوآورانه برای سازمان های آموزشی اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا از یکسو، تمام فعالیت و گرداننده اصلی این سازمانها را نیروی انسانی به عهده دارد و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی مدت و اثرگذاری این سازمان ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی ترین الگوی دانش آموزان هستند و در صورت داشتن نشاط و رفتارهای نوآورانه، ترغیب کننده دانش آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. با توجه به مطالب گفته شده این مطالعه دنبال پاسخ به این سوال است که تأثیر رفتار تسهیم دانش بر ابعاد رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی خود رهبری در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲ چه تاثیری دارد؟



اهمیت و ضرورت تحقیق

ظرفیت نوآوری افراد از طریق تفکر و شناسایی مشکلات ایجاد می شود. حل مشکلات از طریق ایجاد ایده های جدید مستلزم استفاده از خلاقیت است و راه حل ها باید با پشتیبانی روشن شوند (هو و ژائو، ۲۰۱۶: ۸۱۵). رفتار تسهیم دانش ضروری است، زیرا برای حمایت از ایده های تولید شده به شفاف سازی و اعتبارسنجی همکاران و کارشناسان نیاز است. خود رهبری نیز مورد نیاز است زیرا کارکنان باید به دنبال فرصت هایی برای توسعه دانش خود به تنهایی باشند. مدیران باید توسعه مهارت های نوآورانه را در بین کارکنان خود در نظر بگیرند تا به آنها کمک کنند تا از سنت ها فراتر بروند زیرا آنها آینده کارکنان هستند. مطالعات قبلی اشاره کرده اند که اشتراک گذاری فعالیت های دانش مبتنی بر یادآوری، شهرت و قابلیت اطمینان است و می تواند نقش های مختلفی را ایفا کند (منان و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۴). رفتار تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان نقش مهمی در توسعه شرکت ها را بر عهده دارد (نگویان و همکاران، ۲۰۱۹: ۶۱۹). دانش سازمانی را می توان هم قدرت درون سازمان و هم ابزار کاربردی تحقق اهداف سازمانی دانست و دانش را به عنوان نخستین منبع مزیت رقابتی برای سازمان ها در نظر گرفت که برای پایداری و ثبات بلندمدت و موفقیت سازمان ها، حیاتی خواهد بود (لی و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۳۷). خود رهبری فرآیندی از تأثیرگذاری بر خود است که از طریق آن کارکنان به خود هدایتی و خودانگیختگی دست می یابند (ژانگ و ژو، ۲۰۲۱: ۲۵۸). در دنیای کنونی که انفجار دانش و تکنولوژی، تغییرات و جهش های شگفت انگیزی را در سازمان ها به وجود آورده است، لزوم توجه به خود رهبری خصوصاً در سازمان های خدماتی امری ضروری و بدون تردید می باشد

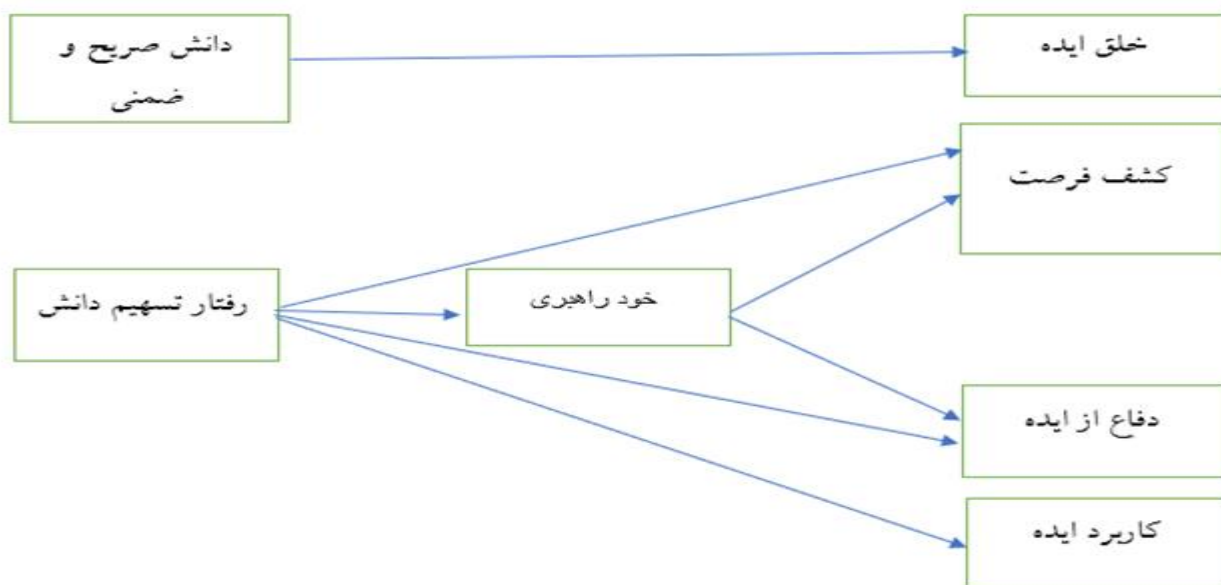
سازمان های خدماتی در بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان می کوشند تا کارکنان را به صورت انسان های خودراهبر پرورش دهند. کارکنانی که به خوبی فعالیت های خود را مدیریت می نمایند و نیز کنترل بسیاری از امور خویش را عهده دار هستند، برای اجرای وظایف و مسئولیت های خود نیز بسیار راغب هستند. این امر بر رضایت مندی کارکنان در شغل نیز مؤثر است و در مراحل بالاتر بر رضایت از زندگی نیز تأثیر دارد. در واقع خود راهبری کارکنان حرکتی به سمت خودشکوفایی وی محسوب می شود. تحقق خود راهبری در واقع زمینه ای برای خودشکوفایی کارکنان ایجاد کرده و آنان را در جستجوی پاسخگویی به نیاز تحقق استعداد، خلاقیت و دستیابی به هدف خویش یاری می دهد. امروزه انتظار از نظام آموزش و پرورش، تربیت افرادی توانا در استفاده از دانش خود در زمینه های واقعی زندگی است تا به کمک آن بتوانند مسایل پی در پی و روزافزون زندگی خود را خودشان حل کنند یادگیری خودراهبر، نقش مهم انگیزه و اراده را در ابتکار عمل و حفظ تلاش فراگیر شناسایی می کنند. در یادگیری خودراهبر، کنترل معمولاً از معلمان به دانش آموزان تغییر یافته و فراگیران، رفتار مستقل و خاصی را در اهداف یادگیری گروهی تمرین می کنند و آن چه را که برای یادگیری ارزشمند است را با توجه به چارچوب مورد نظر تصمیم گیری کنند. معلمان یادگیری را از طریق عینی ساختن یادگیری آموزش می دهند آنها استراتژی های یادگیری را مدل سازی و با فراگیران می کار می کنند؛ به گونه ای که توانایی آنها را برای استفاده از توانمندی خود رشد می دهند. یادگیری خودراهبر، دانش حوزه خاصی را به عنوان توانایی برای انتقال دانش مفهومی به موقعیت های جدید رشد می دهد و به دنبال ایجاد پلی برای شکاف بین دانش آکادمیک و مسائل واقعی جهان از طریق مورد توجه قرار دادن این که افراد چگونه در زندگی واقعی یاد می گیرند، است.



متغیر های تحقیق

متغیر	تسهیم دانش	دانش صریح و ضمنی	شناسایی فرصت	دفاع از ایده ها	کاربرد ایده	خلق ایده	خودراهبری
نقش	مستقل	مستقل	وابسته	وابسته	وابسته	وابسته	میانجی
ماهیت	کیفی	کیفی	کیفی	کیفی	کیفی	کیفی	کیفی

مدل پیشنهادی تحقیق





اهداف پژوهش:

هدف اصلی

- بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر ابعاد رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی خود راهبری در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه

اهداف فرعی:

- بررسی تأثیر دانش صریح و ضمنی بر خلق ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه.
- بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه.
- بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه .
- بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر کاربرد ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه .
- رفتار تسهیم دانش بر خود راهبری کارکنان در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه .
- بررسی نقش میانجی خود راهبری در تأثیر رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه .
- بررسی نقش میانجی خود راهبری در تأثیر رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه

فرضیه های پژوهش:

۱. دانش صریح و ضمنی بر خلق ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تأثیر معنی داری دارد.
۲. رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تأثیر معنی داری دارد.
۳. رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تأثیر معنی داری دارد.
۴. رفتار تسهیم دانش بر کاربرد ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تأثیر معنی داری دارد.
۵. رفتار تسهیم دانش بر خود راهبری کارکنان در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تأثیر معنی داری دارد.
۶. خود راهبری در تأثیر رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه نقش میانجی دارد.
۷. خود راهبری در تأثیر رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه نقش میانجی دارد.

مبانی نظری پژوهش :

دانش صریح و ضمنی

- **تعریف مفهومی :** دانش صریح دانشی است که به سادگی قابل بیان، ارائه، ذخیره، تسهیم و انتقال است. از سوی دیگر دانش ضمنی اشاره به دانشی دارد که در ذهن افراد است و به سادگی قابل ارائه و بیان نیست، از دانش ضمنی با عنوان دانش تلویحی نیز نامیده می‌شود و به دانشی اشاره دارد که در پی تجربه‌ها، مهارت‌ها، و دانایی‌های شخصی، در اذهان مردم جوامع پدید می‌آید. این نوع از دانش به آسانی تن به نمایش و بیان صریح نمی‌دهد. دانش ضمنی نوعی دانش است که فرد دارد و شخصی است. فرموله کردن آن بسیار مشکل است و نمی‌توان آن را براحتی توضیح داد یا به دیگران انتقال داد و قابل کدگذاری نیست (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

خلق ایده

- **تعریف مفهومی :** خلق ایده فرآیندی است که نیازمند بازترکیب دانش درونی و بیرونی در قالب های جدید است (آسوراکادی، ۲۰۲۰).



- **رفتار تسهیم دانش**
- **تعریف مفهومی:** به اشتراک گذاری دانش، مجموعه ای از رفتارهای خاص است که شامل تبادل داده یا دانش مرتبط برای همکاری با سایرین برای ایجاد ایده های جدید و پیاده سازی سیاست ها می باشد (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

- **کشف فرصت**
- **تعریف مفهومی:** فرایند کارآفرینی هنگامی شروع می شود که افراد یک فرصت توان بالقوه برای خلق چیز جدید (کالا یا خدمات جدید، بازارهای جدید، فرایند تولید جدید، مواد اولیه جدید، راه های جدید برای سازماندهی تکنولوژی و...) که از تغییر شرایط تغییر دانش، تکنولوژی، اقتصاد، سیاست، مسایل اجتماعی و شرایط جمعیت شناختی حاصل شده است را شناسایی می کنند (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

- **دفاع از ایده ها**
- **تعریف مفهومی:** تمام فرایندهایی که به یک شرکت یا سازمان برای پیشرفت کردن و رونق گرفتن کسب و کارش کمک می کند نوآوری گفته می شود که می تواند شامل کم کردن هزینه ها، بهبود فرآیندهای سازمانی، حمایت از مالکیت معنوی، توسعه محصولات و خدمات جدید و بهبود محصولات و خدمات موجود و... باشد. تمام این ها می توانند از وظایف و نتایج یک سیستم نسل سوم مدیریت ایده و خلاقیت در سازمان باشند (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

- **خود رهبری کارکنان**
- **تعریف مفهومی:** مفهوم خودرهبری بیان کننده فرایند فردی است که از طریق آن افراد بر خودشان تأثیر می گذارند تا تفکرات و اعمالشان را کنترل نمایند. هدف توسعه دادن خودرهبری برای افراد این است تا به طور مؤثرتری به وسیله یادگیری و به کارگیری استراتژی های شناختی و رفتاری خاصی خودشان را هدایت کنند تا زندگی و فعالیت های کاریشان را بهبود بخشند. خود رهبری، شیوه ای است که افراد را قادر می سازد تا خود انگیزشی و اعتماد بنفس را از طریق مجموعه ای از پاداش طبیعی رفتاری و موثر، از طریق استراتژی های الگو، توسعه دهند (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

- **کاربرد ایده**
- **تعریف مفهومی:** در خلال ترویج ایده، افراد صرفاً اطلاعات و داده های مربوط به نوآوری پیشنهادی خود را منتقل نمی کنند بلکه باید آن را به فرمی ترجمه و تبدیل کنند که برای سایر افراد و تیم ها قابل فهم و قابل پسند باشد. سرانجام در خلال به کارگیری ایده، افراد مجموعه های مختلف دانش را با افراد و تیم های دیگر هماهنگ و یکپارچه می کنند تا نوآوری مورد نظر محقق شود (آسوراکادی، ۲۰۲۰).

مطالعات انجام شده خارجی :

پیشینه پژوهش های داخلی

ریحانی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه ای به بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان پرداختند؛ هدف اصلی بررسی وضعیت اشتراک دانش (روش ها و عوامل موثر) و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان این شرکت می باشد. شناخت وضعیت اشتراک دانش، تعیین رابطه میان اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه، شناسایی روش های اشتراک دانش و در نهایت شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش از دیگر اهداف این پژوهش می باشد. برای دستیابی به این اهداف، از روش پژوهش مطالعه موردی از نوع تبیینی استفاده شد. در مرحله نخست، کلیه کارکنان رسمی یک شرکت تولیدی با حجم نمونه ۲۱۹ نفر مورد پیمایش قرار گرفتند. گردآوری داده های کمی با استفاده از پرسشنامه و داده های



کیفی نیز از مصاحبه نیمه ساخت یافته با ۸ نفر به عنوان مطلعان کلیدی انجام شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه های اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه، از روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری حاکی از معناداری ضرایب مسیر نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی با قصد اشتراک دانش و همچنین قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش با رفتار کاری نوآورانه بود. در حالی که بین کنترل رفتار ادراک شده و قصد اشتراک دانش رابطه معناداری مشاهده نشد. یافته های حاصل از تحلیل مصاحبه های صورت گرفته نیاز پیرامون روش های اشتراک دانش و عوامل بازدارنده و سوق دهنده اشتراک دانش در بین کارکنان نشان داد آموزش های رسمی، آموزش های غیررسمی، انتشار و ثبت مقالات علمی، جلسات رسمی، پیشنهادهای کاری، مناسبات و تعاملات روزانه غیررسمی و مستندسازی تجربیات از مهمترین روش های اشتراک دانش در بین کارکنان به شمار می روند و از دیدگاه مصاحبه شوندگان، انگیزه های بیرونی (مشوق های سازمانی و برابری در پاداش دهی)، انگیزه های درونی (علاقه شخصی و لذت کمک به دیگران) و ماهیت کار (هدف دار بودن و استقلال کاری) از مهمترین عوامل سوق دهنده و عدم توجه به قابلیت های دانشی کارکنان، تبعیض بین کارکنان در سطوح مختلف، گرایش به احتکار دانش، نبود مهارت پرورشگری و شوق دانستن، مقاومت در برابر مستندسازی، عدم احساس امنیت شغلی، عدم خودآگاهی، کمبود زمان از مهمترین عوامل بازدارنده اشتراک دانش به شمار می روند

جهانی پور و رحیمی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در مؤسسات آموزش عالی پرداختند؛ جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ستادی دانشگاه قم به تعداد ۳۴۴ نفر بودند که از میان آنها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نوع پژوهش، توصیفی-همبستگی و جهت گردآوری داده ها، از سه پرسشنامه استاندارد تسهیم دانش، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته خلاقیت سازمانی استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه ها از روایی محتوایی و سازه استفاده گردید. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای تسهیم دانش ۰/۹۱، رفتار شهروندی ۰/۸۲، و خلاقیت سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد. تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (تی تک نمونه ای، ضریب رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و Amos گرافیک انجام گردید. یافته ها نشان داد میانگین همه مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی در ابعاد مختلف، بالاتر از حد متوسط و میانگین رفتار تسهیم دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان، پایین تر از حد متوسط بود. ضریب رگرسیون نشان داد هم تسهیم دانش و هم رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارند. ضرایب تحلیل مسیر نشان می دهد که اثرات رفتار تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی روی خلاقیت سازمانی کارکنان، مثبت و معنادار است.

خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان "ویژگی های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد امروزه ارتباط میان فعالیت های تسهیم دانش و ویژگی های انسانی افراد مورد توجه بسیاری از پژوهشگران در حوزه مدیریت دانش قرار گرفته است. شخصیت افراد به عنوان مهم ترین عامل فردی انسان ها محسوب می شود. هدف این مقاله بررسی ویژگی های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی است. معرفی ویژگی های شخصیتی با مؤلفه های پنج عامل بزرگ شخصیت (روانرنجوری، برونگرایی، گشودگی در برابر تجربه، سازگاری و وظیفه شناسی) انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد، ویژگی های برونگرایی، سازگاری و وظیفه شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارند اما بین ویژگی گشودگی در برابر تجربه و فرایند تسهیم دانش کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به اهمیت ویژگی های شخصیتی در شکل گیری تسهیم دانش، پیشنهاد می شود مؤسسات حسابرسی در فرایند



کارمندیابی و استخدام حسابرسان و گماردن آن‌ها در ترکیب گروه‌های کاری توجه ویژه کنند تا افرادی با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا به منظور سهولت در فرایند تسهیم دانش، جذب سازمان شوند.

جعفری و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با هدف تعیین تاثیر رهبری تحول آفرین با میانجی‌گری انگیزه فردی و تسهیم دانش بر رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس انجام دادند؛ این پژوهش حاضر به لحاظ هدف پژوهشی کاربردی است که به روش توصیفی-پیمایشی است؛ یافته‌های پژوهش نشان داد رهبری تحول آفرین به صورت مستقیم بر رفتار کار نوآورانه تاثیر مثبت معنادار دارد و به صورت مستقیم بر انگیزه فردی تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین، انگیزه فردی به صورت مستقیم بر رفتار کار نوآورانه تاثیر مثبت و معنادار دارد؛ همچنین رهبری تحول آفرین به واسطه انگیزه فردی تاثیر غیرمستقیم و معنادار بر رفتار کار نوآورانه دارد. رهبری تحول آفرین با توجه به نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش، تاثیر مثبت و معنادار بر رفتار کار نوآورانه دارد. تسهیم دانش رفتار نیز کار نوآورانه را تقویت می‌کند.

اکبری و جبلی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان "تاثیر به اشتراک گذاری مدیریت دانش ضمنی بر بهره‌وری سازمانی کارکنان (مورد مطالعاتی بانک سپه)" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد این پژوهش به بررسی نقش دانش ضمنی می‌پردازد که اثربخشی و بهره‌وری سازمانی را نشان می‌دهد. برای انجام این تحقیق و ارزیابی اعتبار مدل و فرضیه‌های آن، ۲۵۰ پرسشنامه به صورت نمونه برداری تصادفی با استفاده از فرمول کوکران در بین مدیران و کارمندان شعب مختلف بانک سپه در شهر تهران توزیع و تعداد ۲۱۰ پرسشنامه دریافت شد. اعتبار پرسشنامه‌ها با استفاده از روش اعتبارپذیری محتوا مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد. نتایج نشان می‌دهد که ضریب آلفا برای کل پرسشنامه دارای سطح بالای روایی ۰,۹۷۴ درصد است. همچنین اثبات شد که تاثیر مثبت این عوامل بر نوآوری و رقابت پذیری سازمانی منجر به سطح بالاتر بهره‌وری می‌شود و کارمندان متمرکز بر اشتراک گذاری دانش ضمنی دارای اثرات مثبتی بر بهره‌وری سازمان هستند. در نهایت مطالعه حاضر به این نتیجه گیری می‌رسد که نه تنها بهره‌وری سازمانی در اثر به اشتراک گذاری دانش افزایش می‌یابد، بلکه همچنین سهم نوآورانه کارکنان در نتیجه استفاده از دانش، تخصص و تجارب دیگران افزایش می‌یابد.

بهبودی و سهرابی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "همراستایی استراتژی‌های کسب و کار با استراتژی‌های مدیریت دانش" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان رسمی و قراردادی شاغل به کار در شرکت‌های سایپا و پژوهشگاه نیرو در مجموع به تعداد ۸۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۶۰ نفر بعنوان نمونه تعیین و به روش تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. سوالات پرسشنامه، حاوی متغیرهای دانش ضمنی، دانش صریح، استراتژی شخصی سازی، کدگذاری، استراتژی تمایز و رهبری هزینه می‌باشد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ، استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی، آزمون همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای SPSS ۱۸, Amos ۲۱ استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این است که بین استراتژی مدیریت دانش و استراتژی کسب و کار رابطه معناداری وجود دارد.

احمدی زهرانی و کریمی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار تسهیم دانش و نقش تعدیل‌گر تکنولوژی اطلاعات پرداختند؛ این پژوهش از لحاظ هدف، پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت از پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۹۰ نفر از کارکنان شرکت بیمه کارآفرین شهر اصفهان تشکیل می‌دهند. که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی تعداد ۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شد که روایی صوری آن مورد تایید استادان و نخبگان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها بوسیله آزمون آلفای کرونباخ به تایید رسید. سپس این داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS ۲۴ تجزیه و تحلیل شدند. جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات



ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزار Smart Pls^۲ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که رهبری اصیل بر خلاقیت تاثیر مستقیم دارد و همچنین نقش میانجی-گری متغیر رفتار تسهیم دانش در این رابطه نیز مورد تایید قرار گرفت. ولی نقش تعدیل‌گری فناوری اطلاعات مورد تایید قرار نگرفت.

حسین پور جباری خامنه (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "بررسی نقش رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی کارکنان از طریق نقش واسطه تسهیم دانش" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد پژوهش حاضر به تاثیر رهبری تحول گرا بر توانمند سازی کارکنان از طریق نقش واسطه تسهیم دانش در شعبات مرکزی بانک ملت پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی میباشد. مدیران شرکت بایستی از طریق تسهیم دانش با شناسایی فرصت های جدید، چالشی بودن، بهبود و تبیین چشم انداز قوی برای آینده، باعث افزایش انگیزه کارکنان خود شده و با ایجاد ارتباطات قوی و روشن باعث الهام بخشی در بانک شده و کارکنان را به سازمان متعهدتر و توانمندتر کند

مزاری و نصیری (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "تأثیر خود توسعه ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه علم و فرهنگ)" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد نتایج نشان داد خودتوسعه ای بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار بود. خودتوسعه‌های بر عملکرد وظیفه ای بر عملکرد زمینه ای تأثیرگذار بوده است. تأثیر چهار مؤلفه خودتوسعه ای بر عملکرد شغلی ارزیابی شد که به ترتیب خودنظم دهی و خودرهبری بر عملکرد شغلی تأثیرگذار بوده و فرضیه تأثیر مؤلفه‌های خودمدیریتی و خودراهبری یادگیری بر عملکرد شغلی در این پژوهش رد شدن شریعتی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد رشد سریع بی حد و مرز دانش حسابداری مدیریت و توانایی تصمیم گیری بهینه از چالش های حسابداران مدیریت در عصر حاضر است. در این میان کشورهایی که تمرکز مدیریت در سازمان های آنها بیشتر است، سیستم های اطلاعاتی حسابداری مدیریت کمتر رشد پیدا کرده اند. نتایج تحقیق نشان می دهد که آگاهی فراشناختی بر باور رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل به طور غیرمستقیم و از طریق خودرهبری تاثیر منفی دارد.

حسن پور و مهری (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان "ارزیابی تأثیر آمادگی یادگیری خودراهبر بر مدیریت دانش کارکنان در دانشگاه شهید ستاری تهران" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد هر چقدر سازمان‌ها بتوانند کمیت و کیفیت دو متغیر مهم یادگیری خودراهبر و مدیریت دانش را در سازمان خود بالا ببرند در آینده به نفع سازمان خواهد بود. در واقع این دو این متغیر مهارتی مهم و کاربردی هستند که امروزه سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی به شدت برای بهره‌وری و بالابردن کارایی و اثربخشی کارکنان، محیط کاری خود به آن نیازمند هستند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که یادگیری خود راهبر بر مدیریت دانش تأثیر معنادار و مستقیمی دارد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بر اساس آزمون رگرسیون از آنجایی که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، لذا یادگیری خود راهبر بر روی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه ای به بررسی اثر ویژگی های شخصیتی کارکنان، تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه، در قالب مدلی یکپارچه در پژوهشگاه صنعت نفت پرداختند؛ روش تحقیق توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه میباشد. برای آزمون فرضیه ها نیز از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد؛ نتایج حاصل از مطالعه حاکی از اثر مثبت و معنادار ویژگی های شخصیتی برونگرایی، تطابقپذیری و گشودگی بر تسهیم دانش بود. همچنین نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود.



حکاک و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "تحلیل اثر رهبری تحول گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینیبه منظور ایجاد شایستگی های سازمانی پایدار" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد امروزه اداره کردن سازمان های بزرگ، پیچیده و پیشرفته امری است بسیار دشوار که دستیابی به این مهم مرهون زحمات رهبرانی است که بتوانند به مدد ویژگی های شخصی و جاذبه استثنایی به همراه نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای تحریک افکار، اندیشه ها و الهام بخشیدن به آنان به منظور ایجاد رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه نهادینه سازند. هدف پژوهش حاضر تبیین تاثیر رهبری تحول گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی های سازمانی پایدار است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در سطح خطای ۰/۰۵ رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی های سازمانی پایدار دارد. به علاوه می توان عنوان نمود که رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی های سازمانی پایدار دارند. لذا به عنوان نتیجه کلی می توان گفت که سازمان می تواند با بهره گیری از سبک رهبری تحول گرا زمینه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه را به منظور نیل به شایستگی های سازمانی پایدار فراهم سازد.

کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد سازمانهای امروزی برای آمادگی در برابر تغییرات گسترده در آینده و دستیابی به عملکرد بهتر سازمانی و کسب مزیت رقابتی به مدیریت اثربخش دانش سازمانی نیاز دارند. تسهیم دانش یکی از مهمترین اقدامات در راستای مدیریت اثربخش دانش در سازمانها است. این پژوهش، تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی را بررسی کرده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها، از روش مدلسازی معادله ساختاری استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قویتری بر عملکرد عملیاتی دارد.

حسینی سرخوش (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی رفتار تسهیم دانش کارکنان در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه ریزی شده" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد تسهیم دانش بین کارکنان، مؤلفه های کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد پویای کنونی و به ویژه در سازمان های با فناوری پیشرفته می باشد. تسهیم دانش اثربخش میان کارکنان می تواند به طور قابل ملاحظه ای بر زمان، هزینه و کیفیت فعالیت های تحقیق و توسعه در چنین سازمان هایی تاثیر بگذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نحوه شکل گیری رفتار تسهیم دانش در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه ریزی شده انجام شد. برای این منظور ضمن مرور ادبیات، عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش استخراج و مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش طراحی گردید. علاوه بر این، نتایج پژوهش، از اثر مثبت و معنادار قصد تسهیم دانش و کنترل رفتاری درک شده بر رفتار تسهیم دانش حمایت کرد. در نهایت با توجه به یافته ها، توصیه هایی برای شاغلان حرفه ای حوزه مدیریت دانش به منظور ترغیب تسهیم دانش میان کارکنان به همراه پیشنهادهایی برای محققان آتی جهت پوشش شکاف های پژوهش حاضر ارائه گردید.

پیشینه پژوهش های خارجی

ایسلام و همکاران^۴ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «چگونه اشتراک دانش رفتار کاری نوآورانه را از طریق خودکارآمدی شغلی تشویق می کند؟ نقش تعدیل کننده رهبری کارآفرینی»، انجام دادند؛ هدف این مطالعه بررسی چگونگی تأثیر اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان (IWB) است.

^۴ Islam et al



به طور خاص، این مطالعه خودکارآمدی شغلی (به عنوان مکانیسم میانجی) و رهبری کارآفرینانه (به عنوان شرایط مرزی) را برای تشویق رفتار کاری نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار داد. این مطالعه از پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی برای جمع‌آوری داده‌ها از ۲۷۰ کارمند شاغل در بخش فناوری اطلاعات از طریق «فرم‌های گوگل» بر اساس سهولت بین مارس و آگوست ۲۰۲۱ استفاده کرد. این مطالعه مدل‌سازی معادلات ساختاری را در دو مرحله برای بررسی مدل اندازه‌گیری به کار برد. ابعاد) و مدل ساختاری (برای آزمون فرضیه‌ها). (این مطالعه خاطر نشان کرد که اشتراک دانش به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد و خودکارآمدی شغلی به طور مثبت این ارتباط را توضیح می‌دهد. علاوه بر این، درک کارکنان از رهبری کارآفرینی، ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند.

یودین^۵ (۲۰۲۲) در مطالعه به بررسی نقش میانجی اشتیاق کارآفرینی را بر ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه در کانال توزیع پرداخت. در این پژوهش داده‌ها از ۱۹۳ کارمند از چهار شرکت آسیاب سنگ در جاوه مرکزی - اندونزی به دست آمده است. نرم افزار Smart PLS ۳,۰ برای تایید و آزمون فرضیه‌های ارائه شده استفاده می‌شود. یافته‌ها: یافته‌های تجربی معنی‌دار نشان می‌دهد که اشتراک دانش به طور مثبت بر اشتیاق کارآفرینانه و رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. همچنین، اشتیاق کارآفرینی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان می‌دهد که اشتیاق کارآفرینی واسطه ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه است. این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید آزادانه رفتار به اشتراک گذاری دانش را برای افزایش اشتیاق کارآفرینانه در سازمان تسهیل کنند و در نتیجه رفتار کاری نوآورانه را ترویج کنند.

رفیق^۶ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر استرس شغلی همه گیر و رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی و تعدیل کننده به اشتراک گذاری دانش" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد فقط چند مطالعه در مورد استرس شغلی و رهبری تحول آفرین، به ویژه در محیط همه گیر COVID-۱۹ انجام شده است. این مطالعه با هدف غلبه بر این شکاف و تلاش برای بررسی تأثیر استرس شغلی همه گیر و رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان از طریق اشتراک دانش، در حالی که بر اهمیت نوآوری‌ها برای بقا و رشد سازمانی تمرکز می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که استرس شغلی همه گیر به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد و رابطه منفی بین استرس شغلی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان که در مطالعات قبلی یافت شده بود را نفی می‌کند. علاوه بر این، این مطالعه تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین و اشتراک دانش را بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان نشان داد. اشتراک دانش همچنین رابطه بین استرس شغلی همه گیر و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را تعدیل می‌کند در حالی که تا حدی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را واسطه می‌کند. در نهایت، مفاهیم نظری و عملی مورد بحث قرار می‌گیرد.

هوانگ^۷ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان در هتل‌های کوچک و متوسط: یک مدل تعدیل واسطه" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد شرکت های هتلداری برای دستیابی به اهداف نوآوری و کیفیت خدمات خود و پاسخگویی موثر به تقاضاهای در حال تغییر مشتریان، به دنبال راه های مختلفی برای تشویق رفتار نوآورانه کارکنان هستند. این مطالعه به بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در ترویج رفتار نوآورانه در میان کارکنان مهمان‌نوازی از طریق اثرات تعدیل واسطه می‌پردازد. برخلاف پیش‌بینی ما، تبادل رهبر-عضو

^۵ . Udin

^۶ Rafique

^۷ Hoang



ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و انگیزه درونی و اعتماد به رهبر را تعدیل نکرد. یافته‌های ما پیامدهای مهمی را برای شرکت‌های مهمان‌نوازی ارائه می‌کند که در فعالیتهای نوآورانه سرمایه‌گذاری می‌کنند و به دنبال راه‌هایی برای تشویق رفتار نوآورانه در کارکنان خود هستند.

مایکل اوکی^۸ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "ایجاد شغل به رفتارهای نوآورانه و فرا نقشی: میانجیگری سریالی از طریق ادراکات مناسب و مشارکت کاری" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد اگرچه ساخت شغل ادراکات متناسب با محیط کار و نگرش‌ها و رفتار مرتبط با کار را افزایش می‌دهد، تعداد کمی از محققان روابط بین این دو ساختار را در محیط‌های مهمان‌نوازی بررسی کرده‌اند. این مطالعه روابط بین هر دو سازه را با طبقه‌بندی مهارت‌های شغلی در چهار بعد فرعی و سه جنبه از ادراکات تناسب توضیح می‌دهد. تعامل کاری و دو نتیجه رفتاری برای سازمان‌های مهمان‌نواز - رفتارهای نوآورانه و فرا نقشی - نیز در نظر گرفته شده است. یک بررسی دو موجی ($n = 288$) برای ارزیابی مدل ساختاری پیشنهادی انجام شد. نتایج نشان داد که کارکنان با (الف) افزایش منابع شغلی ساختاری/اجتماعی و چالش‌برانگیز کردن تقاضاهای شغلی و (ب) کاهش تقاضاهای شغلی بازدارنده، ادراکات تناسب بالاتری را تجربه کردند. ادراکات تناسب تقویت شده، الهام بخش تعامل کاری شدیدتر همراه با رفتارهای نوآورانه و فرا نقشی است. حوزه‌های منابع شغلی و تقاضای کارآفرینی تأثیرات غیرمستقیم زنجیره‌ای بر رفتارهای نوآورانه و فرا نقشی از طریق تناسب نیازها و تامین‌ها و مشارکت کاری داشتند. مفاهیم نظری و عملی در پایان خلاصه می‌شود.

وو^۹ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "چگونه نوآوری شخصی در حوزه فناوری اطلاعات رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانش را ارتقا می‌دهد؟" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد این مطالعه با تکیه بر تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و نظریه انتشار نوآوری با تجزیه و تحلیل نقش واسطه‌ای قصد استفاده، مکانیسمی را نشان می‌دهد که چگونه نوآوری شخصی در حوزه فناوری اطلاعات بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. نسبت به سیستم یادگیری آنلاین و نقش تعدیل‌کننده همسویی با ارزش‌های سازمانی، یافته‌های ما از یک نظرسنجی از ۴۱۸ کارگر دانش نشان می‌دهد که اثرات فناوری اطلاعات بر رفتار کاری نوآورانه با ارزش‌های سازمانی بالاتر قوی‌تر است. علاوه بر این، ما دریافتیم که با تأثیرگذاری بر قصد استفاده، تعامل فناوری اطلاعات و ارزش‌های سازمانی به طور غیر مستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد.

چن^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "ادراک سیاست سازمانی و رفتار نوآورانه در محیط کار: نقش خصومت و توجه به اشتراک دانش" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد ادراک از سیاست سازمانی و نوآوری به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است. با این حال، رابطه آنها به خوبی درک نشده است. این مطالعه با تکیه بر مبادله اجتماعی و تئوری‌های حفظ منابع، رابطه آنها را بررسی کرد و نقش واسطه‌ای خصومت اشتراک دانش و نقش تعدیل‌کننده ذهن آگاهی را بررسی کرد. نتایج نشان داد که خصومت به اشتراک گذاری دانش رابطه بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار نوآورانه را واسطه می‌کند. علاوه بر این، ذهن آگاهی هر دو فرآیندی را تعدیل کرد که با آن ادراک از سیاست سازمانی به طور مستقیم و از طریق خصومت به اشتراک گذاری دانش، به طور غیرمستقیم با رفتار نوآورانه مرتبط بود. به مدیران توصیه می‌شود مقررات و خط مشی‌های روشنی را تدوین و رعایت کنند تا درک خود از سیاست‌های سازمانی کاهش یابد. آن‌ها همچنین می‌توانند برنامه‌های آموزشی تمرکز حواس را برای جلوگیری از تأثیر مخرب ادراک از سیاست سازمانی ارائه دهند.

^۸ Michael Ok

^۹ Wu

^{۱۰} Chen



کیم^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان "انگیزه های رفتار نوآورانه در میان کارکنان خط مقدم: نقش میانجی مدیریت دانش" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد صنایع کارگر بر هنگام طراحی استراتژی های خدماتی نوآورانه و مشتری مدار در سطح کارکنان با چالش هایی مواجه می شوند، زیرا خدمات عمدتاً نه توسط فناوری یا ماشین ها، بلکه توسط منابع انسانی تولید و به مشتریان ارائه می شود. به عبارت دیگر، نقش کارکنان خط مقدم به ویژه در شکل گیری باور مشتریان مبنی بر اینکه آیا یک شرکت خدماتی نوآور است یا خیر، حیاتی است. بنابراین، این مطالعه با هدف تدوین و بررسی فرآیند روانشناختی رفتارهای نوآورانه کارکنان خط مقدم انجام شد. برای دستیابی به هدف، این مطالعه داده هایی را از کارکنان خط مقدم در سئول و گیونگی-دو، کره جنوبی جمع آوری کرد. این مطالعه با انطباق و در نظر گرفتن رویکرد بازاریابی بر اساس سه جنبه انگیزشی: جهانی، زمینه ای و موقعیتی به ادبیات انگیزش در مدیریت منابع انسانی کمک می کند. این مطالعه همچنین بررسی کرد که آیا عوامل انگیزشی ممکن است قابلیت های مدیریت دانش را افزایش داده و متعاقباً رفتارهای نوآورانه را تحریک کنند، که برای اجرای موفقیت آمیز بهبود خدمات در میان کارکنان خط مقدم حیاتی است.

کمیکیاک^{۱۲} (۲۰۲۱) بر اساس شواهد تجربی از لهستان به بررسی اعتماد، اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه پرداختند؛ هدف این مقاله ارزیابی تأثیر دو نوع اعتماد (اعتماد عمودی و افقی) بر تسهیم دانش (اهدا دانش و جمع آوری دانش) و تأثیر اشتراک دانش بر رفتار کاری نوآورانه (تولید ایده و تحقق ایده) است. این مطالعه همچنین نقش میانجی به اشتراک گذاری دانش را بررسی می کند. مدل سازی مسیر حداقل مربعات جزئی و داده های جمع آوری شده از ۲۵۲ شرکت کننده در یک گروه بزرگ سرمایه لهستانی برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد. نتایج نشان داد که هم اعتماد عمودی و هم اعتماد افقی رابطه مثبتی با اهدای دانش و جمع آوری دانش دارند. بر خلاف جمع آوری دانش، اهدای دانش به طور قابل توجهی با ایده پردازی مرتبط است که ارتباط زیادی با تحقق ایده دارد. هیچ رابطه مستقیمی بین رفتار اشتراک دانش و تحقق ایده وجود ندارد. اهدای دانش رابطه بین اعتماد عمودی و تولید ایده را واسطه می کند.

اسمانوا و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۱) در مطالعه ای به بررسی رهبری معنوی به عنوان مسیری به سوی رفتار کاری نوآورانه از طریق خودکارآمدی اشتراک دانش با توجه به نقش تعدیل کننده جو نوآوری پرداخت. هدف این مقاله دنبال کردن ایده نظریه سرمایه اجتماعی (SCT) است که ادعا می کند روابط اجتماعی منابعی هستند که به توسعه سرمایه فکری منجر می شوند که برای رفتار کاری نوآورانه (IWB) کارکنان مهم است. نقش واسطه ای خودکارآمدی اشتراک دانش (KSSE) و نقش تعدیل کننده جو نوآوری (IC) در نظر گرفته شده اند. طراحی/روش/رویکرد نویسندگان داده ها را از کارمندان خارجی و داخلی شاغل در شرکت های چند ملیتی در چین جمع آوری کردند. تجزیه و تحلیل کمی با استفاده از Smart-PLS ۳٫۰ انجام شد. یافته ها نتایج نشان داد که رتبه بالای کارکنان SL رابطه مثبتی با خودکارآمدی اشتراک دانش دارد. علاوه بر این، SL برای افزایش رفتار کاری نوآورانه قابل توجه است، در حالی که خودکارآمدی اشتراک دانش این رابطه را توضیح داد. نویسندگان همچنین پیشنهاد می کنند که خودکارآمدی اشتراک دانش یک کارمند برای شکل گیری رفتار مهم در محل کار (IWB) مهم است. با این حال، آی سی نقش تعدیل کننده خود را در پیوند رفتار کاری نوآورانه-رتبه بالا کارکنان ایفا نکرد.

^{۱۱} Kim

^{۱۲} [Kmieciak](#)

^{۱۳} [Usmanova et al](#)



فردوس و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۱) به بررسی به اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه به عنوان کلیدهای موفقیت در بهبود عملکرد شرکت های کوچک و متوسط پرداختند؛ هدف این مقاله شناسایی تأثیر اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط است. ادبیات و تحقیقات قبلی نشان می دهد که اشتراک دانش می تواند دانش فردی را افزایش دهد. دانش اطلاعات، تجربه، درک، تخصص و مهارت است. دانش اساس ایده ها است، اما فرآیند تبدیل یک ایده به نوآوری را می توان با رفتار کاری نوآورانه تسهیل کرد. ما آن نظرات را در رابطه با عملکرد شرکت های کوچک و متوسط، با استفاده از روش نظرسنجی، با نمونه ای از ۱۷۰ شرکت کوچک و متوسط بیش از ۱۰ سال در اندونزی بررسی کردیم. نتایج این مطالعه تأثیر اشتراک دانش را بر رفتار کاری نوآورانه و تأثیر هر دو بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط نشان خواهد داد.

آسوراکادی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان "تأثیر رفتار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه دانشجویان پرستاری: نقش میانجیگری خود رهبری" در نتیجه مطالعات خود بیان کرد در دنیایی که به طور مدام در حال تغییر است، نوآوری فردی برای عملکرد سازمانی حائز اهمیت است. امروزه کارفرمایان به افرادی نیاز دارند که بتوانند دانش خود را به اشتراک بگذارند و خود رهبری شوند زیرا این امر منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود. به طور کلی، یافته های ما نشان می دهد که بین رفتار تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت معنادار وجود دارد و خود رهبری رابطه را کاملاً میانجی گری می کند. به طور کلی، این مطالعه با ارائه بینشی در مورد نقش تسهیم دانش و خود رهبری در تقویت رشد دانشجویان پرستاری و کمک به آنها برای تبدیل شدن به نوآوران آینده، به سازمان های آموزشی خدمات درمانی کمک خواهد کرد.

روش تحقیق:

➤ تحقیق حاضر از نظر:

□ هدف: کاربردی

□ ماهیت: توصیفی - پیمایشی - علی

➤ ابزار پژوهش:

ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسش نامه استاندارد سنجیده می باشد، که مورد استفاده قرار گرفت.

➤ روش گردآوری اطلاعات



اطلاعات مورد نیاز برای انجام تحقیق فراهم شود نیاز به مطالعات گسترده ای داریم که شامل مطالعات کتابخانه ای (مقالات، منابع اینترنتی، ترجمه متون) و روش میدانی برای گردآوری داده های حاصل از پرسشنامه می باشد، که در پژوهش حاضر از روش های گفته شده استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری این مطالعه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۵۰ نفر می باشد

روش نمونه گیری: تصادفی ساده

حجم نمونه: به استناد جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۲۱۰ نفر برآورد شد

روایی و پایایی پرسشنامه :

روایی پرسشنامه :

در این راستا برای تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر از روایی صوری که به استناد نظرات صاحب نظران رشته مدیریت (استاد راهنما) صورت میگیرد و روایی همگرا (روایی همگرا به این معنا است که آیا دو ابزاری را که برای اندازه گیری مفهوم به کار برده ایم همبستگی قوی دارند؟) و روایی واگرا (منظور از روایی واگرا این است که آیتم ها یا معرفهای مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجند) استفاده شد.

روش های آماری مورد استفاده

تحلیل مسیر

به منظور بررسی قابلیت پذیرش مقدار ضریب مسیر از آزمون تی استفاده می شود. در آزمون تی فرض صفر به این صورت بیان می شود که : پارامتر (ضریب مسیر) در جامعه ی مورد نظر به طور معناداری با صفر تفاوت ندارد. یا ضریب مسیر در جامعه مورد نظر برابر با صفر می باشد. (یعنی هر میزان تغییر در متغیر مستقل صفر میزان تغییر در متغیر وابسته را تبیین می کند). اگر مقدار آزمون تی بین ۱,۹۶ تا ۱,۹۶- باشد نشان می دهد که پارامتر بدست آمده در سطح ۰,۰۵ تفاوت معناداری با صفر ندارد (و بالتبع نمی تواند تغییرات در متغیر وابسته را تبیین کند). اگر مقدار تی در این بازه نباشد، یعنی بزرگتر یا کوچکتر باشد بدین معناست که در سطح معناداری ۰,۰۵، میزان پارامتر (ضریب مسیر) بدست آمده با صفر تفاوت دارد (و بالتبع می تواند تغییرات در متغیر وابسته را تبیین کند) بنابراین فرض صفر رد می شود. همچنین اگر مقدار تی بین ۲,۵۸ تا ۲,۵۸- باشد نشان



می دهد که پارامتر بدست آمده در سطح ۰,۰۱ تفاوت معناداری با صفر ندارد و مانند بالا تبیین می شود. در جداول ارایه شده از مقدار p هم برای سهولت نتیجه گیری استفاده شده است. اگر مقدار پی از ۰,۰۵ یا ۰,۰۱ کوچکتر باشد بدین معنی است که مقدار تی در فواصل مذکور قرار ندارد و فرض صفر رد و فرض محقق تأیید می شود. اگر مقدار پی از ۰,۰۵ و ۰,۰۱ بزرگتر باشد فرض صفر تأیید می شود.

آزمون کالموگروف

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون فرض صفر به این صورت بیان می شود که «متغیر مورد نظر از توزیع نرمال در جامعه برخوردار است». همچنین فرض آماری به این صورت بیان می شود که «متغیر مورد نظر از توزیع نرمال در جامعه برخوردار نیست». لذا اگر معنی داری بدست آمده (P) از مقدار آلفای مورد نظر (۰,۰۵) بزرگتر باشد فرض صفر تأیید و متغیر از نرمالیتی برخوردار است. همچنین اگر مقدار معنی داری بدست آمده (P) از مقدار آلفای مورد نظر (۰,۰۵) کوچکتر باشد فرض صفر رد و متغیر از نرمالیتی برخوردار نیست (حافظ نیا، ۱۳۸۰: ۵۴).

تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. مدل تفکیک شده تحقیق براساس روابط هریک از متغیرها نیز آزمون شده است که در نهایت ارائه شده است. در مدل کلی تحقیق میانگین پاسخ به متغیرهای قابل مشاهده هر متغیر پنهان محاسبه شده و در نهایت هر متغیر پنهان به عنوان یک متغیر قابل مشاهده برای سازه اصلی خود، استفاده می شود. آماره t برای سنجش معناداری روابط نیز محاسبه می شود.

یافته های پژوهش:

فرضیه اول: دانش صریح و ضمنی بر خلق ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تاثیر معنی داری دارد.

➤ طراحی یک الگوی برنامه درسی با الهام از الگوی اگر شامل منطق، هدف، محتوا، فعالیت های یادگیری، نقش مشارکت کنندگان، مواد و منابع، گروه بندی، موقعیت، زمان و ارزشیابی تکمیل دانش و توانایی خود جهت عمل در موقعیت واقعی مدرسه اقدام کنند و تا حد ممکن جسارت و شهامت نوآوری در فرآیندهای جاری مدرسه فرصت هایی را فراهم می کند تا معلمان با قراردادن خود در جایگاه معلم در مدرسه، نظام آموزشی، و به عنوان فرد حرفه ای، با هنجارها و فرهنگ مدرسه و جامعه حرفه ای سازگار شوند و در عین حال به عنوان نیرویی برای تغییر عمل کنند، حمایت حرفه ای معلمان است. برای این کار لازم است که مدرسه و دانشگاه هماهنگ باشند و دسترسی آسان به متخصص و مشاور دانشگاهی وجود داشته باشد که رویکرد غیرقضاوت گرایانه و حمایت گرایانه داشته باشد، پیشنهاد می شود مدیران مدارس نقش هایی چون توجیه مقدماتی معلمان، اختصاص معلم راهنمای باکیفیت، فراهم کردن فضای مشارکتی و همکاری، شرایط مثبت بین دانشکده و مدرسه، نظارت برنامه، اطمینان از حمایت معلمان، تخصیص منابع را جزو وظایف خود بدانند.



فرضیه دوم: رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تاثیر معنی داری دارد.

- پیشنهاد می شود که مدیران مدارس ابتدایی، تلاش کنند با کشف استعداد های دانش آموزان برای ارائه پروژه ها و طرح های جدید و بدیع در آینده، دانش آموزان را پرورش دهند، نیروهایی که بتوانند چالش های دنیای مدرن تکنولوژیکی و تقاضاها برای استراتژی های مؤثر تولید و بهبود کیفیت در زمینه های مختلف علمی را مدیریت کنند.

فرضیه سوم: رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تاثیر معنی داری دارد.

- پیشنهاد می شود مدیران مدارس ابتدایی، با تعامل با معلمان، رفتار تسهیم دانش را توسعه دهند، این امر به عملکرد نوآورانه بهتر منجر می شود. همچنین دریافت دانش ضمنی از طرف معلمان می تواند با ایجاد زمینه های آموزشی جدید با ایده های خلاقانه، زمینه تربیت علمی دانش آموزان را فراهم کند.

فرضیه چهارم: رفتار تسهیم دانش بر کاربرد ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تاثیر معنی داری دارد.

- پیشنهاد می شود مدیران در حوزه مدارس ابتدایی تلاش کنند با تقویت شایستگی های معلمان، افزایش اعتماد به نفس در آنها، کاهش اضطراب و پشتیبانی فردی در جهت ایجاد انگیزه در معلمان گام بردارند.
- پیشنهاد می شود در جهت پیشبرد اهداف حرفه ای، تأکید بر حمایت از معلم در جلب اعتماد بیشتر بر استفاده از شایستگی های اساسی خود، از جمله مهارت های ایده های مدیریت کلاس و ارتباط با شاگردان، توسعه مهارت های تدریس، ارتباط سازنده با همکاران، توسعه چگونگی رفع مشکلات مدرسه و دانش آموزان برنامه ریزی لازم به عمل آید.

فرضیه پنجم: رفتار تسهیم دانش بر خود راهبری کارکنان در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه تاثیر معنی داری دارد.

- پیشنهاد های زیر جهت بهبود فرآیند تسهیم دانش در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه و بهبود فرآیند خود رهبری در آموزش و پرورش ارائه می شود:
- تدوین راهبرد تسهیم دانش همسو با استراتژی آموزش و پرورش؛
- تدوین شاخصهای ارزیابی عملکرد براساس تسهیم دانش کارکنان؛
- تشکیل هسته های دانشی جهت تشویق کارکنان به یادگیری و تسهیم دانش با یکدیگر در شبکه های اجتماعی؛
- ایجاد پایگاه های دانشی جهت ذخیره سازی و امکان استفاده سریع همکاران از آنها؛
- فراهم کردن فرصتهای آموزشی و توسعه ای جهت بازآموزی و همچنین ارتقاء سطح دانش و مهارتها و توانایی های همکاران این شرکتها؛
- ایجاد مشوقهای مالی و غیرمالی جهت تبادل دانش بیشتر در میان معلمان.



فرضیه ششم: خود راهبری در تاثیر رفتار تسهیم دانش بر کشف فرصت در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه نقش میانجی دارد.

یافته‌ها نشان می‌دهند که برای بهبود رفتار شغلی نوآورانه، ضروری است تا معلمان مدارس ابتدایی دوره‌های توسعه خودراهبری را که نگرش‌های مثبت نسبت به کسب و تسهیم دانش بین همکاران در آموزش و پرورش را ارتقا می‌دهند، با هم ادغام کنند، نگرش‌هایی که بر بصری سازی، توسعه مهارت‌های تدریس، ارتباط سازنده با دیگران، ارتباط با والدین، ارزیابی کار شاگردان، خلق فضای مطلوب یادگیری، توسعه چگونگی رفع مشکلات شاگردان، توسعه خصوصیات فردی نظیر اعتماد به نفس، تفکر انتقادی متمرکز باشند.

فرضیه هفتم: خود راهبری در تاثیر رفتار تسهیم دانش بر دفاع از ایده در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه نقش میانجی دارد.

پیشنهاد می‌کنیم تا مدیران مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه از طریق برگزاری کنفرانس‌ها، مباحثه‌ها، و نشر مقالات علمی و با همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی، دانش خود را به اشتراک بگذارند. چرا که با این شیوه می‌توان به سازمان‌دهی یک برنامه یکپارچه در کنار تاکید بر خویشتن‌نگری و تمرکز بر پاداش‌های طبیعی برای معلمان نوآور و تشویق خود فرمانی در بین معلمان، کمک کرد تا مهارت‌های خودراهبری را ارتقا و قابلیت‌های نوآورانه افزایش یابد.

منابع پژوهش

منابع فارسی

۱. احمدی زهرانی، مریم و کریمی، سارا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان: با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار تسهیم دانش و نقش تعدیل‌گر تکنولوژی اطلاعات. نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۳): ۱۴۶-۱۱۵.
۲. احمدی، سیروس؛ مهدوی اخوان، محسن؛ و مختاری، مریم. (۱۳۹۷). شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه در علوم اجتماعی و تبیین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بهره‌برداری از فرصت‌ها در ایران. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹(۳): ۲۰۲-۱۸۱.
۳. اخوان پیمان، ایمانی، ساناز. (۱۳۹۵). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با استفاده از نظریه داده بنیاد و با بهره‌گیری از تکنیک دیمتل-آی. اس. ام فازی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲(۱): ۱۲۲-۹۳.
۴. اسکندرزاده، محمدعلی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان دفتر مرکزی بانک مهر اقتصاد). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد گرمی



۵. ایران نژاد، منصوره. (۱۴۰۱). طراحی الگوی برنامه درسی آغاز خدمت برای نومعلمان دوره ابتدایی ایران، فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، سال هفدهم، شماره ۶۷.
۶. بهبودی، اصغر؛ سهرابی، شهلا. (۱۳۹۹). همراستایی استراتژی‌های کسب و کار با استراتژی‌های مدیریت، مدیریت کسب و کار، ۴۵(۵): ۴۴۰-۴۵۶. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴۸(۵): ۲۷۴-۲۵۹.
۷. بهلول، مجید (۱۳۹۲). بررسی رفتار اشتراک دانش معلمان دوره راهنمایی شهر رشتخوار و عوامل موثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. توکل، نجمه. سرداری، احمد و قاضی زاده، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عوامل پذیرش بانکداری الکترونیکی بر تبلیغات دهان به دهان با تاکید بر نقش واسطه‌گری رضایت و وفاداری مشتریان (مورد مطالعه: شعب بانک اقتصاد نوین شهرستان شیراز). راهبردهای بازرگانی، ۲۱(۳): ۶۰-۴۹.
۹. جامی پرازمی، مریم، و منیرپور، نادر. (۱۳۹۹). پیش بینی اشتراک دانش بر اساس عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در کادر درمانی استان قم. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، ۱۴(۱): ۳۷-۲۹.
۱۰. جباری خامنه، امیر حسین. (۱۳۹۸). بررسی نقش رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی کارکنان از طریق نقش واسطه تسهیم دانش، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۸): ۱۳-۱.
۱۱. جبلی، اشرف؛ اکبری، حمید. (۱۴۰۰). اثیر به اشتراک گذاری مدیریت دانش ضمنی بر بهره وری سازمانی کارکنان (مورد مطالعاتی بانک سپه)، ۴۸: ۲۷۴-۲۵۹.
۱۲. جعفرزاده کرمانی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عوامل فردی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت علمی رشته علم اطلاعات و دانش شناسی، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۵(۲): ۶۱-۴۰.
۱۳. جعفری، نصرت؛ بیرانوند، علی؛ رحمانیان، ساره؛ و غیوری، زینب (۱۴۰۰). نقش رهبری تحول آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کارنواورانۀ کارکنان کتابخانه های عمومی استان فارس. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۲۷(۳): ۵۷۱-۵۴۳.
۱۴. جهانی پور، عبدالله و رحیمی، حمید. (۱۴۰۰). رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی با خلاقیت سازمانی در مؤسسات آموزش عالی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه قم). بازیابی دانش و نظام های معنایی، ۷(۲۸): ۴۵-۲۱.
۱۵. حسن پور، علی؛ مهری، داریوش. (۱۳۹۷). ارزیابی تأثیر آمادگی یادگیری خودراهبر بر مدیریت دانش کارکنان در دانشگاه شهید ستاری تهران، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۳۹۷(۴۴): ۷۰-۵۶.
۱۶. حسینی سرخوش، سیدمهدی؛ اخوان، پیمان؛ کیا، علی؛ و امین پور، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی رفتار تسهیم دانش کارکنان در یک سازمان با فناوری پیشرفته مبتنی بر نظریه رفتار برنامه ریزی شده. نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، ۴(۴): ۸۰-۶۱.
۱۷. حق پرست، کتابون و رستگار، عباسعلی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجین شدن در شغل و سرمایه روانشناختی مبت در شرکت های دانش بنیان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۳): ۱۷۲-۱۴۳.



۱۸. حکاک، محمد؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله (۱۳۹۵). تحلیل اثر رهبری تحول گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگیهای سازمانی پایدار، ۱۹(۶): ۱۲۱-۱۴۶.
۱۹. خواجهی شکراله کرمانی احسان. (۱۴۰۰). ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۵۰): ۱-۳۲.
۲۰. دهقان سفیدکوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۷(۲): ۲۹۱-۲۷۳.
۲۱. رحیمی، ح. و آقابابایی، ر. (۱۳۹۲). تحلیل راهبردهای خود رهبری و ارتباط آن با کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۷۰: ۱۷۷-۱۶۱.
۲۲. ریحانی، فرزانه؛ حسینقلی زاده، رضوان و خوراکیان، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی). نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، ۴(۱۵): ۱۱۰-۶۷.
۲۳. رئوف قطب الدینی، سید امیرحسین و شیرازی، علی. (۱۳۹۷). تأثیر لذت از کمک به دیگران بر رفتار تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه. کنفرانس بین المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد، ۲۰-۱.
۲۴. زرنگاریان، یوسف. (۱۳۹۹). ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روانشناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف پذیری منابع انسانی. مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۱): ۱۵۴-۱۳۵.
۲۵. شریعتی، مرضیه؛ طالب نیا، قدرت الله؛ رویایی، رضاعلی. (۱۳۹۷). بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت، حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۵، ۱۰۱-۱۲۹.
۲۶. شوقی، بهزاد؛ زمانی مقدم، افسانه؛ جعفری، پروش. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی اسلام شهر تهران). فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۷): ۱۸۶-۱۵۵.
۲۷. صفری، سعید؛ کشاورزی، علی حسین؛ حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، ۲۲(۱): ۱۰۳-۱۲۸.
۲۸. قلیچ لی، بهروز. (۱۳۹۵). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری؛ تهران: انتشارات سمت.
۲۹. کارگرشورکی، محمدحسین؛ حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد؛ ناظری، علی و رشیدی، محمدمهدی. (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگی های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۲۸): ۵۳-۲۹.
۳۰. میرکمالی، سید محمد؛ لطفی، علی و بابائی، محمدمهدی. (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری های نوین آمل. مطالعات دانش شناسی، ۴(۱۴): ۹۸-۸۳.



۳۱. نصیری ابراهیم مزاری، نرگس. (۱۳۹۸). تأثیر خودتوسعه ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه علم و فرهنگ)، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵): ۱۱۸-۱۳۱ .
۳۲. نعیمی مجد، آ. و همکاران. (۱۳۹۷). تحلیل استراتژی های خود رهبری دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، ۱۰(۲): ۸۷-۶۷.
۳۳. الهی، شعبان؛ سورانی، اعظم و رجب زاده، علی. (۱۳۹۸). وضعیت یابی مؤلفه های انگیزه کارکنان و به اشتراک گذاری دانش قبل و بعد از پیاده سازی مدیریت دانش. نشریه علمی مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند ۷(۲۸): ۶۶-۳۳.

منابع لاتین

۳۴. Akhavan, P., Rahimi, R. & Mehralian, G. (۲۰۱۳), "Developing a model for knowledge sharing in research centers", VINE, Vol. ۴۳ No. ۳, pp. ۳۵۷-۳۹۳.
۳۵. Akturan, A. & Gunduz Cekmecelioglu, H. (۲۰۱۶). The effects of knowledge sharing and organizational citizenship behaviors on creative behaviors in educational institutions. ۱۲th International Strategic Management Conference, ۲۸-۳۰.
۳۶. Asurakkody, T.A., Kim, S.H. (۲۰۲۰). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership, International Journal of Africa Nursing Sciences ۱۲ (۲۰۲۰) ۱۰۰۱۹۰.



۳۷. Bryant, A. and A. L. Kazan (۲۰۱۳). *Self-Leadership: How to Become a More Successful, Efficient, and Effective Leader from the Inside Out*, McGraw-Hill Education.
۳۸. Chen, L., Sanman, Y., Zhang, H. (۲۰۲۲). Perception of organizational politics and innovative behavior in the workplace: The roles of knowledge-sharing hostility and mindfulness, *Journal of Business Research*, Volume ۱۴۵, June ۲۰۲۲, Pages ۲۶۸-۲۷۶
۳۹. Edú-Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (۲۰۱۶). Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior. *Leadership Organ. Develop. J.* ۳۷(۴), ۴۸۷-۵۰۶. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2014-0149>
۴۰. FIRDAUS, A., AHMAN, N., DISMAN, & SURYADI, E. (۲۰۲۱). Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior as the Keys to Success in Improving SMEs Performance. *Acces la Success; Bucharest Vol. ۲۲, Iss. ۱۸۱, (Apr ۲۰۲۱): ۳۵-۳۹.*
۴۱. Furtner, M. R., Hiller, L.N., Martini, M., Sachse, P. (۲۰۱۲). Self-leadership, motivation to lead, transformational leadership and superleadership: A key to organizational success in the ۲۱st century. *International Journal of Business and Management Tomorrow.* ۲(۷), ۱-۸.
۴۲. Gomes, C., Curral, L., & Caetano, A. (۲۰۱۵). Better off together: a cluster analysis of selfleadership and its relationship to individual innovation in hospital nurses. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, ۲۹(۱), ۴۵-۵۸
۴۳. Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. and Kim, Y.G. (۲۰۱۳), The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions, *International Journal of Information Management*, Vol. ۳۳ No. ۲, pp. ۳۵۶-۳۶۶.
۴۴. Hauschildt, K., & Konradt, U. (۲۰۱۲). Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۷(۵), ۴۹۷-۵۱۷.
۴۵. Hoang, G., Luu, T.T., Nguyen, T.T., Le, L. (۲۰۲۲). Examining the effect of entrepreneurial leadership on employees' innovative behavior in SME hotels: A mediated moderation model, *International Journal of Hospitality Management*, Volume ۱۰۲, April ۲۰۲۲, ۱۰۳۱۴
۴۶. Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P. & Shing, K. (۲۰۰۴). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۹(۴), ۲۷-۴۴۱.
۴۷. Houghton, J.D. & Yoho, S.K. (۲۰۰۵). Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged?. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, ۲۰۰۵, Volume ۱۱, Number ۴, ۶۵-۸۳.



۴۸. Hu, B., & Zhao, Y. (۲۰۱۶). Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behav Person*. ۴۴(۵), ۸۱۵-۸۲۶.
۴۹. Huang, C. Y., Weng, R. H., Wu, T. C., Lin, T. E., & Hsu, T. C. (۲۰۱۸). Developing and testing the patient-centered innovation questionnaire for hospital nurses. *J. Nursing Manage*. ۲۶(۲), ۲۲۷-۲۳۷.
۵۰. Ibrahim, S. & Hock Heng, L. (۲۰۱۵). The roles of learning in stimulating knowledge sharing at SMEs. *Social and Behavioral Sciences*, ۱۷۲, ۲۳۰ - ۲۳۷.
۵۱. Islam, T., Zahra, I., Rehman, S.U. and Jamil, S. (۲۰۲۲), "How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/GKMC-۰۲-۲۰۲۲-۰۰۴۱>
۵۲. Jeon, S., Kim, Y.G. and Koh, J. (۲۰۱۱), "An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۱۵ No. ۲, pp. ۲۵۱-۲۶۹.
۵۳. Kim, M., WooKoo, D., Han, H. (۲۰۲۱). Innovative behavior motivations among frontline employees: The mediating role of knowledge management, *International Journal of Hospitality Management*, Volume ۹۹, October ۲۰۲۱, ۱۰۳۰۶۲
۵۴. Kmiecik, R. (۲۰۲۱), "Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland", *European Journal of Innovation Management*, Vol. ۲۴ No. ۵, pp. ۱۸۳۲-۱۸۵۹.
۵۵. Le, Phong Ba., & Lei, Hui. (۲۰۱۹). Determinants of innovation capability: The roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, ۲۳(۳), ۵۲۷ -۵۴۷.
۵۶. Lee, J-N. (۲۰۰۱). the impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success, *Information & Management*, ۳۸(۵), ۳۲۳-۳۳۵.
۵۷. Lee, V. H., Foo, A. T. L., Leong, L. Y., & Ooi, K. B. (۲۰۱۶). Can competitive advantage be achieved through knowledge management? A case study on SMEs, *Expert Systems with Applications*, ۶۵: ۱۳۶-۱۵۱.
۵۸. Lin, H.F., Lee, and H.S., Wang, D.W. (۲۰۰۹). Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach. *Journal of Information Science*, Vol. ۳۵ No. ۱, pp. ۲۵-۴۴.
۵۹. Liu, M., Liu, N. (۲۰۰۸). Source of knowledge acquisition and patterns of knowledge sharing behaviors: An empirical study of Taiwanese high-tech firms. *International Journal of Information*; ۲۸(۵); ۴۲۳-۴۳۲.



۶۰. Li-Ying, J., Paunova, M., & Egerod, I. (۲۰۱۶). Knowledge sharing behaviour and intensive care nurse innovation: the moderating role of control of care quality. *J. Nursing Manage.* ۲۴(۷), ۹۴۳-۹۵۳.
۶۱. Mannan, A. A., Bakri, N., & Shaari, R. (۲۰۱۷). Personal factors effect towards nurses knowledge sharing behaviour. Retrieved from *Sains Humanika*, ۹(۱), ۱۳-۱۸
۶۲. Manz, C. (۱۹۹۲). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
۶۳. Maravilhas, S., & Martins, J. (۲۰۱۹). Strategic knowledge management a digital environment: tacit and explicit knowledge in fab labs. *J. Business*
۶۴. McDermott, R. (۱۹۹۹). Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management. *California Management Review*, ۴۱(۴); ۱۰۳- ۱۱۷.
۶۵. Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (۲۰۱۳). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, ۱۷(۴), ۵۲۷-۵۴۴.
۶۶. Neck, Christopher P. Manz, Charles C. Houghton, Jeffery D. (۲۰۱۷). *Self- Leadership: the definitive guide to personal excellence*. ۱th ed. Thousand Oaks: Sage Publications Inc. ۲۴۵۵ Teller Road. Thousand Oaks, California ۹۱۳۲۰.
۶۷. Nguyen P. L., Do, T. D., Nghia K., & Nguyen, M. T. T. (۲۰۱۹). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Aatcc Review* ۷(۴):۶۱۹-۶۳۴.
۶۸. Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, Z., Waheed, M., Zia, T., Chan, F. (۲۰۲۲). 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*, Volume ۷, Issue ۳, July-September ۲۰۲۲, ۱۰۰-۲۱۴
۶۹. Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., & Husted, K. (۲۰۱۵). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: an empirical study. *Technovation*, ۳۵, ۲۲-۳۱.
۷۰. Sheng, M. L., Hartmann, N. N., Chen, Q., & Chen, I. (۲۰۱۵). The synergetic effect of multinational corporation management's social cognitive capability on tacit knowledge management: product innovation ability insights from Asia. Retrieved from *J.Int. Market.* ۲۳(۲), ۹۴-۱۱۰.
۷۱. Sonmez, B., Ispir, O., Onal, M., & Emiralioglu, R. (۲۰۱۹). Turkish psychometric properties of the innovative behavior inventory and innovation support inventory: a model analysis on nurses. *Nursing Forum*, ۱-۹.



۷۲. Stewart, G. L., Courtright, S. H. & Manz, CH. C. (۲۰۱۱). Self-Leadership: A Multilevel Review”, Journal of Management, ۷(۱); ۱-۱۵.
۷۳. Teh, Pei-Lee & Yong, Chen-Chen & Chong, Chin & Yew, Siew. (۲۰۱۱). Do the Big Five Personality Factors affect knowledge sharing behaviour? A study of Malaysian universities. Malaysian Journal of Library and Information Science. ۱۶. ۱۳۰-۱۴۳.
۷۴. Udin, U. (۲۰۲۲). Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior: Testing the Role of Entrepreneurial Passion in Distribution Channel. Journal of Distribution Science, ۲۰(۲); ۷۹-۸۹.
۷۵. Usmanova, K., Wang, D., Sumarliah, E., Khan, S.Z., Khan, S.U. and Younas, A. (۲۰۲۱), "Spiritual leadership as a pathway toward innovative work behavior via knowledge sharing self-efficacy: moderating role of innovation climate", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2021-0054>
۷۶. Wang, Y., Chang, H., Fan, X, L. (۲۰۲۱). Academic procrastination in college students: The role of self-leadership, Personality and Individual Differences, Volume ۱۷۸, August ۲۰۲۱, ۱۱۰۸۶۶
۷۷. Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (۲۰۱۷). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. J. Mediter. Knowl. ۱۹(۲), ۱۱۲-۱۱۷. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.112->
۷۸. Wu, W., Yu, L. (۲۰۲۲). How does personal innovativeness in the domain of information technology promote knowledge workers' innovative work behavior?, Information & Management, Volume ۵۹, Issue ۶, September ۲۰۲۲, ۱۰۳۶۸۸.
۷۹. Yung, Ch., Ok, M., Lim, S. (۲۰۲۲). Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement, International Journal of Hospitality Management, Volume ۱۰۶, September ۲۰۲۲, ۱۰۳۲۸۸
۸۰. Zhang, H., & Xu, H. (۲۰۲۱). Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership, Journal of Hospitality and Tourism Management ۴۶ (۲۰۲۱) ۲۵۷-۲۶۶.
۸۱. Zhang, J. (۲۰۱۷). Benefit model of knowledge sharing behavior. Open J. Social Sci. ۵, ۱۶۱-۱۶۹.