

بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآوران با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی

مریم دهقان^۱، مرتضی موقر^{۲*}، ابوالحسن حسینی^۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآوران کارکنان با نقش میانجی رفتار پیشاهنگی بود.

روش: پژوهش حاضر رویکرد کمی دارد، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات پژوهش، روش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، اعضای سمن‌های زیست محیطی استان مازندران بودند. برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای استفاده شد. ابتدا از میان ۲۰ سمن فعال زیست محیطی استان مازندران، ۱۹ سمن به صورت تصادفی انتخاب؛ سپس داده‌ها از نمونه ۳۰۱ نفری اعضای این سمن‌ها که بر اساس فرمول کوکران برآورد شد، جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS-22 و PLS3 و Excel انجام شد. یافته‌ها: رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآوران با ضریب معناداری ۰/۱۱۴ و ضریب تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری تحول‌گرا بر رفتار پیشاهنگی با ضریب معناداری ۵/۸۰۷ و ضریب تأثیر ۰/۳۷۶ تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار پیشاهنگی بر رفتار نوآوران با ضریب معناداری ۱۳/۲۳۶ و ضریب تأثیر ۰/۶۹۵ تأثیر مثبت و معناداری دارد. این پژوهش به تأیید میانجی‌گری رفتار پیشاهنگی در این رابطه دست یافت.

نتیجه‌گیری: بین رهبری تحول‌گرا، رفتار نوآوران و رفتار پیشاهنگی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به مدیران پیشنهاد می‌شود، با ارائه سبک رهبری تحول‌گرا، شرایط مطلوبی برای افزایش رفتار پیشاهنگی ایجاد و انگیزه کارکنان به بروز رفتار نوآوران را افزایش دهند.

کلیدواژه‌ها: رفتار نوآوران، رفتار پیشاهنگی، رهبری تحول‌گرا، سازمان‌های مردم‌نهاد(سمن).

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران Maryamdehghan60@gmail.com
 ۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران (نویسنده مسئول) m.movaghar@umz.ac.ir
 ۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران hosseini@umz.ac.ir

پیشگفتار

نوآوری، امروزه که به عصر اطلاعات شهرت یافته و تغییرات مداوم جزء لاینفک زندگی بشر و از جمله محیط سازمان‌ها به شمار می‌آید، امری حیاتی است. در این بین، آنچه که به سازمان‌ها در جهت دستیابی به اهداف کمک می‌نماید، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد نوآوری است (شکوهی امیرآبادی و همکاران، ۱۳۹۷). این مفهوم نه فقط عاملی مفید، بلکه به علت ایجاد مزیت رقابتی در بازار، جهانی سازی و پیشرفت سریع تکنولوژی، به عنوان الزامی برای هر شرکت در نظر گرفته می‌شود (کالکن، باسکورت و ارمن، ۲۰۱۴). رشد سازمانی و تبدیل سازمان از شکل بسته، به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه‌هایی از تغییراتی هستند که در سازمان‌ها به وجود آمده است. در این شرایط، اگر یک سازمان خود را با تغییرات محیطی همسو نکند، دچار بی‌نظمی شده و در نهایت از ادامه کار باز می‌ماند (خوش اخلاق و شفیع زاده، ۱۳۹۸). نوآوری در خدمات، فرایند و مدیریت هر سازمانی، نیاز به منابع انسانی (دارایی‌های فکری) به عنوان کلید ورودی خلق ارزش و نوآوری دارد (شکوهی امیرآبادی و همکاران، ۱۳۹۷). به همین دلیل، سازمان‌ها برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و کارکنانی خلاق و نوآور داشته باشند تا بتوانند خود را با تحولات موجود تطبیق دهند. در واقع این افکار و نظرات جدید است که همچون روحی در کالبد سازمان دمی‌ده می‌شود و آن را از فنا و نابودی نجات می‌دهد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). پژوهش‌ها مبین نقش‌آفرینی عوامل مختلف فردی و سازمانی بر نوآوری است. در این بین، برخی پژوهشگران گزارش کرده‌اند که بروز رفتارهای خلاق و نوآورانه، بیشتر نتیجه خصوصیات فردی است (کوثری و همکاران، ۱۳۹۳). میان روش‌های افزایش نوآوری، یکی از معتبرترین روش‌ها، ایجاد رفتار نوآورانه در بین کارکنان است (شیری و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه کاری، شامل سه بعد تولید ایده،

ترویج ایده و اجرای ایده است. تولید ایده، به ایده پردازی و طراحی ایده‌های جدید می‌پردازد. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد، اجرای ایده به کوشش‌های عملی برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و به اجرا در آوردن ایده اشاره دارد (دی جانگ و دن‌هارتوگ^۱، ۲۰۱۰). یکی از عواملی که نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد رهبری است. رهبران نقش حیاتی را در توانمندسازی و حمایت نوآوری ایفا می‌کنند. رهبری تحول‌گرا، یکی از انواع رهبری است که در آن رهبران، زیردستان خود را فراتر از علاقمندی‌های زودگذر از طریق نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی حرکت می‌دهند (زارعی و حیدری، ۱۳۹۸). رهبری تحول‌آفرین به معنی ایجاد تغییرات مستمر از طریق نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی است (هتلند و همکاران^۲، ۲۰۱۸). رهبری تحول‌آفرین به رهبری که با ویژگی‌های خود بر پیروان تأثیر می‌گذارد، تا از منافع شخصی خود فراتر رفته و منافع سازمانی را در نظر بگیرند اطلاق می‌شود. رهبران تحول‌گرا بر موفقیت، خودشکوفایی و رفاه پیروان تأثیر می‌گذارند. در بعد نفوذ آرمانی، رفتار پیروان تا حدودی تحت تأثیر شخصیت کاریزماتیک رهبر شده و وی را قابل اعتماد و الگوی خود قرار می‌دهند به طوری که پیروان تشویق می‌شوند تا خود را جزئی از سازمانشان بدانند. بعد انگیزش الهام‌بخش به توصیف یک رهبر از تجسم آینده مطلوب کارکنان در داخل سازمان یا در شغلشان و چگونگی دستیابی به این آینده یا چشم‌انداز، اشاره دارد. ایجاد کیفیت بالا یا استانداردهایی برای تدوین ارتقای رده‌ی سازمانی پیروان و نمایش جاه طلبانه نسبت به آینده یا چشم‌اندازی مطمئن از آینده برای ایجاد انگیزه در کارکنان، مثال‌هایی از انگیزش الهام بخش است. بعد ترغیب ذهنی به یک رهبر روشنفکر اشاره دارد که جو نوآورانه و یا مکانیزم‌های تشویقی برای تحریک خلاقیت و ابتکار کارمندان ایجاد کرده و در انجام کارها خلاقیت و نوآوری

1 . De Jong , Jeroen & Den Hartog, Deanne

2 . Hetland, Jørn & Hetland, Hilde & Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia.

دارد(سم لیو و هوانگ،^۱۲۰۲۰). در آخر، بعد توجه فردی، توجه به هر یک از پیروان با شناسایی و کشف نقاط ضعف و قوتشان، گوش فرا دادن به مشکلات و نیازهای فردی آنها، و ارائه پشتیبانی و آموزش به آنهاست به طوری که بتوانند استعدادهای خود را شکوفا کنند (جیسول و دهر،^۲۲۰۱۵).

اولین بار کیم و رئی (۲۰۱۱) رفتار پیشاهنگی^۳ را مورد بحث قرار دادند؛ بدین صورت که کارکنان به عنوان بخشی از وظایف کاری روزانه خود، بدون نفع شخصی و کاملاً داوطلبانه، واکنش عموم مردم نسبت به سازمان را از محیط‌های داخلی و خارجی دریافت و پردازش می‌کنند و اطلاعات به دست آمده را به اعضای سازمان خود انتقال می‌دهند (لی و کیم،^۴۲۰۱۷). بهتر است کارکنان، نقش پویشگر محیط را ایفا کنند، چون هزینه جمع‌آوری اطلاعات کاسته شده و مرزهای اطلاعات را گسترش می‌دهد و به علاوه، کیفیت اطلاعات نیز افزایش می‌یابد، زیرا هر یک از کارکنان، تمایل به شناسایی اطلاعات مربوط به زمینه‌های تخصصی خود را دارند (جیانگ،^۵۲۰۱۱).

واژه‌ی "سازمان‌های مردم نهاد" به اختصار "سمن" از برگردان واژه انگلیسی سازمان‌های غیر دولتی (NGO)^۶ برداشت شده است. سمن‌ها در کشورهای مختلف با توجه به فرهنگ موجود در آن کشور، برای انجام امور داوطلبانه با گرایش‌های فرهنگی، خیریه، زیست محیطی، بشردوستانه و غیره در چارچوب قوانین کشور فعالیت می‌کنند (پیروسی و شیرخانی،^{۱۳۹۹}). این سازمان‌ها با سازمان‌های دولتی و خصوصی تفاوت داشته و ماهیتی داوطلبانه دارند. این بخش فاصله‌ی میان دولت و بازار را با تشکلی مردمی پر کرده و اهدافی را که نه دولتی و نه انتفاعی است، دنبال می‌کند. در اکثر کشورها سازمان‌های غیردولتی از ارکان جامعه‌ی مدنی محسوب می‌شوند و سیاستمداران بر این عقیده‌اند رشد این نوع

1 . Chih-Hsing Sam Liu & Yung-Chuan Huan
 2. Jaiswal, Neeraj Kumar & Lochan Dhar, Rajib
 3 . scouting behavior
 4 . Lee & Kim.
 5 . Jiang, Feng.
 6 . Non Governmental Organizations.

سازمان‌ها، بازارگرایی و دولت‌گرایی افراطی، که از بحران‌های امروز دنیا است را کاهش داده و بین بخش‌های مختلف و جامعه تعادل ایجاد می‌کند (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۹۳). از آنجا که بحران زیست محیطی و تغییرات اقلیمی یک معضل جهانی است و اوضاع محیط زیست استان مازندران نیز در دهه‌های اخیر بسیار وخیم گزارش شده، لذا به دلیل نقش کاهنده‌ی این معضلات به دست جامعه‌ی مدنی، به‌خصوص سازمان‌های مردم‌نهاد زیست محیطی، و برای یافتن راه‌هایی در جهت تقویت نقش و تأثیرگذاری بیشتر اعضای این سمن‌ها، این پژوهش پایه‌گذاری شد.

پژوهش‌هایی در رابطه با بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه، انجام شده است، از جمله؛ خالقدادی و باقری مجد (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی با میانجی‌گری توسعه هویت حرفه‌ای از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان پرداختند. نتایج نشان داد، رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی و توسعه هویت حرفه‌ای به صورت مستقیم و غیر مستقیم مؤثر است. آفاجانی و مهداد (۱۳۹۸) دریافتند که رهبری تحول‌آفرین از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. حمزئیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافتند که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و رابطه‌ای از بیشترین تأثیر مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان برخوردار است. رستمی و هاشمی (۱۳۹۶) اینطور استنتاج کردند که رفتار نوآورانه نقش میانجی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان دارد. پورانجنار و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت و شاخص‌های کارآفرینی سازمانی دارای رابطه‌ی معناداری است، اما نمی‌توان رابطه‌ی معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری یافت. مقیمی و علم بیگی (۱۳۹۲) شاخصه‌های رهبری تحول‌آفرین در افزایش کارآفرینی محیطی سازمان‌های محیط زیستی، مؤثر است. جیانگ هاین^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار استراتژیک

1 . Giang, H, T

کارکنان با تعدیل گر تعهد و رضایت شغلی دریافت که ابعاد رهبری تحول گرا به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق تعدیل گر تعهد و رضایت شغلی، رفتار استراتژیک کارکنان را بهبود می بخشد. گمدا و لی^۱ (۲۰۲۰) دریافتند که سبک رهبری تحول گرا رابطه مثبت و معناداری با تعامل کاری کارکنان و رفتار نوآورانه کاری دارد. سیترا^۲ (۲۰۱۹) دریافت که حمایت مدیران سازمان از خلاقیت و عدالت ورزی، تأثیر مثبت و مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. آدرو و لیتائو^۳ (۲۰۲۰) در این مطالعه برای رفع نگرانی در مورد تجدید نهادهای مدیریتی و فقدان رهبران واجد شرایط در بخش غیردولتی، مدل جدیدی از رهبری ایجاد کردند که نوآوری در سازمان های مردم نهاد را افزایش می دهد. کامارسینگ و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در مقاله ای تحت عنوان نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز دریافتند، روش های مدیریت منابع انسانی سبز، واسط تأثیر رهبری تحول آفرین سبز در نوآوری سبز است. افسر و همکاران^۵ (۲۰۱۹) به نقش بازآفرینی شغلی و تسهیم دانش بر تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج نشان داد که بازآفرینی شغلی باعث تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان می شوند. علاوه بر این، تسهیم دانش باعث تعدیل رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار نوآورانه می شود. واتس و همکاران^۶ (۲۰۱۹)، نشان دادند که با سرمایه گذاری در رهبری، می توان خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش داد. ژنگ و همکاران^۷ (۲۰۱۹)، به این نتیجه دست یافتند که رفتار نوآورانه ای افراد با سطح بالایی از هماهنگی سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی حاصل می شود. شافی و همکاران^۸ (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت می گذارد (به استثنای ملاحظات فردی)، چنین سبک رهبری باعث ایجاد خلاقیت و

-
- 1 . Gameda & Lee.
 - 2 . Erik Andreas Saether.
 - 3 . Adro & Leitao.
 - 4 . Kumar Singh & Manlio & Roberto.
 - 5 . Bilal afsar, Mariam Masood & Umran.
 - 6 . Watts, L. L., & Steele, L. M., & Den Hartog, D.N.
 - 7 . Zhenge, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H.
 - 8 . Shafi & et al.

نوآوری می‌شود. النجداوی و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند، رهبری تحولی و به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری در مؤسسات آموزش عالی دارد. شوکرت و همکاران^۲ (۲۰۱۷) دریافتند که رهبری تحول‌گرا و رفتار خدماتی نوآورانه به طور مستقیم با تقویت سرمایه‌ی روانشناختی، باعث افزایش رفتار نوآورانه‌ی خدماتی می‌شود. چن و همکاران^۳ (۲۰۱۶) به میانجی‌گری سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی دست یافتند. جیسول و دهر^۴ (۲۰۱۵) نشان دادند، کارکنان خلاق و خودکارآمد، زمانی که در یک محیط نوآورانه قرار می‌گیرند به خلاقیت می‌پردازند. افسر و همکاران^۵ (۲۰۱۴) به سنجش تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا تأثیری مثبت بر رفتار نوآورانه می‌گذارد.

رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشاهنگی تاکنون به صورت مستقیم بررسی نشده است، از آنجا که اشتراک‌گذاری دانش به نوعی، یکی از شاخصه‌های رفتار پیشاهنگی محسوب می‌شود و از نظر مفهومی به هم نزدیک هستند، لذا در ذکر پیشینه، به پژوهش‌هایی در زمینه‌ی اشتراک‌گذاری دانش می‌پردازیم. خان و خان^۵ (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری تحول‌آفرین در یادگیری سازمانی و تسهیم دانش تأثیر مثبتی دارد. همچنین، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش، تأثیر قابل ملاحظه‌ای در نوآوری کارکنان دارد. رهبری تحول‌آفرین به طور غیر مستقیم بر نوآوری کارکنان از طریق یادگیری سازمانی و تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد. لی و همکاران^۱ (۲۰۱۸) نشان دادند، کارکنانی که خلاقیت شعلی دارند، احتمالاً به آن شغل تعلق خاطر دارند و بررسی رفتار کسانی که با شیوه‌ی رهبری توانمندساز هدایت شدند و ارتباطشان با سازمان از کیفیت بالایی برخوردار بود نشان داد که آنها به طور فعالانه‌ای درگیر رفتار پیشاهنگی و مشارکت سازمانی هستند. زارعی و حیدری (۱۳۹۸) نشان

- 1 . Alnajdawi, S., Emeagwail, O. L., & Elrehail, H.
- 2 . Schuckert. Markus& Terry Kim. Taegoo & Paek. Soyon& Lee. Gyehee.
- 3 . Chen. Lu & et al.
- 4 . Afsar, Bilal; Badir, Yuosre F & Bin Saeed; Bilal.
- 5 . Naseer Abbas Khan & Ali Nawaz Khan.

دادند که بین رهبری تحول‌گرا و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و تسهیم دانش در رابطه‌ی بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی نقش تعدیل‌گر را ایفا نمی‌کند. عالی و زاهدی (۱۳۹۸) دریافتند که رهبری تحول‌گرا و تسهیم شده بر روی اشتراک‌گذاری دانش و خلاقیت تیمی تأثیر مثبت دارند. همچنین سبک رهبری تسهیم شده در مقایسه با سبک رهبری تحول‌گرا، بر خلاقیت تیمی و اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مستقیم بیشتری می‌گذارد. رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) دریافتند که رهبری تحول‌گرا با وجود متغیر میانجی اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد.

پژوهش‌های اندکی در بررسی رابطه‌ی رفتار پیشاهنگی و رفتار نوآورانه انجام شده است. از جمله؛ آشوراکدی و کیم (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رفتار تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه در میان دانشجویان پرستاری با نقش میانجی خود رهبری دریافتند که ارتباط مثبت و معناداری میان تسهیم دانش و رفتار نوآورانه وجود دارد. نقش میانجی خود رهبری نیز در این رابطه تأیید شد. اکرم و همکاران^۲ (۲۰۱۹) به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر رفتار نوآورانه دارد. همچنین تسهیم دانش این رابطه را تقویت می‌کند. ژانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان رابطه‌ی رفتارهای جستجوی اطلاعات و رفتارهای نوآورانه در دانشجویان پرستاری چینی به این نتیجه رسیدند که رفتار جستجوی اطلاعات و رفتارهای نوآورانه در دانشجویان پرستاری رابطه مثبت دارد. پارک و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که سازمان‌هایی که ساختار از پایین به بالا دارند، نوآورانه‌تر و با محیط سازمانی سازگارتر می‌شوند، زیرا با تقویت ارتباط مدیران با کارکنان، انگیزه‌ی آنها برای شرکت در کارآفرینی و پیشاهنگی به صورت داوطلبانه افزایش می‌یابد. کیم و رئی (۲۰۱۱) خاطر نشان کردند؛ هنگامی که ارتباط کارکنان با سازمان مطلوب باشد، آنها منافع و مشکلات سازمان را مشکل خود دانسته و احتمالاً بیشتر به اقدامات داوطلبانه و رفتار

1 . Thanuja Ariyasinghe Asurakkody, Sang Hee Kim.

2 . Tayyaba Akram & et al.

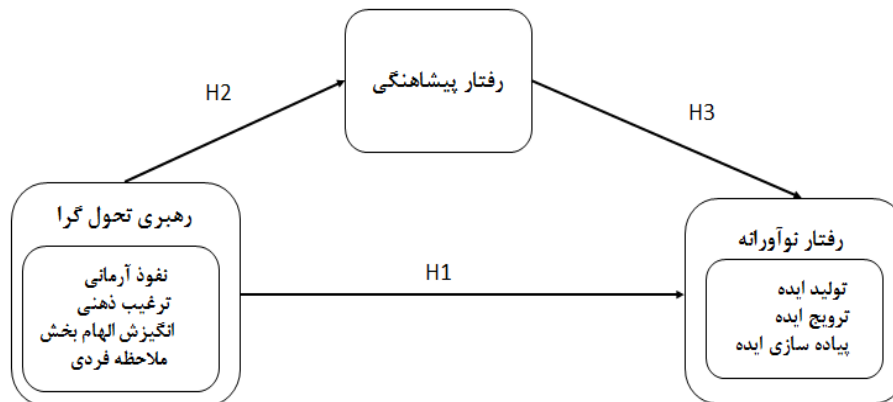
3 . Zhong, Zhuqing et al.

پیشاهنگی دست می‌زنند. ژانک و بارتول (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که اطلاعات، دستیابی به نوآوری را تسهیل می‌کند و بیشتر این اطلاعات، توسط رفتارهای غیر رسمی روزانه کارکنان، جمع‌آوری می‌شود. هر چه کارکنان یک سازمان، رفتار داوطلبانه‌ی بیشتری داشته باشند و در جستجو و انتخاب اطلاعات ارزشمند و کسب دانش در مورد محصولات، خدمات، فرآیندهای عملیاتی و حتی مسائل احتمالی که ممکن است سازمان با آن روبرو شود، از هم پیشی بگیرند؛ سازمان، سریع‌تر به نوآوری دست می‌یابد (لی و همکاران، ۲۰۱۸). شکوری و عطایی (۱۳۹۸) نشان دادند که ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات توانسته است تغییرات ابعاد رفتار نوآوران را پیش‌بینی نماید.

علی‌رغم جایگاه مهم و تأثیرگذاری که تشکل‌های مردم‌نهاد در توسعه کشور دارند و با وجود اهمیت نقش رهبران و اعضای این سازمانها در انتقال داوطلبانه اطلاعات به یکدیگر و ارائه خدمات نوآوران به جامعه، هنوز پژوهش‌های چندانی در این حیطه صورت نگرفته است. اندک پژوهش‌های انجام شده نیز دلالت بر رابطه برخی سبک‌های رهبری بر رفتار نوآوران داشته است و تحلیل کاملی از چگونگی روابط بین رهبری تحول‌گرا، رفتار پیشاهنگی و رفتار نوآوران صورت نگرفته است. با توجه به مراتب، هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآوران با میانجی‌گری رفتار پیشاهنگی در سمن‌های زیست محیطی استان مازندران است. هدف کاربردی این پژوهش، پاسخ به این سؤال است که آیا مدیران سمن‌های زیست محیطی استان مازندران، با اجرای سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند باعث افزایش رفتار نوآوران‌ی اعضا شوند تا خلاقیت فردی اعضا افزایش یافته و راه‌های خلاقانه‌ای برای حل مشکلات زیست محیطی ارائه دهند؟ این پژوهش، با بررسی نقش رفتار پیشاهنگی به عنوان متغیر میانجی در این رابطه، سعی در ایجاد نوآوری در پژوهش و پر کردن خلاء پژوهشی در این زمینه را دارد. براساس مباحث فوق، فرضیه‌های پژوهش بدین صورت هستند:

فرضیه ۱: رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآوران وجود دارد.

فرضیه ۲: رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشاهنگی وجود دارد.
 فرضیه ۳: رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رفتار پیشاهنگی و رفتار نوآورانه وجود دارد.
 بر اساس فرضیات پژوهش، به طراحی مدل مفهومی شکل ۱ پرداختیم. همانطور که در شکل زیر مشاهده می‌شود، رهبری تحول‌گرا با چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی نقش متغیر مستقل؛ رفتار نوآورانه با سه بعد تولید ایده، ترویج ایده، پیاده‌سازی ایده، نقش متغیر وابسته و رفتار پیشاهنگی نقش متغیر میانجی را بر عهده دارند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر روش گردآوری داده‌های پژوهش، روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و با رویکردی کمی است. افق زمانی این پژوهش مقطعی بوده است. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه‌ی این پژوهش، اعضای سازمان‌های مردم‌نهاد زیست محیطی استان مازندران است. نمونه‌گیری این پژوهش به صورت دو مرحله‌ای انجام گرفت. در ابتدا از ۲۰ سمن فعال محیط زیستی استان مازندران، ۱۹ سمن به صورت

تصادفی انتخاب شدند. جامعه‌ی آماری یا به عبارتی تعداد کل اعضای سمن‌های مورد پژوهش، ۱۳۸۲ نفر بوده است. در این مرحله، تعداد نمونه، طبق جدول کرجسی و مورگان و فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد، و سطح خطای ۵ درصد ۳۰۱ نفر برآورد شد. در این پژوهش برای تدوین اطلاعات در بخش مبانی نظری و ادبیات پژوهش از منابع کتابخانه‌ای، پایان‌نامه‌ها و از سایت‌های معتبر داخلی و خارجی استفاده شده است و برای مطالعات میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد که توسط پژوهشگران قبلی طراحی شده و در روش‌های میدانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده شده و به صورت آنلاین توزیع شده است. برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه‌ها، بعد از ترجمه در اختیار خبرگان آکادمیک و متخصصین قرار گرفته و بعد از بررسی و اصلاحات لازم، مورد تأیید آن‌ها واقع شد. برای سنجش متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه‌ی استاندارد رهبری تحول‌گرای بس و آولیو^۱ (۲۰۰۰) که مشتمل بر ۲۰ گویه است و از طیف پنج‌تایی لیکرت که از مقادیر صفر تا چهار استفاده شده است. مقدار صفر نشان دهنده‌ی هیچگاه و کمترین میزان تا مقدار ۵ که نشان دهنده‌ی همیشه و بیشترین میزان است. برای سنجش متغیر رفتار پیشاهنگی از پرسشنامه‌ی استاندارد کیم و رئی^۲ (۲۰۱۱) که مشتمل بر ۸ گویه است و از طیف تایی لیکرت که از مقادیر ۱ تا مقدار ۷ استفاده شده است. مقدار ۱، نشان دهنده‌ی کاملاً مخالفم و مقدار ۷ نشان دهنده‌ی بیشترین میزان به معنی کاملاً موافقم است. برای سنجش متغیر رفتار نوآورانه از پرسشنامه‌ی استاندارد جانسن^۳ (۲۰۰۰) استفاده شد که مشتمل بر ۹ گویه است و از طیف ۷ تایی لیکرت از مقادیر ۱ تا مقدار ۷ استفاده شده است. مقدار ۱، نشان دهنده‌ی کمترین میزان به معنی کاملاً مخالفم و مقدار ۷ نشان دهنده‌ی بیشترین میزان به معنی کاملاً موافقم است. برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است، بدین صورت که از ۵۰ پرسشنامه‌ی پر شده‌ی اول در نرم‌افزار SPSS-22 آلفای کرونباخ گرفته شد و

1 . Bass B. M. Avolio B.
2 . Kim, J.-N., & Rhee.
3 . Janssen Onne.

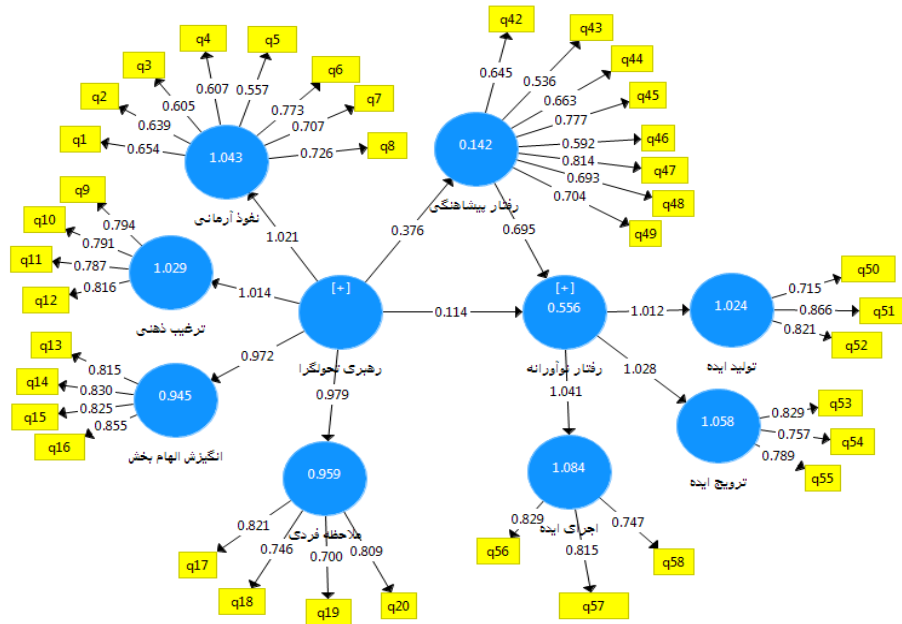
مقدار آلفای کل آن ۰/۹۵۲ بوده و مقدار آلفای محاسبه شده برای تک تک متغیرها به صورت مجزا نیز، بیشتر از مقدار ۰/۷ بود، بنابراین، پرسشنامه از پایایی برخوردار است. در این پژوهش برای تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی از آمار توصیفی و نرم افزار SPSS-22 و در آمار استنباطی و برای آزمودن فرضیه‌ها از نرم Smart PLS افزار و روش مدل‌سازی ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان با استفاده از نرم افزار SPSS-22، محاسبه شده است. از نظر جنسیت، ۱۵۳ نفر مرد و ۱۴۸ نفر زن، در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند. شرکت کنندگان از نظر سن، در پنج گروه طبقه بندی شدند، که افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، با ۱۰۷ نفر و ۳۵/۵ درصد، بشتین تعداد و افراد بیشتر از پنجاه سال، با تعداد ۳۶ نفر و ۱۲ درصد، کمترین تعداد را تشکیل دادند. از نظر سابقه خدمت، از ۳۰۱ نفر پاسخ دهنده تعداد افراد دارای سابقه خدمت زیر پنج سال ۱۷۸ نفر و افراد بالای پانزده سال خدمت، ۲۵ نفر بوده‌اند که به ترتیب با ۵۹/۱ و ۸/۳ درصد بیشترین و کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند. از ۳۰۱ نفر پاسخ دهنده، از نظر سطح تحصیلات، افراد دارای مدرک کارشناسی با ۱۱۶ نفر و ۳۸/۵ درصد بیشترین و افراد دارای مدرک کاردانی با ۳۶ نفر و ۱۲ درصد کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند.

ابزار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری؛ پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا است. پایایی شاخص با سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفت. بارهای عاملی از طریق محاسبه‌ی مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مبنی

بر این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می‌کنید، کلیه بارهای عاملی بالای ۰/۴ است و نشان از مناسب بودن این معیار دارد.



شکل ۲. مقادیر ضرایب بار عاملی متغیرهای پژوهش

با توجه به مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول ۲، که همگی بالای ۰/۷ را نشان می‌دهند، مدل از پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین جدول ۲ نشان می‌دهد که روایی همگرا غیر از نفوذ آرمانی و رفتار پیشانه‌نگی که کمی ضعیف به نظر می‌رسند، بقیه‌ی مقادیر، بالای ۰/۵ هستند، در نتیجه، همبستگی هر سازه با شاخص‌های خود، میزان مطلوبی دارد.



جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

نام متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	مقدار پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
نفوذ آرمانی	۰/۸۶۱	۰/۸۶۱	۰/۴۳۸
ترغیب ذهنی	۰/۸۷۴	۰/۸۷۴	۰/۶۳۵
انگیزش الهام بخش	۰/۸۹۹	۰/۸۹۹	۰/۶۹۱
ملاحظه فردی	۰/۸۵۳	۰/۸۵۳	۰/۵۹۴
رهبری تحول‌گرا	۰/۹۵۳	۰/۹۵۴	۰/۵۱۰
رفتار پیشاهنگی	۰/۸۷۸	۰/۸۷۳	۰/۴۶۸
تولید ایده	۰/۸۴۰	۰/۸۴۴	۰/۶۴۵
ترویج ایده	۰/۸۳۵	۰/۸۳۵	۰/۶۲۸
پیاده سازی ایده	۰/۸۳۹	۰/۸۴۰	۰/۶۳۷
رفتار نوآورانه	۰/۹۲۳	۰/۹۲۴	۰/۵۷۴

برای قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها در روش فورنل لارکر می‌بایست، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین و سمت چپ خود (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه دیگر) بیشتر باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). در جدول ۲، کلیه اعداد روی قطر اصلی به جز رفتار پیشاهنگی از سایر اعداد موجود در ستون بزرگتر بوده، البته به خاطر اختلاف ناچیز آن، با کمی اغماض، روایی واگرایی آن تأیید می‌شود.

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل لارکر

رهبری تحول‌گرا	رفتار پیشاهنگی	رفتار نوآورانه
	۰/۷۵۸	رفتار نوآورانه
	۰/۶۸۳	رفتار پیشاهنگی
۰/۷۱۴	۰/۳۷۶	رهبری تحول‌گرا

معیارهای آزمون مدل ساختاری شامل (۱) معیار R square یا R^2 ، (۲) شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) است. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا (مستقل یا مکنون) بر یک متغیر درونزا (وابسته) دارد و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). با توجه به جدول، مقدار R^2 مربوط به متغیر درونزای مدل برای متغیر رفتار پیشاهنگی مقدار ۰/۱۴۲ و برای متغیر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۵۵۶ است که حاکی از برازش ضعیف و متوسط مدل ساختاری دارد. در واقع نشان دهنده‌ی این است که تنها ۵۵ درصد از تغییرات متغیر رفتار نوآورانه، توسط متغیرهای دیگر تبیین می‌شود.

دیگر معیار آزمون مدل ساختاری، شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) است. در صورتی که Q^2 در مورد یک سازه درونزای سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های مربوط به آن دارد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۶). با توجه به جدول ۴، مقدار Q^2 برای همه متغیرها نشان دهنده‌ی پیش‌بینی قوی است، به جز متغیرهای رفتار نوآورانه و رفتار پیشاهنگی که دارای پیش‌بینی متوسط است.

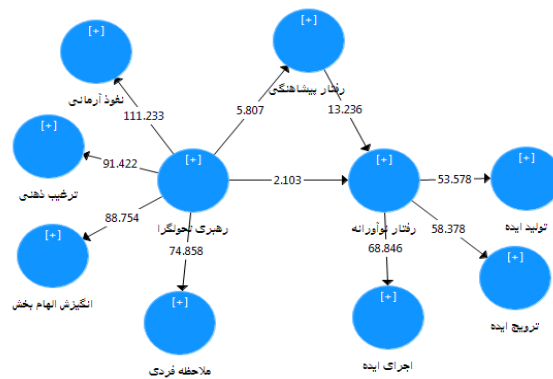
برای بررسی برازش کلی مدل، تنها یک معیار به نام نیکویی برازش استفاده می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). بنابراین با توجه به مقادیر ذکر شده در جدول ۴، حصول مقدار ۰/۷۲۰۹ برای این معیار نشان دهنده‌ی برازش کلی قوی مدل پژوهش است. برازش کلی مدل با فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} * R^2$$

جدول ۳. مقادیر Q^2 ، R^2 ، GOF

مقادیر R^2	مقادیر اشتراکی	Q^2	سازه‌ها
۱/۰۴۳	۰/۴۳۷	۰/۴۱۲	نفوذ آرمانی
۱/۰۲۹	۰/۶۳۴	۰/۵۹۷	ترغیب ذهنی
۰/۹۴۵	۰/۶۹۰	۰/۵۹۴	انگیزش الهام بخش
۰/۹۵۹	۰/۵۹۳	۰/۵۲۰	ملاحظه فردی
۰/۱۴۲	۰/۵۱۱	۰/۰۵۸	رفتار پیشاهنگی
۰/۵۵۶	---	۰/۲۶۸	رفتار نوآورانه
۱/۰۲۴	۰/۶۴۵	۰/۵۸۴	تولید ایده
۱/۰۵۸	۰/۶۲۸	۰/۵۸۸	ترویج ایده
۱/۰۸۴	۰/۶۳۶	۰/۶۱۰	پیاده سازی ایده
	۰/۵۹۶۷		مقادیر اشتراکی
۰/۸۷۱۱			میانگین مقادیر R^2
	۰/۷۲۰۹		GOF

بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش با ضریب معناداری Z صورت می‌گیرد. مقدار این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید کرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). با توجه به جدول ۵، نتایج کلیه فرضیات پژوهش تأیید شدند.



شکل ۳. ضریب معناداری Z

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	ضرایب معناداری Z	نتیجه فرضیه
H ₁ : رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه‌ی کارکنان وجود دارد.	۰/۱۱۴	۲/۱۰۳	فرضیه تأیید شد.
H ₂ : رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشاهنگی وجود دارد.	۰/۳۷۶	۵/۸۰۷	فرضیه تأیید شد.
H ₃ : رابطه‌ی مثبت و معناداری بین رفتار پیشاهنگی و رفتار نوآورانه‌ی کارکنان وجود دارد.	۰/۶۹۵	۱۳/۲۳۶	فرضیه تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر کسی پوشیده نیست که سازمان‌ها برای بقای خود به افرادی نیاز دارند که به چالش‌های محیط خود پاسخگو بوده و از تصمیم‌گیری و ارائه ایده‌ها در مورد مشکلات و چالش‌های سازمانی و با تسهیم اطلاعات و دانش هراسی نداشته باشند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران، برانگیختن خلاقیت کارکنان به عنوان سرمایه‌های راهبردی سازمان است (نیک پی و زند کریمی، ۱۳۹۷).

پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با در نظر گرفتن میانجی رفتار پیشاهنگی پرداخت. نتایج تحلیل همبستگی مشخص کرد که رهبری تحول‌گرا به طور مستقیم بر رفتار نوآورانه با ضریب معناداری ۲/۱۰۳ و ضریب تأثیر ۰/۱۱۴ تأثیر مثبت و معناداری دارد و با یافته‌های مقیمی و علم بیگی (۱۳۹۲)، شفاعی و درویش (۱۳۹۵)، رستمی و هاشمی (۱۳۹۶)، آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸)، حمزئیان و همکاران (۱۳۹۸)، خالقدادی و باقری مجد (۱۳۹۹)، جیسول و دهر (۲۰۱۵)، چن و همکاران (۲۰۱۶)، شوکرت و همکاران (۲۰۱۷)، افسر و همکاران (۲۰۱۴)، النجداوی و همکاران (۲۰۱۸)، افسر و همکاران (۲۰۱۹)، کمارسینگ و همکاران (۲۰۱۹)، سیترا (۲۰۱۹)، ژنگ و همکاران (۲۰۱۹)، شافی و همکاران (۲۰۱۹)، گمدا و لی (۲۰۲۰)، آدرو و لیتانو (۲۰۲۰)، جیانگ هاین (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد. رهبران تحول‌آفرین،

خلاقیت کارکنان را برای حل مشکلات پیچیده در کار با مشارکت دادن و ارزش دادن به آن‌ها در تصمیم‌گیری بر می‌انگیزند (سم لیو و هوانگ، ۲۰۲۰). سازمان‌هایی که کارکنان خود را به مشارکت در رفتار نوآورانه تشویق می‌کنند و محیط کاری با امنیت روانی بالا ایجاد می‌نمایند با عملکرد بهتری روبه‌رو خواهند بود (خسروی و همکاران، ۱۳۹۸).

فرضیه‌ی دوم پژوهش، مبنی بر رابطه‌ی مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشاهنگی نیز با ضریب معناداری $5/807$ و ضریب تأثیر $0/376$ تأیید شد و با یافته‌های خان و خان (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۱۸)، رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)، زارعی و حیدری (۱۳۹۸)، عالی و زاهدی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. نتایج تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که رهبران تحول‌گرا، با تحت تأثیر قرار دادن ارزش‌ها، باورها و اهداف پیروان و داشتن خصوصیات کاریزماتیک موجب می‌شوند تا کارکنان از ارتباط با رهبران تحول‌گرا، احساس غرور و افتخار کنند. رهبران تحول‌گرا پیشنهادات زیردستان را به طور دقیق مورد بررسی قرار می‌دهند و از آنها می‌خواهند که مشکلات را از زوایای مختلف مد نظر قرار دهند و همواره راه‌های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را پیشنهاد می‌دهند. اینگونه خصوصیات رهبران تحول‌گرا باعث ترغیب کارکنان به فعالیت‌های داوطلبانه از جمله رفتار پیشاهنگی می‌شود.

همچنین فرضیه‌ی سوم پژوهش، مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین رفتار پیشاهنگی و رفتار نوآورانه‌ی کارکنان نیز با ضریب معناداری $13/236$ ضریب تأثیر $0/695$ تأیید شد و با یافته‌های آشوراکی و کیم (۲۰۲۰)، اکرم و همکاران (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۱۸)، پارک و همکاران (۲۰۱۴)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) و کیم و رئی (۲۰۱۱) و شکوری و عطایی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. از تأیید این فرضیه می‌توان استنباط کرد، کارمندانی که رفتار پیشاهنگی دارند، نه تنها به کارکنان دیگر برای مشارکت در حل مسائل سازمان انگیزه می‌دهند، بلکه با افزایش اطلاعات در سازمان، موجب شکل‌گیری ایده‌های نو و بروز رفتار نوآورانه در خود و دیگر کارکنان نیز، می‌شوند. با تأیید فرضیه‌ی ۲ و ۳، تأیید می‌شود که رهبری تحول‌گرا با میانجی‌گری رفتار پیشاهنگی به صورت غیر مستقیم نیز، بر رفتار نوآورانه تأثیر گذار است.

با توجه به نتایج فرضیات به دست آمده از این پژوهش، به مدیران پیشنهاد می‌شود که:

۱. با استفاده از ابزارهای رهبری تحول‌گرا به طور مثال، ترغیب ذهنی و امیدواری به آینده‌ی مطلوب و در نظر گرفتن توانایی‌های منحصر به فرد هر شخص، افراد را به رفتار پیشاهنگی سوق دهند و از این طریق اطلاعات استراتژیک و با کیفیتی از داخل و خارج سازمان به دست آورند.
۲. سازمان‌ها با تشویق کارکنان پیشاهنگ که داوطلبانه به جستجو و اشتراک‌گذاری اطلاعات سازمانی در بین عموم مردم و ذی‌نفعان سازمان هستند، می‌توانند اطلاعات واقعی و مفیدی را بدون صرف هزینه‌ی اضافی کسب کرده و در روند تصمیم‌گیری‌های سازمان به کار برند و به این ترتیب، موجب افزایش رفتار نوآورانه کارکنان شوند.
۳. مدیران با ویژگی رهبران تحول‌گرا، با فراهم آوردن شرایط روحی و انگیزشی افراد، مانند نفوذ آرمانی (داشتن شخصیت کاریزماتیک)، بررسی مجدد چالش‌ها به هنگام حل مسائل و نه‌راسیدن از نگاهی تازه به چگونگی انجام کارها، می‌توانند رفتار نوآورانه در پیروان را افزایش دهند. همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود: ۱. این پژوهش، رهبری تحول‌آفرین را به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفت. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، از دیگر سبک‌های رهبری استفاده شود. ۲. در این پژوهش از رفتار نوآورانه به عنوان متغیر وابسته و از رفتار پیشاهنگی به عنوان متغیر میانجی استفاده شد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از سایر متغیرها نظیر رفتار اخلاقی استفاده شود. ۳. متغیرهای این پژوهش در جامعه مدنی مورد بررسی قرار گرفتند. پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی بخش دولتی یا خصوصی، مورد سنجش قرار گیرند. ۴. این مطالعه مقطعی بوده و فاقد مطالعه‌ی طولی در بررسی اثرات سبک رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با گذر زمان، است. پژوهش بعدی می‌تواند داده‌های طولی و پویا را جمع‌آوری کند.

این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است از جمله اینکه؛ این پژوهش پیمایشی بوده و داده‌های عینی مرتبط با رفتار نوآورانه کارکنان را مورد بررسی قرار نداده است. یافته‌های این پژوهش، مختص به سازمان‌های مردم‌نهاد زیست

محیطی استان مازندران است و تعمیم آن به دیگر جوامع، باید با احتیاط انجام شود. بر اساس مدل مفهومی این پژوهش، رهبری تحول آفرین و رفتار پیشاهنگی به عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار نوآورانه مورد بررسی قرار گرفتند. بنابراین این پژوهش سایر عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه را نسنجیده است.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از بخشی از پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه مازندران (با کد رهگیری ۲۶۱۶۷۲۹ ثبت شده در سایت ایرانداک) است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت دانشگاه مازندران و کلیه مدیران و اعضای سمن‌های زیست محیطی استان مازندران و همه‌ی عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، سپاسگزاری نمایند.

منابع و مأخذ

- آقاجانی، مینا و علی مهداد. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰ (۱)، ۳۵-۴۶.
- پورانجنار، گل بهار؛ جودیزاده، مهتا؛ پورانجنار، عافیه (۱۳۹۵)، بررسی رابطه‌ی رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی، بررسی‌های بازرگانی، ۷۷، ۷۹-۹۳.
- پیروسی، معصومه؛ شیرخانی، علی. (۱۳۹۹). نقش مشارکت زنان در توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم نهاد (سمن‌ها)، مطالعات زن و خانواده، ۸ (۲)، ۱۱۵-۱۳۶.
- حمزئیان، عظیم؛ ملکی مین باش رزگاه، مرتضی؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ عین علی، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار نوآورانه: نقش تعدیل‌گر درگیری شغلی. مطالعات منابع انسانی، ۹ (۲)، ۸۹-۱۱۰.
- خالق‌دادی، سعید؛ باقری مجد، روح الله. (۱۳۹۹). توسعه هویت حرفه‌ای حلقه میانجی ارتباط رهبری تحولی بر نوآوری آموزش عالی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰ (۲)، ۱۲۳-۱۵۰.

خسروی، حسین؛ پورشافعی، هادی؛ طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش سرمایه روان شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹ (۴). ۱۹۳-۲۱۶.

خوش اخلاق، علی؛ شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰ (۲). ۶۵-۹۰.

داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۶). *مدلسازی معادلات ساختاری با PLS*. چاپ چهارم. تهران: جهاد دانشگاهی.

دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۳). *درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی*. چاپ دوم. تهران: کتیبه.

رستمی، محمدرضا؛ هاشمی، سید حسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده مدیریت و حسابداری.

رستگار، عباسعلی؛ مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمان با میانجی‌گری تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵ (۸۰)، ۱۵۷-۱۸۲.

زارعی، زهرا؛ حیدری، مرضیه. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹ (۴)، ۱۶۱-۱۹۲. سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ سپهوند، مهدیه (۱۳۹۹). نقش میانجی سکوت سازمانی در رابطه بین طرد شدگی در محل کار و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان)، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰ (۲). ۲۰۹-۲۴۰.

شکوری، الهام؛ عطایی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآورانه کارکنان (مطالعه موردی: درمانگاه‌های تخصصی بیمارستان حضرت بقیه الله)، *مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*. ۳۴، ۲۳۴-۲۶۱.

شکوهی امیرآبادی، لیلا؛ دلاور، علی؛ عباسی سروک، لطف الله؛ کوشکی، شیرین. (۱۳۹۷). تحلیل محتوای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس خلاقیت و شادکامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۸ (۳)، ۱۶۵-۱۹۲.

شیری، اردشیر؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ نثاری، طاهره؛ فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۵). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های دانش بنیان، *مدیریت توسعه فناوری*. ۳ (۴)، ۴۳-۷۶.

عالی، احمد، زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۸). مقایسه‌ی تأثیر دو سبک رهبری تحول‌گرا و تسهیم شده بر روی خلاقیت تیمی با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*. ۱۰ (۳۸)، ۴۱-۷۰.

کوثری، رضا؛ نیکنامی، مصطفی؛ دلاور، علی؛ آراسته، حمیدرضا؛ قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۳). "ارائه الگوی توسعه خلاقیت و نوآوری‌های علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان بر اساس عوامل فردی، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۴ (۳)، ۱۵۹-۱۸۹.

مقیم، سید محمد؛ علم بیگی، امیر. (۱۳۹۲). بررسی نقش ابعاد رهبری تحول‌گرا در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سمن‌های زیست محیطی ایران، *علوم محیطی*، ۱۱ (۱)، ۱۳-۲۴.
 نیک پی، ایرج؛ زند کریمی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان)، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۸ (۲)، ۲۲۹-۲۶۴.

Adro, F., J., N., D & Leitao., J., C., C. (2020). Leadership and organizational innovation in the third sector: A systematic literature review. *International Journal of Innovation Studies*, 4. 51-67.

Afsar, B., Badir, Y., & BinSaeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior, *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W, A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior Publisher: *Emerald Publishing Limited*. (48), 1187-1208.

- Akram, T., & Lei, S., & Haider, M, J., & Hussain, S, T., (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work. *Innovation & Knowledge*.13.1-16.
- Alnajdawi, S., Emeagwail, O. L., & Elrehail, H. (2018). The interplay among Green human resource practices, organization citizenship behavior for Environment and sustainable corporate performance: evidence from Jordan, *Environmental accounting and management*, 5(3), 171-184.
- Asurakkody, T, A., & Kim, S, H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadershi, (2020), *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12. 1-6.
- Bass, B, M., & Avolio, B.J. (1994).Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *Thousand oaks*, CA: sage
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. (2000). MLQ: *Multifactor leadership questionnaire*. *Mind Garden*. 100-114.
- Chen, L., &Zheng, W., &Yang, B., &Bai. S. (2016). Transformational leadership Social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal* .37(7), 2016, 843-859
- De Jong, J & Den Hartog, D. (2010).”Measuring Innovative Work ehaviour.*Creativity and innovation management*, 19(1).
- Jaiswal, N, K., & Lochan Dhar, R. (2015).Transformational leadership, Multilevel study. *Hopitality management*. (51), 30-41.
- Janssen, O., (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73), 287-302.
- Jiang, F. (2011). Effects of organiaztional structure and culture on employee communication behaviors in Chinese organizations *a master’s thesis*, presented to the faculty of the jack J. Valenti School of communication university of Houston.
- Hetland, J., & Hetland, H & Bakker, A, B., & Demerouti, E, (2018). Daily Transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*. 1-11.
- Gemeda, H, K., & Lee, J., (2020). Leadership styles, work engagement and out comes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon* 6, 609-735.
- Giang, H, T., (2021).The influence of transformational leadership dimensions onintrapreneurial behaviour through mediators. *Management Science Letters* 11. 2099-2114.

- Kalkan, A., Buskurt, O. C., & Arman. M A. (2014).The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. *Procedia-social and behavioral science*10s, 700-707.
- Khan, .N. A., & Khan, .A. N (2019).What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in publicorganisations?'' *Government information quarteriy*, 41(1), 11-1
- Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2011). Strategic thinking about employee communication behavior (ECB) in public relations: Testing the models of megaphoning and scouting effects in Korea. *Public Relations*, 23, 243-268
- Kumar Singh.S, G., & Manlio, D, C., & Roberto, G, D. (2019). Green innovation and environmental performance: The role of green. Transformational leadership and green human resource management'' *Technological Forecasting & Social Change*.1-12.
- Lee, Y & Mazzei, A., & Kim, J, (2018). Looking for motivational routes for employee-generated innovation: employees' scouting behavior. *Business research* 91,286-294.
- Lee, Y & Kim, J.N (2017). Authentic enterprise, organization- employee relationship, and employee-generated managerial assets *Communication Management*.
- Park, S, H., & Kim, J,-N., & Krishna, A, (2014). Bottom-up building of an Innovative organization: motivating employee intrapreneurship and Scouting and their strategic value. *Management communication. Uarterly*.Vol. 28(4) 531 –560.
- Sam liu, C.H., & Huang, Y. H., (2020). The influence of transformational leadership on subordinate creative behavior development process.*tourism management perspectives* 36(415).
- Saether, A, E., (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice''. *High Technology Management Research*. 30, 1-12
- Schuckert. M & Terry Kim. T., & Paek. S., & Lee. G, (2017). Motivate to innovate.How authentic and transformational leaders influence employees'psychological capital and service innovation behavior. *Contemporary Hospitality Management* .30 (2), 776-796.
- Shafi, M., & Zoya. & Lei.Z. & Song. X., & Nazirul Islam Sarker. MD. (2019). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*. 1-11.

- Watts, L. L., & Steele, L. M., & Den Hartog, D.N. (2019). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovations: A meta-analysis. *Journal of international business studies*.1-8.
- Zhang, x., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity. The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development learning in organizations*, 24(5), 107-128.
- Zhenge, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). "Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: the perspective of Behavior-value congruence". *International journal of managing projects in business*.
- Zhong. Z., & Hu. D., & Zheng. F., & Ding. S., & Luo. A, (2018). Relationship between information-seeking behavior and innovative behavior in Chinese nursing students. *nurse education today*. (63), 1-15.

