



بررسی و تعیین نقش واسطه‌ای نوآوری سازمانی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی

غلامرضا روزی طلب^{۱*}، دکتر جواد محرابی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین المللی کیش، کیش، ایران.
(gh.rouzitalab@chmail.ir)

۲. استاد یار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین المللی کیش، کیش، ایران.

چکیده

موضوع اصلی در تحلیل‌های سازمانی عملکرد است. توجه به عملکرد و اهمیت آن در راستای تحقق اهداف، و نیز عواملی که می‌توانند اثربخشی و کارایی آن را تحت تأثیر قرار دهند در اغلب سازمان‌ها، شرکت‌های دولتی و خصوصی و آموزشی مطرح است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان بوشهر هستند. تعداد کل جامعه آماری ۲۵۰ نفر بودند که ۱۷۶ نفر از آنان در پژوهش شرکت کردند. برای تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمونهای توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از آزمونهای همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. نتایج نشان داد که تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مثبت و معنادار است. تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی مثبت و معنادار است. رهبری تحول‌آفرین از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. در مجموع یافته‌ها نقش رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری و نوآوری سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهند.

واژه‌های کلیدی: تحلیل سازمانی، عملکرد سازمانی، نوآوری سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، یادگیری سازمانی.

۱- مقدمه

سازمان‌ها و شرکت‌ها جهت حفظ بقاء و داشتن مزیت رقابتی ناگزیر هستند سازمانی خلاق و نوآور باشند؛ به گونه‌ای که خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده سازند. بر این اساس، کشورهای صنعتی تأکید بسیاری بر آموزش خلاقیت داشته‌اند و در انتخاب افراد، خلاق، نوآور و آینده‌نگر که رهیافت‌های بدیع و خلاقانه‌ای را برای مسایل پیچیده ارائه می‌دارند، توجه خاص مبذول داشته‌اند [۱]. نوآوری به عنوان مسأله‌ای مهم برای افراد، نهادها و روی هم رفته، برای همه جوامع به دلیل ارتباط آن با انعطاف‌پذیری و تولید بسیار مهم و اساسی است [۲]. پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند که نوآوری سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد [۳-۴-۵-۶].

همواره در اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. یافته‌های قبلی بر نقش متغیرهای رهبری تحول‌آفرین، یادگیری و نوآوری در بهبود عملکرد سازمانی تأکید کرده‌اند. اما مطالعات بسیاری کمی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای ذکر شده را در چارچوب الگویابی معادلات ساختاری بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابر این بررسی این متغیرها در چارچوب الگوی علی به منظور شناخت تأثیر مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها بر عملکرد سازمانی ضروری به نظر می‌رسد [۴].