

بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری

کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نیلوفر سعادت^۱ و بدری شاه طالبی حسین آبادی^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۴۰۰ نفر بود که از این تعداد به روش غیر تصادفی در دسترس، تعداد ۱۹۶ نفر برای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین، یاس و اولیو (۲۰۰۰)، عملکرد نوآورانه اسکندرزاده (۱۳۹۳) و تاب‌آوری کانر دیویدسون (۲۰۰۳) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه رهبری تحول آفرین، عملکرد نوآورانه و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۹۳ به دست آمد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد تأثیر مستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه معنادار نبوده، اما به‌طور غیرمستقیم و از طریق تاب‌آوری تأثیر غیرمستقیم و معناداری بر عملکرد نوآورانه دارد و بنابراین تاب‌آوری رابطه میان رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، عملکرد نوآورانه، تاب‌آوری.

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۲ - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

بی‌شک همه‌ی مدیران می‌دانند که موفقیت آن‌ها به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک رهبری مناسب در اداره‌ی سازمان‌ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، کارایی و نهایتاً بهره‌وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان می‌باشد (نکویی مقدم، ۱۳۸۶). بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت معتقدند سبک رهبری مدیر، اساساً تحت تأثیر نگرش وی نسبت به کارکنان است؛ به بیان دیگر، عامل عمده‌ای که سبک رهبری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شیوه‌ی نگرش مدیر نسبت به خود و کارکنان است (رضائیان، ۱۳۹۱). رهبری تحول‌آفرین رهبری است که در آن علاقه‌ها و منافع زیردستان توسعه می‌یابد و در آن‌ها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به اهداف و مأموریت‌های سازمان به وجود آید (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰).

نظریه رهبری تحول‌آفرین، به‌منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آن‌ها که به‌طور گسترده‌تر متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج هستند، به وجود آمد (داکت و مک فارلن، ۲۰۱۵). با توجه به آنچه گفته شد، به نظر می‌رسد رهبران و مدیران سازمان‌ها با ایجاد انگیزه و شکوفایی پتانسیل‌های انسانی در کارکنان می‌توانند موجبات خلاقیت، بهبود عملکرد و همچنین نوآوری را در سازمان فراهم آورند. بسیاری از سازمان‌ها در محیط خود با مشکلات زیاد رقابتی مواجه‌اند و این مشکلات به علت سرعت‌بالای تغییرات در محیط، به‌ویژه تغییرات فنی است. این واقعیت علاقه مدیران و محققان علوم مدیریتی را به سرمایه اجتماعی به‌عنوان عامل اصلی و بالقوه مؤثر در ارتقای سطح عملکرد، موفقیت سازمان و خلق مزیت رقابتی جلب کرده است. همان‌طور که ادعا شده، سرمایه اجتماعی زیربنای نوآوری^۱ است (سوبرامانیام و یاند، ۲۰۰۵). در این میان متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود (مونتهس و همکاران^۲، ۲۰۰۴). نوآوری اهمیت بسیاری برای شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد، زیرا می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را برای آن‌ها فراهم کند (ویراواردنا و همکاران^۳، ۲۰۰۶). امروزه نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمان‌های دانش‌محور محسوب می‌شود. اهمیت نوآوری در موفقیت سازمان‌ها فقط

1- Innovation

2- Subramaniam & Youndt

3- Montes et al.

4- WeeraWardenae et al.

بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی... ۱۹۹

به بخش‌های تولیدی کشور محدود نمی‌شود، بلکه این مسئله در بخش‌های خدماتی شرکت‌ها که پرورش‌دهنده منابع انسانی آینده هستند، صادق است و اهمیت بیشتری نیز می‌یابد (راجرز^۱، ۲۰۰۳). نوآوری عبارت است از یک ایده، محصول یا فرآیند یک سامانه یا وسیله که توسط افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها، حتی یک بخش صنعت و جامعه که باید به‌عنوان یک موضوع جدید درک شود (عبادالهی، ۱۳۹۳). رضائیان (۱۳۹۴) عملکرد را مقبولیت نتایج برای مشتریان داخلی و خارجی سازمان می‌داند که محصولات، خدمات، اطلاعات و تصمیمات یا رخدادهای کارکردی مانند ارائه‌ها و رقابت‌ها را دریافت می‌کنند. با توجه به تعاریف مجزای عملکرد و نوآوری، پژوهشگران دریافتند که عملکرد نوآورانه اغلب با بررسی تعداد دستاوردهای آشکار، گزارش‌های ثبت‌شده و پروژه‌های جدید که سازمان در روال کاری خود بر عهده می‌گیرد، تعیین می‌شود (هانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۱). از این رو، به نظر می‌رسد که با افزایش ظرفیت و توانایی افراد در مقابله با چالش‌ها و شرایط نامطلوب، انعطاف‌پذیری در افراد نیز بهبود یافته که این امر می‌تواند منجر به بهبود و افزایش عملکرد نوآورانه در سازمان شود. با این وجود تاب‌آوری مفهوم امیدبخشی است که در شرایط تهدیدکننده‌ای مثل فقر، حوادث طبیعی، جنگ، مهاجرت، اعتیاد، بیماری‌های روانی و نقص‌های جسمانی، مطرح می‌شود (فروغی، ۱۳۸۹). ریشه مفهوم تاب‌آوری را می‌بایست در پارادایم روان‌شناسی سلامت یا مثبت‌گرا جستجو کرد. این رویکرد، با تمرکز بر استعدادهای انسان (به‌جای پرداختن به نابهنجاری‌ها و اختلال‌ها)، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها، شیوه‌ها و فرآیندهایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا موقعیت‌های تهدیدزا نیست، بلکه مشارکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است (کانر و دیویدسون^۳، ۲۰۰۳).

نتایج پژوهش عنایتی (۱۳۸۸) نشان داد بین فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با عملکرد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. زندگی (۱۳۸۹)، در پژوهشی به این نتیجه رسید بین شخصیت با رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند بین رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های نوآوری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی توانمندسازی و رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی با نقش میانجی تاب‌آوری و تاب‌آوری بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی توانمندسازی تأثیرگذار بوده

^۱- Rogers

^۲- Hung et al

^۳- Conner & Davidson

۲۰۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

است. نو سایر، آبابنه و کیانگ بائه^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری ادراک شده توسط کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین گارسیا، لورنس و وردو^۲ (۲۰۱۱)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. در یک جمع بندی نتایج تحقیقات حاکی از وجود رابطه بین متغیرها است. با توجه به مطالب مطرح شده و نتایج تحقیقات به دست آمده از پژوهشها می‌توان گفت اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای، برپایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و یکی از سازمان‌های مهم در پرورش نیروی انسانی دانشگاه می‌باشد، بنابر این مدیریت و رهبری در چنین سازمان‌هایی یکی از مسائل بسیار مهم است که بایستی توجه لازم و کافی به این امر شود. مدیران بایستی مؤثرترین شیوه‌ها و سبک‌های رهبری را با توجه به موقعیت به کار ببرند تا بتوانند با رهبری و سازماندهی صحیح و ایجاد روابط انسانی مبتنی بر اعتماد، اطمینان و همکاری گروه را در جهت صحیح هدایت نمایند، از این جهت توجه به عملکرد نوآورانه و تاب‌آوری کارکنان به‌منظور پیشرو بودن و موفقیت یک سازمان آموزشی قابل اهمیت است. دانشگاه به‌عنوان یک نهاد بزرگ آموزشی می‌باشد که نقش به‌سزایی را در رشد افراد به‌منظور ورود نیروی متخصص به صنعت و بازار کار، از طریق بالابردن سطح علمی جامعه به وسیله آموزش، دارد. از طرفی رهبران تحول‌آفرین تأثیر شگرفی بر کارکنان خود دارند و به نظر می‌رسد عملکرد آنان می‌تواند بر عملکرد پیروان تأثیر گذاشته و آن را ارتقاء بخشد. این مقوله به خصوص در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان که درگیر رقابت با سایر سازمان‌های آموزشی می‌باشد و ماندگاری آن به نوآوری کارکنان بستگی دارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است با توجه به مطالب مطرح شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است: بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۴۰۰ نفر بود که براساس جدول کرجسی و مورگان^۳، (۱۹۶) نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. از کل جامعه آماری (کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)، تعداد ۱۹۶ نفر انتخاب و بدین ترتیب تعداد ۱۹۶ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت ۱۵ عدد از پرسشنامه‌های توزیع شده، غیر قابل

1- Nusair et al.

2- García et al.

3- Krejcie & Morgan

بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی... ۲۰۱۰

استفاده بوده و ۱۸۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه‌های عملکرد نوآورانه و تاب‌آوری با استفاده از نظرات، چند نفر از اعضای جامعه آماری برآورد گردیده است. از آنجایی که پرسشنامه‌های رهبری تحول‌آفرین و تاب‌آوری استاندارد بوده نیازی به بررسی روایی محتوایی ابرار نبوده است اما روایی پرسشنامه عملکرد نوآورانه توسط استاد راهنما و چند نفر از متخصصین موضوعی تأیید شد؛ و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین، عملکرد نوآورانه و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۹۲۷، ۰/۹۱۵، ۰/۹۳۵ به دست آمد.

(۱) پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰): این پرسشنامه با استفاده از ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه دارای چهار خرده‌مقیاس (ترغیب ذهنی سوال‌های ۱ تا ۵، نفوذ آرمانی ۶ تا ۱۲، انگیزش الهام بخش ۱۳ تا ۱۶ و ملاحظه فردی ۱۷ تا ۲۰) باشد و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هیچگاه) تنظیم شده است. باس و اولیو (۲۰۰۰) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل سازه ۰/۸۳ گزارش نمود. باس و اولیو (۲۰۰۰) پایایی پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نمود.

(۲) پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳): پرسشنامه تاب‌آوری کانر-دیویدسون (۲۰۰۳) یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه‌ی تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج‌درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره صد است. این پرسشنامه دارای هفت عامل (شایستگی گویه‌های ۱۱، ۱۷ و ۲۵، استحکام شخصی گویه‌های ۲، ۵، ۱۴ و ۲۴، اعتماد به‌غرایز شخصی گویه‌های ۴، ۱۰، ۱۲، ۲۰ و ۲۶، تحمل عواطف منفی گویه‌های ۱، ۷، ۸، ۱۵ و ۲۳، پذیرش مثبت عواطف ۶، ۱۶ و ۱۸، روابط ایمن گویه‌های ۱۳ و ۱۹، تأثیرات معنوی گویه‌های ۳، ۹، ۲۱ و ۲۲) می‌باشد. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل سازه ۰/۸۱ گزارش نمود. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) پایایی پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نمود.

(۳) پرسشنامه عملکرد نوآورانه اسکندرزاده (۱۳۹۳): پرسشنامه عملکرد نوآورانه اسکندرزاده (۱۳۹۳) یک ابزار ۱۴ سؤالی است که دارای هفت عامل (نوآوری در محصول سؤالات ۱ تا ۵ و ۱۳، نوآوری رفتاری سؤالات ۶ تا ۹، نوآوری استراتژیک سؤالات ۱۱ و ۱۲ و نوآوری فرایندی سؤالات ۱۰ و ۱۴) می‌باشد. اسکندرزاده (۱۳۹۳) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل

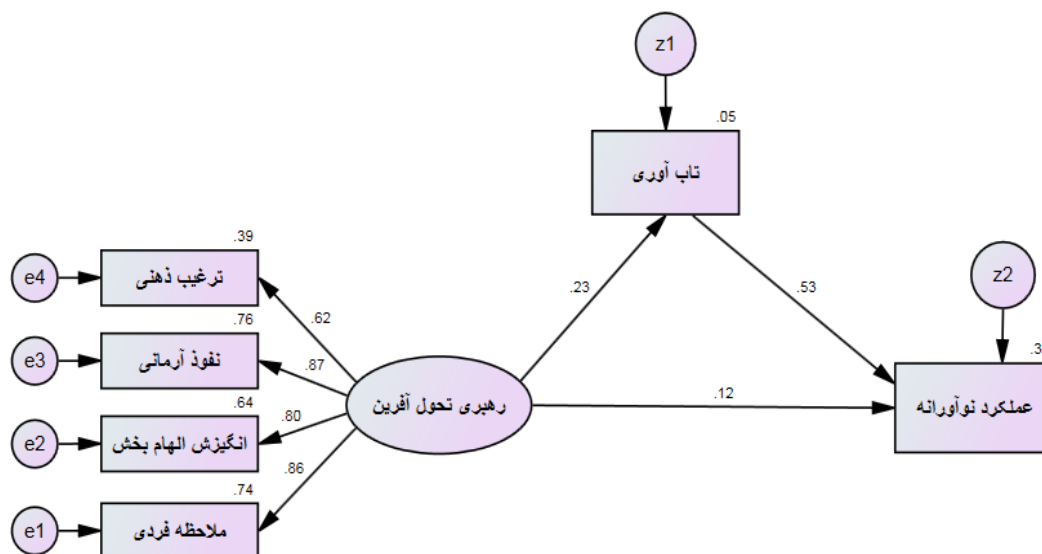
۲۰۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

سازه ۰/۷۹ گزارش نمود. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) پایایی پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش نمود.

یافته‌ها

بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری کارکنان رابطه وجود دارد.

در این تحقیق با توجه به سؤال پژوهش به بررسی تحلیل میانجی‌گری متغیر تاب‌آوری که با استفاده از نرم‌افزار معادلات ساختاری^۱ AMOS23 مدل‌سازی گردید. شکل (۱) مدل معادلات ساختاری سؤال پژوهش را با ضرایب رگرسیون استاندارد نشان می‌دهد.



شکل (۱) مدل‌سازی معادلات ساختاری سؤال اصلی پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

جدول (۱) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل سؤال اصلی پژوهش

نتیجه فرضیه	معناداری	T-Value (نسبت بحرانی)	خطای انحراف استاندارد	ضریب اثر	تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته	
تایید	۰/۰۰۰	۷/۵۳۵	۰/۰۷۱	۰/۲۳۲	←	رهبری تحول‌آفرین
تایید	۰/۰۰۰	۳/۴۱۵	۰/۰۶۲	۰/۵۳۱	←	تاب‌آوری
عدم تایید	۰/۰۸۸	۱/۶۶۰	۰/۰۳۱	۰/۱۱۸	←	عملکرد نوآورانه

^۱-Structural Equation Modeling(SEM)

بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی... ۲۰۳

نتایج جدول (۱) نشان داد با توجه به اینکه رهبری تحول‌آفرین به‌طور مستقیم، تاثیر معناداری بر روی عملکرد نوآورانه ندارد، ولی تاثیر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر تاب‌آوری کارکنان به میزان $0/232$ و تاثیر مستقیم تاب‌آوری کارکنان بر عملکرد نوآورانه به میزان $0/531$ در سطح اطمینان 95% معنادار می‌باشد، بنابراین تاثیر غیرمستقیم رهبری تحول‌آفرین از طریق تاب‌آوری بر روی عملکرد نوآورانه ($0/531 * 0/232$) معنادار بوده و تاب‌آوری رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند و نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه در سوال اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

جدول (۲) تاثیر کل رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه با میانجی‌گری تاب‌آوری را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد تاثیر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه معنادار نبوده، ولی به‌طور غیرمستقیم و از طریق تاب‌آوری تاثیر غیرمستقیم و معناداری بر عملکرد نوآورانه دارد که نشان می‌دهد تاب‌آوری رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند.

جدول (۲) تاثیر کل متغیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه با میانجی‌گری تاب‌آوری

ضریب اثر	تاثیر متغیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه با میانجی‌گری تاب‌آوری
$0/118$	تاثیر مستقیم
$0/232 * 0/531 = 0/123$	تاثیر غیرمستقیم
$0/241$	تاثیر کل

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های نشان داد تاثیر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه معنادار نبوده، اما به‌طور غیرمستقیم و از طریق تاب‌آوری تاثیر غیرمستقیم و معناداری بر عملکرد نوآورانه دارد و بنابراین تاب‌آوری رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند. نتایج حاصل از این بخش پژوهش با نتایج پژوهش منطقی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر وجود رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری همسو نمی‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های جزینی و نوائی (۱۳۹۲)، سلیم زاده و همکاران (۱۳۹۴)، میرکمالی و چوپانی (۱۳۹۰)، جانگ، چو و وو^۱ (۲۰۰۳)، خان، رحمان و فاطیما^۲ (۲۰۰۹) در مورد رابطه بین رهبری

1- Jung et al.

2- Khan et al.

۲۰۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی همسو نمی‌باشد. همچنین نامدی^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به این نتیجه رسید که نوآوری رابطه معناداری با تاب‌آوری دارد که با نتایج پژوهش حاضر همسو است. رهبری تحول‌آفرین ایجاد و حفظ زمینه برای ساختن ظرفیت‌های انسانی از طریق شناسایی و گسترش ارزش‌های اصلی، شکوفایی پتانسیل‌های انسانی، تولید و افزایش ظرفیت‌ها، گسترش رهبری کردن و تاثیر گذاری بر پیروان، استفاده از تعامل و پیوندهای داخلی بوده و در برگرنده چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی است. نظریه رهبری تحول‌آفرین یک نظریه ی علی برای تغییرات سازمانی می‌باشد که به‌منظور افزایش نوآوری در سازمان به وجود آمده است. در نظریه رهبری تحول‌آفرین، رهبران در به کارگیری قابلیت‌های پیروان خود در محیط متغیر امروزی، کاملاً همساز بوده و به رهبری از دیدگاهی نوین نگاه می‌کنند. ظهور نظریه رهبری تحول‌آفرین، رویکرد دوباره ای به نظریه صفات مشخصه رهبری همراه با توجه به شرایط اقتضایی بوده و مرکب از ویژگی‌هایی مانند: بصیرت، جاذبه، توانایی الهام بخشیدن، برقراری روابط بهتر با مدیر مافوق، قدرت ارجاعی، محرک ذهنی، توجه به تفاوت‌های فردی و ایجاد تغییرات بنیادی می‌باشد. هدف این از رهبران، گشودگی اعتماد و روابط است که از طریق برانگیختگی فکری و نوآوری الهام بخش، گفتمان و همکاری را بین اعضای تیم پرورش داده و بدین ترتیب تاب‌آوری در افراد را بهبود می بخشد. رهبری تحول‌آفرین اساسی ترین بعد تغییر بوده و فرآیند تغییر را بهبود می بخشد، از طرفی تاب‌آوری مستلزم تغییر و تغییر نیز نیازمند رهبری تحولی است. در نهایت می توان گفت که رهبران تحول‌آفرین با تأثیرگذاری بر پیروان خود، موجب تاب‌آوری و افزایش انعطاف‌پذیری در آن‌ها می شوند.

در زمینه رابطه تاب‌آوری با عملکرد نوآورانه می توان گفت توانایی فرد جهت سازش با ضربه و شرایط نامطلوب سازمانی به‌عنوان مهارتی مناسب و یک عامل محافظت کننده برای پشت سر گذاشتن چالش‌های سازمانی، فقدان آمادگی و سایر تجارب آسیب زا به فرد کمک می‌کند تا در مواجهه با چنین شرایطی به‌جای عقب کشیدن با آن‌ها روبرو شود، همچنین کارکنان با تاب‌آوری بالا قادرند با وجود موانع و دشواری‌ها، انگیزش، پشتکار و تلاش خود را در سطح بالا حفظ کنند و این خود می‌تواند شرطی لازم برای عملکرد نوآورانه در سازمان باشد و مدیران باید به این مؤلفه به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر عملکرد نوآورانه توجه کنند. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می گردد از طریق کنفرانس‌های تخصصی مدیریت، سمینارها و مجلات تخصصی، زمینه ی آشنایی مدیران با سبک رهبری تحول‌آفرین و چگونگی کاربرد این سبک رهبری در سازمان‌های آموزشی به‌ویژه

بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی... ۲۰۵

آموزش عالی و دانشگاه‌ها، آموزش داده شود و مدیران با نتایج و برون‌دادهای حاصل از این سبک رهبری آشنا گردند. همچنین با وجود رابطه بین تاب‌آوری و عملکرد نوآورانه پیشنهاد می‌گردد کارکنان در انجام تغییرات مربوط به سازمان سهیم باشند، آموزش کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌هایی تحت عنوان مدیریت ریسک، مدیریت استرس و نحوه‌ی اعمال کنترل بر کار به‌منظور افزایش استقلال و توانایی مواجهه هرچه بهتر با چالش‌ها و بحرآن‌ها، تشویق کارکنانی با حس مسئولیت بالا، ایجاد زمینه‌ی دل‌بستگی کارکنان از طریق رعایت عدالت و در نظر گرفتن پاداش برای آن‌ها، نادیده گرفتن اشتباهات سهوی کارکنان توسط مدیران و فراهم آوردن محیطی جذاب به‌منظور افزایش ظرفیت‌سازی با تغییرات به‌عنوان یکی از ابعاد مهم تاب‌آوری.

فهرست منابع

- اسکندرزاده م. ۱۳۹۳. بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان دفتر مرکزی بانک مهر اقتصاد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- جزینی ع، نوائی م. ۱۳۹۲. تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۵(۳): ۳۱-۴۹
- رضائیان ع. ۱۳۹۱. اصول مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۳۲۳ صفحه.
- رضائیان ع. ۱۳۹۴. تیم‌سازی در قرن بیست و یکم (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۶ صفحه.
- زندی ع. ۱۳۸۹. رابطه شخصیت و رهبری تحول‌گرا با عملکرد مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- سلیم زاده ج، ویسه م، محمدی ا، عابدینی ا. ۱۳۹۴. بررسی نقش رهبری تحول آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان. فصلنامه تخصصی علمی ترویجی، ۵۳: ۱۱۴-۱۰۲.
- عبدالهی ن، چشمه سهرابی م، نوشین فرد ف. ۱۳۹۳. تحلیل عوامل فناورانه مؤثر بر پذیرش فناوری براساس نظریه اشاعه نوآوری راجرز: مورد پژوهشی نرم افزار نمایه نشریات. فصل‌نامه دانش‌شناسی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات، ۲۶: ۷۹-۹۲.
- عنایتی م. ۱۳۸۸. رابطه رهبری تحولی، فرهنگ و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- فروغی م. ۱۳۸۹. بررسی رابطه ساده و چندگانه بین عوامل خانوادگی و تاب‌آوری فرزندان دبیرستانی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- منطقی م، توکلی غ، نظری ی، کاملی ع. ۱۳۹۵. نقش میانجی‌گری تاب‌آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، ۱: ۲۴۷-۲۲۱.
- میرکمالی م، چوپانی ح. ۱۳۹۰. رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت بیمه ای.

۲۰۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه سابق)، ۲۶: ۱۵۵-۱۸۱.

○ نکویی مقدم م. ۱۳۸۶. تعیین رابطه سبک های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، دوره دهم، ۲۹: ۴۴-۳۷. (www.SID.ir)

- Bass BM, Avolio BJ. 2000. MLQ multifactor leadership questionnaire technical report. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Conner M, Davidson, J. R. T. 2003. Development of a new resilience scale: the Conner- Davidson Resilience Scale (CD-RISC) Depression and Anxiety, 18:76-82.
- Duckett H, Macfarlane E. 2003. Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. Leadership & Organization Development Journal, 24:309-317.
- García M, Lloréns M, Verdú J. 2011. Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship. Industrial Management and Data Systems, 106:21-42.
- Hung R.Y.Y, Lien B.Y.H, Yang B, Wu C.M, Kue Y.M. 2011. Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high - tech industry. International business review, 20(2): 213-225.
- Jung D.I, Chow C, Wu A. 2003. The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. The Leadership Quarterly, 14:525-544.
- Khan R, Rehman A, Fatima A. 2009. Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. African Journal of Business Management, 3(11): 678-684.
- Montes F.J.L, Moreno A.R.D, Fernandez L.M.M. 2004. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perception of support for innovation. International Journal of Manpower, 25:167-180.
- Montes L, Javier F, Moreno R, Fernández A, Fernández M, Miguel L. 2004. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. International Journal of Manpower, 25(2): 167 - 180.
- Nnamdi Ch. 2017. Innovation and resilience of small-medium entrepreneurs in Port Harcourt. Scholarly Journal of Science Research and Essay, 6(3):61-66.
- Nusair N, Ababneh R, Kyang Bae Y. 2011. The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. International Journal of Commerce and management, 32:656-672.
- Subramaniam M, Youndt M. 2005. "The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities". Academy of Management Journal, 48(3), 450-463.
- Weerawardena J, O'Cass A, Julian C. 2006. "Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance". Journal of Business Research, 59(1):37-45.