

# تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۵/۱۵

علیرضا جزینی<sup>۱</sup>، مجید نوائی<sup>۲</sup>

از صفحه ۳۱ تا ۵۰

## چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی در سازمان پیشگیری پلیس ناجا انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل تمامی افسران ارشد پلیس پیشگیری ناجا در سطح استان تهران است. روش نمونه گیری تصادفی ساده است و حجم نمونه ۵۵ نفر از جامعه آماری می باشد. به منظور بررسی روایی و پایایی تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۳</sup> (CFA) آلفای کرونباخ استفاده می شود و ابزار مورد استفاده تحقیق پرسشنامه می باشد. یافته‌ها نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد توسعه رهبری تحول آفرین و تمام مؤلفه های آن یعنی نفوذ آرمانی رهبر، ایجاد ترغیب ذهنی و انگیزش الهام توسط رهبر و ملاحظات فردی رهبر موجب رشد و توسعه نوآوری در سازمان می گردد. نتایج نشان دادند در سازمان پیشگیری ناجا به غیر از تأثیر رهبری تحول گرا بر توانمندسازی کارکنان سایر موارد در سطح اطمینان مورد تأیید قرار گرفتند و نتیجه اصلی به دست آمده از تحقیق نشان دهنده تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا می باشد.

## واژگان کلیدی

سبک رهبری، رهبری تحول آفرین، نوآوری سازمانی، پلیس پیشگیری، ناجا.

۱- استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۲- کارشناس ارشد علوم اجتماعی (نویسنده مسئول)

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلند مدت خود را تضمین کنند (واعظی، چوپانی و منشالنج، ۱۳۸۹). لذا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند. در این میان، نقش مؤثر مدیران و رهبران در تغییر و تحول بنیادی در سازمان اجتناب‌ناپذیر است. رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند عنوان بسیار مشهوری در مبحث مدیریت منابع انسانی است و از آنجا که موضوع رهبری، انسان‌ها را طی اعصار گوناگون مفتون خود کرده است، تعاریف فراوانی از آن شده است (رضائیان، ۱۳۸۷). از سویی به دلیل اهمیتی که امروزه منابع انسانی در ایجاد ارزش و مزیت رقابتی در سازمان‌ها دارند، انگیزش و یا ایجاد انگیزه در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی از اولویت برخوردار است.

پژوهش‌های مربوط به تحولات سازمانی موفق و ناموفق همچون تحقیقی که حسن پور، عباسی و نوروزی (۱۳۹۰) انجام داده‌اند بر نقش قاطع رهبری در این گونه موقعیت‌ها تأکید دارند، رهبری ای که به رهبری مبتنی بر بینش و تحول‌آفرینی معروف است. در این راستا با توجه به تحقیق مذکور به منظور پیشبرد هرچه بهتر اهداف، انطباق بین ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین با میزان خلاقیت و نوآوری ضروری به نظر می‌رسد. واضح است که هر نوآوری با مشکلاتی مواجه است؛ یک ایده نو ممکن است در مراحل اولیه با موفقیت توأم باشد با این همه، اگر در فرآیند نوآوری یکی از مراحل اجرا نشود یا یکی از ارکان وجود نداشته باشد، فرآیند نوآوری با شکست روبرو خواهد شد. در این میان، به دلیل اهمیتی که امروزه منابع انسانی در ایجاد ارزش و مزیت رقابتی در سازمانها دارند، انگیزش و یا ایجاد انگیزه در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی مذکور از اولویت برخوردار است (مرادی، ۱۳۸۷).

با این توصیف، هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی در سازمان پیشگیری پلیس ناجا است. علاوه بر این، اهداف فرعی زیر نیز در این تحقیق مدنظر قرار می‌گیرد.

۱. بررسی مؤلفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین در سازمان پیشگیری پلیس ناجا؛

۲. بررسی گرایش نوآوری سازمانی در سازمان پیشگیری پلیس ناجا؛

۳. بررسی نقش میانجی گرانه توانمندسازی کارکنان در تأثیر رهبری تحول گرا بر نوآوری سازمانی؛

۴. بررسی نقش میانجی گرانه حمایت از نوآوری در تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی.

### بیان مسئله

در عصر کنونی سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر درست هدایت و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان ایجاد کنند. با توجه به اینکه رفتار مناسب با شیوه رهبری یا میزان بلوغ پیروان تغییر می‌کند، رهبران تحول آفرین با خلق ایده‌ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان‌ها قرار می‌دهند و نویدبخش بهبود عملکرد سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی خواهند بود (یزدان شناس و جمشیدیان، ۱۳۸۷).

نتایج تحقیقات مختلف در سال‌های اخیر حاکی از آن است که رهبران تحول آفرین در پیروان خود انگیزه فوق‌العاده را ایجاد کرده و موجب بهبود عملکرد آن‌ها می‌گردند. همچنین این رهبران موجب افزایش اعتماد، تعهد، خلاقیت و کارایی تیمی پیروان خواهند شد (آرنولد، بارلینگ و کلوای<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ۳۱۵). به دلیل شرایط و وضعیت‌های پیچیده جدیدی که سازمان‌ها را با تنگناهای رقابتی و تکنولوژیکی مواجه ساخته و تداوم روش‌های سنتی را با مشکل جدید روبه‌رو ساخته است، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها و بسیاری از بخش‌های اقتصادی و اجتماعی به لزوم نوآوری پی برده‌اند. نوآوری و خلاقیت یک عامل مهم در موفقیت و کسب مزیت رقابتی سازمان‌هاست (گوموسلوگلو و ایسو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، ۴۶۱). با توجه به موارد فوق سازمان پلیس پیشگیری ناجا به عنوان سازمانی مطرح می‌باشد که به دلیل ارتباطات مستقیم با مردم به عنوان عناصر اصلی سازنده محیط، در سال‌های اخیر با پیچیدگی زیادی روبرو شده‌اند. برخورد با پیچیدگی‌های مداوم توسط سازمان ناجا طبق موارد پیش گفته، نیاز به نوآوری را در این سازمان افزایش داده است به گونه‌ای که

1. Arnold, K. A., Barling, J, & Kelloway  
2. Gumusluoglu, L., Ilsev, A.

تمرکز زیادی را در بین فعالان این عرصه بر توسعه نوآوری سازمانی ایجاد کرده است. توجه به توسعه نوآوری سازمانی با استفاده از عناصر داخلی سازمان موجب کاهش هزینه‌های توسعه در سازمان خواهد شد، از این رو مسئله‌ای که برای محقق مطرح می‌باشد بررسی عواملی داخلی است که باعث افزایش نوآوری سازمان می‌گردد.

بنابراین پی بردن به این مسئله که بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد یا خیر؟ می‌تواند موضوعی مهم جهت بررسی در داخل سازمان ناجا باشد و شناسایی شاخص‌ها و ابعاد رهبری تحول آفرین و بررسی رابطه آن با خلاقیت و نوآوری به مدیران و رهبران سازمانی کمک می‌کند تا روش‌های نوینی جهت افزایش نوآوری‌های سازمانی پیش روی فرماندهان ناجا قرار گرفته و تعاملات این سازمان با محیط آن با هماهنگی بیشتری همگام شود.

### اهمیت و اهداف پژوهش

در شرایط امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی جهانی مواجهند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت و نوآوری‌های کاری احساس می‌شود. از این رو، با توجه به احساس نیاز شدید سازمان‌ها برای انطباق خود با محیط متحول از طریق نوآوری، اهمیت و نیاز به رهبری تحول آفرین بیش از پیش احساس می‌گردد. سازمان پیشگیری پلیس ناجا نیز یکی از راهبردی‌ترین ارگان‌های داخلی کشور محسوب می‌گردد و ضرورت نیاز به خلاقیت و نوآوری در آن بسیار احساس می‌گردد، با این توصیف، مقاله حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سازمان ناجا بر نوآوری سازمانی انجام می‌گیرد.

### مروری بر پیشینه پژوهش:

جانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان دادند که سبک رهبری تحول آفرین می‌تواند هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم (با هر دو عامل توانمندسازی و ایجاد یک جو سازمانی حامی نوآوری در سازمان) بر نوآوری سازمانی تأثیر داشته باشد. گوموسلوگلو و ایلسیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) نیز پژوهشی با عنوان رهبری تحول آفرین، خلاقیت و نوآوری سازمان

1. Jung, Chow & Wu  
2. Gumusluoglu & Ilsev

انجام دادند و در آن به ارائه مدلی جهت بررسی اثر رهبری تحول آفرین بر هر دو مفهوم خلاقیت در سطح فردی و نوآوری در سطح سازمانی پرداختند. آنها نیز به مانند تحقیق جانگ و همکارانش به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین به طور غیر مستقیم و از طریق توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت کارکنان اثر می‌گذارد و در سطح سازمانی رهبری تحول آفرین ارتباط مثبتی با نوآوری سازمانی دارد. گارسیا مورالس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲) علاوه بر دستیابی به نتایج تحقیقاتی که تاکنون انجام شده اند به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم (از طریق نوآوری سازمانی) بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

از دیگر تحقیقات انجام شده که در مورد متغیرهای تحقیق به بررسی پرداخته اند می‌توان به تحقیق بوگره<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۶) اشاره کرد که نشان دادند یک مدل محیط محور در رابطه با رهبری تحول گرا توسعه داده شد که در آن سه نوع رهبر تحول گرا - انقلاب طلب، تکاملی و متجاوز - در نظر گرفته شده بودند. رهبران تحول گرای انقلاب طلب احتمالاً در سازمان‌هایی که دارای محیطی متلاطم هستند و اعضای آن سطوح بالا یا پایینی از مسئولیت پذیری را از خود نشان می‌دهند ظهور می‌کنند. رهبران تحول گرای تکاملی نیز احتمالاً در سازمان‌هایی دارای محیط با تلاطم کمتر و اعضای که مسئولیت پذیری بالاتری از خود نشان می‌دهند، ظهور می‌کنند و در نهایت رهبران تحول گرای متجاوز نیز در محیط‌هایی کمتر متلاطم و کارکنانی که مسئولیت پذیری پایین تری نشان می‌دهند، ظهور می‌کنند.

در زمینه پیشینه تحقیقات داخلی نیز می‌توان به تحقیقات حسن پور و همکاران (۱۳۹۰)، مظفری و همکاران (۱۳۹۰) و میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) اشاره کرد که تحقیقاتشان ارتباط مستقیمی با موضوع تحقیق دارد. حسن پور، عباسی و نوروزی (۱۳۹۰) نشان دادند که رهبری تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان بسیار تأثیرگذار است و ارتباط معنی داری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران به عنوان مؤلفه های توانمندسازی کارکنان دارد و همچنین بیشترین اثر را بر احساس معنادار بودن کارکنان در

1. García-Morales  
2. Beugre'

مشاغل خود دارند. مظفری و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که بین رهبری تحول آفرین و سبک‌های رهبری تحول آفرین که شامل نفوذ آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی هستند همگی رابطه معنی دار و مستقیمی با خلاقیت کارکنان داشتند. میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) با بیان این موضوع که بازار سنتی و انحصاری بیمه در ایران از سال ۱۳۸۲ به دلیل آغاز فعالیت گسترده شرکت‌های بیمه خصوصی، به بازار پویا و رقابتی تبدیل شده است به بررسی رابطه میان رهبری تحول آفرین و گرایش به نوآوری در یک شرکت بیمه‌ای پرداختند. نتایج آزمون همبستگی این تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و مؤلفه‌های نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

از دیگر تحقیقات نزدیک به موضوع که بر روی رهبری تحول‌گرا و مؤلفه‌های آن به بررسی پرداختند می‌توان به تحقیقات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) اشاره کرد که دریافتند از میان مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین، رفتارهای آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در رفتار شهروندی سازمانی دارند. سنجقی و همکاران (۱۳۹۰)، بیغرض، کمالیان و روشن (۱۳۸۹) جمشیدیان و یزدان شناس (۱۳۸۷) نیز تحقیقاتی در این زمینه انجام دادند.

### مبانی نظری تحقیق

در این بخش از تحقیق به تعریف متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق می‌پردازیم که مؤلفه‌های اصلی تحقیقمان را شامل می‌شوند.

**رهبری تحول آفرین**<sup>۱</sup>: اصطلاح رهبری تحول آفرین ابتدا توسط برنز در سال ۱۹۸۷ به کار رفت بدین شرح که از دیدگاه برنز، این دسته از رهبران پیروان خود را به سطوح بالاتری از اخلاق و روحیه ارتقا می‌دهند (داکت و مک فارلان، ۲۰۰۳). بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک

1. Transformational Leadership  
2. Duckett & Macfarlane

شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می‌کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می‌نماید (بونک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). رهبری تحول آفرین با چهار مؤلفه شناخته می‌شود که عبارتند از: نفوذ آرمانی<sup>۲</sup>، انگیزش الهام بخش<sup>۳</sup>، ترغیب ذهنی<sup>۴</sup> ملاحظات فردی<sup>۵</sup>.

## نوآوری سازمانی<sup>۶</sup>

مفهوم نوآوری توجه تعداد زیادی از محققان را به خود جلب کرده است. این مفهوم را اولین بار چامپیتر<sup>۷</sup> در سال ۱۹۳۴ مطرح کرده که به عنوان فرایند ایجاد نام تجاری جدید، محصولات، خدمات و فرایندها و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی مطرح شده است. از آن به بعد نوآوری به عنوان عامل بسیار مهمی در سازمان‌ها در نظر گرفته شده است (خان<sup>۸</sup> رحمان و فاطمه، ۲۰۰۹). نوآوری به طور کلی شکل‌گیری ایده، پذیرش و پیاده‌سازی ایده‌های جدید در فرایندها، محصولات و خدمات و میل به تغییرات از طریق اتخاذ تکنولوژی‌ها، منابع، مهارت‌ها و سیستم‌های مدیریتی جدید است (آساوانیت چاکیت<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸).

## توانمندسازی کارکنان<sup>۱۰</sup>

هرچند مفهوم توانمندسازی تعاریف متفاوتی دارد، اما دو تعریف کلی از آن وجود دارد. در تعریف، نظریه‌پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنی مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی است که به وسیله آن قدرت در میان افراد تسهیم می‌شود. این نظریه‌پردازان بحث می‌کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان و تفویض اختیار تعریف شود (حسن پور، عباسی و نوروزی، ۱۳۹۰). اما در تعریف دوم که در این تحقیق مدنظر است، توانمندسازی به

1. Boenke
2. Idealized Influence
3. Inspirational Motivation
4. Intellectual Stimulation
5. Individual Consideration
6. Organizational Innovation
7. Schumpeter
8. Khan
9. Ussahawanitchakit
10. Empowerment

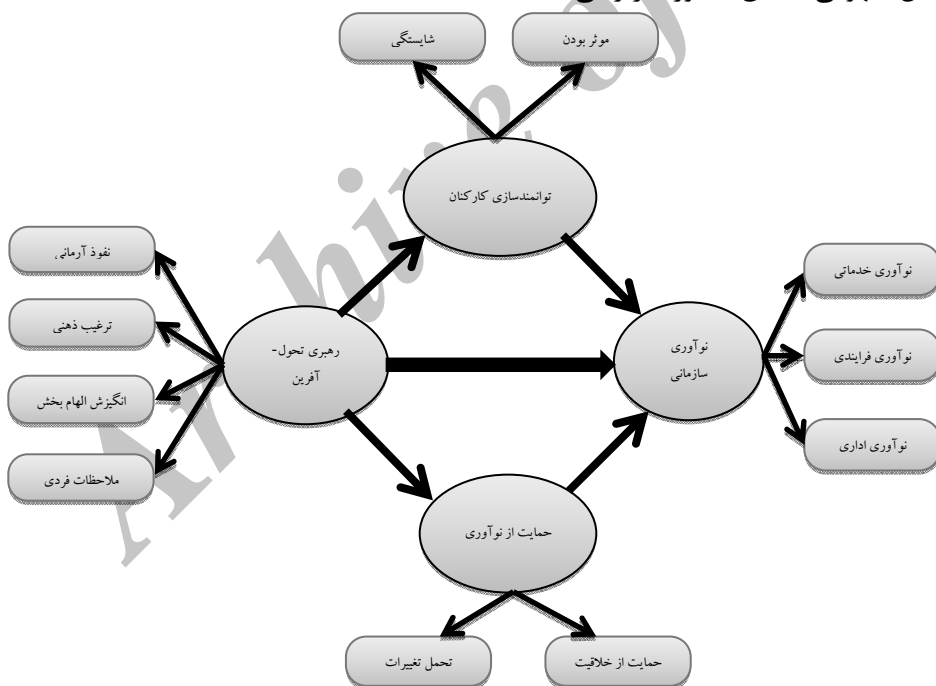
عنوان سازه انگیزشی تعریف می‌شود که بر ادراکات کارکنان نسبت به محیط کاری مبتنی است.

## حمایت از نوآوری ۱

نوآوری فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله است. نوآوری هر سه مرحله شکل‌گیری ایده، پذیرش و اجرای آن را در برمی‌گیرد. اما علاوه بر این سه مرحله، یک مرحله مهم‌تر که در توسعه نوآوری نقش دارد، حمایت از نوآوری است. اگر در سازمان از مراحل نوآوری حمایت نگردد، نوآوری به سرانجام نخواهد رسید و در نطفه خفه می‌شود.

## مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر می‌باشد:



نمودار تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی



## فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی اول: رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

### فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی اول

نفوذ آرمانی به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

ترغیب ذهنی به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

انگیزش الهام بخش به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

ملاحظات فردی به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اصلی دوم: رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اصلی سوم: رهبری تحول آفرین بر حمایت از نوآوری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اصلی چهارم: توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اصلی پنجم: حمایت از نوآوری بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد.

## روش تحقیق

در این تحقیق به منظور بررسی روایی و تأیید مدل و پایایی تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> (CFA) آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. به دلیل پایین بودن اندازه نمونه برای پاسخ به فرضیات تحقیق از مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> (PLS) استفاده می‌شود. این روش علی رغم برخی محدودیت‌های نظیر، وجود تعداد مشاهدات کم، نا معلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود خود هم بستگی جدی بین متغیرهای مستقل در بحث مدل سازی بسیار قوی و کارا عمل می‌کند.

1. Confirmatory Factor Analysis  
2. Partial Least Square

## جامعه آماری

جامعه‌ی آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای تحقیق، تمامی افسران ارشد پلیس پیشگیری ناجا در تهران هستند.

## روش نمونه‌گیری

این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه نیز از فرمول اندازه نمونه کوکران با جامعه محدود استفاده شده است که تعداد نمونه ۵۵ نفر به دست آمده است. به دلیل پایین بودن اندازه جامعه سعی بر تمام شماری بوده است، اما با توجه به عدم پاسخ دهی و همکاری لازم و عدم دسترسی به تمام جامعه آماری مجبور به نمونه‌گیری شده ایم.

## ابزار جمع‌آوری اطلاعات

سبک پرسشنامه تحقیق به سبک هفت گزینه ای لیکرت می‌باشد. در پرسش نامه پژوهش، از دو دسته سؤال استفاده شده است. بخش اول آن مربوط به جمعیت شناختی و پرسشنامه ویژگی های فردی پاسخگویان (دموگرافیک) است. بخش دوم سؤالات تخصصی (شاخص و معیارهای فرضیات) با ۵۴ پرسش که به تفکیک، ابعاد مختلف متغیرهای اصلی تحقیق را مورد پرسش قرار داده است. روایی پایان نامه با استفاده از ۱۵ نفر از خبرگان و کارشناسان و همچنین روایی سازه به دست آمده است. پایایی تحقیق در این تحقیق با ضریب آلفای کرونباخ مشخص می‌شود که آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۰۳ برآورد شد، که میزان آن بالای ۰/۷ و در حد قابل قبول است. ضرایب پایایی بخش‌های متفاوت پرسشنامه پیش‌آزمون بر اساس روش آلفای کرونباخ تمامی ضرایب سازه‌های تحقیق بالای ۰/۷ و نشان از پایایی بالای پرسشنامه مورد استفاده می‌باشد.

همچنین متغیرهای تحقیق را در قالب دو سطح مدل مورد بررسی (مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری) می‌توان به شرح زیر طبقه بندی کرد: الف) متغیرهای مکنون برونزا: رهبری تحول آفرین و ابعاد آن؛ ب) متغیرهای مکنون درون‌زا: توانمندسازی کارکنان، حمایت از نوآوری و نوآوری سازمانی.

## یافته های پژوهش

در این تحقیق برای پاسخ به فرضیات و تست مدل از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و برای پاسخ به فرضیات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش کمترین توان دوم جزئی (PLS)<sup>۱</sup> استفاده شده است که نتایج زیر را در بر داشته است:

جدول ۱ : ضرایب همبستگی و کیفیت مدل متغیرهای پژوهش

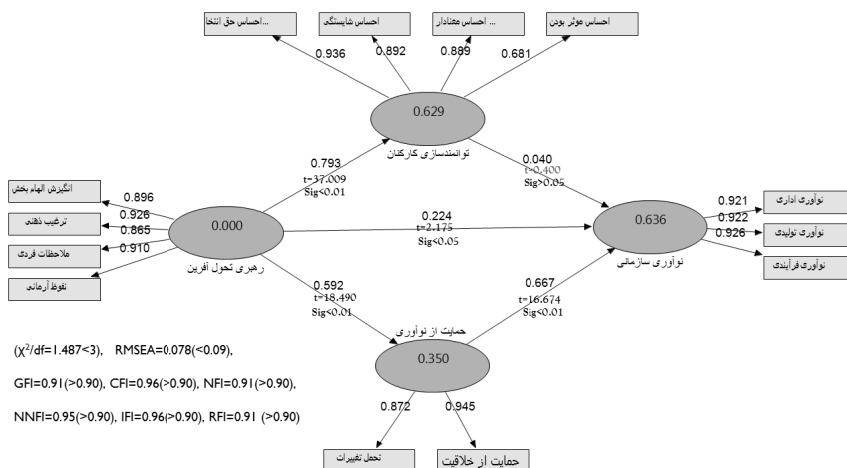
متغیرهای پنهان	حمایت از نوآوری	توانمندسازی کارکنان	رهبری تحول آفرین	نوآوری سازمانی	میانگین واریانس تبیین شده	پایایی ترکیبی	ضریب تعیین	آلفای کرونباخ
حمایت از نوآوری	1.000				0.827	0.905	0.350	0.799
توانمندسازی کارکنان	0.451**	1.000			0.731	0.915	0.629	0.874
رهبری تحول آفرین	0.592**	0.793**	1.000		0.809	0.944	0.000	0.922
نوآوری سازمانی	0.782**	0.439**	0.587**	1.000	0.852	0.945	0.636	0.913

یک نوع از روابط متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی (هم‌خوانی)<sup>۲</sup> می‌باشد. همبستگی رابطه‌ای است میان دو متغیر در یک مدل اما غیر جهت دار<sup>۳</sup> و ماهیت این نوع رابطه به وسیله تحلیل همبستگی<sup>۴</sup> مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. جدول ۱ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه‌ی میان متغیرهای پنهان را به صورت دو به دو نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است به این منظور که هر متغیر با خودش همبستگی کامل دارد. تمامی ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و نشان از وجود نوعی رابطه معنادار بین متغیرها به صورت دو به دو می‌باشد. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. جدول ۱ همچنین شاخص‌های ضریب تعیین، روایی و پایایی را نشان می‌دهد. میانگین واریانس استخراج

1. Partial Least Square
2. Association
3. Nondirectional
4. Co relational Analysis

شده (AVE) برای روایی، ضریب پایایی (CCR) برای پایایی می‌باشند. به منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر<sup>۱</sup> استفاده از معیار  $AVE^2$  را پیشنهاد داده‌اند. در AVE حداقل برابر با ۰/۵، شاخص‌ها روایی همگرای مناسبی دارند. به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های (متغیرهای آشکار) خود را به طور متوسط توضیح دهد. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است لذا روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شود. ضریب پایایی (CCR) پایایی ابزار اندازه‌گیری را می‌سنجند. تمامی این ضرایب از مقدار ۰/۷ بالاتر می‌باشند و نشان از پایایی و اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. ضریب تعیین ( $R^2$ ) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر. هر چه این میزان بیشتر باشد، بنابراین ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد. ضریب تعیین توانمندسازی کارکنان برابر ۰/۶۲۹ به دست آمده است و نشان می‌دهد متغیر رهبری تحول آفرین ۶۲/۹ درصد از واریانس متغیر توانمندسازی کارکنان را توضیح دهند. ۳۷/۱ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تأثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان باشد. برای متغیر حمایت از نوآوری مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۳۵۰ شده است که این تغییرات به واسطه رهبری تحول آفرین ایجاد شده است. در نهایت برای متغیر نوآوری سازمانی مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۶۳۶ شده است که به واسطه هر سه متغیر رهبری تحول آفرین، توانمندسازی کارکنان و نوآوری سازمانی توضیح داده شده است. در مدل دوم ابعاد رهبری تحول آفرین به صورت همزمان بر نوآوری سازمانی تأثیر گذاشته‌اند و میزان ضریب تعیین برابر ۰/۴۱۴ شده است و نشان می‌دهد که هر چهار بعد رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی) روی هم رفته ۴۱/۴ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را پوشش دهند.

1-Fornell & Larcker  
2-Average Variance Extracted



شکل ۲- مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب (t-value)

یافته های حاصل از پژوهش نشان دادند که اکثر فرضیات پژوهش بدین شرح مورد تأیید قرار گرفتند: رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. بر اساس داده های گردآوری شده از ۶۱ نفر از افسران ارشد پلیس پیشگیری ناجا، و با استناد به نتایج آماری با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. نتیجه به دست آمده با اکثر تحقیقات مشاهده شده مطابقت دارد که در آنها رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پیش شرط ها و عوامل مؤثر بر نوآوری معرفی شده است. به عنوان مثال: مشبکی و پویا در سال ۱۳۸۷، حضوری و حسینی در سال ۱۳۸۴، خان در سال ۲۰۰۹، جانگ در سال ۲۰۰۸، گارسیا مورالیس در سال ۲۰۰۶ و ... تماماً وجود رابطه مثبت بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را اثبات نموده اند.

### فرضیه های فرعی مربوط به فرضیه اصلی اول

۱) نفوذ آرمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد: با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است. تفسیر این رابطه را می توان با توجه به اینکه نفوذ آرمانی یکی از اجزای رهبری تحول آفرین می باشد و اینکه در این حالت اعتماد به نفس کارکنان افزایش می یابد، ارائه نمود. ۲) ترغیب ذهنی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در نتیجه بین ترغیب ذهنی و نوآوری سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

می توان گفت که رهبران تحول آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی به جستجوی راه حل های جدید برای حل مسائل می پردازند. (۳) انگیزش الهام بخش به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است که نشان می دهد انگیزش رابطه مستقیمی با نوآوری دارد. (۴) ملاحظات فردی به عنوان یکی از اجزاء رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در نتیجه بین ملاحظات فردی و نوآوری سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم: رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد: با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در نتیجه بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می توان گفت نوع رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان انتظار داشت با افزایش به کارگیری رهبری تحول آفرین، توانمندسازی کارکنان نیز افزایش پیدا کند. اعتقاد کلی بر این است که رهبران نقش مهمی در شکل گیری ادراکات کارکنان از محیط کاری خود ایفا می کند. پیروان رهبران تحول آفرین بر این عقیده هستند که توانمندتر از سایرین می باشند که شاید دلیل آن را بتوان در احساس استقلال، مالکیت و احساس تعلق بیشتر در کارکنان دانست.

فرضیه اصلی سوم: رهبری تحول آفرین بر حمایت از نوآوری تأثیر مثبت دارد: بر اساس نتایج آماری با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در نتیجه بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می توان گفت نوع رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان انتظار داشت با افزایش به کارگیری رهبری تحول آفرین، حمایت از نوآوری نیز افزایش پیدا کند.

فرضیه اصلی چهارم: توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد: با تأیید فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید نشده است. در نتیجه بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبتی وجود ندارد. با توجه

به اینکه میزان آماره t در بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار گرفته است می توان گفت رابطه ای بین دو متغیر وجود ندارد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد نمی توان انتظار داشت با بالا رفتن توانمندسازی کارکنان، نوآوری نیز افزایش پیدا کند. نتیجه فرضیه مطابق با پیش بینی پژوهش و پایه های نظری موجود در ادبیات مشاهده شده، نبوده است؛ چراکه ابراهیم زاده (۱۳۸۹) و رجایی پور (۱۳۸۵) نتایجی عکس نتیجه این مطالعه را به دست آورده اند.

فرضیه اصلی پنجم: حمایت از نوآوری بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. با رد فرضیه صفر، سلامت فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در نتیجه بین حمایت از نوآوری و نوآوری رابطه مثبتی وجود دارد. تفسیر نتایج آزمون: با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می توان گفت نوع رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان انتظار داشت با افزایش حمایت از نوآوری، نوآوری نیز افزایش پیدا کند. نتیجه فرضیه مطابق با انتظار پژوهش و پایه های نظری موجود در ادبیات مشاهده شده است.

### بحث و نتیجه گیری

همانطور که در بخش یافته های پژوهش مشاهده شد، به جز فرضیه اصلی چهارم، یعنی بررسی تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی سایر فرضیات تأیید شده اند. در نتیجه می توان گفت که همانطور که پیش از این تأکید شد رهبران تحول آفرین به چند دلیل مؤثر هستند که قدرت ایجاد اتحاد بین پیروان خود و تغییر اهداف و باورهای پیروان از موارد اصلی آن می باشند. افزایش نفوذ آرمانی در کارکنان موجب افزایش نوآوری سازمانی می شود. رهبری که نفوذ آرمانی را اعمال می کند به روش ها و گونه ای رفتار می کند که استانداردهای بالایی از رفتارهای اخلاقی را نشان می دهد (جانسن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). رهبر با انگیزش الهام بخش کارکنان را هدایت می کند تا با تلاش به هدف و دستیابی آن، باور پیدا کنند. همچنین رهبر در ترغیب ذهنی به صورت ذهنی کارکنان را بر می انگیزد و افراد را تشویق می کند که در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. در بررسی فرضیات دیگر پژوهش مشخص شد

1. Johnsen

که گرچه رهبری تحول آفرین بر توانمند سازی کارکنان سازمان پلیس پیشگیری ناجا تأثیر داشته است اما از تأثیر توانمند سازی این کارکنان بر روی نوآوری سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشده است. همچنین با بررسی فرضیات مشاهده شد که رهبری تحول آفرین بر حمایت از نوآوری تأثیر مثبت گذاشته و حمایت از نوآوری نیز همانطور که منطقی نیز می نماید به رشد نوآوری سازمانی می انجامد.

تحقیقات انجام شده توسط حسن پور و عباسی در سال ۱۳۸۸، پارکر و پرایس (۱۹۹۴) عیناً نتایج پژوهش حاضر را تأیید می کند. همچنین براساس پژوهش جانگ در سال ۲۰۰۳ این فرضیه تأیید شده است. نتیجه فرضیه مطابق با انتظار پژوهش و پایه های نظری موجود در ادبیات مشاهده شده است و تحقیقات زیادی حول متغیرهای تأثیرگذار بر نوآوری در حوزه های مختلف، صورت گرفته که در تمامی آنها رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پیش شرط ها و عوامل مؤثر بر حمایت بر نوآوری معرفی شده است. به عنوان مثال، تحقیقات مشبکی و پویا (۱۳۸۷)، حضوری و حسینی (۱۳۸۴)، خان (۲۰۰۹)، جانگ (۲۰۰۸)، گارسیا مورالیس (۲۰۰۶) وجود رابطه مثبت بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را اثبات نموده اند.

### پیشنهادهای کاربردی و مدیریتی

در این پژوهش به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا پرداخته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که به طور کلی این سبک رهبری بر نوآوری سازمان تأثیرگذار می باشد. اکنون به پشتوانه نتایج حاصل از این تحقیق و تحقیقات مشابهی که در داخل و خارج از ایران همچون پارکر و پرایس (۱۹۹۴)، جانگ (۲۰۰۳) مشبکی و پویا (۱۳۸۷) و حضوری و حسینی (۱۳۸۴) انجام شده است به ارائه چند پیشنهاد مدیریتی و کاربردی می پردازیم:

با بررسی رفتارهای آرمانی متوجه شدیم رهبران تحول آفرین باید اعتماد کارکنان را نسبت به اهداف سازمان جلب کنند. بدین منظور مدیران باید برای افزایش اعتماد کارکنان در سازمان:

نسبت به تعهدات و وعده های خود سخت پایبند باشند؛  
حقیقت را به نحو مناسب و در زمان مناسب به دیگران بگویند؛



صداقت خود را با برقراری ارتباط باز با کارکنان نشان دهند؛

پاسخ گو باشند، از سرزنش پرهیز کنند و برای کمک به رفع مشکلات دیگران همکاری کنند و راهکار بجویند.

مدیران پلیس پیشگیری ناجا جهت توسعه و ایجاد نفوذ آرمانی باید به اعضا برای همکاری و مشارکت افتخار و غرور القا کنند (برای ایجاد مشارکت ابتدا باید عوامل بازدارنده مشارکت را شناخت).

مدیران پلیس پیشگیری ناجا باید اهداف یا آرمان خاصی را به طور روشن و دقیق برای پیروان طراحی کنند تا آنان قادر به شناخت وضعیت موجود، تحلیل آن و حتی قادر به ایجاد انگیزه باشند و تمایل به منظور تغییر آن و حرکت به سوی جایگاه مطلوب را داشته باشند.

ایجاد یک جوّ حمایتی و دوستانه جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه اثربخشی آنها.

توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی.

### پیشنهاد برای پژوهش های آتی

با توجه به یافته های محقق، موارد ذیل جهت تحقیقات آتی پیشنهاد می گردد:

بررسی میزان به کارگیری مؤلفه های نوآوری سازمانی در پلیس پیشگیری ناجا؛  
بررسی رابطه نوآوری سازمانی (ارتباطات سازمانی، زیرساخت های فناوری، رقابت خارجی، تعامل با محیط بیرونی و ...) با دیگر متغیرهای مرتبط با نوآوری؛  
بررسی خود نوآوری سازمانی با استفاده از روش های کیفی و به ویژه آمیخته.

### منابع

#### فارسی

- بیغرض، بشیر؛ کمالیان، امین رضا؛ روشن، سیدعلیقلی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: کارخانه قدس رضوی شهر زاهدان) اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی.

- جمشیدیان، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۷). نقش رهبری تحول آفرین در مدیریت تغییر، ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- حسن پور، اکبر؛ عباسی، طیبه و نوروزی، مجتبی (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان، مدرس علوم انسانی-پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۵، شماره ۱، صص ۱۶۷-۱۸۸.
- حضوری، محمدجواد؛ حسینی، حمید؛ آذر، عادل؛ فروغی، مهشید(۱۳۸۷)، طراحی نظام نامه عملکرد سازمانی نیروی انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی، صص ۴۸.
- رجایی پور، سعید؛ نادری، ناهید؛ و جمشیدیان، عبدالرسول(۱۳۸۶)، مفاهیم راهبردی توانمندسازی کارکنان، نشریه تدبیر، صص ۴۶.
- رضائیان، علی(۱۳۸۸)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، صص ۱.
- سنجقی، محمد ابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو و حسینی سرخوش، سید مهدی (۱۳۹۰). تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال نهم، شماره ۳۲، صص ۱۱۱-۱۳۶.
- مرادی، حوریه؛ بیژنی، مسعود و کرمی، غلامحسین(۱۳۹۰)، بررسی مفهوم و جایگاه انگیزش در برنامه های آموزش بزرگسالان. نشریه کار و جامعه، صص ۱۱۳-۱۰۰.
- مظفری، لیلا؛ تیرگر، هدایت الله؛ مرتضوی، حمید؛ تابی، حمید و مهربانی فر، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی شهرستان نی ریز.
- میرکمالی، محمد و چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای، پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، سال بیست و ششم، شماره ۳، صص ۱۵۵-۱۸۱.
- واعظی، مظفرالدین، چوپانی، حیدر و منشالنج، لیلا (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تهران، خانه معلم، صص ۱۱۲-۱۲۵.
- یعقوبی، نورمحمد؛ مقدمی، مجید و کیخا، عالمه(۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، نشریه مدیریت تحول، صص ۱۱۴.

- Arnold, K. A., Barling, J, & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership or the iron Cage: Which predicts trust, commitment and team efficacy?, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.22, No. 7, pp. 315-316
- Beugre, Constant D(2009), "Exploring the neural basis of fairness: A model of neuroorganizational justice." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*: 129-139.
- Duckett, H & Macfarlane, E (2003), 'Emotional intelligence and transformational leadership in retailing', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 24, pp. 309-17.
- Gumusluoglu, L., Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Organizational Creativity, and Organizational innovation, *Journal of Business Research*, NO. 62, PP. 461-473.
- Johnsen EJ, Johnsen Bjørn, H.B, Paul, T & Odd Arne Nissestad (2008), 'Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 29, no.1, pp. 4-23.
- Jung, D. I.,Chow, C. & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings, *The Leadership Quarterly*, NO.14, PP. 525-544.
- Khan, R, Rehman, AU & Fatima, A (2009), 'Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size', *African Journal of Business Management*, vol. 3, no. 11, pp. 678-84.
- Morales, Garcia, Alberto Aragon-Correa. Nuria Hurtado-Torres, and Sanjay Sharma."Environmental Strategy and PERFORMANCE IN SMALL FIRMS: a RESOURCE-BASED Perspective." *Journal of Environmental Management*. 2008: 88-103.
- Ussahawanitchakit, P (2008), 'Impacts of organizational learning on innovation orientation and firm efficiency: an empirical assessment of accounting firms in Thailand', *International Journal of Business Research*, vol. 8, no. 4, pp. 1-13.