



शारीरिक शिक्षा के क्षेत्र में अभिनव नेतृत्व

अनुराग कुमार गिरि¹ | प्रोफेसर.संतोष कुमार²

¹ रिसर्च स्कॉलर, शारीरिक शिक्षा विभाग, एम.जी.के.वी. पी, वाराणसी, यू.पी. भारत।

² विभाग के प्रमुख एम.जी.के.वी. पी, वाराणसी, यू.पी. भारत।

ABSTRACT:

पिछले दशकों शारीरिक शिक्षा के क्षेत्र में नवाचार और नेतृत्व अनुसंधान के दो प्रमुख क्षेत्र रहे हैं। विभिन्न विद्वान शब्दों की कई परिभाषाएँ लेकर आए हैं, जो सभी प्रभाव धारणा के इर्द-गिर्द घूमते हैं। नेताओं को किसी दिए गए उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए अपने प्रयासों को समर्पित करने के लिए अन्य व्यक्तियों को प्रभावित करने की सूचना मिली है। हालाँकि, नेतृत्व एक व्यापक शब्द है, जिसकी कई परिभाषाएँ हैं। इसमें विभिन्न दृष्टिकोणों, स्थितियों, कौशलों, प्रतिक्रियाओं, दक्षताओं और गुणों को शामिल और प्रभावित करता है। दूसरी ओर, नवाचार विधियों या विचारों का एक व्यावहारिक कार्यान्वयन है जो नए उत्पादों को पेश करने या सेवाओं और वस्तुओं की पेशकश के तरीके में सुधार करने की सुविधा प्रदान करता है। अभिनव नेतृत्व के वास्तविक अर्थ को स्पष्ट रूप से समझने के लिए, सबसे पहले नेतृत्व और नवाचार अवधारणाओं को समझना महत्वपूर्ण है। पेपर का उद्देश्य साहित्य में चित्रित अभिनव नेतृत्व शैली की समीक्षा करना, और दो शब्दों के संयोजन, और नवीन नेतृत्व के तत्वों पर शोध करने के लिए अधिक अंतर्दृष्टि और संरचनात्मक आधार प्रदान करना है।

KEYWORDS:

शारीरिक शिक्षा, खोजपूर्ण नवाचार, मूल्य वर्धित नवाचार, लेन-देन नेतृत्व, परिवर्तनकारी नेतृत्व, प्रतिनिधि / लाईसेज़-फेयर नेतृत्व, सामरिक नेतृत्व, सहभागी / लोकतांत्रिक नेतृत्व, सत्तावादी / निरंकुश नेतृत्व, अभिनव नेतृत्व

परिचय

आधुनिक दुनिया की जोरदार प्रकृति तेजी से बदलते और प्रतिस्पर्धी समाज में देखी जाती है जिसमें संगठन की परिवर्तन और परिवर्तन के लिए अभ्यस्त होने की क्षमता का काफी मूल्य है। यह देखा जा सकता है कि डिजिटलीकरण, तकनीकी क्रांति और वैश्वीकरण के प्रति दृढ़ संकल्प का अर्थ है कि नवाचार को संगठनों के लिए प्रतिस्पर्धात्मक लाभ प्राप्त करने और अनिश्चितता से संबंधित चुनौतियों का सामना करने के लिए एक महत्वपूर्ण कारक माना जाता है, इसलिए उनकी सफलता सुनिश्चित करना। बाजार (वर्गास, 2015)। नवाचार इस आश्वासन के लिए महत्वपूर्ण है कि संगठन के लिए एक प्रतिस्पर्धात्मक बढ़त मौजूद है (तोहिदी और जब्बारी, 2012)। इस प्रकार नवाचार करने में विफलता के साथ अस्थिरता का जोखिम बढ़ जाता है और उनके नेता सोचते हैं कि एक ऐसा माहौल तैयार करना महत्वपूर्ण है जिसमें संगठन के अंदर नवाचार स्थापित किया जा सके (शंकर एट अल, 2017)। यही कारण है कि सफल संगठन, विशेष रूप से जिनके पास प्रभावी प्रबंधक हैं, एक अपवाद के रूप में नवाचार को प्राप्त करने के तंत्र और तरीकों के विस्तार को सबसे महत्वपूर्ण प्राथमिकता देते हैं।

(शुम्पीटर, 1938) को इस विषय पर पहला लेखक माना जाता है;

उन्होंने दावा किया कि नवाचार ज्ञान और उन आविष्कारों के निर्माण के परिणामस्वरूप होता है जो सुलभ हैं, इन्हें व्यावसायिक वातावरण में होने वाले त्वरित परिवर्तनों के बीच संगठनों के लिए प्रतिस्पर्धात्मक लाभ प्राप्त करने के स्रोत के रूप में माना जाता है। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि नवाचार की अवधारणा एक नई प्रक्रिया, एक सेवा, एक ब्रांड और एक उत्पाद का निर्माण है जो नई मौलिकताओं के विकास की अनुमति देकर आर्थिक प्रणाली की सहायता करती है। इसे एक समर्थन (उत्पाद या सेवा) के रूप में भी माना जाता है जिसका उपयोग किसी संगठन के लिए प्रतिस्पर्धात्मक लाभ में सुधार के लिए किया जाता है (Nyström, 1990)।

अभिनव नेताओं में अनुसंधान ने संगठनात्मक सफलता प्राप्त करने में अभिनव नेतृत्व की भूमिका पर बहुत जोर दिया है (अलसोलामी एट अल, 2016; अमाबिले एट अल, 1996; समद, 2012; समद एट अल, 2019; वलोक, 2012)। वे अधिकारी, प्रबंधक या उद्यमी हो सकते हैं जो अपने संगठनों में नवाचार को प्रभावी ढंग से शुरू करने, बढ़ावा देने और निर्देशित करने के लिए जिम्मेदार हैं (डेसचैम्प्स, 2003)। पारंपरिक नेतृत्व व्यवहार (अलसोलामी एट अल, 2016) की तुलना में अभिनव नेतृत्व के व्यवहार में अंतर है।

लेकिन फिर भी, यह कहा जाता है कि नवाचार नेतृत्व की भूमिका को पूरी तरह से समझा नहीं गया है और इसलिए एक और परीक्षा की आवश्यकता है (शाविनिना, 2011; व्लोक, 2012)। नवोन्मेषी नेताओं में नेतृत्व शैलियों की कई विशेषताएं होनी चाहिए, इस विषय पर साहित्य बताता है कि अभी भी नवाचार और नेतृत्व के बीच एक शोध अंतर है। इसलिए, इस पत्र का मुख्य उद्देश्य नवाचार नेतृत्व के लिए नई विशेषताओं में अंतर्दृष्टि निर्धारित करना और प्रदान करना है।

शारीरिक शिक्षा क्या है?

शारीरिक शिक्षा, जिसे Phys Ed., PE, जिम, या जिम क्लास के रूप में भी जाना जाता है, और कुछ कॉमनवेल्थ देशों में फिजिकल ट्रेनिंग या PE के रूप में जाना जाता है, [1] एक ऐसा वर्ग है जिसे लोगों को स्कूल में लेने की आवश्यकता होती है। यह प्राथमिक और माध्यमिक शिक्षा के दौरान लिया जाता है और स्वास्थ्य और शारीरिक फिटनेस को बढ़ावा देने के लिए एक नाटक या आंदोलन अन्वेषण सेटिंग में साइकोमोटर सीखने को प्रोत्साहित करता है। [2] इसके अलावा, शारीरिक साक्षरता एक 21वीं सदी का शब्द है जो शारीरिक शिक्षा पर लागू होने से पहले खेल साहित्य में पहली बार उभरा। शारीरिक साक्षरता की अवधारणा एक छात्र के लिए कई तरह की स्थितियों को कवर करती है। [3] चाहे वह छात्र के लिए प्रेरणा, आत्मविश्वास, शारीरिक क्षमता, ज्ञान और समझ हो। शिक्षक इन विभिन्न अवधारणाओं को अपनी पाठ योजनाओं में लागू करते हैं ताकि छात्रों को उनकी व्यक्तिगत सफलता और शिक्षा के लिए तदनुसार और उचित रूप से पढ़ाने और विकसित किया जा सके। क्या कक्षा छात्रों के स्वास्थ्य, व्यवहार और शैक्षणिक प्रदर्शन पर सकारात्मक प्रभाव डालती है, यह उस तरह के कार्यक्रम पर निर्भर करता है जिसे पढ़ाया जाता है। [4] शारीरिक शिक्षा कार्यक्रम पूरी दुनिया में अलग-अलग हैं। हालांकि, दुनिया भर में ऐसे संगठन हैं जो इस बात को बेहतर ढंग से समझने की अनुमति देते हैं कि एक बच्चे को प्रतिदिन कितना व्यायाम करना चाहिए। पीई में लोकप्रिय खेलों में फुटबॉल, नेटबॉल, हॉकी, राउंडर, एथलेटिक्स और क्रिकेट शामिल हैं।

नेतृत्व क्या है?

नेतृत्व दूसरों के जीवन और व्यवहार पर जानबूझकर सकारात्मक प्रभाव प्रदान करने की क्षमता है। नेता में ऐसे गुण होने चाहिए जो अनुयायियों द्वारा मांगे और सराहा जाए। एक नेता को समूहों की जरूरतों के तहत एक गतिविधि शुरू करनी चाहिए और गतिविधि को पूरा करने के लिए ले जाना चाहिए। शारीरिक शिक्षा में नेतृत्व की गुणवत्ता नीचे दी गई है: 1। ऊर्जावान 2. मित्रता और

स्नेह 3. निर्णायकता 4. तकनीकी रूप से कुशल 5. बुद्धिमान 6. शिक्षण कौशल 7. रचनात्मक 8. अनुसंधान में रुचि 9. अच्छा स्वास्थ्य 10. समर्पण और दृढ़ संकल्प 11. उच्च मोटर क्षमता 12. अन्य लोगों के लिए सम्मान 13. सामाजिक 14. तर्कसंगत और निर्णय लेने वाला 15. नैतिकता और वफादारी 16. अच्छा संचारक। सबसे पहले, अध्ययन विभिन्न विद्वानों से विभिन्न नेतृत्व परिभाषाओं को प्रस्तुत करके शुरू होता है। (हाउस एट अला, 2004) के अनुसार, नेतृत्व को एक व्यक्ति की क्षमता के रूप में देखा जाता है जो अन्य व्यक्तियों को उस संगठन की सफलता और प्रभावशीलता की दिशा में काम करने के लिए प्रेरित करता है, जिससे वे सहयोगी हैं (हाउस एट अला, 2004) (ब्लागोएव और योर्डानोवा, 2015) नेतृत्व को एक व्यक्ति की दृष्टि को वास्तविकताओं में बदलने की क्षमता के रूप में देखते हैं। जॉन मैक्सवेल नाम के एक अन्य विद्वान का मानना है कि नेतृत्व पूरी तरह से दूसरों पर एक व्यक्ति के प्रभाव के बारे में है (मैक्सवेल, 2005)। (क्रूस, 2013) नेतृत्व पर क्रूस के शोध ने निष्कर्ष निकाला कि यह एक ऐसी प्रक्रिया है जहां एक व्यक्ति अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए अपने काम के प्रयासों को अधिकतम करने के लिए दूसरों को प्रभावित कर सकता है। (ड्रकर, 1996) ड्रकर के नेतृत्व के निष्कर्ष भी अन्य विद्वानों के निष्कर्षों के अनुरूप थे, सभी इस बात की ओर आकर्षित होते हैं कि नेतृत्व किसी दिए गए कार्य को करने के लिए दूसरों को प्रभावित करने की क्षमता रखता है।

नवाचार क्या है

नवप्रवर्तन एक बहु-चरणीय प्रक्रिया है जिसके द्वारा संगठन विचारों को नए/बेहतर उत्पादों, सेवाओं या प्रक्रियाओं में बदल देते हैं, ताकि वे अपने बाजार में सफलतापूर्वक आगे बढ़ सकें, प्रतिस्पर्धा कर सकें और अपनी अलग पहचान बना सकें।"

शारीरिक शिक्षा का भविष्य केवल शारीरिक नहीं! एपीयू के जनना सांचेज, एम.एस. ने कहा कि शिक्षकों की अनूठी जिम्मेदारी है कि वे शारीरिक प्रतिस्पर्धा से ध्यान हटाकर उन खोजों पर ध्यान केंद्रित करें जिन्हें गतिविधि और खेल के माध्यम से बनाया जा सकता है। उन्होंने कहा कि छात्रों की क्षमताओं और ताकत का दोहन करके, शारीरिक शिक्षक केवल एक खेल सिखाने के अलावा और भी बहुत कुछ कर सकते हैं।

सांचेज ने कहा, "शारीरिक शिक्षा कार्यक्रम केवल खेल पर आधारित नहीं होना चाहिए, बल्कि सकारात्मक आंदोलन के अवसरों पर होना चाहिए जो आत्म-सम्मान, मूल्य, गरिमा और आत्म-अनुशासन को बढ़ाते हैं।" "एक बच्चा अपनी व्यक्तिगत शक्तियों को भुनाने में सक्षम होता है और अपनी कमजोरियों से सीखता है जब वे समझते हैं कि विभिन्न सेटिंग्स में दूसरों के साथ कैसे काम करना है। यही

शारीरिक शिक्षा और खेल है।"

सर्वोत्तम शारीरिक शिक्षा कार्यक्रम छात्रों को अपने शरीर और दिमाग को विकसित करने के लिए जगह प्रदान करते हैं- और पी.ई. उस दिशा में आगे भी जारी है। छात्रों को अंदर से बाहर तक मजबूत करने वाली पाठ योजना बनाने के लिए प्रतिबद्ध शिक्षकों के साथ, जिम क्लास के ड्रावने दिन समाप्त हो सकते हैं।

नेतृत्व के प्रकार

विभिन्न शोधकर्ताओं ने एक समूह, पर्यावरण या व्यक्तित्व के मामले के रूप में नेतृत्व की कल्पना की है। नेतृत्व को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में लिया जाता है जहां कुछ चरित्र दूसरों को सहमत होने और समझने के लिए प्रभावित करते हैं कि संगठन की दृष्टि को प्राप्त करने के लिए सामूहिक और प्रभावी ढंग से क्या किया जाना चाहिए (बर्न्स, 1978)। हालांकि, अलग-अलग नेताओं के पास अलग-अलग नेतृत्व शैली होती है। नेतृत्व की विभिन्न श्रेणियों में लेन-देन, परिवर्तनकारी, प्रतिनिधि / अहस्तक्षेप, सहभागी / लोकतांत्रिक, और सत्तावादी / निरंकुश शामिल हैं।

लेन-देन नेतृत्व

लेन-देन नेतृत्व की अवधारणा प्रबंधन-दर-अपवाद और आकस्मिक इनाम उप-घटकों दोनों को शामिल करते हुए की गई है। प्रबंधन-दर-अपवाद में सक्रिय और निष्क्रिय दोनों रूप शामिल हैं। सक्रिय प्रबंधन-दर-अपवाद में नेतृत्व करने वालों के व्यवहार की सक्रिय निगरानी करना और आवश्यक होने पर सुधारात्मक कार्रवाई करना शामिल है। निष्क्रिय प्रबंधन-अपवाद में हस्तक्षेप करने और नेतृत्व करने वालों को फटकारने से पहले समस्याएं गंभीर होने तक प्रतीक्षा करना शामिल है। आकस्मिक पुरस्कार में अपेक्षाओं का स्पष्टीकरण और पुरस्कार और मान्यता प्रदान करना शामिल है जो सफल लक्ष्य प्राप्ति पर निर्भर है।

खेल के संदर्भ में, एथलीटों की दक्षताओं और कार्यों की सक्रिय निगरानी और आवश्यक होने पर सुधारात्मक कार्रवाई करना "अच्छी कोचिंग" की नींव के रूप में देखा जाता है। इसी तरह, जब एथलीट अच्छा प्रदर्शन करते हैं तो प्रशंसा और मान्यता प्रदान करने वाले कोचों को उनके आत्मविश्वास को बढ़ाने के लिए एक महत्वपूर्ण आधार के रूप में देखा जाता है और एक अमूल्य बैरोमीटर के रूप में कार्य करता है, जिससे एथलीटों को पता चलता है कि वे अपने कोचों की अपेक्षाओं को पूरा कर रहे हैं या नहीं।

शारीरिक शिक्षा में परिवर्तनकारी नेतृत्व

बास (1990) के अनुसार, चार कारकों में परिवर्तनकारी नेतृत्व शामिल है: (ए) आदर्श प्रभाव, (बी) प्रेरणादायक प्रेरणा, (सी) बौद्धिक उत्तेजना, और (डी) व्यक्तिगत विचार। प्रत्येक घटक में

पीई शिक्षकों के लिए सार्थक मूल्य, लाभ और उद्देश्य शामिल हैं।

लाईसेज़-फेयर नेतृत्व

लाईसेज़-फेयर नेतृत्व, जिसे प्रतिनिधि नेतृत्व के रूप में भी जाना जाता है, एक प्रकार की नेतृत्व शैली है जिसमें नेता हाथ से दूर होते हैं और समूह के सदस्यों को निर्णय लेने की अनुमति देते हैं। शोधकर्ताओं ने पाया है कि यह आमतौर पर नेतृत्व शैली है जो समूह के सदस्यों के बीच सबसे कम उत्पादकता की ओर ले जाती है।

इस नेतृत्व शैली के लाभ और संभावित नुकसान दोनों हो सकते हैं। ऐसी कुछ सेटिंग्स और स्थितियां भी हैं जहां अहस्तक्षेप नेतृत्व सबसे उपयुक्त हो सकता है। अहस्तक्षेप नेतृत्व को अधिक प्रभावी बनाने में मदद करने के लिए, नेता कार्य प्रदर्शन की जांच कर सकते हैं और नियमित प्रतिक्रिया दे सकते हैं। नेताओं के लिए यह पहचानना भी सहायक होता है कि इस शैली का सबसे अच्छा उपयोग कब किया जाना चाहिए, जैसे टीम के सदस्यों के साथ जो विशेषज्ञ हैं जो वे करते हैं।

रणनीतिक नेतृत्व शिक्षा क्या है?

सामरिक नेतृत्व में स्कूल के लिए दिशा निर्धारित करना, छात्रों और उनके सीखने पर केंद्रित वार्षिक लक्ष्य स्थापित करना, लक्ष्य निर्धारित करना और कार्रवाई करना शामिल है। यह भी महत्वपूर्ण है कि रणनीतिक नेता स्थापित लक्ष्यों और लक्ष्यों की दिशा में अपनी प्रगति की निगरानी करें।

जैसा कि (आयरलैंड और हिट, 2005) द्वारा वर्णित किया गया है, रणनीतिक नेतृत्व एक व्यक्ति की भविष्यवाणी करने, भविष्यवाणी करने, रणनीतिक रूप से सोचने और दूसरों के साथ काम करने की क्षमता है जो परिवर्तनों की शुरुआत के लिए एक संगठन के लिए व्यावहारिक भविष्य स्थापित करता है। किसी संगठन के विकास और अस्तित्व के उद्देश्य से स्वेच्छा से अल्पकालिक और लंबे समय से संबंधित अपने दिन-प्रतिदिन के निर्णय लेने के लिए व्यक्तियों की क्षमता को रणनीतिक नेतृत्व (रोवे और नेजाद, 2009) के रूप में परिभाषित किया गया है। यह ऊपरी सोपानक सिद्धांत द्वारा सुझाया गया था कि रणनीतिक नेताओं का संगठनात्मक परिणाम (हैम्ब्रिक एंड मेसन, 1984) पर समग्र प्रभाव पड़ता है, विशेष रूप से, संसाधन प्रतिबद्धता, रणनीतिक विकल्पों और रणनीतियों के आवेदन पर उनके प्रभाव के कारण (बढ़ई एट अल, 2004; गेस्टेनर एट अल, 2013)। रणनीतिक नेतृत्व सीधे पर्यावरण परिवर्तन के लिए नवाचार का आग्रह करता है और इस प्रकार कंपनी के लिए लाभ प्राप्त करने के लिए संगठन की क्षमता में रुचि रखने के लिए आगे बढ़ता है (सेमुएल एट अल, 2017)।

निष्कर्ष

ऊपर से, यह स्पष्ट है कि इस २१वीं सदी में प्रतिस्पर्धी बने रहने का इरादा रखने वाले सभी शारीरिक शिक्षा संगठनों के लिए अभिनव नेतृत्व महत्वपूर्ण है। नवोन्मेषी नेतृत्व को समझने में मदद करने के लिए, पहले दो प्रमुख अवधारणाओं का मूल्यांकन करने की आवश्यकता है, अर्थात् नेतृत्व और नवाचार। एक ओर, नेतृत्व को आम तौर पर एक विशिष्ट लक्ष्य प्राप्त करने की दिशा में अन्य लोगों को प्रभावित करने के रूप में परिभाषित किया जाता है। नेतृत्व की विभिन्न श्रेणियों में लेन-देन, परिवर्तनकारी, प्रतिनिधि, सहभागी और सत्तावादी शामिल हैं। दूसरी ओर, अभिनव नेतृत्व की कई विशेषताएं हैं: जोखिम सहनशीलता, डोमेन विशेषज्ञता, और कम चिंता, ऊपर वर्णित अन्य लोगों के बीच। नेता अभिनव बनने के लिए पांच चरणों का पालन कर सकते हैं, जिनमें शामिल हैं: "सर्वोत्तम अभ्यास" धारणा को दूर करना, निर्णय लेने में तेजी लाना, और सदस्यों को कुछ पहल चलाने या समस्याओं को हल करने की अनुमति देना, दूसरों के बीच में। नवोन्मेष उन प्रक्रियाओं को संदर्भित करता है जो एक दिया गया संगठन कुछ नया पेश करके पहले से मौजूद सेवा या सामान में परिवर्तन करने के लिए उपयोग करता है, जो मूल्य जोड़ता है। दो प्रकार के नवाचार हैं: मूल्य वर्धित और खोजपूर्ण नवाचार (जानसेन एट अल, 2006)। इस पत्र का उद्देश्य साहित्य में चित्रित अभिनव नेतृत्व शैली की समीक्षा करना, और दो शब्दों को जोड़ना, और नवीन नेतृत्व के तत्वों पर शोध करने के लिए अधिक अंतर्दृष्टि और संरचनात्मक आधार प्रदान करना है। इसलिए, यह पेपर शिक्षाविदों को उत्कृष्ट जानकारी प्रदान कर सकता है क्योंकि वे इस विषय पर आगे के अध्ययन के लिए एक प्रारंभिक बिंदु प्रदान करते हैं। इसके अलावा, भविष्य के अध्ययनों को व्यक्तिगत और संगठनात्मक नवाचार के उच्च स्तर को प्राप्त करने में अभिनव नेतृत्व की भूमिका की जांच करने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।

REFERENCES

1. https://en.wikipedia.org/wiki/Physical_education
2. <https://www.verywellmind.com/what-is-laissez-faire-leadership-2795316>
3. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996)। रचनात्मकता के लिए कार्य वातावरण का आकलन। एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट जर्नल, 39, 1154-1184।
4. <https://doi.org/10.2307/256995>

5. आनंद, पी., और सरस्वती, ए.के. (2014)। इनोवेटिव लीडरशिप: ए पैराडाइम इन मॉडर्न एचआर प्रैक्टिसेज। वित और प्रबंधन के वैश्विक जर्नल, 6, 497-502।
6. http://ripublication.com/gjfm-spl/gjfmv6n6_02.pdf
7. अशरफ, एफ।, और खान, एम। (2013)। सेलुलर कंपनियों के कर्मचारियों के बीच संगठनात्मक नवाचार और संगठनात्मक प्रभावशीलता। मनोवैज्ञानिक अनुसंधान के पाकिस्तान जर्नल, 28, 1-24।
8. बास, बी.एम., और रिगियो, आर.ई. (2006)। रूपांतरण नेतृत्व।
9. https://books.google.com/books?hl=hi&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT5&dq=Transformational+Leadership+&ots=l75-eWFNAB&sig=Gijfbl9V_s8rE30Jf1Y0cpc1U_Q
10. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
11. बास, बी.एम., एवोलियो, बी.जे., जंग, डी.आई., और बर्सन, वाई. (2003)। परिवर्तनकारी और लेन-देन नेतृत्व का आकलन करके इकाई के प्रदर्शन की भविष्यवाणी करना। अनुप्रयुक्त मनोविज्ञान के जर्नल, ८८, २०७-
12. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.500.1818&rep=rep1&type=pdf>
13. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
14. बेनर, एम.जे., और टशमैन, एम.एल. (2003)। शोषण, अन्वेषण, और प्रक्रिया प्रबंधन: उत्पादकता दुविधा पर दोबारा गौर किया गया। प्रबंधन अकादमी की समीक्षा, 28, 238-256।
15. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.486.7572&rep=rep1&type=pdf>
16. बिशप, आर.एच. (2016, मार्च)। नवाचार क्या है? २०१६ ईडीआई, सैन फ्रांसिस्को, सीए, २९ मार्च २०१६।
17. <https://peer.asee.org/what-is-innovation>
18. ब्लागोएव, डी।, और योर्डानोवा, जेड। (2015)। कंपनी इनोवेटिव लीडरशिप मॉडल। आर्थिक विकल्प, 2, 5-16।
19. <https://ideas.repec.org/a/nwe/eajour/y2015i2p5-1>

6.html

20. कारपेंटर, एम.ए., गेलेटकांज़, एम.ए., और सैंडर्स, डब्ल्यू.जी. (2004)। अपर सोपानक अनुसंधान पर दोबारा गौर किया गया: शीर्ष प्रबंधन टीम संरचना के पूर्ववृत्त, तत्व और परिणाम। *जर्नल ऑफ मैनेजमेंट*, 30, 749-778।

21. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.001>

22. चेन, वाई. एफ., और त्जोसवॉल्ड, डी. (2006)। चीन में अमेरिकी और चीनी प्रबंधकों द्वारा सहभागी नेतृत्व: संबंधों की भूमिका। *जर्नल ऑफ मैनेजमेंट स्टडीज*, 43, 1727-1752।

23. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2006.00657.x>

24. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00657.x>

25. चेरी, के। (2006)। नेतृत्व शैली।

26. <http://myweb.astate.edu/sbounds/AP/2%20Leadership%20Styles.pdf>

27. चुटिवोंगसे, एन।, और गर्डसरी, एन। (2015, अगस्त)। संगठनात्मक विशेषताओं का विश्लेषण करने और एक अभिनव संगठन होने के लिए एक रोडमैप विकसित करने के लिए प्रस्तावित कदम। 2015 में इंजीनियरिंग और प्रौद्योगिकी के प्रबंधन पर पोर्टलैंड अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन (PICMET) (पीपी। 728-735)। आईईईईई।

28. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7273263/>

29. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2015.7273263>

30. कोल्विन, जी। (2010)। टैलेंट इज़ ओवररेटेड (केमल अटाके द्वारा अनुवादित: यतिनेक डेडिसिन नेदिर)। अकादमी यायनलिक।

31. डेविस, एम। डब्ल्यू। (2019)। अभिनव नेतृत्व। *जर्नल ऑफ़ लीडरशिप, एकाउंटेबिलिटी एंड एथिक्स*, 16, 69-73।

32. <https://search.proquest.com/openview/ccf74fd317407e47fe9a6a530266300b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=39006>

33. <https://doi.org/10.33423/jlae.v16i4.2370>

34. डेसचैम्प्स, जे. पी. (2003)। नवाचार और नेतृत्व। L. V. Shavinina (Ed.), *द इंटरनेशनल हैंडबुक ऑन इनोवेशन (पीपी। 815-831) में।* पेर्गमोन।

35. <https://doi.org/10.1016/B978-008044198-6/50056-5>

36. ड्रकर, पीएफ (1996)। आपका नेतृत्व अद्वितीय है। *नेतृत्व*, 17, 54।

37. <https://www.edomi.org/wp-content/uploads/2021/01/your-leadership-is-unique-drucker.pdf>