



## نقش رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکتهای تولیدی کابل استان تهران

محمد جواد تقی پوریان (نویسنده مسؤول)

استادیار گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

Email: mj.pourian@iauc.ir

رضا رمضان زاده

کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

مریم محمد علیزاده

دانشجوی دکتری رفتار سازمانی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۲۶ \* تاریخ پذیرش ۹۸/۰۲/۲۹

### چکیده

امروزه کاملاً محتمل است که هیچ عاملی به اندازه ارزش آفرینی نمی تواند منشأ تغییرات و تحولات بنیادین در یک سازمان گردد. شاهد و مبنای چنین ادعایی تمایل روز افزون سازمان ها به یافتن راههای جدیدی است که می توانند به وسیله آنها ارزش بیشتری را عاید سازمان نمایند. اگر تا چندی پیش مدیریت دانش موضوع جالب توجهی در کانون های تفکر بود، اکنون سخن از رهبری دانش به میان آمده است و توجه اندیشمندان فعال در قلمروهای مدیریت و اطلاع رسانی را به خود جلب نموده است. تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکتهای تولید کابل استان تهران از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع همبستگی می باشد. بدین منظور از پرسشنامه هی و وانگ (۲۰۰۴) برای رهبری دانش محور و پرسشنامه دونت و همکاران (۲۰۱۴) برای سنجش عملکرد نوآوری سازمانها استفاده شده است. از بین کارکنان و مدیران شرکتهای تولیدی کابل به روش نمونه گیری خوشه ای، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه جمع آوری و تحلیل شد. به منظور ارزیابی روایی، تحلیل عاملی تاییدی با نرم افزار لیزرل و پایایی از طریق آلفای کرونباخ با نرم افزار اس پی اس محاسبه شد که مقادیر نشان از قابل قبول بودن آنها می باشد. یافته های تحقیق از طریق معادلات ساختاری تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل نشان می دهد که بعد هماهنگی و اعتماد بر ابعاد دوگانه عملکرد نوآوری (هزینه تحقیق و توسعه، عملکرد سازمانی) تاثیرگذار می باشد. ابعاد مهارتهای رهبری و دانش نوآوری فقط بر بعد هزینه تحقیق و توسعه تاثیر دارند. پیاده سازی رهبری دانش محور با تمام ابعاد آن سازمان را قادر می سازد که به نوآوری بعنوان یک مزیت رقابتی دست یابد. لذا ضروری بنظر می رسد که مدیران به مقوله رهبری دانش محور در سازمانها بویژه در بخش تولیدی، نگاه موشکافانه تری داشته باشند.

**کلمات کلیدی:** رهبری دانش محور، نوآوری، تحقیق و توسعه، اعتماد.

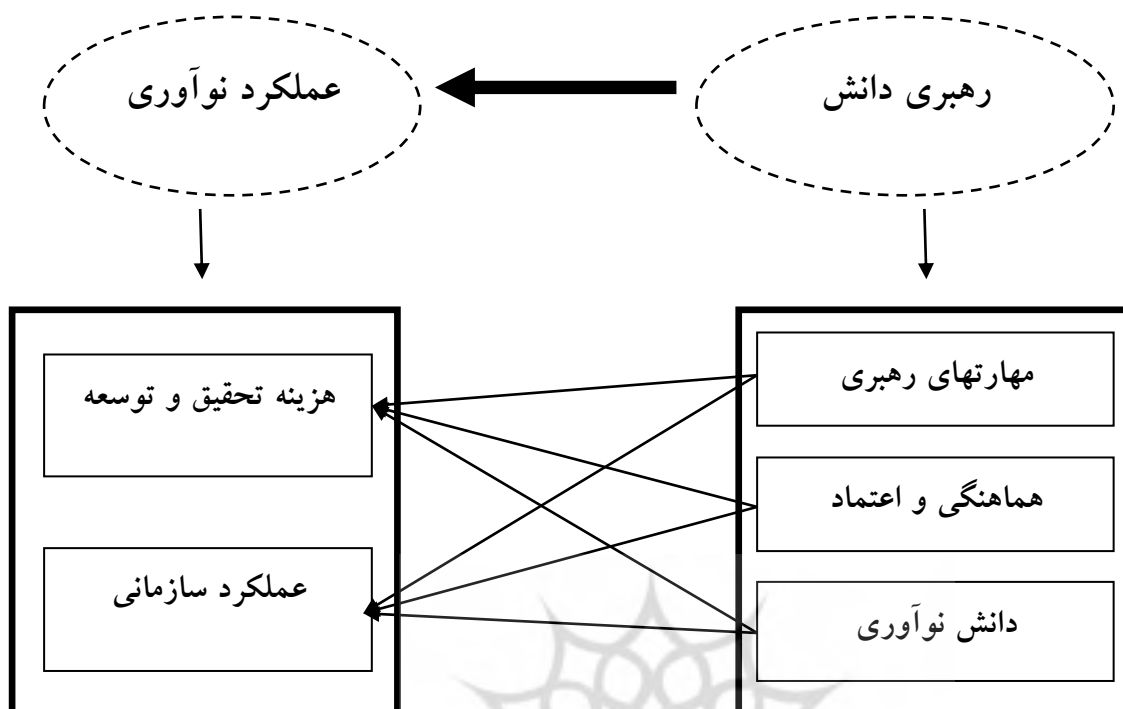
## ۱- مقدمه

امروزه سازمان ها و مدیرانشان بیشتر به دنبال افزایش منافع و سود هستند و کمتر به بازسازی فرایندهای انگیزشی توجه دارند. این چالش باعث می شود منابع انسانی سازمان ها دچار تنش، استرس و بی اعتمادی شوند و مشاغل خود را ترک کنند. بی توجهی سازمان ها به عواطف و احساسات کارکنان، بی توجهی به اصول و قواعد اخلاقی، انعطاف ناپذیری در روش های انجام کار، عدم تقویت روحیه کارکنان، حمایت نکردن از روابط مثبت در کار و بهبود نیافتن شرایط کاری موجب شده است عدم اطمینان و بی اعتمادی منابع انسانی نسبت به سازمان ها و مدیرانشان افزایش یابد. یکی از مهمترین الگوهای رهبری که می تواند در توسعه ی اخلاق، افزایش اعتماد پذیری کارکنان، ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان موثر باشد، رهبری دانش محور است؛ یعنی رهبری که بر اساس مدیریت دانش شکل گرفته باشد (Robbins & Judge, 2001). امروزه کاملاً محتمل است که هیچ عاملی به اندازه ارزش آفرینی نمی تواند منشأ تغییرات و تحولات بنیادین در یک سازمان گردد. شاهد و مبنای چنین ادعایی علاقه و تمایل روز افزون سازمان ها به یافتن راههای جدیدی است که می توانند به وسیله آنها ارزش بیشتری را عاید سازمان خود نمایند (KhosrowAbadi, 2017). در گذشته رهبران عالی سازمان ها چشم انداز دراز مدت و تصمیم گیری های کلان را مورد توجه قرار می دادند، حال آنکه روز به روز و فصل به فصل دانش تأثیرگذار توسط سیستم دانشی موجود در سازمان که متشکل از کارکنان دانشی آن سازمان است تولید و منتشر می شود. در نتیجه، چالش اصلی فرا روی مدیران امروزی افزایش دانایی و ارتقای کارایی کارکنانی است که دانشی را تولید می کنند که سبب افزایش ارزش بازار می گردد (Khosrowabadi, 2017). این مدیران کاملاً در چارتهای مرسوم سازمانی نمی گنجند و اغلب در نقاط اتصال درون سازمان ها و درست در مرز اشتراک بخش ها و واحدهای سازمانی یافت می شوند. پست های فرماندهی و کنترل سازمان نیز معمولاً خالی از این نوع مدیران نیستند (Hesar, 2018) رهبر باید تقویت همبستگی و علقه اجتماعی افراد سازمان را (از طریق فراهم آوردن اجتماعات سالم، کنفرانس های متعدد، جلسات بحث و انتقاد، سرگرمی های دسته جمعی و غیره) وجهه همت خود قرار دهد و در تحکیم مبانی روحیه گروهی بکوشد. زیرا چنانچه افکار و تمایلات افراد با مقاصد و منطق مدیریت منطبق گردد، در این صورت تحقق هدف های عالی سازمان تسهیل می گردد. مهارت رهبر در ایجاد مشارکت داوطلبانه کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی و ترغیب داوطلبانه کارکنان جهت بهبود وضعیت سازمان در همه جنبه ها می باشد. عامل کلیدی برای مشارکت موثر کارکنان در سازمانها، هماهنگی و اعتماد می باشد. اولویت بخشی به همسو سازی و تعامل با تمامی عناصر درگیر در برنامه کمک خواهد کرد تا اجماع سازمانی در چشم انداز، اهداف و برنامه های آموزش ایجاد شده و درک روشنی از جهت گیری آموزش به تمامی سطوح سازمان منتقل شود و کارکنان بدون احساس آسیب پذیری، برنامه ها را جدی بگیرند (Langley, 2012). درحال حاضر، شکاف عمیقی بین لایه استراتژیک سازمان با لایه عملیاتی آن وجود دارد. معمولاً در سازمانهای کلاسیک، نظامهای آموزشی با رویکردهای سنتی و در یک فضای فکری محدود برنامه ریزی می شوند و اجرای برنامه ها نیز بیشتر به قابلیت های مدیریتی افراد متکی است تا شایستگی های رهبری آنها. حال آنکه در تفکرات جدید، به دلیل امتزاج استراتژی با همه عوامل سازمانی، برنامه ها در یک چارچوب اصولی و مبتنی بر قابلیت های رهبری افراد درگیر، برنامه ریزی، اجرا و پایش می شوند (Mark, 2012). رهبری موثر تغییرات کمک خواهد کرد تا هم نیاز به کارکنانی با انواع توانمندی های ویژه برای رویارویی با ناپیوستگی های کسب و کار و تغییرات فناوری مرتفع شود و هم اینکه امکان قابلیت جایگزینی مهارتهای مختلف و پاسخگویی به تقاضای متغیر برای یادگیری و بازآموزی مهارتهای فعلی (به عنوان جنبه های تحریک کننده ای از آموزش) که به عنوان نقطه آغاز تطبیق با استراتژی های سازمان به شمار می آید، ایجاد شود. از آنجایی که مهمترین کارکرد آموزش ایجاد تغییر است، ترسیم چشم انداز برای جهت دهی تغییرات مسأله ای اساسی محسوب می شود. نکته مهم اینکه چشم انداز الزاماً نباید نوآوری ویژه ای داشته باشد. آنچه که دارای اهمیت است تأمین دانش مورد نیاز سازمان است و اینکه تا چه اندازه می تواند به یک استراتژی واقع گرا رهنمون شود (Kaplan, 2013). اگر فرآیندها بدون انطباق با استراتژی سازمان و یا عوامل اثر گذار بر آن تدوین شوند، همواره این احتمال وجود دارد که از اثر بخشی لازم برخوردار نبوده، خروجی های مورد انتظار حاصل نشود. آنچه که در همسو سازی بیش از هر چیز دیگر از اهمیت برخوردار است متحد کردن باورهای سازمانی

در مورد کارکردهای نظام آموزش است (Langley, 2012). نوآوری هرکشوری تا حد زیادی به نحوه ارتباط و بکارگیری اجزای آن به عنوان یک سیستم یکپارچه دانش بستگی دارد. عملکرد سیستم نوآوری خود را در قالب نوآوری های محصول و فرآیند انتشار آنها نشان می دهد و در نهایت آثارش در رفاه اجتماعی و توسعه ظاهر خواهد شد (Liu et al., 2015). در تحقیقی تحت عنوان تحلیلی بر نوآوری در صنعت خودروسازی با کاربرد مدل یابی معادلات ساختاری در سال ۱۳۸۹، اردکانی و همکارانش توانستند در سه حوزه نوآوری فردی، سازمانی و ماهیت و قوت نوآوری ۱۸ عامل اثرگذار را مطرح کنند و گام موثری در توسعه ادبیات نوآوری و نیز ارتقای فعالیتهای نوآورانه در سازمان بردارند.

در زمینه ارتباط نوآوری فردی با نوآوربودن سازمان نیز مطالعاتی صورت گرفته است. این مطالعات با هدف بررسی تأثیر ویژگی های سازمانی بر نوآور بودن افراد، شرط موفقیت سازمان را مشارکت سازمان یافته تمام افراد سازمان در فرآیند نوآوری قلمداد می کند (Cornwall & Hartman, 1988). امروزه عمده ترین سرمایه سازمانها، دانشی است که به آن دسترسی دارند (Liebowitz & Frank, 2016). تحقیقی در سال ۹۶ با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر مزیت رقابتی با تأکید بر نقش واسطه ای نوآوری فناوری در سازمان زیباسازی شهر تهران توسط ربیعی و رضانی انجام شد که نتایج حاکی از تأثیر گذاری مثبت و معنادار مدیریت دانش بر نوآوری فناوری و مزیت رقابتی داشت. همچنین نتایج نشان داد که نوآوری فناوری بر مزیت رقابتی اثرگذار است. بنگاه ها با تخصیص کارای منابع، بهبود شایستگی ها و توانایی ها و کسب مزیت رقابتی پایدار می توانند محصولات و خدمات بهتری نسبت به سایر رقبا عرضه کنند (David & David, 2016). رنجبری نیز در سال ۱۳۸۸ تحقیقی با عنوان اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش مدیریت دانش انجام داد که نتایج از نقش و تأثیر تعدیل کننده ظرفیت مدیریت دانش در رابطه با اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری حمایت می کند. در پژوهش های مشابه توسط طالقانی و همکاران و همچنین نصرآبادی و همکارانش در سال ۱۳۹۶ نیز مشخص شد که رهبری دانش محور و عملکرد نوآوری ارتباط مثبت و معناداری با هم دارند. نتایج تحقیقی که توسط شهریاری و لاهیجی (۱۳۹۶) انجام شد نشان داد که نظام ملی نوآوری در ایران کارا نیست. بنابراین لازم است که اقدامات صنعتی برای کارا شدن و قرارگرفتن آن روی مرز کارایی صورت گیرد. (Shahriari & Lahiji, 2017)

با توجه به مبانی و چارچوب نظری مطرح شده، این تحقیق به دنبال بررسی نقش رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری شرکتهای تولیدی کابل استان تهران، دارای یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی می باشد که در مدل مفهومی شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی (برگرفته از چارچوب نظری تحقیق)

## ۲- روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کارکنان شرکتهای تولیدی کابل استان تهران که تعداد آنها ۹۰۰ نفر می باشد را در برمی گیرد که براساس جدول مورگان تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده و از طریق نمونه گیری خوشه ای به جمع آوری داده ها پرداخته شد. ابزار گردآوری داده ها، در زمینه رهبری دانش محور، پرسشنامه معتبر برگرفته از تحقیقات هی و وانگ (۲۰۰۴) با ۱۱ سوال و برای سنجش عملکرد نوآوری، پرسشنامه مبتنی بر تحقیقات دونت و همکاران (۲۰۱۴) با ۶ سوال می باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد مهارتهای رهبری شاخص های برازش NFI و NNFI و CFI به ترتیب ۰/۹۴ ، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ می باشد که نشان از برازش مناسب مدل اندازه گیری می باشد و بار عاملی هیچ یک از گویه ها کمتر از ۰/۳ نبوده، لذا این گویه ها حذف نمی شوند.

در تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد نوآوری بار عاملی ۲ گویه (۱۲ و ۱۹) کمتر از ۰/۳ بوده لذا این گویه ها حذف می شوند. همچنین مقادیر شاخص های برازش به ترتیب ۰/۹۳ ، ۰/۹۴ و ۰/۹۰ می باشد که نشان از برازش مناسب مدل اندازه گیری می باشد. همچنین برای محاسبه پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ با نرم افزار اسپس اس استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۱) آمده است. میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای تحقیق نشان دهنده این است که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبول می باشد.

سازه	ابعاد	گویه ها	بار عاملی	
رهبری دانش محور	مهارت رهبری	$q_1$	۰/۷۳	
		$q_2$	۰/۴۹	
		$q_3$	۰/۶۲	
مقدار آلفا: ۰/۷۶۴	هماهنگی و اعتماد	$q_4$	۰/۵۸	
		$q_5$	۰/۴۱	
		$q_6$	۰/۶۹	
	مقدار آلفا: ۰/۷۴۶	دانش نوآوری	$q_7$	۰/۳۴
			$q_8$	۰/۳۹
			$q_9$	۰/۴۲
مقدار آلفا: ۰/۷۰۳	عملکرد سازمانی	$q_{10}$	۰/۴۹	
		$q_{11}$	۰/۵۹	
		$q_{13}$	۰/۴۶	
		$q_{14}$	۰/۵۳	
		$q_{15}$	۰/۶۱	
مقدار آلفا: ۰/۷۲۵	هزینه تحقیق و توسعه	$q_{16}$	۰/۶۳	
		$q_{17}$	۰/۵۶	
		$q_{18}$	۰/۵۵	

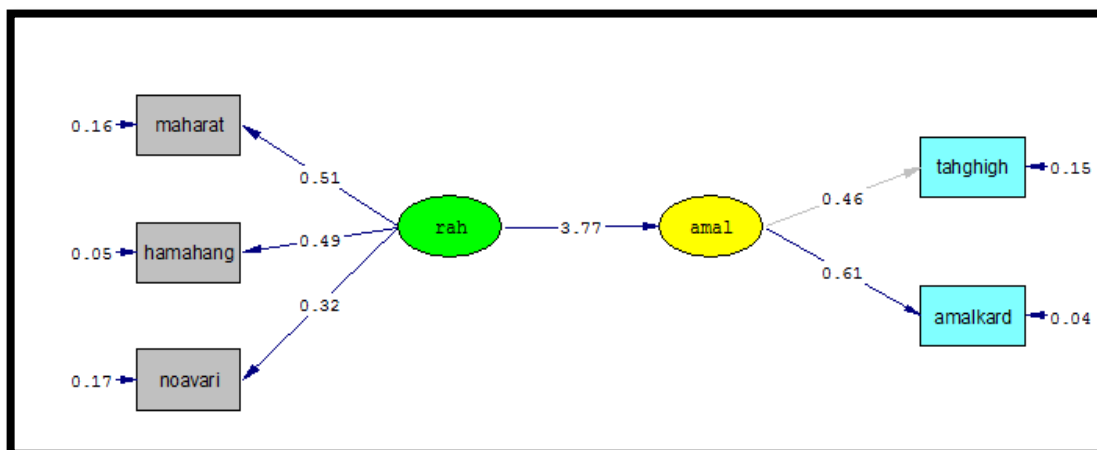
جدول شماره (۱): نتایج روایی بر اساس تحلیل عاملی تائیدی و نتایج پایایی بر اساس آلفای کرونباخ

### ۳- نتایج و بحث

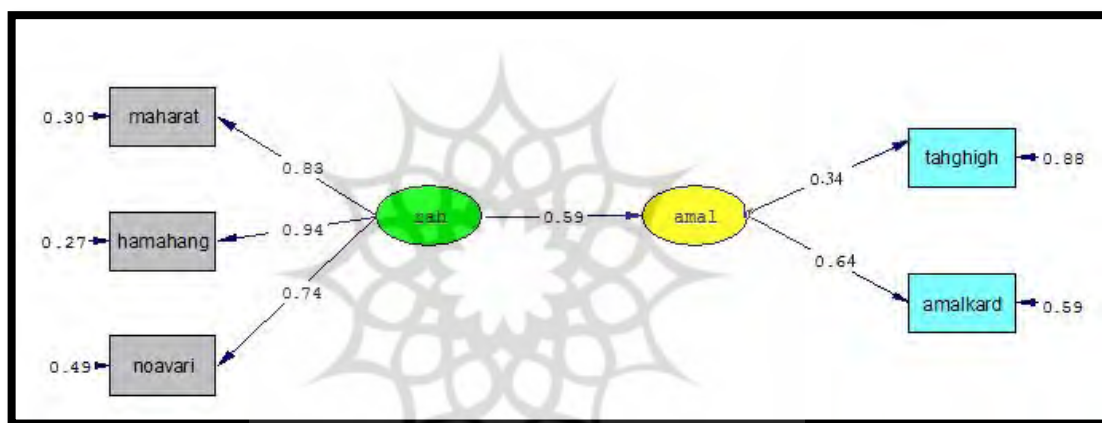
امار توصیفی در این تحقیق نشان می دهد که پاسخ دهندگان از نظر جنسیت (۴۷ نفر زن و ۲۳۳ نفر مرد)، از نظر سن (۱۶ نفر زیر ۳۰ سال، ۱۱۶ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۲۴ نفر بین ۴۰ تا ۴۵ سال و ۲۴ نفر بالای ۵۰ سال)، از نظر تأهل (۲۶ نفر مجرد و ۲۵۴ نفر متاهل)، از نظر تحصیلات (۳۲ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۲۰۴ نفر کارشناسی و ۴۴ نفر کارشناسی ارشد)، از نظر سابقه کار (۵ نفر زیر ۵ سال، ۲۳ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۷ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۱۹ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۵۶ نفر بالاتر از ۲۰ سال) دارند.

این تحقیق با عنوان بررسی نقش رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکتهای تولیدی کابل استان تهران، دارای ۱ فرضیه اصلی و ۶ فرضیه فرعی بوده که با کمک نرم افزار لیزرل و با استفاده از روش معادلات ساختاری به آزمون فرضیات پرداخته شد.

بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری، در صورتی که مقدار معنی داری آزمون بین  $-1.96$  تا  $+1.96$  باشد تأثیر متغیر مستقل بر وابسته رد خواهد شد. نتایج معادلات ساختاری در شکل (۴) و (۶) نشان می دهد که بر اساس مقدار آماری  $T$ ، کلیه فرضیات مطرح شده در تحقیق غیر از فرضیه تاثیر مهارتهای رهبری و نیز دانش نوآوری و یکپارچگی بر عملکرد نوآوری سازمانی، مورد تایید می باشند.

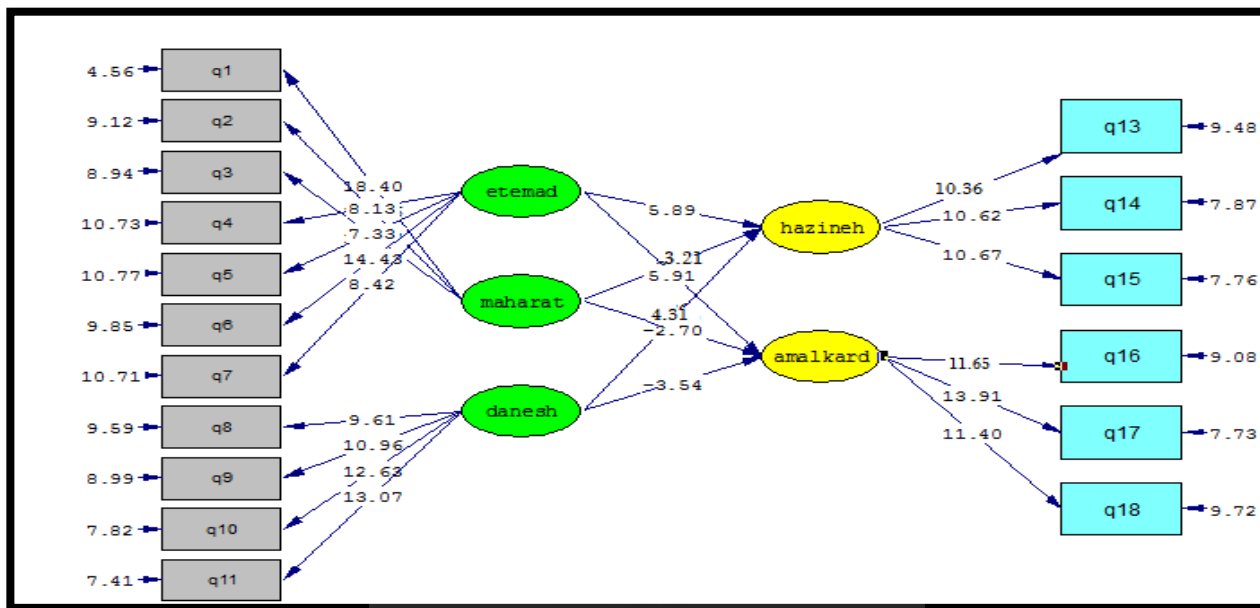


شکل شماره (۲): نتایج آماره T برای مسیرها مدل ساختاری تحقیق مربوط به فرضیه اصلی

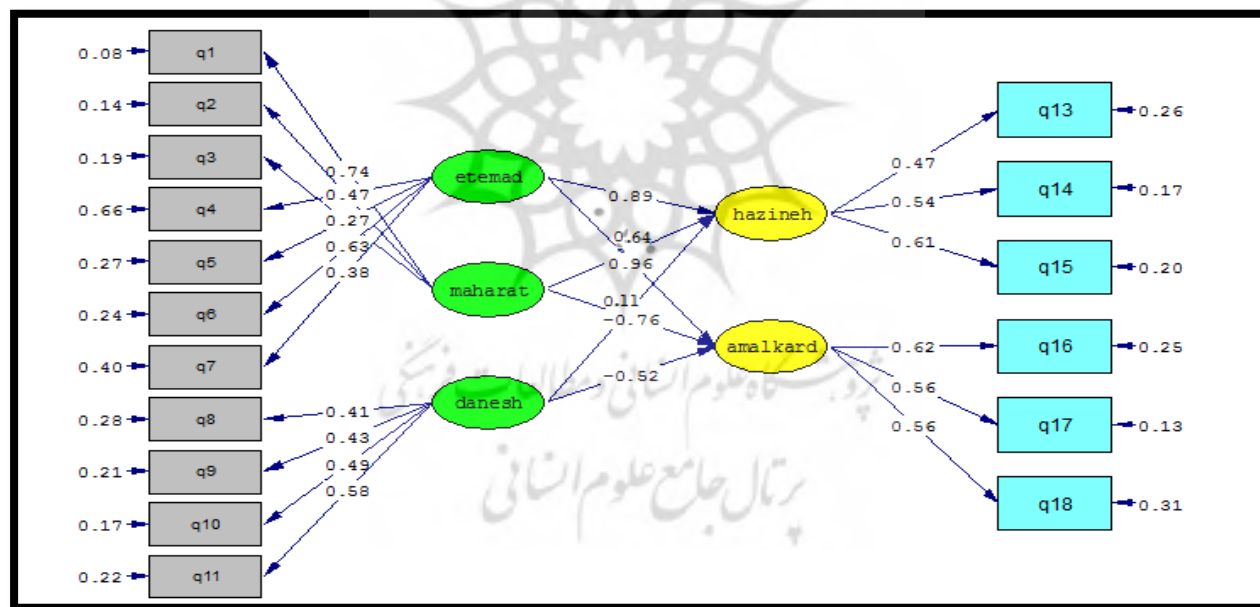


شکل شماره (۳): نتایج ضرایب استاندارد و جهت تاثیر مدل ساختاری تحقیق مربوط به فرضیه اصلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل شماره (۴): نتایج آماره آبرای مسیرها مدل ساختاری تحقیق مربوط به فرضیه های فرعی



شکل شماره (۵): نتایج ضرایب استاندارد مدل ساختاری تحقیق مربوط به فرضیه های فرعی

نتیجه	علامت	مقدار ضریب	آماره t	مسیر
تایید	+	۰٫۵۹	۳٫۷۷	رهبری دانش محور عملکرد نوآوری
تایید	+	۰٫۶۴	۳٫۲۱	مهارت‌های رهبری هزینه تحقیق و توسعه
عدم تایید	-	-۰٫۷۶	-۲٫۷۰	مهارت‌های رهبری عملکرد سازمانی
تایید	+	۰٫۸۹	۵٫۸۹	هماهنگی و اعتماد هزینه تحقیق و توسعه
تایید	+	۰٫۹۶	۵٫۹۱	هماهنگی و اعتماد عملکرد سازمانی
تایید	+	۰٫۱۱	۴٫۳۱	دانش نوآوری و یکپارچگی هزینه تحقیق و توسعه
عدم تایید	-	-۰٫۵۲	-۳٫۵۴	دانش نوآوری و یکپارچگی عملکرد سازمانی

جدول شماره (۲): خلاصه نتایج معادلات ساختاری مربوط به آزمون فرضیه‌ها

اهمیت رهبری تحول‌گرا در فرآیند نوآوری به این دلیل است که نوآوری مستلزم ایجاد و نهادینه سازی سیستم‌ها و روندهای جدیدی است که بدون رهبری موثر امکان پذیر نخواهد بود. (Mazlomi and et al., 2013). در واقع این سبک رهبری یک فرآیند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می‌کند. به باور مک کلند جوامعی که در آنها نیاز به موفقیت بالا مشاهده می‌شود، افرادی به عنوان کارآفرین هستند که به شیوه جامعه‌پذیری (تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس) می‌توانند شرکت یا واحد اقتصادی را سازماندهی کنند و ظرفیت تولیدی و بهره‌وری آن را افزایش دهند (Brockhaus et al., 2012).

در این شرکتها، افراد به خلاقیت و ابتکار عمل تشویق می‌شوند و می‌توانند بدنبال ناشناخته‌ها بروند و روشهای جدیدی را تجربه کنند. بهما دادن به خلاقیت در درازمدت نه تنها باعث رشد و توسعه شرکتها می‌شود بلکه زمینه مناسبی را برای رشد و شکوفایی استعدادها و ظرفیت‌های انسانی فراهم می‌کند (Jeffrey & Baron, 2013). پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری شرکت‌های تولید کابل استان تهران به رشته تحریر درآمد. بر همین مبنا با توجه به ادبیات موضوعی و تحقیقات لازم و کافی مدل مفهومی طراحی شد که بر اساس مدل دونت و همکاران (۲۰۱۴) بود. بر اساس این مدل چندین عامل می‌توانستند در رابطه بین رهبری دانش محور و عملکرد نوآوری موثر واقع شوند که عبارت بودند از:

مهارت‌های رهبری، هماهنگی و اعتماد، دانش نوآوری، هزینه تحقیق و توسعه، عملکرد سازمانی.

نتایج معادلات ساختاری این تحقیق با نرم افزار لیزرل نشان داد که رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در سازمان تاثیر دارد. لیکن بعد مهارت رهبری و دانش نوآوری بر عملکرد نوآوری سازمانی تأثیرگذار نبودند. در بین ابعاد رهبری دانش محور، بعد دانش نوآوری و بعد اعتماد بیشترین اثرگذاری را به ترتیب بر هزینه تحقیق و توسعه و عملکرد سازمانی داشتند.

مهمترین گام در راه پیدایش و گسترش واحدهای تحقیق و توسعه در سازمانها، باور مدیران عالی سازمان به مفیدبودن امر پژوهش است. حمایت مدیران عالی سازمان از امر تحقیق و اهمیت قائل شدن برای نتایج و پیشنهادهای تحقیقات صورت گرفته، نه تنها برای پیشرفت و تعالی آن سازمان حیاتی و ضروری است، بلکه این امر تأثیر قابل توجهی نیز در شکل‌گیری تصویر ذهنی سایر واحدهای اجرایی آن سازمان نسبت به امر تحقیق و توسعه دارد. استراتژی یک سازمان زمانی موفق است که تمامی اقدامات و فعالیتهای دیگر سازمان با آن یکپارچه و هماهنگ باشد. همسویی صحیح سیستم‌های منابع انسانی و استراتژی کسب و کار و سایر سیستمها، عملکرد بنگاه را افزایش خواهد داد.



در سازمان های امروزی افزون بر چشم انداز مشخص و سرمایه های مالی، سرمایه های مرتبط با منابع انسانی نقش بسزایی در موفقیت سازمان ایفا می کنند. عملکرد ضعیف سازمانها در نظام پیشنهادات و سیستمهای اطلاعاتی، مانع از رشد بینش و توان افراد در حل مسأله، واگذاری اختیارات، خودباوری، روحیه کار تیمی و همچنین شناسایی فرصتها و چالشهای سازمانی گردیده است. نبود زیرساختهای تجاری، تخصصی و حرفه ای و وجود بازارهای سنتی از فعالیتهای و تبلیغات گسترده سازمانی به منظور رقابت در بازارهای داخل و خارج کشور، سازمانها را با مشکلات عدیده ای مواجه ساخته است.

ضعف در سیاستهای حمایتی دولت از سازمانهای کارآفرین بر نحوه ارائه محصولات و خدمات اثر گذاشته است. چرا که فعالیتهای و تصمیمات دولت، روش کار و عملکرد سازمانها را تحت تأثیر قرار می دهد. رهبری دانش محور و مولفه های آن در تقابل با دو بعد عملکرد نوآوری سازمانی این امکان را می دهد تا بتوان موانع موجود را شناسایی و نتایج آن را ارزیابی و پیشنهادات کاربردی را ارائه داد.

سابقه صنعت کابل سازی در ایران به دهه ۱۳۴۰ برمی گردد. تا قبل از انقلاب اسلامی فقط چهار شرکت کابل سازی به نامهای بایکا، ایکو، سیمکو اریکسون و سیکاب با مشارکت خارجی ها در ایران فعالیت می کردند. امروز با همت متخصصان و سرمایه گذاران داخلی و با ثبت بیش از ۱۰۰ شرکت تولید کننده کابل در کشور تحولات شگرفی در این حوزه ایجاد شده و سبب گردیده است که انواع سیم و کابل مورد نیاز کشور با کیفیت بالا و بر اساس استانداردهای روز دنیا تولید و به مصرف بازارهای داخلی و خارجی برسد. لذا با توجه به قراردادن صنعت کابل سازی در زمره صنایع پیشتاز و در راستای تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی (بنا به فرمایش و تأکید مقام معظم رهبری) و تشویق و ترغیب این صنعت به خلاقیت و ابتکار و نوآوری برای بهبود عملکرد نوآوری سازمانی از منظر هزینه تحقیق و توسعه پیشنهاد می شود:

- عملکرد تحقیقاتی شرکت بر اساس استانداردهای فنی صنعت باشد.
  - اطلاعات مرتبط تحقیقاتی با امنیت بالا ایجاد و نگهداری شوند.
  - داده های واحد تحقیق و توسعه به روز و کارآمد باشد.
  - شرکت به دنبال ایجاد مزیت رقابتی باشد تا محصول رقابتی.
- برای بهبود عملکرد نوآوری در سطح سازمانی نیز پیشنهاد می شود:
- شرکت مترصد بازارها و فرصتهای جدید و نو برای فروش بیشتر محصول و ارائه خدمات بیشتر به مشتریان خود باشد.
  - به تقویت مهارتهای رهبری از طریق اهمیت دادن به دانش مشتری و نهادینه کردن آن در شرکت پرداخته شود. در این راستا مدیریت باید همیشه دانش مهارت های رهبری عالی را در شرکت عملی سازد.
  - برای ایجاد هماهنگی و اعتماد مدیریت می بایست نیازها و انتظارات اعضای تیم را درک کرده و منابع لازم را فراهم سازد. مدیر باید در یک محیط سرشار از اعتماد در حل مشکلات با سایر اعضای تیم خود مشورت کرده و آنها را ترغیب به مشارکت نماید و احساس افتخار و غرور را در آنها ایجاد کند.
  - مدیریت می تواند با ورود به بازارهای جدید و عرضه نوین محصول و خدمات، سطح دانش افراد را بالابرد و داده های تحقیق و توسعه شرکت را بروزرسانی کند.
  - استراتژیهای نوآوری و تبدیل آنها به فعل جزء اولویتهای مدیران بوده و از مسؤولان بخشهای مختلف به صورت دوره ای نتایج اقدامات مربوط به استراتژیهای کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خواسته شود تا به نوبه خود عملکرد سازمان نیز متحول شود.

با توجه به اهمیت محدودیتهای تحقیق و با عنایت به اینکه تشخیص محدودیتهای تحقیق و بیان آن در طرح تحقیق بر ارزش داخلی و خارجی تحقیق می افزاید، تحقیق حاضر از دو منظر دارای محدودیت می باشد: از منظر قلمرو مکانی: با توجه به اینکه از بین شرکتهای تولیدی فقط بخش تولید کابل در استان تهران برای تحقیق در نظر گرفته شد لذا به محققین آتی پیشنهاد می شود برای تعمیم پذیری بیشتر تأثیر رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در بخش تولیدی مورد بررسی مجدد قرار گیرد. از منظر

قلمرو موضوعی: این تحقیق بر اساس تحقیق دونت و همکاران (۲۰۱۴) طراحی شده است. در حالی که در مبحث رهبری تنها رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری در سازمان تاثیر ندارد. لذا بررسی مباحث رهبری از جمله انواع رهبری و سبک های رهبری می تواند تاثیرگذار باشند که می توانند در تحقیقات آینده مورد بررسی قرار گیرند.

#### ۴- منابع

1. Aarabi S M, Mousavi S. (2009). Strategic Knowledge Management Model for Research Centers Performance Promotion. *IRPHE*.15 (1):1-26
2. Asgari M H, Tavakolian F, Taleghani. (2012). M. Examination of Relationships between the Application of Learning Organization Components and Faculty Members Work Life in the Universities. *IRPHE*. 18 (2):45-60
3. Brockhaus R. and Horwitz P. (2012). The Psychology of the Entrepreneur In D. Sexton & R. Smilor. The Art and Science of Entrepreneurship Cambridge Mass: Ballinger
4. Broumand M. and Ranger M. (2009). Strategic HRM Activities and Innovation Performance: Emphasizing the Role of Knowledge Management. *Police Human Development Journal*, 6(24):41-55
5. Cornwall J. And Perlman B. (2013) organizational entrepreneurship Richard Irwin.
6. Cornwall, J.R. and Hartman, E.A. (1988). A model of organizational entrepreneurship. Proceeding of the world conference of the international council for small business. Boston.
7. Hesar, H. (2018). Knowledge Leadership: Value Creation of Knowledge in the Organization. Vista news club.
8. KhosrowAbadi, H. (2017). Theory of Organization and Management from Modernism to Postmodernity (Vol. II). Tehran: Doran publishes, Iran.
9. Kaplan ,Robert S (2013). Building Strategy Focused Organizations, With Balanced Scorecard, BSC Collaborative
10. Knowledge Leadership: Leveraging Knowledge That Creates Value. Last time visited at: <http://www.pepitone.com/content/know.asp>
11. Langley, Ann. (2012). The Roles of formal Strategic Planning Long Range Planning, no3.
12. Liu, J. S., Lu, W. M., & Ho, M. H. C. (2015). National characteristics: innovation systems from the process efficiency perspective. *R&D Management*.
13. Liebowitz, J., & Frank, M. (Eds.). (2016). Knowledge management and e-learning. CRC press.
14. Mazlomi, N.; Nasehi F., Vahid; Ehsanfar, G. (2013). The Relationship of Transformational Leadership and Creativity and Organizational Innovation in Private Insurance Companies in Iran. *Iranian Journal of Insurance Research*, 28 (1): 33-56.
15. Marc,G. SW (2012) Human Resource Management, Publishing Company Boston
16. Mario J. Donate, Jesús D. Sánchez P. (2014). Strategic Human Resource Management, Chi Chester: Wile.
17. Robbins and Jaj (2001). Human Resource Management, Translation: Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Arabi, Tehran: Office of Cultural Research.
18. Rabiee Mandjin M. R., Ramezani M. M. (2018). The Effect of Knowledge Management on Competitive Advantage with Emphasis on the Mediating Role of Technology Innovation in Tehran s Beautification Organization. *Journal of Urban Management*, 48:187-203.
19. Saeida Ardakani, S., shakeri, F., Zare Amad Abadi, H., Kavandi, R. (2010). Analysis of Innovation in Vehicle Industry, With Application of SEM. *Industrial Management Journal*, 2(4):93-110.

20. Shahriari, S., Lahiji, S. (2017). Performance Evaluation of the National Innovation Systems by Network Data Envelopment Analysis. *Industrial Management Journal*, 9(3): 455-474
21. Shoul, A., Mazroui Nasrabadi, E. (2017). Investigation of Effect of Pervasive Quality Management on Innovation Explanation inter-Organizational Learning Mediator Role. *Management Studies in Development and Evolution*, 26(84): 125-152.



## **The Role of Knowledge-Based Leadership on Innovation Performance in Cable Production Companies of Tehran Province**

**Mohammad Javad Taghipourian** (Corresponding Author)

Assistant Prof. of Management, Chalous branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

Email: [mj.pourian@iauc.ir](mailto:mj.pourian@iauc.ir)

**Reza Ramzanzadeh**

MSc. in Management, Chalous branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

**Maryam Mohammad-Alizadeh**

Ph.D. student of organizational behavioral, Chalous branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

### **Abstract**

Today, it is quite possible that no factor in the value creation can be the source of fundamental changes in an organization. The basis for such a claim the increasing willingness of organizations to find new ways that can make them more value is gained by the organization. Although previously the knowledge management was interesting topic on the thinking centers, but knowledge leadership has attracted the attention of active thinkers of the management and information domain. The present study aims to investigate the role of knowledge-based leadership on innovation performance on cable production companies of Tehran province, In terms of purpose, an applied research is and based on the nature and method is a correlation research. For this purpose, Wang et al questionnaire (2004) for knowledge-based leadership and Donate et al questionnaire (2014) were used to measure the innovation performance of organizations. 280 questionnaires were collected by using cluster sampling from staff and managers of cable manufacturing companies. Confirmatory factor analysis by using LISREL software was used for evaluating validity and reliability was calculated through the Cronbach's Alpha. The values indicated they are approved. Research findings through SEM have shown that the dimension of the harmony and trust affects the dual dimensions of innovation performance (cost of research and development, organizational performance). Dimensions of leadership skills and knowledge of the innovation affects the research and development spending. The full implementation of knowledge-based leadership enables the organization to acquire innovation as a competitive advantage. There for, it is essential that managers do more careful attention to knowledge-based leadership in organizations.

**Keywords:** Knowledge-based leadership, Innovation, Research and Development, Trust.