

بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی به واسطه نقش میانجی اشتراک دانش

حسین معجونی^۱ فخرالسادات نصیری ولیک بنی^۲

چکیده

هدف: تحقیق بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی به واسطه نقش میانجی اشتراک دانش بود.

روش: روش تحقیق کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش معلمان مدارس فنی حرفه‌ای شهر شیراز به تعداد ۶۲۰ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۳۷ نفر انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌های رهبری کارآفرینانه دبیگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ اشتراک دانش هوی و همکاران (۲۰۱۰) و خلاقیت تیمی ژیا و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار، از تکنیک‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و به کمک دو نرم‌افزار *Spss* و *lisrel* انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که: متغیرهای رهبری کارآفرینانه و اشتراک دانش دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر خلاقیت تیمی بودند؛ همچنین رهبری کارآفرینانه به واسطه نقش میانجی اشتراک دانش دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت تیمی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: در نهایت بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت استفاده مدیران مدارس فنی حرفه‌ای از سبک رهبری کارآفرینانه به واسطه اشتراک دانش، منجر به خلاقیت تیمی معلمان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: رهبری کارآفرینانه؛ اشتراک دانش؛ خلاقیت تیمی.

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران، نویسنده مسئول

hosinmajooni@gmail.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران. fnsasiri@sru.ac.ir

پیشگفتار

خلاقیت عامل مهمی است که عملکرد سازمان‌ها را بهبود می‌بخشد و از آن‌ها در کسب مزیت رقابتی حمایت می‌کند (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۴؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). بسیاری از سازمان‌ها، سیستم‌های کاری مبتنی بر تیم را برای افزایش پاسخگویی و توانایی پرورش خلاقیت، انتخاب کرده‌اند. چنین سازمان‌هایی نه تنها نیازمند افزایش خلاقیت فردی کارکنان هستند، بلکه به توسعه تیم‌های خلاق نیز نیاز دارند (لی و همکاران، ۲۰۱۴). خلاقیت تیمی به تلاش جمعی اعضای تیم برای توسعه ایده‌های بدیع و جستجوی راه‌حل‌های جدید اشاره دارد (کارملی و پائولوس، ۲۰۱۵). امروزه خلاقیت تیمی توجه محققان و متخصصان در سراسر جهان را به خود جلب کرده است (فن و همکاران، ۲۰۲۲؛ من و ژیا، ۲۰۲۱؛ من و همکاران، ۲۰۲۱؛ محمدی اورنگی، ۱۴۰۱). خلاقیت تیمی فرآیند پیچیده‌ای است که نتیجه تعامل عوامل مختلف شخصی، روانی و زمینه‌ای می‌باشد (کوه، لی و جاشی، ۲۰۱۹). رهبران سازمان‌ها مسئول مدیریت عملکردها و نتایج تیم هستند (زاکارو، ریتمن و مارکس، ۲۰۰۱). یافته‌های تجربی از این ایده حمایت می‌کنند که رفتارهای رهبری در پرورش خلاقیت تیم حیاتی هستند (من و ژیا، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۱؛ چن و همکاران، ۲۰۲۱؛ دهقانی سلطانی، مصباحی و منصوری، ۱۴۰۰).

در میان سبک‌های مختلف مدیریت و رهبری، رهبری کارآفرینانه به‌عنوان یک سبک جدید، تأثیر زیادی در خلاقیت تیمی کارکنان دارد (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). رهبری کارآفرینانه به معنای شایستگی‌ها و توانایی‌های رهبر سازمان برای ایجاد انگیزه و هدایت پیروان به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی از طریق شناخت و استفاده از فرصت‌های کارآفرینی می‌باشد (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). رهبران کارآفرین چشم‌انداز ایده‌آل سازمان‌های خود را با اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌ها ترسیم می‌کنند (کریاک و همکاران، ۲۰۱۵). متعاقباً، آن‌ها کارکنان خود را هدایت می‌کنند که خلاقانه عمل کنند تا فرصت‌های جدیدی برای دستیابی به چشم‌انداز سازمانی به دست آورند (هریسون، برنارد و

پائول، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، رهبران کارآفرین با اعتماد به توانایی‌های خلاقانه اعضای تیم، آن‌ها را برای مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خلاق تشویق می‌کنند (کای و همکاران، ۲۰۱۹). شواهد نظری نشان می‌دهد که رهبران کارآفرین توانایی مشارکت دادن اعضای تیم در رفتارهای خلاق را دارند (معصومی و زمانی، ۱۳۹۶؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵).

اشتراک دانش یکی دیگر از عوامل مؤثر بر ارتقای خلاقیت تیمی می‌باشد (کارملی و پائولوس، ۲۰۱۵). اشتراک‌گذاری دانش اعضای تیم، آن‌ها را قادر می‌سازد تا از اطلاعات درونی و بیرونی با حداکثر ظرفیت استفاده کنند که به‌نوبه خود ظرفیت آن‌ها را برای توسعه ایده‌های جدید افزایش می‌دهد (کارملی، گلبرد و رایتر- پالمون، ۲۰۱۳). علاوه بر این، دانش متفاوت اعضای تیم، پتانسیل خلاقانه آن‌ها را افزایش می‌دهد (پارک، لو و لی، ۲۰۱۸). بااین‌حال، خلاقیت تیمی نه‌تنها مجموع ایده‌های خلاقانه کارکنان فردی است، بلکه شامل اشتراک‌گذاری اطلاعات بین اعضای تیم است که به‌نوبه خود خلاقیت تیم را توسعه می‌دهد. پژوهش‌های اخیر نیز نشان داده است باینکه خلاقیت در تیم بیشتر از مجموع خلاقیت تک‌تک افراد است؛ درعین‌حال، بروز خلاقیت تیمی به تبادل دانش بیشتری میان اعضای گروه نیازمند است (دانگ و همکاران، ۲۰۱۷). چراکه افزایش دانش و مهارت افراد از ملزومات خلاقیت به حساب می‌آید (عالی و زاهدی، ۱۳۹۸: ۴۳).

به دلیل تغییرات روزافزون و پرشتاب جوامع بشری و نقش کلیدی آموزش در تربیت نسل خلاق به‌منظور توان روبه‌رو شدن با این تغییرات، اهمیت و ضرورت خلاقیت فردی و تیمی و عوامل مؤثر بر آن در محیط‌های آموزشی بیش از هر زمان دیگری در جهان امروزی آشکار شده است. خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی و جزء مهم‌ترین رسالت سازمان‌های آموزشی است (مطلبی‌ورکانی، مظاهری و عالی‌پور، ۱۳۹۷: ۴۱۲).

علی‌رغم اهمیت رهبری کارآفرینانه و اشتراک دانش در پرورش خلاقیت، مطالعات کمی تأثیر این سبک رهبری را بر خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار داده است (کای و همکاران، ۲۰۱۹؛ محمود و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهش‌های داخلی هیچ مطالعه‌ای به بررسی هم‌زمان این سه متغیر به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس نپرداخته است. لذا با توجه به این خلأ پژوهشی، مطالعه حاضر به دنبال پاسخ این سؤال است که چگونه رهبران کارآفرین به‌واسطه اشتراک دانش منجر به خلاقیت اعضای تیم می‌شوند؟

مبانی نظری

رهبری کارآفرینانه

کارآفرینی رویکردی است که در آن افراد از توانایی‌های خلاقانه خود برای غلبه بر رویدادهای نامطمئن و کسب مزایای مختلف استفاده می‌کنند (گیب، ۲۰۰۰). در این رویکرد روند کارآفرینی از تمرکز صرف بر سرمایه‌گذاری‌ها و کارآفرینان جدید (لوفستروم، بیتس و پارکر، ۲۰۱۴) به تمرکز بر مدیریت و توسعه حرفه‌ای تغییر کرد (هریسون، لیچ و مک آدام، ۲۰۱۸). به همین ترتیب، آثار علمی این دیدگاه را که توانایی‌های کارآفرینی و رهبری برای توسعه حرفه‌ای بسیار مهم هستند، گسترش داده‌اند (داور، صفاریان همدانی و ضامنی، ۱۴۰۰). علاوه بر این، محققان با بررسی شباهت‌های رهبری و کارآفرینی (خانجانیان و الفتی، ۱۳۹۸؛ هریسون، لیچ و مک آدام، ۲۰۱۸؛ رایید و همکاران، ۲۰۱۸)، ایده و سبک جدید رهبری کارآفرینی را ایجاد و از نظر تئوری و عملی توسعه دادند (لیچ و ولری، ۲۰۱۷).

رهبری کارآفرینی جدیدترین نظریه رهبری است که از ادبیات رهبری و کارآفرینی استخراج شده است (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). گوپتا، مک میلان و سوری (۲۰۰۴) اولین کسانی بودند که رهبری کارآفرینی را معرفی و مقیاس آن را توسعه دادند. پس از آن‌ها، چند محقق دیگر تلاش کردند تا نقش‌ها و مقیاس رهبری کارآفرینانه را توسعه

دهند (باقری و هریسون، ۲۰۲۰؛ هریسون، لیچ و مک آدام، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). رهبران کارآفرین دارای ویژگی‌های خاصی مانند الگو بودن با نشان دادن رفتارهای کارآفرینانه که مستلزم اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌هاست (هریسون، لیچ و مک آدام، ۲۰۱۸؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵)؛ توانایی تطبیق با ماهیت پویا و متغیر سازمان (باقری و هریسون، ۲۰۲۰)؛ و الهام‌بخشی و هدایت اعضای تیم برای دستیابی به اهدافی که موجب شناسایی و استخراج فرصت‌های متنوع و جدید می‌شود، می‌باشند (فونتانا و موسی، ۲۰۱۷). علاوه بر این، رهبری کارآفرینی دارای برخی ویژگی‌های مشترک و متنوع سه دیدگاه رهبری تحول‌آفرین، رهبری تیم‌گرا و رهبری مبتنی بر ارزش می‌باشد (گوپتا، مک میلان و سوری، ۲۰۰۴).

رهبری کارآفرینانه و خلاقیت تیمی

فرآیند خلاقیت پیچیده است و شامل انواع مختلفی از خطراتی است که می‌تواند اقتصادی، عاطفی و شناختی باشد؛ بنابراین، خلاقیت مستلزم شجاعت درگیر شدن در فرآیندهای جدید و نه قدیمی و پذیرش شکست است (تانگ، ۲۰۱۹). به‌طور خاص، خلاقیت تیمی مستلزم همکاری همه اعضای تیم در فعالیت‌های مخاطره‌آمیز، خلق و اجرای ایده‌های مفید و بدیع و جستجوی راه‌حل‌های خلاقانه و متفاوت برای مشکلات در سازمان است (ژو و جورج، ۲۰۰۱). شین و ژو (۲۰۰۷) خلاقیت تیمی را به‌عنوان ایجاد افکار جدید و مفید مرتبط با محصولات، خدمات و روش‌ها از طریق مشارکت همکاران توصیف می‌کنند. معمولاً رهبران مسئول ارزیابی عملکرد هستند. در نتیجه، از اعضای تیم انتظار می‌رود که از دستورالعمل‌ها و رفتارهای رهبران خود پیروی و مطابق با آن عمل کنند (مایر و همکاران، ۲۰۱۲). مطالعات مختلفی به بررسی نقش مهم و تأثیرگذار رهبران در پرورش خلاقیت کارکنان پرداخته‌اند (نگوین، هوی و آوری، ۲۰۲۱؛ محمود، زیان، اکرم و طارق، ۲۰۲۱؛ ریبریو و همکاران، ۲۰۲۰؛ صرافزاده جهرمی، ۱۴۰۰؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۹).

رهبران کارآفرین، دیدگاه‌های الهام‌بخشی از کسب‌وکار ایجاد می‌کنند که مبتنی بر شناسایی و بهره‌برداری مناسب از فرصت‌ها است (هریسون، لیچ و مک آدام، ۲۰۱۸). چنانچه این دیدگاه و چشم‌انداز الهام‌بخش و روشن به‌خوبی به اعضای تیم منتقل شود، آن‌ها ترغیب و تشویق می‌شوند که تلاش‌های خلاقانه‌ای باهم انجام دهند (پرلر، پاتزلت و بروگست، ۲۰۲۰). علاوه بر این، خلاقیت تیم مستلزم همکاری اعضای تیم است که به اعتماد به نفس آن‌ها نسبت به توانایی‌های گروهشان برای حل مشکلات بستگی دارد (یانگ، لیو و گو، ۲۰۱۷). به‌زعم تیرنی و فارمر (۲۰۱۱) اعضای تیم عمدتاً اهل ریسک کردن هستند و زمانی که از انجام وظایف دشوار اطمینان دارند به دنبال راه‌حل‌های مختلف برای انجام وظایف هستند. به همین دلیل، رهبران کارآفرین به پیروان خود الهام می‌بخشند تا فعالانه فعالیت‌های خلاقانه‌ای را انجام دهند که مستلزم اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی برای دستیابی به چشم‌اندازهایشان است (باقری، ۲۰۱۷؛ رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات گذشته نشان داده‌اند که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت بر خلاقیت و عملکرد تیم تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان مثال، میائو و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت و معناداری بر عملکرد تیم‌های مدیریت عالی تأثیر می‌گذارد و این رابطه توسط ایمنی روان‌شناختی تیم واسطه می‌شود. کای و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت با خلاقیت تیم مرتبط است و این رابطه با باورهای خودکارآمدی خلاق میانجی می‌شود. علاوه بر این، محمود و همکاران (۲۰۲۰) دریافت که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت با خلاقیت کارکنان مرتبط است و این رابطه با اشتراک‌گذاری دانش واسطه می‌شود؛ بنابراین فرضیه نخست پژوهش به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه اول: رهبری کارآفرینانه رابطه مستقیم و معناداری با خلاقیت تیمی دارد.

رهبری کارآفرینانه و اشتراک دانش

موفقیت سازمان‌ها به شیوه‌های اشتراک‌گذاری اطلاعات کارکنان بستگی دارد؛ بنابراین، اشتراک دانش بخشی حیاتی از ساختارهای مدیریت دانش است که استفاده مؤثر از

منابع دانش موجود را برای بهبود نوآوری تضمین می‌کند (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان عملی توصیف می‌شود که به‌موجب آن کارکنان دانش خود را برای ایجاد دانش جدید در سازمان‌ها به اشتراک می‌گذارند (ون کینبرگ و همکاران، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان دادند که رهبری عامل مهمی است که بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان تأثیر می‌گذارد (بهاتی و همکاران، ۲۰۲۲؛ خلیل، شاه و خلیل، ۲۰۲۱؛ کیم و همکاران، ۲۰۲۱؛ بلوچی و محمدی حسینی، ۱۴۰۱؛ عالی، احمد و زاهدی، ۱۳۹۸).

رهبری می‌تواند نقش مهمی در به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش در داخل سازمان ایفا کند که برای تصمیم‌گیری دقیق و به‌موقع ارزشمند است (چانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در این راستا، باویک و همکاران (۲۰۱۸) رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتراک دانش کارکنان را بررسی کردند و مشاهده کردند که رهبری عامل مهمی در توسعه فرآیندهای اشتراک دانش در سازمان‌ها است. دانش توسط کارکنان تولید، ذخیره و استفاده می‌شود؛ بنابراین، اطمینان از تعامل بین کارکنان برای ادغام این دانش یک وظیفه چالش‌برانگیز در سازمان‌ها است. رهبران کارآفرین یک چشم‌انداز تجاری ایجاد می‌کنند که لازمه استفاده حداکثری از فرصت‌هاست و آن را با اعضای تیم به اشتراک می‌گذارند (فونتانا و موسی، ۲۰۱۷). در نتیجه، علاقه متقابل منجر به اعتماد بین رهبران و کارکنان در به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و اطلاعات خود با یکدیگر بدون ترس از پیامدهای منفی می‌شود (گو و همکاران، ۲۰۱۸). رهبران کارآفرین کارشناسانی هستند که در کاوش و حل مشکلات مربوطه و ایجاد یک محیط مبتنی بر دانش در محل کار که به توانایی‌های حل مشکل و خلق ارزش اعضای تیم کمک می‌کند، مشهور هستند (سوری و اشلی، ۲۰۰۸). بر اساس دیدگاه سرمایه انسانی، رهبران کارآفرین از کارکنان خود در انجام وظایفی که مستلزم اکتشاف فرصت‌های کارآفرینی که با دانش و مهارت قابل‌دستیابی است، حمایت می‌کنند (لطیف و همکاران، ۲۰۲۰). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، اعضای تیم زمانی که مشاهده می‌کنند که رهبران تیم بر اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق اشتراک دانش و توسعه مهارت‌های

خلاق تمرکز دارند و محیط کار اشتراک دانش را تسهیل می کنند، دانش و اطلاعات خود را با یکدیگر و رهبران تیم به اشتراک می گذارند (محمود و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تبیین می شود:

فرضیه دوم: رهبری کارآفرینانه رابطه مستقیم و معناداری با اشتراک دانش دارد.

اشتراک دانش و خلاقیت تیمی

امروزه سازمان‌ها با اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش در حال پیشرفت و رقابت با دیگر سازمان‌ها هستند (بهاتی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۷). مدیریت دانش توسط جنکس (۲۰۰۵) به عنوان کاربرد شیوه‌های مشارکت دادن افراد در اشتراک‌گذاری و تبادل دانش تعریف شده است که تمام اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری کارآمد را در اختیار سازمان قرار می‌دهد. سازمان‌ها با استفاده از فرایندهای مدیریت دانش، در تلاش هستند با ایجاد انگیزه در کارکنان، آنان را برای به اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات ترغیب کنند. به گفته گوکسل و آیدینتان (۲۰۱۷)، اگر دانش مورداستفاده قرار نگیرد، ارزشی ندارد. ارزش دانش زمانی افزایش می‌یابد که به اشتراک گذاشته شود. اشتراک دانش را می‌توان به عنوان راهی برای انتقال دانش بین افراد و تیم‌ها تعریف کرد (وانگ و نوئه، ۲۰۱۰). رقابت سازمانی بر انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش در بین همکاران نهفته است (بهاتی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۳۷). اعضای تیم باید اطلاعات را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، زیرا ممکن نیست که آن‌ها همه دانش مرتبط با وظیفه را برای انجام وظایف خاص داشته باشند (آناند و والش، ۲۰۱۶). از این رو، اشتراک دانش یک منبع حیاتی برای دستیابی به نتایج تیمی، به ویژه ارتقای خلاقیت تیمی می‌باشد (کارملی و پائولوس، ۲۰۱۵). در این راستا نتایج یافته‌های پژوهش کیدوری و سمرجانی (۱۳۹۵) بیانگر آن بود که نگرش به اشتراک‌گذاری دانش و انگیزه درونی از طریق رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فردوسی مشهد اثر غیرمستقیم دارد. من و ژیا (۲۰۲۱) در مطالعاتشان دریافتند که رهبری دانش‌محور به‌طور مثبت با خلاقیت تیمی، به‌واسطه یادگیری تیمی، مرتبط است. فرآیند اشتراک دانش

نه تنها شامل تبادل دانش، بلکه ایجاد دانش جدید و توسعه ظرفیت‌های شناختی اعضای تیم نیز می‌شود (کارملی، گلبرد و رایتر- پالمون، ۲۰۱۳). به همین دلیل، تیم‌ها زمانی نتایج خلاقانه تولید می‌کنند که دارای اعضای خلاق و رویه‌هایی باشند که توسط آن اعضای تیم می‌توانند به‌طور مؤثر از دانش در تیم استفاده کنند و به آن دسترسی پیدا کنند؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه سوم: اشتراک دانش رابطه مستقیم و معناداری با خلاقیت تیمی دارد.

نقش میانجی اشتراک دانش در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و خلاقیت تیمی

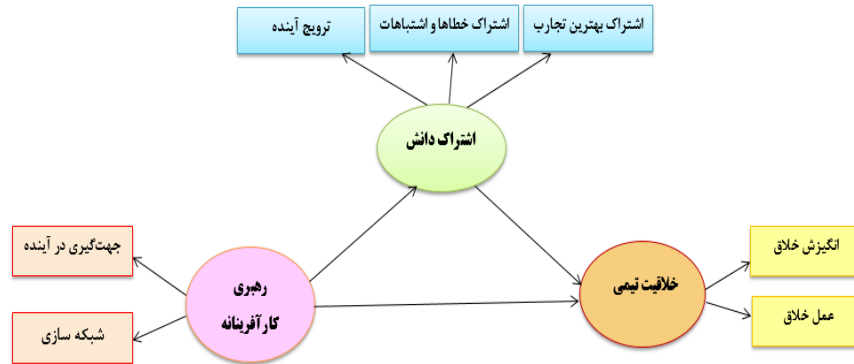
رهبران کارآفرین خلاق هستند و چشم‌انداز سازمانی را طراحی می‌کنند که کشف و استفاده مؤثر از فرصت‌های کارآفرینی را به‌عنوان هدف اصلی، در نظر دارد. علاوه بر این، آن‌ها همچنین کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا در فرآیند شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها شرکت کنند (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). به همین دلیل، این رهبران جوّ صمیمانه‌ای در محل کار ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان با احساس راحتی و امنیت بتوانند ایده‌ها و اطلاعات خود را به اشتراک بگذارند (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۴). در همین راستا دانگ و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که اشتراک دانش تا حدی واسطه ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت تیمی است. به همین ترتیب، گو و همکاران (۲۰۱۸) نیز در مطالعاتشان به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش رابطه بین رهبری مشترک و خلاقیت تیم را واسطه می‌کند. علاوه بر این، محمود و همکاران (۲۰۲۰) مشخص کردند که اشتراک دانش رابطه بین رهبری کارآفرینانه و خلاقیت کارکنان را واسطه می‌کند؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه چهارم: رهبری کارآفرینانه به‌واسطه اشتراک دانش رابطه غیرمستقیم و

معناداری با خلاقیت تیمی دارد.

با توجه به مبانی نظری و ادبیات پژوهش، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ترسیم

می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش معلمان مدارس فنی حرفه‌ای شهر شیراز به تعداد ۶۲۰ نفر بودند. در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از فرمول کوکران (در سطح آلفای ۰,۰۵؛ مقدار خطای ۰,۰۵ و نسبت p و q برابر با ۰,۵) استفاده شد، لذا حجم نمونه آماری ۲۳۷ معلم تعیین گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری کارآفرینانه دیبک و همکاران (۲۰۲۱)، دارای ۶ گویه و دو خرده مقیاس (جهت‌گیری در آینده و شبکه‌سازی) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ پرسشنامه اشتراک دانش هوی و همکاران (۲۰۱۰) دارای ۱۲ گویه و سه خرده-مقیاس (اشتراک بهترین شیوه‌های کاری، اشتراک خطاها و اشتباهات و ترویج ایده) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ و پرسشنامه خلاصیت تیمی ژیا و همکاران (۲۰۱۴) دارای ۶ گویه و دو خرده مقیاس (انگیزش خلاق و عمل خلاق) در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد	شماره سؤالات	آلفای کرانباخ
رهبری کارآفرینانه	۶	۱-۶	۰/۹۲
اشتراک دانش	۱۲	۱-۱۲	۰/۹۴
خلاقیت تیمی	۶	۱-۶	۰/۸۸

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرانباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۸ تا ۰/۹۴ قرار دارد می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	رهبری کارآفرینانه	اشتراک دانش	خلاقیت تیمی
۱	۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰	۱۴/۹۶	۲۶/۵۴	۱۴/۶۳
۲	-	۸	۱۵	۸
۳	۲ و کمتر	۱/۸۷	۱/۷۶	۱/۸۲
۴	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۷	۰/۰۴۲	۰/۰۴۴
۵	حداقل ۰/۹	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۶
۶	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۳

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت، مقدار خی دو حاصل در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و حاکی از برازش مدل مفهومی با مدل تجربی ابزار مدنظر می‌باشد. همچنین نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با

داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد. مقادیر شاخص‌های GFI، CFI و AGFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها؛ می‌توان گفت، تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL به شرح زیر استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۴ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد؛ بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است. در جدول شماره ۵ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

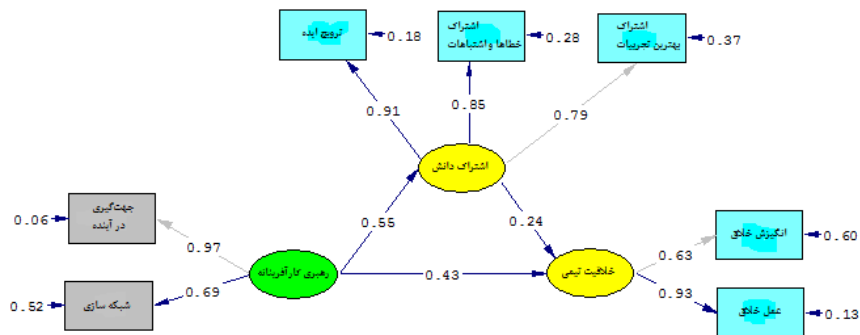
جدول ۴. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری کارآفرینانه	۲۳۷	۳/۲۵	۰/۶۵۰	-۰/۵۴۰	۰/۱۹۴
اشتراک دانش	۲۳۷	۳/۶۱	۰/۷۸۶	-۰/۴۶۴	-۰/۲۴۱
خلاقیت تیمی	۲۳۷	۲/۴۳	۰/۵۷۷	-۰/۶۵۷	-۰/۵۶۲

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ($p < ۰,۰۱$ ، $**p < ۰,۰۵$)

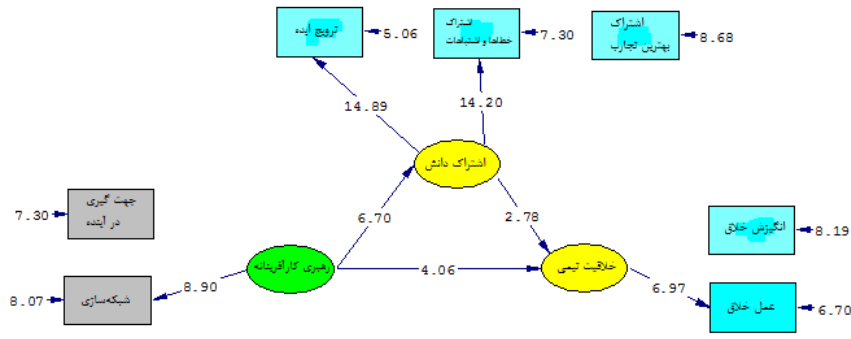
	۱	۲	۳
۱ رهبری کارآفرینانه	-		
۲ اشتراک دانش	*۰/۶۱۷	-	
۳ خلاقیت تیمی	*۰/۴۷۷	*۰/۴۲۳	-

با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان گفت: متغیر رهبری کارآفرینانه دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیرهای اشتراک دانش (۰/۶۱۷) و خلاقیت تیمی (۰/۴۷۷) است. متغیر اشتراک دانش دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیر خلاقیت تیمی (۰/۴۲۳) است.



Chi-Square=20.59, df=11, P-value=0.00000, RMSEA=0.048

شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=20.59, df=11, P-value=0.00000, RMSEA=0.048

شکل ۳. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

جدول ۶. مسیرهای مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای مستقیم	مسیر استاندارد	T	سطح معنی داری
رهبری کارآفرینانه ← خلاقیت تیمی	۰/۴۳	۴/۰۶	۰/۰۵
رهبری کارآفرینانه ← اشتراک دانش	۰/۵۵	۶/۷۰	۰/۰۵
اشتراک دانش ← خلاقیت تیمی	۰/۲۴	۲/۷۸	۰/۰۵

رهبری کارآفرینانه با ضریب مسیر مستقیم (۰/۴۳) و آماره تی (۴/۰۶) بر خلاقیت تیمی و با ضریب مسیر مستقیم (۰/۵۵) و آماره تی (۶/۷۰) بر اشتراک دانش در سطح ۰/۰۵ اثر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد. اثر مستقیم اشتراک دانش بر خلاقیت تیمی (۰/۲۴) با آماره تی (۲/۷۸) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می باشد.

جدول ۷. مسیرهای غیرمستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	T	سطح معنی داری
رهبری کارآفرینانه ← اشتراک دانش	۰/۱۳۲	۲/۵۹	۰/۰۵
خلاقیت تیمی			

رهبری کارآفرینانه با ضریب مسیر غیرمستقیم (۰/۱۳۲) به واسطه اشتراک دانش با آماره تی (۲/۵۹) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر خلاقیت تیمی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که اشتراک دانش نقش میانجی در ارتباط بین رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی ایفا می‌کند.

جدول ۸. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

شاخص	ملاک	برآورد
۱	خی دو	۲۰/۵۹
۲	درجه آزادی	-
۳	نسبت	۱/۸۷
۴	RMSEA	۰/۰۴۸
۵	CFI	۰/۹۷
۶	GFI	۰/۹۵
۷	AGFI	۰/۹۳

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۸، مقادیر اندازه‌گیری شده شاخص‌های خی-دو، نسبت خی دو بر درجه آزادی، RMSEA، CFI، GFI، AGFI نسبت به ملاک‌های قابل‌پذیرش جهت برازش مناسب الگو و مدل آزمون شده، مطلوب و قابل‌قبول ارزیابی می‌گردد که نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب مدل ساختاری این پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه با خلاقیت تیمی به واسطه نقش میانجی اشتراک دانش بود.

یافته اول پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه ارتباط مستقیم، مثبت و معناداری با خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات میائو و همکاران (۲۰۱۹)، کای و همکاران (۲۰۱۹) و محمود و همکاران (۲۰۲۰) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: رهبران کارآفرین خلاقیت تیم را با الهام بخشیدن به اعضای تیم برای درگیر شدن در کارهای خلاقانه که شامل اکتشاف فرصت و بهره‌برداری به‌جای انجام وظایف سنتی است، توسعه می‌دهند. به‌طور خاص، رهبران کارآفرین به‌جای اینکه به شایستگی‌های اعضای تیم خود وابسته باشند و اعضای تیم خود را راهنمایی کنند، خودشان به‌عنوان الگو در فعالیت‌های خلاقانه شرکت می‌کنند (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، کارکنان از رهبرانی که برای پیروانشان الگو هستند و آن‌ها را هدایت و راهنمایی می‌کنند، بیشتر یاد می‌گیرند، زیرا یادگیری فقط از طریق مشاهده نمی‌تواند به‌اندازه کافی روش‌های پیچیده را آموزش دهد و چنین رویه‌هایی نیاز به حمایت کلامی و توضیحات دارند؛ بنابراین، رفتارها و اقدامات رهبر کارآفرین نیز به‌عنوان یک سازمان‌دهنده برای ایجاد انگیزه در کارکنان جهت مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خلاق، عمل می‌کند (محمود و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین بر اساس این نظریه، اعضای تیم از طریق الگوسازی با رهبران کارآفرین و همچنین ارتباطات مؤثر با این رهبران، انگیزه زیادی برای انجام فعالیت‌های خلاقانه به‌دست‌آمده آورده و یاد می‌گیرند که خلاقیت برای دستیابی به اهداف تیم و سازمان مهم است.

یافته دوم پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با اشتراک دانش دارد. این یافته با نتایج مطالعات فونتانا و موسی (۲۰۱۷)، گو و همکاران (۲۰۱۸)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) و محمود و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. به‌زعم لطیف و همکاران (۲۰۲۰)، رهبران کارآفرین حمایت فراوانی از کارکنانشان در انجام فعالیت‌هایی که مستلزم بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی که با مهارت و دانش قابل حصول است، می‌کنند. از طرفی اعضای تیم وقتی می‌بینند که رهبران بر استخراج و استفاده

از فرصت‌ها از طریق اشتراک دانش و توسعه مهارت‌های خلاقانه تمرکز داشته و شرایط اشتراک دانش را مهیا می‌کنند، اطلاعات و دانش خود را با یکدیگر و رهبران تیم به اشتراک می‌گذارند (محمود و همکاران، ۲۰۲۱).

یافته سوم پژوهش نشان داد که اشتراک دانش رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات کارملی و پائولوس (۲۰۱۵)، دانگ و همکاران (۲۰۱۷)، پارک، لو و لی (۲۰۱۸)، من و ژیا (۲۰۲۱) و عالی و زاهدی (۱۳۹۸) هم‌راستا می‌باشد. زمانی که دانش کسب‌شده توسط یک فرد، گروه و یا تیم با دیگر کارکنان به اشتراک گذاشته شود، به دانش سازمانی تبدیل می‌شود. اشتراک دانش حلقه اتصال میان مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد. بدین ترتیب، اشتراک دانش در سازمان، به تولید دانش جدید منجر شده و در نهایت بهبود، خلاقیت تیم و سازمان را در پی خواهد داشت.

یافته چهارم پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه به واسطه اشتراک دانش رابطه غیرمستقیم، مثبت و معناداری با خلاقیت تیمی دارد. این یافته با نتایج مطالعات دانگ و همکاران (۲۰۱۷)، گو و همکاران (۲۰۱۸) و محمود و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: رهبران کارآفرین خلاق بوده و به همین علت کارکنانشان را به استفاده و بهره‌برداری مؤثر از فرصت‌های خلاقانه و کارآفرینانه تشویق می‌کنند. از این رو، این رهبران با ایجاد یک جوّ دوستانه در محل کار، حس راحتی و آرامش خاطر برای کارکنان ایجاد می‌کنند تا آن‌ها بتوانند ایده‌ها و اطلاعاتشان را با اعضای تیم به اشتراک بگذارند. زمانی که جریان تبادل اطلاعات و دانش بین اعضای تیم تسهیل شود، ایده‌ها و روش‌های متنوع و خلاقانه فراوانی برای مسائل مختلف تولید می‌شود.

در پایان با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت افزایش خلاقیت و نوآوری به معلمان، مدیران و مسئولین آموزش و پرورش شهر شیراز ارائه می‌گردد: با توجه به اینکه رهبران کارآفرین باید دارای مهارت‌های ادراکی، فنی، تجاری و کارآفرینی باشند. به

مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که در زمان استخدام نیرو برای مدارس فنی و حرفه‌ای، با طرح سؤالات اصولی، توانایی‌های کارآفرینی افراد را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند؛ مسئولان آموزش و پرورش بهتر است شیوه‌های رهبری کارآفرینانه را در سازمان‌های خود ترویج و مکانیسم‌هایی را فراهم کنند که رهبران و کارکنان را به تمرین اصول رهبری کارآفرینانه برانگیزند و فرصت‌های کارآفرینی را کشف و بهره‌برداری کنند؛ علاوه بر این، آموزش و پرورش باید برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای برای رهبران و معلمان مدارس فنی و حرفه‌ای ترتیب دهند تا مهارت‌های خلاقانه و کارآفرینانه آن‌ها را برای مقابله با تغییرات پویا در محیط‌های داخلی و خارجی توسعه دهند؛ رهبران مدارس محیطی امن از نظر روانی ایجاد کنند که در آن معلمان بتوانند ایده‌های خلاقانه خود را با سایر همکاران به اشتراک بگذارند؛ بر اساس یکی دیگر از یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه اشتراک دانش با خلاقیت تیمی، به مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با استفاده از رایانه آرشیو مناسبی برای ذخیره اطلاعات، دانش و تجارب کسب‌شده معلمان و اعضای تیم در فعالیت‌های مختلف ایجاد شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود با استفاده از ظرفیت خوب فضای مجازی، کانال‌هایی جهت تبادل دانش و اطلاعات تخصصی بین اعضای تیم ایجاد شود.

هر دانش نظری و پژوهشی در صورتی می‌تواند به دانشی مفید و مؤثر تبدیل شود که در تعبیر و تعمیم آن دانش به محدودیت‌های موجود آن‌ها توجه شود، از جمله این محدودیت‌ها، می‌توان به استفاده صرف از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و مسئله اعتبار بیرونی پژوهش اشاره کرد؛ چراکه این پژوهش در میان معلمان مدارس فنی حرفه‌ای شهر شیراز انجام شده است و در تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌های دیگر، باید جوانب احتیاط را رعایت کرد.

منابع و مآخذ

بلوچی، حسین و محمدی حسینی، سید احمد. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی جوسازمانی در رابطه بین مؤلفه‌های سازمانی (اعتماد و رهبری) و هنجارهای ذهنی اشتراک دانش. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۴(۶)، ۷۴-۵۳.

پورکریمی، جواد؛ هماینی دمیچی، امین؛ فکور، رضا و نجف پور، یونس. (۱۳۹۹). بررسی اثر میانجی خلاقیت سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۳)، ۱۵۳-۱۸۲.

خانجانیان، فرشید و الفتی، زهرا. (۱۳۹۸). رویکردهای رهبری کارآفرینانه در بهبود فرایند کسب و کار. مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۲(۱۵)، ۳۲-۳۹.
داور، تقی؛ صفاریان همدانی، سعید و ضامنی، فرشیده. (۱۴۰۰). ارائه مدل رهبری کارآفرینانه بر اساس رویکرد کیفی نظریه پردازی داده بنیاد. فصلنامه علمی مدیریت سازمان های دولتی، ۹(شماره ۲ (پیاپی ۳۴))، ۱۰۵-۱۲۰.

دهقانی سلطانی، مهدی، مصباحی، مریم و منصور، امیدعلی. (۱۴۰۰). تأثیر شایستگی مدیریتی و گرایش به یادگیری بر عملکرد شغلی مدیران: نقش میانجی رهبری کارآفرینانه در نظام آموزش عالی. نشریه آموزش علوم دریایی، ۸(۳)، ۱-۱۵.

صرافزاده جهرمی، مجتبی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با خلاقیت و کارآفرینی سازمانی. نشریه پژوهش های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، ۲(۲)، ۴۶۹-۴۸۲.

عالی، احمد و زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۸). مقایسه ی تأثیر دو سبک رهبری تحول گرا و تسهیم شده بر روی خلاقیت تیمی با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۲)، ۴۱-۷۰. doi: ۱۰,۵۲۵۴۷/jpap.۲۰۱۹,۹۶۵۳۶

عالی، احمد و زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۸). مقایسه ی تأثیر دو سبک رهبری تحول گرا و تسهیم شده بر روی خلاقیت تیمی با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۲)، ۴۱-۷۰.

کیدوری، امیرحسین و صادقی سمرجانی، امیر. (۱۳۹۵). تأثیر اشتراک گذاری دانش بر نوآوری تیمی اعضای هیئت علمی: مورد دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۵(۱۰)، ۴۵-۵۶.

محمدی اورنگی، بهزاد؛ یاعلی، رسول؛ بهرام، عباس و اقدسی، محمدتقی. (۱۴۰۱). بررسی نقش استراتژی‌های آموزشی یادگیری حرکتی در بهبود خلاقیت تیمی فوتبالیست‌های مبتدی. رفتار حرکتی، ۱۴(۴۸)، ۱۵۱-۱۷۴.

مطلبی ورکانی، ابوطالب؛ مظاهری، ساناز و عالی‌پور، علیرضا. (۱۳۹۷). ترسیم مدل ساختاری برای تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان با تأکید بر نقش مدیریت دانش. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۳)، ۴۱۱-۴۳۲.

معصومی، احسان و زمانی، غلامحسین. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و هوش هیجانی بر رهبری کارآفرینانه دهیاران روستایی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۳(۱)، ۳۳-۴۶.

Anand, A. & Walsh, I. (۲۰۱۶). Should knowledge be shared generously? Tracing insights from past to present and describing a model. Journal of Knowledge Management. ۲۰(۴)، ۱۳-۷۳۰.

Anderson, N. Potočnik, K. & Zhou, J. (۲۰۱۴). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of management, ۴۰(۵)، ۱۲۹۷-۱۳۳۳.

Bagheri, A. (۲۰۱۷). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. The Journal of High Technology Management Research, ۲۸(۲)، ۱۵۹-۱۶۶.

Bagheri, A. & Harrison, C. (۲۰۲۰). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. Journal of Small Business and Enterprise Development. ۲۷(۴)، ۶۵۹-۶۷۹.

Bavik, Y. L. Tang, P. M. Shao, R. & Lam, L. W. (۲۰۱۸). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. The Leadership Quarterly, ۲۹(۲)، ۳۲۲-۳۳۲.

Bhatti, M. H. Akram, U. Bhatti, M. H. Riaz, T. & Syed, N. (۲۰۲۲). Knowledge has no value until it is shared: an empowering

- leadership perceptive. *International Journal of Quality and Service Sciences*. ۱۴(۱), ۱۳۳-۱۵۳. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/IJQSS-۰۴-۲۰۲۱-۰۰۶۴>
- Cai, W. Lysova, E. I. Khapova, S. N. & Bossink, B. A. (۲۰۱۹). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, ۳۴(۲), ۲۰۳-۲۱۷.
- Carmeli, A. & Paulus, P. B. (۲۰۱۵). CEO ideational facilitation leadership and team creativity: The mediating role of knowledge sharing. *The Journal of Creative Behavior*, ۴۹(۱), ۵۳-۷۵.
- Carmeli, A. Gelbard, R. & Reiter-Palmon, R. (۲۰۱۳). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, ۵۲(۱), ۹۵-۱۲۱.
- Chang, Y. Y. Hodgkinson, I. Hughes, P. & Chang, C. Y. (۲۰۱۹). The mediation between participative leadership and employee exploratory innovation: Examining intermediate knowledge mechanisms. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۰(۳), ۳۳۴-۳۵۵.
- Chen, L. Liu, S. Wang, Y. & Hu, X. (۲۰۲۱). Humble leader behavior and team creativity: the team learning perspective. *Journal of Managerial Psychology*. ۳۶(۳), ۲۷۲-۲۸۴.
- Dabić, M. Stojčić, N. Simić, M. Potocan, V. Slavković, M. & Nedelko, Z. (۲۰۲۱). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, ۱۲۳, ۶۸۳-۶۹۵.
- Dong, Y. Bartol, K. M. Zhang, Z. X. & Li, C. (۲۰۱۷). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۸(۳), ۴۳۹-۴۵۸.

- Fan, Z. Sun, H. Zhu, P. Zhu, M. and Zhang, X. (۲۰۲۲), "How do developmental I-deals promote team creativity: the role of team creative-efficacy and error management atmosphere", *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2022-0218>.
- Fontana, A. & Musa, S. (۲۰۱۷). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*. ۹(۱), ۲-۱۹.
- Gibb, A. A. (۲۰۰۰). SME policy, academic research and the growth of ignorance, mythical concepts, myths, assumptions, rituals and confusions. *International Small Business Journal*, ۱۸(۳), ۱۳-۳۵.
- Göksel, A. & Aydın, B. (۲۰۱۷). How can tacit knowledge be shared more in organizations? A multidimensional approach to the role of social capital and locus of control. *Knowledge Management Research & Practice*, ۱۵(۱), ۳۴-۴۴.
- Gu, J. Chen, Z. Huang, Q. Liu, H. & Huang, S. (۲۰۱۸). A multilevel analysis of the relationship between shared leadership and creativity in inter-organizational teams. *The Journal of Creative Behavior*, ۵۲(۲), ۱۰۹-۱۲۶.
- Gupta, V. MacMillan, I. C. & Surie, G. (۲۰۰۴). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of business venturing*, ۱۹(۲), ۲۴۱-۲۶۰.
- Harrison, C. Burnard, K. & Paul, S. (۲۰۱۷). Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. ۲۵(۳), ۵۲۱-۵۴۸.
- Harrison, R. T. Leitch, C. M. & McAdam, M. (۲۰۱۸). *Breaking glass: Towards a gendered analysis of entrepreneurial leadership*. In *Research Handbook on Entrepreneurship and Leadership*. Edward Elgar Publishing.

- Huang, S. Ding, D. & Chen, Z. (۲۰۱۴). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and Environmental Dynamism. *Creativity and Innovation Management*, ۲۳(۴), ۴۵۳-۴۷۱.
- Huy, Q. N. Bagozzi, R. P. Boss, W. & Sguera, F. (۲۰۱۰). 'Affective enablers of knowledge sharing in a high performance hospital. *Ann Arbor*, ۱۰۰۱, ۴۸۱۰۹-۱۲۳۴.
- Jennex, M.E. (۲۰۰۵), "What is knowledge management?" , *International Journal of Knowledge Management*, Vol. ۱ No. ۴.
- Jia, L. Shaw, J. D. Tsui, A. S. & Park, T. Y. (۲۰۱۴). A social - structural perspective on employee - organization relationships and team creativity. *Academy of Management Journal*, ۵۷(۳), ۸۶۹-۸۹۱.
- Khalil, S. H. Shah, S. M. A. & Khalil, S. M. (۲۰۲۱). Sustaining work outcomes through human capital sustainability leadership: knowledge sharing behaviour as an underlining mechanism. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۲(۷), ۱۱۱۹-۱۱۳۵.
- Kim, B. J. Park, S. & Kim, T. H. (۲۰۱۹). The effect of transformational leadership on team creativity: Sequential mediating effect of employee' s psychological safety and creativity. *Asian Journal of Technology Innovation*, ۲۷(۱), ۹۰-۱۰۷.
- Kim, S. J. Jang, Y. Yoo, M. & Song, J. H. (۲۰۲۱). The mutual impact of university president' s leadership and organizational justice on knowledge sharing: the mediating effect of communication. *Industrial and Commercial Training*. ۵۳(۳), ۲۶۸-۲۸۲.
- Kline, R. B. (۲۰۱۵). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Koh, D. Lee, K. & Joshi, K. (۲۰۱۹). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an

integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, ۴۰(۶), ۶۲۵-۶۵۰.

Koryak, O. Mole, K. F. Lockett, A. Hayton, J. C. Ucbasaran, D. & Hodgkinson, G. P. (۲۰۱۵). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, ۳۳(۱), ۸۹-۱۰۵.

Latif, K. F. Nazeer, A. Shahzad, F. Ullah, M. Imranullah, M. & Sahibzada, U. F. (۲۰۲۰). Impact of entrepreneurial leadership on project success: mediating role of knowledge management processes. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۱(۲), ۲۳۷-۲۵۶.

Lei, S. Qin, C. Ali, M. Freeman, S. & Shi-Jie, Z. (۲۰۲۱). The impact of authentic leadership on individual and team creativity: a multilevel perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۲(۴), ۶۴۴-۶۶۲.

Leitch, C. M. & Volery, T. (۲۰۱۷). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*, ۳۵(۲), ۱۴۷-۱۵۶.

Li, G. Shang, Y. Liu, H. & Xi, Y. (۲۰۱۴). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, ۳۲(۴), ۵۵۴-۵۶۳.

Lofstrom, M. Bates, T. & Parker, S. C. (۲۰۱۴). Why are some people more likely to become small-businesses owners than others: Entrepreneurship entry and industry-specific barriers. *Journal of Business Venturing*, ۲۹(۲), ۲۳۲-۲۵۱.

Mayer, D. M. Aquino, K. Greenbaum, R. L. & Kuenzi, M. (۲۰۱۲). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An

- examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management journal*, ۵۵(۱), ۱۵۱-۱۷۱.
- Mehmood, M. S. Jian, Z. & Akram, U. (۲۰۲۰). Be so creative they can't ignore you! How can entrepreneurial leader enhance the employee creativity? *Thinking Skills and Creativity*, ۳۸, ۱۰۰۷۲۱.
- Mehmood, M. S. Jian, Z. & Gilal, F. G. (۲۰۲۰). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: Intervening role of creative self-efficacy. *Human Systems Management*, ۳۹(۳), ۳۶۷-۳۷۹.
- Mehmood, M. S. Jian, Z. Akram, U. & Tariq, A. (۲۰۲۱). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۲(۳), ۴۳۴-۴۵۲.
- Mehmood, M. S. Jian, Z. Akram, U. Akram, Z. & Tanveer, Y. (۲۰۲۱). Entrepreneurial leadership and team creativity: the roles of team psychological safety and knowledge sharing. *Personnel Review*. DOI ۱۰,۱۱۰۸/PR-۰۷-۲۰۲۰-۰۵۱۷.
- Men, C. & Jia, R. (۲۰۲۱). Knowledge-oriented leadership, team learning and team creativity: the roles of task interdependence and task complexity. *Leadership & Organization Development Journal*. ۴۲(۶), ۸۸۲-۸۹۸.
- Men, C. Yue, L. Weiwei, H. Liu, B. & Li, G. (۲۰۲۱). How abusive supervision climate affects team creativity: the contingent role of task interdependence. *European Journal of Innovation Management*. DOI ۱۰,۱۱۰۸/EJIM-۰۸-۲۰۲۰-۰۳۱۰.
- Miao, Q. Eva, N. Newman, A. & Cooper, B. (۲۰۱۹). Ceo entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety. *Journal of Small Business Management*, ۵۷(۳), ۱۱۱۹-۱۱۳۵.

- Nguyen, N. T. Hooi, L. W. & Avvari, M. V. (۲۰۲۱). Leadership styles and organisational innovation in Vietnam: does employee creativity matter? *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2020-0563>
- Park, W. W. Lew, J. Y. & Lee, E. K. (۲۰۱۸). Team knowledge diversity and team creativity: The moderating role of status inequality. *Social Behavior and Personality: an international journal*, ۴۶(۱۰), ۱۶۱۱-۱۶۲۲.
- Preller, R. Patzelt, H. & Breugst, N. (۲۰۲۰). Entrepreneurial visions in founding teams: Conceptualization, emergence, and effects on opportunity development. *Journal of Business Venturing*, ۳۵(۲), ۱۰۵۹۱۴.
- Reid, S. W. Anglin, A. H. Baur, J. E. Short, J. C. & Buckley, M. R. (۲۰۱۸). Blazing new trails or opportunity lost? Evaluating research at the intersection of leadership and entrepreneurship. *The Leadership Quarterly*, ۲۹(۱), ۱۵۰-۱۶۴.
- Renko, M. El Tarabishy, A. Carsrud, A. L. & Brännback, M. (۲۰۱۵). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, ۵۳(۱), ۵۴-۷۴.
- Ribeiro, N. Duarte, A. P. Filipe, R. & Torres de Oliveira, R. (۲۰۲۰). How authentic leadership promotes individual creativity: The mediating role of affective commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ۲۷(۲), ۱۸۹-۲۰۲.
- Shin, S. J. & Zhou, J. (۲۰۰۷). When is educational specialization heterogeneity related to creativity in research and development teams? Transformational leadership as a moderator. *Journal of applied Psychology*, ۹۲(۶), ۱۷۰۹.

- Surie, G. & Ashley, A. (۲۰۰۸). Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial leadership for sustainable value creation. *Journal of Business Ethics*, ۸۱(۱), ۲۳۵-۲۴۶.
- Tang, M. (۲۰۱۹). Fostering creativity in intercultural and interdisciplinary teams: the victory model. *Frontiers in psychology*, ۱۰, ۲۰۲۰. doi: ۱۰.۳۳۸۹/fpsyg.۲۰۱۹.۰۲۰۲۰.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (۲۰۱۱). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of applied psychology*, ۹۶(۲), ۲۷۷.
- Van Knippenberg, D. De Dreu, C. K. & Homan, A. C. (۲۰۰۴). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, ۸۹(۶), ۱۰۰۸.
- Wang, S. & Noe, R. A. (۲۰۱۰). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, ۲۰(۲), ۱۱۵-۱۳۱.
- Yang, J. Liu, H. & Gu, J. (۲۰۱۷). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership & Organization Development Journal*. ۳۸(۵), ۶۱۰-۶۲۹.
- Zaccaro, S. J. Rittman, A. L. & Marks, M. A. (۲۰۰۱). Team leadership. *The leadership quarterly*, ۱۲(۴), ۴۵۱-۴۸۳.
- Zhou, J. & George, J. M. (۲۰۰۱). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, ۴۴(۴), ۶۸۲-۶۹۶.