



بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش بر میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی

بیژن عبدالمهی^۱، حسن رضا زین آبادی^۲، مصطفی محمودی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش بر میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی اجرا شد. روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل همه کارمندان دانشگاه خوارزمی به تعداد ۸۴۷ نفر بوده است که از این تعداد ۳۰۰ نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۱۹۹۵)، مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) و پرسشنامه نوآوری سازمانی چوپانی (۱۳۹۰) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های برازش و ضرایب مسیر استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که: ۱- رهبری تحول آفرین تأثیری معنادار بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی نداشته است. ۲- فرآیندهای مدیریت دانش، تأثیر مستقیم مثبت بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی داشته است. $(\beta = 0.09, t = 0.48)$ ۳- رهبری تحول آفرین تأثیر مستقیم بر مدیریت دانش داشته است. $(\beta = 0.60, t = 3.66)$ ۴- رهبری تحول آفرین به صورت غیرمستقیم و به واسطه فرآیندهای مدیریت دانش، بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی تأثیر داشته است. $(\beta = 0.42, t = 2.29)$ ۵- در نتیجه، مدل مفهومی ارائه شده، از برازش آماری مناسبی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول آفرین، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، دانشگاه خوارزمی

۱- دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی biabdollahi@yahoo.com

۲- دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی hzeinabadi@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی Mostafamahmmodi281@yahoo.com (نویسنده مسئول)

مقدمه

مورد نیاز سازمان‌ها می‌پردازند، می‌توانند گامی مهم در زمینه سرمایه‌گذاری منابع انسانی بردارند. در چنین شرایطی، دانشگاه‌ها می‌توانند نقش اساسی و زیر بنایی در پرورش نیروهای انسانی متخصص داشته باشند. (عباسی و همکاران، ۱۳۸۷) این موضوع برای دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش و توسعه منابع انسانی کشور نیز از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. امروزه دانشگاه را نمی‌توان با دانش، ذهنیت، الگوها و روش‌های دیروز اداره کرد. تحولات و دگرگونی‌های گسترده، پویا و پیچیده امروزی، ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها همواره نگرش‌ها و الگوهای جدید ذهنی و عملی را بیاموزند، توسعه دهند و البته به درستی به کار بگیرند. دانشگاه‌های پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش، به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند تحقیق هستند. آنها با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه، به دنبال خلق ایده‌های جدید هستند. (ترابی و گودرزی، ۲۰۰۹)

از جنگ جهانی دوم تاکنون، دو انقلاب علمی در جهان به وقوع پیوسته است: انقلاب علمی اول در اوایل قرن بیستم اتفاق افتاد که در اثنای آن دانشگاه‌ها، علاوه بر مأموریت آموزشی، مأموریت تحقیقاتی را نیز بر عهده گرفتند و بر این اساس، گروه‌ها و مراکز تحقیقاتی درون دانشگاه به وجود آمدند. انقلاب علمی دوم، در اواخر قرن بیستم اتفاق افتاد که

جهان معاصر با سرعتی شگفت‌انگیز در حال تحول است. تغییرات مستمر و پویایی‌های محیطی، چنان پرشتاب بوده که رهبری سازمان‌ها را پیچیده‌تر از گذشته کرده است. اکنون تداوم و حیات هر سیستم، درگرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر سازنده آن است، که نقش نیروی انسانی با انگیزه و رضایت‌مند به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر سازمان در این تحولات و تداوم سیستم غیر قابل انکار است. (ناظم و حدادپور، ۱۳۹۲) منابع انسانی به عنوان یکی از ارزش‌ترین دارایی‌های سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور به حساب می‌آیند. (بل کورت^۱ و همکاران، ۲۰۰۸) این دارایی در نظام‌های آموزشی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. زیرا هدف اصلی نظام آموزشی یعنی یاددهی و یادگیری به طور مستقیم زیر نظر منابع انسانی تحقق می‌یابد. (وون و بنک^۲، ۲۰۰۴) از این رو باید در این زمینه به آموزش‌های زیر بنایی برای سرمایه‌گذاری و مدیریت صحیح این عنصر مهم و استراتژیک جهت دستیابی به کیفیت و عملکردهای مطلوب سازمانی پرداخت. در این میان، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان یکی از نهادهای استراتژیکی که به پرورش نیروهای متخصص و

¹ - Belcourt

² - Kwon & Banks

تلیز، پرابو و چندلی^۷، ۲۰۰۹). نوآوری، یک مفهوم وسیعی است که در شیوه‌های مختلف می‌توان آن را تعریف کرد. کارنگی و بالتین^۸ (۱۹۹۳) نوآوری را به‌عنوان یک پدیده جدید یا بهبود یافته که به‌وسیله مؤسسه برای خلق ارزش افزوده (به‌صورت مستقیم برای مؤسسه یا به‌صورت مستقیم برای مشتریان آن) به‌کار گرفته می‌شود، تعریف می‌نماید. لیوینگستون^۹ (۱۹۹۸) نوآوری را تولیدات جدید یا فرآیندهایی که باعث افزایش ارزش محصولات جدید برای استفاده خلاقانه از اطلاعات و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی کارا می‌شود تعریف می‌نماید. براساس نظر چن^{۱۰} و دیگران (۲۰۰۴) نوآوری به معرفی ترکیب جدید از عوامل اساسی تولید درون سیستم تولیدی اشاره می‌کند. اگرچه دانش، به‌عنوان عنصری تسهیل‌کننده، برای خلق ارزش هست (چن، لین و چانگ^{۱۱}، ۲۰۰۹)، اما دانش صرف، به‌تنهایی قابلیت نوآوری ندارد و نیازمند مدیریت است. در این میان، مدیریت دانش در عصر امروز به‌عنوان یک نیاز اساسی مطرح است. علل عمده نیازمندی به مدیریت دانش عبارتند از: افزایش رقابت جهانی، سرعت بالای نو شوندهای اطلاعات، پویایی در نوآوری محصول و فرآیند و رقابت فراوان برای به‌دست آوردن

در خلال آن دانشگاه‌ها، علاوه بر مأموریت آموزشی و تحقیقاتی، مأموریت سوم یعنی نوآوری فناوری را نیز بر عهده گرفته‌اند و دانشگاه‌های کارآفرین در حال ظهور هستند. (اتزکویز^۱، ۲۰۰۱ به نقل از بهرامی و رجایی پور، ۱۳۹۰) در یک محیط اقتصادی آشفته، «نوآوری»، به‌عنوان استراتژی برای کسب فرصت‌های جدید و حفاظت از دانش و اطلاعات است. (هرملینا، ساینو و جوهیاین^۲، ۲۰۰۸) نوآوری، نقش کلید ارائه محصولات منحصر به فرد و خدمات نوین از طریق ایجاد ارزش افزوده است. (لورنس منتس، مورنو و میگل فرناندز^۳، ۲۰۰۴) ضمن آن که خود این ویژگی، یک منبع مهم مزیت رقابتی به‌شمار می‌رود. (گانتر و هکر^۴، ۲۰۱۳) لازم به ذکر است که نوآوری، فعالیت گران‌قیمت و مخاطره‌آمیزی است، که گاه می‌تواند نتایج مثبت بر عملکرد شرکت باشد و گاهی نیز می‌تواند نتایج منفی از قبیل: تغییرات سریع محیطی، افزایش هزینه‌ها، نارضایتی کارمند و یا تغییرات بی‌جا به بار آورد. (جیمنز و سانزوال^۵، ۲۰۱۱)

نوآوری، محرک کلیدی توسعه اقتصادی است و نقش حیاتی در رقابت ملی و سطح سازمان ایفا می‌کند. (سفیس و مارسلی^۶، ۲۰۰۶؛

⁷ - Tellis, Prabhu & Chandy

⁸ - Carenge & Bultin

⁹ - Livingstone

¹⁰ - Chen

¹¹ - Chen, Lin & Chang

¹ - Etzkowitz

² - Hurmelinna, Sainio & Jauhiainen

³ - Lloréns Montes, Moreno & Miguel Fernández

⁴ - Ganter & Hecker

⁵ - Jimenez & Valle

⁶ - Cefis & Marsili

معرفت‌شناسی، نشان می‌دهد که تنها افراد، دانش را خلق می‌کنند. بنابراین خلق دانش سازمانی را می‌توان فرآیندی دانست که به طور سازمان یافته، دانشی را تقویت می‌کند و آن را متبلور می‌سازد. بُعد هستی‌شناسی به تعامل بین دانش ضمنی و دانش صریح مربوط می‌شود. این دو جنبه، اساس تعریف چهار فرآیند خلق دانش را تشکیل می‌دهند: اجتماعی کردن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی. (سهرابی و دارمی، ۱۳۹۰) اولین مرحله، اجتماعی‌سازی است؛ که در آن افراد به تبادل تجربیات و ادراکات خود می‌پردازند. در این مرحله دانش ضمنی انتقال می‌یابد. گام بعدی، بیرونی‌سازی است که در آن، دانش کسب شده از تجربیات، به شکل‌هایی تبدیل می‌شود که منجر به اقدام می‌شود. نکته حائز اهمیت در این مرحله، تعیین موضوعات مشخص و ایجاد ایده‌های نوین است. معمولاً در این مرحله، دانش ضمنی، برای خلق دانش صریح، مورد استفاده قرار می‌گیرد. ایده‌ها در صورت نیاز، با اطلاعات موجود ترکیب می‌شوند و پیامدهای آن ارزیابی خواهد شد. در نهایت، دوباره فرآیندها ادامه می‌یابد. هر مرحله به ابزارهای متفاوتی مانند روش‌هایی برای خلق و تسهیم دانش، از جمله توسعه اصلاحات مشترک نیاز دارد. (اخگر و همکاران، ۱۳۹۱)

اگر بخواهیم به مدیریت دانش به گونه‌ای اثربخش بنگریم، باید استراتژی‌های مناسب با نوع دانش و سازمان خودمان را طراحی کنیم.

بازارهای فروش. (گرینر، بومن و کی آرسیمار^۱، ۲۰۰۷) مفهوم مدیریت دانش از دهه ۱۹۶۰م دیدگاه پژوهشگران، دانشگاهیان و کارآفرینان حوزه‌های مختلف را جلب کرده است. اما بعد از این که افتخار ابداع اصطلاح مدیریت دانش به نام کارآفرین و حسابدار سوئدی کارل اریک سوابی در سال ۱۹۸۶ ثبت شد، دیدگاه‌های جدیدتری مطرح شد. از آنجا که مدیریت دانش یک مفهوم میان‌رشته‌ای است (علامه و همکاران، ۲۰۱۱)، برای آن، تعاریف و مفاهیم متعددی مطرح است. این رویکردهای متفاوت برای مدیریت دانش، بر خلق یا ایجاد، پخش، نگهداری و به کارگیری دانش موجود یا جدید اشاره دارد. (کانترا^۲ و همکاران، ۲۰۱۱) علوی و لیدنر (۲۰۰۱) معتقدند سازمان‌هایی که از منابع دانش خود آگاه هستند، منابع ارزشمند و منحصر به فردی دارند که تقلید و بهره بردن از آن‌ها برای دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار مشکل است. بنابراین ابزارهای دست‌یابی، نگهداشت، و ارتقای منابع دانش، می‌تواند تا اندازه زیادی به موفقیت سازمان‌ها یاری برساند. یکی از مدل‌های اصلی فرآیند مدیریت دانش، مدل نوناکا و تاکوچی است. در چارچوبی که نوناکا و تاکوچی ارائه دادند فرآیند خلق دانش، مبتنی بر چارچوبی بنیادین است که از دو بعد اصلی تشکیل می‌شود: معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی. جنبه

^۱ - Greiner, Bohmann & Krecmar

^۲ - Cantnera

است. به طور کلی، رهبری، فرآیند تأثیرگذاری بر فعالیت‌های فرد و گروه برای تحقق هدف، در موقعیتی معین است. (هرسی و بلانچارد^۳، ترجمه علاقه‌بند، ۱۳۹۳)

در باره موضوع رهبری، نظریه‌های بسیاری از سوی مکاتب مختلف مطرح شده است. (قاسمی، ۱۳۸۸؛ آتکینسون و پیلگرین، ۲۰۱۱؛ تیلسترا، ۲۰۱۰). از جمله آنها، نظریه رهبری تحول‌آفرین است. رهبری تحولی، سبکی است که بر اساس آن، رهبر، زیردستان را به عملکرد فراتر از انتظارات ترغیب می‌کند. برخلاف رهبر تبدلی، که افراد را با تکیه بر نیازهای مادی و پاداش‌ها به کار تشویق می‌کند، رهبر تحولی، برانگیزنده نیازهای عالی زیردستان (پیشرفت، استقلال و موفقیت و...) است. (زین‌آبادی، ۱۳۸۹) رهبری تحولی، بسط رهبری تبدلی است که فراتر از تبادلات و توافقات ساده است. رهبران تحولی، فراکنش‌گرا هستند. آنها سطوح هوشیاری پیروان را در مورد علایق جمعی الهام‌بخش بالا می‌برند و به پیروان کمک می‌کنند تا به پیامدهای عملکردی بالا، دست پیدا کنند. این نظریه بیان می‌کند که چهار I (حرف لاتین) رهبری تحولی را تشکیل می‌دهند: نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی و ملاحظه فردی. (باس و ریگیو، ۲۰۰۶)

به‌طور کلی می‌توان گفت که: برای دستیابی هرچه بهتر به نوآوری باید به خلق دانش دست زد. همچنین از دانش کنونی سازمان، بهترین بهره‌برداری را به عمل آورد. (طالع‌پسند و محمدی حسینی، ۱۳۹۵)

در عصر حاضر دانش، به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک، در جهت خلق مزیت رقابتی مطرح گردیده است. (عسگریان، ۲۰۱۲) پیاده‌سازی مناسب استراتژی مدیریت دانش می‌تواند، برای سازمان مزایای مختلفی بدین شرح به همراه داشته باشد: ۱- کاهش زمان مورد نیاز برای وظایف مختلف ۲- کاهش تعداد کارهای متناوب و تکراری ۳- بهبود کیفیت و یکنواختی تصمیمات سازمان ۴- بهبود در اثربخشی وظایف سازمان ۵- رضایت شغلی و روان‌سازی کار. (لوپز و مرونا^۱، ۲۰۱۱) از طرف دیگر یکی از متغیرهای مهم در این پژوهش، نوآوری است. نوآوری می‌تواند در یافتن فرصت‌های رشد و پیشی گرفتن سازمان از رقبای، نقشی تعیین‌کننده داشته باشد. (سائز، ارامبورا و ریورا^۲، ۲۰۰۹)

این پژوهش، با توجه به اهمیت مدیریت دانش و نوآوری در سازمان‌ها، در پی شناخت عوامل مؤثر بر اجرای مناسب این راهبردها است. در این راستا عوامل بسیاری تأثیرگذار هستند که مهم‌ترین آنها، رهبری سازمان است که تا کنون تعاریف بسیاری برای آن ارائه شده

¹- López & Meroño

²- Sáenz, Aramburu & Rivera

³- Hersey & Blanchard

است که مدیریت فرآیند، با نوآوری رادیکالی، تدریجی و اداری، رابطه مثبت و مستقیم دارد. پژوهشی به وسیله لیائو^۳ (۲۰۱۱)، با عنوان «تأثیر مدیریت دانش و ساختار سازمانی بر نوآوری» صورت پذیرفت. نتایج تحقیق او نشان داد که: مدیریت دانش و ساختار سازمانی، می‌تواند نوآوری را تسهیل کند و مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری دارد.

با توجه به مجموع مطالب یاد شده و وجود پیشینه تحقیق در مورد همبستگی متغیرها، پژوهشگر به این نتیجه رسیده است که ارتباط میان این سه متغیر را جستجو نماید. به دلیل اهمیت این موضوع در آموزش عالی و با نگاه به مطالعات و متون قبلی، پژوهشگر متوجه شد که اغلب پژوهش‌های انجام شده تنها به رابطه دوه‌دوی متغیرها پرداخته‌اند. (بیراسناو، ۲۰۱۳؛ وانگ و وانگ، ۲۰۱۲؛ لیائو، ۲۰۱۱؛ لیائو و یو، ۲۰۱۰) اما به ارتباط این سه متغیر در آموزش عالی توجهی نکرده‌اند. علاوه بر این موضوع، پژوهشگر بر آن شده است تا از طریق تحقیق تجربی، رابطه میان رهبری تحول‌آفرین، فرآیندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را بیازماید. از این رو پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال بنیادین است که: «آیا رهبری تحول‌آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش بر میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی تأثیر معناداری دارد؟ و دیگر این که آیا مدل مفهومی

با توجه به تعاریف رهبری تحول‌آفرین، فرآیندهای مدیریت دانش و نیز نوآوری سازمانی که در هر سه مورد، بر ارتباطات و تعاملات میان افراد تأکید می‌شود، پژوهش‌های بسیاری در این زمینه انجام شده است. بیراسناو (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش، عملکرد سازمانی و نقش رهبری تحول‌آفرین» نشان داده است که رهبری تحول‌آفرین، تأثیر مثبت و قوی بر فرآیند مدیریت دانش دارد. همچنین رهبری تحول‌آفرین، شرایطی را برای اجرای فرآیند مدیریت دانش در سازمان، از طریق انتقال دانش، اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان و تشویق آنان به استفاده از دانش فراهم می‌سازد.

وانگ و وانگ^۱ (۲۰۱۲)، پژوهشی با عنوان «اشتراک دانش، نوآوری و عملکرد شرکت» انجام دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که اشتراک دانش صریح و ضمنی، نوآوری و عملکرد را تسهیل می‌کند. همچنین اشتراک دانش صریح، تأثیرات معنی‌دارتری بر روی سرعت نوآوری و عملکرد نوآوری دارد. کیم و کومار^۲ (۲۰۱۲)، به بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت کیفیت و نوآوری پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که: مجموعه‌ای از شیوه‌های (QM) مدیریت کیفیت، از طریق مدیریت فرآیند، با انواع مختلف نوآوری، رابطه مثبت و مستقیم دارد. همچنین نشان داده شده

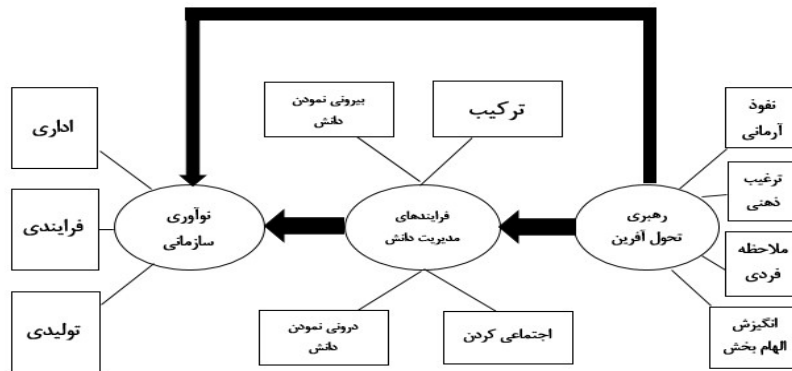
¹ - Wang & Wang

² - Kim & Kumar

³ - Liao

ارائه شده در این پژوهش، از برآزش آماری برخوردار است یا خیر؟

با توجه به متغیرهای پژوهش، مدل مفهومی زیر ارائه شده است:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

(۱۹۹۵) استفاده گردید. در پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۱۱)، روایی این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه برای فرآیند مدیریت دانش برابر با ۰/۹۲ به دست آمد. برای سنجش متغیر سوم، از پرسشنامه نوآوری سازمانی چوپانی (۱۳۹۰) استفاده گردید. ضریب پایایی پرسشنامه گرایش به نوآوری سازمانی پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بوده است که حاکی از پایایی مطلوب این پرسشنامه است. پایایی گزارش شده برای هرکدام از مؤلفه‌های نوآوری سازمانی بدین شرح است: نوآوری تولیدی ۰/۶۹، نوآوری فرآیندی ۰/۸۰ و نوآوری اداری ۰/۸۳ بوده

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی و از نوع الگویابی علی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارمندان دانشگاه خوارزمی به تعداد ۸۴۷ نفر بوده است. (سالنامه آماری دانشگاه خوارزمی، ۱۳۹۴) از این تعداد، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس فرمول کرجیسی و مورگان انتخاب شدند. در جمع‌آوری داده‌ها برای سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۱۹۹۵) استفاده گردید. مرادی چالشتی (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش داده است. جهت سنجش فرایندهای مدیریت دانش از پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی

است. (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). روایی هر سه پرسشنامه به تأیید استادان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی رسید. خلاصه آن‌که داده‌های این تحقیق، در دو سطح توصیفی که در آن از نمودارها، جدول‌های توزیع فراوانی، درصد‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی، و آماره‌های توصیفی برای بررسی متغیرهای پژوهش در نمونه استفاده شد. در سطح استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آماری، از شاخص‌های برازش و ضرایب مسیر جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، کارمندان این دانشگاه از نظر سطح تحصیلات، ۷/۶ درصد دیپلم، ۵ درصد فوق دیپلم، ۵۲ درصد لیسانس، ۳۴/۶ درصد فوق لیسانس و ۸/۰ درصد دکتری بوده‌اند. ۲۸/۷ درصد افراد در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۳/۷ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۷/۶ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال بوده‌اند. از لحاظ تفاوت جنسیتی، مردان ۶۱ درصد و زنان ۳۹ درصد هستند. از لحاظ سابقه خدمت نیز، ۳۴ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۵۹/۷ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و در نهایت ۶/۳ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند.

یافته‌های پژوهش

جدول (۱) یافته‌های توصیفی خرده مقیاس‌های تحقیق

| شاخص آماری مقیاس | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد |
|---------------------|-------|---------|------------------|
| نفوذ آرمانی | ۳۰۰ | ۱۳/۵۸ | ۲/۰۴ |
| ترغیب ذهنی | ۳۰۰ | ۱۴/۴۸ | ۱/۳۲ |
| ملاحظه فردی | ۳۰۰ | ۱۳/۷۰ | ۱/۴۳ |
| نگرش الهام‌بخش | ۳۰۰ | ۱۴/۳۲ | ۱/۳۷ |
| رهبری تحول‌آفرین | ۳۰۰ | ۵۶/۰۹ | ۴/۹۳ |
| ترکیب | ۳۰۰ | ۱۹/۰۴ | ۲/۸۷ |
| بیرونی نمودن دانش | ۳۰۰ | ۱۸/۵۰ | ۲/۰۹ |
| اجتماعی کردن | ۳۰۰ | ۱۸/۴۸ | ۲/۱۵ |
| درونی نمودن دانش | ۳۰۰ | ۱۸/۷۷ | ۲/۲۶ |
| مدیریت دانش | ۳۰۰ | ۷۴/۷۹ | ۶/۶۵ |
| اداری | ۳۰۰ | ۱۷/۹۳ | ۲/۴۷ |
| فرآیندی | ۳۰۰ | ۱۵/۵۴ | ۲/۷۵ |
| تولیدی | ۳۰۰ | ۱۵/۷۸ | ۲/۱۲ |
| نوآوری سازمانی | ۳۰۰ | ۴۹/۲۵ | ۴/۸۱ |

همان‌گونه که نتایج جدول نشان می‌دهد، در میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین، بیشترین میانگین، مربوط به ترغیب ذهنی است و در فرآیندهای مدیریت دانش بیشترین میانگین، مربوط به ترکیب است. همچنین در نوآوری

سازمانی بیشترین میانگین، مربوط به بخش اداری است. بنابراین در جدول (۲)، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

با توجه به این که اساس مدل سازی معادلات ساختاری، بر مبنای ماتریس واریانس - کوواریانس یا همبستگی بین متغیرها است،

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| رهبری تحول آفرین | مدیریت دانش | نوآوری سازمانی |
|------------------|-------------|----------------|
| ۱ | | |
| **۰/۴۰ | ۱ | |
| *۰/۱۲ | **۰/۲۷ | ۱ |

رهبری تحول آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش با داده‌های تجربی برازش دارد؟»، از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس بهره گرفته است.

آزمون فرضیه اول: رهبری تحول آفرین، رابطه معناداری با میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی دارد.

نتایج جدول (۲) نشان می دهد که: رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. ($p < 0/01$) همچنین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. ($p < 0/01$) برای رسیدن به پاسخ پرسش اصلی پژوهش که: «آیا مدل تبیین نوآوری سازمانی براساس

جدول (۳) ضرایب و معناداری اثرات مستقیم رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی

| متغیر ملاک | متغیر پیش بین | نوع اثر | ضریب استاندارد نشده | β استاندارد شده | آماره معناداری | Sig |
|----------------|------------------|---------|---------------------|-----------------------|----------------|------|
| نوآوری سازمانی | رهبری تحول آفرین | مستقیم | ۰/۳۳ | ۰/۰۹ | ۰/۴۸ | ۰/۶۲ |

آزمون فرضیه دوم: فرآیندهای مدیریت دانش، رابطه معناداری با میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی دارد.

آنچه از نتایج این جدول برمی آید آن است که: عوامل رهبری تحول آفرین، تأثیری معنادار، بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی نداشته است. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود رابطه بین عوامل رهبری تحول آفرین با نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی با ۹۵ درصد اطمینان رد می شود.

جدول (۴) ضرایب و معناداری اثر مستقیم فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی

| متغیر ملاک | متغیر پیش بین | نوع اثر | ضریب استاندارد نشده | β استاندارد شده | آماره معناداری | Sig |
|----------------|---------------|---------|---------------------|-----------------------|----------------|-------|
| نوآوری سازمانی | مدیریت دانش | مستقیم | ۰/۵۸ | ۰/۶۰ | ۳/۶۶ | ۰/۰۰۱ |

مطرح شده در ارتباط با وجود رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش، با نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است. آزمون فرضیه سوم: رهبری تحول آفرین، رابطه معناداری با فرآیندهای مدیریت دانش دارد.

آنچه از نتایج این جدول برمی آید آن است که: عوامل فرآیندهای مدیریت دانش، تأثیری مستقیم و مثبت بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی داشته است. رابطه فرآیندهای مدیریت دانش، با نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی به صورت مستقیم برابر $(\beta = 0/60, t = 3/66)$ است. بنابراین فرضیه

جدول (۵) ضرایب و معناداری اثرات مستقیم رهبری تحول آفرین بر فرآیندهای مدیریت دانش

| متغیر ملاک | متغیر پیش بین | نوع اثر | ضریب استاندارد نشده | β استاندارد شده | آماره معناداری | Sig |
|-------------|------------------|---------|---------------------|-----------------------|----------------|-------|
| مدیریت دانش | رهبری تحول آفرین | مستقیم | ۲/۷۹ | ۰/۷۰ | ۴/۵۲ | ۰/۰۰۱ |

نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی رابطه معناداری دارد.

آنچه از نتایج این جدول برمی آید آن است که: عوامل رهبری تحول آفرین، مستقیماً بر مدیریت دانش تأثیرگذار بوده است. رابطه رهبری تحول آفرین با مدیریت دانش به صورت مستقیم برابر $(\beta = 0/70, t = 4/52)$ است. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود رابطه بین رهبری تحول آفرین، با مدیریت دانش با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است. آزمون فرضیه چهارم: رهبری تحول آفرین، با میانجی گری فرآیندهای مدیریت دانش بر

مدل اصلاحی در حالت ضرایب استاندارد شده

جدول (۷) شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

پژوهش

| شاخص‌های برازش | | نام شاخص |
|----------------|---------------|--------------------------------------|
| مقدار | حد مجاز | $\frac{\chi^2}{df}$ |
| ۲/۵۶ | کمتر از ۳ | (ریشه میانگین خطای برآورد) $RMSEA^1$ |
| ۰/۰۹ | کمتر از ۰/۱ | CFI^2 (برازندگی تعدیل یافته) |
| ۰/۸۲ | بالاتر از ۰/۹ | NFI^3 (برازندگی نرم شده) |
| ۰/۷۹ | بالاتر از ۰/۹ | AFI^4 (برازندگی نرم نشده) |
| ۰/۸۶ | بالاتر از ۰/۹ | GFI^5 (نیکویی برازش) |
| ۰/۸۷ | بالاتر از ۰/۹ | $\frac{\chi^2}{df}$ |

به طور کلی در کار با برنامه آموس هر یک از شاخص‌های به دست آمده، به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص‌ها را در کنار هم بایستی تفسیر نمود. مقدارهای به دست آمده برای این شاخص‌ها، نشان می‌دهد که در مجموع، این الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

سبک رهبری تحول‌آفرین با استفاده از ویژگی‌های بی‌همتای خود نظیر: نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی، می‌تواند اسباب تغییرات بنیادین در

نگرش‌ها و ادراکات کارکنان و مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را فراهم نماید. همچنین می‌تواند با خلق ایده‌ها و چشم‌انداز جدید و با ایجاد تعهد و اشتیاق در کارکنان و مدیران، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان قرار دهد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رهبری تحول‌آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش بر میزان نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی اجرا شد. یافته‌های فرضیه اول این پژوهش نشان داد که: عوامل رهبری تحول‌آفرین اثر معنادار و مستقیم بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی ندارد که این یافته با نتایج خان و همکاران (۲۰۰۹)، گاموسلوگلو و همکاران (۲۰۰۹)؛ کامپس و رودریگز (۲۰۱۱)؛ چانگ و لی (۲۰۰۸) ناهمسو است. دلیل ناهمسو بودن این نتیجه را می‌توان در متفاوت بودن فرهنگ یادگیری دانست. زیرا این تحقیق در محیطی با فرهنگ متفاوت (از نظر کشور یا سازمان) از تحقیقات نامبرده صورت گرفته است. ترن (به نقل از زارعی و همکاران، ۱۳۹۵) معتقد است که سازمان‌ها از نوعی نوآوری - که به وسیله فرهنگ یادگیری سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد - استفاده می‌کنند. نوآوری مؤثر، بدون توانایی بالای یادگیری اتفاق نمی‌افتد. زیرا در سازمان‌های یکسان، فرهنگ‌های یادگیری متفاوت اجازه نوآوری نمی‌دهد. والکر (۲۰۰۸) نیز معتقد است که برای تحقق نوآوری سازمانی، باید آن‌ها، با

1- Root Mean Square Error Approximation

2- Comparative Fit Index

3- Normed Fit Index

4- Adjusted Goodness of Fit Index

5- Goodness of Fit Index

اثربخشی آنان، ایجاد جوّ اعتماد نسبت به مدیران و اهداف سازمانی در کارکنان تا چشم‌اندازهای کار، روشن و شفاف باشد، مشارکت و تعامل بین مدیران و کارکنان و اتخاذ رویه‌ی توسل به گفت‌وگو و مذاکره و جلب تعهد همگانی.

یافته‌های این پژوهش از آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که: عوامل مدیریت دانش، تأثیر مستقیم و مثبت بر نوآوری سازمانی داشته است. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید است. این نتیجه با یافته‌های وانگ و وانگ (۲۰۱۲)، لیائو (۲۰۱۱)، لیائو و یو (۲۰۱۰)، چن و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. زمانی که جامعه دانشگاه‌های کشور از شیوه‌های مناسبی از دانش موجود در دانشگاه استفاده و آن را مدیریت می‌کنند، می‌توانند مأموریت خویش را به نحو مؤثرتری انجام دهند. این امر مستلزم آن است که دانشگاه از مزایا و ارزش‌های افزوده‌ای که مدیریت دانش به همراه می‌آورد آگاه باشد. آچاوا (۲۰۰۱) چنین می‌پندارد که مدیریت دانش در دانشگاه، این امکان را فراهم می‌آورد که تولید دانش، اشاعه، به‌کارگیری و ذخیره دانش به آسانی انجام بگیرد و دانشگاه بتواند عملکرد خود را در زمینه تحقق رسالت‌های خویش ارتقا دهد. مدیریت دانش، گامی به

تغییرات شدید محیطی سازگاری بیشتری داشته باشند و نقش رهبری و مدیریت سازمان در ایجاد چنین محیط انعطاف‌پذیری بسیار حائز اهمیت است.

دانشگاه‌ها جهت انطباق با دنیای متغیر و متحول امروزی، برای نهادینه کردن جوّ خلاقیت و نوآوری در دانشگاه، باید بتوانند راهکارهایی را برای هدایت و کنترل این تغییرات به کمک رهبران تحول‌آفرین ایجاد کنند. درواقع رهبران تحول‌آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل دانشگاه، جوّ سازمانی انعطاف‌پذیری به وجود می‌آورند که احساس کارمندان را به چالش می‌کشد و آن‌ها را وامی‌دارد که در جست‌وجوی دیدگاه‌های جدید و نوآورانه در شغلشان باشند. (گاموسلوگلو و الیسف^۱، ۲۰۰۹) در زمینه افزایش تأثیر رهبری تحول‌آفرین در ایجاد و حمایت از نوآوری‌های سازمانی، پیشنهاد می‌شود که رؤسا و مدیران دانشگاه خوارزمی، با در نظر گرفتن برنامه‌های مختلف، زمینه‌های مناسبی را برای نوآوری سازمانی فراهم کنند که اهمّ آن‌ها بدین شرح است: توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت‌هایی برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی و حرفه‌ای، ایجاد جوّ حمایتی و دوستانه برای افزایش حسّ رضایت‌مندی کارمندان و در نتیجه افزایش

^۱ - Gumusluoglu and Ilsev

مدیریت دانش با ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید است. این نتیجه، با یافته‌های بیراسناو (۲۰۱۳) و رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) همسو است. بیراسناو (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش، عملکرد سازمانی و نقش رهبری تحول‌آفرین» نشان داد که: رهبری تحول‌آفرین، تأثیر مثبت و قوی بر فرآیند مدیریت دانش دارد. همچنین رهبری تحول‌آفرین شرایطی را برای اجرای فرآیند مدیریت دانش در سازمان، از طریق انتقال دانش، اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان و تشویق آنان به استفاده از دانش فراهم می‌کند. برای افزایش یادگیری سازمانی، یک ساختار نظام‌مند باید به انتشار دانش بینجامد. در این راستا دانشگاه خوارزمی باید امکاناتی را فراهم کند که کارمندان به راحتی به اطلاعات و دانش دستیابی پیدا کنند و نیز به راحتی بتوانند آن را در اختیار دیگران قرار دهند. پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه، برای تغییر رفتار و افکار قدیمی در کارمندان و استفاده از قوه ابتکار افراد برای یافتن منابع جدید دانش و روش‌های جدید حل مسئله، باید به شیوه‌های مختلف در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند مثلاً: از نظرات مطلوب کارمندان استقبال کنند، امکان ارتباطات افقی و عمودی باز بیشتری برای کارمندان فراهم نمایند و از طرح‌ها و ایده‌های جدید در دانشگاه حمایت‌های مالی و اجتماعی لازم را به عمل آورند.

سوی توسعه علوم است و می‌تواند روش تازه‌ای برای انجام مأموریت‌های قدیمی دانشگاه در تولید، اشاعه و خدمات اجتماعی باشد. (آراسته، ۱۳۹۰).

مدیریت دانش، فرآیندی است که به سازمان‌ها در کشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی‌های اساسی و تصمیم‌گیری‌های کلان کمک می‌کند. (علامه و همکاران، ۲۰۱۱). با وجود تعمیم مدیریت دانش در عرصه‌های تجارت و اقتصاد، هنوز در دانشگاه‌ها، آن‌چنان که باید و شاید جایگاه خود را به دست نیاورده است. در حالی که دانشگاه‌ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به عنوان منبع تولید دانش به حساب می‌آیند و باید پیشرو به کارگیری مدیریت دانش در جامعه باشند. (موناکو^۱، ۲۰۰۸) بنابراین پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه خوارزمی جوّی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید باشد به گونه‌ای که کارمندان تعامل بیشتری برای تبادل دانش نوین خود با یکدیگر و نیز کاربرد آن داشته باشند.

یافته‌های این پژوهش از آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که: عوامل رهبری تحول‌آفرین، تأثیری مستقیم بر فرآیندهای مدیریت دانش داشته است. فرضیه مطرح شده درباره وجود رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و فرآیندهای

هر چه بهتر و بیشتر دانش در دانشگاه و در نتیجه بهبود عملکرد فردی و سازمانی را فراهم نمایند.

خلاصه آن که مرور ادبیات و پیشینه پژوهش تأیید می کنند که مدل مفهومی ارائه شده، از برازش آماری مناسبی برخوردار است. یعنی این که مدل تبیین نوآوری سازمانی، بر اساس رهبری تحول آفرین و فرآیندهای مدیریت دانش با داده‌های تجربی برازش دارد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، عوامل رهبری تحول آفرین، تأثیر غیرمستقیم از طریق فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی دانشگاه خوارزمی داشته است. این نتیجه، با یافته‌های آراگون کورا و همکاران (۲۰۰۷) و رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) همسو است. بدیهی است که عملکرد مدیریت دانش، بر قوه نوآوری و خلاقیت کارکنان و کارمندان دانشگاه خوارزمی تأثیرگذار است. مدیریت دانش، نقش مهمی را در نوآوری ایفا می کند. به گونه‌ای که توجه به آن، باعث کارایی و اثربخشی بیشتر فرآیند نوآوری می شود. به همین دلیل است که بسیاری از صاحب نظران، دانش را سرچشمه ایجاد تغییر و نوآوری دانسته اند. (چانگ و لی، ۲۰۰۸؛ لیائو و یو، ۲۰۱۰). با توجه به این که رهبری تحول آفرین، از طریق مدیریت دانش، به نوآوری سازمانی و کسب مزیت رقابتی منجر می شود، پیشنهاد می گردد که مدیران و رؤسای دانشگاه خوارزمی، با به کارگیری راهکارهای سبک رهبری تحول آفرین نظیر: ایجاد اعتماد به اهداف سازمانی، ترسیم اهداف سازمانی روشن، تأمین حس رضایتمندی و امنیت شغلی، توجه به نیازهای کارمندان، فراهم کردن پیشرفت شغلی از طریق گسترش حیطه‌های مسؤلیت کارمندان و دادن بازخوردهای شفاف و روشن به آنها و در نظر گرفتن آموزش‌های لازم در زمینه فرآیندهای مدیریت دانش، زمینه‌های مشارکت

منابع

- ۱- اخگر، ب. و همکاران. (۱۳۹۱). مدیریت دانش فرایندگرا: از راهبرد تا کاربردی، تهران: نشر کتابدار
- ۲- آراسته، ح. (۱۳۹۰). بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی: مطالعه موردی. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، دوره سوم، شماره‌گان ۲ و ۳، صص ۱-۱۳
- ۳- بهرامی، س. و رجایی‌پور، س. (۱۳۹۰). تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، فصلنامه پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۶۱، صص ۵۰-۲۷
- ۴- رستگار، ع. و مقصودی، ط. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، ش ۸، صص ۱۸۲-۱۵۷
- ۵- زارعی، ع. و همکاران. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره پنجم، ش چهارم، صص ۱-۳۲
- ۶- زین‌آبادی، ح. (۱۳۸۹). رهبران تحول‌بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد؟، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، ش ۲، ۱۱۵-۱۴۱
- ۷- سالنامه آماری دانشگاه خوارزمی، (۱۳۹۴). معاونت اداری، مالی و توسعه منابع؛ مدیریت برنامه، بودجه، تحول سازمانی و بهره‌وری، سال دوم، ش ۲
- ۸- سهرابی، ب. و دارمی، ه. (۱۳۹۰). مدیریت دانش (با رویکرد MBA)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی
- ۹- طالع‌پسند، س. و محمدی حسینی، ا. (۱۳۹۵). آزمون مدل ساختاری فرهنگ سازمانی و فرایند مدیریت دانش با عملکرد سازمانی: نقش میانجی نوآوری سازمانی، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال هفتم، ش ۹، صص ۷۴-۸۵
- ۱۰- عباسی، ع؛ ابزری، م. و انصاری، م. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اولین اجلاس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۱۱- علی حمیدی‌زاده و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل مخابرات شهرستان قم)، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی
- ۱۲- قاسمی، ب. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سپاهان
- ۱۳- مرادی چالشتی، م. و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه سبک‌های رهبری تحول‌آفرین - تبادل با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ش ۲
- ۱۴- ناظم، ف. و حدادپور، س. (۱۳۹۲). ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی براساس سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، ش ۱، صص ۵۱-۶۶
- ۱۵- هرسی، پ. و پلانچارد، ک. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر

- 16- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, Vol. 25 No. 1, pp. 107-36
- 17- Allameha, M; Zamani, M. and Davoodia, M. R. (2011), The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (A Case Study: Isfahan University), *Procedia Computer Science*, Vol .3, pp. 1224 -1236
- 18- Aragón-Correa, J. A; García-Morales, V. J. and Cordon-Pozo, E. (2007), Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain, *Industrial marketing management*, 36(3), 349-359
- 19- Asgarian, N. (2012), Knowledge management capacity and innovation performance, *Management Science Letters*, 2(8), 2739-2746
- 20- Atkinson, T. N. and Pilgreen, T. (2011), Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment, *Research Management Review*, 18(1), 42-63
- 21- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006), *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, Nj: Erlbaum
- 22- Belcourt, M; Bohlander, G. and Snell, S (2008), *Managing Human Resources*, 5th Canadian Edition. Thomson-nelson
- 23- Birasnav, M; Albufalasa, M. and Bader, Y. (2013), The role of transformational leadership and knowledge management processes on predicting product and process innovation: An empirical study developed in Kingdom of Bahrain. *Tékhné*, 11(2), 64-75.
- 24- Camps, J. and Rodríguez, H. (2011), Transformational leadership, learning, and employability: Effects on performance among faculty members, *Personnel Review*, 40(4):423-442.
- 25- Cantner, U; Joel, K. and Schmidt, T. (2011), The effects of knowledge management on innovative success – An empirical analysis of German firms, *Research Policy*, pp.: 1-10.
- 26- Carnegie, R. & Butlin, M. (1993), *Managing the innovative enterprise: Australian companies competing with the world's best*, Information Australia
- 27- Cefis, E. and Marsili, O. (2006), Survivor: The role of innovation in firms' survival, *Research Policy*, 35(5), 626-641
- 28- Chang, S. C. and Lee, M. S. (2008), The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation, *Journal of knowledge management*, 12(1), 3-20
- 29- Chen, J; Zhu, Z. and Yuan Xie, H. (2004), Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual capital*, 5(1), 195-212
- 30- Chen, Y. S; Lin, M. J. J. and Chang, C. H. (2009), The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets, *Industrial Marketing Management*, 38(2), 152-158
- 31- Ganter, A. and Hecker, A. (2013), Configurational paths to organizational innovation: qualitative comparative analyses of antecedents and contingencies, *Journal of Business Research*, No of Pages 8, pp:1-8
- 32- Greiner, M. E; Böhmman, T. and Krcmar, H. (2007), A strategy for knowledge management, *Journal of knowledge management*, 11(6), 3-15
- 33- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. (2009), Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of business research*, 62(4), 461-473
- 34- Hurmelinna-Laukkanen, P; Sainio, L. M. and Jauhiainen, T. (2008), Appropriability regime for radical and incremental innovations, *R&d Management*, 38(3), 278-289
- 35- Jiménez-Jiménez, D. and Sanz-Valle, R. (2011), Innovation, organizational learning, and performance, *Journal of business research*, 64(4), 408-417
- 36- Khan, R; Rehman, A. U. and Fatima, A. (2009), Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size, *African Journal of Business Management*, 3(11), 678
- 37- Kim, D.Y; Kumar, V, and Kumar, U. (2012), Relationship between quality management practices and innovation, *Journal of Operation Management*, 30, 295-315
- 38- Kwon, I. G. and Banks, D. W. (2004), Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors, *managerial Auditing Journal*, 19, 5, 606.220
- 39- Liao, S. H. & Wu, C. C. (2010), System perspective of knowledge

- management, organizational learning, and organizational innovation, *Expert systems with Applications*, 37(2), 1096-1103
- 40- Liao, Y. S. (2011), The effect of human resource management control systems on the relationship between knowledge management strategy and firm performance, *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 494-511
- 41- Livingstone, L. P; Palich, L. E. and Carini, G. R. (1998), Viewing strategic innovation through the logic of contradiction, *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 8(1), 46-54
- 42- Lloréns Montes, F. J; Ruiz Moreno, A. and Miguel Molina Fernández, L. (2004), Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation, *International Journal of manpower*, 25(2), 167-180.
- 43- López-Nicolás, C. and Meroño-Cerdán, A. L. (2011), Strategic knowledge management, innovation and performance, *International journal of information management*, 31(6), 502-509
- 44- Monacko, N. J. (2008), knowledge management in universities, *Journal of Academy of U.P.M university*, Vol. 10, No. 42
- 45- Rahimi, H. and et al. (2011), Relationship between knowledge management process and creativity among faculty members in the university, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 6, 17-33
- 46- Sáenz, J., Aramburu, N., & Rivera, O. (2009). Knowledge sharing and innovation performance: A comparison between high-tech and low-tech companies. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 22-36.
- 47- Tellis, G. J., Prabhu, J. C., & Chandy, R. K. (2009). Radical innovation across nations: The preeminence of corporate culture. *Journal of marketing*, 73(1), 3-23
- 48- Tilstra, D, A. (2010). Charismatic leadership as Team leaders: An evaluation focused on pastoral leadership. *Journal of Religious leadership*, 9 (2), 27-52
- 49- Torabi, M. and Goodarzi, M. (2009), The Holding Knowledge & Innovation Based Companies, Transformation in Medical Sciences & Economic Growth, *Hakim Research Journal*, Vol. 12, No. 3, pp:10-17
- 50- Walker, R. M. (2008), An empirical evaluation of innovation types and organizational and environmental characteristics: Towards a configuration framework, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 591-615
- 51- Wang, Z. and Wang, N. (2012), Knowledge sharing, innovation and firm performance, *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908