

بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و فرآیند توسعه محصول جدید با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی و فرهنگ نوآوری

سید سعید حسینی^۱، ابراهیم علیزاده جورکویه^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گرایش استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گرایش فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور کرج

Ebrahim.alizadeh1990@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا و فرآیند توسعه محصول جدید با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی و فرهنگ نوآوری است. پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت دخانیات استان گیلان به تعداد ۱۷۰۰ نفر در نظر گرفته شده که از این تعداد ۷۱۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران برای جوامع محدود به عنوان افراد شرکت‌کننده در نظر گرفته شدند و توزیع پرسشنامه در بین آنها به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس صورت پذیرفت. روایی تحقیق با استفاده از نظر اساتید موضوع و پایایی آن نیز از طریق روش آلفای کرونباخ سنجیده و تایید گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از نرم افزارهای آماری PLS3 و SPSS19 استفاده شد. نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌گرا با توجه به نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی رابطه مستقیمی با فرآیند توسعه محصول جدید دارد، در حالی که این رابطه در مورد فرهنگ نوآوری صدق نکرد. همچنین نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا رابطه مستقیمی با یادگیری سازمانی و فرهنگ نوآوری دارد. از طرفی، مشخص گردید که یادگیری سازمانی رابطه مستقیمی با فرآیند توسعه محصول جدید دارد، ولی این رابطه در مورد فرهنگ نوآوری معنادار نیست.

واژگان کلیدی

رهبری تحول‌گرا، فرآیند توسعه محصول جدید، فرهنگ نوآوری، یادگیری سازمانی