

بررسی تاثیر رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین بر نوآوری با توجه به نقش میانجی قابلیت های پویا (مورد مطالعه: شهرداری بندر بوشهر)

اسمعیل کمالی راد^۱

غلامرضا کره بندی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

سازمان های امروزی برای آمادگی در برابر تغییرات گسترده در آینده و دستیابی به نوآوری و کسب مزیت رقابتی به مدیریت اثربخش نیاز دارند. نوآوری می تواند نقش موثری در رشد و توسعه اقتصادی داشته باشد، باید تلاش ها را هم به صورت فردی و هم در سطح سازمانی تقویت کرد. داشتن یک سازمان نوآور نیازمند پیش شرط هایی می باشد که از مهم ترین و کلیدی ترین لازمه های آن سبک های رهبری می باشد. لذا، هدف از انجام این پژوهش، بررسی تاثیر رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین بر نوآوری با توجه به نقش میانجی قابلیت های پویا در شهرداری بندر بوشهر است. این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شهرداری بندر بوشهر که با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۵ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری احتمالی ساده انتخاب شدند. بدین صورت که با مراجعه به سازمان، از کارکنان به طور تصادفی نمونه گیری به عمل آمده و پرسشنامه در میان آنان توزیع گردید. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ تعیین شد که بالای ۰/۷ بود. آزمون فرضیه های پژوهش با کمک نرم افزار PLS3 و Spss26 انجام شد. نتایج نشان داد که سبک های رهبری (مشارکتی، توانمند و تحول آفرین) بر نوآوری و قابلیت های پویا تاثیر معناداری دارد. همچنین قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری مشارکتی و نوآوری، رهبری توانمند بر نوآوری و رهبری تحول آفرین بر نوآوری تاثیر معناداری داشت.

واژگان کلیدی

رهبری مشارکتی، رهبری توانمند، رهبری تحول آفرین، قابلیت های پویا، نوآوری.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، موسسه غیرانتفاعی خرد بوشهر، بوشهر، ایران. kamalirad@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، موسسه غیرانتفاعی خرد بوشهر، بوشهر، ایران. Korehbandi.75@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان ها به طور فزاینده با محیط های پویا و در حال تغییر مواجه اند که شرط بقا در این شرایط متلاطم انعطاف پذیری، انطباق پذیری، کارآفرینی و نوآوری بیشتری می باشد. داشتن یک سازمان نوآور نیازمند پیش شرط هایی می باشد که از مهم ترین و کلیدی ترین لازمه های آن حضور رهبرانی متعامل، توانمند و تحول آفرین می باشد. ایجاد نوآوری در سازمان ها به معنی پیشنهاد ایده های جدید، خلاق و موثر برای بهبود و توسعه فعالیت های سازمان می باشد. این فرایند شامل شناسایی مشکلات و نیازهای مشتریان، ارائه راه حل های جدید و نوآورانه، توسعه خدمات جدید، بهبود فرآیندها و استفاده از فناوری های پیشرفته برای ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان و تمایز سازمان از رقبا می باشد. ایجاد نوآوری می تواند به بهبود توانمندی رقابتی، جذب مشتریان جدید، افزایش درآمد و سودآوری منجر شود (عابدپور، ۱۴۰۲).

با توجه به اینکه سازمان ها از دهه های اخیر با تحولات و تغییرات فراوان و گسترده ای روبرو شده اند و سازمان ها نیز این مساله و حقیقت را دریافتند که برای ماندگاری و ادامه حیات خود لازم است که با تغییر و تحولات هماهنگ و همسو شوند و به این دلیل برای تغییرات جدید نیاز به سبک های رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین دارند. زیرا سازمان ها در یک وضعیت غیرقابل پیش بینی، نیاز به کارکنان و افرادی دارند که بتوانند با تحولات همسو شده و ضمناً با ارائه دیدگاهی نو و خلاقانه خود سازمان را کمک نمایند و به همین منظور سبک رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین ارائه می شود (محمدی، ۱۴۰۳).

امروزه شهرداری ها بیش از هر سیستم دیگری مسئول تشویق خلاقیت و نوآوری است. شهرداری ها به حق یکی از مهمترین و اساسی ترین سازمان هایی هست که با عموم مردم سر و کار دارد و صدمه البته پایه و اساس پیشرفت سیستم شهری، اجتماعی، فرهنگی و... جامعه به شمار می رود. تغییر و نوآوری این سیستم با در نظر گرفتن عملکردها و نقش های متفاوتی که در کشور ما ایران و جهان کنونی دارد، موضوعی مهم و ضروری است. نوآوری تحقق ایده های جدید و بدیع از خلاقیت است و در محیط کار باعث تولید ایده های مفید جدید یا راه حل های نو در زمینه خدمات، فرایندها و روش های افراد یا گروهی از افراد می شود و به دلیل ارتباط قوی با نتایج تایید شده سازمان، مطالعات بشماری در محیط کاری برای ایجاد خدمات نوآورانه انجام می شود البته ایجاد نوآوری هدف همه کارها نیست، اگر سازمان ها فرایند اجرای رهبران نوآوری را در نظر بگیرند. محققان سبک های رهبری مناسب را برای پشتیبانی و حمایت از نوآوری منابع انسانی در نظر می گیرند. در عین حال رهبران بایستی در مجموعه ای از اقدامات، برای تسریع در نوآوری، نوسازی و تحول سازمان، مهارت های جدیدی را برای هداست درست سازمان پیاموزند تا قادر به هدایت درست سازمان ها باشند (موراسبانی، ۱۴۰۳). انواع مختلفی از سبک های رهبری وجود دارد که هر یک تاثیر مختلفی بر عملکرد و نوآوری در سازمان دارند. بنابراین روشی که رهبر از نفوذ خود برای رسیدن به اهداف سازمان استفاده می کند یا به عبارت دیگر، شیوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ، سبک رهبری نامیده می شود (زینالی اقدام، ۱۴۰۰). یکی از سبک های رهبری که می تواند بر نوآوری در سازمان تاثیر گذار باشد رهبری مشارکتی است. رهبری مشارکتی نشان می دهد که اثربخشی رهبران در مدیریت مشارکت کارکنان، به ویژه در محیط های خدماتی، برای موفقیت سازمان ها مهم است. مدیران و رهبران سازمان باید به طور مناسب با زیردستان خود تعامل داشته باشند و مشارکت آنها را در تصمیم گیری ارتقا دهند. این ارتقای مشارکت با اتخاذ یک سبک رهبری

جذاب و فراگیر به دست می آید (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). رهبری مشارکتی به عنوان یک سبک رهبری تعریف می شود که در آن رهبران قبل از تصمیم گیری از کارکنان نظرات خود را می خواهند، اختیار تصمیم گیری را در عمل به زیردستان محول می کنند و مشارکت فعال کارکنان را برای تصمیم گیری با یکدیگر تشویق می کنند. در رهبری مشارکتی، رهبر سازمان بر مشارکت کارکنان تأکید دارد (هوانگ^۲ و فربودی جهرمی^۳، ۲۰۲۱). در محیط های پویا، اتخاذ تصمیمات مؤثر بدون مشارکت ذینفعان برای رهبران دشوار بوده است. محققان پیشنهاد می کنند که سبک رهبری مشارکتی می تواند به طور قابل توجهی عملکرد، چابکی و سازگاری سازمان را بهبود بخشد (ژائو^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

مفهوم توانمندسازی کارکنان به عنوان یک سبک رهبری در دهه های گذشته مورد توجه قابل توجهی قرار گرفته است و تحقیقات علمی به طور قابل توجهی پیشرفت کرده است (وو^۵، ۲۰۲۰). در رهبری توانمند، رفتارهای رهبران شامل تفویض اختیار و مسئولیت، حذف شیوه های رسمی سازمانی، و شناسایی و حذف شرایطی است که ناتوانی را تقویت می کند. رهبران با سبک رهبری توانمند به کارکنان اجازه می دهند تا تصمیمات خود را بگیرند و در نتیجه ظرفیت تصمیم گیری، قدرت و مسئولیت را به اشتراک بگذارند. در این سبک رهبری اعتقاد بر این است که ایجاد حس بهتری از خودرهبری برای کارکنان، احساس معنا، شایستگی، خودتعیین گری و تأثیر را در زیردستان افزایش می دهد. در مقایسه با رهبری مشارکتی، رهبری توانمند مسئولیت را محول می کند و استقلال شخصی را در مقایسه با صرفاً ترکیب دیدگاه های مختلف در طول تصمیم گیری فراهم می کند (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات در مورد رهبری توانمند بیان می کند که این سبک رهبری عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد و می تواند به عنوان عامل مهمی در عملکرد سازمانی و مدیریت تغییر مؤثر در نظر گرفته شود (وو، ۲۰۲۰).

رهبری تحول آفرین بر قابلیت های رهبران برای شناسایی تغییرات لازم در سازمان و فرصت های بازار تأکید دارد (هوانگ^۷ و فربودی جهرمی، ۲۰۲۱). برای تمرین رهبری تحول آفرین، رهبر باید بتواند برنامه های تجاری را به ارتباطات الهام بخش تبدیل کند تا زیردستان را از طریق یک چشم انداز و مأموریت مشترک متقاعد کند. با تاکتیک های ارتباطی قانع کننده و بیان قانع کننده اهداف، رهبران تحول آفرین زیردستان را برای دستیابی به عملکردی فراتر از انتظارات ترغیب می کنند (کریمی^۸ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، رهبران تحول آفرین از طریق زور یا فشار به انطباق نمی رسند، بلکه بر نگرش ها، باورها و ارزش های کارکنان تأثیر می گذارند. توسیادیا^۹ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود پیشنهاد می کنند که رهبری تحول آفرین یک توانمندساز سازماندهی مجدد کسب و کار، نوآوری و تغییر مدل کسب و کار است. به طور مشابه، والدمن^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۱) پیشنهاد می کنند که در زمان های نامشخص، رهبران کاریزماتیک چشم انداز و هدفی را ارائه می کنند که بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت می گذارد. سازمان هایی با رهبران تحول آفرین در حفظ سطوح بالای

1 Wang

2 Huang

3 Farboudi Jahromi

4 Zhao

5 Vu

6 Karimi

7 Tussyadiah

8 Waldman

رضایت کارکنان و تشویق نتایج عملکرد مثبت مؤثرتر هستند و پیشنهاد می کنند که رهبران تحول آفرین نیز تأثیر مفیدی بر نوآوری سازمانی و همچنین عملکرد پایداری دارند (تئو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

در حوزه تحقیقات تجاری، تمایز بین شرکت های نوآور و غیر نوآور به طور برجسته در ظرفیت های متفاوت آنها برای انطباق با تغییرات محیطی و پرورش قابلیت های پویا آشکار می شود. قابلیت های پویا، سازمان ها را قادر می سازد تا قابلیت های موجود را ارتقا دهند یا قابلیت های جدید را توسعه دهند (تیس^۲، ۲۰۱۸). بنابراین، سازمان ها به طور مؤثرتری با تغییرات در محیط سازمان سازگار می شوند. سازمان هایی با قابلیت های پویا پیشرفته تغییرات محیطی را با تولید پیشنهادات نوآورانه شکل می دهند. در کنار هم، قابلیت های پویا را می توان به عنوان توانایی یک شرکت برای یکپارچه سازی، ایجاد و پیکربندی مجدد شایستگی های داخلی و خارجی برای رسیدگی به محیط های در حال تغییر توصیف کرد. سازمان های نوآور تعامل فعال تری با پویایی محیطی نشان می دهند، قادر به تنظیم مجدد فرآیندهای عملیاتی، چارچوب های استراتژیک و ادغام فناوری های نوظهور هستند (سئو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). توانایی آنها برای ایجاد و استقرار قابلیت های پویا بر ظرفیت تطبیقی قوی تأکید دارد. قابلیت های پویا این پتانسیل را دارند که با ایجاد ایده های جدید، حس کردن و استفاده از فرصت ها، نوآوری را تقویت کنند، در حالی که منابع و فرآیندها را مجدداً پیکربندی می کنند (بورنای باراچینا^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). به طور خاص، استفاده از فرصت ها نه تنها شامل استفاده از پیشنهادات موجود است، بلکه معمولاً نیازمند سرمایه گذاری منابع در توسعه پیشنهادات جدید است. بعلاوه، تصاحب و تبدیل قابلیت ها نه تنها شامل نوآوری خدمات می شود، بلکه بر انطباق یا نوآوری مدل های کسب و کار، در تلاش برای بهره برداری از فرصت های جدید یا حفظ مزیت های رقابتی تمرکز دارد.

با توجه به مطالبی که بیان شد در این پژوهش بر آن هستیم به این سوال پاسخ دهیم که، آیا رهبری مشارکتی بر نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا رهبری توانمند بر نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا رهبری تحول آفرین بر نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا قابلیت های پویا بر نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا تأثیر معناداری دارد؟ آیا رهبری توانمند بر قابلیت های پویا تأثیر معناداری دارد؟ آیا رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا تأثیر معناداری دارد؟ آیا قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری مشارکتی و نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری توانمند و نوآوری تأثیر معناداری دارد؟ آیا قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری تأثیر معناداری دارد؟

حال با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوالات فوق است.

رهبری مشارکتی

رهبری از گذشته مورد توجه اندیشمندان مدیریت بوده و آنان همواره درباره رهبری و زوایای گوناگون آن، از جمله عواملی که سازنده یک رهبر اثربخش و موفق است، تحقیق کرده اند. علت اصلی توجه محققان به مساله رهبری آن است که رهبری نقشی حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان ایفا می کند و موفقیت بسیاری از سازمانها به سبب وجود رهبران قوی و اثربخش بوده است. از سوی دیگر، شاید بتوان ادعا کرد که جوهره مدیریت، رهبری است و به کارگیری

1 Teo

2 Teece

3 Seo

4 Bornay-Barrachina

منابع انسانی که در تعریف مدیریت لحاظ شده، در واقع از طریق نوع تعامل میان رهبر و پیرو، و رئیس و کارمند محقق می شود. در مقایسه با فرایند رهبری عمودی که یک فرآیند بالا به پایین است و بر رهبری فردی تاکید می کند یا به نظرات و دیدگاه های یک شخص بستگی دارد که توسط رهبری فردی یا رسمی شکل گرفته است، رهبری مشارکتی نه تنها از بالا به پایین در بین زیردستان گسترش می یابد بلکه نمایانگر فرآیند افقی و روبه بالاست و به رهبری غیر متمرکز بر اعضای گروه تاکید می کند. رهبری مشارکتی یک منبع مهم غیرقابل لمس است که می تواند عملکرد گروه را حتی در کارهای پیچیده افزایش دهد. همچنین، روابط شبکه ای در یک گروه نشان می دهد که این منبع غیر قابل لمس به تلاشهای بهتر و هماهنگی و بهره وری منجر می شود (چیونگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این پس از مرور تحقیقات در رشته های مدیریت و روانشناسی، وایت و اسمیت اشاره کردند که رهبری مشارکتی می تواند نسبت به رهبری سنتی که توسط تنها یک عضو اعمال می شود غلبه کند و همه اعضا را در امور مشارکت دهد (وایت و اسمیت^۲، ۲۰۲۰).

رهبری توانمند

رهبری هنر تأثیرگذاری بر افراد برای راهنمایی آنها برای دستیابی به اهداف گروهی است. رهبری را می توان به عنوان دستیابی به اهداف سازمانی و غیر سازمانی از طریق افراد بیان کرد. رهبری ذاتاً شامل تحقق اهداف با و از طریق افراد است. بر خلاف مدیریت علمی، تمرکز رهبر عمدتاً بر نیازهای فردی است نه نیازهای انسانی. رهبری زمانی مؤثر است که با تمرکز بر اهداف رسمی، ارزش ها، دستورالعمل ها و پیشرفت سازمان، بر یک فرد یا گروه یا سازمان تأثیر بگذارد (آپورت^۴ و گوردون^۵، ۲۰۱۹).

رهبری توانمند توانایی رهبر برای اجرای چشم انداز یک سازمان و ایجاد فرهنگ کاری جهت دستیابی به اهداف سازمان است. این سبک رهبری به کارکنان اجازه می دهد تا به طور معناداری در دستیابی به اهداف کارفرما و سازمان خود مشارکت کنند. یک رهبر توانمند معمولاً برنامه ریزی استراتژیک را برای یک سازمان ایجاد می کند. همچنین به بهبود چشم انداز سازمان کمک می کند، منابع را ایمن می کند و عملکرد سازمانی را برای شناسایی نقاط ضعف و عملکرد مالی و کارایی را ردیابی می کند. این سبک رهبری به سبک رهبری مسئولانه بسیار نزدیک است و در نقطه مقابل رهبری زهر آگین قرار دارد (اندرسن^۶، ۲۰۱۸).

برای اینکه رهبر از توانمندی برخوردار باشد، داشتن چندین ویژگی شخصی و حرفه ای مهم است. مهارت های مدیران شامل مهارت های فنی، ادراکی و انسانی بسیار با اهمیت است. چنین ویژگی هایی شامل تصمیم گیری، ارتباطات، روابط بین فردی و برنامه ریزی استراتژیک است (آرنولد^۷، ۲۰۱۷).

رهبری تحول آفرین

واژه رهبری بیشتر شبیه آزادی، عشق و صلح است. هر چند هر یک از انسان ها به طور ادراکی می دانند که این واژه ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود، حس می کنند، با این حال هر یک از این کلمات می تواند تعاریف مختلفی

1 Cheong

2 White

3 Smith

4 Allport

5 Gordon

6 Andersen

7 Arnold

برای مردم داشته باشد. به محض اینکه کسی شروع به تعریف رهبری می کند، بلافاصله در می یابد که رهبری تعاریف مختلفی دارد. با وجود این تعاریف، روندهای جاری در اندیشه رهبری در جستجوی ادغام و گسترش نظریه هایی است که تا کنون به عنوان نظریه های صفات ویژه رهبری و رفتار اقتضایی شناخته شده است. این روندها شکل دهنده نظریه جدیدی با عنوان رهبری تحول آفرین بوده اند. محققان رهبری تحول آفرین، جنبه های متفاوت و متنوعی از ارزیابی رفتارهای این رهبران به دست آورده اند که دارای یک دیدگاه مشترک هستند. بدین معنا که رهبران تحول آفرین، ارزش ها، باورها و نگرش های پیروانی را که مشتاق فعالیت ماوراء انتظارات هستند، متحول می کنند (عظیمی مطلق و عطایی، ۱۴۰۰).

در طول بیست سال گذشته، توجه و علاقه زیادی به بررسی پارادایم های جدید رهبری نشان داده شده است. بسیاری از تعریف های اولیه رهبری به نظر می رسد که روی فرایندهای عقلایی و شناختی تأکید می کنند. به علاوه الگوهای پیشین رهبری به دلیل اینکه از تشریح دامنه کامل سبک ها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده اند، مورد انتقاد قرار گرفته اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی، مفاهیم رهبری تحول گرا و تبادل گرا پدیدار شد. همان گونه که سازمان ها با تحول و توسعه اقدامات سنتی مدیریت رو به رو می شوند، تعیین عملکرد بالا و ویژگی های تحول گرایانه رهبران مهم و حیاتی خواهد شد (لبن^۱؛ ۲۰۱۹). رهبری تحول آفرین از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می کند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارد. این نوع رهبری زمانی تحقق می یابد که رهبران علایق کارکنانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از هدف ها و مأموریت ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیاورند، هر جا تگه می کنیم با ضرورت آشکار تحول در اجتماع بمباران می شویم (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۰). لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط های پویای امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن تر، رهبران تحول گرا است. سازمان ها می توانند برای انطباق با محیط های امروزی، از رهبری تحول گرا و ابعاد آن استفاده نمایند (آیدوگموس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی از انواع سبک های رهبری، رهبری تحول آفرین است که اساس و شالوده ای برای تأثیرات بلندمدت سازمانی و همچنین رسیدن به اهداف بالاتر را فراهم می کند، در حقیقت بدون وجود مدیران و رهبران تحول آفرین پدید آوردن تحول در سازمان ها اگر ممکن نباشد به طور قطع مشکل خواهد بود. امروزه بخش زیادی از انرژی، هزینه و زمان در سازمان ها صرف جستجوی شیوه و سبک رهبری متناسب با آرمان های این سازمان ها می شود. آنچه که یافتن پاسخ را بیش از گذشته دشوار می کند، ماهیت متأثر و در حال تحول مناسبات جهان بیرون از سازمان است. هنگامی که تحول به خصلتی ذاتی در مناسبات جهان بدل می شود، سازمان ها نیز در پاسخ به پویایی محیط خود، نیازمند سازوکارهای تحولی در تمام سطوح هستند که تنها از طریق رهبری تحول آفرین میسر است (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

نوآوری

نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر بقای سازمان های دانش محور محسوب می شود. بسیاری از صاحب نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده اند. نوآوری همانند هر فعالیت عینی در کنار نبوغ و استعداد،

1 Leban

2 Aydogmus

نیازمند دانش، توجه و سخت کوشی همه دست اندرکاران است و بروز نوآوری در محیط کاری زمانی میسر می شود که اهداف فرد و اهداف سازمان به یکدیگر نزدیک شود (خرم، ۱۴۰۰).

سازمان ها باید شرایطی را فراهم کنند تا بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت های نوآورانه خود را به اجرا در آورند. جو سازمانی مناسب، می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و در نوآوری و ازدیاد آن موثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تامین سلامت روانی کارکنان، به حساب آید و بالعکس. در نتیجه تغییر در هر بخش از جو سازمانی، منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می گردد. از سوی دیگر، نوآوری و خلاقیت در محیط های رقابتی، مهم ترین عامل رشد و پیشرفت بشر در بقای سازمان ها و به طور کلی در تمامی زمینه ها است (کرلو و نصیری پور، ۱۴۰۱).

نوآوری عبارت است از نوسازی فعالیت های مرتبط به هم در زنجیره ای که با کشف خلاق آغاز می شود، به دنبال آن از طریق کارآفرینی توسعه می یابد و در نهایت تجاری سازی می شود. نوآوری شامل علاقه به ایده ها، تجربیات جدید و فرایندهای خلاق است که ممکن است نتیجه آن توسعه و ایجاد محصول، خدمات جدید یا تکنولوژی های نو باشد. نوآوری به عنوان اجرای ایده های جدید که ایجاد ارزش می کنند، تعریف شده است. نوآوری، مفهومی کلیدی است که امروزه از آن به عنوان محور دستاوردهای تجارت در قرن بیست و یکم یاد می شود. سازمان های کوچک و بزرگ، اقدام به ارزیابی مجدد محصولات، خدمات و عملیات خود کرده اند تا فرهنگ نوآوری را به وجود آورند. این بازبینی مجدد اهداف سازمانی، بدین دلیل صورت می گیرد که پرورش فرهنگ نوآوری در درون سازمان، بهترین تضمینی است که یک سازمان بتواند در محیطی که بازارهای آن به سرعت به پیش می روند، پایدار بماند. همچنین پرورش فرهنگ نوآوری بهترین تضمین (اگرچه که هیچ چیز تضمین ندارد) برای بقا و پایداری طولانی مدت در اقتصاد دانش - محرک امروز است (رفعیان اصفهانی، ۱۴۰۱).

شومپتر اولین کسی بود که نوآوری را به عنوان یک عامل مهم تغییر اقتصادی تشخیص داد. او قدرت بازار، فعالیت های کارآفرینانه و نوآوری را به عنوان محرک های تغییرات اقتصادی شناسایی کرد. علاوه بر این، نویسنده استدلال کرد که نوآوری فن آوری باعث ایجاد انحصارات موقتی می شود که شرکت ها را به تولید محصولات و فرآیندهای جدید ترغیب می کند. در زمان های اخیر، ارتباط این مفهوم به دلیل تغییرات سریع در چشم انداز اجتماعی - سیاسی و اقتصادی جهانی افزایش یافته است (عدنان حسون الخفاجی و همکاران، ۱۴۰۲).

در طول گذشته بشریت، نوآوری به عنوان ابزاری به منظور ظرفیت خلاقیت و نتیجه تلاش های انسانی برای پاسخ به نیازها و بهبود کیفیت او، شناسایی شده است (کاجیبا سانتانا، ۲۰۱۴). نوآوری از کلمه لاتین (Novare) گرفته شده است و به اصلاح کردن و تازه کردن هم مفهوم است و آغازگر چیزی است که قبل از آن، ماهیت وجودی نداشته است (اسچیل، ۲۰۰۶). نوآوری از علم اقتصاد نشأت گرفته است و به طور قابل ملاحظه ای، در کارهای اسچامپتر می توان بررسی های آن را دید، هرچند تارنمایی از رویکرد اسچامپتر، در رابطه با نوآوری را در نوشته های ماکس وبر و سومبارت می توان مشاهده

1 Cajasiba-Santana

2 Schiele

3 Schumpeter

4 Werner Sombart

نمود. از زمان اسچامپتر، مفهوم نوآوری به طور جداگانه در اسناد علمی مختلفی، مثل مطالعات فناوری، توسعه و مدیریت شهری، روانشناسی اجتماعی، استخراج شده است (بابایی دستک، ۱۳۹۹).

دمانپور (۱۹۹۱)، نوآوری را این گونه تعریف می کند: پذیرش دستگاه، سیستم، خط مشی، برنامه، فرآیند، محصول یا خدمتی که برای سازمان پذیرنده جدید است، تولید یا خریداری شده است. علاوه بر این، لاوسن و سامسون (۲۰۰۱) این قابلیت را از رویکرد قابلیت پویایی به عنوان توانایی مستمر برای تبدیل ایده ها و دانش به محصولات، سیستم ها و فرآیندهای جدید تعریف کردند که به نفع شرکت و سهامداران آن است (عدنان حسون الخفاجی و همکاران، ۱۴۰۲).

نوآوری را می توان به عنوان یک پایگاه دانش برای تولید چیزی مفید، اصلاح یا کشف ایده هایی در نظر گرفت که می تواند در کسب و کار توسعه یابد. به تفسیر بهتر نوآوری موجب توانایی بیشتر کسب و کار در ارائه چیزهای جدید می شود که توانایی رقابت در بازارهای جدید و قدیم را دارد. نوآوری ترکیبی از دستاوردهای سازمانی است که از بهبود فعالیت ها به دست می آید و جنبه های مختلف نوآوری در محصول، ساختار و فرآیند را در بر می گیرد (عظیمی و بیات، ۱۴۰۲).

اصطلاح نوآوری، یک مفهوم وسیع به معنی ایجاد، قبول و اجرای ایده ها و فرایندها و محصولات و خدمات جدید است. نوآوری عبارت است از یک ایده، محصول یا فرایند، یک سامانه یا وسیله که توسط افراد، گروه ها یا سازمان ها به عنوان یک موضوع جدید درک شود. نوآوریناشی از خلاقیت است و به عمل آوردن فکر بدیع را نوآوری می گویند. همچنین نوآوری به معنای کاربرد موفق عقاید خلاق در سازمان نیز می باشد (خرم، ۱۴۰۰).

مفهوم نوآوری اشاره به اجرای موفقیت آمیز و مفید ایده های خلاق در درون شرکت دارد. نوآوری به معنای ترک الگوهای قدیمی بوده، مهم ترین قابلیت برای رشد و گسترش سازمان به شمار آمده و به مفهوم ایجاد مصنوع مادی است که جدید تلقی می شود. نوآوری، تنها ایده ی زیربنایی مشترک در همه ی اشکال کارآفرینی سازمانی است، با این که نوآوری یک شرط کافی در کارآفرینی تلقی نمی شود اما برخی مدعی هستند که بدون نوآوری کارآفرینی سازمانی هم وجود نخواهد داشت. نوآوری به معنای تغییر در روند یا توسعه دانش برای دستیابی به نتایج بهتر است (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۲).

در بعضی از بررسی ها به دیدگاه ولف^۳ تحت عنوان یک دیدگاه اساسی یاد می شود و آن را پایه حوزه نوآوری می دانند. آن ها، دیدگاه ولف را بر ارتباط نوآوری با ساختار سازمانی متمرکز می بینند و در مقاله کومینگ^۴ (۱۹۹۸)، هم بیان کرده اند که تعاریف مختلفی برای نوآوری آورده شده است که با یکدیگر تفاوت مختصری دارند. وی این طیف از تعریف کمیته زاکرمن^۵ در سال ۱۹۶۸ که نوآوری را مجموعه ای از گام های تکنیکی، صنعتی و تجاری می داند، شروع کرده و تعاریف مختلفی را تا سال ۱۹۹۶، در زیر چتر خود قرار داده است. واحد نوآوری، تعریف نوآوری را در سال ۱۹۹۶، این طور بیان داشته است: فرآیند دریافت ایده های جدید به طور کارا و سودآور که در پایان منجر به رضایت مشتریان شود (آقایی و تقوی، ۱۳۹۰). نوآوری ایجاد محصول یا فرآیند جدید و یا محصول یا فرآیند به طور معنی داری بهبود یافته است (روسل و لاکموند^۶، ۲۰۱۲). تعاریف مختلفی که در زمینه نوآوری در ادبیات عنوان شده است عبارت اند از:

- چیزی که تغییر یافته است (محصولات، خدمات، فرآیند کسب و کار و فرآیند تولیدی)

1 Dmanpour

2 Lavson & Samson

3 Wolfe

4 Cumming

5 Zuckerman Committee

6 Rosell & Lakemond

-درجه تغییر (یک خروجی به طور کامل جدید و یا بعضی اصلاحات محصول قبلی)

-منبع تغییر (که ممکن است فناوری، تقاضای بازار و ... باشد)

-توانایی تغییر (تادور و همکاران؛ ۲۰۱۴).

نوآوری، فرآیند تولید محصولات جدید را برنامه ریزی می کند و به بازارها، خدمت رسانی می کند و برای عملکرد و حفظ بقای شرکت، ضروری است (سیسودیا و همکاران؛ ۲۰۱۳). نوآوری به عنوان تنها یک سازوکار اقتصادی و یا یک فرآیند تکنولوژیکی به حساب نمی آید، بلکه یک پدیده اجتماعی است که با در نظر گرفتن تأثیرات و روش های آن، به شیوه دوستانه ای در شرایط اجتماعی مشارکت داده شده است (کاجیبا سانتنا، ۲۰۱۴).

قابلیت های پویا

قابلیت های پویا را می توان به عنوان یک عامل کلیدی و مهم در رقابت پذیری شرکت از طریق تشخیص و پیکربندی مجدد در نظر گرفت. مطالعات نشان داده اند که قابلیت های پویا بر شرکت مزیت رقابتی شرکت ها تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی دارند (فریرا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

قابلیت پویا از مفهوم مبتنی بر منابع سرچشمه می گیرد و ویژگی های یک منبع رقابتی را در چهار ویژگی ارزشمند، کمیاب، غیرقابل تکرار و غیرقابل جایگزین توصیف می دهد. قابلیت های پویا به شرکت های خاص تجاری مربوط می شود که در شکل دهی، شکل دهی مجدد، پیکربندی و پیکربندی مجدد دارایی ها دخالت دارند و به فناوری های متغیر و بازارها پاسخ می دهند و تلاش آن ها فرار از موقعیت سود صفر است. قابلیت های پویا بر سرعت تغییر قابلیت های عادی تسلط دارند و اگر سازمانی صلاحیت های لازم یا منابع کافی در اختیار داشته باشد ولی فاقد قابلیت های پویا باشد، از فرصت کوتاهی در جهت ساخت و بازگشت رقابتی برخوردار می گردد و نمی تواند بازگشت های عالی را ادامه دهد. به منظور تعیین ابعاد قابلیت های پویا، دو رویکرد اصلی وجود دارد. برخی از پژوهشگران مانند تیس (۲۰۰۷)، قابلیت پویا را به ابعادی مانند هماهنگی، یکپارچه سازی، یادگیری و بازآرایی تقسیم می کند (جعفری نیا و همکاران، ۱۳۹۸).

برخلاف رویکرد مبتنی بر منابع که از منابع و قابلیت ها در یک بافت ایستا صحبت می کند، چارچوب قابلیت های پویا عناصر پویایی مثل یادگیری را معرفی می نماید. در این دیدگاه بیش تر از تحلیل وضعیت فعلی شرکت، به بررسی سؤالاتی از قبیل چراها و در کجا پرداخته می شود. قابلیت های پویا زیرمجموعه منابعی است که به شرکت اجازه می دهد فرایندها و محصولات جدیدی را ایجاد نماید. این دیدگاه الگوهایی از فعالیت های عمومی را نشان می دهد که سازمان به واسطه آن ها می تواند منابع خود را دائماً تولید کرده و مورد ارزیابی قرار دهد و اثربخشی خود را در رویارویی با مقتضیات بازار افزایش داده و بهبود بخشد. معروفترین فردی که به بررسی قابلیت های پویا پرداخت، تیس بود.

تیس (۲۰۰۷)، در مقاله خود بیان کرد که مزیت رقابتی چیزی بیش از برخورداری از دارایی هایی است که تقلید آن ها دشوار باشد بلکه مزیت رقابتی مستلزم برخورداری از قابلیت های پویا می باشد. وی قابلیت پویا را ظرفیت درک کردن و شکل دادن به فرصت ها و تهدیدات، بهره برداری از فرصت ها و حفظ رقابت پذیری از طریق افزایش، ترکیب، حفظ و در صورت لزوم بازپیکربندی دارایی های مشهود و نامشهود در نظر گرفته است. شرکت های بزرگ تمایل کمتری به انجام تغییرات

1 Tudor et al

2 Sisodiya et al

3 Ferreira

تهاجمی و انقلابی یا به بیانی دیگر هیجانی دارند و همواره در تلاش هستند تا با تکرار روتین‌های پیشین و کسب تجربه از یادگیری، تغییرات لازم را انجام دهند و به دلیل کسب گریزی تمایلی به آزمون و خطا ندارند (ماو همکاران، ۲۰۱۵). تیس و همکاران (۱۹۹۷) به توسعه چهارچوب قابلیت‌های پویا بر مبنای دیدگاه منبع‌محور پرداختند. به گفته آن‌ها قابلیت‌های پویا عبارتند از: توانایی شرکت برای ادغام، ایجاد و شکل‌دهی مجدد شایستگی‌های درونی و بیرونی برای پاسخگویی به محیط‌های سریع‌اً متغیر. وانگ و احمد (۲۰۰۷)، قابلیت‌های پویا را جهت‌گیری رفتاری سازمان برای ترکیب، پیکربندی مجدد، بازسازی و تولید مجدد منابع و قابلیت‌های خود مهم‌تر از همه ارتقاء و بازسازی قابلیت‌های محوری آن در پاسخ به تغییرات محیط برای کسب و حفظ مزیت رقابتی تعریف نموده‌اند.

موراسبانی (۱۴۰۳) پژوهشی را با عنوان بررسی تاثیر سبک‌های رهبری تحولی، تعاملی و یادگیری سازمانی بر قابلیت‌های نوآوری انجام داد. نتایج نشان داد که رهبری تحولیو یادگیری سازمانی بر قابلیت‌های نوآوری معلمان تاثیر داشته است اما رهبری تعاملی بر قابلیت‌های نوآوری آنها تاثیر نداشته است.

محمدي (۱۴۰۳) پژوهشی را با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر ایجاد نوآوری در کسب و کارهای کوچک و متوسط انجام داد. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین بر ایجاد نوآوری در کسب و کارهای کوچک و متوسط تاثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی؛ انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی بر ایجاد نوآوری تاثیر دارد.

بارتون^۱ و دیکینجر^۲ (۲۰۲۵) پژوهشی را با عنوان نوآوری در بحران نقش رهبری و قابلیت‌های پویا انجام داد. نتایج نشان داد که قابلیت‌های پویا تاثیر مثبتی بر نوآوری دارند. رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین تاثیر مثبتی بر قابلیت‌های پویا دارد. سبک‌های رهبری بر نوآوری در سازمان تاثیر معنادار دارند. سبک‌های رهبری بر نوآوری با نقش میانجی قابلیت‌های پویا تاثیر معنادار دارد.

آنجوس^۳ و کوهن^۴ (۲۰۲۴) پژوهشی را با عنوان نقش رهبری تحول آفرین و پذیرش نوآوری در عملکرد انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد نوآوری با رهبری تحول آفرین ارتباط مثبت و بالایی دارد. تاثیر نوآوری و قدرت پیش بینی بر عملکرد، با سطح رهبری به عنوان یک وزن ارزیابی شد.

روش و طرح پژوهش

این تحقیق به منظور آزمون فرضیه ارائه شده با استفاده از روش‌های تحقیقی که مطابق با متغیرهایی طراحی شده‌اند و برای حصول نتایج دقیق مورد بررسی قرار گرفتند، انجام شد. این مطالعه با هدف، تعیین و تجزیه و تحلیل تاثیر رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین بر نوآوری با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های پویا از طریق جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل کمی (پرسشنامه) و آزمون با استفاده از تحلیل مسیر انجام می‌شود. بنابراین با توجه به موضوع تحقیق و فرضیه‌ها، تحقیق حاضر به لحاظ هدف توسعه‌ای- کاربردی است، چون پژوهش قصد توسعه دانش برای به کارگیری در یک زمینه خاص را دارد. پژوهشگر در اجرای این تحقیق، متغیرها را دستکاری نکرده و برای وقوع رویدادها شرایطی را به وجود نیاورده؛ بلکه صرفاً پدیده‌های موجود را، آنطور که هست، مورد بررسی و توصیف قرار داده است (مکرم دری و بهرام‌زاده، ۱۴۰۲).

1 Ma

2 Burton

3 Dickinger

4 Anjos

5 Kuhn

۵۶؛ لذا، ماهیت پژوهش، از نوع توصیفی می باشد که روابط علی بین متغیرها را از طریق آزمون فرضیه تبیین می کند. این امر مطابق با هدف پژوهش، یعنی با آزمون فرضیه ها، روابط علی که بین متغیرهای درونزا^۲ با متغیرهای درونزا رخ می دهد، تبیین می شود (پرانگین-آنگین^۳ و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۵). آزمون فرضیه در SmartPLS، آزمون مدل داخلی^۴ نامیده می شود. این آزمون شامل آزمون معنی داری اثرات مستقیم و غیرمستقیم^۵ و اندازه گیری میزان تأثیر متغیرهای برونزا^۶ بر متغیرهای درونزا است (گوستجاهجانتی^۷ و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۸). برای تعیین تأثیر تأثیر رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین بر نوآوری با توجه به نقش میانجی قابلیت های پویا، به آزمون تأثیر مستقیم و غیرمستقیم نیاز می باشد. آزمون تأثیر با استفاده از آزمون آماره t در مدل تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) با کمک نرم افزار SmartPLS 3.0 انجام شد.

برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده است، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته بندی پژوهش های توصیفی، از نوع پیمایشی به شمار می آید. از نظر روش مطالعه، همبستگی است. در این نوع تحقیقات رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل گردید. رویکرد پژوهش حاضر از نوع کمی است. روش تحقیق کمی بر اندازه گیری و آزمایش داده های عددی متمرکز است. این رویکرد برای دستیابی به تعداد زیادی از افراد در مدت زمان کوتاه خوب است. این نوع تحقیق به آزمایش روابط علی بین متغیرها، پیش بینی و تعمیم نتایج به جمعیت های وسیع تر کمک می کند. همچنین، جمع آوری داده های تحقیق به صورت مقطعی و قلمرو زمانی این مطالعه از دی ماه سال ۱۴۰۳ تا اردیبهشت سال ۱۴۰۴ می باشد.

معمولاً انتخاب ابزارهای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در هر تحقیقی به عواملی مانند روش تحقیق، موضوع تحقیق، گستردگی جامعه آماری، زمان انجام تحقیق و حتی هزینه انجام تحقیق بستگی دارد. از آنجا که پرسشنامه رایج ترین تکنیک جمع آوری اطلاعات در تحقیقات است بنابراین در این پژوهش از پرسشنامه جهت اطلاعات استفاده شده که پرسشنامه به وسیله پژوهشگر مستقیماً بین پاسخگویان توزیع و بعد از راهنمایی های لازم از سوی پژوهشگر، پرسشنامه ها توسط پاسخگویان تکمیل و سپس جمع آوری و استفاده شده است. در این پژوهش اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه ای مرکب از سؤالات بسته جمع آوری گردیده است. پرسشنامه استفاده شده از ۱ قسمت تشکیل شده است: سؤالات ۱ تا ۸ مربوط به رهبری مشارکتی که از پرسشنامه کارتون (۲۰۱۰)، سؤالات ۹ تا ۱۶ مربوط به رهبری توانمند که از پرسشنامه اهرن و همکاران (۲۰۰۵)، سؤالات ۱۷ تا ۲۴ مربوط به رهبری تحول آفرین که از پرسشنامه باس و اولیو (۲۰۰۰)، سؤالات ۲۵ تا ۳۰ مربوط به قابلیت های پویا که از پرسشنامه سلطانی و حاجی پور (۱۳۹۳) و سؤالات ۳۱ تا ۳۹ مربوط به نوآوری که از پرسشنامه چوپانی (۱۳۹۰) استخراج گردیده است.

برای تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. پس از جمع آوری داده ها ابتدا با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی و با کمک نرم افزار SPSS.22 به توصیف داده ها پرداخته شد. در این راستا، از جداول توزیع فراوانی

1 Testing Hypotheses

2 Exogenous Variables

3 Prangin-Angin

4 Inner Model Testing

5 Direct and Indirect Effects

6 Exogenous Variables

7 Gestjahjanti

و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی از قبیل میانگین، انحراف معیار و ... استفاده گردید. در آمار استنباطی به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. روش آماری مورد استفاده در این مطالعه جهت آزمون فرضیه‌ها و بررسی سیستمی روابط علی و واسطه‌ای بین سازه‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری- حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS.3 می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان در قالب نمودار و جدول فراوانی در ادامه آمده است.

جدول ۱ توزیع فراوانی جنسیت افراد

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۸۱	۵۹,۳
زن	۱۲۴	۴۰,۷
مجموع	۳۰۵	۱۰۰

جدول ۲ توزیع فراوانی تحصیلات افراد

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۶	۸,۵
کارشناسی	۱۸۸	۶۱,۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۱	۲۹,۸
مجموع	۳۰۵	۱۰۰

جدول ۳ توزیع فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۳۰ سال به پایین	۳۳	۱۰,۸
۳۱ تا ۳۵ سال	۷۵	۲۴,۶
۳۶ تا ۴۰ سال	۹۱	۲۹,۸
۴۱ تا ۴۵ سال	۶۷	۲۲
۴۶ سال به بالا	۳۹	۱۲,۸
مجموع	۳۰۵	۱۰۰

جدول ۴ توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۱۰ سال	۶۵	۲۱,۳
۱۰ تا ۲۰ سال	۱۳۲	۴۳,۳
۲۱ سال به بالا	۱۰۸	۳۵,۴
مجموع	۳۰۵	۱۰۰

جدول زیر شاخصهای توصیفی متغیرهای مورد مطالعه کنکاش و تلخیص شده است.

جدول ۵- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
رهبری مشارکتی	۳,۷۸	۰,۷۳	۰,۵۴۶	-۰,۷۳۴	۰,۵۲۴
رهبری توانمند	۳,۷۴	۰,۸۱	۰,۶۶۲	-۰,۹۵۷	۱,۱۵۴
رهبری تحول آفرین	۳,۳۲	۰,۷۰	۰,۵۰۱	-۰,۰۴۱	۰,۵۱۷
قابلیت های پویا	۳,۶۸	۰,۶۹	۰,۴۸۲	-۰,۵۱۷	۰,۰۳۲
نوآوری	۳,۸۵	۰,۶۴	۰,۴۱۷	-۱,۰۱۵	۰,۸۴۷

همانطور که در جدول فوق نمایان است، بیشترین نمره مربوط به متغیر نوآوری (۳,۸۵) بوده و کمترین میانگین مربوط به متغیر رهبری تحول آفرین (۳,۳۲) می باشد.

بررسی نرمالیتی داده های متغیرها

جدول ۶- نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده ها

نتیجه آزمون	آزمون نرمالیتی		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
غیر نرمال	۰,۰۰۰	۲,۱۰۵	رهبری مشارکتی
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۱,۹۴۵	رهبری توانمند
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۱,۹۸۳	رهبری تحول آفرین
غیر نرمال	۰,۰۰۷	۱,۶۷۳	قابلیت های پویا
غیر نرمال	۰,۰۰۰	۲,۶۳۷	نوآوری

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف و اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۰,۰۵ محاسبه شده است. با توجه به این مهم که سطح معناداری این متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده میتوان نتیجه گرفت که توزیع داده های متغیرهای مدنظر غیرنرمال است.

آزمون ضریب همبستگی

جدول ۷- ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی

نوآوری	قابلیت های پویا	رهبری تحول آفرین	رهبری توانمند	رهبری مشارکتی	متغیرهای اصلی
				۱	مقدار همبستگی
				.	سطح معناداری
			۱	۰,۴۷۸	مقدار همبستگی
			.	۰,۰۰۰	سطح معناداری
		۱	۰,۳۸۷	۰,۶۴۹	مقدار همبستگی

متغیرهای اصلی		رهبری مشارکتی	رهبری توانمند	رهبری تحول آفرین	قابلیت های پویا	نوآوری
تحول آفرین	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	.		
قابلیت های پویا		۰,۶۸۲	۰,۴۸۴	۰,۶۱۴	۱	
		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	.	
نوآوری		۰,۷۶۶	۰,۴۵۰	۰,۶۱۹۰	۰,۶۴۰	۱
		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	.

یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح معناداری آزمون در خصوص رابطه دو به دوی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تایید می شود.

روایی همگرا (AVE)

منظور از روایی همگرا سنجش میزان تبیین متغیر مکنون توسط متغیرهای مشاهده پذیر است که با معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده می شود. عبارتی دیگر این شاخص میزان همبستگی یک سازه را با گویه های نشان دهنده خود نشان می دهد. برای این شاخص حداقل مقدار ۰,۵ در نظر گرفته می شود. جدول زیر شاخصهای برازش مدل های اندازه گیری را نشان می دهد.

جدول ۸- شاخصهای ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	AVE>0.5
رهبری تحول آفرین	۰,۸۹۸	۰,۹۱۸	۰,۶۸۶
رهبری توانمند	۰,۹۳۰	۰,۹۴۳	۰,۷۷۶
رهبری مشارکتی	۰,۸۹۷	۰,۹۱۷	۰,۶۸۱
قابلیت های پویا	۰,۸۲۲	۰,۸۷۲	۰,۶۳۴
نوآوری	۰,۸۵۲	۰,۸۸۶	۰,۵۶۸

روایی واگرا (روش فورنل و لارکر)

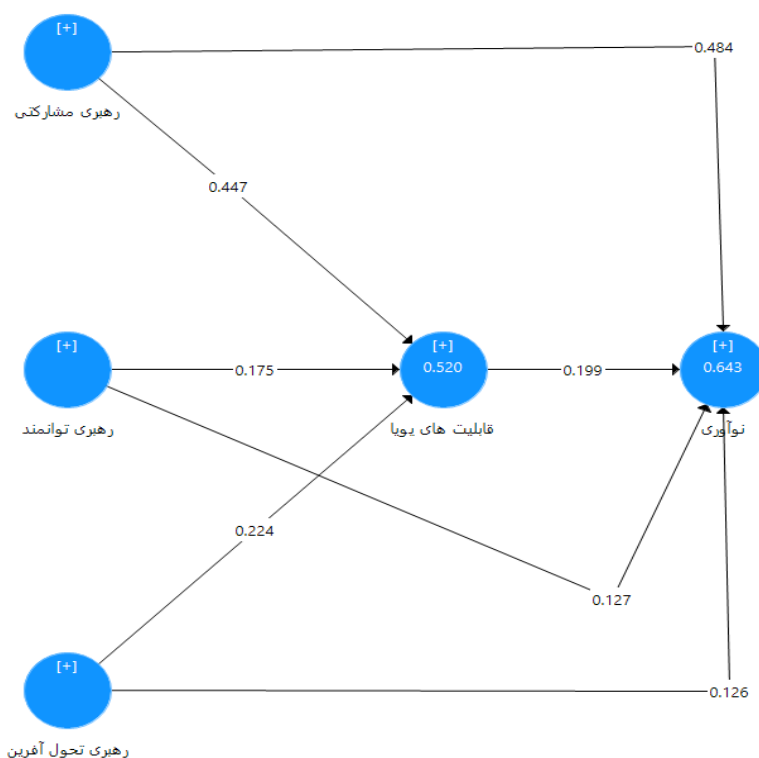
روایی واگرا بیان می کند که سوالات یک بعد باید از ابعاد دیگر متمایز باشند و با یکدیگر تفاوت و اختلاف یا واگرایی داشته باشند. برای روایی واگرا در مدل اندازه گیری از روش فورنل و لارکر استفاده شده است.

جدول ۹- نتایج روایی و اگر با روش فورنل و لارکر

رتبه	متغیرهای اول	رهبری تحول آفرین	رهبری توانمند	رهبری مشارکتی	قابلیت های پویا	نوآوری
	رهبری تحول آفرین	۰,۷۶۵				
	رهبری توانمند	۰,۴۴۲	۰,۸۲۲			
	رهبری مشارکتی	۰,۶۴۹	۰,۴۸۰	۰,۷۶۲		
	قابلیت های پویا	۰,۵۹۲	۰,۴۸۸	۰,۶۷۶	۰,۷۳۰	
	نوآوری	۰,۶۱۴	۰,۵۱۲	۰,۶۸۴	۰,۶۶۳	۰,۷۶۱

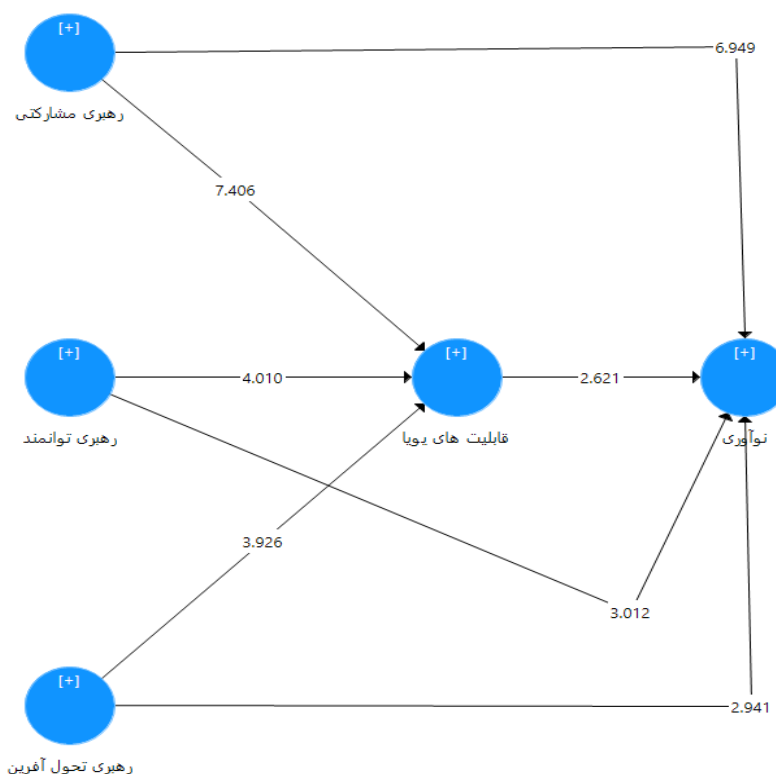
بررسی مدل ساختاری

با توجه به اتمام مدل اندازه گیری و طی موفقیت آمیز تمامی تست ها حال به سراغ بررسی فرضیه های پژوهش در قالب یک مدل ساختاری می رویم. مدل ساختاری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون (پنهان) را مورد بررسی قرار می دهد. نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می دهد.



شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل های ساختاری)

نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در هر حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



شکل ۳ مدل پژوهش در حالت معناداری تی (ارزیابی مدل‌های ساختاری)

جدول ۱۰- نتایج مربوط به ضریب تعیین متغیر وابسته

نتیجه	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	متغیر وابسته
مطلوب	۰,۶۳۸	۰,۶۴۳	نوآوری

معیار سوم: شاخص ارتباط پیش بین Q^2

سومین معیار بررسی مدل ساختاری، Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعریف شده است.

جدول ۱۱- نتایج مربوط به قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص متغیرهای وابسته

نتیجه	Q^2	متغیر وابسته
مطلوب	۰,۴۶۲	نوآوری

معیار چهارم: معیار اندازه اثر (f^2)

چهارمین معیار بررسی مدل ساختاری، اندازه تاثیر f^2 است. کوهن (۱۹۸۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای مکنون مدل، معیار اندازه اثر را معرفی نمود. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

جدول ۱۲- نتایج مربوط به شدت تاثیر متغیر مستقل بر وابسته

متغیر مستقل	مسیر: متغیر مستقل □ متغیر وابسته
۰,۱۵۸	رهبری تحول آفرین ← قابلیت های پویا
۰,۱۵۲	رهبری تحول آفرین ← نوآوری
۰,۱۵۷	رهبری توانمند ← قابلیت های پویا
۰,۱۵۳	رهبری توانمند ← نوآوری
۰,۳۲۲	رهبری مشارکتی ← قابلیت های پویا
۰,۳۸۵	رهبری مشارکتی ← نوآوری
۰,۱۵۳	قابلیت های پویا ← نوآوری

۴-۳-۴- بررسی مدل کلی

جدول ۱۳- نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰,۶۴۳	۰,۵۶۸	۰,۶۰۴
سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ بترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی		

همانطور که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می شود، مقدار معیار GOF برابر ۰,۶۰۴ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

آزمون فرضیه های پژوهش

۱- رهبری مشارکتی بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۴- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری مشارکتی بر

نوآوری

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰۰	۶,۹۴۹	۰,۴۸۴	رهبری مشارکتی -> نوآوری

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری مشارکتی بر نوآوری به ترتیب برابر ۶,۹۴۹ و ۰,۴۸۴ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری مشارکتی بر نوآوری مورد تایید قرار گرفت.

۲- رهبری توانمند بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۵- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری توانمند بر نوآوری

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری توانمند -> نوآوری	۰,۱۲۷	۳,۰۱۲	۰,۰۰۳	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری توانمند بر نوآوری به ترتیب برابر ۳,۰۱۲ و ۰,۱۲۷ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری توانمند بر نوآوری مورد تایید قرار گرفت.

۳- رهبری تحول آفرین بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۶- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری تحول آفرین بر نوآوری

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری تحول آفرین -> نوآوری	۰,۱۲۶	۲,۹۴۱	۰,۰۰۳	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری به ترتیب برابر ۲,۹۴۱ و ۰,۱۲۶ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری مورد تایید قرار گرفت.

۴- قابلیت های پویا بر نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۷- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده قابلیت های پویا بر نوآوری

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
قابلیت های پویا -> نوآوری	۰,۱۹۹	۲,۶۲۱	۰,۰۰۹	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر قابلیت های پویا بر نوآوری به ترتیب برابر ۲,۶۲۱ و ۰,۱۹۹ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر قابلیت های پویا بر نوآوری مورد تایید قرار گرفت.

۵- رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۸- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری مشارکتی -> قابلیت های پویا	۰,۴۴۷	۷,۴۰۶	۰,۰۰۰	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا به ترتیب برابر ۷,۴۰۶ و ۰,۴۴۷ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا مورد تایید قرار گرفت.

۶- رهبری توانمند بر قابلیت های پویا تاثیر معناداری دارد.

جدول ۱۹- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری توانمند بر قابلیت های پویا

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری توانمند -> قابلیت های پویا	۰,۱۷۵	۴,۰۱۰	۰,۰۰۰	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری توانمند بر قابلیت های پویا به ترتیب برابر ۴,۰۱۰ و ۰,۱۷۵ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری توانمند بر قابلیت های پویا مورد تایید قرار گرفت.

۷- رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲۰- نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری تحول آفرین -> قابلیت های پویا	۰,۲۲۴	۳,۹۲۶	۰,۰۰۰	تایید

مطابق با جدول فوق مقدار آماره تی و ضریب مسیر تاثیر رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا به ترتیب برابر ۳,۹۲۶ و ۰,۲۲۴ محاسبه شد از آنجا که مقدار آماره تی بیش از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده است، بنابراین تاثیر رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا مورد تایید قرار گرفت.

۸- قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری مشارکتی و نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲۱- نتایج مربوط به رهبری مشارکتی بر نوآوری با نقش میانجی قابلیت های پویا

مسیر	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-) (value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری مشارکتی ← قابلیت های پویا	۰,۴۴۷	۷,۴۰۶	۰,۰۰۰	تایید
قابلیت های پویا ← نوآوری	۰,۱۹۹	۲,۶۲۱	۰,۰۰۹	تایید
رهبری مشارکتی ← نوآوری	۰,۴۸۴	۶,۹۴۹	۰,۰۰۰	تایید
تأثیرات رهبری مشارکتی بر نوآوری				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۴۸۴	۰,۱۵۵	۰,۶۳۹	۲,۴۷۰	۰,۰۱۳

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر رهبری مشارکتی بر قابلیت های پویا با ضریب مسیر ۰,۴۴۷ و مقدار آماره تی ۷,۴۰۶ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر قابلیت های پویا بر نوآوری با ضریب مسیر ۰,۱۹۹ و مقدار آماره تی ۲,۶۲۱ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر قابلیت های پویا نقش واسطه ای را در تاثیرگذاری رهبری مشارکتی بر نوآوری می نماید. از طرفی با توجه به مقدار قدرمطلق آماره سوبل برابر با ۲,۴۷۰ و از ۱,۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری قابلیت های پویا را در رابطه بین رهبری مشارکتی بر نوآوری را بار دیگر تایید کرد.

۹- قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری توانمند و نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲۲- نتایج مربوط به رهبری توانمند بر نوآوری با نقش میانجی قابلیت های پویا

مسیر	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-) (value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری توانمند ← قابلیت های پویا	۰,۱۷۵	۴,۰۱۰	۰,۰۰۰	تایید
قابلیت های پویا ← نوآوری	۰,۱۹۹	۲,۶۲۱	۰,۰۰۹	تایید
رهبری توانمند ← نوآوری	۰,۱۲۷	۳,۰۱۲	۰,۰۰۳	تایید
تأثیرات رهبری توانمند بر نوآوری				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۱۲۷	۰,۲۱۵	۰,۳۴۲	۲,۱۸۷	۰,۰۲۸

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر رهبری توانمند بر قابلیت های پویا با ضریب مسیر ۰,۱۷۵ و مقدار آماره تی ۴,۰۱۰ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر قابلیت های پویا بر نوآوری با ضریب مسیر ۰,۱۹۹ و مقدار آماره تی ۲,۶۲۱ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر قابلیت های پویا نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری رهبری توانمند بر نوآوری می نماید. از طرفی با توجه به مقدار قدرمطلق آماره سوبل برابر با ۲,۱۸۷ و از ۱,۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری قابلیت های پویا را در رابطه بین رهبری توانمند بر نوآوری را بار دیگر تایید کرد.

۱۰- قابلیت های پویا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲۳- نتایج مربوط به رهبری تحول آفرین بر نوآوری با نقش میانجی قابلیت های پویا

مسیر	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
رهبری تحول آفرین ← قابلیت های پویا	۰,۲۲۴	۳,۹۲۶	۰,۰۰۰	تایید
قابلیت های پویا ← نوآوری	۰,۱۹۹	۲,۶۲۱	۰,۰۰۹	تایید
رهبری تحول آفرین ← نوآوری	۰,۱۲۶	۲,۹۴۱	۰,۰۰۳	تایید
تاثیرات رهبری تحول آفرین بر نوآوری				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیرمستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۱۲۶	۰,۲۶۱	۰,۳۸۷	۲,۱۷۹	۰,۰۲۹

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر رهبری تحول آفرین بر قابلیت های پویا با ضریب مسیر ۰,۲۲۴ و مقدار آماره تی ۳,۹۲۶ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر قابلیت های پویا بر نوآوری با ضریب مسیر ۰,۱۹۹ و مقدار آماره تی ۲,۶۲۱ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر قابلیت های پویا نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری رهبری تحول آفرین بر نوآوری می نماید. از طرفی با توجه به مقدار قدرمطلق آماره سوبل برابر با ۲,۱۷۹ و از ۱,۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری قابلیت های پویا را در رابطه بین رهبری تحول آفرین بر نوآوری را بار دیگر تایید کرد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر که با هدف بررسی تاثیر رهبری مشارکتی، توانمند و تحول آفرین بر نوآوری با نقش میانجی قابلیت های پویا در شهرداری بندر بوشهر انجام شد، نشان داد هر سه سبک رهبری مورد بررسی، نقش معناداری در ارتقای نوآوری سازمانی ایفا می کنند. این یافته ها با نظریه های رهبری نوین و چارچوب قابلیت های پویا (Teece et al., 1997) هم راستا است.

رهبری مشارکتی با ایجاد فضایی باز برای تبادل نظر، افزایش احساس مالکیت کارکنان نسبت به ایده‌ها و فراهم کردن بستری برای خلاقیت جمعی، به شکل غیرمستقیم و از طریق افزایش توان سازگاری و یادگیری سازمان، نوآوری را تقویت کرده است. یافته‌های این بخش با مطالعاتی همچون (Yukl (2013 و Somech (2006) همخوانی دارد.

رهبری توانمند (Empowering Leadership) از طریق تفویض اختیار، اعتماد به تصمیم‌گیری کارکنان و کاهش کنترل‌های بروکراتیک، موجب شکوفایی توان بالقوه کارکنان شده و ظرفیت جذب و به کارگیری دانش جدید را افزایش داده است. نتایج مطابق تحقیقات (Bartol (2010 & Zhang) حاکی از آن است که چنین رهبرانی با افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان، زمینه‌ساز نوآوری می‌شوند.

رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر چشم‌انداز آینده‌نگر، انگیزش الهام‌بخش و تحریک فکری، تمایل کارکنان به تغییر و پذیرش فناوری‌ها و روش‌های نوین را افزایش می‌دهد. این یافته از نظر علمی با کارهای Riggio & Bass (2006) و (Ilsev (2009 & Gumusluoglu هم‌راستا است.

نقش میانجی قابلیت‌های پویا نیز حاکی از آن است که اگرچه سبک‌های رهبری ذکر شده می‌توانند مستقیماً بر نوآوری اثرگذار باشند، اما زمانی که این سبک‌ها سبب تقویت سه بعد اصلی قابلیت‌های پویا یعنی حس‌گری محیط (Sensing)، کسب و بازیگربندی منابع (Seizing) و بازآرایی سازمانی (Reconfiguring) می‌شوند، اثر آن‌ها بر نوآوری به مراتب قوی‌تر و پایدارتر است. این مسئله نشان می‌دهد که رهبران در شهرداری، علاوه بر ایجاد محیطی حمایتی، باید ساختار و فرایندهای سازمانی را نیز با تغییرات محیطی همگام کنند. محدودیت‌های پژوهش به شرح ذیل است:

۱- ما داده‌ها را از شهرداری بندر بوشهر جمع‌آوری کردیم. با این وجود، در صورت افزایش تعداد استان‌ها، تعمیم‌پذیری نتایج می‌تواند تغییر کند.

۲- ما نتوانستیم یک تحلیل چندسطحی در مورد رهبری انجام دهیم زیرا داده‌ها را به این صورت که پرسشنامه تحویل کارمندان و بعد از تکمیل از آنها تحویل گرفته می‌شد، جمع‌آوری کردیم.

۳- این مطالعه به صورت طرح پیمایش مقطعی صورت گرفته است.

۴- در این پژوهش از مفاهیم رهبری توانمند، رهبری مشارکتی، رهبری تحول‌آفرین، قابلیت‌های پویا و نوآوری از طریق پرسش‌های شناختی و عاطفی استفاده می‌شود که ممکن است تحت تأثیر سوگیری خاصی به نام گزارش خود قرار گرفته و بر نتایج تأثیر بگذارد.

پیشنهادهای کاربردی به شرح ذیل است:

۱- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی می‌تواند به کارکنان شهرداری بندر بوشهر کمک کند تا مهارت‌ها و دانش خود را در حوزه‌های مرتبط با کارشان بهبود دهند.

۲- رهبری باید امکانات لازم را برای کارکنان فراهم و بتواند در فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتقای سازمانی مشارکت کنند. می‌توان به وینارها، جلسات گروهی، نظرسنجی‌ها و مشاوره‌های فردی اشاره کرد.

۳- رهبری باید ارتباطات با کارکنان را تقویت و به آنها فرصت‌هایی برای بیان نظرات، ایده‌ها و انتقادات خود بدهد. ارتباطات دوطرفه و بازخورد سازنده می‌تواند به مشارکت شغلی کمک نماید.

۴- رهبری باید کارکنان را تشویق نمایند تا به تجربه و خطا پردازند و از طریق آزمون و خطا یاد بگیرند، تا با ارائه فرصت هایی برای انجام پروژه ها و وظایف جدید و نوآورانه انجام شود.

۵- رهبر باید فضایی فراهم نماید که کارکنان بتوانند به آسانی به منابع دسترسی پیدا کنند و با هم مطالعه و تبادل دانش نمایند.

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی شامل موارد زیر کی باشد.

۱- با توجه به اهمیت بسزایی که نوآوری در بازار رقابتی امروز می تواند داشته باشد بررسی سایر متغیرهای که در آینده می تواند به مدیران کمک فراوانی کند.

۲- به منظور ارزیابی روایی بیرونی تحقیق لازم است که تحقیقاتی به مانند این کار در سایر مناطق و دیگر سازمان های تولیدی و همچنین سازمانی های صنعتی و خدماتی نیز اجرا شود.

۳- محققان منابع انسانی از روش های کیفی و ترکیبی برای درک تأثیرات روابط بین متغیرهایی که در این پژوهش، مطالعه کرده ایم بر سازمان استفاده کنند.

منابع و مآخذ

ابراهیمی، الهام، صادق وزیری، فراز، نوروزی، حسین، میرزایی، علیرضا (۱۳۹۸). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر قصد، ترک خدمت پرستاران: نقش میانجی برند کارفرما، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۸، دوره ۸

باهمستان، محمد (۱۴۰۰). تحلیل اثر رهبری مشارکتی در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان؛ با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت، تهران.

بابایی دستک، هدیه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر قابلیت نوآوری بر عملکرد شرکت با میانجی گری استراتژی رقابتی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه گیلان.

برومند، حمیده، ونداد، امید، اکبری، احمد، فلاح، تورج (۱۴۰۱). ارائه مدل رهبری تحول آفرین مبتنی بر رهبری حمایتی مدیران و معاونین پرورشی. فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، سال ۳، شماره ۲. ییگلری، محسن، قربانی زاده، وجه اله، شریف زاده، فتاح، سیدنقوی، میرعلی (۱۳۹۹). طراحی مدل رهبری تحول آفرین در دانشگاه فنی و حرفه ای. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۳۱، شماره ۱۲۱.

باستانی، حسین (۱۴۰۳). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین، اعتماد و توانمندسازی کارکنان بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی خرد بوشهر.

پوردباغ، آرزو (۱۴۰۳). پیش بینی نوآوری سازمانی براساس رهبری تحول آفرین با نقش واسطه ای دوسوتوانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

جعفری نیا، سعید؛ نورعلی، محمدرضا؛ رزم آور، توران (۱۳۹۸). بررسی تاثیر گرایش به کارآفرینی و قابلیت های پویا، بر عملکرد شرکت با نقش میانجی گری دوسوتوانی. سال دوم، شماره ۳.

حسین زاده شهری، معصومه و شاهینی، صاحب (۱۳۹۷). تاثیر قابلیت پویا و قابلیت نوآوری بر مزیت رقابتی. کاوش های مدیریت بازرگانی، ۱۰ (۱۹)، ۱۲۳-۱۴۱.

- خرم، حمیده. (۱۴۰۰). تأثیر سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت های نوآوری با نقش تعهد عاطفی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، دانشکده مدیریت مرکز تهران غرب.
- رادفر، رضا؛ خمسه، عباس؛ سرافراز، علی و سرافراز، داوود. (۱۳۸۸). ضرورت پرداختن به توسعه محصولات جدید و نقش نوآوری، *R&D* و فناوری در آن. نشریه رشد فناوری، دوره ۵، شماره ۱۸، ۲۲-۳۰.
- رحیمی، اکبر؛ علیوردی زاده، حسین و محمودآبادی، سمیرا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی گری نوآوری سازمانی (نمونه پژوهش: سازمان های پروژه محور دفاعی). نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، دوره ۶، شماره ۲، ۲۱-۵۲.
- عدنان حسون الخفاجی، امیر؛ بهبودی، امید و مرادی، محسن. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر اشتراک دانش سازمانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی قابلیت نوآوری و تعدیلگری مقیاس شبکه سازی و قدرت ارتباط (مورد مطالعه شرکت های کوچک و متوسط عراق). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، دوره ۶، شماره ۱، ۲۳-۵۹.
- عظیمی، حسین.، بیات، رقیه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فعالیت های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در مراکز رشد و فناوری. نشریه علمی مدیریت بهره وری، دوره ۱۷، شماره ۱، ۲۴۹-۲۷۷.
- فتح زاده، علی.، پاک طینت، اقبال.، شهباز، محمدجواد. (۱۳۹۰). بررسی میزان خلاقیت و نوآوری در سه اداره دولتی آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی و بهداشت و درمان شهرستان سیرجان و ارائه یک مدل پیشنهادی جهت افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان ها. نشریه پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۸، شماره ویژه نامه، ۷۹-۹۴.
- قربانی زاده، وجه الله.، شریف زاده، فتاح.، سیدنقوی، میرعلی.، بیگلری، محسن (۱۳۹۸). طراحی مدل رهبری تحول آفرین در دانشگاه فنی و حرفه ای. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۳، شماره ۲.
- مکرم دری، م. ج. بهرام زاده، م. ر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین بازاریابی داخلی با قصد جابه جایی کارکنان به واسطه عجزین شدن باکار، مربی گری مدیریت و رضایت شغلی. جستارهایی در مدیریت، دوره ۳، شماره ۱، ۴۹-۶۷.
- نیکنام، علیرضا (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری با نقش واسط فرهنگ و تعهد سازمانی. چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۵، شماره ۶۲.
- هاشمی، سید محمود، خاقان، کارن، معظمی، مجتبی (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و توسعه کسب و کار در صنعت آبریان ایران. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، دوره ۸، شماره ۲۴.

Anjos, S.J., Kuhn, V.R.(2024). The role of transformational leadership and innovation adoption in restaurant performance. *Tourism & Management Studies*, Vol 20, No 1.

Azmy, A., Perkasa, D.H.(2024). The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Innovative Work Behavior in a Public Transportation Company. *Journal of Chinese Human Resources Management*, VOL.15, NO.4, 62-78

Boamah, S.A, Laschinger, H.K.S, Wong, C, Clarke, S.(2118). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nurs outlook*, 66(2), pp 181-189.

Cawthorne, J. (2020). Leading from the Middle of the Organization: An Examination of Shared Leadership in Academic Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*. Vol. 36, No. 2, PP: 151-157

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.

- Dae, S.L, Kun, C.L, Young, W.S. & Do, Y.C. (2021). An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment. *Computers in Human Behavior*. Vol. 42, PP: 47–56.
- Efrat, K, Hughes, P, Nemkova, E, Souchon, A.L, Sy-changco, J. (2018). Leveraging of dynamic export capabilities for competitive advantage and performance consequence: Evidence from China, *Journal of Business Research*, 84, pp: 114-124.
- Ferreira, J., & Coelho, A. (2020). Dynamic capabilities, innovation and branding capabilities and their impact on competitive advantage and SME's performance in Portugal: the moderating effects of entrepreneurial orientation. *International Journal of Innovation Science*. Vol. 12 No. 3, pp. 255-286.
- Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management science*, 52(11), 1661-1674.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., Liobikien 'e, G., 2023. The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability* 15 (2), 1267.
- Kasımoğlu, M., & Ammari, D. (2121). Transformational leadership and employee creativity across cultures. *Journal of Management Development*.
- Mohammed, A.A. and Al-Abrow, H. (2024), "The impact of empowering and transformational leadership on innovative behaviour: the mediating role of psychological empowerment in health-care sector", *Leadership in Health Services*, Vol. 37 No. 2, pp. 231-246.
- Pourdahandeh, A.(2121). Transformational leadership. The second national conference of new ideas and applied researchers humanities. Rasht. (in Persian).
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan, 7(2), 72-78.
- Rosell, D. T., & Lakemond, N. (2012). Collaborative innovation with suppliers: a conceptual model for characterising supplier contributions to NPD. *International Journal of Technology Intelligence and Planning*, 8(2), 197-214.
- Schiele, H. (2006). How to distinguish innovative suppliers? Identifying innovative suppliers as new task for purchasing. *Industrial Marketing Management*, 35(8), 925-935.
- Sisodiya, S. R., Johnson, J. L., & Grégoire, Y. (2013). Inbound open innovation for enhanced performance: Enablers and opportunities. *Industrial Marketing Management*, 42(5), 836-849.
- Sharif, S., Tongkachok, K., Akbar, M., Iqbal, K. and Lodhi, R.N. (2024), "Transformational leadership and innovative work behavior in three-star hotels: mediating role of leader-member exchange, knowledge sharing and voice behavior", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. 54 No. 1, pp. 1-21.
- Teo, W.L., Lee, M., Lim, W.-S., 2017. The relational activation of resilience model: How leadership activates resilience in an organizational crisis. *J. Contingencies Crisis Manag.* 25 (3), 136–147.
- Top, C, Sharif Abdullah, B,M, Faraj, A.H.M.(2121). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian journal of management & social sciences*.1(1),pp 49-59.
- Teece, D. J. (2007). "Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance". *Strategic management journal*, 28 (13), 1319-1350.
- Vu, H.M., 2020. Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Tech.: Rom. J. Appl. Sci. Technol.* 2 (7), 20–28
- Wang, Q., Hou, H., Li, Z., 2022. Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research. *Front. Psychol.* 13, 924357

- White, G.L, Smith, K.H. (2020). Leadership characteristics and team outcomes in the development of a marketing web page. International Information Management Association. Vol. 12, PP: 99-116.
- Worley, C.G, Lawler, E.E. (2006). Designing organizations that are built to change. MIT Sloan Management Review. Vol. 48, No. 1, PP: 18-23.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. R., & Hua, N. (2121). Transformational leadership, proactive personality and service performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management.
- Zhao, C., Tang, C., Zhang, Y., Niu, C., 2019. Task conflict and talent aggregation effect in scientific teams: the moderating effects of participative leadership. Sci. Manag. Res. 37 (05), 56-60.