

March-April 2021, Volume 10, Issue 2

Correlation of Coaches Humility and Knowledge Sharing with Creativity of Iran Women Volleyball Premier League Players

Sanaz Royatvand¹, Zahra Haji Anzehaei^{1*}, Zinat Nikaein¹

1- Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Zahra Haji Anzehaei, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: sara_haji1982@yahoo.com

Received: 17 April 2020

Accepted: 20 Oct 2020

Abstract

Introduction: Positions in team sports provide countless opportunities for players to express creative behavior. The aim of this study was to investigate the correlation between coach's humility and knowledge sharing with creativity of Iran women volleyball premier league players.

Methods: This study was a descriptive-correlation method. The statistical population consisted of all the players of the Women's Volleyball Premier League in 2019, whose number is 126. Due to the limited number of players, the statistical sample was selected as a total of 126 people. In this study, the "Expressed Humility Scale", the "Knowledge Sharing Behavior Scale (KSBS)", the "Creativity Scale" were used. The validity of the questionnaires was assessed through face validity, content, convergence and confirmatory factor analysis construct and reliability by internal consistency method by calculating Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed using Smart PIs 3.5 software.

Results: There was a significant negative and positive correlation between coach's humility and creativity ($\beta = -0.34$, $P = 0.030$) and knowledge sharing ($\beta = 0.42$, $P = 0.010$). Also, there is a significant positive correlation between knowledge sharing ($\beta = 0.47$, $P = 0.001$) with the creativity of Iranian Women's Volleyball Premier League players.

Conclusions: There is a significant positive and negative correlation between the coach's humility and the creativity and knowledge sharing of the Iranian Women's Volleyball Premier League players, respectively. Therefore, it is suggested that the coaching committee of the Volleyball Federation of Iran consider coaching style training as one of the most important indicators in coaching courses and hold training courses for coaches.

Keywords: Coach Humility, Knowledge Sharing, Creative Ability, Athletes.

همبستگی تواضع مربی و تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران

ساناز رویتوند^۱، زهرا حاجی انزهایی^{۱*}، زینت نیک آیین^۱

۱- گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
نویسنده مسئول: زهرا حاجی انزهایی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
ایمیل: sara_haji1982@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۲۸

چکیده

مقدمه: موقعیت های موجود در ورزش های تیمی، فرصت های بی شماری را برای بازیکنان برای بیان رفتار خلاقانه فراهم می کند. مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی تواضع مربی و تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران انجام گرفت.

روش کار: این مطالعه به روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را تمام بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان در سال ۱۳۹۸ تشکیل داد که تعداد آن ها ۱۲۶ تن است که نمونه آماری به دلیل محدود بودن تعداد بازیکنان، به صورت دردسترس و به تعداد ۱۲۶ تن انتخاب شد. در این مطالعه از پرسشنامه جمعیت شناختی "مقیاس تواضع ابرازشده" (Expressed Humility Scale)، "مقیاس اشتراک دانش" (Knowledge Sharing Scale (KSBS)، "مقیاس خلاقیت" (Creativity Scale) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری، محتوا، همگرا و تحلیل عاملی تاییدی و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بررسی شد. داده ها با پرسشنامه جمع آوری شد. تحلیل داده ها در نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳/۵ انجام شد.

یافته ها: بین تواضع مربی با خلاقیت ($\beta = -0.34$, $P = 0.030$) و تسهیم دانش ($\beta = 0.42$, $P = 0.010$) به ترتیب همبستگی منفی و مثبت معناداری وجود داشت. همچنین بین تسهیم دانش ($\beta = 0.47$, $P = 0.001$) با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: تواضع مربی با خلاقیت و تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران به ترتیب همبستگی مثبت و منفی معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود کمیته مربیان فدراسیون والیبال ایران آموزش سبک های مربیگری را به عنوان یکی از مهم ترین شاخص ها در دوره های مربیگری مد نظر قرار دهند و دوره های دانش افزایی و را برای مربیان برگزار نمایند.

کلیدواژه ها: تواضع مربی، تسهیم دانش، توانایی خلاقانه، ورزشکاران.

مقدمه

توپی، فرصت های بی شماری را برای بازیکنان برای بیان رفتار خلاق فراهم می کند (۳). بازیکنان باید تصمیمات خلاقانه ای را برای رفع محدودیت های ناشی از اقدامات بازیکنان حریف اتخاذ کنند (۱). با بکارگیری اقدامات غیرقابل پیش بینی به بازی و ایجاد اخلاق در ذهن بازیکنان حریف، بازیکنان خلاق می توانند تفاوت ایجاد کنند (۴). خلاقیت به توانایی در توسعه ایده ها یا راه حل های جدید و مفید برای تمرین اشاره دارد (۵). خلاقیت به

ورزش های تیمی، دارای تنوع در عملکردهای فنی هستند که تماشاگران را مجذوب خود می کنند (۱). بازی در ورزش تیمی به معنای این نیست که بازیکنان باید از ابتکارات فردی خود انصراف دهند، اما هر بازیکن باید آزادی و مسئولیت خود را در مدل بازی تیمی داشته باشد که امکان توسعه و نمایش راه حل های خلاقانه فنی خود را فراهم می کند (۲). موقعیت های موجود در بازی های تیمی

تصمیماتی متفاوت، نادر و انعطاف پذیر اطلاق می شود که از آنچه معمولاً بازیکن در زمینه عملکرد ورزشی انجام می دهد فراتر می رود (۶). به نظر می رسد خلاقیت درک و رمزگشایی رفتارهای مربوطه را در موقعیت های مختلف ناشی از بازی تسهیل می کند (۷).

علاوه بر این، براساس نظر Hüttermann و همکاران (۸) شرایط پیچیده بازی در ورزش تیمی به عنوان یک حوزه مطالعاتی مناسب برای تفکیک تصمیم گیری خلاقانه در بین بازیکنان نخبه و همچنین بازیکنان آماتور محسوب می شود. علاوه بر این، با افزایش حرفه ای گری در حوزه ورزش حتی در سطوح پایین تر رقابت (۹)، خلاقیت نه تنها در بازیکنان حرفه ای بلکه در بازیکنان غیرحرفه ای نیز نقش مهمی در تصمیم گیری در بازی ایفا می کند (۸). علاوه بر این، یک بازیکن بدون اینکه یک بازیکن خلاق باشد، می تواند در یک ورزش تیمی خاص تجربه و دانش زیادی را کسب کند (۷). بازیکنان خلاق نه تنها از آنجا که کیفیت فنی خوبی دارند بلکه از آنجا که می توانند با توجه به غیرقابل پیش بینی بودن رفتار خلاقانه خود، بازیکنان حریف را از تعادل خارج کنند، می توانند مزایایی برای تیم خود داشته باشند (۶).

Chen و همکاران (۱۰) رهبری متواضعانه را ایجاد ارتباط نزدیک و صمیمی، خودآگاهی دقیق، تمجید از نقاط قوت و نقش موثر دیگران و تمایل به دریافت بازخورد و بکارگیری الگوی های جدید تعریف کرد. به عنوان یک سبک رهبری از پایین به بالا، تواضع رهبر نشانگر تمایز از سایر رویکردهای رهبری مانند رهبری خدمتگزار، رهبری تحول گرا و رهبری مشارکتی است (۱۱). رهبری به عنوان یک عامل موقعیتی مهم شناخته شده است که می تواند خلاقیت اعضا را شکل دهد (۱۲). با وجود این که متخصصان حوزه رهبری، در دهه گذشته به طور فزاینده ای بر اهمیت تواضع رهبر در جوامع غیر غربی متمرکز شده اند، مطالعات اندکی تأثیر رهبری متواضعانه بر پیامدهای مهم در پیروان مانند خلاقیت بررسی کرده است (۱۳). از آنجا که ویژگی های تواضع رهبر، با خودآگاهی و سایر جهت گیری ها هماهنگ است (۱۴). تواضع رهبر احتمالاً بر واکنش های نگرشی و رفتاری افراد تأثیر می گذارد (۱۵). علاوه بر این، بازیکنان برای بهبود خلاقیت خود باید مشکلات و نقاط ضعف خود را قبول کنند،

تمایل و علاقمندی شان را نسبت به درون داده های مربی، همبازیان و حتی کارشناسان ورزشی نشان دهند و از آن ها بیاموزند. مربیان متواضع می توانند رفتارهای خلاقانه بازیکن را با تشویق مستقیم آن ها نسبت به تولید راه حل های جدید و همچنین با الگوبرداری غیرمستقیم رفتارهای مطلوب شکل دهند (۱۶).

در این راستا، Wang و همکاران (۱۷) به بررسی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت در تیم ها و نقش تواضع رهبر در بهبود عملکرد پرداختند و نتایج الگو معادلات ساختاری نشان داد که تواضع رهبری با خلاقیت تیمی همبستگی مثبت معناداری دارد. نتایج حاصل از مطالعه Tuan (۱۸) نشان داد که تواضع مربی با خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری دارد. Hu و همکاران (۱۹) نیز به این نتیجه دست یافتند که بین تواضع رهبری با خلاقیت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش Gonçalves & Brandão (۲۰) حاکی از این بود که تواضع با خلاقیت تیمی همبستگی مثبت معناداری دارد. Wang و همکاران (۱۲) با بررسی نقش تواضع رهبری در بهبود خلاقیت نشان داد که تواضع رهبری همبستگی مثبت معناداری با خلاقیت دارد.

دانش به عنوان اطلاعات پردازش شده توسط افراد که شامل حقایق، تخصص، ایده ها و قضاوت های مربوط به عملکرد فردی و گروهی است، تعریف شده است (۲۱). Ma & Cha (۲۲) تسهیم دانش را انتقال دانش از یک منبع به گونه ای دانستند که توسط گیرنده آموخته و به کار گرفته شود. تسهیم دانش زمانی صورت می گیرد که فرد قصد انتشار، ارتباط و به دست آوردن دانش را داشته باشد (۱۰). از آنجا که رهبران متواضع دارای خودآگاهی سالم هستند، آن ها به مشکلات درونی گروه توجه می کنند، و به عنوان یک الگو ایفای نقش می کنند و همچنین اعضای خود را راهنمایی می کنند تا به طرز فعالانه به دنبال محدودیت ها باشند و به طور فعال مبادله اطلاعات را برای برانگیختن بینش های جدید انجام دهند (۱۱). رهبران متواضع به عنوان یک الگو ایفای نقش می کنند و اعضا را کسب دانش، درون داده ها و پشتیبانی از همکاران خود تشویق می کنند (۱۶)، و همچنین بازخوردی را برای آن ها فراهم می کنند. رهبران متواضع همچنین رضایت خود را از نقاط قوت و مشارکت اعضا نشان می دهند (۱۱). از

است، چرا که خلاقیت از جنبه رفتاری بسیار قابل تغییرتر است تا جنبه آموزشی. از این رو پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی تواضع مربی و تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران انجام شد.

روش کار

این مطالعه به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری را تمام بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان در سال ۱۳۹۸ تشکیل داد که تعداد تیم های لیگ برتر والیبال بانوان ۹ تیم می باشد. براساس آمار استخراج شده از سازمان لیگ فدراسیون والیبال تعداد بازیکنان شاغل در تیم های والیبال بانوان ۱۲۶ تن می باشد. به دلیل محدود بودن تعداد بازیکنان، نمونه گیری به صورت در دسترس انجام شد. معیارهای ورود به پژوهش عبارتند از: ۱- حضور در حداقل ۲ مسابقه در طول فصل ۲- داشتن قرارداد رسمی با تیم ۳- توانایی تکمیل پرسشنامه ها. معیارهای خروج از مطالعه عبارتند از: ۱- عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه و ۲- کسانی که به طور ناقص به پرسشنامه ها پاسخ داده اند. جمع آوری داده ها با پرسشنامه های زیر انجام شد.

پرسشنامه جمعیت شناختی شامل ۴ سوال که عبارتند از سن، وضعیت تاهل، تحصیلات و سابقه ورزشی بود. «مقیاس تواضع ابراز شده» (Expressed Humility Scale) توسط Owens & Hekman (۱۱) طراحی شده است و شامل ۹ عبارت است که بازیکنان ادراک خود را از تواضع مربی بیان می کنند. شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه ها پاسخ دادند. دامنه نمره ها بین ۱ تا ۵ می باشد. حداقل نمره ۹ و حداکثر نمره ۴۵ است که نمره کمتر از ۱۵ نشان دهنده تواضع پایین، نمره بین ۱۶ تا ۳۰ تواضع متوسط و ۳۱ تا ۴۵ تواضع بالا را نشان می دهد. روایی همگرا «مقیاس تواضع ابراز شده» توسط Tuan (۱۸) بر روی ۶۷ بازیکن فوتبال در کشور ویتنام از طریق میانگین واریانس مستخرج (AVE) بررسی شد و مقدار این شاخص ۰/۶۰ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن روایی همگرا مقیاس بود. علاوه بر این، شاخص های برازش الگوی اندازه گیری نیز از میزان قابل قبولی برخوردار بودند. همچنین، میزان پایایی ترکیبی نمونه فوق ۰/۸۲ گزارش گردید.

در مطالعه ای دیگر، Owens و همکاران (۲۹) روایی سازه

آنجا که اعضای تیم درک می کنند که ورودی های آن ها ارزشمند است، آن ها تمایل به استفاده از فرصت برای به اشتراک گذاشتن دانش خود را نشان می دهند (۲۳). با توجه به دیدگاه یادگیری اجتماعی Bandura & Walters (۲۴) ممکن است بازیکنان با مشاهده رعایت الگوی تدریس رهبران متواضع (۱۱) چنین رفتارهای مربی را تقلید کرده و در طول تعامل با همبازی های خود، رفتارهای تسهیم دانش را توسعه دهند. مریبان متواضع از طریق الگوسازی نقش ارزش های اخلاقی، ارزش های مبتنی بر دیگران و همدلی (۲۵)، ممکن است بازیکنان را قادر سازند که برای غلبه بر منافع شخصی خود، دانش و مهارت های خود را برای هدف جمعی تیم شان به اشتراک بگذارند. علاوه بر این، با چنین ارزش هایی، مریبان متواضع از یادگیری یا تسهیم دانش در میان اعضا حمایت می کنند.

در این راستا، Tuan (۱۸) نشان داد که تسهیم دانش بر خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری داشت. در حالی که نتایج مطالعه Lee (۲۶) نشان داد که شدت تسهیم دانش بر خلاقیت فردی تا حد همبستگی معناداری ندارد. Liao و همکاران (۲۷) با بررسی نقش تسهیم دانش بر بهبود خلاقیت کارکنان در تیم های کاری گزارش کرد که تسهیم دانش بر خلاقیت کارکنان همبستگی معناداری ندارد. حسن زاده و همکاران (۲۸) رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری را بررسی و نشان داد که بین تسهیم دانش و خلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد.

با توجه به این که در لیگ برتر والیبال ایران مریبان با سبک های مختلف فعالیت می کنند و رشته ورزشی والیبال در برخی از پست ها به شدت نیازمند خلاقیت بازیکنان است، به نظر می رسد نوع رهبری آن ها در فرآیند مربیگری می تواند نقش بسیار برجسته ای در بهبود خلاقیت بازیکنان ایجاد کند. از سوی دیگر، به نظر می رسد تفاوت های فردی بازیکنان به ویژه در حوزه شخصیتی می تواند بر برداشت آن ها از رفتارهای مربی موثر باشد و الگوبرداری آن ها از رفتارهای مربی را تحت تاثیر قرار دهد. در نهایت، به منظور توسعه خلاقیت در بین بازیکنان همیشه مریبان در جلسات تمرینی از روش ها و تمرینات مختلف استفاده می کنند تا این ویژگی که مشخصه اصلی بازیکنان برتر و نخبه هست، نهایت استفاده را کنند ولی در اکثر موارد این تمرینات تاثیرات قابل توجهی بر خلاقیت بازیکنان نداشته

«مقیاس تواضع ابرازشده» از طریق تحلیل عاملی تاییدی بر روی ۲۳۶ تن از دانشجویان رشته بازاریابی در کشور آمریکا بررسی کردند. نتایج نشان داد که شاخص های برآزش مطلوب می باشد و بارهای عاملی عبارت های بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ گزارش کردند. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با نمونه فوق بررسی شد و ۰/۹۵ گزارش شد.

«مقیاس تسهیم دانش» (Knowledge Sharing Scale) (KSB) توسط Van den Hooff و همکاران (۳۳) طراحی شده است و شامل ۷ عبارت است که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ دادند. دامنه نمره بین ۱ تا ۵ می باشد. حداقل نمره ۷ و حداکثر نمره ۳۵ است که نمره کمتر از ۱۱ نشان دهنده تسهیم دانش پایین، نمره بین ۱۲ تا ۲۳ تسهیم دانش متوسط و نمره بین ۲۴ تا ۳۵ تسهیم دانش بالا را نشان می دهد. روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی مقیاس بر روی ۱۰۰۰ کارمند از یک سازمان کارایی در حوزه بازاریابی در کشور آمریکا بررسی شد و مقدار بارهای عاملی بالای بین ۰/۶۰ تا ۰/۹۲ گزارش کردند. علاوه بر این، شاخص های برآزش الگوی اندازه گیری نیز از میزان قابل قبولی برخوردار بودند. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ مقیاس با نمونه فوق بررسی و ۰/۸۶ گزارش شد. در مطالعه Tuan (۱۸) روایی همگرا «مقیاس تسهیم دانش» بر روی ۶۷۱ بازیکن فوتبال در کشور ویتنام از طریق میانگین واریانس مستخرج (AVE) بررسی شد و مقدار این شاخص ۰/۷۰ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن روایی همگرا این مقیاس بود. علاوه بر این، شاخص های برآزش الگوی اندازه گیری نیز از میزان قابل قبولی برخوردار بودند. همچنین، پایایی ترکیبی بر روی نمونه فوق ۰/۸۶ گزارش شد.

در ایران، سلیمی و همکاران (۳۴) برای تعیین روایی سازه به روش تحلیل عاملی سوالات روایی «مقیاس تسهیم دانش» را بر روی ۲۱۴ تن از دانشجویان دوره دکتری دانشگاه شیراز بررسی کردند. روایی سازه به روش تحلیل عاملی بررسی و تایید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ مقیاس با نمونه فوق بررسی و میزان ۰/۸۱ به دست آمد. در مطالعه ای دیگر، وکیلی و شهریار (۳۵) روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی «مقیاس

تسهیم دانش» را بر روی ۹۷ تن از مدیران شرکت های تولید دارو بررسی کردند و تایید شد. همچنین، شاخص میانگین واریانس مستخرج (AVE) برای بررسی روایی همگرا ۰/۶۷ گزارش شد. علاوه بر این، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ مقیاس با نمونه فوق بررسی و ۰/۸۸ گزارش کردند.

«مقیاس خلاقیت» (Creativity Scale) توسط Zhou & George (۳۶) طراحی شده است که شامل ۱۳ عبارت است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ دادند. دامنه نمره بین ۱ تا ۵ می باشد. حداقل نمره ۱۳ و حداکثر نمره ۶۵ است که نمره کمتر از ۲۲ نشان دهنده خلاقیت پایین، نمره بین ۲۳ تا ۴۵ خلاقیت متوسط و نمره بین ۴۶ تا ۶۵ خلاقیت بالا را نشان می دهد. در مطالعه Zhou و همکاران (۳۷) بر روی ۴۸۴ کارمند از ۱۲ شرکت کشور کره جنوبی، جهت بررسی روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی انجام شد. نتایج حاکی از مطلوب بودن شاخص های برازندگی الگو برای مقیاس تک عاملی بود. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق بررسی و ۰/۹۴ به دست آمد. در مطالعه ای دیگر، روایی همگرا «مقیاس خلاقیت» توسط Tuan (۱۸) بر روی ۶۷۱ بازیکن فوتبال در کشور ویتنام از طریق میانگین واریانس مستخرج (AVE) بررسی شد و مقدار این شاخص ۰/۶۷ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن روایی همگرا این پرسشنامه بود. علاوه بر این، شاخص های برآزش الگوی اندازه گیری نیز از میزان قابل قبولی برخوردار بودند. همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق میزان پایایی ترکیبی را ۰/۷۹ گزارش شد.

در ایران نیز برای اولین بار توسط مشایخی و همکاران (۳۸) «مقیاس خلاقیت» ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. در این مطالعه ۳۴۰ تن از کارکنان شرکت ملی نفت خیز جنوب شرکت داشتند. جهت تعیین روایی مقیاس از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برآزش الگو برازندگی را ۰/۸۰ و قابل قبول گزارش کرده اند. همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق بررسی و ۰/۹۰

Cronbach (۳۲) معیار مطلوب پایایی ۰/۷۰ می باشد که نشان دهنده پایایی قابل قبول بود. روایی واگرا ابزارها به دلیل بالاتر بودن جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر روایی مورد تایید قرار گرفت و براساس این نتایج قاعده Magner و همکاران (۳۱) نیز رعایت شد که در مجموع بیانگر روایی واگرا مناسب این پرسشنامه ها در این مطالعه بود.

برای جمع آوری داده ها، پس از دریافت مجوز توزیع پرسشنامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به سازمان لیگ فدراسیون والیبال مراجعه و پس از کسب مجوز از سوی مراجع ذی صلاح مشخصات سرپرستان تیم ها دریافت شد و سپس پژوهشگر پس از هماهنگی با آن ها در جلسات تمرینی تیم ها در شهر تهران حضور یافت و قبل از شروع تمرین، ابزار ها در اختیار بازیکنان و مربیان قرار گرفت. قابل ذکر است در مواردی که شرکت کنندگان برای تکمیل پرسشنامه مشکلاتی داشتند، پژوهشگر با ارائه توضیحات بیشتر، به تکمیل پرسشنامه ها کمک نمود. هر شرکت کننده حدود ۳۰ دقیقه در محل تمرین به سوالات پاسخ دادند. فرآیند جمع آوری داده ها ۱ ماه طول کشید. پس از گردآوری ابزار ها، تعداد ۱۶ پرسشنامه به صورت مخدوش و ناقص بودند که از فرآیند تحلیل کنار گذاشته شدند و در مجموع تعداد ۱۱۰ پرسشنامه قابل استفاده بود. برای تحلیل داده ها از شاخص چولگی و کشیدگی و الگو سازی معادلات ساختاری با تحلیل داده ها از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳/۵ استفاده شد.

یافته ها

یافته ها نشان داد که بیشترین فراوانی به تعداد ۴۴ تن به دامنه سنی ۲۱ تا ۲۵ سال (حدود ۴۰ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۳ تن به دامنه سنی ۲۰ سال و کمتر (حدود ۳ درصد) تعلق داد. از بین افراد نمونه تعداد ۵ تن متاهل (حدود ۴ درصد) و تعداد ۱۰۵ تن مجرد (حدود ۹۶ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت سابقه ورزشی، بیشترین فراوانی به تعداد ۳۸ تن ۶ تا ۱۰ سال (حدود ۳۵ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۶ تن بالای ۱۵ سال (حدود ۵ درصد) بودند.

گزارش گردید. در مطالعه ای دیگر علم بیگی و همکاران (۳۹) روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی «مقیاس خلاقیت» بر روی ۱۳۰ تن از کشاورزان استان اصفهان بررسی شد و دامنه بارهای عاملی را بین ۰/۶۳ تا ۰/۷۴ گزارش کردند. همچنین، شاخص برازندگی الگو اندازه گیری ۰/۰۶ و مطلوب گزارش شد. علاوه بر این، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق بررسی و ۰/۸۴ گزارش شد.

در مطالعه حاضر، به دلیل این که «مقیاس تواضع ابرازشده» برای اولین بار در ایران استفاده می شد به فارسی ترجمه شد. جهت ترجمه ابزار، از روش Tsang و همکاران (۳۰) استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا، نسخه انگلیسی توسط مترجمی خارج از گروه پژوهش به فارسی ترجمه شد، سپس مشابهت مفهومی عبارات ترجمه شده با مفاهیم پرسشنامه انگلیسی اصلی توسط پژوهشگران مطالعه حاضر بررسی شد. به منظور بررسی روایی محتوایی، «مقیاس تواضع ابرازشده» در اختیار ۵ تن از مدرسین حوزه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و ۵ تن از مدرسین مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب قرار گرفت و پس از مطابقت دادن عبارت ها با اهداف مطالعه و مشخص شدن مرتبط بودن عبارت ها، شفافیت، سادگی و عدم مبهم بودن آن ها روایی محتوا تایید شد و مقدار شاخص محتوا ۷۹ درصد به دست آمد. به منظور بررسی روایی صوری، مقیاس در اختیار ۱۵ تن از دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی قرار گرفت که سطح دشواری، میزان تناسب و عدم ابهام عبارت ها بررسی شد. همچنین، روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی «مقیاس تواضع ابرازشده»، «مقیاس تسهیم دانش» و «مقیاس خلاقیت» بر روی ۱۱۰ تن از بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان بررسی شد و بارهای عاملی سوالات بالای ۰/۴ به دست آمد و روایی همگرا این مقیاس ها از طریق میانگین واریانس مستخرج (AVE) بررسی و به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۴۰، و ۰/۴۰ به دست آمد. براساس این نتایج قاعده Magner و همکاران (۳۱) نیز رعایت شد که در مجموع بیانگر روایی سازه مناسب بود. همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ مقیاس با نمونه فوق بررسی و به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۶، و ۰/۸۷ به دست آمد که براساس

جدول ۱: بررسی پیروی داده ها از توزیع نرمال

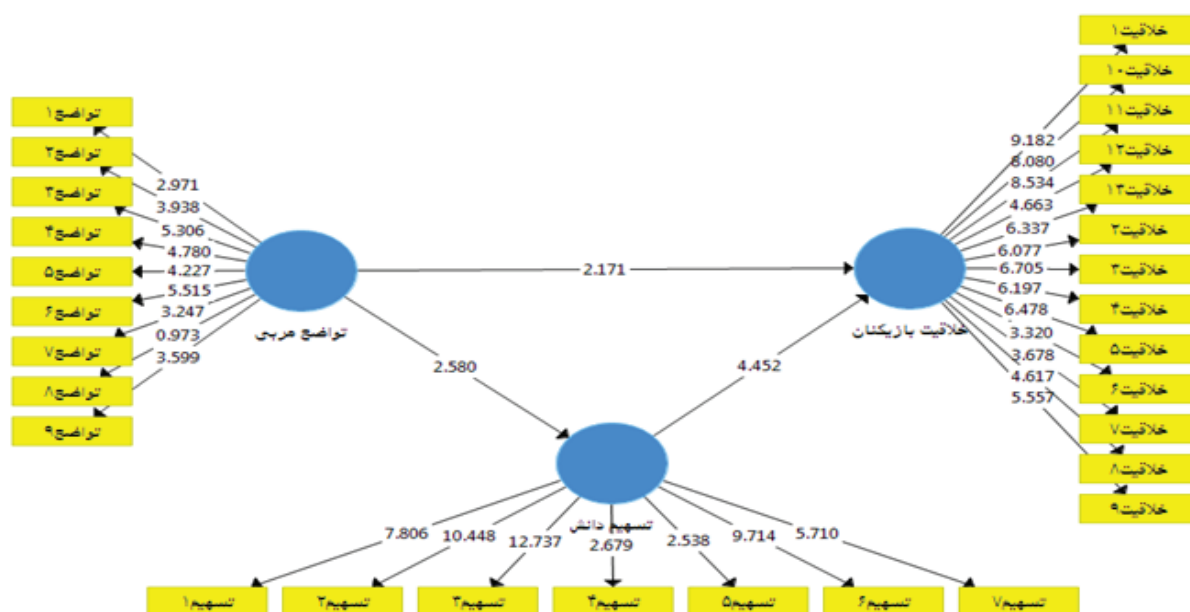
متغیرهای پژوهش	میانگین	چولگی	کشیدگی	توزیع داده ها
تواضع مربی	۳/۴۲	۰/۱۳۳	-۱/۲۳	نرمال
تسهیم دانش	۴/۰۶	۰/۲۹۲	-۰/۷۸۲	نرمال
خلاقیت بازیکنان	۴/۱۱	۰/۰۹۹	-۰/۴۰۳	نرمال

دست آمده برای متغیرها نشان می دهد که تمام متغیرها از حد وسط (۳) بزرگتر می باشند لذا از میزان بالایی در بین شرکت کنندگان برخوردار می باشند.

همچنین، نتایج (جدول ۱) نشان می دهد که میزان چولگی و کشیدگی در بازه ± 2 قرار دارد. بنابراین، توزیع داده ها از توزیع نرمال برخوردار می باشد. همچنین، میانگین های به



شکل ۱: الگو در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: الگو برآورد آماری

جدول ۲: وزن های رگرسیون استاندارد شده الگو پیش فرض

متغیر مستقل	ضرایب رگرسیونی	آماره t	p-value	نتیجه
تواضع مربی ← خلاقیت بازیکنان	-۰/۳۴۳	۲/۱۷۱	۰/۳۰	تایید
تسهیم دانش ← خلاقیت بازیکنان	۰/۴۷۰	۴/۴۵۲	۰/۰۰۱	تایید
تواضع مربی ← تسهیم دانش	۰/۴۲۰	۲/۵۸۰	۰/۰۱۰	تایید

Wang و همکاران (۱۷) نشان دادند که تواضع رهبری بر خلاقیت تیمی همبستگی مثبت و معناداری دارد. نتایج حاصل از مطالعه Tuan (۱۸) نشان داد که تواضع مربی بر خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت و معناداری دارد. Hu و همکاران (۱۹) نیز به این نتیجه دست یافتند که بین تواضع رهبری با خلاقیت همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه Gonçalves & Brandã (۲۰) حاکی از این بود که تواضع بر خلاقیت تیمی همبستگی مثبت و معناداری دارد. Wang و همکاران (۱۲) با بررسی نقش تواضع رهبری در بهبود خلاقیت نشان داد که تواضع رهبری همبستگی مثبت معناداری بر خلاقیت دارد. Wang و همکاران (۱۷) ادعان می کنند که رهبری به عنوان یک عامل موقعیتی مهم شناخته شده است که می تواند خلاقیت اعضا را شکل دهد. از آنجا که ویژگی های متواضعانه رهبر، با خودآگاهی و سایر جهت گیری ها همراه است (۱۴). تواضع رهبر احتمالاً بر واکنش های نگرشی و رفتاری افراد تاثیر می گذارد (۱۵). علاوه بر این، Rego & Simpson (۱۶) ادعان می دارند که بازیکنان برای بهبود خلاقیت خود باید مشکلات و نقاط ضعف شان را قبول کنند، تمایل و علاقمندی شان را نسبت به درون داده های مربی، همبازیان و حتی کارشناسان ورزشی نشان دهند و از آن ها بیاموزند. مربیان متواضع می توانند رفتارهای خلاقانه بازیکن را با تشویق مستقیم آن ها نسبت به حضور در مقابل دیدگاه های واگرا و تولید راه حل های جدید و همچنین با الگوبرداری غیرمستقیم رفتارهای مطلوب شکل دهند. بنابراین، در مطالعه حاضر احتمالاً بازیکنان از این رفتارهای تشویقی مربیان ادراکی منفی کسب می کنند و احتمالاً در مقابل الگوهای تشویقی واکنشی منفی نشان می دهند و بر روال قبلی خود پایبند می مانند تا خودشان را به مربیان، بازیکنان و کارشناسان ورزشی اثبات کنند.

نتایج دیگر این مطالعه حاضر نشان داد که بین تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. در راستای یافته های این مطالعه، Tuan (۱۸) نشان داد که تسهیم دانش بر خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری دارد. در حالی که برخلاف یافته های مطالعه

نتایج (جدول ۲) وزن های رگرسیونی استاندارد شده الگو را نشان می دهد. براساس نتایج، می توان گفت بین تواضع مربی با ضریب رگرسیونی -۰/۳۴ و نسبت بحرانی (۲/۱۷) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ با خلاقیت بازیکنان همبستگی منفی معناداری وجود دارد. همچنین، بین تسهیم دانش با ضریب رگرسیونی ۰/۴۷ و نسبت بحرانی (۴/۴۵) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ با خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. علاوه بر این، بین تواضع مربی با ضریب رگرسیونی -۰/۴۲ و نسبت بحرانی (۲/۵۸) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ با تسهیم دانش همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

بعلاوه، برای بررسی برازش الگو از شاخص GOF استفاده می شود. برای بدست آوردن برازش الگو در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (خلاقیت بازیکنان) را (۰/۴۰) و سپس مقدار ضریب تعیین (۰/۲۰) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R\text{square}}$$

$$GOF = \sqrt{0.40 \times 0.20} =$$

$$GOF = \sqrt{0.08}$$

$$GOF = 0.282$$

در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۲۸۲ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از آن است که معیار قدرت کل الگو متوسط می باشد. الگوی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی تواضع مربی و تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران انجام شد. نتایج نشان داد که بین تواضع مربی با خلاقیت بازیکنان همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

نزدیک و صمیمی، خودآگاهی دقیق، تمجید از نقاط قوت و نقش موثر دیگران و تمایل به دریافت بازخورد و بکارگیری الگوی های جدید تعریف شده است (۱۰). بر این اساس، تواضع مربیان می تواند از طریق ایجاد روابط با بازیکنان و بکارگیری الگوهای جدید بر تسهیم دانش موثر باشد.

نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که تواضع مربی و تسهیم دانش باخلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران همبستگی مثبت معناداری دارند. براین اساس مربیان می توانند از سبک رهبری متواضعانه در راستای بهبود خلاقیت و تسهیم دانش به عنوان سبک مربیگری مطلوب بهره گیرند. از این رو، پیشنهاد می شود آموزش سبک های مربیگری را به عنوان یکی از مهم ترین شاخص ها در دوره های مربیگری مد نظر قرار گیرد. مطالعه حاضر بر روی بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران انجام گرفت لذا ممکن است نتایج به راحتی قابل تعمیم برای سایر لیگ های ورزشی نباشد که از محدودیت های این مطالعه بود.

سیاسگزاری

مقاله حاضر از رساله دکتری دانشجو ساناز روتوند و به راهنمایی خانم دکتر زهرا حاجی انزهایی و با شناسه اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.122 در تاریخ ۲۴/۴/۱۳۹۹ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز مصوب گردید. بدین وسیله از زحمات تمامی مسئولان و دست اندرکاران دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز کمال تشکر و قدردانی می شود.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارضی منافی را گزارش نکرده اند.

References

1. Leso G, Dias G, Ferreira JP, Gama J, Couceiro MS. Perception of creativity and game intelligence in soccer. *Creativity Research Journal*. 2017; 29 (2): 182-7. <https://doi.org/10.1080/10400419.2017.1302779>
2. Santos SD, Memmert D, Sampaio J, Leite N. The spawns of creative behavior in team sports: A creativity developmental framework. *Frontiers in Psychology*. 2016;7(1):1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01282>

حاضر، Lee (۲۶) نشان دادند که شدت تسهیم دانش بر خلاقیت فردی همبستگی معناداری ندارد. Liao و همکاران (۲۷) با بررسی نقش تسهیم دانش بر بهبود خلاقیت کارکنان در تیم های کاری گزارش کرد که تسهیم دانش بر خلاقیت کارکنان همبستگی معناداری ندارد. حسن زاده و همکاران (۲۸) رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری را بررسی و نشان داد که بین تسهیم دانش و خلاقیت همبستگی معناداری وجود ندارد. مجلسی ارده جانی و همکاران (۴۰) اذعان می دارند که دانش منابع انسانی (در تیم های ورزشی ورزشکاران) شامل شایستگی ها، مهارت ها، استعدادها، افکار، خلاقیت و نوآوری های آن ها است. بنابراین، وقتی این دانش سازمانی وقتی توسط یک بازیکن به سایر بازیکنان تیم انتقال یابد و گیرندگان یعنی بازیکنان دیگر آن را درک کرده و یاد بگیرند و در تمرینات و مسابقات آن را بکار گیرند، در واقع تسهیم دانش در بین بازیکنان یک تیم به درستی انجام شده است و این امر می تواند منجر به بهبود خلاقیت بازیکنان شود. در واقع چنین به نظر می رسد که از دیدگاه بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران وقتی آن ها بتوانند از طریق کسب اطلاعات و داده ها از عملکردشان در تکنیک های مختلف بتوانند در اجرای آن ها تصمیمات متفاوت و انعطاف پذیر نشان دهند، در واقع میزان خلاقیت آن ها و بهبود آن تحت تاثیر تسهیم دانش بوده است.

مطالعه حاضر همچنین نشان داد که بین تواضع مربی با تسهیم دانش همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. همسو با یافته های مطالعه حاضر، Tuan (۱۸) نشان دادند که تواضع مربی بر تسهیم دانش همبستگی مثبت معناداری دارد. Hu و همکاران (۱۹) نیز به این نتیجه دست یافتند که بین تواضع رهبری با تسهیم اطلاعات تیمی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. رهبری متواضعانه ایجاد ارتباط

3. Memmert D, Roth K. The effects of non-specific and specific concepts on tactical creativity in team ball sports. *Journal of Sports Sciences*. 2007;25(12):1423-32. <https://doi.org/10.1080/02640410601129755>
4. Memmert D. Teaching tactical creativity in sport: Research and Practice. 1 Edition: Routledge; British 2015. <https://doi.org/10.4324/9781315797618>
5. Amabile TM. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational*

- Behavior. 1988;10(1):123-67.<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=7441>
6. Furley P, Memmert D. Creativity and working memory capacity in sports: working memory capacity is not a limiting factor in creative decision making amongst skilled performers. *Frontiers in Psychology*. 2015;6(115):1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00115>
7. Memmert D. Tactical Creativity. *Routledge Handbook of Sports Performance Analysis*: Routledge; 2013.
8. Hüttermann S, Memmert D, Nerb J. Individual differences in attentional capability are linked to creative decision making. *Journal of Applied Social Psychology*. 2019;49(3):159-67. <https://doi.org/10.1111/jasp.12572>
9. Bormann KC, Rowold J. Transformational leadership and followers' objective performance overtime: Insights from German basketball. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2016;28(3):367-73. <https://doi.org/10.1080/10413200.2015.1133725>
10. Chen Y, Liu B, Zhang L, Qian S. Can leader "humility" spark employee "proactivity"? The mediating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*. 2018; 39 (3): 326-39. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0307>
11. Owens BP, Hekman DR. How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*. 2016; 59 (3):1088-111. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0660>
12. Wang J, Zhang Z, Jia M. Understanding how leader humility enhances employee creativity: The roles of perspective taking and cognitive reappraisal. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2017;53(1):5-31. <https://doi.org/10.1177/0021886316678907>
13. Ou AY, Tsui AS, Kinicki AJ, Waldman DA, Xiao Z, Song LJ. Humble chief executive officers' connections to top management team integration and middle managers' responses. *Administrative Science Quarterly*. 2014; 59 (1): 34-72. <https://doi.org/10.1177/0001839213520131>
14. Oc B, Bashshur MR, Daniels MA, Greguras GJ, Diefendorff JM. Leader humility in Singapore. *The Leadership Quarterly*. 2015;26(1):68-80. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.11.005>
15. Truong TD, Hallinger P, Sanga K. Confucian values and school leadership in Vietnam: Exploring the influence of culture on principal decision making. *Educational Management Administration & Leadership*. 2017;45(1):77-100. <https://doi.org/10.1177/1741143215607877>
16. Rego A, Simpson AV. The perceived impact of leaders' humility on team effectiveness: an empirical study. *Journal of Business Ethics*. 2018;148(1):205-18. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3008-3>
17. Wang X, Li H, Yin H. Antecedents and consequences of creativity in teams: When and how leader humility promotes performance via team creativity. *The Journal of Creative Behavior*. 2019;1(2):1-14.<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jocb.410>
18. Tuan LT. Coach humility and player creativity: The roles of knowledge sharing and group diversity. *Sport Management Review*. 2019;4(2):1-18.<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1441352318303875>
19. Hu J, Erdogan B, Jiang K, Bauer TN, Liu S. Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance. *Journal of Applied Psychology*. 2018;103(3):313. <https://doi.org/10.1037/apl0000277>
20. Gonçalves L, Brandão F. The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*. 2017; 25(4):687-702. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2016-1036>
21. Wang S, Noe RA, Wang Z-M. Motivating knowledge sharing in knowledge management systems: A quasi-field experiment. *Journal of Management*. 2014;40(4):978-1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
22. Ma WW, Chan A. Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*. 2014; 39:51-8. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.06.015>
23. Detert JR, Burris ER. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*. 2007;50(4):869-84. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
24. Bandura A, Walters RH. *Social Learning Theory*: Prentice-Hall Englewood Cliffs, British, NJ; 1977.
25. Bhattacharya O, Chatterjee A, Basu J. Humility: An emerging construct in moral psychology. *Psychological Studies*. 2017;62(1):1-11.

26. Lee J. The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: Socio-technical view. *Administrative Sciences*. 2018;8(2):21. <https://mdpi.altmetric.com/details/43978803> <https://doi.org/10.3390/admsci8020021>
27. Liao S-h, Chen C-c, Hu D-c. The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team: A case study of Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2018;30(5):2343-59. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0522>
28. Hasanzadeh M, Zarei E, Helaliyan F. [The relationship between knowledge sharing with creativity and innovation of librarians of Tarbiat Modares University, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran and Tehran University of Medical Sciences]. *Journal of Information Systems and Services*. 2015;4(3):23-36. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=537692>
29. Owens BP, Johnson MD, Mitchell TR. Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*. 2013; 24 (5):1517-38. <https://psycnet.apa.org/record/2013-33303-009> <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0795>
30. Tsang S, Royse CF, Terkawi AS. Guidelines for developing, translating, and validating a questionnaire in perioperative and pain medicine. *Saudi Journal of Anaesthesia*. 2017;11(Suppl1):80-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5463570/> https://doi.org/10.4103/sja.SJA_203_17
31. Magner N, Welker RB, Campbell TL. Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*. 1996;27(1):41-50. <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
32. Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*. 1951; 16 (3): 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
33. mitted to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*. 2004;11(1):13-24. <https://doi.org/10.1002/kpm.187>
34. Salimi G, Keshvarzi F, Heidari E. [An empirical study of the role of psychological empowerment in maturity of knowledge sharing behaviors]. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2014;5(19):1-22. http://jedu.miau.ac.ir/article_621_5c5388740f9700ec61672b015b415d52.pdf
35. Vakili Y, Shahriari S. [The effects of knowledge sharing on organizational ambidexterity: explanation of mediating role of absorptive capacity (Case: Pharmaceutical companies)]. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2016;9(3):573-91. https://jed.ut.ac.ir/article_60923_892376a464cb0ccde2b5891a12e1abb4.pdf
36. Zhou J, George JM. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*. 2001; 44 (4):682-96. <https://doi.org/10.2307/3069410>
37. Zhou J, Shin SJ, Cannella Jr AA. Employee self-perceived creativity after mergers and acquisitions: Interactive effects of threat-opportunity perception, access to resources, and support for creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2008;44(4):397-421. <https://doi.org/10.1177/0021886308328010>
38. Mashayekhi N, Arshadi N, Neisi A. [Designing and testing a model of some antecedents and outcomes of organizational creativity]. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2014;1(1):51-72. <https://www.magiran.com/paper/1823250>
39. AlamBeigi A, Hajiagha P, Jalilian S. [Mediation role of social network ties in relation of organizational creativity and individual creativity of Agricultural Jihad Extensin Staff, Esfahan County]. *Journal of Agricultural Education Administration Research*. 2018;10(45):67-76. https://itvhe.areeo.ac.ir/article_117620_6e943379767c4ee7237f968a4f835dba.pdf
40. Majlesi Ardehjani S, Shabanibahar GR, Soleimani M, Honari H. [Developing a model of knowledge management and strategic thinking based on organizational readiness of the Ministry of Sports and Youth]. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018;5(1):75-88. http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_4492_c7cab8a4f971f8047a12761166e166d6.pdf