

بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷

امیر فلاحی^۱، علی عبدی^۲

^۱ کارشناس ارشد، آموزگار ابتدایی

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور کرمانشاه

نویسنده مسئول:

امیر فلاحی

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۷-۹۸ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸)، مدیریت دانش همتی (۱۳۹۸)، سرمایه فکری نظامی رشید (۱۳۹۰) و رهبری تحول آفرین آرتین یاس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون‌های مقایسه میانگین، تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون در نرم‌افزارهای SPSS22 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحلیل نتایج نشان داد که میزان تأثیر این متغیر بر رفتار نوآورانه در بین زنان و مردان و گروه‌های مختلف سطح تحصیلات تا حد زیادی یکسان است.

واژگان کلیدی: رفتار نوآورانه، مدیریت دانش، سرمایه فکری ، رهبری تحول آفرین، معلمان، ابتدایی

مقدمه

دنیا از هر زمان دیگری رقابتی تر است، رقابت در همه‌ی لایه‌های زندگی انسان‌ها به چشم می‌خورد، از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند. آنچه به دشواری این امر اضافه می‌کند، وجود محیطی نامطمئن و بی‌ثبات است که تغییرات آن می‌تواند هرگونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را در گذشته با موفقیت انجام شده است تنها با تقلید ساده به کارگیرند و موفق نیز باشند بلکه هر یک باید به‌طور دائم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پنهان مانده است. چیزی که یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون می‌سازد، پدیده‌ای جز نوآوری در تمام سطوح آن نیست (تاستان^۱، ۲۰۱۳). رفتار نوآورانه با توجه به محیط متغیر پیچیده‌ی امروزی با ایجاد رقابتی پایدار می‌تواند در پاسخ به این پیچیدگی‌ها با نوآوری‌های بیشتر باعث ایجاد قابلیت‌های بهتر و عملکردهای سطح بالاتر و بهتر شود درواقع تبدیل به یک متغیر مهم و حیاتی برای سازمان‌ها برای موفقیت بیشتر شده است (مونتهس، مورنو، فرناندز^۲، ۲۰۰۴). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های درون یک نقش، گروه یا سازمان جدید واحد مربوطه که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد. رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (باکر، آلبرت و لیتر^۳ به نقل از فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیش‌بینی چون خلاقیت، ابتکار و جوسازمانی^۴ به‌صورت یک مدل تئوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است (اسکات و بروس، ۱۹۹۴).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه فرآیند مدیریت دانش است. مدیریت دانش به فرآیند نظام‌مند و یکپارچه‌ی هم‌آهنگسازی فعالیت‌های سازمانی کسب، خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم، انتقال، توسعه و به‌کارگیری و گسترش دانش به‌وسیله افراد و گروه‌ها در پیگیری اهداف سازمانی اشاره دارد (منوریان و عسگری، ۱۳۸۸). یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار در این پژوهش سرمایه فکری است. سرمایه فکری شامل درواقع جمع دانش اعضای یک سازمان و کاربرد عملی دانش اعضای سازمان است (روس و روس، ۱۹۹۷). به نقل از موحدی، سامیان، محمدی مهر، ۱۳۹۶). در نهایت متغیر دیگر مؤثر بر رفتار نوآورانه رهبری تحول‌آفرین است. فرآیند نفوذ هوشمندانه در گروه‌ها یا افراد که باعث ایجاد تغییر و تحول در وضع موجود و کارکردهای سازمان به‌صورت یک کل را رهبری تحول‌آفرین تعریف کرده‌اند (موغلی، ۱۳۹۲، ۷۹). رهبران تحول‌آفرین، رهبرانی هستند که طرز فکر پیروانشان را تغییر می‌دهند، به‌طوری‌که حس تعهد و مشارکت پیروان تقویت می‌شود (گری گوری و همکاران، ۲۰۱۱). رهبری تحول‌آفرین، به کارکرد رهبری اطلاق می‌شود که در پی نفوذ آرمانی (کاریزما)، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی که همراهانش را نه برای سود گذرا بلکه برای رسیدن به ابعاد رهبری تحول‌آفرین حرکت می‌دهد (باس و باس، ۲۰۰۸).

موسی فرد (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به این نتیجه رسیده که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. عوض زاده (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه کارکنان به این نتیجه رسیده که روابط مثبت معناداری بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه کارکنان وجود دارد.

موحدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه که انجام شده به این نتایج رسیده‌اند که سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معناداری دارد. بهوندی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر رفتار کاری نوآورانه در بانک صادرات شهر تهران به این نتایج دست‌یافته که تمام ابعاد سرمایه فکری تأثیر معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارند.

کردلو (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه‌ی ادراک از رهبری تحول‌آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری ادراک از ویژگی‌های شغل به این نتیجه دست‌یافته که بین ادراک از رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. هاشمی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه به این نتایج دست‌یافته که تأثیر رهبری تحولی بر رفتار نوآورانه عدد ۰/۸۰۴/ تأثیر رهبری تحولی بر خلاقیت کارکنان عدد ۰/۹۰۷/ تأثیر رفتار نوآورانه بر خلاقیت

¹ Tastan² Montes & Moreno & Fernandez³ Bakker & Albrecht & Leiter⁴ Organizational climate

کارکنان عدد ۰/۸۶۲ وجود دارد و همچنین مشخص شد که رفتار نوآورانه نقش میانجی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان دارد.

مسئله‌ی ما در این پژوهش با توجه به اهمیت رفتار نوآورانه معلمان به خصوص معلمان مقطع ابتدایی برای آموزش متناسب با تغییرات علمی، فرهنگی، آموزشی بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد.

پیشینه:

در گذشته سخن گفتن از نوآوری امری غیر الزام‌آور و دور از دسترس به نظر می‌رسید، اما روند تحولات دنیای ما و سازمان‌های ما را به نقطه‌ای کشانده است که بی‌تردید بدون نوآوری نه تنها نمی‌توانیم به هدف‌های خود برسیم، بلکه ماهیت حیات و بقاءمان را نیز زیر سؤال خواهد برد (مهدوی مزده و ضرغامی، ۱۳۸۹). نوآوری از کلمه لاتین Innovate به معنای ساختن یک چیز جدید استخراج شده است، تعریف نوآوری باید گفت که یک پروسه است که فرد را آزاد می‌گذارد تفکراتش را بالا ببرد و سپس آن را پیاده می‌کند یعنی مهندسی ایده تا به ایده مفید تبدیل شود، بعد از آن با مدیریت ایده تولید شده تلاش بر تبدیل آن به ایده‌های عملی مناسب و مفید دارد. انسان خلاق می‌تواند ایده‌های تولید شده را به خدمات، کالا و فرآیند تبدیل کند و در نهایت با تجاری کردن محصولات این ایده‌ها فرآیند نوآوری پایان می‌یابد. نوآوری را به صورت‌های مختلفی تعریف و تحلیل کرده‌اند. بر اساس فرهنگ لغت وبستر، نوآوری عبارت است از آغاز با معرفی چیزی جدید، خلاق بودن در فعالیت‌های اقتصادی - تجاری، هر نوع کالا یا خدمات جدید یا هر نوع فرایند کاری نو و متفاوت از گذشته و اختراعات جدید است. به صورت مختصر عاملی که بتواند ارزش اقتصادی جدیدی ایجاد کند را نوآوری می‌دانند (شاهین و صادق بیگی، ۱۳۸۹). در محیط کار رفتار نوآورانه، رفتار در سطح بالا که دارای سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده پردازی و میزان تولید ایده‌های جدید یک فرد را نشان می‌دهد ترویج ایده به کوشش‌های فرد برای جذب تعهد دیگران و پشتیبانی در اجرای ایده‌های جدید است. پیاده‌سازی ایده به کوشش‌های عملی‌تر برای انتقال ایده‌های جدید به راه کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت‌های شغلی سازمانی اشاره دارد (مورا، ۲۰۱۳).

مدیریت دانش یک مفهوم یا تعریف تازه‌ی نبوده، مثلاً بسیاری از ما ممکن است دانشی را مدیریت کنیم بدون اینکه از آن درکی داشته باشیم، ولی می‌توان گفت نظم بخشیدن به این گونه فعالیت‌ها و داشتن برنامه برای اجرای مدیریت دانش موضوع تازه و جدیدی است که در اواخر قرن بیستم مورد بحث قرار گرفت. مدیریت دانش مثل یک رویکرد باارزش و جدید در کنار سایر رویکردهای رقابتی و تجاری است. به همین خاطر سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش برای استفاده مؤثر از آن پرداختند. سازمان‌ها برای موفقیت در رقابت با سایرین شروع به استفاده هوشمندانه از مدیریت دانش نمودند. به همین خاطر مدیریت دانش یکی از روش‌های دسترسی به عملکرد مناسب در سازمان‌ها برای رقابتی بودن و موفقیت در محیط این دوران ضروری است (لوسون^۱، ۲۰۰۳). مدیریت دانش به پروسه نظام‌مند و یکپارچه‌ی هم آهنگ‌سازی فعالیت‌های سازمانی کسب، خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم، انتقال، توسعه و به کارگیری و گسترش دانش به وسیله‌ی افراد و گروه‌ها در پیگیری اهداف سازمانی اشاره دارد (منوریان و عسگری، ۱۳۸۸).

تحولات نوینی در عرصه اقتصاد، جهانی شدن و پیامدهای آن شده موجب شده تا عملکرد سازمان‌ها و شرکت‌ها بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد. در گذشته بیشتر ارزیابی‌ها به صورت ارزیابی عملکرد شرکت‌ها با شاخص‌های مالی و ارزیابی دارایی‌های مالی و ملموس یک موسسه صورت می‌گرفت. امروزه مدل جدیدی از دارایی‌ها مطرح شده است و به طور کلی دارایی‌های سازمان را به دودسته دارایی‌های ملموس (مشهود) و دارایی‌های ناملموس تقسیم می‌کنند که عموماً دارایی‌های نامشهود را سرمایه فکری می‌نامند و ارزیابی‌ها به سمت ارزیابی دارایی نامشهود (سرمایه فکری) گرایش پیدا کرده است (سلیمانی، ۱۳۹۶). سرمایه‌های فکری به شکل جمعی از دارایی‌های دانشی که به یک سازمان تعلق دارند و قسمتی از ویژگی‌های یک سازمان به حساب می‌آید و به شکل زیادی از طریق افزودن ارزش به کسانی که در سازمان سود می‌برند و سبب بهبود رقابتی سازمان می‌شوند. امروزه سرمایه فکری عامل اصلی کسب مزیت رقابتی و سودآوری سازمان‌ها است (مار^۲، ۲۰۰۵).

پیشرفت‌ها در سالیان اخیر در نظریه‌های رهبری، تئوری‌های رهبری کاریزماتیک که او را فردی غیرمتعارف تصور می‌کند و همراهان را به رهبری وابسته می‌دانست که به تئوری‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به ارتقا سطح پیروان و توسعه جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است (حسینی سرخوش، ۱۳۸۹). پروسه نفوذ عاقلانه در گروه‌ها یا افراد که باعث ایجاد تغییر و تحول در وضع موجود و کارکردهای سازمان به صورت یک کل را رهبری تحول آفرین تعریف کرده‌اند (موغلی، ۱۳۹۲، ۷۹).

¹ Lowson

² Marr

موسی فرد (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به این نتیجه رسیده که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. عوض زاده (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه کارکنان به این نتیجه رسیده که روابط مثبت معنی‌داری بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه کارکنان وجود دارد.

موحدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه که انجام شده به این نتایج رسیده‌اند که سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه تأثیر معنی‌داری دارد. بهوندی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر رفتار کاری نوآورانه در بانک صادرات شهر تهران به این نتایج دست‌یافته که تمام ابعاد سرمایه فکری تأثیر معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارند.

کردلو (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان رابطه‌ی ادراک از رهبری تحول‌آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری ادراک از ویژگی‌های شغل به این نتیجه دست‌یافته که بین ادراک از رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. هاشمی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه به این نتایج دست‌یافته که تأثیر رهبری تحولی بر رفتار نوآورانه عدد ۰/۸۰۴ تأثیر رهبری تحولی بر خلاقیت کارکنان عدد ۰/۹۰۷ تأثیر رفتار نوآورانه بر خلاقیت کارکنان عدد ۰/۸۶۲ وجود دارد و همچنین مشخص شد که رفتار نوآورانه نقش میانجی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان دارد.

در پژوهش حبیبی، حبیبی، سجادی اصل (۱۳۹۴) باهدف بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان ایزه انجام شده که نمونه آماری ۳۰ نفر از کارمندان سازمان انتخاب شده به این نتیجه رسیده‌اند که بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان ایزه رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

صالحی و دانایی فرد (۱۳۹۴) تحقیقی باهدف بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه انجام داده‌اند که نمونه آماری آن‌ها در این تحقیق ۱۶۹ نفر بوده به این نتایج دست‌یافته‌اند که سرمایه فکری به‌طور مستقیم، رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد، اما با مداخله تسهیم دانش، این رابطه تقویت می‌شود. پژوهش قلی زاده (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن اثر تعدیل گر سرمایه‌های اجتماعی انجام شده که نتایج پژوهش قلی زاده این بوده است که ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار نوآورانه کارمندان مثبت و معنادار است.

باوو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه معلمان در دوره متوسطه مدارس در شمال شرقی نیجریه به این نتایج دست یافتند که نشاط در محل کار، شرایط سازمانی، تعهد عاطفی و رهبری تحول گر تأثیر مستقیم بر رفتار نوآورانه دارند. هنکر و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در بررسی نقش میانجی تمرکز ارتقا و تعامل فرایند خلاق در رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت نشان دادند که این دو متغیر نقش میانجی می‌توانند داشته باشند به‌طوری‌که بیان داشتند سرپرستان و مدیران برای ایجاد یک محیط کاری خلاق و پرورش ایده‌های خلاق از آن بهره‌مند گردند.

پژوهش مادن^۲ (۲۰۱۳)، به نقل از عوض زاده، (۱۳۹۵)، باهدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در خدمات ترکیه و شرکت‌های فناوری انجام داده که نتایج حاصل از تحقیق نشان داده بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

در پژوهشی که توسط مورا و همکارانش^۳ در سال ۲۰۱۲ صورت پذیرفت مشخص گردید که تمام ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی) تأثیر معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارند و این تأثیرگذاری ناشی از رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان است.

اهداف و فرضیه‌ها

هدف کلی

بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول‌آفرین با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی

هدف‌های ویژه

- تعیین نقش مدیریت دانش بر رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی
- تعیین نقش سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی

¹ Henker at al

² Maden

³ Mura at al

- تعیین نقش رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی
- تعیین نظر گروه زنان و مردان در مورد تأثیر مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه
- تعیین نظر گروه مختلف تحصیلات در مورد تأثیر مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه

فرضیه‌ها

- بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد
- بین سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد
- بین رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد
- تأثیر مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است
- تأثیر مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

نوع تحقیق

تحقیقات علمی بر اساس دو مبنا یعنی هدف و ماهیت و روش تقسیم‌بندی می‌شود (حافظ نیا، ۱۳۸۱، ۵۰). تحقیقات با در نظر گرفتن معیار کاربرد به سه گروه عمل‌گرا، بنیان‌گرا و کاربردی تقسیم می‌شود. پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف کاربردی در آموزش و پرورش می‌باشد و منظور از پژوهش کاربردی روشی است که برای مسئله‌ای اجتماعی انجام و رابطه‌ای منطقی بین کار پژوهش و جامعه پدید آمده و در نتیجه محقق در اندیشه کاربرد دستاوردها نیز قرار می‌گیرد (ساروخانی، ۱۳۷۸، ۷۳).

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر ما استفاده از راهبرد پژوهش‌های غیرآزمایشی است. بدین صورت که با توجه به ماهیت تحقیق، از روش تحقیق همبستگی استفاده می‌گردد. در این روش میزان رابطه‌ی بین متغیرهای موردبررسی مشخص می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۸-۹۷ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸)، مدیریت دانش همتی (۱۳۹۸)، سرمایه فکری نظامی رشید (۱۳۹۰) و رهبری تحول آفرین آرین باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده کرده که روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها به شرح زیر است:

پرسشنامه رفتارهای نوآورانه: پرسشنامه‌ی رفتار نوآورانه که برای اولین بار توسط کانتر در سال ۱۹۸۸ انتشار یافت. این پرسشنامه شامل ۸ جمله توصیفی است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به‌گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. مطالعاتی چندی در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس (۱۹۹۶) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۶)، برای اعتبار یابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۳۳٪ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب، ۹۲٪ و ۹۰٪ حاصل شده است. همچنین، روایی ملاکی به‌دست آمده برای این پرسشنامه ۸۹٪ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۷۵٪ است. با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان اذعان داشت که این پرسشنامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی می‌باشد.

پرسشنامه جوسازمانی نوآورانه: مطالعات چندی در زمینه‌ی محاسبه‌ی میزان اعتبار و روایی پرسشنامه‌ی جوسازمانی نوآورانه صورت گرفته است. افشاری و انعامی (۱۳۸۵) جهت اعتباریابی این پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. روایی ملاکی پرسشنامه نیز توسط این محققان، ۴۶٪ و ۳۰٪ گزارش شده است. همچنین، در پژوهش محمودی نسب و دیگران (۱۳۸۶)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه‌ی فوق از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه‌ی ضریب اعتبار بیرونی از روش تصنیف استفاده شده و به ترتیب، ضرایب ۸۲٪ و ۸۰٪ حاصل شده است؛ بنابراین، می‌توان اذعان داشت که پرسشنامه‌ی حاضر، واحد ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوب بوده و می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر، جهت ارزیابی میزان کشش سازمان نسبت به خلاقیت و نوآوری تلقی می‌شود. در پژوهش صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱)، پایایی این ابزار از طریق آلفای کرونباخ ۵۰٪ به دست آمد. همچنین در پژوهش راسخ و مظفری (۱۳۹۳)، جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از نظرات ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی کمک گرفته شد. پایایی پرسشنامه نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ ۸۱٪ به دست آمد.

مدیریت دانش: پرسشنامه‌ی مدیریت دانش که یک پرسشنامه‌ی محقق ساخته توسط محمد همتی در سال ۱۳۸۹ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال بسته پاسخ است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد. در پایان‌نامه صالحی (۱۳۹۱) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سؤالات، پرسشنامه در بین تعدادی از اساتید توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج به‌دست‌آمده، پرسشنامه در نمونه آماری توزیع شد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری تا مثبت یک (۱+) به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار به‌دست‌آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳-۱ مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه مدیریت دانش

بعد	آلفای کرونباخ
خلق دانش	۰/۸۱
تسهیم دانش	۰/۷۶
به‌کارگیری دانش	۰/۶۹
ذخیره‌سازی دانش	۰/۷۰

سرمایه فکری: پرسشنامه‌ی سرمایه‌های فکری با استفاده از نظریه بونتیس و همکاران (۲۰۰۰) که این پرسشنامه توسط نظامی رشید (۱۳۹۰) طراحی و مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه که دارای ۲۴ سؤال بسته است. پرسشنامه سرمایه فکری، ابزاری است که برای سنجش و ارزیابی میزانی ابعاد سرمایه فکری با استفاده از طیف لیکرت در نظر گرفته شده است. برای آزمون پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این صورت که ابتدا پرسشنامه در بین ۲۴ نفر از کارکنان به‌طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با محاسبه آلفای کرونباخ پایایی مورد تأیید قرار گرفت که آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه فکری که متشکل از ۲۴ سؤال می‌باشد برابر ۰/۹۲۳ محاسبه شد.

لازم به ذکر است که دامنه تغییرات آلفا بین صفر تا یک است. مقدار صفر بیانگر عدم پایایی و یک به‌منزله پایایی کامل بین سؤال‌ها و پایداری درونی آن‌ها است. اگر مقدار آلفا بیشتر از ۰/۷ بیاید سؤالات و گویه‌ها برای سنجش مفهوم یا متغیر موردنظر مناسب هستند؛ بنابراین مقادیر آلفای به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

بر اساس جدول ۳-۲ مقدار این آماره‌ها برای هر یک از ابعاد موردنظر در مدل عملیاتی تحقیق محاسبه گردیده است.

جدول شماره ۳-۲ مقدار آلفای کرونباخ به تفکیک هر سازه

سازه	سؤال‌های هر سازه	تعداد سؤال	مقدار آلفای کرونباخ
سرمایه انسانی	۱-۷	۷	۰/۸۸۵
سرمایه ساختاری	۸-۱۸	۱۱	۰/۷۹۸
سرمایه رابطه‌ای	۱۹-۲۴	۶	۰/۸۴۴
سرمایه فکری	۱-۲۴	۲۴	۰/۹۲۳

رهبری تحول آفرین: پرسشنامه‌ی رهبری تحول آفرین که توسط آرین باس و آولیو در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است. با استفاده از ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی است و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. در پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲)، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) با خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ ضریب همبستگی بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن؛ ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی با خلاقیت معلمان به ترتیب ۰/۶۸۲، ۰/۳۸۹، ۰/۶۴۸، ۰/۵۷۴، ۰/۵۳۶ بوده است. به عبارت دیگر بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان اذعان داشت که هر چه درک معلمان از سبک رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی) بیشتر باشد، خلاقیت نیز در آن‌ها افزایش خواهد یافت.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از تحلیل رگرسیون، مقایسه میانگین و تحلیل واریانس در نرم‌افزار SPSS22 استفاده می‌شود.

یافته‌ها

در بخش یافته‌ها در بحث آمار توصیفی برای متغیرهای این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱ جدول شاخص‌های توصیفی رفتار نوآورانه

	جنسیت	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رفتار نوآورانه	زن	۸۶	۱	۳/۵	۱/۶۵۵	۰/۵۳۸
	مرد	۱۲۹	۱	۳/۷۵	۱/۷۱۹	۰/۶۴۰
	کل	۲۱۵	۱	۳/۷۵	۱/۶۹۳	۰/۶۰۱

مطابق جدول ۱ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل رفتار نوآورانه برابر با ۱/۷۱۹ با انحراف معیار ۰/۶۴۰ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۱/۶۵۵ با انحراف معیار ۰/۵۳۸ است.

جدول ۴-۷ جدول شاخص‌های توصیفی مدیریت دانش

	جنسیت	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
مدیریت دانش	زن	۸۶	۱/۱۵	۴/۶۵	۲/۴۹۹	۰/۹۴۱
	مرد	۱۲۹	۱/۱۲	۴/۴۶	۲/۱۶۲	۰/۷۵۷
	کل	۲۱۵	۱/۱۲	۴/۶۵	۲/۲۹۷	۰/۸۵۰

مطابق جدول ۴-۷ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل مدیریت دانش برابر با ۲/۱۶۲ با انحراف معیار ۰/۷۵۷ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۲/۴۹۹ با انحراف معیار ۰/۹۴۱ است.

جدول ۴-۳ جدول شاخص‌های توصیفی سرمایه فکری

	جنسیت	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سرمایه فکری	زن	۸۶	۱/۱۷	۴/۲۹	۲/۵۶۲	۰/۸۲۲
	مرد	۱۲۹	۱/۳۳	۳/۸۳	۲/۴۱۳	۰/۶۷۶
	کل	۲۱۵	۱/۱۷	۴/۲۹	۲/۴۷۳	۰/۷۴۰

مطابق جدول ۴-۳ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل سرمایه فکری برابر با ۲/۴۱۳ با انحراف معیار ۰/۶۷۶ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۲/۵۶۲ با انحراف معیار ۰/۸۲۲ است.

جدول ۴-۶ جدول شاخص‌های توصیفی رهبری تحول‌آفرین

جنسیت	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
زن	۸۶	۱	۴/۷۰	۲/۱۷۹	۰/۸۵۱
مرد	۱۲۹	۱	۳/۸۰	۲/۰۲۶	۰/۵۷۵
کل	۲۱۵	۱	۴/۷۰	۲/۰۸۷	۰/۷۰۱

مطابق جدول ۴-۶ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل رهبری تحول‌آفرین برابر با ۲/۰۲۶ با انحراف معیار ۰/۵۷۵ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۲/۱۷۹ با انحراف معیار ۰/۸۵۱ است.

در بخش بعدی با استفاده از همبستگی پیرسون رابطه بین جوسازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه موردبررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل مربوط به رگرسیون مدیریت دانش و رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۹ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱۹ تحلیل مربوط به رگرسیون مدیریت دانش و رفتار نوآورانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی‌داری sig	R	R^2	SE
رگرسیون	۳/۴۸۱	۴	۰/۸۷۰	۲/۴۷۶	۰/۰۴۵	۰/۲۱۲	۰/۰۴۵	۰/۵۹۲
باقیمانده	۷۳/۸۱۹	۲۱۰	۰/۳۵۲					
کل	۷۷/۳۰۱	۲۱۴						

بر اساس نتایج جدول ۴-۱۹ میزان F مشاهده‌شده (۲/۴۷۶) و سطح معناداری ۰/۰۴۵ رابطه‌ی بین مدیریت دانش با رفتار نوآورانه معنادار است. با توجه به معنادار بودن رگرسیون مدیریت دانش با رفتار نوآورانه، ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های مدیریت دانش با رفتار نوآورانه در جدول ۴-۲۰ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۲۰ ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های مدیریت دانش با رفتار نوآورانه

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱/۳۵۱	۰/۱۲۳		۱۰/۹۳۸	۰/۰۰۰
خلق دانش	۰/۱۴۰	۰/۰۸۷	۰/۱۹۲	۱/۶۰۶	۰/۱۱۰
تسهیم دانش	۰/۰۱۶	۰/۰۸۶	۰/۰۲۴	۰/۱۸۷	۰/۸۵۲
به‌کارگیری دانش	۰/۰۲۹	۰/۰۹۴	۰/۰۴۷	۰/۳۰۹	۰/۷۵۸
ذخیره‌سازی دانش	-۰/۰۳۴	۰/۰۸۱	-۰/۰۵۵	-۰/۴۲۴	۰/۶۷۲

جدول ۴-۲۰ ضرایب مدل خرده مقیاس‌های رگرسیونی مدیریت دانش را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴-۲۰ متغیره‌ای‌های (خرده مقیاس) خلق دانش با سطح معنی‌داری ۰/۱۱۰ و تسهیم دانش با سطح معنی‌داری ۰/۸۵۲ و همچنین به‌کارگیری دانش با سطح معنی‌داری ۰/۷۵۸ و درنهایت خرده مقیاس ذخیره‌سازی دانش با سطح معنی‌داری ۰/۶۷۲ معنی‌دار نیستند. مقدار ثابت با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌دار دارند.

فرضیه دوم: بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل مربوط به رگرسیون سرمایه فکری و رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۲ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱۲ تحلیل مربوط به رگرسیون سرمایه فکری و رفتار نوآورانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی‌داری sig	R	R^2	SE
رگرسیون	۹/۳۷۲	۳	۳/۱۲۴	۹/۷۰۳	۰/۰۰۰	۰/۳۴۸	۰/۱۲۱	۰/۵۶۷
باقیمانده	۶۷/۹۲۹	۲۱۱	۰/۳۲۲					
کل	۷۷/۳۰۱	۲۱۴						

بر اساس نتایج جدول ۴-۱۲ میزان F مشاهده‌شده (۹/۷۰۳) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه‌ی بین سرمایه فکری با رفتار نوآورانه معنادار است. با توجه به معنادار بودن رگرسیون سرمایه فکری با رفتار نوآورانه، ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۳ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱۳ ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با رفتار نوآورانه

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱/۰۰۰	۰/۱۳۹		۷/۱۸۰	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۰/۰۹۴	۰/۰۶۳	۰/۱۲۷	۱/۴۷۹	۰/۱۴۱
سرمایه ساختاری	۰/۱۵۷	۰/۰۸۳	۰/۲۱۱	۱/۸۸۵	۰/۰۶۱
سرمایه رابطه‌ای	۰/۰۳۵	۰/۰۷۰	۰/۰۵۰	۰/۴۹۳	۰/۶۲۳

جدول ۴-۱۳ ضرایب مدل خرده مقیاس‌های رگرسیونی سرمایه فکری را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴-۱۳ متغیره‌ای‌های (خرده مقیاس) سرمایه انسانی با سطح معنی‌داری ۰/۱۴۱ و سرمایه ساختاری با سطح معنی‌داری ۰/۰۶۱ و درنهایت سرمایه رابطه‌ای با سطح معنی‌داری ۰/۶۲۳ هیچ‌کدام معنی‌دار نشده‌اند و لذا هیچ رابطه‌ای با رفتار نوآورانه ندارند. مقدار ثابت با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ رابطه‌ی معناداری با رفتار نوآورانه دارد.

فرضیه سوم: بین رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل مربوط به رگرسیون رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۷ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱۷ تحلیل مربوط به رگرسیون رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی داری sig	R	R^2	SE
رگرسیون	۴/۷۴۹	۴	۱/۱۸۷	۳/۴۳۶	۰/۰۱۰	۰/۲۴۸	۰/۰۶۱	۰/۵۸۷
باقیمانده	۷۲/۵۵۲	۲۱۰	۰/۳۴۵					
کل	۷۷/۳۰۱	۲۱۴						

بر اساس نتایج جدول ۴-۱۷ میزان F مشاهده شده (۳/۴۳۶) و سطح معناداری ۰/۰۱۰ رابطه‌ی بین رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه معنادار است. با توجه به معنادار بودن رگرسیون رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه، ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۸ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱۸ ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۳۹۳	۰/۱۲۶		۱۱/۰۸۰	۰/۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰/۲۰۰	۰/۰۹۰	۰/۲۵۵	۲/۲۲۲	۰/۰۲۷
نفوذ آرمانی	-۰/۱۵۹	۰/۰۹۷	-۰/۲۰۷	-۱/۶۲۹	۰/۱۰۵
انگیزش الهام بخش	-۰/۰۹۰	۰/۰۸۰	-۰/۱۲۷	-۱/۱۲۶	۰/۲۶۲
ملاحظه فردی	۰/۱۸۷	۰/۰۸۴	۰/۲۶۷	۲/۲۳۱	۰/۰۲۷

جدول ۴-۱۸ ضرایب مدل خرده مقیاس‌های رگرسیونی رهبری تحول آفرین را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴-۱۸ متغیرهای (خرده مقیاس) نفوذ آرمانی با سطح معنی داری ۰/۱۰۵ و انگیزش الهام بخش با سطح معنی داری ۰/۲۶۲ معنی دار نیستند اما خرده مقیاس‌های ترغیب ذهنی با سطح معنی داری ۰/۰۲۷ و ملاحظه فردی با سطح معنی داری ۰/۰۲۷ و مقدار ثابت با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ با رفتار نوآورانه رابطه معنی دار دارند.

فرضیه چهارم: تأثیر مدیریت دانش بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است

جدول ۴-۳۰ آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه زنان و مردان در عامل مدیریت دانش

عامل	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	سطح معنی داری sig	میانگین تفاضلات	انحراف معیار تفاضلات	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
مدیریت دانش	زن	۸۶	۲/۱۷۹	۰/۸۵۱						کران بالا
	مرد	۱۲۹	۲/۰۲۶	۰/۵۷۵		۲۱۳	۰/۰۰۴	۰/۳۳۶	۰/۱۱۶	کران پایین

با توجه به جدول ۴-۳۰ میانگین دو گروه زنان و مردان در مدیریت دانش با استفاده از آزمون تی دوگروهی انجام شد و با توجه به مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۴ نتیجه می‌گیریم که مدیریت دانش در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری دارد و با توجه به بالاتر بودن مقدار میانگین پاسخ در گروه زنان متوجه می‌شویم که تأثیر مدیریت دانش بر رفتار نوآورانه در نظر زنان بیشتر از نظر مردان است.

فرضیه: تأثیر سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است

جدول ۴-۲۶ آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه زنان و مردان در عامل سرمایه فکری

عامل	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	سطح معنی داری sig	میانگین تفاضلات	انحراف معیار تفاضلات	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
سرمایه فکری	زن	۸۶	۲/۵۶۲	۰/۸۲۲						کران بالا
	مرد	۱۲۹	۲/۴۱۳	۰/۶۷۶	۱/۴۵۰	۲۱۳	۰/۱۴۸	۰/۱۴۹	۰/۱۰۲	کران پایین

با توجه به جدول ۴-۲۶ میانگین دو گروه زنان و مردان در سرمایه فکری با استفاده از آزمون تی دوگروهی انجام شد و با توجه به مقدار سطح معنی داری ۰/۱۴۸ نتیجه می گیریم که سرمایه فکری در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری ندارد.

فرضیه: تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است

جدول ۴-۲۹ آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه زنان و مردان در عامل رهبری تحول آفرین

عامل	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	سطح معنی داری sig	میانگین تفاضلات	انحراف معیار تفاضلات	فاصله اطمینان ۹۵ درصد
رهبری تحول آفرین	زن	۸۶	۲/۱۷۹	۰/۸۵۱						کران بالا
	مرد	۱۲۹	۲/۰۲۶	۰/۵۷۵	۱/۵۷۱	۲۱۳	۰/۱۱۸	۰/۱۵۲	۰/۰۹۷	کران پایین

با توجه به جدول ۴-۲۹ میانگین دو گروه زنان و مردان در رهبری تحول آفرین با استفاده از آزمون تی دوگروهی انجام شد و با توجه به مقدار سطح معنی داری ۰/۱۱۸ نتیجه می گیریم که رهبری تحول آفرین در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری ندارد.

فرضیه پنجم: تأثیر مدیریت دانش بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

جدول ۴-۳۷ آنالیز واریانس برای عامل مدیریت دانش

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲/۹۳۵	۳	۰/۹۷۸	۱/۳۶۱	۰/۲۵۶
درون گروهی	۱۵۱/۶۹۰	۲۱۱	۰/۷۱۹		
کل	۱۵۴/۶۲۵	۲۱۴			

با توجه به جدول ۴-۳۷ سطح معنی داری مشاهده شده بین گروه های مختلف تحصیلی که برابر با ۰/۲۵۶ است نشان از معنی دار نبودن تفاوت بین گروه های تحصیلی در عامل مدیریت دانش دارد.

فرضیه: تأثیر سرمایه فکری بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

جدول ۴-۳۳ آنالیز واریانس برای عامل سرمایه فکری

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۷۲۴	۰/۴۴۱	۰/۲۴۳	۳	۰/۷۳۰	بین گروهی
		۰/۵۵۲	۲۱۱	۱۱۶/۵۰۸	درون گروهی
			۲۱۴	۱۱۷/۲۳۸	کل

با توجه به جدول ۴-۳۳ سطح معنی داری مشاهده شده بین گروه های مختلف تحصیلی که برابر با ۰/۷۲۴ است نشان از معنی دار نبودن تفاوت بین گروه های تحصیلی در عامل انگیزش درونی دارد.

فرضیه: تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

جدول ۴-۳۶ آنالیز واریانس برای عامل رهبری تحول آفرین

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۰۹۹	۲/۱۲۱	۱/۰۲۷	۳	۳/۰۸۲	بین گروهی
		۰/۴۸۴	۲۱۱	۱۰۲/۱۹۶	درون گروهی
			۲۱۴	۱۰۵/۲۷۹	کل

با توجه به جدول ۴-۳۶ سطح معنی داری مشاهده شده بین گروه های مختلف تحصیلی که برابر با ۰/۰۹۹ است نشان از معنی دار نبودن تفاوت بین گروه های تحصیلی در عامل رهبری تحول آفرین دارد.

نتایج

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و رهبری تحول آفرین با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۸-۹۷ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸)، مدیریت دانش همتی (۱۳۹۸)، سرمایه فکری نظامی رشید (۱۳۹۰) و رهبری تحول آفرین آراین باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده شد. در بررسی نتایج پژوهش فرضیه‌ها بدین ترتیب بررسی می‌شوند:

فرضیه: بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های موسی فرد (۱۳۹۶)، عوض زاده (۱۳۹۵)، حبیبی و سجادی اصل (۱۳۹۴)، سید کلان و بابلان (۱۳۹۴)، افخمی (۱۳۹۱)، آزاده دل و همکاران (۱۳۹۱)، چنگ، هانگ و هاسیو (۲۰۱۰)، کاماساک و بولوتلار (۲۰۱۰)، وال (۲۰۰۵) و داروچ (۲۰۰۲) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از بررسی خرده مقیاس‌های مدیریت دانش نشان داده که بین خرده مقیاس‌های مدیریت دانش با رفتار نوآورانه معلمان رابطه‌ی معنی‌داری نیست که با نتایج پژوهش موسی فرد (۱۳۹۶) مخالفت دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که با تبدیل دانش به‌عنوان یک دارایی استراتژیک و اهمیت روزافزون آن و ضرورت مدیریت این دانش یک رویکرد جدید و نوینی ظهور یافت که «مدیریت دانش» نام گرفت. مدیریت دانش به‌صورت یک شاخه‌ی کاربردی به استقرار فرایندهای انتخاب، شناسایی، سازمان‌دهی تلخیص و دسته‌بندی اطلاعات ضروری در کسب‌وکار سازمان می‌پردازد و با مدیریت دانش، عملکرد کارکنان و مزیت رقابتی شرکت را بهبود می‌بخشد. سازمان‌های امروزی در اقتصاد مجبور هستند برای رقابت موفقیت‌آمیز با دانش به‌عنوان مسئله‌ی راهبردی و غیرقابل جایگزین، به شیوه‌ی برخورد کنند که به شایستگی‌های محوری‌شان کمک کنند (قهرمانی و باقری، ۱۳۸۶). دانش به‌عنوان یک دارایی استراتژیک سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به شایستگی‌های دست یابند و فرصت‌های نوآورانه را آشکار می‌سازد (چن، ۲۰۰۴). محصولات و خدمات سازمان هرروز پیچیده‌تر شده و نرخ نوآوری و سهم اطلاعات در آن‌ها بیشتر می‌شود. در این میان، مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، به‌عنوان فرصتی مناسب برای بهبود عملکرد و گسترش نوآوری یک مفهوم مهم تلقی می‌شود (سید نقوی و فیاضی آزاد، ۱۳۸۸). به‌طور کلی با توجه به رابطه معنی‌دار بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه باید گفت آموزش و پرورش و دیگر سازمان‌ها باید سعی در پرورش و آموزش افرادی کنند که بتوانند دانش خود را مدیریت کنند، با داشتن دانش مدیریت دانش این افراد رفتار نوآورانه انجام می‌دهند که این رفتارها در نهایت منجر به پیشرفت آموزش می‌شود.

فرضیه: بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های موحدی و همکاران (۱۳۹۵)، طهران پور و ضیا (۱۳۹۳)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۱)، مورا و همکاران (۲۰۱۲) و مامونا و لارنس (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل برای خرده مقیاس‌های این پژوهش نشان داد که بین خرده مقیاس‌های سرمایه فکری با رفتار نوآورانه مانند سرمایه ساختاری رابطه معناداری با رفتار نوآورانه ندارد و این نتیجه با نتیجه موحدی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. البته سایر خرده مقیاس‌ها مانند سرمایه رابطه‌ی و انسانی ارتباط معنی‌داری با رفتار نوآورانه نداشته‌اند که با نتایج موحدی و همکاران (۱۳۹۵) و دلگادو ورد (۲۰۱۱) که بیان دارند بین مؤلفه‌های سرمایه رابطه‌ی و انسانی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد همسوی ندارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سرمایه فکری با استعاره به درختی که زندگی بوده و ریشه آن مهم است و در زیر خاک پنهان است، سرمایه‌های فکری باعث موفقیت می‌شود که درواقع پنهان است، مدیریت سرمایه فکری بیشتر از هر چیزی مدیریت پدیده‌های اجتماعی است (آرناس و لواندروس، ۲۰۰۸). در جوامع دانش‌محور کنونی، بازده سرمایه فکری به کار گرفته‌شده بسیار بیشتر از بازده سرمایه‌های مالی به کار گرفته‌شده اهمیت یافته است؛ زیرا سرمایه فکری می‌تواند زمینه‌های بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه را در سازمان و کارکنان فراهم آورد و کارکنان به‌صورت خلاقانه اقدام به فعالیت نمایند (شهابی، ۲۰۰۶). سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی پنهان افراد

باعث رشد افراد در سازمان می‌شود. به‌طور کلی با توجه به رابطه‌ی معنی‌داری که بین سرمایه‌فکری با رفتار نوآورانه وجود دارد باید سعی در حفظ و جذب افرادی که این سرمایه‌های فکری را با خود دارند و از این سرمایه‌ها در جهت نوآوری در سازمان‌های مانند آموزش و پرورش برای بهبود و پیشرفت استفاده کرد.

فرضیه: بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های هاشمی (۱۳۹۶)، طالبی (۱۳۹۳)، میر کمالی و چوپانی (۱۳۹۰)، مشبکی و پویا (۱۳۸۷)، خان و همکاران (۲۰۰۹)، گملوگو و ایلسیو (۲۰۰۹) و جانگ و همکاران (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین نشان می‌دهد که بین خرده مقیاس‌های نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری نیست که این نتیجه در مورد مؤلفه نفوذ آرمانی با نتایج خان و همکاران همسویی دارد، اما خرده مقیاس‌های ترغیب ذهنی و ملاحظه‌ی فردی رابطه‌ی معنی‌داری با رفتار نوآورانه دارند که این نتیجه با نتایج خان و همکاران (۲۰۰۹) همسویی دارد. نتایج این پژوهش در خرده مقیاس ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی و انگیزش الهام‌بخش با پژوهش طالبی (۱۳۹۳) مخالفت دارد اما در خرده مقیاس ملاحظه‌ی فردی نتایج همسویی دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که این دیدگاه رهبری تحولی بر اساس ارتباطات و رابطه‌هایی که میان رهبران و پیروان شکل می‌گیرد، این که این رهبران از طریق کمک به اعضای گروه در درک اهمیت کار، الهام‌بخش آنان می‌شوند و در آن‌ها ایجاد انگیزه می‌کنند، بیش از هر نوع مدیریت دیگر برای مدیریت تغییر و نوآوری مناسب است. به بیان «بس»، رهبران تحولی سطح بالا دارای استانداردهای اخلاقی بالایی هستند و در کارایی اعضای گروه تمرکز می‌کنند، اما از فرد نیز می‌خواهند که توانایی‌های بالقوه خود را جامه‌ی عمل بپوشانند (بهرنگی و موحدزاده، ۱۳۹۰). هدف غایی رهبری تحولی، ایجاد تحول و نوآوری در افراد و سازمان‌ها به معنی واقعی است. رهبران تحول‌آفرین به همراه خود روحیه می‌دهند و آن‌ها را به سمت منافع سازمان هدایت می‌کنند. از دیگر تأثیرات این رهبران این است که باعث می‌شوند افراد تحت مدیریت خود عملکرد خوبی داشته باشند. این رهبران به نیازهای افراد توجه دارند، آگاهی آن‌ها را بیشتر می‌کنند و دیدی جدید برای نگرستن به مسائل به افراد منتقل می‌کنند. با تحریک و ایجاد انگیزه در افراد، آن‌ها تشویق می‌شوند تا جانانه کار کنند و در جهت تأمین هدف‌های سازمان از هیچ تلاشی فروگذار نکنند (رابینز، به نقل از پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۷). به‌طور کلی با توجه به رابطه‌ی معنی‌داری که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه وجود دارد و حضور رهبر تحولی در سازمانی مانند آموزش و پرورش در بخش‌های مختلف برای نوآوری سایر افراد مانند معلمان لازم است تا با کمک آن‌ها سازمانی نوآور تشکیل شود. با نوآوری در سراسر سازمان پیشرفت در سطوح مختلف آموزش و پرورش صورت می‌گیرد.

فرضیه: تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه در بین گروه مردان و زنان متفاوت است.

برای مقایسه میانگین پاسخ زنان و مردان در مورد تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه از آزمون تی استفاده شد که متغیرهای سرمایه فکری و رهبری تحول‌آفرین تفاوت معنی‌داری میان پاسخ زنان و مردان برای تأثیر این متغیرها بر رفتار نوآورانه وجود نداشت اما در متغیر مدیریت دانش از نظر زنان تأثیر مدیریت دانش بر رفتار نوآورانه بیشتر از نظر مردان برای این تأثیر است. نتایج این پژوهش در متغیر سرمایه فکری با نتایج پژوهش بهوندی (۱۳۹۴) همسویی دارد. نتایج این پژوهش در متغیر رهبری تحول‌آفرین با نتایج پژوهش کردلو (۱۳۹۵) همسویی دارد؛ اما با پژوهش طالبی (۱۳۹۳) که معتقد بود زنان نگاه مثبت‌تری در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآورانه دارند مخالفت دارد.

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که با توجه به اهمیت عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه معلمان در سطح آموزش و پرورش به‌خصوص معلمان مقطع ابتدایی که دوره‌ی بسیار حساسی برای آموزش است این اهمیت در بین زنان و مردان معلم باید در سطح بالایی باشد تا با شناسایی و الزام به این موارد بتوان نوآوری را برای آموزش به ارمغان آورد. به‌طور کلی با توجه به این که میزان تأثیر تقریباً در بین گروه زنان و مردان در یک سطح هست باید سعی نمود به میزان یکسان این اهمیت را بیشتر از قبل نمود.

فرضیه: تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است.

برای مقایسه میانگین پاسخها در بین سطوح مختلف تحصیلاتی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. در متغیرهای سرمایه فکری، رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش تفاوت معنی داری بین سطوح مختلف تحصیلات وجود نداشت. در عامل رهبری تحول آفرین که بین نظرات سطوح مختلف تحصیلات با رفتار نوآورانه تفاوت معنی داری وجود ندارد با پژوهش طالبی (۱۳۹۳) و کردلو (۱۳۹۵) همسویی دارد.

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که با توجه به اهمیت عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه معلمان در سطح آموزش و پرورش به خصوص معلمان مقطع ابتدایی که دوره‌ی بسیار حساسی برای آموزش است این اهمیت در بین گروه مختلف تحصیلاتی باید در سطح بالایی باشد. با توجه به اینکه نظرات افراد با سطح تحصیلات مختلف در یک سطح است بهتر است که افراد در هر سطحی از تحصیلات اهمیت عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه را بدانند و تا حد امکان سعی در انجام این عوامل برای انجام رفتار نوآورانه که باعث پیشرفت در آموزش می شود داشته باشند.

منابع

۱. آزاده‌دل، محمدرضا فرحبد، فرزین؛ اوشکسرای، مریم و صالحی، سجاد (۱۳۹۱). بهبود رفتارهای نوآورانه کارکنان از طریق مؤلفه‌های مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی. چهارمین اجلاس ملی مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران، بنیاد پژوهشی علوم خلاقیت شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری.
۲. افخمی، وحید. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار کاری نوآورانه در بین مدیران آموزش و پرورش بوکان. پایان‌نامه ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
۳. بهرنگی، محمدرضا، موحذزاده، ایوب (۱۳۹۰). توسعه مدیریت آموزش بر محور رابطه رهبری تحولی آموزشی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی دبیران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۷ (۲): ۵۷-۶۴.
۴. بهوندی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر رفتار کاری نوآورانه در بانک صادرات شهر تهران. پایان‌نامه ارشد. دانشکده مدیریت - گروه مدیریت کارآفرینی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۵. چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل و غلامزاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۵.
۶. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۲). قابلیت‌های میراث فرهنگی ترکمنستان در شکل‌دهی به هویت ملی، دوره ۷، شماره ۲، از صفحه ۱۰۹ تا ۱۲۴.
۷. حبیبی، مهران؛ حبیبی، توران؛ سجادی اصل، اعظم (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان ایزد. شرکت علمی - پژوهشی و مشاوره‌ای آینده سازی استان مازندران - ساری، ۳۰ خرداد ۱۳۹۴.
۸. حسینی سرخوش، سید مهدی (۱۳۸۹). چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۰): ۷۲-۵۹.
۹. رابینز، استیفن (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی. مترجمان علی پارسایان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر مطالعات پژوهش فرهنگی.
۱۰. زاهدبابلان، عادل؛ سید کلان، سیدمحمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جوسازمانی نوآورانه ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه دانشجو معلمان با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. سال چهارم، شماره ۱، بهار و تابستان ۹۴، صص ۱۲۵-۱۰۳.
۱۱. ساروخانی، باقر (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۲. سپهرنیا، سیروس. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین موانع سازمانی با جوسازمانی نوآورانه در کارکنان یکی از کارخانه‌های استان خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته‌ی روانشناسی صنعتی - سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۳. سلیمانی، سارا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش با نقش میانجیگری سرمایه فکری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته حسابداری. دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
۱۴. سیدنقوی، میرعلی؛ فیاضی آزاد، علی (۱۳۸۸). مفروضاتی برای پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت دانش با توجه به ساختارهای سازمان. مطالعات مدیریت، سال ۱۹، شماره ۵۹.
۱۵. شاهین، آرش؛ صادق بیگی، ارمغان (۱۳۸۹). مدیریت نوآوری. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۶. صالحی، علی؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۴). بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴.
۱۷. طالبی، اسماعیل. (۱۳۹۳). بررسی رهبری تحولی و تبیین رابطه‌ی آن با رفتارهای نوآوری مدیران مدارس هوشمند. پایان‌نامه ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گروه علوم تربیتی (مدیریت آموزشی) دانشگاه ارومیه.
۱۸. طهران پور، محمد مهدی؛ ضیاء، بابک (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری کسب و کارهای کوچک ورزشی استان تهران. توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳، از ص ۲۵۴.
۱۹. عوض زاده، حسین. (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش و جوسازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه کارکنان. پایان‌نامه ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی گروه علوم تربیتی. دانشگاه محقق اردبیلی.
۲۰. فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۵)، ۱۷-۲۶.

۲۱. قلی‌زاده، سودابه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه‌ی کارکنان با در نظر گرفتن اثر تعدیل گر سرمایه‌های اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته‌ی مدیریت استراتژیک. دانشگاه فردوسی مشهد، سال ۱۳۹۳.
۲۲. قهرمانی، محمد؛ باقری، سیدمحمد (۱۳۸۶). مبانی مدیریت دانش. چاپ اول، تهران: نشر شیوه.
۲۳. کردلو، حمیده. (۱۳۹۵). رابطه‌ی ادراک از رهبری تحول‌آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری ادراک از ویژگی‌های شغل. پایان‌نامه ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری. دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۴. منوریان، عباس و عسگری، ناصر (۱۳۸۸). سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۲۵. موحدی، رضا؛ سامیان، مسعود و محمدی مهر، صحرا (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۸، شماره ۱، (۱۳۶-۱۲۳).
۲۶. موسی فرد، مهدی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۱/۲، بهار ۹۶، ص ۶۱-۵۱.
۲۷. موغلی، علیرضا (۱۳۹۱). طراحی الگوی رهبری تحول‌آفرینی در سازمان‌های اداری ایران. فصلنامه دانش مدیریت، پاییز، شماره ۶.
۲۸. مهدوی مزده، محمد؛ ضرغامی، حمیدرضا (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری رمز دستیابی به استراتژی‌های رقابتی اثربخش در هزاره سوم: ارائه مدل مفهومی تعدیل‌یافته استراتژی‌های رقابتی پورتر بر مبنای نوآوری. پایگاه مقالات علمی مدیریت، ۱۵ تیرماه، سال ۱۳۹۳.
۲۹. میرکمالی، سیدمحمد و چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهشنامه بیمه ۲۶ (۳) ۱۵۵-۱۸۸.
۳۰. هاشمی، سید حسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه. پایان‌نامه ارشد. دانشکده علوم انسانی گروه مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.

31. Arenas T. Lavanderos L. (2008) "Intellectual capital: Object or process?", Journal of Intellectual Capital, No.1.Pp.77-85.
32. Bass, B.M. & Bass, R. (2008).The bass handbook of leadership: theory, research,and managerial applications (4th ed).New York: Free Press.
33. Bawuro, Faiza Abubakar and Danjuma, Ibrahim and Wajiga, Helavalada, Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria (March 24, 2018).Traectoria Nauki, Vol.4, No.3, pp.1007-1017, 2018 DOI: 10.22178/pos.32-9.Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3154732>.
34. Chen,c. (2004).the effects of knowledge attribute, alliance characteristics, and absorptive capacity on knowledge transfer performance,R&D Management,vol.34,No.3,pp.311-321.
35. Chen, c.j.Huang, j.w: Hsiao,Y.C. (2010),knowledge management and innovativeness, the role oF organizational climate and structure, international journal oF manpower,vol.31,No.8,pp.848-870.
36. Gregory, B.T., Moates, K.N., & Gregory, S.T. (2011).An exploration of perspective taking as an antecedent of transformational leadership behavior.Leadership & Organization Development Journal, 32(8), 807-16.
37. Gumusluoglu, L., Ilsev, A. (2009).Transformational Leadership Organizational Creativity, and Organizational innovation, Journal of Business Research, NO.62, 461-473.
38. Henker, N., Sonnentag, S.& Unger, D. (2015).Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Promotion Focus and Creative Process Engagement.Journal of Business and Psychology.Volume 30, Issue 2, pp 235-247.
39. Kamasak, R; Bulutlar, F. (2010).The influence of knowledge sharing on innovation, European Business Review, Vol.22 No.3, pp.306-317.
40. Khan, R, Rehman, A.U & Fatima, A.(2009)."Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size".African Journal of Business Management,(3)11, 678-84.
41. Lowson, S.2003.Examining the relation between organization culture & knowledge management.PhD thesis, Nova south eastern University.
42. Maimunah, I.& Lawrence, A. (2008).Workforce Diversity: A human resource development perspective towards organizational performance.European Journal of Social Sciences, Vol.6, No.2, pp: 244-25.
43. Marr B M. (2005) "Defining intellectual capital: A three dimensional approach", Management Decision, Vol.43, No.9.pp65-79.

44. Montes, f.j.L, Moreno,A.R; Fernandez, L.m. (2004).Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation ,international journal of manpower, vol.25,No.2,pp.167-180.
45. Mura M, Emanuele L, Nicola S, Giovanni R (2012) intellectual capital and innovation work behavior: opening the black box: international journal of engineering business management. Vol.4,39.
46. Shahaei, B. (2006).Humanitarian organization agility.Management magazine, (175), (In Farsi).
47. Scott, Susanne G.and Bruce, Reginald A. (1994).Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, The Academy of Management Journal, Vol.37, No.3 (Jun., 1994), pp.580-607.
48. Tastan S(2013).The Influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir.Procedia - Social and Behavioral Sciences.75: 407- 419.
49. Wall, T.D (2005).Creativity, innovation, learning, and Knowledge Management in the Precess of Service Development – Results from a Survey of Experts journal of Applied Psvchology, 90(5),774-79.