

تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش

زهرا زارعی^۱

مرضیه حیدری^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش انجام شده است.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس مشتمل بر ۲۰۰۰ نفر است. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای و فرمول حجم نمونه کوکران، حجم نمونه ۳۲۲ نفر انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین بس (۲۰۰۰)، رهبری معتبر ندیر و همکاران (۲۰۱۱) و والویا و همکاران (۲۰۰۸)، نوآوری ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) و نیز پرسشنامه تسهیم دانش کارملی و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. روایی پرسش نامه براساس روایی محتوایی و سازه و پایایی آن نیز بر اساس روش آلفای کرونباخ به ترتیب با مقدار ۰/۷۸، ۰/۷۷، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ محاسبه شده است. تحلیل داده ها با استفاده از معادلات ساختاری SmartPLS صورت گرفته است.

یافته ها: نتایج نشان داد بین رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد، لیکن تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را ایفا نمی کند. نتیجه گیری: در مجموع نتایج به دست آمده نشان می دهد که مدل مورد استفاده دارای برازش مناسبی است.

کلید واژه ها: رهبری تحول آفرین، رهبری معتبر، نوآوری، تسهیم دانش، هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران masoud_ghorbani55@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران (نویسنده مسئول) mhdiyary@iaubaddeh.ac.ir

پیشگفتار

امروزه دانش با ویژگی های بدیع و پویای خود، به سرعت و سهولت جامعه اطلاعاتی را کنار زده و جامعه دانش را جایگزین آن کرده است. با نگاهی به منابع اولیه سازمانها دانش به عنوان مهم ترین منبع استراتژیک به شمار می آید (لیائو^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت دانش یکی از اجزای مهم مدیریت در یک جامعه دانش محور است. بسیاری از کارشناسان مدیریت دانش معتقدند که دانش مهم ترین منبع یک سازمان مدرن است؛ تنها منبعی که به راحتی به وسیله رقبا تقلید نمی شود. بنابراین منبع منحصر به فردی برای یک سازمان به شمار می آید. نوناکا^۲ (۱۹۹۱) معتقد است سازمان های موفق قرن بیست و یکم آنهایی هستند که به طور مداوم دانش جدید تولید می کنند و به صورت گسترده آن را در کل سازمان منتشر کرده و به صورت محصولات و فناوری های جدید عرضه می کنند.

دنیای امروز از هر زمان دیگری رقابتی تر است، به گونه ای که در همه ی لایه های زندگی به چشم می خورد. لذا شرط بقا در دنیای متلاطم کنونی و جلوگیری از رکود و نابودی، نوآوری و درک ابعاد گوناگون ایجاد آن در کسب و کار است. از افراد گرفته تا سازمان های بزرگ، همه و همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت پردازند (ظفری و همکاران، ۱۳۹۶). آنچه به دشواری این امر می افزاید، وجود محیطی نامطمئن و بی ثبات است که تغییرات آن می تواند هرگونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. سازمانهای امروزی همواره به دنبال فرصتهایی تازه هستند که از دید دیگر رقبا پوشانده مانده است (لیندر^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). طبعاً آنچه می تواند یک سازمان را به این فرصت ها رهنمون نماید، پدیده ای جز نوآوری در تمام سطوح آن نیست (جیمنس و سانز^۴، ۲۰۱۱). سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در

1 . Liao
2 . Nonaka
3 . Linder
4 . Jiménez & Sanz

خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول رویگردان نبوده، بلکه حتی می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند. در زمانی که سازمان‌ها به طور فزاینده به وسیله محیط رقابتی به چالش طلبیده می‌شوند، تمرکز بر رهبری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (کرنه^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). سیستم‌ها می‌توانند برای ایجاد کارآیی عملیاتی طراحی شوند اما این رهبری است که سازمان را قادر به حفظ موقعیت غالب در صنعت خود می‌کند. تحقیقات بسیاری حول متغیرهای پیشین نوآوری سازمانی صورت گرفته است، در همین زمینه رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پیش شرط‌ها و عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی است (الحسینی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). اصطلاح رهبری تحول آفرین ابتدا توسط برنز (۱۹۸۷) دانشمند علوم سیاسی به طور وسیع به کار رفت. سپس باس و اولیو ایده‌های او را بسط داده و مفهوم رهبری تحول آفرین را تثبیت نمودند (الزواره^۳، ۲۰۱۱). از طرفی دانش به عنوان منبع عمده برای نوآوری و بهره‌وری سازمانی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. یکی از اهداف سازمانی ایجاد محیطی است که در آن کارکنان دانش خود را توسعه داده و به تبادل آن بپردازند (گوموسلوگو^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). مدیریت دانش تسهیل کننده ارتباطات و مراودات مورد نیاز در فرآیندهای نوآورانه است. ظرفیتهای نوآوری سازمانی تحت تأثیر توانمندی سازمانها در انتقال دانش و مهارتهای مبتنی بر فناوری و کسب تجربیات برتر هستند و دانش اساس نوآوری به شمار می‌آید. از این رو تسهیم دانش به عنوان یکی از مراحل مدیریت دانش از الزامات اساسی فرآیند نوآوری در سازمان محسوب می‌شود (هان^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). تسهیم دانش را می‌توان شامل مجموعه‌ای از عقاید یا رفتارهایی دانست که منجر به گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در یک سازمان واحد می‌شود. با توجه به اهمیت ویژه ای که دانش در دنیای کنونی و دست یابی به نوآوری سازمانی دارد؛

1 . Cerne
 2 . Al-Husseini
 3 . Alzawahreh
 4 . Gumusluoglu
 5 . Han

افراد می توانند از طریق تسهیم دانش به نتایج فراتر از نتایج انفرادی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که برخی معتقدند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین رهبران تحول آفرین شرایطی را فراهم می کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود می پردازند و از این طریق بر نوآوری سازمانی نیز تأثیرگذار هستند (هان و همکاران، ۲۰۱۶). رهبری معتبر یکی از شکل های رهبری است که در جنبش روانشناسی مثبت تأسیس شد. محققین رهبری معتبر را اینگونه تعریف کرده اند که رهبری معتبر به عنوان یک الگوی رفتاری است که رهبر هر دو وضعیت روانی مثبت و جو اخلاقی مثبت را جهت پرورش بیشتر خود آگاهی، چشم انداز اخلاقی درونی، پردازش متعادل از اطلاعات و شفافیت همکاری بین رهبران و پیروان، پرورش توسعه مثبت خود تقویت می کند. این نوع رهبری نیز نوآوری سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد (ظفری و همکاران، ۱۳۹۶).

در سازمانهای امروزی مبحث تسهیم دانش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. زمانی که افراد اطلاعات، فعالیت های مؤثر، دیدگاهها، تجربیات، مزیتها، درس های آموخته شده عملی یا غیر عملی خود را با سایر افراد به اشتراک می گذارند، بهره وری در قسمت های مختلف سازمان ارتقا پیدا می کند. امروزه شرکت ها به رقابت در دانش تبدیل شده اند. تئوری دانش محور شرکت پیشنهاد می دهد که از نظر استراتژیکی دانش مهمترین منبع و تعیین کننده اصلی مزیت رقابتی پایدار به شمار می رود (دراکر^۱، ۲۰۰۰). سازمان ها می توانند دانش را به روش های مختلفی به اشتراک گذارند. از جمله این سازوکارها می توان به سازوکارهای ارائه شده در مدل دیسکون اشاره کرد. وی پنج سازوکار را برای تسهیم دانش پیشنهاد می کند که عبارتند از تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک و تسهیم دانش کارشناسی (ظفری و همکاران، ۱۳۹۶).

در بسیاری از نظریه‌های سازمانی به اهمیت مدیریت دانش اشاره شده است و یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان در انتقال و اشتراک گذاری دانش می‌باشد. توانایی مدیریت دانش در اقتصاد دانش محور امروز، اهمیت حیاتی دارد. مدیریت دانش به‌عنوان فرایند به‌کارگیری یک رویکرد نظام‌مند برای کسب، ساختاردهی و توزیع دانش در سراسر یک سازمان به منظور انجام سریعتر کارها، استفاده مجدد از بهترین رویه‌ها و کاهش دوباره کاری تعریف می‌شود. مدیریت دانش تسهیل‌کننده ارتباطات دانش و مراودات مورد نیاز در فرایندهای نوآوری است به‌علاوه عملکرد نوآورانه را از طریق توسعه توانایی‌های جدید بالا می‌برد. بنابراین ظرفیت مدیریت دانش، نقش اساسی در حمایت و تغذیه نوآوری دارد. بدون اشتراک دانش نمی‌توان به‌گونه‌ای مؤثر مدیریت دانش سازمانی را انجام داد و سازمان کم‌کم برتری رقابتی خویش را از دست خواهد داد (حنا^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

ظرفیت‌های نوآوری سازمانی تحت تأثیر توانمندی سازمان‌ها در انتقال دانش و مهارت‌های مبتنی بر فناوری و کسب تجربیات برتر می‌باشد و دانش اساس نوآوری به شمار می‌آید. نوآوری به‌عنوان توانمندساز حیاتی برای شرکت‌ها در جهت ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط به‌شدت پیچیده و پویای امروز قلمداد می‌شود. ابداعات نوآوری گرایش بسیار شدیدی به دانش، تخصص و تعهدات کارمندان – به‌عنوان ورودی‌های کلیدی در فرایند خلق ارزش – دارد. در تغییرات سریع دنیای تجاری امروز، نوآوری به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و حفظ این مزیت رقابتی نیز دیگر برای مدت طولانی امکان ندارد (زندآگاهی و همکاران، ۱۳۹۶). تنها روش خلق ارزش به پذیرش نوآوری، منابع فکری و خلاقیت منابع انسانی (دارایی‌های فکری) آن بستگی دارد. در طی سی سال گذشته محققین توجه زیادی به نوآوری داشته‌اند (گاتیگنون^۲ و دیگران، ۲۰۰۲). در یک محیط آشفته اقتصادی، نوآوری^۳ یک محرک بسیار مهم استراتژیک برای به دست

1 . Hannah
2 . Gatignon
3 . Innovation

آوردن فرصت های جدید و محافظت از دارایی های دانش و همچنین کسب مزیت رقابتی محسوب می شود (هارملینا^۱ و دیگران، ۲۰۰۸؛ یوسف و حکیم^۲، ۲۰۱۳). دلیل اینکه نوآوری یک عامل حیاتی موفقیت در سازمان هاست این است که شرکت های نوآور بیشتر قابلیت انعطاف با پدیده تغییر را دارند و همچنین می توانند پاسخگوی سریع تری در برابر تغییرات، ایجاد فرصت و کسب مزیت رقابتی نسبت به بقیه شرکت ها باشند (داروچ^۳، ۲۰۰۵، ۲۰۰۵؛ دانگ، ۲۰۱۰). آگاهی از انواع نوآوری و ویژگی های آن ضروری است زیرا هر نوعی از نوآوری واکنش منحصر به فرد و پیچیده ای در هر سازمان می طلبد (هارملینا و دیگران، ۲۰۰۸). شومپتر (۱۹۴۳) نوآوری را به عنوان یک تغییر برگشت ناپذیر و تاریخی در مسیر انجام کارها و تخریب خلاقانه توصیف می کند. در اینجا نوآوری ها به عنوان خلاقیت های جدید به لحاظ اهمیت اقتصادی تعریف می شوند که برای نخستین بار توسط شرکت ها اجرا می شوند. نوآوری ها شامل نوآوری فرایندی و نوآوری محصولی است. اهمیت نوآوری محققین را بر آن داشته که متغیرهایی که باعث تسریع در نوآوری می شود را شناسایی کنند (بجخ^۴ و دیگران، ۲۰۰۶). نوآوری در موفقیت سازمان ها علاوه بر بخش های تولیدی کشور در بخش های خدماتی از جمله دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی که پرورش دهنده منابع انسانی آینده هستند نیز مهم و ضروری است. آموزش عالی برای سازگاری و انطباق با محیط متغیر باید نوآور باشند. در ادبیات مرتبط با نوآوری، دانش به عنوان یکی از مهم ترین اجزای فرایند در ایجاد نوآوری مطرح شده است. مدیریت مؤثر دانش ارتباطات دانشی را آسان کرده و نیازهای نوآوری را تغییر می دهد و عملکردهای نوآورانه را از طریق توسعه بینش ها و توانایی های جدید افزایش می دهد (موسوی خطیر و همکاران، ۱۳۹۵).

1 . Hurmelinna
2 . Yousif & Hassan
3 . Darroch
4 . Becheikh

یکی از عواملی که نوآوری را تحت تأثیر قرار می دهد رهبری است (وون کروق^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). با این حال افزایش جهانی شدن، رقابت شدید و سرعت تغییرات فناورانه مانع تلاش های رهبران در ایجاد محیط کار لازم برای خلاقیت کارکنان می شود. رهبران نقش حیاتی را در توانمندی و حمایت نوآوری ایفا می کنند (ریترپالمون^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). رهبری تحول گرا نشان دهنده یک نوع رهبری است که در آن رهبران زیردستان خود را فراتر از علایق شخصی زودگذر از طریق نفوذ آرمانی، الهام بخش، تحریک فکری و یا توجه فردی حرکت می دهد. رهبری معتبر مربوط به افرادی که عمیقاً از کیفیت تفکر و رفتار خود آگاهند، است. تلقی دیگران نسبت به آنها این است که این افراد به ارزشها و چشم اندازهای فکری، دانش، و تواناییهای خود و دیگران و به زمینه ای که در آن کار می کنند آگاهند؛ و افرادی مطمئن، امیدوار، خوش بین و منعطف بوده و دارای شخصیت اخلاقی والایی هستند. این دو نوع رهبری تأثیر مثبتی بر نوآوری و رفتارهای خلاقانه کارکنان دارند (ظفری و همکاران، ۱۳۹۶).

هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱) به سنجش رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری پرداختند. نتایج نشاندهنده وجود رابطه معنادار و مثبت میان تسهیم دانش و نوآوری است. علاوه بر آن، نتایج مشابه میان متغیرهای تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری مشاهده شد. نتایج دیگر پژوهش وجود تأثیر منفی بین سبک رهبری تحولی با نوآوری و سبک رهبری معتبر با خلاقیت فردی را بیان می کند. زارعی و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مستقیم دارد و مدیریت دانش توسط هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی نقش دارد. همچنین تحقیقات نشان می دهد شیوه

1. von Krogh

2. Reiter-Palmon

های مدیریت دانش در اهداف نوآوری مهم هستند و نوع رهبری می تواند باعث تحریک و تشویق استفاده از شیوه های مدیریت دانش شود که این امر سازمان ها را قادر به بهبود عملکرد و کارایی خود در نوآوری می کند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). سبک رهبری روح الهی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر میانجی نوآوری سازمانی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی یکی از دانشگاه های نظامی نآجا به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی مؤثر بوده و نوآوری سازمانی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی مطرح است و با اعمال رویه های رهبری تحول آفرین می توان خلاقیت را در بین کارکنان افزایش می دهد. یگانه راد و طاهری (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در رابطه رهبری تحولی و موفقیت برنامه ریزی منابع سازمان (ERP) در دانشگاه به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم رهبری تحولی بر تسهیم دانش آشکار معنی دار نبود. سلیم زاده و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش رهبری تحول آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان، به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول آفرین و تسهیل نوآوری و فرهنگ نوآوری و همچنین ابعاد رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی) با تسهیل نوآوری و فرهنگ نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. ظفری و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر سبک های رهبری بر مزیت رقابتی با توجه به نقش میانجی خلاقیت فردی و نوآوری سازمانی پرداختند که در آن متغیر مستقل، سبک های رهبری و متغیر وابسته، مزیت رقابتی است. نتایج پژوهش حاکی از وجود تأثیر مثبت بین دو متغیر سبک رهبری تحولی و خلاقیت فردی است. نتایج پژوهش همچنین بیان کننده وجود تأثیر مثبت بین متغیرهای

رهبری معتبر با نوآوری، خلاقیت و نوآوری با مزیت رقابتی است. گوموسلو و ایلسو^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان رهبری تحول آفرین، خلاقیت و نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین بر اثربخشی خلاقیت در سطوح فردی و سازمانی مؤثر است. در سطح فردی، نتایج مدل سازی خطی سلسله مراتبی نشان می دهد که بین رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. علاوه بر این، رهبری تحول گرا بر توانایی های روان شناختی خلاقیت کارکنان تأثیر می گذارد. در سطح سازمانی، نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان می دهد که رهبری تحول گرا به طور مثبت با نوآوری سازمانی مرتبط است که با معیار بازار محور به طور خاص برای کشورهای در حال توسعه و صنایع در حال توسعه، طراحی شده است. کارملی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان «چگونه رهبری، به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان را افزایش می دهد: نقش مداخلات شناسایی ارتباطی و سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رابطه دو طرفه مستقیم و غیرمستقیم بین رهبری تحول آفرین و شناسایی ارتباطی (از طریق تبادل رهبر-عضو) وجود دارد: شناسایی ارتباطی، شناسایی سازمان را ارتقا می بخشد، که به نوبه خود، به طور مثبت به تسهیم دانش می پردازد. این نتایج اهمیت رهبری تحول آفرین و تبادل رهبر-عضو را برای ترویج شناسایی ارتباطی و سازمانی، و در نتیجه تسهیل تسهیم دانش کارکنان را برجسته می کند. الزواره^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان «رهبری تحول آفرین و سطح خلاقیت در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه های اردن» به این نتیجه رسید که رفتار رهبری تحول آفرین در میان سرپرستان متوسط و همچنین سطح خلاقیت در بین اعضای هیئت علمی نیز به میزان متوسطی وجود دارد. این تحقیق همچنین نشان داد که رابطه ای بسیار قوی و مثبت بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت وجود دارد، همچنین نشان داده شد که رفتار رهبری تحول آفرین بالاتر از سطح خلاقیت اعضای هیات علمی است. کرنه^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان

1 . Gumusluoglu & Ilsev

2 . Alzawahreh

3 . Černe

رهبری معتبر، خلاقیت و نوآوری به این نتیجه رسیدند که رهبری معتبر رهبران گروه درک شده به طور مستقیم بر خلاقیت فرد و نوآوری تیم تأثیر می‌گذارد. لی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان رهبری تحول آفرین و به اشتراک گذاری دانش متفاوت به این نتیجه رسیدند که رهبری متمرکز بر گروه و رهبری متمرکز فردی هر دو تسهیم دانش را تسهیل می‌کنند. هان و همکاران (۲۰۱۶) به مطالعه رابطه رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش پرداختند. نتایج تحقیق بیانگر آن است که رهبری تحول گرا بر توانمند سازی روانشناختی، تعهد سازمانی و OCB تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، رهبری تحول آفرین تأثیر غیرمستقیم بر OCB کارکنان دارد که به نوبه خود به عنوان عامل اولیه ای است که بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. با این وجود، تعهد سازمانی تأثیر قابل توجهی بر اشتراک دانش ندارد. این یافته‌ها اهمیت میانجی‌گری نقش‌ها، به ویژه OCB را برای پیش بینی اهداف به اشتراک گذاری دانش کارکنان برجسته می‌کند. حسین^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر نوآوری فرایند و نوآوری خدمات به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول آفرین و نوآوری فرایند، روابط قوی وجود دارد. همچنین روابط قوی بین رهبری تحول آفرین و نوآوری خدمات وجود دارد. مهم تر از همه، تأثیر قابل توجهی از رهبری تحول آفرین در نوآوری فرایند و خدمات وجود دارد. علاوه بر این، رهبری تحول آفرین نقش مهمی در تعیین نوآوری ایفا می‌کند. الرهایل^۲ و همکاران (۲۰۱۸) به تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین و معتبر بر نوآوری در آموزش عالی: نقش احتمالی به اشتراک گذاری دانش پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین و به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری مؤسسات آموزش عالی در اردن دارند. از سوی دیگر، رهبری معتبر هیچگونه حمایت از نوآوری در بخش آموزش عالی در یک کشور مانند اردن را نشان نمی‌دهد. علاوه بر این، هنجارهای به اشتراک گذاری دانش

^۱ - Hussain

^۲ - Elrehail

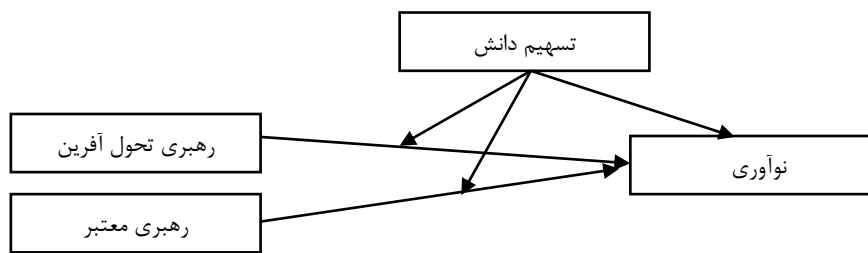
به طور قابل ملاحظه ای از تأثیر رهبران تحول آفرین منجر می شود اما تأثیر تعدیلگری بر اثرات رهبری معتبر ندارد. الحسینی (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین در به اشتراک گذاری دانش در آموزش عالی دولتی و خصوصی به این نتیجه رسید که رهبری تحول آفرین در زمینه آموزشی ایده آل است و فعالیت های به اشتراک گذاری دانش در هر دو بخش را ارتقاء می دهد. احمد^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی سبک های رهبری (پدرانه، معتبر و دموکرات) و مدیریت رابطه مدار با نوآوری خدمات باز در بخش خدمات مالزی به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری (پدرانه، معتبر و دموکرات) بر نوآوری خدمات تأثیر می گذارد. همچنین نقش میانجی مدیریت رابطه مدار در رابطه بین سبک های رهبری (پدرانه، معتبر و دموکرات) و نوآوری خدمات تأیید شده است.



همانگونه که مشخص است برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات دانشگاه ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است، به خصوص اگر این روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت ارزیابی شود، این نتیجه حاصل می شود که جامعه فرا صنعتی امروز جامعه ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای دانشگاه ها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد در محصولات و خدمات بکار گیرند. بنابراین مدیریت دانشگاه ها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا نمایند از این رو مدیریت و رهبری مقوله ای مهم محسوب می شود که در دانشگاه ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی تبیین و روشن سازد امروزه با توجه به مواردی نظیر نیازهای اعضای هیئت علمی و دانشجویان، به روز شدن دانش و ورود دانش های هزاره سوم به دانشگاه ها، تغییرات سریع در موارد کاری و بکارگیری تسهیم دانش در تمامی دانشگاه ها و

1 . Ahmad

مؤسسات ضروری به نظر می رسد دانشگاه ها و مؤسسات به منظور به کارگیری مطلوب مدیریت دانش بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان را از طریق فرآیند نهادینه سازی تسهیم دانش درک نمایند و ما با نهادینه سازی تسهیم دانش در دانشگاه ها می توانیم توسعه و نوآوری را در دانشگاه ها به وجود آوریم. با توجه به مطالب بیان شده می توان بیان نمود که استقرار یک سیستم رهبری مناسب و تسهیم دانش نقش مهمی در ایجاد جو نوآوری در بین هیات علمی دانشگاه ها و بالخصوص دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس دارد. دانشگاه آزاد اسلامی در دهه اخیر با تحولات بسیاری مواجه شده که یکی از آن ها پر نشدن ظرفیت کلاس ها به واسطه کمبود دانشجو است. با توجه به اینکه بقاء این سازمان در گرو جذب دانشجو است، لذا ضرورت دارد که مدیران این سازمان در فکر سازوکارهایی در جهت افزایش سطح نوآوری و ارائه خدمات جدید جهت جذب دانشجو باشند. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سوال است که آیا رهبری تحول آفرین و معتبر بر نوآوری سازمانی با حضور متغیر تعدیل گر تسهیم دانش تأثیرگذار است؟ شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

۱. بین رهبری تحول آفرین و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد.
۲. بین رهبری معتبر و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد.

۳. بین تسهیم دانش و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد.

۴. تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری ایفا می کند.

۵. تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری معتبر و نوآوری ایفا می کند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس (۲۰۰۰ نفر) بوده است. برای تعیین حجم از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شد. جهت اطمینان از این که بیشترین حجم نمونه محاسبه شود p یا نسبت موفقیت در جامعه $۰/۵۰$ در نظر گرفته شد. بدین ترتیب تعداد کل نمونه با فرض جامعه آماری محدود، در سطح اطمینان $۰/۹۵$ به صورت زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{N * (Z^{\alpha}/2)^2 * pq}{N * (\epsilon^2) + (Z^{\alpha}/2)^2 * pq} =$$

$$n = \frac{2000 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{2000 * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{1920.80}{5 + 0.9604} = \frac{1920.80}{5.9604} = 322.26 \cong 322$$

$Z =$ ضریب اعتماد به ضرایب نمونه

$p =$ نسبت موفقیت در جامعه (درصدی از افراد جامعه که ویژگی مورد نظر را دارا هستند)

$q =$ درصدی از افراد جامعه که فاقد ویژگی مورد نظر هستند. $(1-p)$

$\epsilon =$ دقت برآورد یا حداکثر خطای قبل قبول

$N =$ تعداد افراد موجود در جامعه

در فرمول فوق، Z برابر با $۱,۹۶$ ، p و q برابر با ۵۰ درصد و حداکثر خطای قابل قبول معادل $۰/۰۵$ و سرانجام حجم نمونه آماری برابر با ۳۲۲ نفر از اساتید است. بنابراین از بین ۲۰۰۰ نفر

اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس، تعداد ۳۲۲ نفر با استفاده روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

رهبری تحول آفرین: برای سنجش رهبری تحول آفرین از پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس^۱ (۲۰۰۰) با ۲۰ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۷۹) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب ترغیب ذهنی (۰/۷۸)، نفوذ آرمانی (۰/۸۰)، انگیزش الهام بخش (۰/۸۰)، و ملاحظات فردی (۰/۸۹) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

رهبری معتبر: برای سنجش رهبری معتبر از پرسشنامه ندریر^۲ و همکاران (۲۰۱۱) و والوبوا و همکاران (۲۰۰۸) با ۱۶ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۸) به دست آمد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

نوآوری: برای سنجش نوآوری از پرسشنامه ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) با ۲۴ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضریب

1 . Bass
2 . Neider

پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۶) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب نوآوری خدمات (۰/۸۰)، نوآوری فرایند (۰/۷۳) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

تسهیم دانش: برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش کارملی و همکاران (۲۰۱۱) با ۳ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۳) به دست آمد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و برای محاسبات نیز از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه قبل از آزمون فرضیه‌ها مطابق جدول (۱) به بررسی طبیعی بودن مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها پرداخته شده است. برای این منظور از روش‌های مختلفی می‌توان استفاده کرد، اما بهترین و ساده‌ترین روش استفاده از آزمون ناپارامتری کالماگراف اسمیرناف است (از آزمون خی دو و حتی نمودار پراکنش نیز می‌توان استفاده کرد) پس از بررسی و خروجی این آزمون در صورتی که، مقدار P این آزمون در هر مؤلفه، از خطای نرمال آزمون (۰/۰۵) کمتر شود، فرض صفر آزمون مبنی بر طبیعی بودن متغیر رد می‌شود و فرض یک تأیید می‌شود و بالعکس. در صورت رد فرض صفر، روش استفاده از آزمون باید ناپارامتری بوده و آزمونی معادل با آزمون پارامتری مناسب مدنظر قرار گرفته استفاده شود.

$$\begin{cases} H_0: \text{متغیر دارای توزیع نرمال است} \\ H_1: \text{متغیر دارای توزیع نرمال نیست} \end{cases}$$

جدول ۱.۱ آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

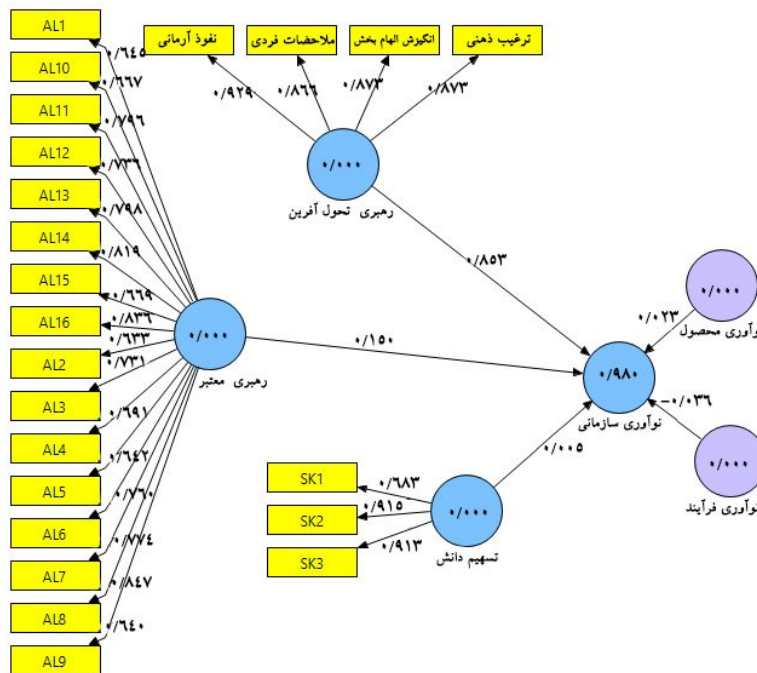
معیارها	نوآوری سازمانی	رهبری معتبر	رهبری تحول آفرین	تسهیم دانش
کولموگروف اسمیرنوف	۰/۰۸۰	۰/۰۶۸	۰/۰۸۸	۰/۱۱۹
سطح معناداری	۰/۲۷۳	۰/۴۸۶	۰/۲۲۵	۰/۱۷۰

بر طبق جدول (۱) به دلیل اینکه سطح معناداری تمامی متغیرها از $\alpha=0/05$ بزرگتر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی‌شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

تجزیه و تحلیل مدل مفهومی پژوهش

برای بررسی مدل مفهومی پژوهش از مدل سازی PLS-SEM استفاده شده است.

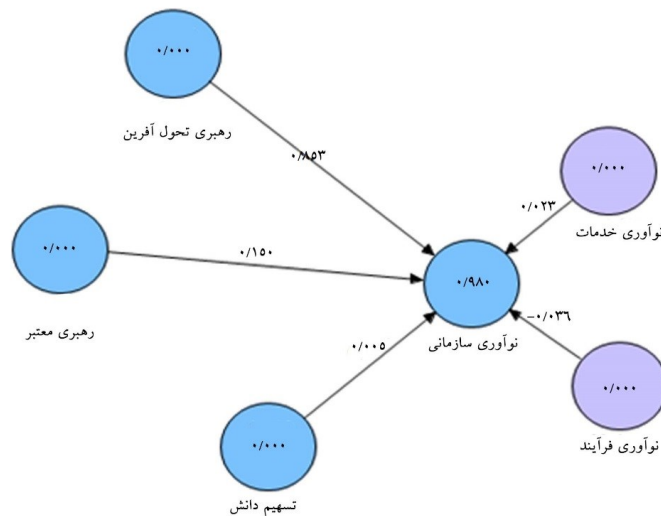
ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن‌ها بین -۱ تا +۱ تغییر می‌کنند.



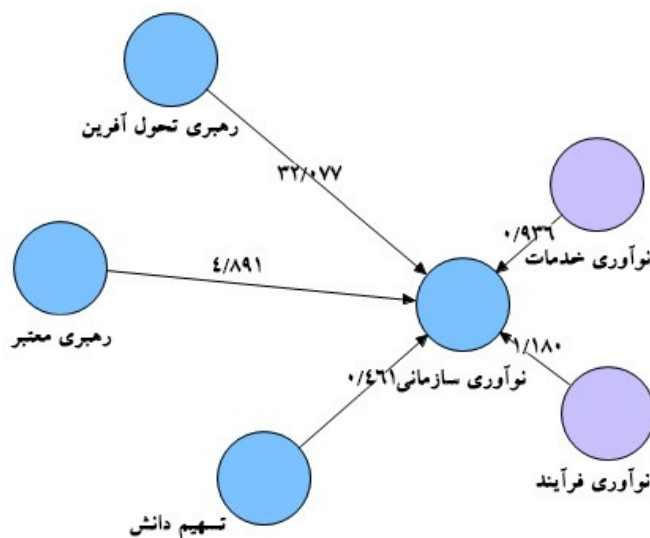
شکل ۲. مدل اولیه پژوهش

هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیک تر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل های بیرونی بین ۰ تا ۱ تغییر می کنند و بیشترین مقدار در این مدل متعلق به رهبری تحول آفرین به نوآوری سازمانی است (۰/۴۰۲).

برای اینکه مدل های انعکاسی از برازش خوبی برخوردار باشند باید بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ باشد. در مدل ساختاری اولیه پژوهش، تعدادی از گویه ها بار عاملی کمتر از ۰/۷ که با حذف گویه های ضعیف تر مدل اصلاح شده بدست می آید. در مدل ساختاری نهایی همه بارهای عاملی مدل های بیرونی بیشتر از ۰/۷ است هر یک هم که کمتر از ۰/۷ باشد با توجه به اینکه میزان متوسط واریانس استخراج شده متغیرها بالاتر از ۰/۵ است لذا موردی ندارد (هئیر و همکاران، ۲۰۱۳). ضریب تعیین برای متغیرهای مفهومی درون زا محاسبه و داخل بیضی متغیر نشان داده شده است. لازم به ذکر است برای متغیرهای برونزا مقدار ضریب تعیین محاسبه نمی شود. در شکل (۴) مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری بر اساس آمار t نشان داده شده است.



شکل ۳. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها در حالت استاندارد



شکل ۴. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها با مقادیر t

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. در شکل های (۳) و (۴) مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. ضریب مسیر مستقیم رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۸۵۳ است. مقدار آماره t برابر با ۳۲/۰۷۷ است که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. لذا می توان استنباط نمود رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی مؤثر است. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۲. نتایج فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری تحول آفرین ← نوآوری سازمانی	۰/۰۲۸	۳۲/۰۷۷	۰/۰۱	تأیید فرضیه

فرضیه دوم: بین رهبری معتبر و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. در شکل های (۳) و (۴) مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. ضریب مسیر مستقیم نوآوری سازمانی و رهبری معتبر برابر با ۰/۱۵۰ است. مقدار آماره t برابر با ۴/۸۹۲ است که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. لذا می توان استنباط نمود رهبری معتبر بر روی نوآوری سازمانی مؤثر است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۳. نتایج فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری معتبر ← نوآوری سازمانی	۰/۱۵۰	۴/۸۹۲	۰/۰۱	تأیید فرضیه



فرضیه سوم: بین تسهیم دانش و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. در شکل های (۳) و (۴) مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. ضریب مسیر مستقیم تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۱۵۰ است. مقدار آماره t برابر با ۰/۴۶۰ است که کمتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. لذا می توان استنباط نمود تسهیم دانش بر روی نوآوری سازمانی مؤثر نیست. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

جدول ۴. نتایج فرضیه سوم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
تسهیم دانش ← نوآوری سازمانی	۰/۱۵۰	۰/۴۶۰	۰/۵۰	عدم تأیید فرضیه

فرضیه چهارم: تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری ایفا می کند.

در شکل های (۳) و (۴) مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. ضریب مسیر مستقیم رهبری تحول آفرین \times تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با $۰/۰۲۳$ است. مقدار آماره t برابر با $۰/۹۳۶$ است که کمتر از $۱/۹۶$ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. لذا می توان استنباط نمود تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری ایفا نمی کند. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

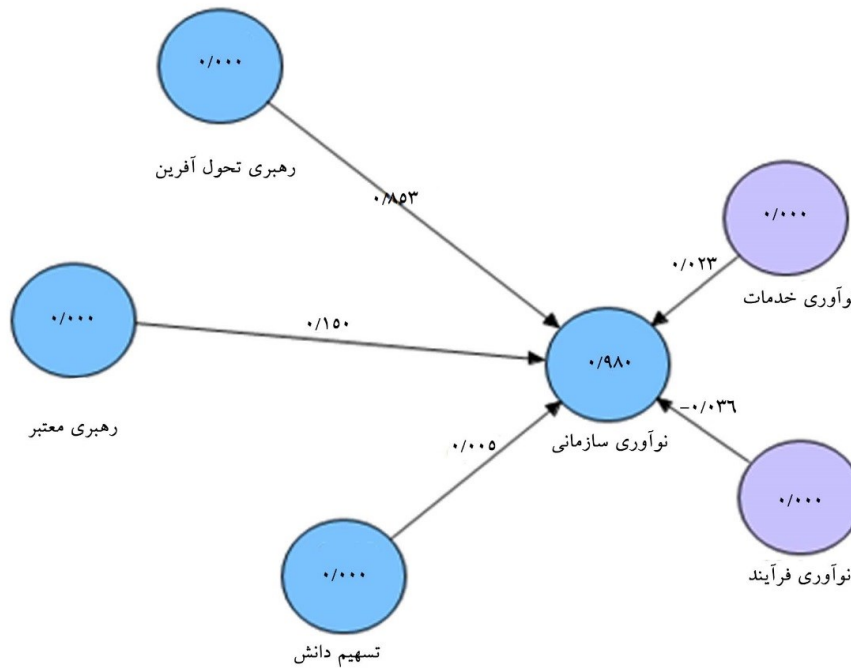
جدول ۵. نتایج فرضیه چهارم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری تحول آفرین \times تسهیم دانش \leftarrow	$۰/۰۲۳$	$۰/۹۳۶$	$۰/۵۰$	عدم تأیید فرضیه
نوآوری سازمانی				

فرضیه پنجم: تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری معتبر و نوآوری ایفا می کند. در شکل های (۳) و (۴) مدل برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. ضریب مسیر مستقیم رهبری معتبر \times تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با $-۰/۰۶۷$ است. مقدار آماره t برابر با $۱/۱۷۹$ است که کمتر از $۱/۹۶$ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. لذا می توان استنباط نمود تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری معتبر و نوآوری ایفا نمی کند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

جدول ۶. نتایج فرضیه پنجم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
رهبری معتبر \times تسهیم دانش \leftarrow نوآوری سازمانی	$-۰/۰۶۷$	$۱/۱۷۹$	$۰/۰۹$	عدم تأیید فرضیه



شکل ۵. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

برای آزمون فرضیه ها از معادلات ساختاری PLS استفاده شده است. ضریب مسیر مستقیم رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۸۵۳ است. مقدار آماره t برابر با ۳۲/۰۷۷ است که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. بنابراین می توان استنباط نمود رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی مؤثر است و فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. می توان گفت که بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، روح اللهی (۱۳۹۳)، یگانه راد و طاهری (۱۳۹۳)، سلیم

زاده و همکاران (۱۳۹۵)، رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)، ظفری و همکاران (۱۳۹۶)، گوموسلو و ایلسو (۲۰۰۹)، الزواره (۲۰۱۱)، الحسینی و البلتاگی (۲۰۱۴)، حسین و همکاران (۲۰۱۷)، الرهایل و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. در تبیین نتایج می توان گفت سازمان ها و گروه خلاق به رهبری خلاق نیاز دارند که در ترغیب و به وجود آوردن انگیزه برای رفتار اخلاق افراد و گروه ها درون سازمانی کوشا باشد. رهبر خلاق کسی است که بتواند توانایی های زیردستانش را ارتقاء داده و اطمینان خود را از طریق حمایت گرایانه افزایش دهد و به عنوان رهبر تحول آفرین می تواند چنین فضایی را ایجاد کند و با استفاده از ترغیب ذهنی و آماده ساختن محیطی مناسب، پیروان را وادار و ترغیب کند تا شیوه های نو و خلاق و راه حل های مناسب را برای مشکلات و چالش های پیش روی خود بیابند. عواملی مختلفی در برانگیزاندن نوآوری در سازمان شناسایی شده اند که شامل موارد هم چون رهبری، کارسازی مدیران اجرایی، ایجاد و بسترسازی مناسب جهت انجام خلاقیت در محیط کاری است. رهبران تحول آفرین از طریق ایجاد دیدگاهی امیدبخش که باعث تغییر در شرایط کاری کارکنان می شود، ارتباطات را طوری در میان کارکنان پرورش می دهند که کارکنان احساس می کنند که شغل مهیجی دارند و انگیزش از طریق ایجاد بینشی امیدبخش موجب تحریک ذهن کارکنان در ایجاد فکرهای نو و در نتیجه ایجاد نوآوری در سازمان گشته و ملاحظه ای ویژه به نوآوری می شود.

همچنین نتایج فرضیه دوم نشان داد ضریب مسیر مستقیم نوآوری سازمانی و رهبری معتبر برابر با ۰/۱۵۰ است. مقدار آماره t برابر با ۴/۸۹۲ است که بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند. لذا می توان استنباط نمود رهبری معتبر بر روی نوآوری سازمانی مؤثر است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان گفت که بین رهبری معتبر و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، ظفری و همکاران (۱۳۹۶)، موسلدینی و همکاران (۲۰۱۳)، کرنی و همکاران (۲۰۱۱)، کرنه و همکاران

(۲۰۱۳)، الرهایل و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. بنابراین رهبری معتبر می تواند به ارتقای قابلیت های نوآوری منجر شود. یعنی هر چه سبک رهبری مدیران به رهبری اصیل نزدیک تر باشد، نوآوری کارکنان و به تبع آن نوآوری سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. در تبیین این نتایج و همچنین براساس یافته های پژوهش های پیشین می توان گفت اگر در سازمانی سبک رهبری نوآوری مورد استفاده قرار بگیرد، آن سازمان بیشتر تمایل به ارایه ایده های جدید و بکر خواهد داشت و به سمت نوآوری پیش خواهد رفت. این یافته را می توان بر اساس مبنای نظر آلیو و همکاران (۲۰۰۴) و والومبا و همکاران (۲۰۱۰) این گونه تبیین کرد که رهبری اصیل در بهبود هویت کارکنان در سازمان نقش بسزایی دارد و رفتارهای این سبک رهبری، موجب توسعه ظرفیت های مثبت آنان می شود و باعث نوآور شدن زیردستان می شود. به عبارتی رهبری اصیل از طریق تأثیری که بر ارتباطات زیردستان و تسهیم دانش در بین آنها می گذارد باعث افزایش نوآوری زیر دستان می شود. همانگونه که برداشت می شود رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش ها، تصمیم گیری ها، اشتراک دانش بین کارکنان و حتی نقاط ضعف و اشتباهات خود را در معرض دید و نظر همگان قرار می دهد و موجبات پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده های جدید و نوآور سازمان را به دنبال خواهد داشت.

با توجه به نتایج فرضیه سوم، ضریب مسیر مستقیم تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۱۵۰ است. مقدار آماره t برابر با ۰/۴۶۰ است که کمتر از ۱/۹۶ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد و می توان گفت که بین تسهیم دانش و نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، یگانه راد و طاهری (۱۳۹۳)، رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)، لیاثو و وو (۲۰۱۰)، خو و همکاران (۲۰۱۰)، کامسک و بولوتلار (۲۰۱۰)، لیاثو و دیگران (۲۰۱۱)، ونگ و ونگ (۲۰۱۲)، الرهایل و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت ندارد. البته بررسی اثر مستقیم تسهیم دانش بر

نوآوری تأثیر معنادار را مشخص می کند، اما به دلیل اینکه در مدل این متغیر به عنوان اثر تعدیلگر آمده است، معناداری اثر آن رد می شود زیرا با توجه به اینکه تسهیم دانش به افزایش نوآوری سازمانی منجر می شود، بنابراین با توجه به شدت رقابت و نیاز شرکت ها به نوآوری، این موضوع می تواند به عنوان ابزاری مؤثر مدنظر قرار گیرد.

همچنین ضریب مسیر مستقیم رهبری تحول آفرین \times تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با $۰/۰۲۳$ است. مقدار آماره t برابر با $۰/۹۳۶$ است که کمتر از $۱/۹۶$ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد و می توان گفت که تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری ایفا نمی کند.

این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، یگانه راد و طاهری (۱۳۹۳)، رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)، لی و همکاران (۲۰۱۴)، الرهایل و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت ندارد. با توجه به اینکه ظرفیت های نوآوری سازمانی تحت تأثیر توانمندی سازمان ها در انتقال دانش و مهارت های مبتنی بر فناوری و کسب تجربیات برتر هستند و دانش اساس نوآوری به شمار می آید. از این رو تسهیم دانش به عنوان یکی از مراحل مدیریت دانش از الزامات اساسی فرآیند نوآوری در سازمان محسوب می شود. تسهیم دانش را می توان شامل مجموعه ای از عقاید یا رفتارهایی دانست که منجر به گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در یک سازمان واحد می شود. با توجه به اهمیت ویژه ای که دانش در دنیای کنونی و دستیابی به نوآوری سازمانی دارد؛ افراد می توانند از طریق تسهیم دانش به نتایجی فراتر از نتایج انفرادی خود دست یابند. تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که برخی معتقدند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد. بنابراین رهبران تحول آفرین شرایطی را فراهم می کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود می پردازند و از این طریق بر نوآوری سازمانی نیز تأثیرگذار هستند، بنابراین مشخص می شود که تسهیم دانش

نقش میانجی را در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی ایفا می کند، نه نقش تعدیل گر.

همچنین ضریب مسیر مستقیم رهبری معتبر \times تسهیم دانش و نوآوری سازمانی برابر با $0/067-$ است. مقدار آماره t برابر با $1/179$ است که کمتر از $1/96$ است. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیستند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد و می توان گفت که تسهیم دانش نقش تعدیل گر بین رهبری معتبر و نوآوری ایفا نمی کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات الرهایل و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت ندارد. رهبری معتبر به عنوان یک الگوی رفتاری رهبر جهت پرورش خودآگاهی، جنبه های درونی اخلاق، پردازش متعادل اطلاعات و تسهیم دانش موجود در سازمان و شفافیت ارتباط با کارکنان به ترویج و بهبود ظرفیت های روانشناختی مثبت و ایجاد جو اخلاقی مثبت می پردازد. با اینکه روند روبه رشد جهانی سازی، رقابت های شدید و سرعت سرسام آور تغییرات تکنولوژیک، تلاش های رهبران را برای ایجاد یک محیط کاری مناسب برای خلاقیت و نوآوری با مانع رو به رو ساخته است، رهبران معتبر، می توانند از طریق ایجاد خلاقیت مورد نیاز، بازخور دادن به پیشرفت اهداف خلاقانه و بهبود سرمایه های روانشناختی مثبت گرا، خلاقیت کارکنان را حمایت و افزایش دهند. بنابراین با توجه به مطالب عنوان شده نیز می توان به این نتیجه رسید که تسهیم دانش در واقع نقش میانجی را در رابطه بین رهبری معتبر و نوآوری ایفا می کند نه نقش تعدیل گر.

به منظور افزایش نوآوری سازمانی تحت تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر پیشنهادات زیر به مدیران دانشگاه ها و مراکز علمی ارائه می شود:

براساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه اول تحقیق سبک رهبری تحول آفرین با استفاده از ویژگیهایی چون نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی قادر خواهد بود موجبات تغییرات بنیادین در نگرش ها و ادراکات کارکنان و همچنین فرآیند تسهیم دانش و نوآوری سازمانی را فراهم نموده و از این طریق قابلیت های مورد نیاز

در جهت توفیق سازمان را ارتقاء دهد. براساس این رهبری تحول آفرین به عنوان یکی از پیش شرط ها و عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت. از این رو پیشنهاد می شود؛ در سازمان ها با در نظر گرفتن برنامه هایی همچون؛ توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت هایی برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی، ایجاد جو حمایتی و دوستانه جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش اثربخشی، ایجاد جو اعتماد نسبت به مدیران و اهداف سازمانی در کارکنان و اینکه چشم انداز روشن و شفاف بوده و حتی الامکان با مشارکت و تعامل بین مدیران و کارکنان و با توسل به گفتگو، مذاکره و جلب تعهد همگانی تعیین و تدوین شود، زمینه مناسبی برای نوآوری سازمانی فراهم می کنند.

بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه دوم تحقیق رهبری معتبر تأثیر معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. از این رو - مدیران باید به نقش رهبری خود در ارتقای سطح خلاقیت و نوآوری کارکنان توجه داشته باشند. پیشنهاد می شود رهبران و مدیران سازمان با پیروان خود تعامل سازنده داشته باشند؛ از بازخوردها استقبال کنند؛ به نظرات و عقاید کارکنان احترام بگذارند و قبل از هرگونه تصمیم گیری اطلاعات را با کمک کارکنان خود تجزیه و تحلیل کنند؛ همگی این موارد باعث افزایش نوآوری کارکنان می شود.

براساس نتایج بدست آمده از بررسی سوم تحقیق پیشنهاد می شود در این زمینه با بهره گیری از برنامه هایی همچون؛ آموزش مدیران ارشد، مدیران میانی و کارشناسان سازمان نسبت به مفاهیم و رویکردهای جدید در مورد تسهیم دانش، طراحی و اجرای سازوکارهای مستندسازی از یافته ها و تجربه های اعضای شرکت در طول انجام فعالیت ها و استفاده از ابزارهای انگیزشی مناسب جهت تسهیم دانش کارکنان به همراه استفاده از سیستم های اطلاعاتی جهت ثبت، نگهداری و بازیابی آنها و تعهد سازمان به ارزیابی دوره های از میزان دانش سازمانی و ارائه گزارش های مکتوب و ایجاد فضایی آرام، سالم، پویا و ایمن و نهادینه سازی تسهیم دانش می تواند زمینه مناسبی را برای تسهیم هر چه بیشتر دانش در

سازمان فراهم کند. براساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه چهارم تحقیق، با اتخاذ سبک رهبری تحول آفرین می توان با استفاده از حداکثر ظرفیت دانشی نیروی انسانی موجود و تسهیم آن در سازمان در جهت بهبود و نوآوری سازمانی و کسب مزیت رقابتی بهره گرفت. براساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه پنجم تحقیق مدیران و رهبران دانشگاه ها بهتر است در گفتار و کردار خود، شفافیت و صداقت داشته باشند. که باعث می شود زيردستان در ابراز عقاید، احساسات و خودگشودگی تشویق شده و به نوعی نوآور باشند. همچنین احساس پاسخگویی و شایستگی داشته و تمایل به اشتراک گذاری دانش و معلومات خود بپردازند و در نهایت با بسط و گسترش تسهیم دانش در بین افراد، نوآوری افراد نیز ارتقا یابد. همچنین با توجه به اهمیت نقش تعدیلگر تسهیم دانش در تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری به عنوان عامل مهم برای اعضای هیات علمی دانشگاه ها، پیشنهاد می شود تا با بررسی جامع تر مولفه های این مفهوم، هر کدام از این مولفه ها به عنوان یک متغیر مکنون در جهت کاربردی ساختن مطالعه مطرح شوند.

با توجه به این که نتایج این تحقیق را تنها می توان به اعضای هیات علمی دانشگاه های استان فارس تعمیم داد، پیشنهاد می شود تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری از دیدگاه سایر سازمانها در داخل استان و سایر استان ها و مقایسه ی آن با نتایج این پژوهش بررسی شود.

پیشنهاد می شود تأثیر متغیرهای محیطی (مانند جنسیت و رشته تحصیلی و ...) نیز به عنوان متغیر مداخله گر در مدل اصلی تحقیق بررسی شود، و تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری با توجه به متغیرهای محیطی مورد بررسی قرار گیرد.

از آنجایی که مردم ایران در مناطق مختلف دارای فرهنگ های متفاوتی هستند، پیشنهاد می شود تأثیر متغیرهایی همچون فرهنگ پاسخگویان نیز به عنوان متغیر میانجی در مدل اصلی تحقیق گنجانده شده و تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری با نقش میانجی فرهنگ پاسخگویان مورد بررسی قرار گیرد.

این پژوهش تنها دو سبک رهبری از بین سبک های دیگر را مطالعه کرده است، بنابراین پیشنهاد می شود تحقیقات آینده رابطه بین سبک های دیگر رهبری و نوآوری را بررسی نمایند.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاداسلامی واحد آباءه است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از همکاری و مساعدت همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مأخذ

اسکندری، محمد؛ قیدرخلجانی، جعفر و اعرابی، سید محمد. (۱۳۹۰). الگوی هماهنگی راهبردهای نوآوری محصول و فرآیند بر اساس چارچوب ارزشهای رقیب، بهبود مدیریت، ۵(۲)، پیاپی ۱۳، ۳۳-۹.

رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۰)، ۱۸۲-۱۵۷. رضایی، نادر؛ پیوسته، اکبر و فرضعلی زاده، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان های نظامی (مطالعه موردی در یگان های نظامی نراجا مسقر در شهر مراغه)، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۱)، ۱۷-۴۸.

روح الهی، احمدعلی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر میانجی نوآوری سازمانی در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه های نظامی آجا). *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۲(۴).

زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمانوازان، سهیلا و شهریاری، مهری. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۴)، ۱-۳۲.

زندآگاهی، علی؛ حسینی دینانی، رضا و اخوان، پیمان. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و جو ارتباطی بر تسهیم دانش مطالعه موردی (کارکنان شرکت های خودرو سازی سایپا و ایران

خودرو)، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز. (۱۳۸۹). *آزمون های روانشناختی*، نشر: ویرایش.

سلیم زاده، جمال؛ ویسه، سیدمهدی؛ محمدی، اسفندیار و عابدینی، ابراهیم. (۱۳۹۴). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان. *فرآیند نو*، ۵۳، ۱۱۴-۱۰۲.

ظفری، هادی، عابدی، رضا، کنف چیان، مریم. (۱۳۹۶). تأثیر سبکهای رهبری بر مزیت رقابتی با توجه به نقش میانجی خلاقیت فردی و نوآوری سازمانی مطالعه موردی شرکتهای مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

موسوی خطیر، سیدجلال؛ نادری، ابوالقاسم و ایلی، خدایار. (۱۳۹۵). نقش مکانیزم های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه های دولتی شهر تهران، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، (۳)۶، ۱۷۹-۲۱۲.

هادی زاده مقدم، اکرم، و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مولد و نوآوری در سازمان اقتصادی کوثر، *پیام مدیریت*، شماره نهم و دهم.

یگانه راد، معصومه و طاهری، مرتضی. (۱۳۹۳). نقش واسط های فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در رابطه رهبری تحولی و موفقیت برنامه ریزی منابع سازمان (ERP) در دانشگاه. *پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱(۱)، ۱۶۳-۱۳۷.

Ahmad, F., Naqshbandi, M. M., Kaur, SH., & Kwee, B. (2018). Roles of leadership and relationship-based employee governance in open service innovation: Evidence from Malaysian service sector, *leadership & organization development journal*, 39(3), 353-374.

AL-Husseini, S. J. H. (2018). *The Impact of Leadership Atyle on Innovation in Iraqi'S Higher Education Institutions: the Role of Knowledge Sharing*.

- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*, 41(1), 159–181.
- Alzawahreh, A. A. S. (2011). Transformational leadership of superiors and creativity level among faculty members in Jordanian Universities. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 9(1), 125–132.
- Bass, B. M. (2000). MLQ: Multifactor leadership questionnaire. *Mind*, 1–114.
- Becheikh, N., Landry, R., & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993–2003. *Technovation*, 26(5-6), 644-664.
- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: The intervening roles of relational and organizational identification. *Journal of Technology Transfer*, 36(3), 257–274.
- Cerne, M., Jaklic, M., & Skerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63–85.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 101-115.
- Elrehail, H., Emeagwali, O.L., Alsaad, A., Alzghoul, A., (2018). The Impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67.
- Gatignon, H., Tushman, M. L., Smith, W., & Anderson, P. (2002). A structural approach to assessing innovation: Construct development of innovation locus, type, and characteristics. *Management science*, 48(9), 1103-1122.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473.
- Han, S. H., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 130–149.

- Hannah, S. T., Walumbwa, F. O., & Fry, L. W. (2011). Leadership in action teams: Team leader and members' authenticity, authenticity strength, and team outcomes. *Personnel Psychology*, 64(3), 771–802.
- Hurmelinna-Laukkanen, P., Sainio, L. M., & Jauhiainen, T. (2008). Appropriability regime for radical and incremental innovations. *R&D Management*, 38(3), 278-289.
- Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Jamal Haider, M., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1361663.
- Jiménez-Jiménez, Daniel, and Raquel Sanz-Valle. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64, 408–417.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554–563.
- Liao, S. H., & Wu, C. C. (2011). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*. 37(2), 1096-1103.
- Linder & et al. (2003). Towards an innovation sourcing strategy, *MIT Sloan Management Review*, vol. 44.
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *Leadership Quarterly*, 22(6), 1146–1164.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation, *Organization Science*. 5(1), 14-37
- Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *Leadership Quarterly*.
- Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of Management Studies*. <http://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00978>.
- Yousif Al-Hakim, L. A., & Hassan, S. (2013). Knowledge management strategies, innovation, and organisational performance: An empirical

study of the Iraqi MTS. *Journal of Advances in Management Research*, 10(1), 58-71.

