



## تأثیر ویژگی های رهبری و یادگیری سازمانی بر نوآوری کسب و کار

شهریار موبدی<sup>۱</sup>، مریم فراهانی<sup>۲</sup>

۱-مدیرعامل شرکت گسترش صنعت خاورمیانه

۲-مدیر مالی شرکت گسترش صنعت خاورمیانه

### چکیده

یکی از صنایع در حال رشد که به میزان زیادی به GDP کشورهای مختلف کمک کرده است، صنعت گردشگری است. همه گیری کووید-۱۹ چالش های زیادی را برای شرکت های گردشگری ایجاد کرده است. در کشور ویتنام، مجموع دریافتی های گردشگری در مقایسه با سال قبل ۵۸.۷٪ کاهش داشته است. در این تحقیق، رهبری و یادگیری سازمانی مورد توجه زیاد محققان قرار گرفته است. رهبری از طریق نقش واسطه ای چهار زیر فرایند یادگیری سازمانی یعنی کسب، توزیع، و تفسیر دانش و حافظه سازمانی تقویت می شود. در این تحقیق این موضوع بررسی می شود که چگونه ویژگی های مختلف شخصیت رهبری تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری کسب و کار دارد. هدف این مقاله این است که بینش های جدیدی درباره نحوه تأثیر خصوصیات رهبران بر یادگیری سازمانی و نوآوری ارائه دهد. خصوصیات رهبران شامل خودارزیابی اصلی، خودشیفتگی، نیاز برای موفقیت، و گرایش ریسک هستند. این تحقیق مدل جامعی ارائه می دهد و توضیح می دهد که چگونه آنها شرایط ویتنام را بعنوان یک کشور آسیایی در حال توسعه متناسب می کنند. این تحقیق پیشنهاداتی را برای شرکت های گردشگری به منظور بازیابی بعد از همه گیری کووید-۱۹ ارائه می دهد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت، تکنولوژی، نوآفرینی، رهبری، کسب و کار



## مقدمه

تحول پایدار مقوله ای است که تحقق آن نیازمند همکاری بین طیف وسیعی از عوامل در بخش دولتی و خصوصی است. در این همکاریها هر یک از عوامل با استفاده از منابع استراتژیک منحصر به فردی که در اختیار دارد، وارد عمل میشود. یکی از بهترین راه های شکل گیری چنین همکاریهایی بهره گیری از TIS ها است. هفت وظیفه مهم وجود دارد که به منظور ایجاد و توسعه فنآوریها میبایست انجام شود، این وظایف عبارتند از: تولید دانش، انتشار دانش، تجربه عملی کارآفرینی، تاثیرگذاری بر مسیر تحقیق، بسیج منابع، ایجاد بازار جدید، و مشروعیت بخشی به فناوری. دیدگاه عملکردی، رویکرد مناسبی است برای تشریح و مقایسه محرک ها و موانع موجود در مسیر راه اندازی و به کارگیری فناوری های جدید؛ با این وجود، قادر نیست فعالیت های عوامل نو آور و شرکت های مشارکت کننده در مسیر زنجیره ارزش، دانشگاه ها، ارگان های دولتی، انجمن های صنعتی، سازمان های غیر دولتی، کارآفرینان فردی، و کاربران را به خوبی توضیح دهد. محققان در صدد پی بردن به چگونگی اثرگذاری اهداف، منابع، و یا توانمندی های عوامل مختلف بر نظام نوآوری فناورانه هستند.

## فصل ۲: مرور ادبیات

### ۲.۱. نظریه های دیدگاه مبتنی بر منبع و مبتنی بر دانش

نظریه دیدگاه مبتنی بر منبع بیان می کند که زیرمجموعه شرکت های دارای منبع، آن شرکت ها را قادر می سازد تا به مزیت رقابتی برسند. همچنین طبق این نظریه، منابع مشهود یا نامشهود نقش مهمی در تقویت عملکرد برتر یک شرکت و مزیت رقابتی دارند. نظریه های دیدگاه مبتنی بر منبع و مبتنی بر دانش در میان محققان گردشگری بسیار محبوب هستند.

### ۲.۲. نوآوری کسب و کار

نوآوری کسب و کار (BI)، معرفی نهادی و کاربرد در یک نقش، گروه یا سازمان ایده ها، فرایندها، محصولات یا رویه ها است. نوآوری کسب و کار (BI) بعنوان محصولات جدید، روش های جدید تولید، منابع تامین جدید، استخراج جدید بازار، و روش های جدید سازمان کسب و کار دسته بندی می شود.

یکی از عوامل مهم در نوآوری شرکت، رهبری است. رهبران تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمان ها دارند. رهبران سطح بالا با ایجاد یک فرهنگ سازمانی به ترویج BI می پردازند.

### ۲.۳. ویژگی های رهبری (LET)



یک روند که بین رهبران و دنبال کنندگان برای رسیدن به اهداف تیمی یا سازمانی ضروری است، رهبری است. نظریه های رهبری شامل مکان کنترل، تمرکز قدرت، عزت نفس، ماکیاول گرایی، خود نظارتی و ریسک پذیری هستند. سه ویژگی مهم رهبران، نیاز به موفقیت، گرایش ریسک پذیری و مکان داخلی کنترل هستند. همچنین ویژگی های رهبری به دو جنبه روشن و تاریک تقسیم بندی می شوند.

#### ۲.۴. خود ارزیابی اصلی (CSE)

CSE، ارزیابی فرد از توانایی، شایستگی ها و ارزش های خودش است. مدل CSE شامل عزت نفس، خود کارآمدی تعمیم یافته، خودشیفتگی، ثبات احساسی، و مکان کنترل است. CSE رهبران بر اشتراک گذاری دانش و خلاقیت در سازمان ها تاثیر می گذارد. عزت نفس (SE)، ارزیابی که یک فرد انجام می دهد و در رابطه با خودش حفظ می کند، همچنین نگرش تایید یا عدم تایید را نشان می دهد. مکان کنترل (LC) آگاهی از افراد با در نظر گرفتن توانایی های آنها است. افراد، دستاوردهای خود را با توانایی هایشان مرتبط می کنند و تلاش می کنند تا آن را به نوع داخلی LC متعلق بدانند.

#### ۲.۵. خودشیفتگی (NAR)

NAR به صورت خود دوستی، تحسین، و نگرانی درباره خود است. NAR از طریق دیدگاه های شناخت و انگیزه بررسی می شود. خودشیفته ها به شدت به برتری و توانایی های خودشان باور دارند. رهبران خودشیفته با توسعه استراتژی یک شرکت و عملکرد شرکت رابطه مثبتی دارند.

#### ۲.۶. نیاز به موفقیت (NFA) و گرایش ریسک (RPR)

یکی از ویژگی های شخصیتی فرد که با مشکلات دستیابی به موفقیت و بهبود عملکرد مقابله می کند، NFA است. NFA بر هدف کارآفرینی، رشد سود، و موفقیت شرکت، تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم دارد. NFA ارتباط نزدیکی با گرایش ریسک پذیری دارد. RPR، جهت گیری یک فرد برای جلوگیری از ریسک یا ریسک پذیری است. NFA و RPR تاثیر مثبتی بر یادگیری در سازمان ها دارند.

#### ۲.۷. یادگیری سازمانی (ORL)

ORL مرتبط با ایجاد، انتشار، تفسیر و ذخیره دانش است. بخش ضروری در توسعه هر عملیات سازمانی در یک محیط به شدت رقابتی، ORL است. ORL به کسب اطلاعات، توزیع اطلاعات، تفسیر، و تغییرات رفتاری دسته بندی می شود.



کسب دانش (KNA) به نحوه ایجاد دانش از داخل یا خارج سازمان ها اشاره می کند. حافظه سازمانی (ORM) به نیت و فرایند بازیابی دانش یا ذخیره دانش در آینده اشاره می کند. ORM سه نقش اطلاعاتی، تابع کنترل، و نقش سیاسی در سازمان ها دارد.

توزیع دانش (KND) فرایند اشتراک اطلاعات جدید در میان اعضا و بخش های مختلف یک سازمان است. تفسیر دانش (KNI) فرایندی است که اطلاعات جدید جمع آوری می شوند و به اشتراک گذاشته می شوند. همبستگی مستقیمی بین رهبری و KNI وجود ندارد. KNI رابطه بین رهبری و BI را به صورت مثبتی تعدیل می کنند.

با توجه به بحث فوق، فرضیه های زیر را مطرح می کنیم:

**فرضیه ۱.** عوامل ویژگی های رهبری (LET): (H1a) SE، (H1b) LC، (H1c) NAR، (H1d) NFA، و (H1e) RPR تاثیر مثبتی بر اکتساب دانش (KNA) دارند.

**فرضیه ۲.** عوامل ویژگی های رهبری (LET): (H2a) SE، (H2b) LC، (H2c) NAR، (H2d) NFA، و RPR تاثیر مثبتی بر حافظه سازمانی (ORM) دارند.

**فرضیه ۳.** عوامل ویژگی های رهبری (LET): (H3a) SE، (H3b) LC، (H3c) NAR، (H3d) NFA، و (H3e) RPR تاثیر مثبتی بر توزیع دانش (KND) دارند.

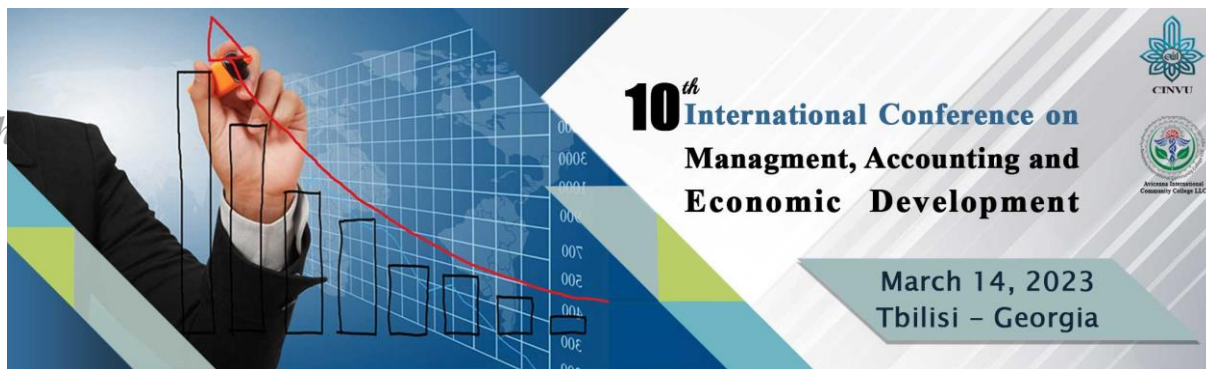
**فرضیه ۴.** عوامل ویژگی های رهبری (LET): (H4a) SE، (H4b) LC، (H4c) NAR، (H4d) NFA، و (H4e) RPR تاثیر مثبتی بر تفسیر دانش (KNI) دارد.

**فرضیه ۵.** عوامل ویژگی های رهبری (LET): (H5a) SE، (H5b) LC، (H5c) NAR، (H5d) NFA، و (H5e) RPR؛ و همچنین یادگیری سازمانی (ORL): (H5f) KNA، (H5g) ORM، (H5h) KND، و (H5i) KNI تاثیر مثبتی بر BI دارند.

**فرضیه ۶.** BI تاثیر غیرمستقیمی بر SE (H6-1a; H6-2a; H6-3, H6-4a) LC، (H6-1b; H6-2b; H6-3b, H6-4b) NAR، (H6-1c; H6-2c; H6-3c, H6-4c) NFA، (H6-1d; H6-2d; H6-3d, H6-4d) RPR، و (H6-1e; H6-2e; H6-3e, H6-4e) از طریق نقش واسطه ای KNA، ORM، KND، و KNI دارد.

### فصل ۳: روش شناسی

#### ۳.۱. معیار ساختارها



این تحقیق از یک رویکرد کمی و پرسشنامه ساخت یافته استفاده می کند تا داده ها را جمع آوری کند. این پرسشنامه ها به سه بخش تقسیم می شوند: جمعیت شناختی های پاسخ دهنده، متغیرهای مستقل LET و متغیرهای وابسته ORL و BI. تمام سوالات در یک مقیاس ۵ نقطه ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق رتبه بندی می شوند.

### ۳.۲. جمع آوری داده و نمونه

داده های تحقیق از دسامبر ۲۰۱۹ تا دسامبر ۲۰۲۰ در طول همه گیری کووید-۱۹ جمع آوری می شوند. پرسشنامه ها به صورت مستقیم و آنلاین از طریق فرم گوگل و برنامه ها زالدو و وایبر ارسال می شوند. پاسخ دهندگان این تحقیق از سازمان های مرتبط با گردشگری مانند موسسات سفر، بارها، هتل ها و رستوران ها هستند. جمع آوری داده ها منجر به ۶۳۸ پاسخ معتبر می شود که معیار پایایی و تعمیم پذیری را برآورده می کند.

### ۳.۳. روش های آماری

تحقیق حاضر از PLS-SEM با نسخه نرم افزاری Smart-PLS 3.0 استفاده کرد. از روش PLS برای بررسی عوامل اصلی و روابط ساختاری پیچیده میان متغیرها استفاده شد. داده ها در دو مرحله تحلیل می شوند. ابتدا، مدل معیار برای تعیین پایایی و روایی ساختارها بررسی می شود. سپس مدل معادله ساختاری بررسی می شود.

## فصل ۴: نتایج

### ۴.۱. خصوصیات نمونه

پاسخ دهندگان به ترتیب بیشتر به کمتر، مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد، فوق دیپلم، و دکتر داشتند. حدود ۵۴.۲٪ پاسخ دهندگان در شرکت های کوچک و متوسط در مقایسه با شرکت های بزرگ مشغول به کار هستند.

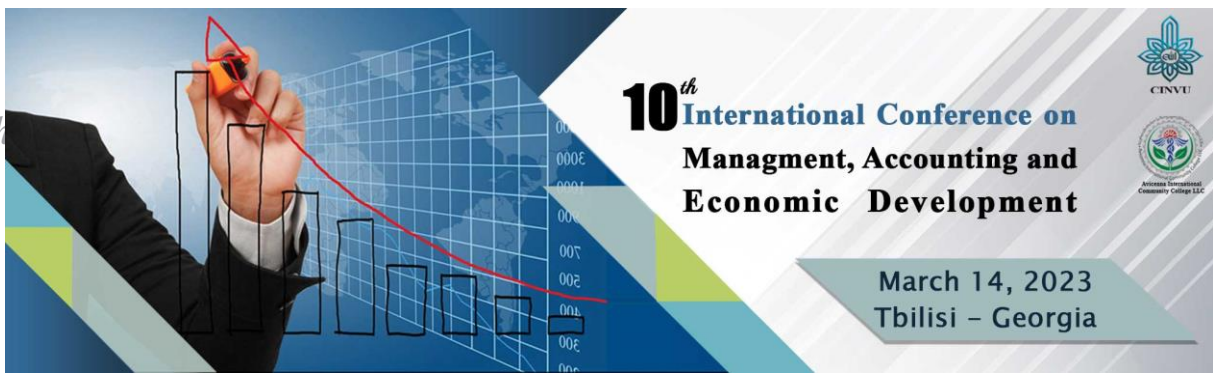
### ۴.۲. ارزیابی مدل اندازه گیری

برای اینکه تمام ساختارها را ارزیابی کنیم، در این مدل تحقیق پایایی و روایی ساختارها را بررسی کردیم. اول، پایایی تمام مقیاس ها با استفاده از پایایی مرکب (CR) آزمون می شود. ساختارهای این تحقیق، پایایی یک مدل با پایایی سازگاری داخلی زیادی را نشان می دهند. میانگین واریانس استخراج شده بررسی می شود تا روایی همگرا و واگرا را آزمون کند.

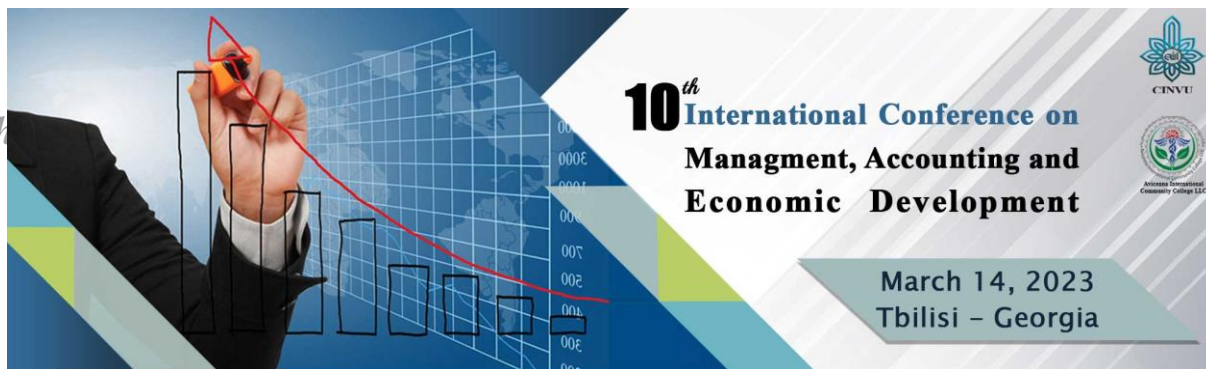
### ۴.۳. ارزیابی مدل ساختاری

ما برای تحلیل واریانس متغیر درون زا از ORL و BI از مدل معادله ساختاری استفاده کردیم. وزن  $R^2$  ساختارهای درون زا برای ارزیابی مدل تحقیق اندازه گیری می شوند. سپس، یک معیار مرتبط پیشگویانه برای آزمون برازش مدل استفاده می شود. در این تحقیق از تکرار اعتبارسنجی متقابل و مقدار وزن  $Q^2$  ساختارهای درون زا برای ارزیابی مدل تحقیق استفاده می کند و سپس از یک معیار مربوط بودن پیشگویانه برای آزمون برازش مدل استفاده می کند. مقدار وزن  $Q^2$  ساختارهای





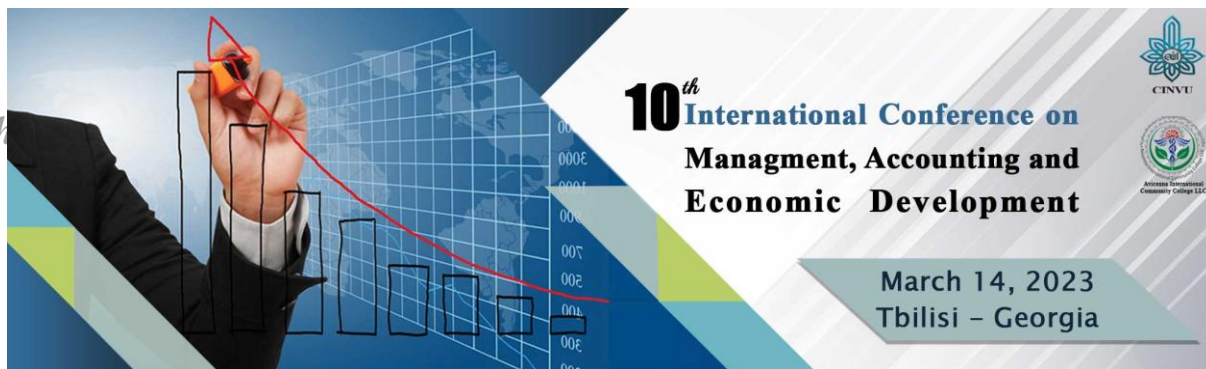
درون زا برای ارزیابی مدل تحقیق اندازه گیری می شوند. سپس از یک معیار مربوط بودن پیشگویانه برای آزمون برازش به منظور ارزیابی ارتباط پیشگویانه ساختار مدل ها استفاده می شود. یک ارتباط بسیار پیشگویانه برای عوامل ORL و BI انجام می شود و برازش مدل را نشان می دهد. از روش تقویت غیرپارامتری با ۲۰۰۰ تکرار استفاده می شود. از جدول زیر تمام نتایج آزمون فرضیه نشان داده می شود. فرضیه ۱ نشان می دهد که KNA رابطه مستقیم و مثبت با عوامل LET دارد. فرضیه ۲ آزمون می شود و نتیجه می شود که ORM رابطه مثبت و مستقیمی با سه عامل LET دارد. فرضیه ۳ آزمون می شود و نتیجه می شود که KND رابطه مثبت و مستقیم با سه عامل LET دارد. فرضیه ۴ آزمون می شود و نتیجه می شود که KNI رابطه مثبت و مستقیم با سه عامل (RPR و NFA، SE) دارد. فرضیه ۵ آزمون می شود و نتیجه می شود که BI رابطه مثبت و مستقیمی با دو عامل LET (RPR و LC) و سه مولفه (KNA، KND و KNI) دارد.



# 10<sup>th</sup> International Conference on Management, Accounting and Economic Development

March 14, 2023  
Tbilisi - Georgia

فرضیه ها	رابطه	$\beta$ : ضریب مسیر	مقدار p-	تصمیم
H1a	SE → KNA	0.171	0.003	پذیرفته شده
H1b	LC → KNA	0.170	0.000	پذیرفته شده
H1c	NAR → KNA	0.184	0.003	پذیرفته شده
H1d	NFA → KNA	0.270	0.000	پذیرفته شده
H1e	RPR → KNA	0.011	0.843	رد شده
H2a	SE → ORM	0.232	0.000	پذیرفته شده
H2b	LC → ORM	0.084	0.026	پذیرفته شده
H2c	NAR → ORM	-0.002	0.971	رد شده
H2d	NFA → ORM	0.321	0.000	پذیرفته شده
H2e	RPR → ORM	0.097	0.075	پذیرفته شده
H3a	SE → KND	0.190	0.002	رد شده
H3b	LC → KND	0.190	0.000	پذیرفته شده
H3c	NAR → KND	0.109	0.053	رد شده
H3d	NFA → KND	0.271	0.000	پذیرفته شده
H3e	RPR → KND	0.032	0.527	رد شده
H4a	SE → KNI	0.272	0.000	پذیرفته شده
H4b	LC → KNI	0.056	0.153	رد شده
H4c	NAR → KNI	0.016	0.805	رد شده
H4d	NFA → KNI	0.194	0.004	پذیرفته شده
H4e	RPR → KNI	0.130	0.017	پذیرفته شده
H5a	SE → BI	0.077	0.137	رد شده
H5b	LC → BI	0.110	0.000	پذیرفته شده
H5c	NAR → BI	0.040	0.390	رد شده
H5d	NFA → BI	0.117	0.070	رد شده
H5e	RPR → BI	0.117	0.005	پذیرفته شده
H5f	KNA → BI	0.277	0.000	پذیرفته شده
H5g	ORM → BI	0.060	0.198	رد شده
H5h	KND → BI	0.162	0.002	پذیرفته شده
H5i	KNI → BI	0.100	0.031	پذیرفته شده



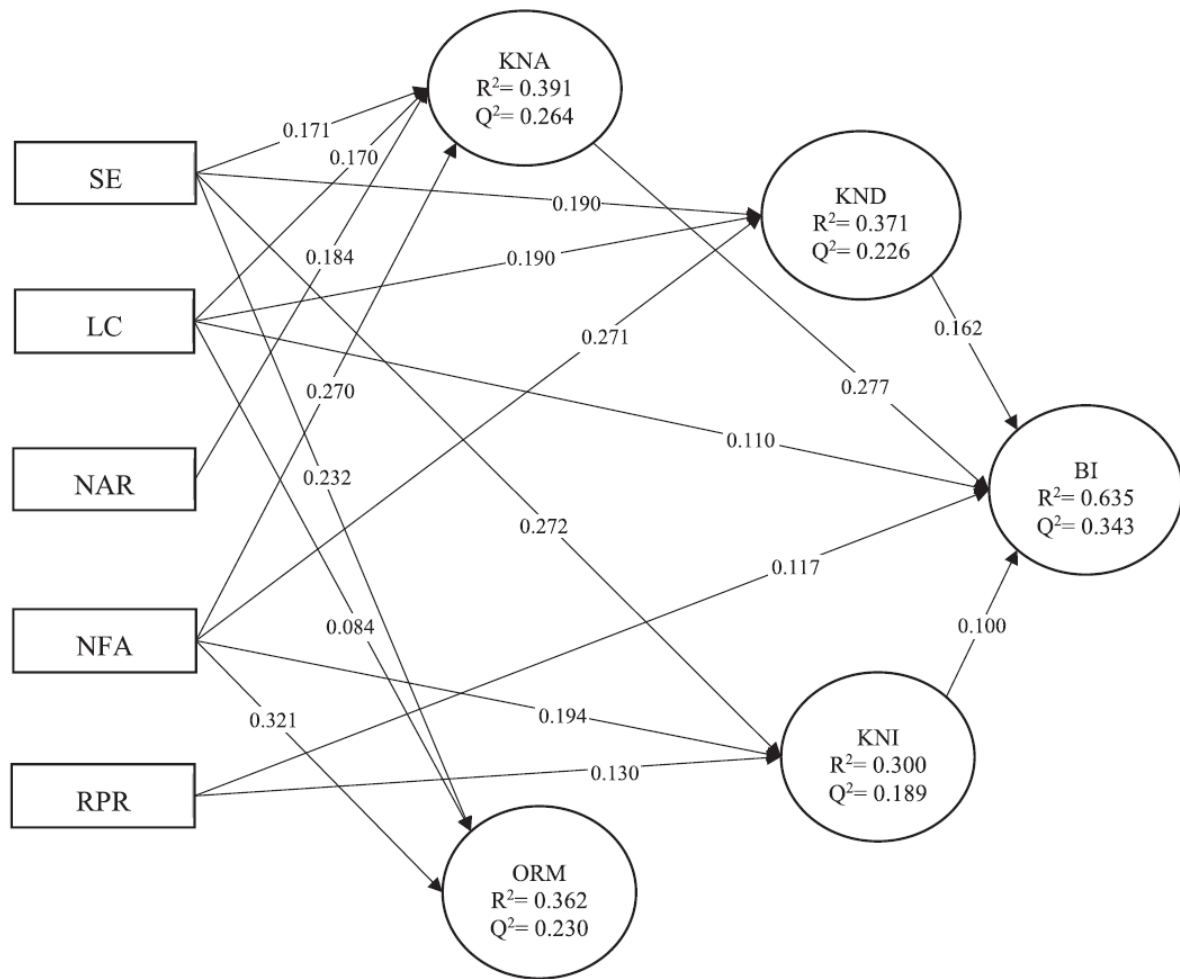
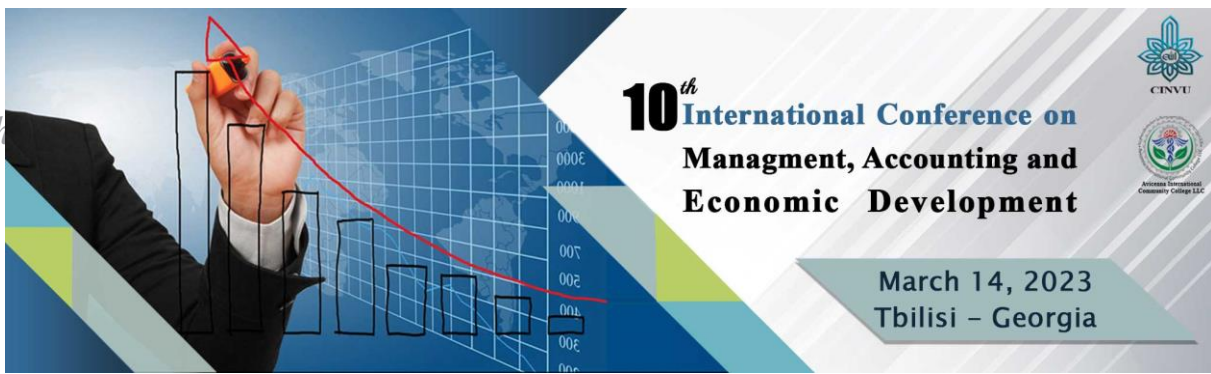
جدول زیر رابطه غیرمستقیم بین عوامل LET و BI را از طریق زیرفرایندهای ORL نشان می دهد.

فرضیه ها	رابطه	$\beta$ - ضریب مسیر	مقدار p-	تصمیم
H6-1a	SE → KNA → BI	0.047	0.007	پذیرفته شده
H6-1b	LC → KNA → BI	0.047	0.001	پذیرفته شده
H6-1c	NAR → KNA → BI	0.051	0.015	پذیرفته شده
H6-1d	NFA → KNA → BI	0.075	0.001	پذیرفته شده
H6-1e	RPR → KNA → BI	0.003	0.846	رد شده
H6-2a	SE → ORM → BI	0.014	0.233	رد شده
H6-2b	LC → ORM → BI	0.005	0.277	رد شده
H6-2c	NAR → ORM → BI	0.000	0.978	رد شده
H6-2d	NFA → ORM → BI	0.019	0.250	رد شده
H6-2e	RPR → ORM → BI	0.006	0.388	رد شده
H6-3a	SE → KND → BI	0.031	0.032	پذیرفته شده
H6-3b	LC → KND → BI	0.031	0.013	پذیرفته شده
H6-3c	NAR → KND → BI	0.018	0.099	رد شده
H6-3d	NFA → KND → BI	0.044	0.012	پذیرفته شده
H6-3e	RPR → KND → BI	0.005	0.550	رد شده
H6-4a	SE → KNI → BI	0.027	0.048	پذیرفته شده
H6-4b	LC → KNI → BI	0.006	0.296	رد شده
H6-4c	NAR → KNI → BI	0.002	0.818	رد شده
H6-4d	NFA → KNI → BI	0.019	0.097	رد شده
H6-4e	RPR → KNI → BI	0.013	0.138	رد شده

#### فصل ۵: مباحث، پیامدها و محدودیت ها

این تحقیق به بررسی عوامل LET می پردازد. این یافته ها نشان می دهند که ویژگی های شخصیت رهبری اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر BI دارند. کسب، توزیع و تفسیر دانش سه زیرفرایند یادگیری سازمانی هستند که در رابطه بین ویژگی های رهبری و BI همانند شکل زیر نقش های میانجی دارند.





### ۵.۱. پیامدهای مربوط به نظریه

این تحقیق دارای چندین پیامد نظری است. این تحقیق متکی بر نظریه های دیدگاه مبتنی بر منبع و مبتنی بر دانش است. این تحقیق به عوامل LET که بر چهار فرایند ORL تاثیر می گذارند، توجه می کند. چهار بعد ORL رابطه مثبتی با LET دارند. به غیر از RPR، تمام عوامل LET تاثیر مثبتی بر KNA دارند. این تحقیق تاثیر مثبت LET و ORL را بر BI مشخص می کند. بدین معنی که LET و ORL دو استراتژی ضروری برای گردشگری و شرکت های گردشگری برای بازیابی و بقای پس از



همه گیری کووید-۱۹ هستند. این تحقیق اهمیت زیرفرایندهای ORL را بعنوان واسطه های رابطه بین LET و BI نشان می دهد.

### ۵.۲. مفاهیمی برای عمل

این تحقیق پیشنهاداتی را برای رهبران شرکت ها، موسسات دولتی و مقامات محلی در صنعت گردشگری ارائه داد. پس از همه گیری کرونا، نوآوری به یک راه حل موثر برای شرکت های گردشگری تبدیل شد. شرکت های گردشگری می توانند از طریق ORL، LC و RPR رهبران، BI را بهبود دهند. سه زیرفرایند KNA، KND و KNI باید یک فرایند یادگیری کامل از تولید و اشتراک گذاری ایجاد کنند و اطلاعات و دانش جدید را تفسیر کنند.

### ۵.۳. محدودیت های و جهت های تحقیقاتی آینده

این تحقیق داده های مقطعی را تحلیل می کند، پس ممکن است که نتایج در زمینه های دیگر متفاوت باشد. تحقیقات آینده باید انواع بیشتری از سازمان ها، صنایع و کشورها و داده های طولی را در نظر بگیرند. در این تحقیق به ویژگی های CSE، خودشیفتگی، NFA و گرایش ریسک برای رهبری پرداخته شد. تحقیقات بعدی باید سایر ویژگی های رهبری را بررسی کنند. در این تحقیق، هیچ موقعیت مرزی یا متغیر تعدیل کننده ای در نظر گرفته نمی شود، این موضوع نیز زمینه ای برای تحقیقات بعدی است.



– منابع:

- Akyuřrek, S., & Guney, S. (2018). Effects of learning styles and locus of control on the decision-making styles of leader managers. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(6), 2317–2328.
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40(4), 440–450.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bass, B. M. (1996). Is there universality in the full range model of leadership? *International Journal of Public Administration*, 19(6), 731–761.
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1985). Self-esteem and responses to success and failure: subsequent performance and intrinsic motivation. *Journal of Personality*, 53(3), 450–467.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *Leadership Quarterly*, 21 (3), 339–349.
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin Khin Oo, N. C. K. K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7,(1) 100162.