

بررسی نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان)

فاطمه مهران فرد*^۱، ابوالحسن نادعلی^۲، اشکان شهینی شفیعپانی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس اداری شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس اداری شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

۳- رئیس اداره برنامه‌ریزی عمومی و بهره‌وری، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

f.mehranfard@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی در بین کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان شهر اهواز انجام شد. تحقیق پیش رو از نظر هدف، کاربردی از لحاظ روش اجرا، توصیفی از نظر ماهیت، همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، کلیه کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان شهر اهواز می‌باشد. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان مشخص و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۷۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز برای تحقیق از طریق سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین، نوآوری سازمانی و پرسشنامه یادگیری سازمانی گردآوری شدند. در تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و lizrel استفاده شد. فرضیه‌ها، از طریق آزمون مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، انگیزش الهام‌بخش) و نوآوری سازمانی (نوآوری فرایندی، نوآوری اداری، نوآوری تولیدی) و یادگیری سازمانی (یادگیری فردی، یادگیری تیمی و یادگیری گروهی) کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت آموزشی، شرکت برق منطقه‌ای اهواز

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به‌صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند. بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر، با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند. با وجود این، مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها نه تنها نوآور و خلاق نیستند بلکه حتی هماهنگی با تحولات و پیشرفت‌ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند (آقا داود و همکاران، ۱۳۸۹).

مسائل امروز سازمان‌ها با راه حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلند مدت خود را تضمین کنند (واعظی و همکاران، ۱۳۸۹).

۱- نویسنده مسئول

حامی پژوهش: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

لذا سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند. در این میان نقش موثر مدیران و رهبران در تغییر و تحول بنیادی در سازمان اجتناب‌ناپذیر است. مدیران اداری با داشتن مهارت‌های کلیدی رهبری می‌توانند موجبات اثربخشی و کارایی سازمان را فراهم آورند (والاپا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). سازمان‌ها می‌توانند برای انطباق با محیط‌های امروزی، از رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن استفاده نمایند. در واقع رهبری تحول‌آفرین را شامل چهار بعد (نفوذآرمانی^۲، انگیزه الهام بخش^۳، ترغیب ذهنی^۴ و ملاحظات فردی^۵) می‌داند (کیم^۶ و کیم^۷، ۲۰۱۵).

هر سازمانی نیازمند رهبری کارآمد و موثر، چه در سطح کل سازمان و چه در سطح خرد آن است و این امر امکان‌پذیر نیست مگر این که این مراکز، سبک رهبری خود را متناسب با شرایط مقتضی و اهداف انتخاب نماید. نوع سازمان، شرایط محیطی و حتی کارکنان، می‌توانند سبک و رفتار رهبر را محدود نمایند. سازمان‌های امروزی اگر قادر به انطباق با تغییرات محیطی نباشند، به سرعت از گردونه رقابت خارج و جای خود را به رقبای خود خواهند داد. بنابراین شناسایی نقاط قوت و ضعف درونی سازمان همراه با فرصت‌ها و تهدید محیطی، ضروری به نظر می‌رسد. در چنین شرایطی سازمان‌ها نیاز به رهبری دارند که سازمان‌های خصوصی یا دولتی را به سازمان‌هایی با توانایی بیشتر برای رشد و ترقی و حتی ادامه حیات، متحول کنند. این رهبران سازمان‌ها را از حال به آینده هدایت کرده و تغییر و تحولات متناسب را برای رسیدن به اهداف سازمان اعمال می‌کنند. همچنین این رهبران چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به وجود آورده و در میان آنان تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی و راهبردهای جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه می‌دهند (مشاری و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت بلند مدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد (علوی و همکاران، ۱۳۹۳).

یادگیری، فرایند کسب و به‌کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه مداوم نوآوری برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمانی که ظرفیت یادگیری خود را توسعه نداده باشد با تغییر مبارزه می‌کند. یادگیری سرعت تغییر را افزایش داده و باعث می‌شود که سازمان مزیت رقابتی خود را بدست آورده و حفظ کند (شاهین و همکاران، ۱۳۹۰).

در زمینه عوامل موثر بر یادگیری سازمانی و تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی تحقیقات مختلفی در داخل و خارج از کشور انجام شده است از جمله می‌توان به تحقیقات زیر اشاره کرد:

شکری و خیرگو (۱۳۸۸) در تحقیقات خود دریافته‌اند که نوآوری و یادگیری سازمانی دو مقوله مرتبط به یکدیگر هستند و یادگیری سازمانی بستر و شرایط لازم را برای بروز نوآوری و به دنبال آن، بهبود عملکرد و مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد. فراج و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی نقش یادگیری و نوآوری را به‌عنوان عناصر تعیین‌کننده موفقیت محیطی بررسی کردند و نتایج نشان داد که استراتژی محیطی و نوآوری، رقابت سازمانی را حمایت می‌کنند. جوانمرد و سخایی (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی، با نوآوری و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که عملکرد فردی و سازمانی وابسته به عوامل بسیاری چون مهارت‌های فردی، یادگیری و نوآوری سازمانی می‌باشد که این عوامل با هم در ارتباط بوده و بر عملکرد سازمانی اثر دارند.

مرادی و خسروی (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین، تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی در کارخانه کویر تایر بیرجند پرداختند. نتایج نشان داد که وضعیت نوآوری سازمانی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین، تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی در کویر تایر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مظلومی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی که در شرکت‌های خصوصی بیمه ایران صورت گرفت. نتایج نشان دادند که از عوامل اثرگذار بر خلاقیت و نوآوری، رهبری است. رهبران تحول‌آفرین در پی راه‌های جدید انجام دادن کار، فرصت‌های تازه و توانمندسازی کارکنان جهت رسیدن به هدف‌های سازمان هستند.

^۱ Wallapa,A

^۲ Idealized Influence

^۳ Inspirational motivation

^۴ Intellentuall stimulation

^۵ Individual consideration

^۶ Kim,s.s.

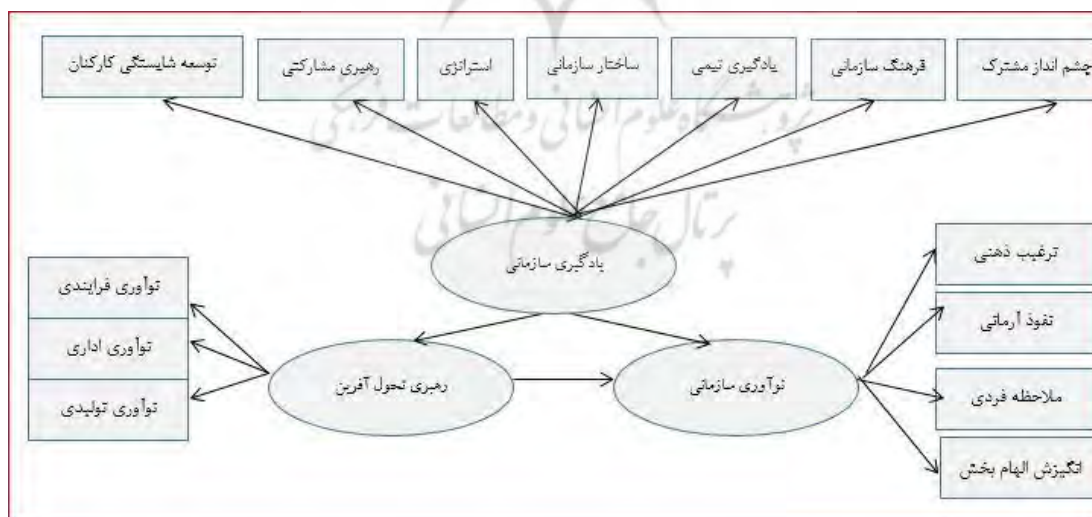
^۷ Kim,j.

خلیفه سلطانی و حسینی (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر توسعه سازمان یادگیرنده در صنعت پتروشیمی ایران، دریافتند که رهبری تحول آفرین و ابعاد بر روی سازمان یادگیرنده تأثیر مستقیم و قابل توجهی دارد. آن‌ها نتیجه گرفتند که رهبری تحول آفرین می‌تواند زمینه اجتماعی مناسبی برای توسعه یادگیری سازمانی باشد. اما با توجه به یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها نظیر آرگون و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقات خود تحت عنوان نقش رهبری و یادگیری سازمانی در نوآوری و عملکرد، به این نتیجه دست یافتند که یادگیری سازمانی تأثیر قوی تری نسبت به رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی دارد. همچنین نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و قوی بر یادگیری سازمانی دارد و همچنین به طور غیر مستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

هاتر و بس^۲ (۱۹۸۸) در تحقیقی که در شرکت فدرال اکسپرس صورت گرفت، مشخص شد که پیروان رهبران تحول آفرین آن‌ها را به عنوان رهبرانی می‌شناختند که دارای عملکرد عالی بوده و موجب ایجاد انگیزه و پیشرفت بیشتر زیر دستان می‌شوند. شین و همکاران^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقی خود دریافتند که رهبری تحول آفرین رابطه مثبتی با خلاقیت پیروان، محافظت پیروان و انگیزه درونی دارد. رهبران تحول آفرین به انگیزه درونی کمک می‌کند و ترغیب ذهنی را بدست می‌آورد. پیروان را تشویق می‌کند. وضع موجود و شیوه‌های انجام کار قدیمی را مورد بررسی قرار می‌دهد. از آنجا که توجه به این متغیرها و استفاده از نتایج چنین پژوهش‌هایی می‌تواند باعث توسعه و تقویت منابع انسانی و در نتیجه افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان گردد، لذا تحقیق حاضر در پی بررسی نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان شهر اهواز بوده که فرضیه‌های زیر را دنبال کرده است:

- بین یادگیری سازمانی و رهبری تحول آفرین کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.
- بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.
- متغیر یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.

نمودار ۱، مدل مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد. همانگونه که در این نمودار نشان داده شده است، رابطه رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت شفاف سازی این رابطه یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. بدین ترتیب فرض شده است. که رهبری تحول آفرین علاوه بر این که به طور مستقیم با نوآوری سازمانی رابطه دارد، به طور غیر مستقیم نیز از طریق یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی ارتباط دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق - محقق ساخته

^۱ Aragon, et al

^۲ Hater, J. & Bass, B.

^۳ Chin, K. & Lau, H. & Pun, K.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی با یک طرح تحقیقی توصیفی - همبستگی است که مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری ای پژوهش کلیه کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۵۹ نفر نمونه آماری، ۱۴۸ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۲۸ نفر زن بوده‌اند. از منظر سن نیز ۹ نفر زیر سی سال سن، ۶۱ نفر بین ۳۰ الی ۴۰ سال، ۸۹ نفر بین ۴۰ الی ۵۰ سال سن و نیز ۱۷ نفر از پاسخ دهندگان بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. از نظر تحصیلات نیز ۹ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۱۳ نفر فوق‌دیپلم، ۱۱۲ نفر کارشناسی و ۳۷ نفر دارای مدرک فوق‌لیسانس بوده‌اند. ۱۶۴ نفر متأهل و ۱۲ نفر مجرد بوده و ۱ نفر مدیر ارشد، ۱۹ نفر مدیر میانی، ۴۸ نفر کارشناس ارشد و نیز ۸۹ نفر کارشناس بوده‌اند.

جهت اندازه‌گیری نوآوری سازمانی از پرسش‌نامه نوآوری سازمانی اتلای و اکیف (Atlay & Akif, 1982)، اعتبار یابی شده توسط عزیززی، (Azizi, 1393)، استفاده شده است. این محقق پایایی پرسش‌نامه مذکور را ۸۶٪ گزارش نموده‌اند. این پرسش‌نامه ۱۸ سوال دارد. تمام سوالات این پرسش‌نامه بر مبنای طیف ۵ درجه ای لیکرت (از ۱ تا ۵) تنظیم شده است. پرسش‌نامه مذکور استاندارد بوده و توسط عزیززی نیز مورد اعتبار یابی قرار گرفته است. پایایی آن در یک نمونه ۵۰ نفره از جامعه آماری با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۸۶٪ محاسبه گردید.

برای اندازه‌گیری رهبری تحول‌آفرین از پرسش‌نامه ۲۰ سوالی باس و آولیو (Bass & Avolio, 2000) استفاده شده است. تمام سوالات این پرسش‌نامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (از ۱ تا ۵) تنظیم شده است. پرسش‌نامه مذکور دارای ۴ بعد است. ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه (a=72) بدست آمد. همچنین ضریب آلفای مولفه ملاحظه فردی (۸۴٪)، ترغیب ذهنی (۸۵٪)، انگیزش الهام بخش (۹۵٪)، و نفوذ آرمانی (۹۳٪)، بدست آمده است.

جهت اندازه‌گیری پرسش‌نامه یادگیری سازمانی از پرسش‌نامه ۲۸ سوالی یادگیری سازمانی (Nife-2001) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، ساختار سازمانی، استراتژی، رهبری مشارکتی، و توسعه شایستگی کارکنان می‌باشد. این پرسشنامه در ۲۸ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، تاحدودی=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱) تنظیم شده است. روایی پرسشنامه یادگیری سازمانی در ایران توسط کاظم پور (۱۳۹۱)، الهیاری (۱۳۸۹) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰)، چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

پس از نمونه‌گیری و انتخاب حجم نمونه، پرسشنامه‌ها بین کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان توزیع و توسط آنان تکمیل گردید. بعد از گردآوری اطلاعات، به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخته شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

به منظور توصیف و تشریح خصوصیات نمونه آماری از نظر ویژگی‌های مورد بررسی از آمار توصیفی فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین استفاده گردید. یافته‌های از جدول ۱ نشان داد ۱۴۸ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۲۸ نفر زن بوده‌اند. از منظر سن نیز ۹ نفر زیر سی سال سن، ۶۱ نفر بین ۳۰ الی ۴۰ سال، ۸۹ نفر بین ۴۰ الی ۵۰ سال سن و نیز ۱۷ نفر از پاسخ دهندگان بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. از نظر تحصیلات نیز ۹ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۱۳ نفر فوق‌دیپلم، ۱۱۲ نفر کارشناسی و ۳۷ نفر دارای مدرک فوق‌لیسانس بوده‌اند. ۱۶۴ نفر متأهل و ۱۲ نفر مجرد بوده و ۱ نفر مدیر ارشد، ۱۹ نفر مدیر میانی، ۴۸ نفر کارشناس ارشد و نیز ۸۹ نفر کارشناس بوده‌اند.

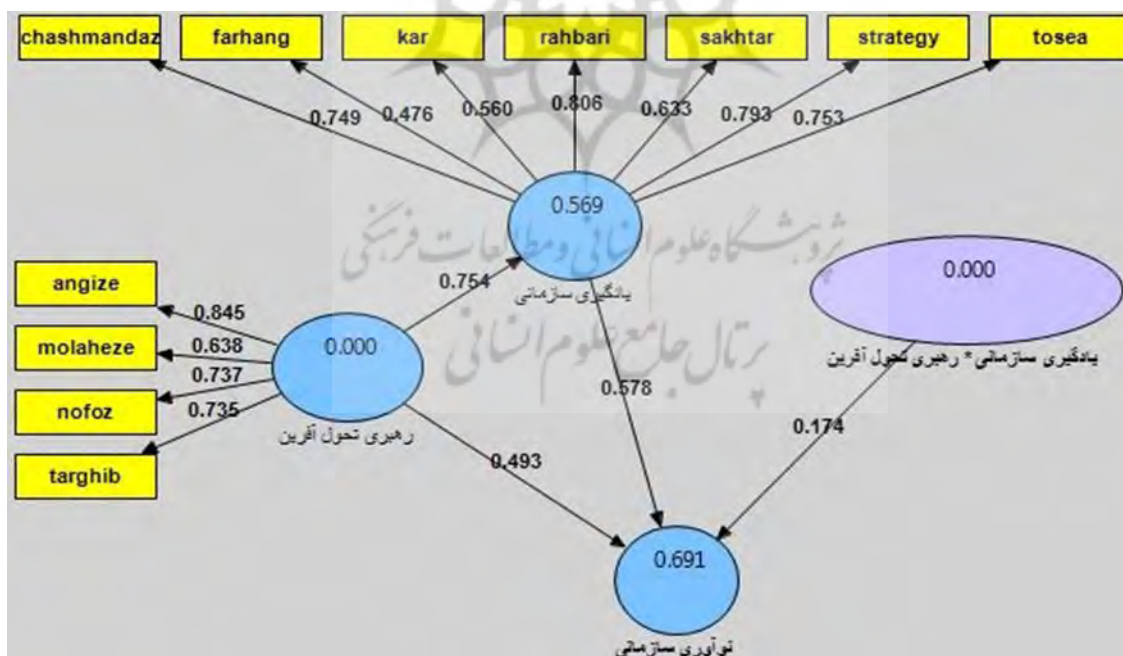
جدول ۱-۴) ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

فراوانی	درصد		
٪۹۳	۱۶۴	متاهل	وضعیت تأهل
٪۶	۱۲	مجرد	
٪۵	۱	مدیریت ارشد	سمت
٪۱۰	۱۹	مدیر میانی	
٪۲۷	۴۸	کارشناس ارشد	
٪۵۰	۸۹	کارشناس	
٪۱۰	۱۹	کارمند	
٪۵	۸	کمتر از ۵ سال	سابقه کار
٪۳۴	۶۰	۶ الی ۱۵ سال	
٪۶۱	۱۰۸	۱۶ سال و بیشتر	

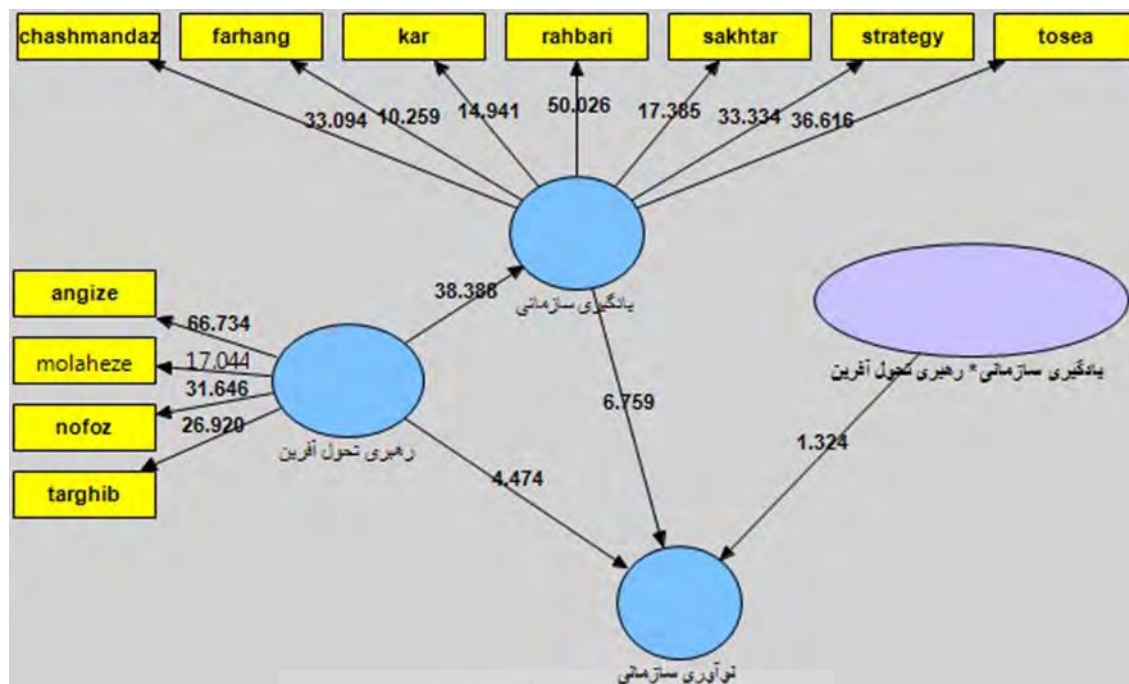
فراوانی	درصد		
٪۸۶	۱۴۸	مرد	جنسیت
٪۱۶	۲۸	زن	
٪۵	۹	زیر ۳۰ سال	سن
٪۳۴	۶۱	۳۰ تا ۴۰ سال	
٪۵۰	۸۹	۴۰ تا ۵۰ سال	
٪۹	۱۷	بالتر از ۵۰ سال	میزان تحصیلات
٪۵	۹	دیپلم	
٪۷	۱۳	فوق دیپلم	
٪۶۳	۱۱۲	کارشناسی	
٪۲۱	۳۷	فوق لیسانس	
٪۰	۰	دکتری	

یافته‌های استنباطی

به منظور بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون فرضیه های پژوهش از آمار استنباطی (مدل ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است. در این مرحله از پژوهش به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شد. نتایج آزمون مدل در نمودارهای زیر منعکس شده‌اند.



نمودار ۱) اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد



نمودار (۲) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌دار

پایایی

پایایی شاخص نیز خود توسط دو معیار مورد سنجش واقع می‌گردد:

۱. آلفای کرونباخ
۲. پایایی ترکیبی

۱- آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش و سنج‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌گردد. یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایداری درونی (سازگاری درونی) مدل‌های اندازه‌گیری است. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس بیان شده بین سازه و شاخص‌های آن در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است (cronbach, 1951). برخی از محققان در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۷۹، ۱۳۹۲).

جدول ۴-۶: ضرایب آلفای کرونباخ

	Cronbachs Alpha
رهبری تحول آفرین	0.729767
یادگیری سازمانی	0.924781
نوآوری سازمانی	0.809539

۲- پایایی ترکیبی (CR)

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به الفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این

معیارها به کار برده می‌شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۷۹).

جدول ۴-۷: پایایی ترکیبی

	Composite Reliability
رهبری تحول آفرین	0.829575
یادگیری سازمانی	0.934481
نوآوری سازمانی	0.861610

روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته بین هر سازه با شاخص‌های خود است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (Fornell & Larcker, 1981). برخی از محققان مقدار حداقل قابل قبول را ۰/۴ در نظر گرفته‌اند.

جدول ۴-۸: روایی همگرا

	AVE
رهبری تحول آفرین	0.551345
یادگیری سازمانی	0.446543
نوآوری سازمانی	0.478046

برازش مدل کلی

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} \quad (1-3 \text{ فرمول})$$

جدول ۴-۱۱: معیار GOF

	Communality	R Square
رهبری تحول آفرین	0.551345	
یادگیری سازمانی	0.446543	0.223384
نوآوری سازمانی	0.478046	0.267864

در نتیجه communalities برابر است با ۰/۴۸. با توجه به مقادیر R^2 که در جدول بالا آمده در نتیجه $\overline{R^2}$ برابر است با: ۰/۲۵ بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{GOF} = \sqrt{0.48 \times 0.25} = 0.34$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۳۴ نشان از برازش متوسط مدل دارد.

نتیجه بدست آمده از تحلیل آماری

برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تایید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS انجام شده است. جدول زیر ضریب معناداری و نتایج فرضیه های مطرح شده را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول (۴) نتایج فرضیه ها

فرضیه ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
بین یادگیری سازمانی و رهبری تحول آفرین در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.	۰,۷۵	۳۸,۳۸	تایید
بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.	۰,۵۷	۶,۷۵	تایید
بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.	۰,۴۹	۴,۴۷	تایید
متغیر یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد.	۰,۱۷	۱,۳۲	رد

در فرضیه اول ادعا شده بود که بین یادگیری سازمانی و رهبری تحول آفرین در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۳۸,۳۸) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد. در فرضیه دوم ادعا شده بود که بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۶,۷۵) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد. در فرضیه سوم ادعا شده بود که بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۴,۴۷) می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد. در فرضیه چهارم ادعا شده بود که متغیر یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان شهر اهواز رابطه وجود دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۱,۳۲) می‌باشد و چون این مقدار کوچکتر از ۱,۹۶ می‌باشد، از این رو این فرضیه رد شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه تحولات زیادی در نظام اجتماعی اقتصادی رخ داده و سازمان‌ها را با فرصت‌ها و تهدیدهای متعددی مواجه ساخته است. لذا بدلیل پیچیدگی و عدم قطعیت محیطی و به منظور پاسخگویی سریع و مناسب به چالش‌های محیطی، سازمان‌ها نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه و مبتنی بر نوآوری هستند. پرواضح است نوآوری مستلزم پیش‌زمینه‌هایی خواهد بود. این مهم در سایه توجه به یادگیری سازمانی محقق می‌شود (رحیم‌نیا، ۱۳۹۴).

نوآوری و یادگیری سازمانی دو مقوله مرتبط به یکدیگر هستند. یادگیری سازمانی بستر و شرایط لازم را برای بروز نوآوری و به دنبال آن بهبود عملکرد و مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و متقابلاً نوآوری‌های سازمانی، باعث ارتقا و روز آمد شدن پایگاه دانش

سازمانی میشوند. یادگیری سازمانی با خلق و ایجاد ایده های جدید، به نوآوری منتج و باعث بهبود عملکرد می شود. و نه تنها به طور مستقیم، بلکه از طریق نوآوری نیز عملکردش را تحت تأثیر قرار می دهد (شکری و خیرگو، ۱۳۸۸).

در شرایط امروزی که سازمان ها با محیط رقابتی جهانی مواجهند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمان های امروزی را مجبور می کند که بعد از ده سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های کاری جدیدی را جایگزین کنند، به گونه ای که سازمان هایی که دارای ثبات کاری نیستند برای اینکه از قافله عقب نمانند از نوعی ثبات نسبی برخوردار می شوند. بیشتر این سازمان ها از مهارت های مدیریت تغییر، بهره می گیرند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند در چنین اوضاعی نقش رهبران تحول آفرین پررنگ تر خواهد شد. رهبران تحول آفرین به نیازها و انگیزش زیر دستان و بهبود نیازهای شخصی، گروهی و سازمانی توجه می کند و به منظور شناسایی روش های موثر برای انجام دادن کار فرصت هایی جدید برای سازمان فراهم می کند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴).

بطور کلی بر اساس نتایج این پژوهش و همچنین بر اساس یافته های تحقیقات پیشین می توان گفت اگر در هر سازمانی رهبری تحول آفرین وجود داشته باشد. آن سازمان تمایل بیشتری به ارائه ایده های جدید خواهد داشت و به سمت نوآوری پیش خواهد رفت.

در راستای نتایج تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می شود:

۱. پیشنهاد می شود تحقیق حاضر در بین کارمندان و مدیران ادارات و سازمان های شهرهای مجاور شهر اهواز اجرا شود تا بتوان نتایج را با هم مقایسه نمود.
۲. پیشنهاد می شود تحقیق حاضر با نمونه وسیع تری اجرا شود.
۳. پیشنهاد می شود مدیران شرکت ها تا حد امکان تلاش کنند از بیان دستورهای آمرانه پرهیز کنند. و ضمن اعتماد به اعضاء به آنان آزادی عمل کافی برای بیان نظرات نو و خلاقانه بدهند.
۴. پیشنهاد می شود بستر لازم برای ایجاد و تقویت فرهنگ فعالیت تیمی و کارگروهی بین اعضاء شرکت ها به ویژه از طریق ایجاد فضایی دوستانه مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل بین اعضاء شرکت با یکدیگر فراهم شود.
۵. پیشنهاد می شود برنامه جامع آموزشی از طریق نیازسنجی از اعضاء شرکت ها به منظور برگزاری منسجم و هدفمند دوره های آموزشی در زمینه های مختلف تدوین شده و شرایط لازم برای اجرای آن فراهم شود.
۶. پیشنهاد می شود جلسات و نشست ها رودرو و به ویژه در قالب جلسات طوفان مغزی به منظور تسهیم دانش و اطلاعات و دستیابی به راه حل های جدید و نوآورانه به طور مستمر در شرکت ها برگزار شود.
۷. پیشنهاد می شود سیستم های تشویقی و انگیزشی مناسب در شرکت برای تقویت سطح خلاقیت، نوآوری یادگیری و توانمندسازی اعضاء ایجاد و توسعه داده شود.

منابع

۱. زارعی، عظیم، مقدم، علیرضا، مهمان نوازان، سهیلا، شهریاری، مهری، (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تعیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، فصلنامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره پنجم، شماره چهارم، صص ۱-۳۲.
۲. رستگار، عباسعلی، مقصودی، طاهره، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صفحات ۱۸۲-۱۵۷.
۳. رضایی، روح اله، مغانلو، فاطمه، قهرمانی، مهدی (۱۳۹۴). اثر ابعاد سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکت های تجاری کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، بهار ۱۳۹۶. صفحات ۱۳۹-۱۱۷.
۴. غفوریان شاگردی، امیر، بهبودی، امید، فیض پور، مجید، (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل گری خلاقیت و نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی، نشریه صنعت و دانشگاه، سال هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰.
۵. مشاری، فاطمه، رشادت جو، حمیده، محمدی البرزی، اعظم، (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آب شهر تهران، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ششم، شماره نوزدهم و بیستم،

۶. علوی، سمیه، ارباب شیرانی، بهروز، اسفندیاری، احسان (۱۳۹۳). بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان، مدیریت تولید و عملیات، ۵(۱)، ۷۱-۹۲.
۷. مظلومی، نادر، ناصحی فر، وحید، احسا فر، گلشن (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت های خصوصی بیمه در ایران، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۱۰۹، ۳۳-۵۶.
۸. شاهین، شعله، فخمی، آذر، سیروس (۱۳۹۰). بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مولفه های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده، فراسوی مدیریت، ۵(۱۹)، ۲۱۱-۲۳۴.
۹. آقادات، سید رسول، حاتمی، محمود، حکیمی نیا، بهزاد، (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران (مطالعه موردی مدیران ارشد مخابرات استان اصفهان). فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد شوشتر، شماره یازدهم، سال چهارم، صص ۱۷۰-۱۲۷.
۱۰. مظفرالدین، واعظی، چوپانی، حیدر و منشالنج، لیلا، (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تهران: خانه معلم ۱۱۲-۱۲۵.
۱۱. واعظی، مظفرالدین، چوپانی، حیدرو فشالنج، لیلا (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، Triz و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران، پژوهشکده علوم خلاقیت شناسی نوآوری و TrizT.
۱۲. شگری، زینب، خیرگو، منصور، (۱۳۸۸). نقش یادگیری در نوآوری سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۱۲
۱۳. رحیم نیا، فریبرز، حاجیان، مریم، زارعی، سمیه (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ و نوآوری سازمانی بواسطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت سازمانی. کنفرانس سالانه کسب و کار مدیریت اقتصاد.
۱۴. جوانمرد، حبیب اله، سخایی، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مهارت های فرد یادگیری سازمانی نوآوری و عملکرد سازمانی در منابع انسانی کوچک و متوسط استان مرکزی، فصلنامه بصیرت، ۱۶(۴۴)، ۹۶-۸۱.
۱۵. کندی، کارول (۱۳۸۸). ارتقاء و بهبود توانایی یادگیری سازمانی به عبارتی پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، کرج: انتشار موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت و نشر مدیران.
16. Kim, s., & j. (2015). Incegration strategy. Transformational leadership and organizational commitment in korea, s corporate split-offs. Procedia- social and behavioral sciences, 109, 1353-1364.
17. Wallapa, A., Saowanee, S., & Tang, k. n. (2015). Development of leadership softskills among educationl administrators. Procedia-social and behavioral sciences, 186, 331-336.
18. ragon-correa, j-A., Garcia-Morales, v. j., & cordon. Pzo, E (2007). leadership and organizationl learning, s role on innovation and performance, lessons from spain. Industrial marketing management, 36(3) 349-359.
19. Hater, J. & Bass, B. m. (1998). superiors, evaluations and subordinates perception of transfor mational transctional teadership. Journal of applied psychology, 73(40), 695-702.
20. Soltanii, H. & Hosenii, m. (2012). Impact of transformationl leadership on the development of alearning organization, case study: iran, s petrochemical industry, international Academy of organizational Behavior management, first year, 2, 1-15, (in persian).
21. Chin, K. & Lau, H., & Pun, K., Development of Aknowledge based self- assessment system for measuring organizational performance :, expert systems with applications, vol. 3, 403-455, 2003.