



تأثیر رهبری توانمندساز بر نوآوری باز با توجه به نقش فرهنگ یادگیری سازمانی

حاجیه رجبی فرجاد

دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

نیلوفر میرسپاسی (مسئول مکاتبات)

استادیار گروه مدیریت دانشده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ایران

nmirsepasi@yahoo.com

وحید سلطانی ستوبادی

دانش آموخته کارشناسی ارشد طراحی سازمان های دولتی، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری توانمندساز بر نوآوری باز با مدنظر قراردادن متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی انجام پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی به تعداد ۱۲۰۰ نفر بوده و حجم نمونه برابر با ۲۹۲ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و از روش نمونه گیری تصادفی برای تعیین نمونه آماری استفاده شد. مطالعه به لحاظ هدف اصلی تحقیق از نوع کاربردی و روش پژوهش براساس نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و پیمایشی بود و روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی بوده و برای جمع آوری اطلاعات میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای ارزیابی روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا و نیز برای ارزیابی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین جهت برازش مدل پژوهش و مدلسازی معادلات ساختاری از نرم افزار Smart PLS2 استفاده شده است. بنابر نتایج حاصله بین رهبری توانمندساز با فرهنگ یادگیری سازمانی و نوآوری باز، و نیز بین فرهنگ یادگیری سازمانی با نوآوری باز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که رهبری توانمندساز از طریق فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز تأثیر دارد و بر این اساس می توان گفت فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین رهبری توانمندساز و نوآوری باز عمل می کند.

واژه های کلیدی: رهبری توانمندساز - فرهنگ یادگیری سازمانی - نوآوری باز

مقدمه

بهره‌برداری (استفاده) از دانش است (خیا و روپر^۶، ۲۰۱۶: ۹۳۸)، نیاز به سرمایه‌ی انسانی دارد که قابلیت‌های گزینش، کسب، انتقال و استفاده از دانش را با هدف خلاقانه (نوآورانه) داشته باشند (تیرابنی و همکاران^۷، ۲۰۱۵: ۲۳۵). این فرآیند نیاز به رهبران شایسته و ماهر دارد که تخصص کافی و مناسب برای شناسایی و تعیین منابع دانش بالقوه‌ای را داشته باشند و کسب تجربه (آزمایش) با آنها، به طور کارآمدی استراتژی‌های خلاقانه و نوآورانه‌ی شرکت را برآورده کند (دهلندر و گان^۸، ۲۰۱۰: ۷۰۲). از این رو، شرکت‌ها نیازمند متخصصانی آگاه (با دانش)، با انگیزه، بی‌پروا و صاحب اختیار برای ایجاد دانش جدید و گرفتن تصمیماتی در رابطه با اکتساب و استفاده از آن هستند. پژوهش‌های پیشین مدافع این هستند که رهبران سازمانی، نقشی ضروری در شکل‌دهی به انگیزه‌ی زیردستان خود، جهت انجام وظایف ایفا می‌کنند (ریبری و سیتار^۹، ۲۰۰۳: ۴۳). رهبری توانمندساز، خلاقیت و انعطاف‌پذیری را در بین کارکنان و پیروان خود رشد می‌دهد، که منجر به "نوآوری" از طریق توسعه‌یافتن و اعتماد به نفس پیروان می‌شود (سیمز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۹: ۱۵۳). رهبران توانمندساز می‌توانند به عنوان یک الگو برای پیروان خود عمل کنند تا آنها بتوانند دانش را را ایجاد، کسب کرده و به اشتراک بگذارند (خو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۱: ۳۰۱). یکی دیگر از عوامل موثر در بروز نوآوری در سازمان، ایجاد شرایط مناسب در جهت ایجاد فرهنگی مناسب است که در آن کارکنان در تلاش برای بالا بردن استعدادهای خلاق خود برآیند تا با تاثیر گذاری بر افکار یکدیگر و تکمیل ایده‌ها بتوانند نتایج مفیدی را برای سازمان به ارمغان بیاورند (کامپس^{۱۲}، ۲۰۱۱: ۶۸۹) فرهنگ یادگیری سازمان با بهره بردن از ترکیب فرهنگ‌های سازمانی

در دنیای امروزی، توانایی تولید نوآوری‌های جدید بسیار مهم است. این توانمندی اغلب به عنوان «نیروی حیاتی» و یک عامل کلیدی برای بقا و رشد پایدار شرکتها است (هاشم زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۶). سیلوا و همکاران (۲۰۱۸). استفاده از نوآوری باز در فرآیند تجاری-سازي توسط شرکت‌ها، مزایای متعددی را به همراه دارد. به‌عنوان نمونه بر طبق مطالعات انجام‌شده، استفاده از نوآوری باز می‌تواند نرخ موفقیت محصول را تا ۵۰ درصد و بهره‌وری تحقیق و توسعه داخلی را تا ۶۰ درصد افزایش دهد (انکل و همکاران^۲، ۲۰۰۹: ۳۱۲) در سالهای اخیر مدل پیشنهادی و مورد قبول برای مدیریت نوآوری بر اساس نیاز شرکت‌ها، فرایندهای نوآوری را به سمت بازبودن سوق داده و تکنولوژی‌های توسعه‌یافته داخلی و خارجی را برای ایجاد ارزش کسب وکار، با هم ترکیب می‌کند این مفهوم از نوآوری باز، اولین بار توسط چسبرو^۳ (۲۰۰۳) پیشنهاد شد و به سرعت نظر پژوهشگران و محققان را به خود جلب کرد. نوآوری باز پارادایمی است که می‌پندارد بنگاه می‌تواند و باید از ایده‌های خارجی و مسیرهای داخلی و خارجی به بازار بخوبی استفاده نماید. در این پارادایم مرزهای بین یک بنگاه و محیطش نفوذپذیر تر می‌شود و نوآوری میتواند براحتی به بیرون و درون بنگاه جریان پیدا کند (بیکر^۴، ۲۰۱۸: ۸). نوآوری باز شامل دستیابی شرکت‌ها به منابع، ارزیابی، کسب و ادغام دانش (آن منبع) به سیستم‌ها و فرآیندهای داخلی آنها است (گسمن و انکل^۵، ۲۰۰۴: ۱۰۲). از آنجایی که نوآوری‌های باز به جریان‌های وارد شونده (نوآوری‌های ورودی) و جریان‌های خارج کننده (نوآوری‌های باز برونگرا) دانش رسیدگی می‌کند، که شامل کاوش و

⁸ - Dahlander

⁹ - Ribiere & Sitar

¹⁰ - Sims

¹¹ - Xue

¹² - Camps

¹ - Silva

² - Enkel, and Gassmann

³ - Chesbrough

⁴ - Becker.A.

⁵ - Gassmann & Enkel

⁶ - Xia & Roper

⁷ - Tirabeni

همسان به نوعی این سازمان را با چالش روبرو کرده است که به تبع آن منبع یابی، کسب و استفاده از منابع دانش و بومی سازی و تجاری سازی آن نیز با چالش روبرو شده است. از آنجایی که سبک رهبری نقشی اساسی در این شرایط دارد بطوری که رهبران توانمندساز با جذب و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص در کنار سپردن اختیار تصمیم گیری، اجازه دادن به آنها برای تجربه و آزمایش ایده های جدید می توانند بر برخی از این مشکلات فائق آیند. البته با وجود فرایندها و ساختارهای پیچیده، تعدد بخشنامه ها و دستور العمل ها در حوزه های مختلف سازمان و نیز تحمیل برخی قوانین و مقررات از سوی مراجع برون سازمانی دستیابی به این مهم را کاری دشوار می سازد (گل محمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۸). در این پژوهش محقق به دنبال یافتن تاثیر رهبری توانمندساز به عنوان متغیر مستقل بر روی نوآوری باز به عنوان متغیر وابسته است که نقش فرهنگ یادگیری سازمانی متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. از این رو مساله اساسی پژوهش حاضر این است: رهبری توانمندساز با توجه به نقش فرهنگ یادگیری سازمانی چه تاثیری بر روی نوآوری باز دارد؟

مبانی نظری

رهبری توانمندساز

رهبری توانمندساز به این معناست که مدیران استقلال لازم را برای زیردستان فراهم می کند به میزانی که کارکنان اجازه داشته باشند که در مورد چگونگی انجام وظایف و مسئولیتهای خود مطابق با اهداف سازمانی تصمیم گیری کنند (ازارال^۲، ۲۰۱۵: ۳۷۰). در این سبک از رهبری با توانمندسازی کارکنان، مدیران وظایف و مسئولیتهای مهم را به آنان تفویض اختیار می کنند. این سبک رهبری با افزایش استقلال کار، افزایش آزادی در تصمیم گیری و کاهش نظارت کردن بر فعالیتهای کارکنان همراه می باشد. رهبری

مطرح، به دنبال خلق دانش و بهره بردن از آن است) بنیادی نائینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۱). سازمانی که به معنای واقعی نوآور باشد، در واقع دارای فرهنگ سازمانی قوی است که افراد درون سازمان را به سمت رفتارهای نوآورانه سوق می دهد. دو عامل اساسی در یک سازمان برای نوآور بودن وجود دارد: یکی مربوط به زیرساختها و دیگری مربوط به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ یادگیری سازمانی شامل فرایندهای پیچیده ای است که دانش جدیدی را برای سازمان توسعه می دهد و همچنین ظرفیت تغییر در رفتار اعضای سازمان را ایجاد می کند. ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می شود. از این رو سازمانها پیوسته در جستجوی راههایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت نموده و موانع آن را در سازمان برطرف نمایند (هرلینا و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

سازمان تامین اجتماعی به عنوان یک سازمان اجتماعی، اقتصادی و سیاسی سازمانی پیچیده، موثر و حیاتی است که با چند دهه فعالیت به عنوان بزرگترین سازمان بیمه گر و دومین تولیدکننده درمان کشور در حال فعالیت می باشد و قشر عظیمی از جامعه را تحت پوشش خود دارد. تحولات سریع علمی در بخش های درمان و پزشکی، تغییرات تکنولوژیکی، عدم ثبات اقتصادی نیاز این سازمان را به نوآوری باز دوجندان می کند. از طرفی منحصر به فرد بودن فعالیت های سازمان در بخش بیمه ای، به طوریکه فعالیت های این بخش از سازمان فاقد نمونه ملی و بین المللی می باشد، بر پیچیدگی مساله افزوده و در بحث نوآوری باز به خصوص نوآوری باز درونگرا و استفاده از جریانات ورودی دانش در سازمان مشکلات و کمبودهای اساسی وجود دارد. می توان گفت نداشتن رقیب و سازمانی با فعالیت های

² Özarallı

¹ - Herliana

یک کلاسی جدید از دارایی‌ها (به جای وسیله ای که باید از آن حمایت شود) تلقی می‌کند. هر دو اینها می‌توانند درآمد اضافه‌ای به مدل کسب و کار بیفزایند (مووری و سمپاد، ۲۰۱۰).

فرهنگ یادگیری سازمانی

فرهنگ یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، سیستم‌ها و عادات سازمانی می‌باشد که افراد و کل سازمان را حمایت و تشویق می‌نماید تا میزان دانش، شایستگی و عملکرد خود را به صورت مستمر بهبود بخشند. این فرهنگ، موجب بهبود مستمر عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد و دستیابی به اهداف کسب‌وکار، نوآوری و توانایی کنار آمدن با تغییرات را آسان‌تر می‌نماید (حسینی، ۱۳۹۳: ۹۹۶). در ادامه به اختصار، به بیان اصول و مزایای فرهنگ یادگیری سازمانی پرداخته می‌شود (بنیادی نائینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۱): توانایی‌های شخصی: ظرفیت‌سازی شخصی، تشویق به شکل‌گیری و تحقق اهداف شخصی و همچنین سازمانی؛ مدل‌های ذهنی: به چالش کشیدن و تغییر دادن طرز تفکر افراد در مورد جهان پیرامون (طرز تفکر بیشتر از آنچه که فکر می‌کنید مهم است)؛ آرمان مشترک: ایجاد آرمانی مشترک و احساس تعهد جمعی در مورد اینکه به عنوان یک سازمان، قصد داریم به کجا برسیم و چگونه می‌خواهیم به آن هدف دست یابیم؛ یادگیری تیمی: ایجاد ظرفیت برای یادگیری تیمی و افزایش هوش و توانایی‌های گروه، به صورتی که بیشتر از مجموع استعدادها تک تک اعضای گروه باشد؛ تفکر سیستمی: ایجاد توانایی لازم برای داشتن دید همه‌جانبه و درک اینکه چگونه تغییرات ایجاد شده در بخشی از سازمان، بر کل سیستم اثر می‌گذارد. این به معنی شناخت کلی وابستگی‌های متقابل و روابط متقابل میان بخش‌های سیستم و چگونگی بهره‌برداری و هدایت تغییرات، در سرتاسر سیستم است.

توانمندساز ماهیتا سبکی از رهبری است که در آن رهبران قدرت را با کارکنان تسهیم می‌کنند و کارکنان را در جهت خودکنترلی هدایت می‌نمایند (وچیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). با افزایش نیاز به استقلال عمل کارکنان، رهبران نیز سعی داشته‌اند تا به ویژه از طریق توانمندسازی کارکنان به عنوان یک تکنیک برای رسیدن به اهداف و افزایش اثربخشی سازمان استفاده نمایند. رهبری توانمند ساز سبکی از رهبری است که در آن رهبران می‌توانند توزیع و اعمال قدرت را همراه با زیردستان به منظور توسعه استقلال و خودکنترلی آنها تنظیم و هماهنگ کنند (توکی^۲ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۹). شواهدی وجود دارد که رهبری توانمندساز تاثیر مثبتی در توانمندسازی روانی دارد البته میزان آن در کارکنان متفاوت است و به نسبتی است که آن را می‌پذیرند و خود را از نظر روانی توانمند می‌کنند (ازارال^۳، ۲۰۱۵: ۳۷۰).

نوآوری باز

نظریه نوآوری باز مربوط به هنری چسبرو و پروفیسور دانشگاه برکلی کالیفرنیا می‌باشد. او نوآوری باز را به عنوان ضرورتی جدید برای ایجاد و سود بردن از فناوری تعریف کرد و توضیح داد که چطور شرکت‌ها در قرن بیستم در تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری‌های سنگینی می‌نمودند، بهترین افراد را به کار می‌گرفتند، آنها را قادر می‌ساختند که ایده‌های نوآورانه خود را توسعه دهند، با راهبردهای مالکیت فکری آنها را حمایت می‌نمودند و سود به دست آمده را دوباره در تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری می‌کردند (چسبرو، ۲۰۰۶). نوآوری باز به عنوان یک مجموعه فعالیت برای سود بردن از نوآوری و همچنین یک مدل شناختی برای ایجاد، تفسیر و تحقق آن فعالیت‌ها می‌باشد. نوآوری باز به دو موضوع ناموزون در تحقیقات گذشته درباره نوآوری پاسخ می‌دهد. این مدل سرریزها را به عنوان نتیجه صریح مدل کسب و کار (به جای اجتناب از آن) و حقوق مالکیت فکری را به عنوان

³ Özaralli

¹ Vecchio

² Tuckey

یشینه تحقیق

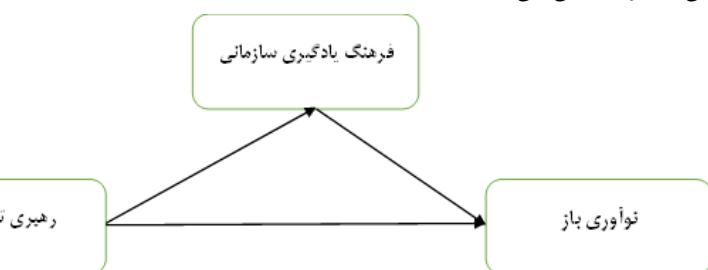
نیک پور (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآوران با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نشان داد که الگوی پیشنهادی دارای برزش مطلوبی است و توانمندسازی سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بر عملکرد نوآوران سازمان تأثیر می‌گذارد، همچنین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین توانمندسازی سازمانی و عملکرد نوآوران سازمان تأیید شد. یزدان‌شناس و ادیب‌پور (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل‌ها؛ نقش میانجی تحقق قراردادهای روان-شناختی و تبادل دانش نشان دادند که رهبری توانمندساز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تحقق قراردادهای روان‌شناختی و همچنین بر رفتار تبادل دانش دارد. ضمن این که مشخص شد تحقق قراردادهای روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر تبادل دانش و همچنین بر عملکرد خدمات کارکنان هتلها دارد. یافته‌های تحقیق علاوه بر تأیید تأثیرگذاری رفتار تبادل دانش بر عملکرد خدمات نشان داد رفتار تبادل دانش نقش میانجی در رابطه بین تحقق قراردادهای روان‌شناختی و عملکرد خدمات ایفا می‌کند. در نهایت مشخص شد رهبری توانمندساز از طریق تحقق قراردادهای روان‌شناختی نیز بر رفتار تبادل دانش در بین کارکنان تأثیرگذار است. بنیادی نائینی و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی نتایج نشان می‌دهد که اکتساب دانش به عنوان یک پشتوانه برای سایر مؤلفه‌ها در تقویت کارایی، نقش اساسی دارد. از طرف دیگر رابطه متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی و نیز تأثیر مستقیم این متغیر بر اثربخشی سازمانی نشانگر این است که سازمان با بهره‌گیری از اکتساب دانش و ایجاد تغییرات شناختی و رفتاری، می‌تواند نوآوری را تا حد زیادی ارتقا داده و همین

موضوع نقش مهمی در افزایش اثربخشی برای سازمان دارد. عرفانیان خانزاده و ترکانلو (۱۳۹۵) در بررسی تأثیر سبک رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی کارکنان در راستای افزایش بهره‌وری نشان دادند که در مدل اول رهبری توانمندساز بر ترغیب ذهنی و انگیزش الهام‌بخش و انگیزش پیشرفت کارکنان تأثیر دارد و در مدل دوم نقش تعدیل‌گر انگیزش الهام‌بخش بر رابطه رهبری توانمندساز و انگیزش پیشرفت تأیید شد ولی ترغیب ذهنی این رابطه را تعدیل نمی‌کند. برجویی مجرد (۱۳۹۴) در بررسی تأثیر نوآوری باز و نوآوری مدل کسب و کار بر عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان نشان داد که نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری مدل کسب و کار داشته و این خود عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری شهر بوشهر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هاشم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی عوامل مؤثر در ایجاد توانمندیهای نوآوری (مطالعه موردی یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در ایران) نشان دادند که در مرکز مورد مطالعه، همکاری‌ها و تعاملات شبکه‌ای بیشترین اثر مثبت را بر توانمندیهای نوآوری داشته و اولویت اثرگذاری سایر عوامل به ترتیب، تلاش‌ها فناورانه، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های نیروی انسانی بوده است. همچنین اولویت نوآوری‌های محقق شده (به عنوان نتایج توانمندی در نوآوری) به ترتیب شامل نوآوری محصول، نوآوری سازمانی و نوآوری فرآیند تعیین گردید. در این میان، مؤثرترین عامل در ایجاد نوآوری در محصول، تلاش‌های فناورانه و مؤثرترین عامل در ایجاد نوآوری در فرآیندها و نوآوری سازمانی، ویژگیهای مدیریتی بوده است. رمضانپور نرگسی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی تأثیر عوامل درونی و بیرونی بر نوآوری باز (مورد مطالعه: مراکز تحقیقاتی وزارت صنایع و علوم) نشان دادند که عوامل درونی تأثیرگذار بر نوآوری باز هر سه عامل ساختار و فرایند، کارکنان و مالی تأیید شده و بر طبق نتایج آماری میزان تأثیر آنها به ترتیب شامل منابع مالی، کارکنان، ساختار و

حمایت و اجرا دارد. این مقاله نشان می دهد که مدیران باید از رفتار رهبری تحول گرا استفاده کنند یا مدیران را با سبک رهبری تحول گرا انتخاب کنند و آنها را به منظور ارتقاء مشارکت کارکنان ترغیب کنند و سپس به بهبود رفتار نوآورانه کارکنان کمک کنند. گومز^۴ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان توانایی یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد: مطالعه در شرکت های کوچک و متوسط به این نتایج دست یافتند که نوآوری محصول و نوآوری بازاریابی و نوآوری خدمات رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کسب و کار سازمان دارد. همچنین نوآوری رابطه مثبت با یادگیری سازمان داشته و ارتقاء یادگیری سازمانی باعث ارتقاء عملکرد خواهد شد.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطالعه تحقیقات پیشین و فرضیات پژوهش فعلی، مدل مفهومی زیر برای بررسی تاثیر رهبری توانمندساز بر نوآوری باز با توجه به نقش فرهنگ یادگیری سازمانی ارائه شده است. در این مدل، سعی بر آن است تا تاثیر رهبری توانمندساز بر نوآوری باز با توجه به نقش فرهنگ یادگیری سازمانی مشخص گردد. که در این مدل رهبری توانمندساز متغیر مستقل، نوآوری باز متغیر وابسته و فرهنگ یادگیری سازمانی متغیر میانجی می باشند.



شکل (۱). مدل مفهومی تحقیق؛ منبع: نقشبندی و همکاران، ۲۰۱۸

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: رهبری توانمندساز بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان

فرایند است. همکاری با رقبا و مشتریان از جمله ابعاد عوامل بیرونی تأثیرگذار بر نوآوری باز است. اشتراک گذاری دانش با رقبا و مشتریان یکی از منابع اصلی دریافت ایده و خدمت رسانی مؤثر به مشتریان است. همکاری با رقبا و مشتریان نیازمند این است که شرکت ها مرزهای شرکت را از حالت بسته خارج کرده و از طریق ایجاد مکانیزم هایی سعی در توسعه و پایداری همکاری با سایر شرکت ها نمایند. علاوه بر موارد ذکر شده دولت ها با افزایش قوانین حمایتی از همکاری و مشارکت و کاهش قوانین محدودکننده میتوانند گامی اساسی در جهت پیاده سازی نوآوری باز در شرکت ها بردارند. ساواس^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر کارآفرینی در مدیریت آموزش: نقش میانجی فرهنگ سازمانی، به این نتایج دست یافتند که بین توانمندسازی کارکنان، کارآفرینی و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که سطح فرهنگ سازمانی، پیش بینی کننده کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان است. نقشبندی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تعامل رهبری، ظرفیت جذب و فرهنگ یادگیری سازمانی در نوآوری باز: آزمون یک مدل میانجی تعدیل شده، به این نتایج دست یافتند که رهبری توانمند ساز نوآوری باز درونگرا را ترویج داده و نوآوری باز برونگرا را تسهیل می کند و همچنین نتیجه گرفتند رهبران توانمندساز، در شرکت فرهنگ یادگیری را توسعه می دهند که باعث تسهیل تبادل دانش در بین اعضا می شود. چوان^۳ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان و تعامل با کار از طریق یک آزمون به این نتایج دست یافتند که مدیران با یادگیری سازمانی می توانند تعامل کاری کارکنان را تقویت نمایند و در نتیجه رفتار نوآوری کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند. علاوه بر این، همکاری نقش مهمی در میان یادگیری سازمانی و ایجاد ایده های خلاقانه کارکنان،

³ Chuan
⁴ Gomes

¹ Savas
² Naqshbandi

جدول (۲) - متغیرها، نوع گویه‌های سنجش و منبع استخراج گویه‌ها

متغیرهای پژوهش	نوع متغیرها	جنس متغیرها	منبع استخراج گویه‌های سنجش متغیرها
رهبری توانمندساز	مستقل	فاصله‌ای	ژانگ و بارتول، ۲۰۱۰
نوآوری باز	وابسته	فاصله‌ای	لیتتالر، ۲۰۰۹؛ سیسودیا، ۲۰۰۸
فرهنگ یادگیری سازمانی	میانجی	فاصله‌ای	ماریسک و واتکینز، ۲۰۰۳

یافته های پژوهش

یافته‌های توصیفی

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد با (۵۵) و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان زن با (۴۵) است. همچنین در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای مدرک لیسانس با (۳۸) درصد و کمترین فراوانی مربوط به مدرک دکتری با (۳) درصد است. با توجه به وضعیت سابقه‌ی کاری پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای ۱۵ تا ۲۵ سال با (۴۷) درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال با (۹) درصد است. بیشترین فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سن پاسخ‌دهندگان مربوط به سنین بین ۴۰ تا ۵۰ سال با (۳۷) درصد و کمترین فراوانی بالاتر از ۵۰ سال با (۱۵) درصد است.

یافته‌های استنباطی

به منظور مشخص شدن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیه‌ها از طریق آزمون کولموگروف پرداخته شده است. بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

$$\left. \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند.} \\ H_1: \text{توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.} \end{array} \right\}$$

تامین اجتماعی تاثیر دارد؛ فرضیه‌های جزئی: رهبری توانمندساز بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد؛ رهبری توانمندساز بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

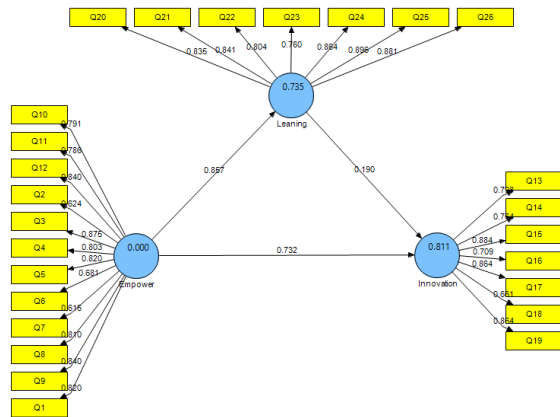
مطالعه حاضر به لحاظ هدف اصلی تحقیق از نوع مطالعات کاربردی است. از لحاظ دسته‌بندی پژوهش‌های توصیفی، از نوع پیمایشی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش ۱۲۰ نفر مدیران و کارکنان ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده است حجم نمونه ۲۹۲ نفر بود که این افراد به صورت کاملاً تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در روش میدانی از پرسشنامه استاندارد فرآیند رهبری توانمندساز (ژانگ و بارتول، ۲۰۱۰)، نوآوری باز (لیتتالر، ۲۰۰۹؛ سیسودیا، ۲۰۰۸)، فرهنگ یادگیری سازمانی (ماریسک و واتکینز، ۲۰۰۳) استفاده شد. روایی آن به صورت صوری و سازه‌ای و برای محاسبه قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ استفاده می‌شود.

جدول (۱) - مقادیر آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
۱	رهبری توانمندساز	۰/۷۹۵
۲	نوآوری باز	۰/۷۴۸
۳	فرهنگ یادگیری	۰/۷۰۸

در سطح آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی در سطح ۰/۰۵ از آزمون‌هایی همچون آزمون کولموگراف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، استفاده شده است نرم‌افزار مورد استفاده SPSS ۲۴ می‌باشد. همچنین جهت بررسی برازش مدل پژوهش و مدلسازی معادلات ساختاری، از نرم افزار Smart PLS 2 استفاده شده است.

شکل (۲) مقادیر بار عاملی را نشان می دهد. با توجه به این که مقادیر بار عاملی بایستی بالاتر از ۰/۴ و یا ۰/۵ باشد، می توان استنباط کرد که این شاخص نیز دارای معیارهای لازم است.



شکل (۲) - ضرایب مسیر و مقادیر بار عاملی متغیرهای تحقیق

برای بررسی فرضیه ها، ابتدا ضرایب مسیر محاسبه شده و سپس معناداری این ضرایب تی (t) مورد بررسی قرار می گیرد و در صورتی که مقدار آماره آزمون بزرگ تر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از ۱/۹۶ - مقدار بحرانی در سطح (۰/۰۵) باشد، آن گاه در سطح اطمینان ۹۵٪ مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنادار می باشد و در غیراینصورت آن ضریب مسیر معنادار نخواهد بود. شایان ذکر است که اندازه ضریب مسیر نشان دهنده قدرت و قوت رابطه و علامت آن نشان دهنده نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) باشد. همان طور که در شکل (۳) مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد.

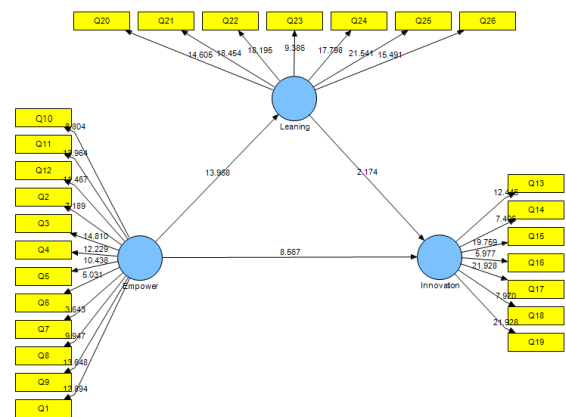
مقدار سطح معناداری در مورد متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵ درصد کمتر از مقدار بحرانی است. بنابراین فرضیه صفر، یعنی نرمال بودن داده ها تایید نمی شود. لذا با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیر می توان از آزمونهای ناپارامتریک استفاده کرد نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمرثوف در جدول زیر ارائه گردیده است

جدول (۳) - نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمرثوف

ردیف	متغیر	مقادیر آماری Z	مقادیر معناداری
۱	رهبری توانمندساز	۰/۰۵۷	۰/۰۰۲
۲	نوآوری باز	۰/۰۸۶	۰/۰۰۰
۳	فرهنگ یادگیری	۰/۰۷۵	۰/۰۰۵

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نمونه ها و بررسی وجود یا نبود رابطه هم زمان بین متغیرهای تحقیق، از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. بررسی معادلات ساختاری مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها را بیشتر از مقدار ۰/۷ نشان داده که بیانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه ها می باشد، روش PLS معیار مدرن تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می برد معیار پایایی ترکیبی در مدل سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می رود. پایایی ترکیب رهبری توانمندساز (۰/۹۴۸)، نوآوری باز (۰/۹۲۳) و فرهنگ یادگیری (۰/۹۴۴) بدست آمده است. مقدار تمامی متغیرهای بیش از ۰/۷ هستند که برازش مناسب مدل های اندازه گیری تایید می شود معیار AVE برای سنجش مقدار میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهند. با توجه به میانگین واریانس رهبری توانمند ساز با اندازه (۰/۵۸۰)، توانمند سازی (۰/۶۳۳) و فرهنگ یادگیری (۰/۷۰۷) مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و در نتیجه مدل آورده شده در این پژوهش از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است.

می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید مقدار GOF ، $0/271$ گزارش شده است. در نتیجه با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی نشان از برازش متوسط مدل کلی است. یکی از آزمونهای پرکاربرد برای سنجش معناداری تاثیر میانجیگری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل یک مقدار Z -Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از $1/96$ ، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد. که با توجه به فرمول مقدار Z -Value حاصل از آزمون سوبل برابر با $2/64$ شد. به دلیل بیشتر بودن از $1/96$ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی معنادار بوده است. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام واف (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تاثیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت به اثر غیرمستقیم را اثر کل را می‌سنجد. در این پژوهش مقدار واف برابر $0/286$ به دست آمده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون سوبل نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تاثیری برابر $0/286$ از طریق فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز تاثیر دارد. بر این اساس می‌توان گفت فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین رهبری توانمندساز با نوآوری باز عمل می‌کند. همچنین نتایج نشان داد رهبری توانمندساز بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تاثیری برابر $0/857$ و مقدار معناداری $13/968$ بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.



شکل (۳) - مقادیر معناداری t متغیرهای تحقیق

همچنین معیار R^2 که برای بررسی برازش مدل ساختاری که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. با توجه به شاخص (چین، ۱۹۹۸) که سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی است برای نوآوری باز $0/811$ و برای فرهنگ یادگیری $0/735$ اندازه‌گیری شده است. معیار Q قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبولی باشند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. یعنی سازه‌ها تاثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تایید شوند. (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را تعیین نموده‌اند.

جدول (۴) - نتیجه برازش

نتیجه	-۱	SSE	SSO	متغیر
برازش	SSE/SSO			
تایید	$0/157897$	$79/355980$	$195/000000$	رهبری توانمندساز
برازش				
تایید	$0/245789$	$65/039445$	$195/000000$	نوآوری باز
برازش				
تایید	$0/66238$	$58/253497$	$195/000000$	فرهنگ یادگیری
برازش				

مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق

ویژگی‌های رهبران توانمند ساز، جنبه‌های این سبک از رهبری می‌تواند باعث ترویج فرهنگ سازمان شود که از یادگیری، نوآوری و آزمایش، و انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش جدید پشتیبانی می‌کند (پن و اسکاربرو، ۱۹۹۹). نوآوری باز برونگرا، به استفاده از دانشی اشاره دارد که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد دانش را برای اهداف بازرگانی منتشر، استفاده و تبدیل کنند (چسبرو، ۲۰۰۶). برای انجام این کار به صورت کارآمد، شرکت‌ها باید به حالات مدیریت و استفاده از ایده‌های مرتبط، و تشویق کارکنان به پیاده‌سازی ایده‌های جدید و ساخت محصولات خلاقانه توجه کنند. این کار تحت نظارت رهبران توانمندسازی ممکن است که، حاضر هستند به دنبال کننده‌های خود اعتماد کرده، و به آنها اجازه‌ی کاوش همه‌ی گزینه‌های لازم برای نوآوری را بدهند (هاس و هانسن، ۲۰۰۵). نیازی به گفتن نیست که چشم‌انداز یک رهبر برای دستیابی به اهداف شرکت، باید به دنبال کننده‌ها روشن شود، که اینکار به عنوان راهنمایی برای کارکنان بوده، و به آنها انگیزه می‌دهد تا زحمات خود را با اهداف سازمانی مطابق و هم‌تراز کنند. یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری توانمندساز بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تاثیر برابر ۰/۸۵۷ و مقدار معناداری ۱۳/۹۶۸ بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. نتیجه به دست آمده با مطالعات بنیادی و همکاران (۱۳۹۵)، نقشبندی و همکاران (۲۰۱۸) و ساواس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. رهبران توانمندساز با سپردن اختیار تصمیم‌گیری (به دنبال کننده‌ها)، به دنبال کننده‌ها اجازه‌ی تجربه و آزمایش با ایده‌ها و دانش جدید را می‌دهند. خو و همکاران (۲۰۱۱) استدلال کردند که وقتی کارکنان به توانمندی لازم را جهت اخذ تصمیمات دارا می‌شوند، احتمالاً شانس بهتری در به دست آوردن دانش کافی برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی خواهند داشت، که در عوض باعث ارتقای یادگیری فردی می‌شود. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که رهبرانی که

تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز بر با ضریب تاثیر برابر ۰/۱۹۰ و مقدار معناداری ۲/۱۷۴ بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. بر طبق فرضیه‌ها رهبری توانمندساز بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تاثیر برابر ۰/۷۳۲ و مقدار معناداری ۸/۶۵۷ بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.

جدول (۵) - خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

فرضیه	ضریب مسیبر	مقدار تی	نتیجه
فرضیه اصلی: رهبری توانمندساز بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۲۸۶	۲/۶۴	عدم رد
فرضیه یک فرعی: رهبری توانمندساز بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۸۵۷	۱۳/۹۶۸	عدم رد
فرضیه دو فرعی: فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۱۹۰	۲/۱۷۴	عدم رد
فرضیه سه فرعی: رهبری توانمندساز بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	۰/۷۳۲	۸/۶۵۷	عدم رد

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری توانمندساز بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون سوبل نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تاثیر برابر ۰/۲۸۶ از طریق فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز تاثیر دارد. بر این اساس می‌توان گفت فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین رهبری توانمندساز با نوآوری باز عمل می‌کند. نتیجه به دست آمده با مطالعات ساواس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. به زعم مولیر (۲۰۰۴) رهبران، فرهنگ شرکت خود را از طریق تصمیمات خود شکل می‌دهند. با توجه به

توانمندساز بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز با ضریب تأثیری برابر ۰/۷۳۲ و مقدار معناداری ۸/۶۵۷ بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تأثیر دارد. نتیجه به دست آمده با مطالعات بنیادی و همکاران (۱۳۹۵) وسواس و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. رهبران توانمندساز با الگو بودن، می‌توانند نمونه‌ای برای دنبال‌کننده‌ها فراهم کنند که با الگوبرداری از آن، می‌توانند دانش را ایجاد و کسب کرده و به اشتراک بگذارند. این می‌تواند باعث ایجاد محیطی پشتیبانی‌کننده از نوآوری شود که در آن اعضا استقلال لازم را برای به اشتراک گذاری، کسب و تبادل داده‌ها از همدیگر و از منابع خارجی دارند. رهبران توانمندساز، همچنین دنبال‌کننده‌ها را برای پیدا کردن راهکارهای مشکلات به صورت مشترک، مربی‌گری می‌کنند که به توسعه دادن احساس هماهنگی و هویت جمعی در بین اعضا کمک می‌کند. رهبران توانمندساز این مورد را از طریق قدردانی و پاداش‌دهی برای فعالیت‌های مشترکانه (همکارانه) تکمیل می‌کنند. این رهبرها، نقش دنبال‌کننده‌ها را روشن کرده و از طریق سیستم پاداش تأثیرگذار باعث بالا بردن انگیزه‌ی درونی و بیرونی آنها می‌شوند. این معیارها به احتمال زیاد دنبال‌کننده‌ها را به کسب، یادگیری و به اشتراک گذاری دانش با اعضای سازمان‌های دیگر برمی‌انگیزند، که باعث ایجاد محیطی می‌شود که در آن یادگیری عنصر کلیدی است. با توجه به نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی در ارتباط بین رهبری توانمندساز بر نوآوری باز موارد زیر توصیه می‌گردد: کارکنان در خصوص انتقال دانش و تجربیات تشویق شوند و مستندسازی تجربیات در دستور کار قرار گیرد. کیفیت برگزاری کلاسهای آموزشی بدو خدمت و حین خدمت در سازمان ارتقا یافته و هدفمندتر شود. برای کارکنان خلاق و نوآور تشویقی اعم از مادی و معنوی مد نظر قرار گیرد. با توجه به تأثیر رهبری توانمندساز بر فرهنگ یادگیری سازمانی ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی موارد زیر توصیه می‌گردد: رهبران و مدیران

دنبال‌کننده‌های خود را به ایجاد و اعمال دانش جدید توانمند می‌کنند، و همچنین فرهنگ سازمانی فراهم می‌کنند که منجر به اکتساب دانش، ایجاد و اشتراک‌گذاری آن می‌شود (پن و اسکاربرو، ۱۹۹۹؛ ریجال، ۲۰۱۶)، به بهره‌برداری تأثیرگذارتری از منابع دانش دست می‌یابند، و در نتیجه باعث ارتقای عملکرد خلاقانه، عملیاتی و مالی می‌شوند (مازور و زابورک، ۲۰۱۶). از این رو، بر اساس این استدلال‌ها، نتیجه‌گیری می‌شود که رهبری توانمندسازی باعث ترویج یک فرهنگ یادگیری در شرکت‌ها می‌شود، که بهره‌برداری تأثیرگذار و ایجاد دانش جدید را میسر می‌سازد (نوناکا و تاکنوجی، ۱۹۹۵؛ وودمن و همکاران، ۱۹۹۳). شرکت‌هایی که از این نوع فرهنگ‌ها دارند، در اکتساب و تبادل دانش نیز تأثیرگذارند، که عامل‌های تأثیرگذار در حمایت و شکل‌دهی به نوآوری می‌باشند (جنز و پراسارنپانیچ، ۲۰۰۳). این دیدگاه توسط پژوهش تجربی اخیر از نوآوری باز پشتیبانی می‌شود، که نشان می‌دهد که یک فرهنگ سازمانی مطلوب به صورت مثبت بر روی نتایج نوآوری باز تأثیر می‌گذارد (نقش‌بندی و همکاران، ۲۰۱۵). یافته‌های تحقیق نشان داد فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز بر با ضریب تأثیری برابر ۰/۱۹۰ و مقدار معناداری ۲/۱۷۴ بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی تأثیر دارد. نتیجه به دست آمده با مطالعات محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، ساواس و همکاران (۲۰۱۸) و چوآن و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. بنابراین برای این که بتوان نوآوری را در سازمان نهادینه نمود باید فرهنگ سازمانی را به سمت یادگیری رهنمون نمود تا مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نمود. عدم توجه به فرهنگ سازمان بیشترین دلیل عدم موفقیت کامل و حتی شکست کلی بسیاری از نوآوری‌های مدیریتی است. درک فرهنگ سازمان و به کارگیری آن در طرح‌ریزی موفقیت‌آمیز تحولات مورد نیاز برای اجرای موفق تغییر، بخش مهمی از سفر به سوی تعالی خواهد بود. یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری

سازمان تامین اجتماعی تلاش نمایند تا آزادی عمل کارکنان افزایش یافته و متناسب با کارهای واگذار شده باشد. مدیران سازمان تلاش نمایند تا از نظرات و ایده های کارکنان بهره مند شوند. با توجه به تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی موارد زیر توصیه می گردد: سازمان ها در تقویت یادگیری سازمانی بر چگونگی کسب اطلاعات و تأکید بر تفسیر اطلاعات توجه ویژه ای را مبذول دارند. همچنین سازمان ها برای افزایش تأثیرات یادگیری بر قابلیت نوآوری به فرایندهای این دو مقوله توجه داشته باشند و سعی کنند فرایندهای مربوط به هرکدام را به طور دقیق و کامل طی نمایند. با توجه به تاثیر رهبری توانمندساز بر نوآوری باز ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی موارد زیر توصیه می گردد: رهبران سازمان با تشکیل اتاق فکر که متشکل از کارکنان خبره و توانمند است نسبت به شناسایی چالش ها و مشکلات موجود و پیش روی سازمان اقدام نمایند. و این عمل به طور مستمر و کاربردی بوده و در صورت امکان بازخورد اقدامات اخذ و ارزیابی شود. مدیران سازمان با کارکنان در زمان اخذ تصمیمات استراتژیک مشورت نمایند.

منابع فارسی

- سازمان‌های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره ۴، صص ۳۷-۶۳
- طالب بیدختی، عباسف انوری، علیرضا، (۱۳۸۳)، خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان‌ها، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۵۲.
- طبائیان، سید کمال (۱۳۹۰) طراحی مدل نوآوری در صنعت هوایی ایران مبتنی بر رویکرد نوآوری باز. رساله
- طاهری، مرتضی؛ نظری، ندا؛ غیاثی، سعید، ۱۳۹۵، فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روان-شناختی: پیش‌بینی کننده‌های یادگیری در محیط کار، مجله مطالعات آموزش و یادگیری، دوره هشتم شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، پیاپی ۷۱/۲، صص ۱۹-۳۶.
- عرفانیان خان‌زاده، حمید؛ ترکانلو، زهره (۱۳۹۵)، بررسی عوامل نرم موثر بر بهره‌وری: تاثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۴۰، بهار ۹۶، صص ۱۳۱-۱۵۷.
- فرخی، طاهره، (۱۳۷۶)، "نقش زنان در توسعه پایدار: تواناسازی زنان"، ماهنامه تعاون و کشاورزی، دوره جدید، شماره ۷۴، صص ۷۶-۷۹.
- گل‌محمدی، عماد. کفچه، پرویز. سلطان‌پناه، هیرش (1392) سبکهای رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 15، 93-114
- نوروزی، مجتبی، (۱۳۸۴)، توانمندسازی کارکنان، فصلنامه آموزشی پژوهشی کنترلر، شماره ۱۹، صص ۷۸-۱۰۲
- نیازی، محسن، کارکنان نصرآبادی، محمد، (۱۳۸۸)، توانمندسازی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۳، صص ۲۱-۲۶.
- نیک پور، امین (۱۳۹۶). تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه صنعت و دانشگاه، سال نهم، شماره های ۳۳ و ۳۴، صص ۹۰-۷۵.
- وتن، کمرون، (۱۳۸۱)، تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اروعی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- هاشم زاده، ابراهیم؛ حاجی حسینی، حجت‌الله؛ رادفر، رضا؛ ملک زاده، کرامت (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در ایجاد توانمندیهای نوآوری (مطالعه موردی یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در
- باقری مجد، روح‌الله؛ مهدی پور، یوسف؛ باقری مجد، عادل، ۱۳۹۷، تاثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷، صص ۷۳۹-۷۵۸.
- بنیادی نائینی، علی، والی، فرزانه؛ عزیزی، محمد حسن؛ احسنی زاده، سامان (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال هشتم. شماره ۴. صص ۲۱۱-۱۸۷.
- پورصادق، ناصر؛ کرمی، حسام‌الدین، ۱۳۹۷، تاثیر رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی کارکنان از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال دهم، شماره ۳۷، پاییز ۱۳۹۷، صص ۶۷-۹۲.
- حسنی، علی (۱۳۸۸) عوامل موثر بر توسعه یادگیری گروهی. ماهنامه معرفت، ۱۸، پیاپی ۱۳۷، صص ۹۱-۱۰۸.
- حسنی، محمد (۱۳۹۳) نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دوازدهم، شماره دوازدهم، پی در پی ۶۴. صص ۹۹۶-۹۹۸.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، (جلد دوم) ناشر، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رضایی دولت آبادی، حسین؛ بهارستان، امید؛ محمدی صدر، محمد، ۱۳۹۱، تحلیل ارتباط فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگ نوآورانه و ابداع در صنایع غذایی کرمان (مورد مطالعه: شرکتهای زمزم، روغن و پگاه کرمان)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۳، زمستان ۹۱، صص ۱-۲۴.
- سنجقی، محمد ابراهیم؛ فرهی، علی؛ امیر احمدی، فاطمه السادات؛ دلیری، سید احمد، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر رهبری راهبردی بر نوآوری با تاکید بر رویکرد ارتباطات شبکه‌ای، فصلنامه پژوهش-های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال نهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶: صص ۱۸۱-۲۰۵.
- ضرغامی، حمیدرضا؛ و جعفری، مصطفی، اخوان پیمان (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در

ایران). نشریه مدیریت نوآوری. سال سوم. شماره ۱. ص ۱۰۰-۷۵.

رمضانپور نرگسی، قاسم؛ علی داوری؛ راحله افراسیابی و بهاره زرگران یزد، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل درونی و بیرونی بر نوآوری باز (مورد مطالعه: مراکز تحقیقاتی وزارت صنایع و علوم). فصلنامه مدیریت توسعه فناوری. دوره دوم. شماره ۱.

Becker.A. (2018) Open innovation concept: integrating universities and business in digital age. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 20184:12.

Beugelsdijk S, Koen C, Noorderhaven N. (2009), A dyadic approach to the impact of differences in organizational culture on relationship performance. *Ind Mark Manage*, N; 38: ۳12-۳23.

Cameron, K. S. and Quinn R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based of the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.

Camps, J., Alegre, J., & Torres, F. (2011). Towards a methodology to assess organizational learning capability: A study among faculty members. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 687-703.

Carmeli, A., & Sheaffer, Z. (2008). How Learning Leadership and Organizational Learning From Failures Enhance Perceived Organizational Capacity to Adapt to the Task Environment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(4), 468-489.

Chesbrough, Henry (2006b) *open business models, how to thrive the new innovation landscape*, Harvard business school press.

Mowery, D. C. and B. M. Sampat (2010). "Universities in National Innovation Systems", In Oxford University Press, Oxford.

Savas, A. C., & Almas, A. (2018). The effect of employee empowerment on entrepreneurship in education management: Mediation role of organizational culture. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 1(1), 19-27.

Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133, 156-167.

Chesbrough, Henry (2006b) *open business models, how to thrive the new innovation landscape*, Harvard business school press.

Chesbrough, H. & Bogers, M., 2014. Explicating open innovation: clarifying an emerging paradigm for understanding innovation. In: H. Chesbrough, W. Vanhaverbeke & J. West, eds. *New Frontiers in Open*

ایران). نشریه مدیریت نوآوری. سال سوم. شماره ۱. ص ۱۰۰-۷۵.

هوی، وین، و میسکل، سیسیل، (۱۳۸۷)، تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سید عباسزاده، انتشارات دانشگاه ارومیه.

یزدان شناس، مهدی؛ ادیب پور، محمدرضا (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل‌ها؛ نقش میانجی تحقق قراردادهای روان‌شناختی و تبادل دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، سال دوازدهم، شماره ۴۰، صص ۸۳-۱۱۴.

گل محمدی، عماد. کفچه، پرویز. سلطان‌پناه، هیرش (1392) سبکهای رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 15، 93-114.

نیک پور، امین (۱۳۹۶). تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه صنعت و دانشگاه، سال نهم، شماره های ۳۳ و ۳۴ صص ۹۰-۷۵.

یزدان شناس، مهدی؛ ادیب پور، محمدرضا (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل‌ها؛ نقش میانجی تحقق قراردادهای روان‌شناختی و تبادل دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، سال دوازدهم، شماره ۴۰، صص ۸۳-۱۱۴.

بنیادی نائینی، علی، والی، فرزانه؛ عزیزی، محمد حسن؛ احسنی زاده، سامان (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال هشتم. شماره ۴. صص ۲۱۱-۱۸۷.

عرفانیان خانزاده، حمید؛ ترکانلو، زهره (۱۳۹۵)، بررسی عوامل نرم موثر بر بهره‌وری: تأثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۴۰، بهار ۹۶، صص ۱۳۱-۱۵۷.

برجویی مجرد، صاحبه؛ حسینی، فاطمه (۱۳۹۴). تأثیر نوآوری باز و نوآوری مدل کسب و کار بر عملکرد شرکت های دانش بنیان. اولین همایش علمی پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران.

هاشم زاده، ابراهیم؛ حاجی حسینی، حجت الله؛ رادفر، رضا؛ ملک زاده، کرامت (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در ایجاد توانمندیهای نوآوری (مطالعه موردی یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در

- supporting culture. *Knowl. Manag. Res. Pract.* 1 (1), 39-48.
- Sabzikaran, E. & Miri, A. & Rangriz, H, (2011), "The relationship between organizational structure and employees' empowerment in National Iranian Oil Products Distribution Company", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 1, No.1, PP51-68.
- Sisodiya, Sanjay Ram, 2008. *The Effect of Open Innovation on New Product Development Success: The Moderation of Interfirm Relational Knowledge Stores and Social Network Characteristics* (Ph.D). Washington State University, Washington.
- Tirabeni, Lia, Pisano, Paola, Soderquist, Klas Eric, 2015. In: *Transitioning Towards Employee-Driven Innovation: Lessons From Pioneers in the ICT Sector*. Paper presented at the European Conference on Innovation and Entrepreneurship.
- Tsang ho, chin. (2009). The relation between knowledge management enablers and performance. *Industrial Management & Data Systems* 109(1):98-117
- Valencia, N., Sanz, R. and Jimenez, J. (2010), Organization culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), Pp:466-480
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: an examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *Leadership Quarterly*, 21 (3), 530-542.
- Xia, Tianjiao, Roper, Stephen, 2016. Unpacking open innovation: absorptive capacity, exploratory and exploitative openness, and the growth of entrepreneurial biopharmaceutical firms. *J. Small Bus. Manag.* 54 (3), 931-952.
- Xue, Yajiong, Bradley, John, Liang, Huigang, 2011. Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *J. Knowl. Manag.* 15 (2), 299-312.
- Yang, B.; Watkins, K; Marsick, V. (2004). The construct of the learning organization: dimensions, measurement, and validation. *Human resource development quarterly*, 15(1), pp. 31-50.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53 (1), 101-128.
- Innovation. Oxford: Oxford University Press, pp. 3-28.
- Chuan..H Yuan-Duen Lee (2018) A Study of The Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination. *EURASIA J. Math., Sci Tech. Ed* 2017;13(7):3463-3478.
- Gomes . G, Rafaela Matte Wojahn(2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração* 52.pp.163-175.
- Chesbrough, H. & Bogers, M., 2014. Explicating open innovation: clarifying an emerging paradigm for understanding innovation. In: H. Chesbrough, W. Vanhaverbeke & J. West, eds. *New Frontiers in Open Innovation*. Oxford: Oxford University Press, pp. 3-28.
- Chesbrough, H. and Crowther, A. K., 2003. Beyond high tech: early adopters of open innovation in other industries. *R&D Management*, 36(3), pp. 229-236.
- Chesbrough, Henry, (۲۰۰۳) *Open Innovation : The new Imperative for Creating and Profiting from Technology*, Boston: Harvard Business School Press.
- Enkel, E. and Gassmann, O. and Chesbrough, H. (2009), "Open R&D and open innovation: exploring the phenomenon ", *R&D Management* 39, 4.pp.311-316.
- Fiol, C. Marlene and Lyles, Marjorie A. "organizational learning". *Academy of management review*. Vol. 10, No. 4, 1985. PP. 803-81.
- Gassmann, Oliver, Enkel, Ellen, 2004. In: *Towards a Theory of Open Innovation: Three Core Process Archetypes*. Paper presented at the R&D Management Conference.
- Lichtenthaler, Ulrich, 2009. Outbound open innovation and its effect on firm performance: examining environmental influences. *R&D Mang.* 39(4). 317-330.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 5, No.2 ,pp:133-151
- Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133, 156-167.
- Ozaralli, N. (2015), Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 366-376.
- Ribiere, Vincent M., Sitar, Aleša Saša, 2003. Critical role of leadership in nurturing a knowledge-