

بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی ظرفیت جذب

سامان روحبخشان^{۱*}

محمد رضا درلیک^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق نقش ظرفیت جذب در شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران می پردازد. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی می باشد. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل، کلیه کارکنان شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۲ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. روایی ابزار تحقیق با استفاده از نظر جمعی از صاحب نظران و متخصصان مورد تایید قرار گرفت و پایایی تحقیق ۰.۸۸۴ تایید شد. داده ها نیز با بهره مندی از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار SMARTPLS تحلیل شدند. نتایج، حاکی از آن است که رهبری دانش محور بر نوآوری باز و ظرفیت جذب تاثیر معناداری داشته است. این در حالی است که تاثیر ظرفیت جذب بر نوآوری باز نیز معنادار بوده است. همچنین نتیجه فرضیه میانجی نشان میدهد متغیر ظرفیت جذب رابطه ی بین متغیر رهبری دانش محور و نوآوری باز را به طور معنی داری میانجی گری (افزایشی) می کند. در نتیجه فرضیه مورد نظر تایید می شود.

واژگان کلیدی

رهبری دانش محور، نوآوری باز، ظرفیت جذب

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی- نوآوری تکنولوژی، دانشگاه علم صنعت، ایران. (saman.roohbakhshan@gmail.com)

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی- سیاست های تحقیق و توسعه، دانشگاه علم صنعت، ایران. (Mrdarlik65@gmail.com)

مقدمه

در سازمانها به مدیران و کارکنانی نیازمند است که اثر بخش و کارآمد باشند تا بتوانند به قله اهداف تعیین شده در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (رولد و همکاران، ۲۰۱۴) باید گفت که موفقیت هر سازمان در گرو تحقق اهداف ازیست تعیین شده و چگونگی مدیریت و سبک های موثر رهبری است. برخورداری مدیران از رفتارهای مناسب در سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان میشود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش میدهد تا آنها با تمام توان در جهت توسعه نوآوری بازار سامان گام بردارند (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۷) امروزه یکی از نقشهای بزرگ مدیران در سازمان ایفای نقش مؤثر به عنوان رهبری است این نگاه در کشورهای پیشرفته توانسته است، زمینه های پژوهشی فراوانی را به ارمغان بیاورد که از آن دستاوردهای مفیدی حاصل شده است (بوکن و همکاران؛ رولد و همکاران، ۲۰۱۴). سازمانهای امروزه بر این باورند که در راستای نیل به هدف سازمانی و ارتقای دانش کارکنان، می بایست به هم افزایی ظرفیت جذبیش از پیش توجه کرد و از آن در جهت توسعه نوآوری سازمانی بهره گرفت (باتی و همکاران، ۲۰۲۱؛ سان و همکاران، ۲۰۱۲) یکی از مهمترین عوامل مؤثر در این زمینه، رهبری دانش محور است؛ زیرا رهبری دانش افزون بر الهام بخشی، توانمندسازی و ترغیب کارکنان، میتواند با اتخاذ تدابیری، نیروی انسانی و قابلیتهای دانشی را در سازمانها تلفیق کرده، به اهداف از پیش تعیین شده دست یابد (فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵)، نتایج مطالعات که به روشهای گوناگون انجام گرفته است، نشان داده است که رهبری دانش محور میتواند بر عملکرد سازمان، فرایند تصمیم گیری و در نتیجه بر نوآوری باز سازمانی تأثیرگذار باشد (جسمان، ۲۰۲۰؛ فاریا و همکاران، ۲۰۲۱؛ سیونگ و همکاران، ۲۰۱۶). رهبری دانش محور از مؤلفه های تأثیرگذار و فزاینده نوآوری سازمانی است. اگر قدرت به عنوان توانایی بسیج افراد برای انجام کارها تعریف شود، هنگامیکه کارکنان به خطوط اطلاعات، پشتیبانی، منابع و فرصتهای یادگیری و رشد، دسترسی دارند، دارای قدرت هستند، اما اگر این خطوط یا منابع در دسترس نباشند، قدرت وجود ندارد و انجام کار به صورت مؤثر نیز امکانپذیر نیست (حسین زاده و سعیدی، ۱۳۹۴). با این حال، در راستای توجه شرکتهای خدماتی به ارتقای نوآوری باز سازمانی، مدیران با ارزیابی و آسیب شناسی مدیریت دانش، برنامه ها و اقدامات به عمل آمده در حوزه های مختلف و شناخت صحیح مسائل و مشکلات گریبان گیر مدیران، با آگاهی از مسائل و چالش های پیش رو و نیز ظرفیت های موجود، سیاست جدیدی را در قالب یک دستور کار نوین با عنوان رهبری مدیریت دانش محور ارائه میکنند (فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، پیچیدگی محیط عرصه رقابتی کسب و کار و افزایش انتظارات مشتریان، ضرورت آگاهی از نقاط قوت و ضعف سازمان و بهبود مستمر نوآوری بازار را پیش از پیش آشکار نموده است. (خان و همکاران، ۲۰۱۰) در این راستا عوامل استراتژی سازمانی، نوآوری و رهبری دانش محور ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می آیند (الیوا و همکاران، ۲۰۱۹) در مطالعات جدید ارزیابی رهبری دانش محور به عنوان یکی از موضوعات مهم در عرصه مدیریت استراتژیک سازمانی مطرح می باشد که با قابلیت نوآوری و توانایی کارکنان در جهت استفاده از منابع دانش سازمانی گره خورده است (وانگ؛ ۲۰۲۰؛ یالاما و کاسکان، ۲۰۱۷) بنابراین رهبری دانش محور در پی آن است که در سازمان ها، دارایی های فکری، دانش، تجربه و یادگیری سازمانی جهت نیل به توسعه همه جانبه بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد. براساس کار تعدادی از محققان در زمینه رهبری دانش محور، این مفهوم در برگیرنده سه جزء اصلی غیرمالی و دارای رابطه متقابل می باشد (تقوایی یزدی، ۱۳۹۸).

از طرفی، سازمانها و موسسات ناچارند که برای رقابت به دنبال ظرفیت جذب باشند چرا که سازمانهای مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راههای جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند (مهاجرانی وهمکاران، ۱۳۹۸). ظرفیت جذب، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می‌شود (مورار وهمکاران، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، با توجه به اهمیتی که ظرفیت جذب در سازمانهای صنعتی و خدماتی دارد، تحقیقات اندک و بعضاً نامرتبلی در این زمینه به انجام رسیده است لذا، هر چند بحث رهبری دانش محور در جهان سابقه زیادی دارد ولی متأسفانه در کشورمان در حوزه های علمی و سیاست گذاری سازمانی چندان به اهمیت و جایگاه این بخش پرداخته نشده است. با نگاهی به فعالیتهای سازمانهای و شرکتهای خدماتی در می یابیم که این نهادها تا کنون توجه چندان دقیقی به فرایندهای رهبری دانش محور نداشته اند. در این راستا، با بررسی نوآوری باز می توان شاهد روند پر نوسان و بحث برانگیز این بخش، طی چندسال گذشته بود و این در حالی است که کارشناسان پتانسیل گسترش فرایندهای رهبری دانش محور شرکت های خدماتی حوزه بازرسی را از لحاظ نوآوری باز بهتر، بیشتر از این می دانند؛ بنابراین نبود راهکارهای لازم برای ارتقای رهبری دانش محور در شرکتهای تخصصی فعال فنی و خدماتی، در ایران مسئله ای است که باید توجه ویژه ای به آن داشت، زیرا آنچه این شرکتهای باید به آن توجه کنند افزایش و بهبود رهبری دانش محور سازمان و در جهت توسعه نوآوری باز است. البته قدر مسلم قضاوت در مورد نقشی که رهبری دانش محور می تواند در بهبود نوآوری باز داشته باشد نیازمند مطالعه نظری و تجربی بسیاری است که در این راستا هنوز مطالعات بسیار اندک می باشد. در این رابطه تلاش شده است که تاثیر رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق ظرفیت جذب در شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد را مورد بررسی قرار دهیم

پیشینه تحقیق نظری

رویکردهای مختلف مطالعه رهبری تأکید دارند که رهبری دانش و اطلاعات و دانش تصاحب شده به وسیله رهبران برای تحقق کارکردهای سازمانی اهمیت دارد (مولر وهمکاران، ۲۰۱۹). رهبران سازمانها میتوانند بر فرایندهای انتقال دانش مؤثر باشند. دانش یک دارایی حیاتی و عامل موفقیت در محیط است و در دو بعد خلق میشود: عینی و ضمنی. دانش عینی را میتوان با داده ها به طور گسترده انتقال داد و در شکلهای نوشتاری و گفتاری تسهیم نمود. دانش ضمنی تا حدودی کاملاً نیمه آگاهانه است و جدا کردن آن از دارایی انسانی مشکل است (هدایتی وهمکاران، ۱۳۹۵). بعلاوه، میبی و همکاران (۲۰۱۲) رهبری دانش را اینگونه تعریف نموده اند: هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روشهایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی میشود، تهییج میکند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد. از طرفی، محققان قابلیت‌های مدیریت دانش را نوعی نظام اطلاعاتی تعریف کرده اند که به آفرینش، حفاظت و تسهیم دانش سازمانی می پردازند (کدیوریان، ۱۳۹۷). علاوه بر این، دانشی که شرکت ها شناسایی می کنند، منبعی پویا است که نیازمند تغذیه و مدیریت دقیق می باشد. از سوی دیگر، نوآوری باز سازمانی، شامل اتخاذ روش های جدید یا اصلاح شده تولید، توزیع یا تحویل خدمات می باشد. دامن پور و اسپچیندر (۲۰۰۸) نیز نوآوری فرایند را به عنوان ابزارها، شیوه ها و دانش در تکنولوژی که بین ورودی ها و خروجی ها بکار می رود تعریف کرده است (سیونگ وهمکاران، ۲۰۱۶). در واقع می توان گفت که در محیط متغیر و دانش محور کنونی تنها سازمانهای نوآور می توانند موجودیت خود را حفظ کرده و به نیازهای مشتریان و ذی نفعان در اسرع وقت پاسخ دهند. سازمانهای نوآور بهتر و سریعتر از سایر سازمانها می تواند به چالش های محیطی پاسخ دهند (وون وهمکاران، ۲۰۱۲). نوآوری را می توان فرآیند

ایجاد تعییرات نو، سازنده و موفق در بازار تعریف کرد. نوآوری پنجره‌ای از فرصت‌های جدید را به روی سازمان می‌گشاید به همین دلیل لازم است که سازمان‌ها فعالیتهای نوآورانه را در دستور کار خود قرار داده و منابع و محدودیت‌های موجود در این زمینه را شناسایی و درصدد بهبود منابع و رفع محدودیت‌ها برآیند (لین، ۲۰۱۷). پیشرفت‌های اخیر حاکی از آن هستند که نمی‌توان مفهوم نوآوری را صرفاً به نتیجه ساده فعالیت در امر تحقیق و توسعه دانست. افزون بر این نوآوری فرآیندی است که تردید و بی‌ثباتی ایجاد می‌کند. چرا که قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند، تقسیم منابع تغییر یابد، سازماندهی مورد تجدید نظر قرار گیرد و استراتژی مجدداً ارزیابی شود. از این رو مدل به کار گرفته آن دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشد (سئو و همکاران، ۲۰۱۸). سوی دیگر نظریه پردازان مدیریت و سازمان قرن بیست و یکم را، قرن رهبری برای سازمان می‌دانند و اعتقاد آنها بر این است که رهبری عامل اصلی موفقیت سازمان‌ها و جامعه امروزی می‌باشد (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۷). توسعه‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان و ترویج اخلاقیات در جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است. در این بین شاهد ارائه نظریه‌های جدید در حیطه رهبری می‌باشیم (بوکن و همکاران، ۲۰۱۹). با وجود مطالعات زیاد در زمینه رهبری، هنوز این مفهوم به خاطر ماهیت پیچیده اش، مبهم مانده است. علائم رهبران خارق العاده در وهله اول به نظر می‌رسد که از میان پیروان به وجود آید. پژوهشگران بیان می‌کنند که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو رهبر باید خصوصیات اخلاقی را وامدار باشد که پژوهشگران این را تحت عنوان رهبری اخلاقی بیان می‌کنند (فخر و همکاران، ۱۳۹۷).

سازمان‌ها به دلیل رشد و توسعه فن آوری و تکنولوژی در محیط خارجی و جهان پیرامون، مقتضی است که در برنامه‌ریزی برای تحقق اهداف بلندمدت، دست به نوآوری زده و متغیرهای محیطی و اساسی را مد نظر قرار دهند (لی و همکاران، ۲۰۱۴). سازمان‌هایی که نوآوری جزئی از برنامه‌های عملیاتی اصلی آنها محسوب می‌شود را سازمان‌های پیشرو می‌نامند. برای نوآوری در سازمان، تنها داشتن مدیر و کارکنان خلاق و نوآور کافی نیست، زیرا اندیشه خلاق و نوآور، در سازمان بورکراتیک با ساختار مکانیکی، تأثیر چندانی ندارد (کرنه و همکاران، ۲۰۱۳). حتی می‌شود گفت بی‌تأثیر است. علاوه بر وجود مدیر و کارکنان خلاق و نوآور در سازمان، باید ساختار، راهبرد، محیط، فناوری، اندازه و چرخه حیات سازمان، توان کنترل منابع انسانی آن و نیز فرهنگ و صاحبان قدرت، از نوآوری حمایت کنند. در سازمان‌های بسیار نوآور، ساختار سازمانی مشوق نوآوری است. این گونه سازمانها از ساختاری انعطاف‌پذیر برخوردارند؛ بنابراین ادامه و استمرار حیات سازمان‌ها منوط به نوآوری باز در سازمان می‌باشد و در بلند مدت کامیابی را برای سازمان در پی دارد. اگر سازمان‌ها بخواهند در دوره‌های بعد، اثربخش بوده و در تحقق اهداف، کامیاب و موفق باشند، باید به فرآیند نوآوری در سازمان روی آورند (تقی زاده، ۱۳۹۵).

با این حال، در سه تا ۵ سال اخیر، تعدادی از محققان به لینک بین ظرفیت جذب و نوآوری سازمانی توجه کرده و تخمین زده‌اند که تقریباً ۷۰٪ انتشارات در موضوع ظرفیت جذب بر طراحی نوآوری سازمانی متمرکز است مدیریت دانش، در شکل نظری، یک موضوع چندین رشته‌ای است ولی در شکل عملی، آنچه برای مدیریت دانش در بسیاری از سازمانها می‌گذرد، موضوع نوآوری باز است که بر بهره‌وری سازمانی می‌افزاید (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۴). اگر چه دانش به طور انحصاری محصول نوآوری نیست، نوآوری سازمانی به طور جدایی‌ناپذیر در ایجاد دانش و فرایند مدیریت دانش از

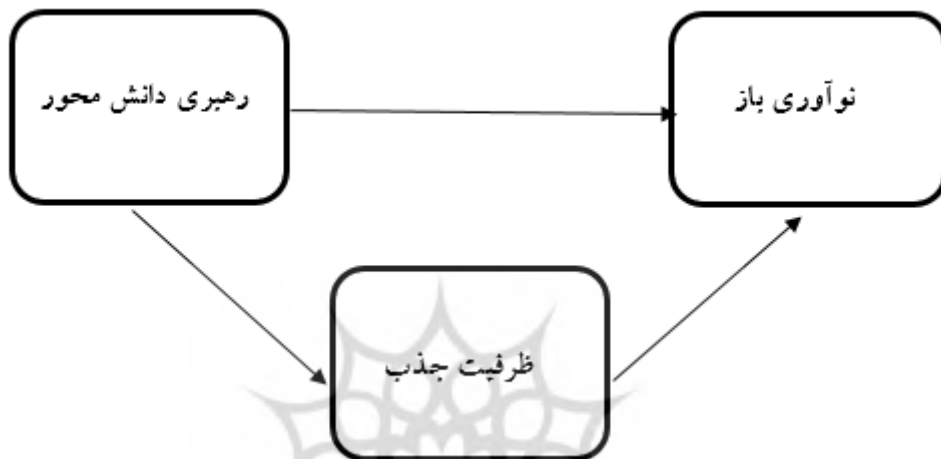
سالهای اول، مشارکت داشته است. امروزه مدیریت دانش عمدتاً از مسئولیتهای فناوری اطلاعات به شمار می‌رود؛ زیرا در جمع‌آوری، تبدیل و انتقال داده‌ها، اطلاعات و دانش نقش کلیدی دارد مدیریت دانش در عمل، آمیزه‌ای از رهبری کسب و کار و فرهنگ و نوآوری سازمانی است. این جنبه‌ها با ظرافت به هم مرتبط می‌باشند. نه نوآوری سازمانی محض و نه یک رهیافت صرفاً تجاری - فرهنگی، هیچ یک به تنهایی نمی‌تواند برنامه اثربخش مدیریت دانش را ارائه دهد (پارک و همکاران، ۲۰۱۴). بیشتر سازمان‌ها صرف نظر از اندازه و نوع آن، زیرساخت‌های نوآوری سازمانی برای تسهیل فعالیت‌های خود ایجاد کرده‌اند. در این مورد به کارگیری ارتباطات و همکاری در زمینه نوآوری سازمانی، روش یادگیری و چگونگی ارتباط با ظرفیت جذبرا تغییر داده است. پارک (۲۰۱۴) این نکته را یادآور میشوند که گسترش نوآوری باز سازمانی باعث می‌شود دانشجویان با جوامع دانشگاهی و پژوهشگران در ارتباط باشند و این ارتباط فکر آنها را توسعه می‌دهد (پارک، ۲۰۱۵).

فاریا و همکاران (۲۰۲۱) نیز معتقد است که افزایش تجربه شرکتها از طریق ظرفیت جذب در همکاری با رقبا خود با استفاده از استراتژی توسعه رهبری دانش، موجب دسترسی شرکتها به منابع دانش خارجی و مهارتهای مختلف و در نتیجه بهبود نوآوری باز سازمانی میشود. آرسس و همکاران (۲۰۱۵)، بیان کردند که افزایش همکاری شرکتها در زمینه رهبری دانش محور و رقابت همزمان، آنها را در پاسخگویی بهتر به نیازهای مشتریان توانمند می‌کند. از نظر استراتژیکی، افزایش توانایی کارکنان بر مبنای قابلیتهای دانشی در زمینه هم رقابتی با رقبا، سبب افزایش انعطاف پذیری آنها و افزایش کنترل بیشتر آنها در زمینه ارائه محصولات و خدمات نوآور و جدید و در نهایت توسعه عملکرد کسب و کار می‌شود (جاسمودین و همکاران، ۲۰۱۸).

درهیمین راستا موزامیل و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی ارتباط بین نوآوری باز، ظرفیت جذب و پیوندهای مدیریتی: دیدگاه بین کشوری نشان داد اثر میانجی ظرفیت جذب درک شده را در رابطه روابط مدیریتی خارجی نشان می‌دهد و نوآوری باز (داخلی و بیرونی). به طور خاص، پیوندهای مدیریتی بر نوآوری باز ورودی در هر سه کشور مورد بررسی تأثیر می‌گذارد در حالی که روابط مدیریتی به طور مثبت با نوآوری باز برون گرا مرتبط است به علاوه بنیتزو همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان اکوسیستم نوآوری صنعت ۴،۰: چشم انداز تکاملی در تولید ارزش منتشر کرده‌اند. در این پژوهش آمده است که صنعت ۴،۰ فناوری‌های پیچیده مبتنی بر اینترنت اشیا مرتبط به هم را برای ارائه راه حل‌های دیجیتال در نظر می‌گیرد. چنین پیچیدگی مجموعه گسترده‌ای از توانایی‌ها را می‌طلبد که به سختی می‌توان در یک ارائه دهنده فناوری به خصوص برای شرکت‌های کوچک و متوسط یافت. اکوسیستم‌های نوآوری به شرکت‌های کوچک و متوسط اجازه می‌دهد تا منابع را ادغام کرده و راه حل‌های صنعت ۴،۰ را ایجاد کنند. محققان همچنین تغییرات متقابل بین بازیگران و در مبادله ارزش و پاداش‌های مورد انتظار از تبادل اجتماعی را نشان می‌دهند. با مطالعه این تحقیق مدیران می‌توانند یاد بگیرند که چگونه استراتژی‌های توسعه فناوری را در اکوسیستم‌های صنعت ۴،۰ ایجاد کنند، در حالی که سیاست‌گذاران می‌توانند نحوه سازماندهی تکامل چنین اکوسیستم‌هایی را بیاموزند. جاسمودین (۲۰۱۸) نیز به بررسی نقش رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی قابلیت مدیریت دانش پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که سطح بالاتری از رهبری دانش محور می‌تواند منجر به بهبود توانایی مدیریت دانش و بهبود نتایج نوآوری باز شود این. به این معناست که رهبری دانش محور اثر مستقیم و مثبتی بر مدیریت دانش و نوآوری باز دارد. با این حال، توانایی مدیریت دانش برای پیوند بین رهبری و نوآوری باز موفق گزارش شده است... این مطالعه بینش‌های مفیدی را برای مدیرانی که تمایل به افزایش

نوآوری باز دارند، فراهم می کند فعالیت های نوآوری در شرکتهای فناور محور، راهنمایی های مفیدی را برای دانش پژوهان بین المللی ارائه می دهد و آنها به توصیف و تحقیق درباره این متغیرها بیشتر تشویق می کند. با توجه به مبانی نظری، فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

۱. رهبری دانش محور بر نوآوری باز تاثیر مثبت دارد.
۲. رهبری دانش محور بر نوآوری باز تاثیر مثبت دارد.
۳. ظرفیت جذب بر نوآوری باز تاثیر مثبت دارد.
۴. رهبری دانش محور از طریق ظرفیت جذب بر نوآوری باز تاثیر مثبت دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (موزامیل وهمکاران، ۲۰۲۲؛ جاسمودین وهمکاران، ۲۰۱۸)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می‌باشد و می‌تواند نتایج و یافته‌های حاصل از آن برای مدیران در راستای اعتلای نوآوری باز مربوطه قابل استفاده باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی- تحلیلی است که با اهداف و فرضیه‌های این تحقیق تطابق دارد، زیرا که این امکان را فراهم می‌سازد تا به داده‌های مورد نیاز از طریق طرح نمونه‌گیری در قالب متغیرهای مورد مطالعه دست یافت و از این طریق روابط بین آنها را مشخص ساخت و در فرآیند تصمیم‌گیری آتی مدیران شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران آنها را به کار گرفت. انتخاب شدند. جامعه تحقیق شامل ۱۰۵ نفر از کارکنان شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران می‌باشند. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵ درصد تعداد ۸۲ نفر محاسبه شد. پرسشنامه پژوهش از طریق مقیاس پنج امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) سنجیده شده‌اند. برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد (جدول ۱).

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ کلی
رهبری دانش محور	۰/۸۱۲	۰/۸۸۴
ظرفیت جذب	۰/۸۰۶	
نوآوری باز	۰/۸۴۱	

بررسی فرضیه‌های تحقیق: برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا توزیع داده‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای تصمیم‌گیری در مورد استفاده از آزمون‌های پارامتری یا ناپارامتری، به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می‌پردازیم. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج بررسی توزیع داده‌های تحقیق

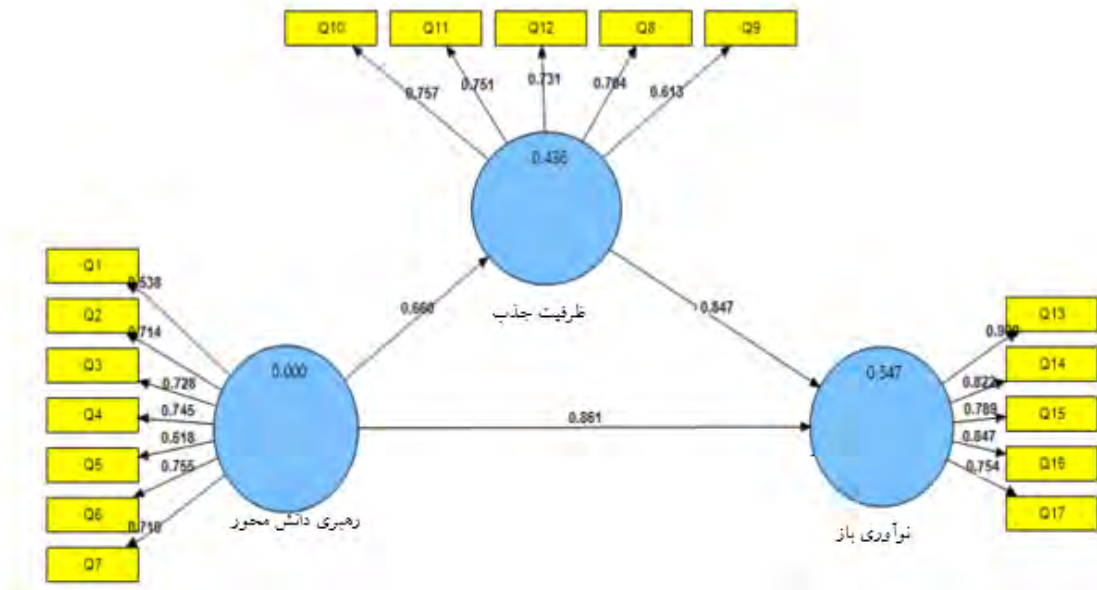
متغیر	مقدار معنا داری Sig	سطح احتمال خطا (α)	آماره کولموگروف	نتیجه آزمون
رهبری دانش محور	۰,۰۰۰	۰,۰۵	۱,۷۷۷	توزیع متغیر نرمال نیست
ظرفیت جذب	۰,۰۰۰	۰,۰۵	۱,۴۱۱	توزیع متغیر نرمال نیست
نوآوری باز	۰,۰۰۵	۰,۰۵	۰,۹۹۹	توزیع متغیر نرمال نیست

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

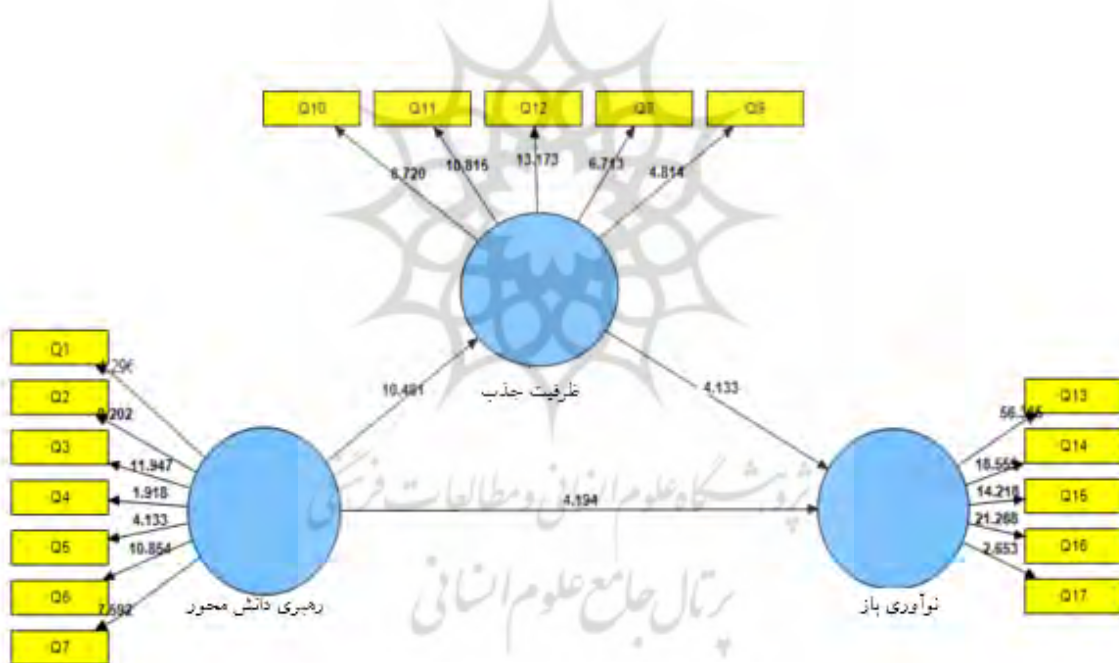
در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل مفهومی، مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. رویکردهای مختلفی در رابطه با مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود دارد. بدین معنا که مدل‌سازی معادلات ساختاری را می‌توان بر پایه روش‌های آماری متفاوتی، متناسب با نوع متغیرها و ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش انجام داد. یکی از روش‌های آماری در این زمینه، روش حداقل مربعات جزئی است. نرم‌افزارهایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند هم خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند در پژوهش حاضر از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است که در زمینه مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی، نرم‌افزاری پرکاربرد و مفید می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

برای آزمون مدل مفهومی و همچنین فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم‌افزار SmartPLS به کار گرفته شد. خروجی نرم‌افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲ - مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳ - مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل بیضی نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌کنید، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های پژوهش می‌باشند. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های تحقیق

عنوان فرضیه	ضریب بتا	آماره آزمون	نتیجه
H1	۰,۶۶۰	۱۰,۴۳۱	H0 رد
H2	۰,۸۶۱	۴,۱۹۴	H0 رد
H3	۰,۸۴۷	۴,۱۳۳	H0 رد

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

این شاخص توانایی مدل را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص *CV Com* نشاندهنده کیفیت مناسب مدل اندازه گیری انعکاسی می‌باشد.

جدول ۴: آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

متغیرهای تحقیق	شاخص کیفیت CV Com
مشتری مداری	۰,۵۵۵
رهبری دانش محور	۰,۴۶۹
ظرفیت جذب	۰,۴۱۸
نوآوری باز	۰,۴۰۲

براساس نظر هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) مقدار مناسب برای این شاخص به صورت زیر است.

جدول ۵: شاخص مناسب CV Com

ضعیف	متوسط	قوی
۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۳۵

بنابراین با توجه به ۵ نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه گیری نشان می‌دهد که تمامی متغیرها بدرستی توسط سوالهای مربوطه پیش بینی شده است.

آزمون کیفیت مدل ساختاری

کوهن^۱ (۲۰۰۹) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، این معیار را معرفی نمود این شاخص توانایی مدل را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص *CV Red* نشاندهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری می‌باشد.

جدول ۶: آزمون مدل ساختاری

متغیرهای تحقیق	CV Red
رهبری دانش محور	۰,۴۱۴
ظرفیت جذب	۰,۲۸۸
نوآوری باز	۰,۳۹۹

¹ Cohen

براساس نظر کوهن مقدار مناسب برای این شاخص به صورت زیر است.

جدول ۷. شاخص مناسب CV Red

ضعیف	متوسط	قوی
۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۶۷

بنابراین با توجه به جدول ۷. نتایج آزمون کیفیت مدل ساختاری نشان می دهد که تمامی متغیرها بدرستی توسط سوالهای مربوطه پیش بینی شده است.

آزمون مدل کلی (GOF) PLS

این شاخص برازش مدل توسط آماتو و تنهوس^۱ (۲۰۰۴) برای ارزیابی برازش مدل های معادلات داخلی و سنجه های خارجی داده ها به طور هم زمان، پیشنهاد کرده اند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر دانشی و متوسط ضرایب تعیین است.

۱- واریانس تشریح شده / متوسط ضرایب تعیین (R^2) مربوط به متغیر درون زا (نوآوری باز)

برطبق نظر چاین^۲ (۱۹۹۸) این شاخص باید حداقل ۰/۲ باشد اما به صورت ایده آل باید از ۰/۳ بالاتر رود بنابراین جدول ۸ بیان می کند که متغیر درون زا (وابسته) مقدار ایده آل مورد نظر را کسب کرده است.

جدول ۸. واریانس تشریح شده مربوط به متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	R^2
نوآوری باز	۰/۹۲

۲. متوسط مقادیر دانشی (Communality)

جدول ۹. متوسط مقادیر دانشی

متغیرهای تحقیق	Communality
رهبری دانش محور	۰/۳۸۰
ظرفیت جذب	۰/۴۴۰
نوآوری باز	۰/۳۸۴

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

بنابراین مقدار (GOF) محاسبه شده ۰.۸۱۲ می باشد که بر خوبی برازش مدل برای داده ها دلالت دارد.

¹Amato & Tanthous

²Chain

فرضیه میانجی ۴: رهبری دانش محور از طریق نقش میانجی ظرفیت جذب بر نوآوری باز تأثیر معناداری دارد.

بر اساس جدول ۱۰، فرضیه اصلی مبنی بر تاثیر رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی ظرفیت جذب می باشد. مقدار ضریب مسیر برای این فرایند برابر ۰/۶۱۸ شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نشده است. با توجه به این که مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (بیشتر از ۱/۹۶ شده است)، با احتمال ۰/۹۵ ادعای محقق مبنی بر این که "رهبری دانش محور از طریق نقش میانجی ظرفیت جذب بر نوآوری باز تأثیر معناداری دارد." تایید می گردد

جدول ۱۰. نتایج فرضیه میانجی

نتیجه	آماره (t)	ضریب (β)	فرضیه میانجی تحقیق
H1 تایید	4/439	0/618	رهبری دانش محور ---> ظرفیت جذب ---> ظرفیت جذب

نتایج و پیشنهادات

در این پژوهش تاثیر ابعاد رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق ظرفیت جذب از طریق معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت و وجود ارتباط بین رهبری دانش محور با نوآوری باز و ظرفیت جذب بودند. بر اساس پژوهش های متعدد، پذیرفته شده است که شرکتها با سطوح بالای توسعه رهبری دانش محور احتمالاً از رقبای خود موفق تر خواهند بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می گردد:

مدیران باید در شرکت زمینه های لازم برای تلفیق و ترکیب نوآوری ها را از منابع داخلی و خارجی در راستای مشارکت کارکنان در بهبود مشتری مداری شرکت در تصمیم گیری ایجاد گردد؛ کارکنان را حتی المقدور در تصمیم گیری ها مشارکت داده و اطلاعات مورد نیاز مرتبط با وظایف کارکنان، در اختیار آنان قرار گیرد، در جهت دادن اختیار و استقلال بیشتر جهت انجام کار با توجه به رعایت قوانین و مقررات شرکت از سوی مدیران توجه بیشتری شود. به کارکنان فرصت ارائه قابلیت های مبتنی بر خلاقیت و نوآوری داده شده و به احساس نیاز به پیشرفت آن ها توجه کافی شود. مدیران به جای قراردادن قواعد و مقررات از پیش تعیین شده سازمانی، از مشارکت کارکنان در اشتراک دانش استفاده شود تا با ایجاد ترغیب ذهنی کارکنان و با درگیر کردن هر چه بیشتر کارکنان در فرایندهای مبتنی بر اثربخشی اقدامات مدیریت دانش، آن ها را توانمندتر ساخت و با نهادینه کردن ارزش های بنیادی در سطوح مختلف شرکت و ایجاد توافق و هماهنگی، میزان اعتماد کارکنان با شرایط جاری را افزایش داد. پیشنهاد می گردد با بسط و گسترش تسهیم دانش بر اساس فرآیندهای برای توسعه دانش در تمامی واحدها، اقدام به تأمین مالی از منابع داخلی و خارجی نمایند و در این راستا با کمک کردن واحدهای شرکت به یکدیگر و ابتکار عمل در تصمیم گیری های مهم، رهبری دانش نسبت به رقبای داخلی و خارجی را افزایش دهند.

تلفیقی از ابزارهای مدیریت دانش موجود برای بهبود اثربخشی نوآوری باز در شرکت استفاده شود؛ برای سازگار کردن ابزارهای مورد نیاز مطابق با فرایندهای مورد انتظار مدیریت دانش برنامه ریزی مناسب صورت گیرد و برای ایفای نقش مؤثرتر ابزارهای نوآورانه در بخش انتقال مدیریت دانش، زیرساختهای مورد نیاز، تقویت شود. مدیران شرکت بایستی با تجاری سازی فناوری خارجی توجه بیشتر و تمایل وافرتر نسبت به کاربست مولفه های مدیریت دانش همچون، کسب، ذخیره، انتقال و بکارگیری دانش مربوطه اقدام نمایند تا با دستیابی به یک توافق جمعی و تلاش همگانی بتوانند به هدف ها و آرمانهای سازمان دست یابند. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران شرکت با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه گذاری

گسترده در زمینه فناوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از رهبری دانش محور باشند و تلاش کنند با پیاده سازی مدیریت دانش، نوآوری باز خروجی را بهبود بخشند.

مدیران از مشارکت کارکنان در جذب و انتقال دانش بهره بجویند، کارکنان نه تنها باید برای به اشتراک گذاشتن دانش خود تقدیر شوند بلکه باید برای استفاده از دانش دیگران نیز مورد تشویق واقع شوند. این امر می تواند از طریق طرح های ارتقاء سالانه افراد، طی مراسم رسمی و یا به کمک مشوقهای مالی انجام شود. داشتن چشم انداز روشن نسبت به چگونگی انتقال و تبادل دانش بین افراد نیز می تواند رهبری و اداره موثر دانش در شرکت را بیشتر توسعه دهد. همچنین پیشنهاد می گردد در رسالت و مأموریت سازمان استفاده بهینه از نوآوری بازر در جهت توسعه انتقال و تبادل دانش در فرایندهای کاری شرکت مورد توجه جدی قرار گیرد.

محدودیت

در تمامی پژوهش هایی که انجام می شود، محدودیت ها جزء جدا نشدنی تحقیق هستند. همین محدودیت ها باعث می شود که شرایط را برای تحقیقات آتی فراهم می سازد. این تحقیق نیز از این قاعده مستثنی نبود. یکی از مشکلات پژوهش حاضر در ارتباط با محدودیت در دسترسی به منابع مرتبط به موضوع رهبری دانش محور ظرفیت جذب و اجزای آن در کتابخانه ها، دانشگاه ها و سایر سازمان های کشور می باشد.

منابع

- تقوایی یزدی، م. و علی پور، ک. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی جهت گیری کارآفرینی و استراتژی تنوع سازی در بانک سامان، نخستین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری، تهران.
- دهکردی، ع. م. و هرانکی، م. ک. (۱۳۹۵). فراترکیب مدل های نوآوری اجتماعی. فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷(۲۶)، ۳۸.
- فخر و.، خواستار، ح. و موسوی، س. ف. (۱۳۹۷). پیشران ها و پیامدهای نوآوری باز و جو نوآوری در اکوسیستم کارآفرینی استارت آپهای ران با ید تاک بر نقش ران های سازمانی. (پایاننامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت کسب و کار)، دانشگاه خوارزمی
- فرزانه، محمد؛ روح بخش، هاجر؛ بذرافشان، مجتبی (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی؛ دوره ۷، ۳ (پیاپی ۲۳ پاییز ۱۳۹۵)، زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۱۵-۳۱
- مهاجرانی، م.، کریمی، ف. و نادری، م. ع. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه های نوآوری باز و ارائه مدل برای پیاده سازی نوآوری باز در دانشگاه. نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹ (۲)، ۱۹۹-۲۲۶
- موزیرجی، م؛ و. ا. پ.، اسماعیلی، ع. ع. و زاده، ب. ح. (۱۳۹۸). مدل نوآوری دانش محور؛ فلسفه، چشم انداز و اهداف. مجله توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۰(۲)، ۱۴۴-۱۵۲
- میرغفوری، س. ح. ا.، شریف آبادی، ع. م. و زاهدی، (۱۳۹۷). طراحی مدل یکپارچه توسعه سطح نوآوری و تجاری سازی شرکت های دانش بنیان ایران. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۴)، ۱۴۲-۱۰۷.
- هدایتی ولوکلا، آتنا؛ جمشیدی، لاله و امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۵). نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸ (۱۵): ۱۱۳-۱۳۴.

- Arcese G, Flammini S, Caludia-Lucchetti M, Martucci O. (2015). Evidence and Experience of Open Sustainability Innovation Practices in the Food Sector. *Sustainability*, 7(2): 8067-8090
- Becker, B. A. & Eube, C. (2018). Open innovation concept: integrating universities and business in digital age. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(1), 12-28.
- Bhatti, S. H., Santoro, G., Khan, J., & Rizzato, F. (2021). Antecedents and consequences of business model innovation in the IT industry. *Journal of Business Research*, 123(12), 389-400
- Bocken, N., professor, V., & Snihur, Y. (2019). Lean Startup and the Business Model: Experimenting for Novelty and Impact. *Long Range Planning*. 53(4), 101-118.
- Doblinger, C., Surana, K., & Anadon, L. D. (2019). Governments as partners: The role of alliances in U.S. cleantech startup innovation. *Research Policy*, 48 (6), 1458-1475.
- Faria, V. F. d., Santos, V. P., & Zaidan, F. H. (2021). The Business Model Innovation and Lean Startup Process Supporting Startup Sustainability. *Procedia Computer Science*, 7(3), 181, 9.
- Gassmann O, Enkel E, Chesbrough HW. (2017). The future of open innovation. *R&D Management*, 40 (3): 213-219.
- Jasimuddina Sajjad M, M. Muzamil Naqshbandib (2018) Knowledge-oriented leadership and open innovation: Role of knowledge management capability in France-based multinationals. *International Business Review* 25 (8) 276–290
- Jesemann, I. (2020) Support of startup innovation towards development of new industries, 13th CIRP Conference on Intelligent Computation in Manufacturing Engineering, CIRP ICME '19
- Jesemann, I., Beichter, T., Marc, R. (2021) Investigation of the "lean startup" approach in large manufacturing companies towards customer driven product innovation in SMEs, *Procedia CIRP* 99 (21) 711–716
- Lin, K. C., Shyu, J. Z., & Ding, K. (2017). A Cross-Strait Comparison of Innovation Policy under Industry 4.0 and Sustainability Development Transition. *Sustainability*, 9(7), 17-28
- Liu, C., Gao, X., Ma, W., & Chen, X. (2019). Research on Regional Differences and Influencing Factors of Green Technology Innovation Efficiency of China's High-tech Industry. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 369(2), 112-139
- Morrar, R., Arman, H., & Mousa, S. (2017). The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective. *Technology Innovation Management Review*, 7(11), 9-15
- Müller, J. M. (2019). Business model innovation in small- and medium-sized enterprises: Strategies for industry 4.0 providers and users. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 1127-1142(16).
- Oliva, F. & Kotabe, M. (2019). Barriers, practices, methods and knowledge management tools in startups. *Journal of Knowledge Management*, 23(9):1838-1856.
- Seo, S. Y., Kim, S. D., & Lee, M. S. (2018). The Effects of Knowledge Assets on the Performances of Startup Firms: Moderating Effects of Promotion Focus. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 5(4): 187-199.
- Wang, L., Gong-li Luob, Arif, Saric, Xue-F. (2020) What nurtures fourth industrial revolution? An investigation of economic and social determinants of technological innovation in advanced economies, *Technological Forecasting & Social Change* 161 (7) 120-135

The impact of knowledge-based leadership on open innovation through the mediating role of absorption capacity

Saman roohbakhshan ¹
Mohammad reza darlik ²

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

The present study investigates the effect of knowledge-based leadership on re-participation innovation through the role of absorption capacity in the mammoth group. The research method used is descriptive, survey and correlation. Also, the statistical population of the present study includes all employees of the Iranian Quality and Standard Inspection Company. The sample size was determined using the Cochran's formula of 82 people and the sampling method of the present study is simple random. The research data was collected by library and field methods and the instrument used was a questionnaire. The validity of the research instrument was confirmed by a collective opinion of experts and the reliability of the research was 0.884. Data were analyzed using structural equation modeling with SMARTPLS software. The results show that knowledge-based leadership has a significant effect on open innovation and absorption capacity. However, the effect of absorption capacity on open innovation has also been significant. Also, the result of the mediator hypothesis shows that the variable of absorption capacity significantly mediates (incremental) the relationship between the variable of knowledge-based leadership and open innovation. As a result, the hypothesis is confirmed.

Keywords

knowledge-based leadership, open innovation, absorption capacity

1. M.Sc. Management of Technology-Technology Innovation, Iran University of Science and Technology, Iran (saman.roohbakhshan@gmail.com)

2. M.Sc. Management of Technology-R&D Policies, Iran University of Science and Technology, Iran (Mrdarlik65@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی