

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک و نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت

محمد آقاشاهی اردستانی^۱

حمیده عباسی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات بانقش میانجی رهبری مشترک و نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت بود. روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف؛ کاربردی و ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی و همچنین بر اساس رویکرد؛ تحقیق حاضر از نوع کمی است. روش گردآوری داده‌ها از نوع کتابخانه‌ای و میدانی بود. جامعه آماری در پژوهش حاضر را کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط در سطح استان تهران تشکیل می‌دهند که تعداد کارکنان جمعا ۴۵۰۰۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود، ۳۸۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی است. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد نمائی و همکاران (۲۰۱۲)؛ باس والیو (۲۰۰۰)؛ مور و بنباسات (۱۹۹۱)؛ Vaccaro و همکاران (۲۰۱۲) استفاده گردید که شامل ۴۲ سؤال می‌باشد و با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای اندازه‌گیری شدند. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش صوری محتوا استفاده شد که نظرات اصلاحی خبرگان در آن اعمال شد. پایایی سؤالات پرسشنامه نیز با آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید واقع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آمار استنباطی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار PLS3-Smart استفاده گردید. نتایج به‌دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد، رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری اشتراکی تاثیر معناداری دارد. همچنین رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات بانقش تعدیلگری نوآوری مدیریت تاثیر معناداری دارد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد تمامی فرضیات تایید شده‌اند و رهبری تحول آفرین بیشترین تاثیر را بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات دارد.

واژگان کلیدی

پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات، رهبری مشترک، رهبری تحول آفرین، نوآوری مدیریت

^۱ فارغ التحصیل کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

mohammad.aa.aa323@gmail.com

^۲ دکترای مدیریت تصمیم‌گیری و خط مشی گذاری، موسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران.

mohammad.aa.aa323@gmail.com

۱- مقدمه

توسعه تصاعدی فناوری‌های جدید منجر به چالش‌های رهبری جدید می‌شود و نیاز به رهبری سنتی برای انطباق با تغییرات جهانی جاری دارد. رهبران، سازمان‌ها و جوامع در سرتاسر جهان به چارچوب‌های مبتنی بر شواهد نیاز دارند که با استفاده از آن‌ها بتوانند تغییرات مؤثر فناوری را در کار، به‌ویژه در زمان‌هایی که با حرکت سریع به سمت فناوری‌های جدید مشخص می‌شود؛ هدایت کنند. در پاسخ به تغییرات تکنولوژیکی، نوآوری‌ها به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی موفقیت سازمانی و رفاه اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند. بنابراین، سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها مجبور به پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات (IT) هستند، که به‌عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در آن فناوری نوظهور شناسایی و در استفاده قبلی از فناوری ادغام می‌شود (پاپاگیانیدیز^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). به‌موازات پذیرش فناوری ناشی از تغییرات، نوسانات و پیچیدگی‌ها، سازمان‌ها نیز درگیر در نوآوری‌های مدیریتی هستند که به‌عنوان تولید و اجرای فرآیندها، ساختارها و شیوه‌های مدیریت جدید در سطح سازمانی تعریف می‌شود. در همین راستا، نقش رهبری تحول‌آفرین عامل مهمی برای کارکنان برای درگیر شدن در فرآیندها و شیوه‌های جدید است. این به دلیل قدرت رهبران تحول‌آفرین در الهام بخشیدن به پیروان برای مشارکت در نوآوری‌های تکنولوژیکی و فرآیند تغییر است. باین حال، برای یک فرد (رهبر) مدیریت همه دانش و مهارت‌های موردنیاز تغییرات فناوری دشوار است. بنابراین، در عصر دیجیتال، ما پیش‌بینی می‌کنیم که رهبری باید کار همه باشد و نه منحصرأ مسئولیت رهبر (پیترز^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). هدف تحقیق ما صرفاً به‌جای تمرکز بر رهبری سلسله‌مراتبی، تأکید بر اهمیت رهبری مشترک و گنجاندن پیروان در فرآیند تغییر دیجیتال است. برخلاف رهبری سلسله‌مراتبی، که توسط یک رهبر ارائه می‌شود؛ رهبری مشترک به‌عنوان میزانی تصور می‌شود که افراد خود را به‌عنوان رهبر درک می‌کنند و برای رهبری خود انگیزه دارند. باین حال، رهبری مشترک جایگزینی برای رهبری سلسله‌مراتبی نیست و بدون وجود رهبری، رهبری مشترک بعید است که توسعه یابد. این ایده در تئوری رهبری ضمنی (ILT) پایه‌گذاری شده است، با تحقیقات قبلی نشان داده‌شده است که افراد زمانی که خود را شبیه به رهبران خود می‌دانند، تمایل بیشتری به رهبری دارند. پیروان ویژگی‌های رهبر واقعی خود را با تصور «ایده‌آل» خود از یک رهبر مقایسه می‌کنند و بر این اساس، تصور نهایی از رهبر خود را شکل می‌دهند که ممکن است آنها را تشویق کند تا در پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات پیشگام شوند (اسچینز^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). اگرچه رهبری تحول‌آفرین و ارتباط آن با نوآوری به‌طور گسترده از طریق دریچه محیط‌های کاری سنتی موردبررسی قرار گرفته است، باید یک ادغام رویکرد رهبری تحول‌آفرین در بافت سازمانی معاصر وجود داشته باشد که چشم‌انداز جدید و پیشرفت‌های تکنولوژیکی را در کار ترویج کند. علاوه بر این، یک بررسی سیستماتیک اخیر در مورد رهبری تحول‌آفرین، خواستار روش‌های تحقیقاتی قوی‌تری است که بتواند پویایی درون فردی بین رهبران و پیروان را به تصویر بکشد. به‌طور مشابه، محققان سیستم‌های اطلاعاتی (IS) خواستار

¹ . Papagiannidis

² . Pieterse

³ . Schyns

تحقیقات چند سطحی بیشتری هستند که ممکن است تحقیقات ناقص و غیر مرتبط کمتری در مورد چرایی و چگونگی پذیرش و استفاده مردم از فناوری اطلاعات ارائه دهد (آپیو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی تأثیر مثبت رهبری بر پذیرش نوآوری در کار را در نظر گرفته است. با این حال، تحقیقات اخیر ارتباط بین رهبری و پذیرش فناوری اطلاعات را تأیید می‌کند که به حمایت بیشتر از نظر رفتار رهبری خاص و شرایط زمینه‌ای نیاز دارد که ممکن است به پذیرش موفقیت‌آمیز فناوری‌های دیجیتال در محل کار کمک کند. پژوهشگر در این مطالعه، این مفروضات را مورد بازبینی قرار می‌دهد و بررسی می‌کند که چگونه رهبری تحول آفرین می‌تواند رفتار پیروان را به روش‌هایی تغییر دهد که منجر به پذیرش بیشتر نوآوری فناوری اطلاعات از دیدگاه چند سطحی شود. به طور خاص، از آنجایی که رهبری تحول آفرین از نوآوری فناوری و مشارکت کارکنان در فرآیند تغییر حمایت می‌کند، فرض اصلی پژوهشی بر این است که (۱) رهبری تحول آفرین ممکن است پیروان را برای مشارکت در رهبری مشترک و رهبری پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات در محل کار برانگیزد، و (۲) نوآوری مدیریت ممکن است از بالا به عنوان توانمندساز زمینه‌ای در سطح شرکت عمل کند و امکان اجرای شیوه‌های مدیریت جدید ضروری در پیشبرد تغییرات دیجیتال را فراهم کند. بر این اساس، سؤال تحقیقاتی زیر مطرح می‌شود: رفتار رهبری ادراک شده چگونه با نوآوری مدیریت در سطح شرکت در تأثیرگذاری بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات کارکنان تعامل دارد؟ با بررسی روابط پیشنهادی، ابتدا هدف پژوهشگر ایجاد پل ارتباطی با رهبری، نوآوری مدیریت و ادبیات سیستم‌های فناوری اطلاعات با بررسی نحوه عملکرد نوآوری مدیریت به عنوان یک توانمندساز زمینه‌ای هنگام اجرای شیوه‌ها، فرآیندها و ساختارهای جدید مدیریت در سطح سازمانی است. از آنجایی که شیوه‌های نوآوری مدیریت ممکن است پیامدهایی در تمام سطوح سلسله مراتبی سازمان داشته باشد؛ با تمرکز بر نوآوری مدیریت به عنوان یک توانمندساز چندسطحی، ما یک بررسی تجربی جامع و چند سطحی از ظهور رهبری و نقش آن در شکل دادن به سیستم‌های اطلاعاتی ارائه می‌کنیم. دوم، هدف ما این است که با آشکار ساختن پتانسیل رهبری تحول آفرین برای تحریک رهبری مشترک و انگیزه دادن به پیروان برای رهبری تغییرات دیجیتال، به ادبیات رهبری کمک کنیم. این مهم است، زیرا فرآیندهای ظهور رهبری مبتنی بر خودنگری یا خود تئوری‌های ضمنی در تحقیقات توسعه رهبری مورد توجه کمی قرار گرفته است و به ندرت مورد آزمایش تجربی قرار گرفته است. بنابراین، ما سعی می‌کنیم با نمایش پتانسیل رهبری تحول آفرین در استفاده از قابلیت‌های پیروان برای رهبری تغییرات تکنولوژیکی در کار، به بحث موجود کمک کنیم. بنابراین، یافته‌های ما می‌تواند به سازمان‌ها در توسعه رهبری آینده کمک کند و اطمینان حاصل کند که مجموعه کارکنان آماده رهبری در تغییرات دیجیتال هستند. بنابراین هدف از این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک و نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت می‌باشد.

^۱ . Appio

۲-پیشینه تحقیقات

بیات پور و همکاران در سال (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان " بررسی روابط بین رهبری دانش گرا، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی شهر شیراز " انجام داده‌اند. هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر رهبری دانش گرا بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت مدیریت دانش و عملکرد نوآوری می‌باشد. یافته‌های این تحقیق نشان داد رهبری دانش گرا بر عملکرد سازمانی مؤثر است. رهبری دانش گرا بر ظرفیت مدیریت دانش مؤثر است. رهبری دانش گرا بر عملکرد نوآوری مؤثر است. ظرفیت مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری مؤثر است. ظرفیت مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری مؤثر است. رهبری دانش گرا از طریق ظرفیت مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی مؤثر است. رهبری دانش گرا از طریق عملکرد نوآوری بر عملکرد سازمانی مؤثر است و ظرفیت مدیریت دانش از طریق عملکرد نوآوری بر عملکرد سازمانی مؤثر است

بابایی و همکاران در سال (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان " تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری " انجام داده‌اند. هدف از تحقیق حاضر، بررسی تحلیل ارتباط رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان بوده است. نتایج تحقیق نشان داد رهبری دانش محور بر تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش (کسب، انتقال، مستندات و کاربرد) تأثیر معناداری داشته است. همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری دانش محور از طریق تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر داشته است. نهایتاً اینکه جهت‌گیری هدف کارکنان، توانسته است رابطه بین رهبری دانش محور با مستندات دانش و همچنین کاربرد دانش را تعدیل نماید.

اردستانی در سال (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان " نقش رهبری تغییر (تحول) در استقرار و توسعه سیستم‌های مدیریت کیفیت و نوآوری سازمان " انجام داده است. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه رهبری تحول گرا بر یادگیری و عملکرد سازمانی در کارکنان مراکز آموزشی شهرستان شهریار می‌باشد. نتیجه به دست آمده نشان داد که بین همه متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی معنادار وجود دارد. لازم به ذکر است در بین متغیرهای تحقیق همبستگی بین رهبری تحولی و عملکرد سازمانی بیشتر و همبستگی بین رهبری تحولی و یادگیری سازمانی کمتر از سایر روابط می‌باشد.

بهمنی و همکاران در سال (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان " تأثیر راهبردهای مدیریت استعداد بر عملکرد نوآوری با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه و تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان " انجام داده‌اند. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر راهبردهای مدیریت استعداد بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و تعدیل‌گری رهبری کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان استان مازندران است. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد بود. ضریب مسیر بین راهبردهای مدیریت استعداد و گرایش‌های کارآفرینانه نشان داد که بین این دو متغیر تأثیر معنی‌داری وجود دارد. مقدار این مسیر برابر با ۰/۹۱۸ است و در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ این ضریب مسیر معنی‌دار است. بر اساس یافته‌های به دست آمده، می‌توان اذعان کرد که گرایش‌های

کارآفرینانه رهبران در سازمان‌ها می‌تواند استعدادهای بالقوه و بالفعل کارکنان را نمایان و از طریق روحیه ریسک‌پذیری و فعال بودن مدیران، عملکرد نوآوری کارکنان و سازمان را توسعه و افزایش دهد.

حجیان در سال (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر رفتار رهبران تحول آفرین و تعاملی بر عملکرد مالی سازمان با نقش میانجی مدیریت نوآوری نمونه مورد مطالعه شرکت دارویی پخش هجرت" انجام داده است. هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر رفتار رهبران تحول آفرین و تعاملی بر عملکرد مالی سازمان با نقش میانجی مدیریت نوآوری نمونه مورد مطالعه شرکت دارویی پخش هجرت می‌باشد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، سبک رهبری تحول آفرین بر عملکرد مالی با در نظر داشتن نقش میانجی مدیریت نوآوری تأثیر معنادار دارد.

خوراکیان و همکاران در سال (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری با تعدیل گری عوامل سازمانی انسانی و فناوری اطلاعات" انجام داده‌اند. هدف پژوهش حاضر تعیین نقش تعدیلگری عوامل سازمانی انسانی و فناوری اطلاعات در تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، اگرچه فعالیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری تأثیر مثبت دارند، اما وقتی متغیرهای تعدیلگری مانند عامل‌های سازمانی - انسانی برای غلبه بر موانع انسانی نوآوری و مدیریت دانش و عامل فناوری اطلاعات به عنوان توانمند ساز مدیریت دانش و نوآوری حضور دارند، سازمان می‌تواند به سطوح بالاتر نوآوری دست یابد.

۲-۳-۲-پیشینه خارجی

بونجاک^۱ و همکاران در سال (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان "نقش مشترک رهبری تحول آفرین و مشترک و نوآوری مدیریت در پیش‌بینی پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات کارکنان" انجام داده‌اند. این مطالعه بررسی می‌کند که چگونه رهبری تحول آفرین، از طریق رهبری مشترک، پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات پیروان را در محل کار پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های مطالعه نشان داد که رهبری مشترک رابطه بین رهبری تحول آفرین درک شده و پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات توسط پیروان را در سطح فردی واسطه می‌کند. علاوه بر این، نوآوری مدیریت در سطح سازمانی رابطه بین رهبری تحول آفرین و پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات را تعدیل کرد، با واسطه رهبری مشترک. در مجموع، یافته‌های ما نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین این قدرت را دارد که پیروان را برانگیزد تا خود را به سمت اجرای تغییرات دیجیتال هدایت کنند.

چار^۲ و همکاران در سال (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان "آیا رهبری تحول آفرین برای نوآوری در بانک‌ها اهمیت دارد؟ نقش میانجی تسهیم دانش" انجام داده‌اند. هدف این مقاله بررسی نقش میانجی اشتراک دانش بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری در بانک‌ها است. این تحقیق نشان می‌دهد که رهبرانی که رفتار تحول آفرین از خود نشان می‌دهند،

^۱ . Bunjak

^۲ . Chaar

قادر به ترویج فرهنگ اشتراک دانش هستند که تولید ایده‌ها، محصولات و فرآیندهای جدید را افزایش می‌دهد. یافته‌ها تأیید کرد که اشتراک دانش واسطه ارتباط رهبری تحول‌آفرین و نوآوری است.

یانگ^۱ و همکاران در سال (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان " اثرات رهبری تحول‌آفرین، شدت رقابتی و نوآوری تکنولوژیکی بر عملکرد" انجام داده‌اند. هدف این مطالعه تعیین اثرات تعامل سه‌طرفه رهبری تحول‌آفرین، نوآوری فناورانه (یعنی نوآوری محصول و فرآیند) و شدت رقابتی بر عملکرد شرکت با شناسایی تعاملات سه‌طرفه شامل تفاوت‌های شیب در رگرسیون چندگانه تعدیل شده است. این مقاله نشان می‌دهد که شرکت‌های تحت رهبری تحول‌آفرین احتمال بیشتری دارد که نوآوری در فرآیند انجام دهند، که اثر مشترک تعامل بین نوآوری فرآیند و شدت رقابت به‌طور منفی با عملکرد شرکت مرتبط است و اینکه اثر تعامل بین رهبری تحول‌آفرین و شدت رقابتی با عملکرد شرکت رابطه مثبت دارد. بر این اساس، این مقاله نتیجه می‌گیرد که یک شرکت باید نوآوری فرآیندی بیشتری را در یک محیط رقابتی متوسط انجام دهد، اما باید نوآوری فرآیندی کمتری را در یک محیط شدید رقابتی انجام دهد، جایی که در آن رهبری تحول‌گرای قوی‌تر باید اتخاذ شود.

کاربرو^۲ و همکاران در سال (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان " تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انتشار نوآوری در شرکت‌ها: کاربرد در رایانش ابری سیار" انجام داده‌اند. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که درک تأثیر مؤلفه رهبری به‌طور جداگانه بر انتشار یک نوآوری مرتبط است، نه اینکه آنها را فقط به‌عنوان یک سازه فراگیر نگاه داریم.

خان^۳ و همکاران در سال (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان " پیروان در مورد رهبران تحول‌آفرین که نوآوری کارکنان را از طریق یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و استفاده از رسانه‌های اجتماعی در سازمان‌های عمومی پرورش می‌دهند، چه می‌گویند؟" انجام داده‌اند. این مطالعه از اشاعه نظریه نوآوری برای تعیین رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری کارکنان از طریق میانجیگری یادگیری سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین برای بررسی نقش تعدیل‌کننده استفاده از رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کند. درمجموع ۳۷۵ کارمند و سرپرست از طریق نمونه‌گیری تصادفی از ۸۹ کمیته شهرداری (یکی از رده‌های سازمان‌های دولتی محلی) در پاکستان استخدام شدند. نتایج حاکی از آن است که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش دارد. به‌طور مشابه، یادگیری سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر قابل‌توجهی بر نوآوری کارکنان دارد. به همین ترتیب، رهبری تحول‌آفرین به‌طور غیرمستقیم بر نوآوری کارکنان از طریق یادگیری سازمانی و اشتراک دانش تأثیر گذاشت. به‌طور شگفت‌انگیزی، تأثیر تعدیل‌کننده استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری کارکنان ناچیز بود. بااین‌حال، استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رابطه بین اشتراک دانش و نوآوری کارکنان تأثیر معناداری داشت.

¹ . Yang

² . Carreiro

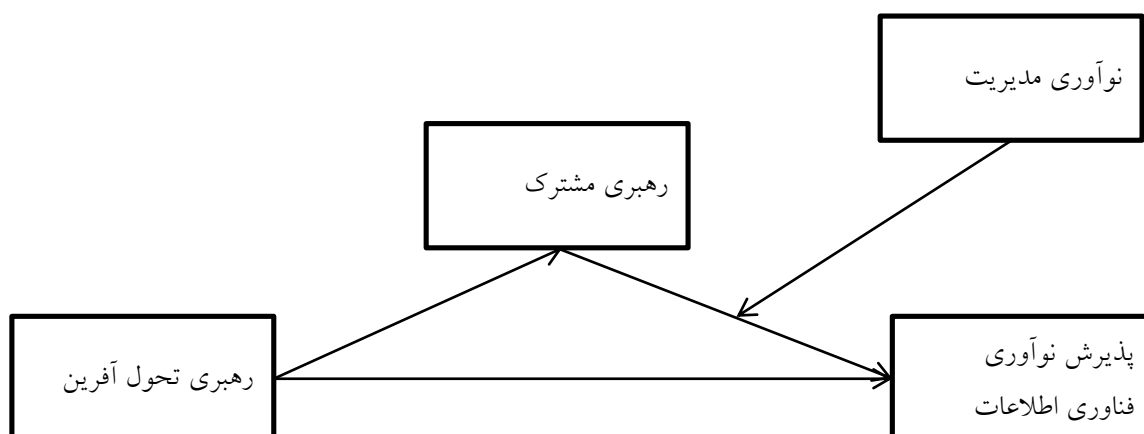
³ . Khan

ژانگ و همکاران در سال (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر نوآوری مدیریت و نوآوری فناوری بر عملکرد سازمان" انجام داده‌اند. مطالعه حاضر به بررسی تأثیر نوآوری مدیریت و نوآوری فناوری بر عملکرد سازمان با نقش میانجی پایداری می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که نوآوری مدیریت و نوآوری فن آوری به‌طور قابل توجهی به پایداری و عملکرد سازمان کمک می‌کنند. پایداری نقش واسطه‌ای جزئی بین نوآوری مدیریت و عملکرد سازمان و همچنین نقش واسطه‌ای جزئی بین نوآوری فناوری و عملکرد سازمان ایفا می‌کند.

۳- روش تحقیق

در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از نظر محل تحقیق، روش میدانی به کار گرفته شده است. در این تحقیق جامعه آماری جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط در سطح شهر تهران می‌باشد که تعداد شرکت‌های آن ۳۰۵۰ تا می‌باشد و تعداد کارکنان آن‌ها جمعا ۴۵۰۰۰ می‌باشد. بر این اساس برای تعیین حجم نمونه از در این پژوهش از جدول مورگان جهت بررسی حجم نمونه استفاده شده است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۳۸۰ تعیین شده است. روایی و پایایی این پژوهش ضریب الفای کرونباخ بالای ۰٫۷ مورد تایید است.

۴- مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- منبع: بونجاک و همکاران، ۲۰۲۲ و کئون و همکاران (۲۰۲۰)

۵- یافته‌ها

۵-۱- آمار توصیفی

بر اساس نتایج به دست آمده به لحاظ جنسیت، ۶۴ درصد افراد مرد و ۳۶ درصد زن بوده‌اند، به لحاظ تاهل ۷۸٪ متاهل و ۲۲٪ مجرد بوده‌اند. به لحاظ تحصیلات ۳۵ درصد افراد لیسانس داشته‌اند، ۵۸٪ دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۷٪ دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند. به لحاظ سنی متوسط سن افراد ۳۶/۲۲۳ با انحراف معیار ۱۱/۳۳۷ سال بوده‌اند و کمترین سن ۲۵ و مسن‌ترین فرد نمونه ۶۸ سال سن داشته است. به لحاظ سابقه کاری متوسط سابقه کاری افراد ۱۰/۱۱۱ با انحراف معیار ۴/۷۸۹ سال بوده‌اند و کمترین سابقه کاری ۳ سال و طولانی‌ترین سابقه کاری ۲۵ سال بوده است. در زیر به صورت شماتیک می‌توان وضعیت توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی را بر روی نمودار نیز مشاهده کرد.

جدول ۱- آمار توصیفی جمعیت شناختی تحقیق

متغیرهای کیفی	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	228	60%
	زن	152	40%
	مجموع	380	100%
تحصیلات	کارشناسی	133	35%
	کارشناسی ارشد	152	40%
	دکتری	95	25%
	مجموع	380	100%
وضعیت تاهل	متاهل	296	78%
	مجرد	84	22%
	مجموع	380	100%
متغیرهای کمی	میانگین $\pm$ انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سن	$36/223 \pm 11/337$	25	68
سابقه کاری	$10/111 \pm 4/789$	3	25

۵-۲- آمار استنباطی داده

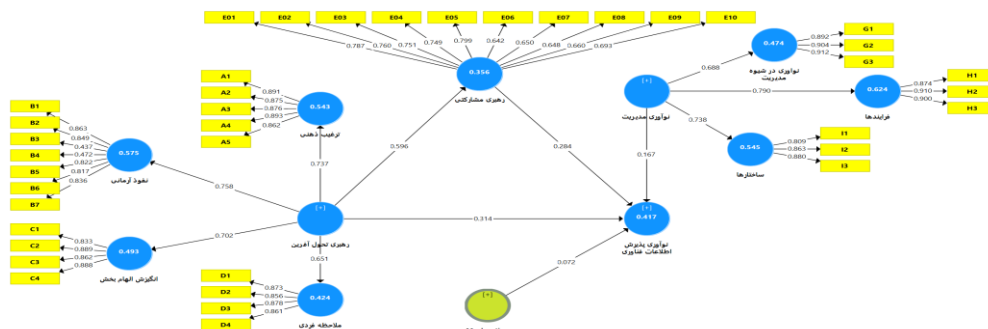
بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

مدل اندازه گیری بخشی از مدل کلی است که در برگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات آن متغیر است. جهت سنجش برازش مدل اندازه گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید.

-ارزیابی پایایی مدل های اندازه گیری

-ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰,۴ است و نشان دهنده ی پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است. اگر بار عاملی شاخص کمتر از ۰,۴ شد، باید است آن شاخص حذف شود. خروجی PLS در حالت ضرایب استاندارد (بار عاملی) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل با حضور تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب استاندارد

بررسی روایی شاخص (بارهای عاملی) و نتیجه آزمون تصادفی بودن داده‌ها

جدول ۲- نتایج بارهای عاملی، شاخص هم خطی و آزمون تصادفی بودن داده‌ها

آزمون تصادفی بودن داده‌ها		هم خطی	تحلیل عاملی تاییدی					آیتم	متغیرهای پنهان
سطح معناداری	آماره Z	VIF	نتیجه	سطح معناداری	آماره تی	خطا	بارعاملی		
0/973	0/034	3/19	تایید	0/000	74/059	0/01 2	0/891	A1	ترغیب ذهنی
0/829	- 0/216	2/87 2	تایید	0/000	69/889	0/01 3	0/875	A2	
0/062	- 1/863	2/86 2	تایید	0/000	71/933	0/01 2	0/876	A3	
0/564	- 0/577	3/15 7	تایید	0/000	87/817	0/01 0	0/893	A4	
0/123	- 1/540	2/59 3	تایید	0/000	64/257	0/01 3	0/862	A5	
0/891	0/138	3/06 5	تایید	0/000	58/653	0/01 5	0/863	B1	نفوذ آرمانی
0/312	1/010	3/08	تایید	0/000	50/942	0/01 7	0/849	B2	
0/362	0/912	2/14 4	تایید	0/000	8/022	0/05 4	0/437	B3	
0/184	1/018	2/16 6	تایید	0/000	9/002	0/05 2	0/472	B4	
0/061	- 1/872	2/57 5	تایید	0/000	48/950	0/01 7	0/822	B5	
0/622	- 0/492	2/48 9	تایید	0/000	39/621	0/02 1	0/817	B6	
0/211	- 1/252	2/84 4	تایید	0/000	48/471	0/01 7	0/836	B7	

متغیرهای پنهان	آیتم	تحلیل عاملی تاییدی						هم خطی	آزمون تصادفی بودن داده‌ها	
		بار عامل ی	خطا	آماره تی	سطح معناداری	نتیج ه	VIF		آماره Z	سطح معناداری
انگیزش الهام‌بخش	C1	0/833	0/01 7	49/737	0/000	تای ید	2/06 8		0/175	0/861
	C2	0/889	0/01 1	82/111	0/000	تای ید	2/67 8		- 1/344	0/179
	C3	0/862	0/01 0	84/675	0/000	تای ید	2/36 2		- 1/546	0/108
	C4	0/888	0/01 1	81/924	0/000	تای ید	2/64		0/122	0/903
ملاحظه فردی	D1	0/873	0/01 1	81/646	0/000	تای ید	2/45 9		1/123	0/262
	D2	0/856	0/01 5	57/751	0/000	تای ید	2/21 8		1/120	0/263
	D3	0/878	0/01 2	74/374	0/000	تای ید	2/51 2		- 1/700	0/089
	D4	0/861	0/01 3	63/965	0/000	تای ید	2/28 7		0/867	0/386
رهبری مشارکتی	E01	0/787	0/02 3	34/820	0/000	تای ید	3/12 3		- 1/268	0/123
	E02	0/760	0/02 3	32/948	0/000	تای ید	2/95		- 1/528	0/111
	E03	0/751	0/02 6	28/794	0/000	تای ید	2/82 1		- 1/833	0/067
	E04	0/749	0/02 6	28/270	0/000	تای ید	2/94 1		- 1/011	0/312
	E05	0/799	0/02 3	35/147	0/000	تای ید	3/13 7		- 1/072	0/138

متغیرهای پنهان	آیتم	تحلیل عاملی تاییدی						هم خطی	آزمون تصادفی بودن داده‌ها	
		بارعامل ی	خطا	آماره تی	سطح معناداری	نتیج ه	VIF		آماره Z	سطح معناداری
	E06	0/642	0/03 9	16/434	0/000	تای ید	2/72 5		- 0/330	0/741
	E07	0/650	0/03 8	17/054	0/000	تای ید	2/76 8		0/151	0/880
	E08	0/648	0/04 1	15/883	0/000	تای ید	3/14 3		- 0/628	0/530
	E09	0/660	0/03 6	18/456	0/000	تای ید	3/33 8		- 0/955	0/339
	E10	0/693	0/03 6	19/254	0/000	تای ید	3/11		- 1/623	0/105
نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری	F1	0/915	0/00 8	116/71 7	0/000	تای ید	2/71 6		- 1/441	0/115
	F2	0/908	0/00 8	109/19 2	0/000	تای ید	2/64 9		- 1/148	0/251
	F3	0/890	0/01 2	75/105	0/000	تای ید	2/44 1		- 1/601	0/120
نوآوری در شیوه مدیریت	G1	0/892	0/01 0	86/564	0/000	تای ید	2/39 4		- 0/072	0/943
	G2	0/904	0/01 0	92/355	0/000	تای ید	2/61 6		- 1/786	0/074
	G3	0/912	0/00 8	112/33 3	0/000	تای ید	2/63		- 1/304	0/121
فرایندها	H1	0/874	0/01 2	73/745	0/000	تای ید	2/17 6		- 1/858	0/063
	H2	0/910	0/00 9	104/21 1	0/000	تای ید	2/63 3		- 1/162	0/150

متغیرهای پنهان	آیتم	تحلیل عاملی تاییدی						هم خطی	آزمون تصادفی بودن داده‌ها	
		بار عاملی	خطا	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه	VIF		آماره Z	سطح معناداری
ساختارها	H3	0/900	0/009	103/146	0/000	تایید	2/412		-1/713	0/130
	I1	0/809	0/021	38/078	0/000	تایید	1/621		1/573	0/116
	I2	0/863	0/014	62/946	0/000	تایید	1/854		0/866	0/387
	I3	0/880	0/010	88/443	0/000	تایید	1/915		1/032	0/302

-**پایایی ترکیبی**: در صورتی که مقدار این معیارها برای هر سازه بالای ۰,۷ محاسبه شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

-ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

روایی همگرا: فورنل و نکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل AVE معادل ۰,۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است. به معنی اینکه یکمتغیر مکنون می‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تعیین کند. البته طبق نظر مگنز و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰,۳ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

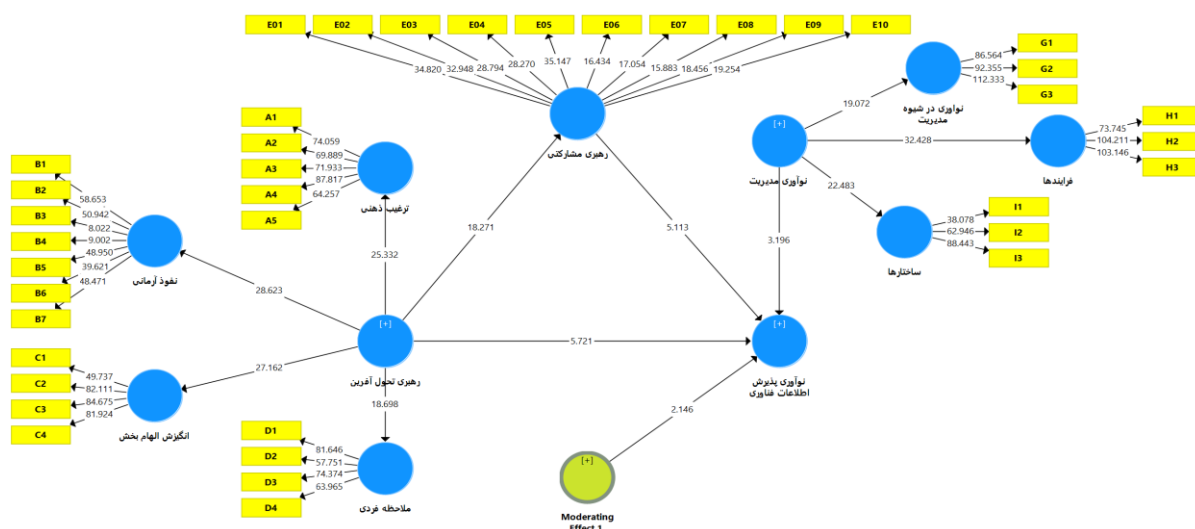
جدول ۳- ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، اشتراکی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

متغیرهای پنهان	آلفا کرونباخ CA>0/6	قابلیت اطمینان rho_A>0/7	پایایی ترکیبی CR>0/7	میانگین واریانس تبیین شده AVE>0/5	روایی متقاطع Q ² >0
انگیزش الهام‌بخش	0/891	0/893	0/924	0/754	0/673
ترغیب ذهنی	0/927	0/927	0/945	0/773	0/690
ملاحظه فردی	0/89	0/89	0/924	0/751	0/671
نفوذ آرمانی	0/854	0/873	0/894	0/56	0/500
رهبری تحول‌آفرین	0/903	0/905	0/916	0/554	0/495
رهبری مشارکتی	0/896	0/903	0/913	0/513	0/458
ساختارها	0/81	0/82	0/887	0/724	0/647
فرایندها	0/875	0/878	0/923	0/8	0/714

متغیرهای پنهان	آلفا کرونباخ CA>0/6	قابلیت اطمینان rho_A>0/7	پایایی ترکیبی CR>0/7	میانگین واریانس تیین شده AVE>0/5	روایی مقاطع Q ² >0
نوآوری در شیوه مدیریت	0/886	0/888	0/929	0/815	0/728
نوآوری مدیریت	0/83	0/835	0/869	0/526	0/470
نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری	0/889	0/893	0/931	0/819	0/731

ارزیابی مدل ساختاری

ضرایب معناداری: ابتدایی ترین معیار جهت سنجش رابطه ی بین سازه های مدل در بخش ساختاری است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱,۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تایید ساخت. با توجه به شکل ۲ نتایج ضرایب معناداری t تمام رابطه ها از ۱,۹۶ بالاتر هستند که این امر معنادار بودن این روابط بین متغیرهای پنهان پژوهش را در سطح ۹۵٪ تایید میکند.



شکل ۳- مدل با حضور تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب معناداری

با توجه به آماره آزمون معناداری بدست آمده برای بارهای عاملی برآورد شده و بزرگتری آنها از مقدار بحرانی جدول توزیع تی-استودنت، مشاهده می شود که هریک از متغیرهای نشانگر جهت سنجش مولفه های مکنون تحقیق به طور معناداری این مولفه ها را تبیین می کنند. از این رو باتوجه به توان معنادار سنجه های تحقیق در سنجش هریک از متغیرها، روابط اصلی متغیرها جهت پاسخ به فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

۶-آزمون فرضیه های پژوهش

در این بخش ضرایب معناداری مربوط به هر یک از فرضیه ها و ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه ها، فرضیه های تحقیق مورد ارزیابی قرار می گیرند. هنگامی که مقادیر ضریب معناداری t بیشتر از ۱,۹۶ باشد، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه های پژوهش است. ضرایب استاندارد شده مسیرها نیز به بررسی تعیین شدت تأثیر متغیرها

بر یکدیگر می پردازد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها در جدول مشخص شده است. رد و تأیید فرضیات براساس سطح اطمینان ۰,۹۵ انجام شده است.

جدول ۴- نتایج معادلات ساختاری و شاخص های کیفیت معادلات ساختاری

نتایج		کیفیت معادلات ساختاری		معادلات ساختاری			اثرات مستقیم
		ضریب تعیین					
جهت تأثیر	وضعیت فرضیه	R ² _{adj}	R ²	سطح معناداری	t	بتا	
+	تایید	0/354	0/356	0/000	18/271	0/59 6	رهبری تحول آفرین -> رهبری مشارکتی
+	تایید	0/411	0/417	0/000	5/721	0/31 4	رهبری تحول آفرین -> نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری
+	تایید			0/000	5/113	0/28 4	رهبری مشارکتی -> نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری
+	تایید			0/000	4/782	0/16 9	رهبری تحول آفرین -> رهبری مشارکتی -> نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری
+	تایید			0/032	2/146	0/07 2	رهبری تحول آفرین * نوآوری مدیریت -> نوآوری پذیرش اطلاعات فناوری

۷- نتیجه گیری

فرضیه اول: رهبری تحول آفرین بر رهبری مشترک تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رهبری مشترک با ضریب مسیر ۰/۵۹ تأیید شده است. همچنین، مقدار آماره تی برای این ضریب نیز ۱۸,۲۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. با توجه به این مقادیر می توان گفت رهبری تحول آفرین بر رهبری مشترک تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه اول این پژوهش تأیید می گردد.

بر این اساس اگر مدیران و رهبران شرکت های کوچک و متوسط بتوانند از شیوه های نو در رهبری خود بهره بگیرند؛ می توانند کارکنان را در ارائه تصمیمات خود شرکت دهند و از همکاری کارکنان نیز استفاده نمایند. بر اساس یافته های تحقیقات گذشته مشخص شده است که تحقیق بیات پور و همکاران (۱۴۰۱) و کاریرو و همکاران در سال (۲۰۱۹) و خان و همکاران در سال (۲۰۱۹) در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه دوم: رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با ضریب مسیر $0/31$ تأیید شده است. همچنین، مقدار آماره تی برای این ضریب نیز $5,72$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معناداری یعنی $1/96$ به دست آمده است. با توجه به این مقادیر می توان گفت رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه دوم این پژوهش تأیید می گردد. اگر مدیران و رهبران پیشنهادات و ایده های نو را دقیق بررسی نمایند و با سیاست خود نیروی کار درستی را تربیت کنند میتوانند نوآوری های جدیدی را در زمینه فناوری اطلاعات پذیرش و اجرا کنند.

بر اساس یافته های تحقیقات گذشته مشخص شده است که تحقیق اردستانی در سال (1400) و بهمنی و همکاران در سال (1400) و چار و همکاران در سال (2020) در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه سوم: رهبری مشترک بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان داد که رهبری مشترک بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با ضریب مسیر $0/37$ تأیید شده است. همچنین، مقدار آماره تی برای این ضریب نیز $7,28$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معناداری یعنی $1/96$ به دست آمده است. با توجه به این مقادیر می توان گفت رهبری مشترک بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه سوم این پژوهش تأیید می گردد. در این راستا می توان بیان کرد که اگر رهبران و کارکنان در مسائل مدیریتی درون سازمان با همدیگر تبادل نظر داشته باشند؛ به راحتی می توانند ایده های نو در زمینه فناوری اطلاعات را در سازمان پیاده کرده و اجرا نمایند.

بر اساس یافته های تحقیقات گذشته مشخص شده است که تحقیق بیات پور و همکاران (1401) و ژانگ و همکاران (2019) و ایی و همکاران (2018) در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه چهارم: رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک با ضریب مسیر $0/16$ تأیید شده است. همچنین، مقدار آماره تی برای این ضریب نیز $4,78$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معناداری یعنی $1/96$ به دست آمده است. با توجه به این مقادیر می توان گفت رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه چهارم این پژوهش تأیید می گردد.

در این راستا می توان بیان نمود که رهبران و مدیران می توانند در سازمان ایده های نو در زمینه فناوری اطلاعات را پذیرش نمایند. در صورتی که در هنگام پذیرش ایده های نو، کارکنان نیز مشارکت داشته باشند و پیشنهادات خود را ارائه دهند؛ رهبران می توانند تصمیمات درست تری را در زمینه پذیرش فناوری اطلاعات بگیرند.

بر اساس یافته های تحقیقات گذشته مشخص شده است که تحقیق چار و همکاران (2020) و یانگ و همکاران (2019) و کاریرو و همکاران (2019) در راستای این فرضیه می باشد.

فرضیه پنجم: رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت با ضریب مسیر ۰/۰۷ تأیید شده است. همچنین، مقدار آماره تی برای این ضریب نیز ۲,۱۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. با توجه به این مقادیر می توان گفت رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگری رهبری مشترک تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه پنجم این پژوهش تأیید می گردد. در این راستا می توان بیان نمود که رهبران سازمان می توانند نوآوری هایی در زمینه فناوری اطلاعات را وارد سازمان خود کنند؛ در صورتی که رهبران در این راستا نوآوری هایی را با توجه به نوآوری های درونی و بیرونی که وجود دارد؛ وارد سازمان کند؛ راحت تر می تواند نوآوری های فناوری اطلاعات را در سازمان پیاده سازی نماید. بر اساس یافته های تحقیقات گذشته مشخص شده است که تحقیق حجیان (۱۴۰۰) و خوراکیان و همکاران (۱۳۹۴) و بونجاک و همکاران (۲۰۲۲) در راستای این فرضیه می باشد.

۸- محدودیت ها و مشکلات

- با توجه به مناصب اداری و مشغله های مختلف کاری پاسخ دهندگان مشکلاتی بر سر راه توزیع پرسشنامه ها توسط واحد مربوطه و تکمیل آن ها وجود داشته است.
- معایب مربوط به ابزار گردآوری اطلاعات، از جمله برداشت شخصی پاسخ دهندگان در مورد موضوع سؤالات مطرح شده در پرسشنامه ها.
- عدم تمایل برخی از مخاطبین و جامعه آماری تحقیق برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق.
- عدم شناخت مناسب روحیات برخی از آزمون شوندگان و عدم برقراری ارتباط مناسب

۹-ارائه ی نتایج و پیشنهادات

این قسمت شامل ارائه ی نقطه نظرات و پیشنهادات در دو بخش کاربردی و ارائه ی پیشنهاد برای تحقیقات آتی ارائه شده است.

- نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رهبری مشترک تأثیر معناداری دارد. مستند بر نتایج پیشنهاد می شود از اهداف و ایده ها سطح بالای رهبران برای هدایت آینده سازمان استفاده کنند.
- نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد. مستند بر نتایج به مدیران پیشنهاد می شود سازمان را به سیستم های اطلاعاتی به روز و پیشرفته جهت تسهیل در انتقال اطلاعات مجهز کنند.
- نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان داد که رهبری مشترک بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد. مستند بر نتایج پیشنهاد می شود مدیران ارتباطات غیررسمی خود را با کارکنان افزایش دهند و از آنها حمایت کنند که این امر می تواند از طریق حمایت مدیران از ایده ها و پیشنهادهای کارکنان صورت پذیرد. البته باید در نظر داشت که این حمایت در عمل باشد و نه در ظاهر؛ چرا که اگر در ظاهر باشد امکان دارد نتیجه عکس دهد
- نتیجه آزمون فرضیه چهارم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک تأثیر معناداری دارد.

مستند بر نتایج پیشنهاد می شود مدیران از طریق ایجاد نظام های پیشنهادها و اتاق های فکر، ایده ها، تجربیات موفق و ناموفق و غیره راهکارها، نوآوری ها و راهبردهای جدید (توسعه نظام مند خلاقیت در ساختارهای سازمانی، سیاست های ارتباطی و رویه ها) در این حوزه را جمع آوری و مورد بررسی قرار دهند و از ایده ها و پیشنهادهای خلاق و بدیع استقبال کنند

- نتیجه آزمون فرضیه پنجم نشان داد که رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت تأثیر معناداری دارد.

مستند بر نتایج پیشنهاد می شود مدیران از برنامه آموزشی، رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی حمایت کنند.

۱۰- منابع

اردستانی، مهدی، ۱۴۰۰، نقش رهبری تغییر (تحول) در استقرار و توسعه سیستم های مدیریت کیفیت و نوآوری سازمان نمونه موردی، مراکز آموزشی شهرستان شهریار، ششمین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان

بابایی فارسانی، میثم و فتح اللهی، سهیلا و مرادی، مینا، ۱۴۰۱، تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری (نمونه پژوهش: شرکت های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری)

بهمنی، اکبر و غمخواری، سیده معصومه و دیناروند، غلامحسین، ۱۴۰۰، تأثیر راهبردهای مدیریت استعداد بر عملکرد نوآوری با میانجی گری گرایش کارآفرینانه و تعدیل گری رهبری کارآفرینانه در شرکت های دانش بنیان

بیات پور، بهروز و صمیمی، لادن، ۱۴۰۱، بررسی روابط بین رهبری دانش گرا، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی شرکت های فعال در شهرک صنعتی شهر شیراز، چهاردهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه

حجیان، فاطمه، ۱۴۰۰، تأثیر رفتار رهبران تحول آفرین و تعاملی بر عملکرد مالی سازمان با نقش میانجی مدیریت نوآوری نمونه مورد مطالعه شرکت دارویی پخش هجرت، پنجمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران

خوراکیان، علیرضا و جهانگیر فیض آبادی، مصطفی و فروتن، مرضیه و دهقان بنادکی، منصوره، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر فعالیت های مدیریت دانش بر نوآوری با تعدیل گری عوامل سازمانی انسانی و فناوری اطلاعات

Bunjak, A., Bruch, H., & Černe, M. (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management*, 66, 102516.

Carreiro, H., & Oliveira, T. (2019). Impact of transformational leadership on the diffusion of innovation in firms: Application to mobile cloud computing. *Computers in Industry*, 107, 104-113.

Chaar, S. A. A., & Easa, N. F. (2020). Does transformational leadership matter for innovation in banks? The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*.

Khan, N. A., & Khan, A. N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101391.

- Papagiannidis, S., Harris, J., & Morton, D. (2020). WHO led the digital transformation of your company? A reflection of IT related challenges during the pandemic. *International Journal of Information Management*, 55, Article 102166
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2017). Implicit leadership theories: Think leader, think effective? *Journal of Management Inquiry*, 20(2), 141–150. <https://doi.org/10.1177/1056492610375989>
- Yang, H., & Yang, J. (2019). The effects of transformational leadership, competitive intensity and technological innovation on performance. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(3), 292-305.