

بررسی تاثیر رهبری تحوگرا بر عملکرد سازمانی با میانجی گری یادگیری و نوآوری در شهرداری تهران

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته‌ای (سال چهل و هفتم) شماره ۱۲ / تابستان ۱۳۹۷ / ص ۱۰-۱

جلال الدین صدری^۱

^۱دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانش – دانشگاه عالی دفاع ملی

کارمند شهرداری تهران

نویسنده مسئول:

جلال الدین صدری

چکیده:

این مقاله به دنبال مطالعه‌ی رابطه‌ی بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی در شهرداری تهران می‌باشد. مطالعه حاضر تاثیرات را بصورت تجربی تایید می‌کند و تحلیل را بر پایه‌ی نمونه‌ای مشکل از ۱۶۰ شرکت قرار می‌دهد. نتایج نشان می‌دهند که رهبری تحول گرا بطور مثبت بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد که بواسطه‌ی یادگیری و نوآوری سازمانی می‌باشد. یادگیری سازمانی بطور مثبت بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد، هم بطور مستقیم و هم غیرمستقیم بواسطه‌ی نوآوری سازمانی بطور مثبت بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول گرا، عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، شهرداری تهران

۱- مقدمه و بیان مساله

رهبری تحول گرا می‌توان به عنوان سبک رهبری تعریف کرد که آگاهی منافع جمعی را در میان اعضای این سازمان افزایش می‌دهد و به آنها در رسیدن به اهداف جمعی شان کمک می‌کند. در مقابل، رهبری تبادلی روی ترویج منافع فردی رهبران و پیروان شان تمرکز می‌یابد و می‌خواهد به جلب رضایت از تعهدات قراردادی در بخشی از هر دو با ایجاد اهداف و نظارت و کنترل نتایج دست یابد (باس و آولیو، ۲۰۰۰). رهبران از رفتار تبادلی و تحولی در درجات مختلف استفاده می‌کنند (باس، ۱۹۹۹). این بررسی روی رهبری تحول گرا متمرکز شده است. (۲) مدیریت و رهبری ساکن و بی‌تحرک نمی‌تواند مدت زیادی به طول انجامد، موج یا آن را غرق می‌کند و یا کشتی این مدیریت و رهبری، در گل فرو رفته باقی می‌ماند و بالاخره دیدگاههای بسیاری از نظریه پردازان دیگر مانند تافلر، شوان (۱۹۷۱) و برگ کوبست (۱۹۹۳) نیز حاکی از آن است که سازمانهای امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتیها را به فرصتها بپوشانند، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند. اقدامات رهبری تحول گرا این امکان را به شرکتها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحول گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. (۱و۳) در واقع بدون رهبری تحول گرای اثر بخش، احتمال اینکه شرکت بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد سازمانی برتر و حتی رضایت‌بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت. (۵)

پیشینه تحقیقات رهبری تحول آفرین به فعالیتهای بُرنز (۱۹۷۸) برمی‌گردد. بُرنز مشخص کرد که رهبران تحول آفرین صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وامیدارند (موغلی، ۱۳۸۱: ۸) از نظر بُرنز، در مقابل رهبری تحول آفرین، رهبری تبادلی جای می‌گیرد. این نوع رهبران با تمرکز بر فرآیند مبادله دوچانبه، نیازهای فعلی پیروان خود را مخاطب قرار میدهند.

- اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد. این دسته از تحقیقات اثربخشی نظام ارزیابی را در سازمان‌های مختلف بررسی کرده‌اند و عواملی که در کاهش اثربخشی این نظام‌ها موثر بوده است را نشان داده‌اند. برای مثال در این تحقیقات ضعف در ارایه بازخورد ناشی از نتایج ارزیابی به ارزیابی شوندگان (سامریک، ۱۹۹۳)، عدم برگزاری جلسات مشترک بین مدیران و کارکنان به منظور مرور نتایج و تحلیل داده‌های ناشی از ارزیابی (لوکاس، ۱۹۹۴)، اجرای ارزیابی توسط ارزیابانی که قبل از شروع عملیات ارزیابی آموزش‌های کافی را دریافت نکرده‌اند (اسمیت، ۱۹۹۰)، و فقدان ایفای نقش مدیر به عنوان مری توسط مدیران (والری، ۱۹۹۶) جزو عواملی که در کاهش اثربخشی ارزیابی عملکرد تاثیر دارند ذکر شده است. در ایران یافته‌های تحقیق فتح آبادی (۱۳۷۲) در شرکت ملی نفت ایران نشان می‌دهد که فقدان ارزیابی مستمر و صحیح عملکرد بهسازی نیروی انسانی را دچار اختلال می‌کند. ستگارتز و سالر (۲۰۰۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر نورآوری و خلاقیت بر ارتقاء عملکرد سازمانی کارکنان شرکت خدماتی داگلی انجام دادند. از نتایج این تحقیق برای نهادینه شدن بهره‌وری از طریق خلاقیت و نورآوری، ساختار قانونی و انعطاف پذیری به وجود آید که مشوق مدیران و کارکنان به بهبود روند انجام خدمات شود، هم چنین کارکنان را در جریان پیشرفت های حاصله از تکنولوژی روز و تغییرات به وجود آید که کارکنان فرصت ارائه پیشنهاد و ایده داده شود و مسئولان از قدرت خلاقیت و ابتکار آنها استفاده کنند و هم چنین دوره‌هایی جهت فرهنگ سازی و ایجاد بستر مناسب برای ایجاد فضاهای خلاقیت و نورآوری سازمانی برگزار شود. دیگر نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین یادگیری با مؤلفه‌های نورآوری سازمانی (نورآوری تولیدی، نورآوری فرایندی و نورآوری اداری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع می‌توان گفت که یادگیری سازمانی باعث القای دانش و ایده جدید و افزایش توانایی فهم و بکارگیری آن‌ها می‌شود. یادگیری سازمانی موجب پیشرفت سازمان که سازمان مأموریت، مشتریان، ظرفیت‌ها و استراتژی‌هایی را مشخص کند. این نوع از یادگیری موجب نورآوری‌های اساسی در محصولات و خدمات و فرایندهای سازمانی جدید خواهد شد (جوانمرد و دیلمزاری، ۱۳۸۹) عملکرد نورآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط، توجه بسیاری را به خود جذب کرده است. چنین به نظر می‌رسد که یکی از تفاوت‌های موجود بین سازمان‌ها در زمینه بهره‌گیری از مزیت‌های حاصل از نورآوری، در توان و فرهنگ یادگیری سازمانی نهفته است. با توسعه دانش و فناوری و گسترش حیطه‌های کسب و کار از جمله سازمان‌های مجازی یا تحت شبکه، بنگاه‌های اقتصادی گسترش یافته، و محیط کسب و کار به محیط رقابتی و پر از چالش تبدیل گردیده و پارادایم‌های جدیدی ظاهر شده که بقاء را برای بسیاری از بنگاه‌ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی طبیعی است که امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهنده. بزرگترین امتیاز رقابتی

در پارادایم های جدید کسب و کار، یادگیری بیان شده است (احمدی و پیشدار، ۱۳۸۹) تجزیه و تحلیل مطالعات متعدد، اثرات پایدار نوآوری های سازمانی را بر عملکرد کسب و کار با توجه به بهره وری ، هدایت سازمانها با خلاقیت، کیفیت، اصالت و انعطاف پذیری را نشان می دهد (موگلان و همکاران، ۲۰۱۰).

مهمنترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است، موفقیت با این شرایط و موقعیت، مستلزم تغییر در فعالیتها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمانها است. مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن نگرش اقتصادی نسبت به متغیرهای محیطی، باید سازمان و مدیریت را به عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی رفتار کارکنان پیروزی داشته باشند و شیوه و سبک رهبری خود را بر اساس واقعیت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان انتخاب کنند. بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده ها چشم اندازهای جدید مسیر تازه ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمانها قرار می دهند و نوید بهبود عملکرد سازمانها خواهند بود. در این تحقیق به این سوال پاسخ خواهیم داد که چطور رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی تاثیر میگارد؟

۲. ادبیات تحقیق:

۱-۱-عملکرد سازمانی: عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد.(۲) عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود. در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از دست یابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیتهایی که سازمان به عهده دارد.(۲) سنجش عملکرد عبارت است از، از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر (2002) در تعریف خود از سنجش عملکرد، بر چگونگی مدیریت و ارزش آفرینی میشود. مولین تأکید دارد: ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمانها و ارزش آفرینی آنها برای مشتریان و دیگر بهره وران(۵) در سنجش عملکرد، دو رویکرد عده وجود دارد: عینی و ذهنی و هر دو رویکرد دارای محسن و معایب خاص خود هستند. مقیاسهای عینی، بیشتر واقعی هستند؛ اما از نظر قلمرو پوششی، محدود به داده های مالی هستند و دیگر ابعاد سازمانی را تبیین نمیکنند. از سوی دیگر، مقیاسهای ذهنی، کمتر واقعگرا هستند؛ اما توصیفی غنی از اثر بخشی سازمان ارایه میکنند. این مقیاسها اجازه میدهند که دامنه ای وسیعی از سازمانها در صنایع مختلف مورد مقایسه قرار گیرند.(۸) مطالعات متعددی در خصوص طراحی و تعیین شاخصهای ارزیابی عملکرد صورت پذیرفته است. مهمترین بحث در رابطه با شاخص های ارزیابی عملکرد، متناسب بودن شاخص ها با اهداف سازمانی، همسو بودن با راهبردهای سازمان، اعتبار در طول زمان و امكان بازخورد سریع و دقیق میباشد. به طور کلی، مدل های مختلف، شاخصهای متفاوتی را به منظور سنجش عملکرد با توجه به نوع وظایف سازمانها ارایه نموده اند که خلاصه ای از این شاخصها توسط نگارندها در جدول ۱ جمع بندی گردیده است:

جدول ۱: مدل و متغیرهای مربوط به عملکرد سازمانی

عنوان مدل	سال	متغیرهای مربوط به عملکرد
لوپز و دیگران	۲۰۰۵	خلاقیت و نوآوری؛ نتایج مالی و اقتصادی
آتوهن- گیما	۲۰۰۴	بازگشت سرمایه؛ بهره‌وری؛ رشد فروش؛ سودآوری
نیلسون و کالد	۲۰۰۴	عملکرد مالی؛ عملکرد غیرمالی
(CBP)	۲۰۰۴	رضایت بهره‌وران؛ راهبردها؛ فرایندها؛ توانمندی‌ها؛ کمک بهره‌وران
چارچوب مدوری و استیل	۲۰۰۰	کیفیت؛ هزینه؛ انعطاف؛ زمان؛ تحويل به موقع؛ رشد آینده
چارچوب فرایند کسب و کار	۱۹۹۶	محصولات؛ خدمات؛ نتایج مالی
مدل گاروین	۱۹۹۳	کیفیت؛ هزینه؛ تحويل به موقع؛ انعطاف؛ خدمات
BSC	۱۹۹۲	جهنی مالی؛ جهنی مشتری؛ جهنی فرایندهای داخلی؛ جهنی رشد و یادگیری
هرم عملکرد	۱۹۹۱	بهره‌وری؛ انعطاف؛ ارضای مشتریان؛ اثلاف منابع؛ دوران تولید؛ تحويل به موقع؛ کیفیت
مدل نتایج و تعیین کننده‌ها	۱۹۹۱	عملکرد مالی؛ رقابت‌پذیری؛ کیفیت؛ به کار گیری منابع؛ انعطاف؛ نوآوری
مدل مک نیر	۱۹۹۰	عملکرد مالی؛ عملکرد بازار (غیر مالی)
مدل سینک و تائل	۱۹۸۹	اثربخشی؛ کارآیی؛ کیفیت؛ بهره‌وری؛ کیفیت زندگی کاری؛ سودآوری؛ نوآوری
مدل دس و راینسون	۱۹۸۴	کیفیت؛ بهره‌وری؛ سوددهی؛ سهم بازار؛ بازگشت سرمایه؛ عملکرد کلی

یوکل، ۲۰۰۸ برای اندازه گیری عملکرد سازمانی، سه بعد پیشنهاد میکند که شامل بازدهی، انطباق پذیری و سرمایه (منابع) انسانی است. او با مرور ادبیات در این زمینه، نتیجه میگیرد که عملکرد سازمانی وابسته به بازدهی فرایندهای داخلی، وانطباق پذیری به موقع در برابر فرصتها و تهدیدهای خارجی میباشد. منظور از بازدهی میزانی است که سازمان هزینه‌ی افراد و منابع را برای انجام عملیات ضروری کاهش می‌دهد (Yukl, 2008). (Grover & Rob Martinelli, 2012) انطباق پذیری با یادگیری سازمانی درباره‌ی راههای اثرگذار برخورد با فرصتها و تهدیدها و استفاده‌ی بهینه از شایستگی‌های کلیدی سازمان بوده و همچنین دسترسپذیری منابع اضافی قابل استفاده در ابتکارات جدید تسهیل می‌شود. سرمایه‌ی انسانی هم میزانی است که اعضای سازمان مهارت و انگیزه‌ی لازم برای انجام اثرگذار کارها را دارند. سرمایه‌ی انسانی شامل منابع انسانی و روابط انسانی می‌شود. منابع انسانی دربرگیرنده‌ی مهارتها و تجربیات مربوط به وظیفه‌ی اعضای سازمان بوده و روابط انسانی تعهد سازمانی، هویتگیری از سازمان، اعتماد متقابل و تعامل و خوش بینی به آینده را شامل می‌شود. (Yukl, 2008)

- ۲- یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی را به عنوان فرآیندی است که سازمان از طریق آن یاد میگیرد و این یادگیری به معنای هر گونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود. (۲) پورک و همکارانش، ۲۰۱۵، یادگیری سازمانی، کاه آنها را قابلیتهای یادگیری سازمانی نامیده، استخراج کرده‌اند. توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را برای پشتیبانی و حمایت

از تعییر رفتار سازمانی میداند. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. سازمانهای یادگیرنده سازمانهای هستند که به طور مستمر خود را از نو ساخته، کشف کرده و نیروی مضاعفی در خود ایجاد میکنند. پروبست و باچل یادگیری سازمانی را چنین تعریف میکنند: توانایی یک سازمان به عنوان یک کل در کشف خطاهای اصلاح آنها و همچنین تعییر دانش و ارزشهای سازمان بطوری که مهارت‌های جدید حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود(۸). با توجه به این تعریف، ویژگیهای فرآیند یادگیری سازمانی عبارتند از: تعییر در دانش سازمانی، افزایش محدوده‌های ممکن، تعییر در ذهنیت افراد (۱۱). یادگیری سازمانی، سطوح و تقسیم بندی مختلفی دارد که میتوان به سطوح فردی، تیمی و سازمانی اشاره کرد. اگر بخواهیم یادگیری در سازمانها را بهتر توصیف کنیم، باید بگوییم یادگیری مفهومی پویاست که به تدریج از یادگیری فردی به یادگیری سازمانی تعییر می‌یابد. به دلیل نیاز سازمانها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی به طور روزافزونی رایج شده، همانطور که یادگیری برای رشد افراد ضروری است، برای سازمان نیز اهمیت دارد؛ هرچند یادگیری سازمانی بیش از مجموع توان یادگیری افراد است (۷ و ۱۱). در این تحقیق پرسشنامه عملکرد نوآوری برگرفته از مدل پراجکو و همکاران (۲۰۰۶) است، که با استفاده از سه مولفه محصول، فرایند و عملکرد بدست می‌آید.

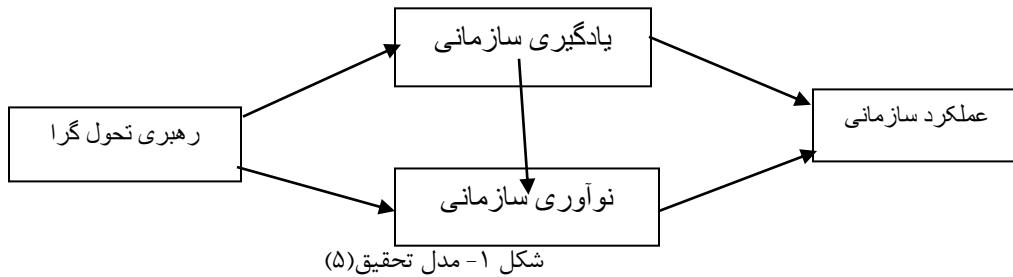
۳-۲-نوآوری سازمانی: مجموعه ای از دانش، ایده، روشها و مهارت‌هایی است که میتواند به عنوان ویژگیهای منحصر به فرد برای شیوه‌های تولید و رقابتی شرکت باشد. (۹) از نگاه دراکر، نوآوری در قلب کارآفرینی است. روحیه کارآفرینی سازمانی برای غلبه کردن است و اگر اقدامهای نوآورانه مناسب به کارگرفته شود، از طریق بازار در حال تعییر، سود به دست می‌آید. هنگامی که از خلاقیت‌های سازمانی حمایت شود و این ابتکارها مناسب سازمان باشد، از طریق نوآوری در شکل دهی محصولات، خدمات، فرایندهای جدید و بازاریابی‌های جدید یا ترکیبی از آنها، مزیت رقابتی به دست می‌آید (آکتان و بلوت، ۲۰۰۸). (نوآوری سازمانی ادبیات متفاوت و پراکنده ای دارد و هنوز محققان برای تعریف این واژه به توافق نرسیده اند (لام، ۲۰۰۵). نوآوری سازمانی برای حفظ رشد اقتصادی ضروری است. در این نوع از نوآوری میتوان مشاورکت همه بخش‌های سازمان را در توسعه محصولات و خدمات جدید مشاهده کرد که به نوآوری در محصول، نوآوری در خدمت و نوآوری در بازاریابی می‌انجامد. به طور معمول نوآوری موتور اقتصاد مدرن است و ایده‌ها و دانش را به محصولات و خدمات تبدیل میکند و سه مرحله اصلی را دربرمیگیرد: ۱. تولید ایده جدید؛ ۲. انتخاب ایده خوب از بین ایده‌ها و ۳. اجرای ایده‌ها (یوهان و یان، ۲۰۰۹). بر اساس مطالبی که بیان شد، نوآوری سازمانی از طریق بهبود ساختار به سازوکارهای بهتر، هماهنگی و همکاری در سازمان منجر میشود و محیطی برای نوآوریهای دیگری مانند نوآوری در بازاریابی و نوآوری در محصول فراهم می‌آورد.

۳-۳-رهبری تحول گرا: رهبری تحول گرا فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تعییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکرد های سازمان به عنوان یک کل است.(۵)

رهبری تحول آفرین برای اولین بار توسط دانتون(۱۹۷۳) بکار رفت. اگر چه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک‌ها به وسیله برنز آن را بکار نبردند، مشهور نشد (۷) تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج اند به وجود آمد.(۶) باس و آولیو (Bass & Avolio) (مفهوم و ایده برنز (Burns) در مورد رهبری را توسعه دادند و یک مفهوم رهبری تحول گرا را ایجاد نمودند. باس و آولیو معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علاقه کارکنش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند. عامل اول رهبری تحول آفرین کاریزما یا نفوذ آرمانی نامیده می‌شود و رهبرانی را شرح می‌دهد که به عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند. آن‌ها عمیقاً مورد احترام پیروان بوده قابل اعتمادند و پیروان را در راستای تحقق بینش و رسالت هدایت می‌کنند. در اصل عامل کاریزما افرادی را توصیف می‌کنند که دیگران را ترغیب به پیروی از چشم انداز سازمان میکنند. (نورت هاووس، ۲۰۰۱)

۳-چارچوب نظری و مدل تحقیق

مدل تحقیق بر اساس مدل Garcia Moral 2012 می باشد که تاثیر رهبری تحول گرا را بر عملکرد سازمانی به وسیله دو متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی نشان میدهد. معیارهای سنجش یادگیری سازمانی از تحقیق گومز و همکارانش ۲۰۰۵ گرفته شده است و پرسشنامه نوآوری برگرفته از پژوهش های پراجگو و همکاران، ۲۰۰۳ و موزر، ۱۹۸۴ می باشد، همچنین از ابعاد عملکرد سازمانی یوکل در ۲۰۰۸ و از پرسشنامه مدل رهبری تحول گرای باس و آولیو در سال ۱۹۹۶ استفاده شد که در ذیل ابعاد هریک آورده شده است.



متغیرهای پژوهش شامل موارد زیر می باشد:

رهبری تحول گرا: شامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهامبخش، و ملاحظات فردی است

یادگیری سازمانی: شامل چهار عامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه سازی دانش است

نوآوری سازمانی: شامل مؤلفه محصول، فرایند و عملکرد می باشد.

متغیر وابسته:

عملکرد سازمانی: شامل بازدهی، انطباق پذیری و منابع انسانی

فرضیات:

- ۱- یک رابطه مثبت بین رهبری تحول گرا و یادگیری سازمانی وجود دارد.
- ۲- یک رابطه مثبت بین رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی وجود دارد.
- ۳- یک رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی وجود دارد.
- ۴- یک رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.
- ۵- یک رابطه مثبت بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

۴- روش تحقیق:

روش پژوهش حاضر به صورت توصیفی پیمایشی می باشد و به دو طریق از طرفی کتابخانه ای برای جمع آوری ادبیات و سوابق پژوهشی انجام یافته در داخل و خارج کشور و از طرف دیگر میدانی به منظور توزیع پرسشنامه در بین کارکنان شهرداری تهران در سطوح مختلف، جهت استخراج یافته ها متناسب با سوالات تحقیق و نتیجه گیری در مورد سوالات تحقیق اجرا خواهد شد. جامعه تحقیق شامل کارکنان ارشد شهرداری تهران که مشتمل بر ۱۶۰ نفر میباشند. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی که، در این نوع نمونه گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شناس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند ' منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به هیچ شکل در انتخاب سایر اعضای جامعه تاثیری ندارد استفاده خواهد شد.

در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی که، در این نوع نمونه گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شناس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند ' منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به هیچ شکل در انتخاب سایر اعضای جامعه تاثیری ندارد استفاده خواهد شد. به منظور تعیین حجم کلی نمونه ای که باید از جامعه مورد مطالعه انتخاب گردد و این افراد پاسخگوی پرسشنامه می تحقیق باشند

حجم نمونه مورد مطالعه با توجه به آنکه جامعه آماری ما ۱۶۰ نفر از بین کارکنان در شهرداری تهران در همه سطوح می باشد روش تجزیه و تحلیل داده ها توسط پرکردن پرسشنامه توسط کارکنان در شهرداری تهران در همه سطوح شامل مدیران و کارکنان میباشد . در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده ها از روشهای آمار توصیفی شامل آزمونهای فراوانی مانند میانگین ها، درصد، انحراف استانداردها، جداول و نمودارها استفاده می گردد که برای آزمون فرضیه ها و همچنین آزمونهای تکمیلی جهت اطمینان از مدل رگرسیونی پژوهش از نرم افزار SPSS 20 استفاده میشود. آزمون کلموگروف اسمایرنف، نرمال بودن توزیع داده ها در جامعه آماری را تأیید می کند، در این آزمون سطح معنی داری برابر با 0.83 می باشد. ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی داری $\alpha=0.01$ برای بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد، همچنین ارتباط بین هر یک از متغیرهای آنها استفاده می شود.

۵- یافته های تحقیق

از مجموع ۱۴۰ نفر اعضای نمونه پژوهش ۱۱۰ نفر متعادل (۲۱درصد) مرد و ۳۰ نفر متعادل (۲۹درصد) زن بوده اند. همچنین از اعضای نمونه پژوهش بیشترین فروانی مربوط به میزان تحصیلات فوق لیسانس با ۶۸ نفر متعادل (۴۹درصد) و کمترین فروانی مربوط میزان تحصیلات دکتری با یک نفر متعادل (۱درصد) بوده است. از مجموع ۱۴۰ نفر اعضای نمونه پژوهش بیشترین فروانی مربوط به رده سنی ۳۰-۴۰ سال با ۷۵ نفر متعادل (۵۳درصد) و کمترین فروانی مربوط به رده سنی کمتر از ۳۰ سال با ۲۵ نفر متعادل (۱۸درصد) بوده است. بیشترین فروانی مربوط به وضعیت سابقه خدمت افراد در رده سنی ۵ تا ۱۵ سال با ۵۷ نفر متعادل (۴۱درصد) و کمترین فروانی مربوط به وضعیت سابقه خدمت افراد در رده سنی تا ۵ سال با ۳۶ نفر متعادل (۲۶درصد) بوده است.

پیش از آزمون فرضیه های پژوهش باید فرضیه نرمال بودن متغیرهای پژوهش ارزیابی شود. در جدول ۲ شاخصهای توصیفی متغیرها بیان شده است:

جدول ۲: شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

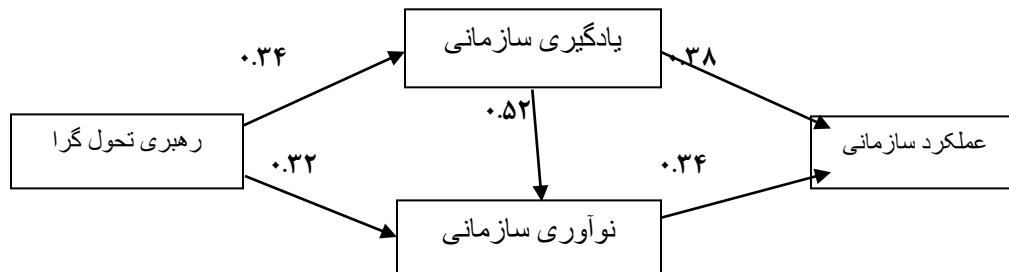
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری تحول گرا	۳.۶۲	۰.۷۱	-۰.۷	-۰.۵۹
یادگیری سازمانی	۳.۷۲	۰.۶۵	-۰.۵۲	-۰.۶۸
نوآوری سازمانی	۳.۵۲	۰.۶۹	-۰.۶۵	-۰.۷۱
عملکرد سازمانی	۳.۷۳	۰.۷۰	-۰.۵۶	-۰.۶۵

به زعم کلاین (۲۰۱۱) نباید قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب بیشتر از ۳ و ۱۰ باشد. با توجه به داده های جدول ۲، قدر مطلق چولگی و کشیدگی همه متغیرها و مؤلفه ها کمتر از یک است که نشان میدهد فرض نرمال بودن متغیرها جهت آزمون متغیرهای پژوهش برقرار است . در جدول ۳ ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق بیان شده است:

جدول ۳: ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	رهبری تحول گرا	۱	.	.	.
۲	یادگیری سازمانی	۰.۵۸	۱	.	.
۳	نوآوری سازمانی	۰.۵۶	۰.۷۲	۱	.
۴	عملکرد سازمانی	۰.۵۲	۰.۶۲	۰.۵۸	۱

با توجه به داده های جدول ۳ ، ضریب همبستگی متغیرهای رهبری تحول گرا ، یادگیری سازمانی،نوآوری سازمانی،عملکرد سازمانی در سطح معناداری ۰.۰۰ مثبت و معنادار است . در شکل مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

با توجه به شکل ۲، اثر مستقیم مولفه های رهبری تحول گرا ، یادگیری سازمانی،نوآوری سازمانی،عملکرد سازمانی در سطح کعنی داری ۰.۰۱ نشان داده شده است که این اثر در همه متغیرها مثبت و معنی دار بوده است. بنابراین کلیه فرضیه های پژوهش پذیرفته می شود. به منظور بررسی برآزندگی مدل پیشنهادی پژوهش شاخصهای نیکویی برازش به کار گرفته شد. لذا در این پژوهش از بین شاخصهای مختلف نیکویی برازش شاخصهای برآزندگی یادشده در جدول ۴ به کار گرفته شد.

جدول ۴. شاخصهای برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص	Sh	IFI	NNFI	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df
	۰.۹۸	۰.۹۱	۰.۸۹	۰.۹۶	۰.۹۲	۰.۹۸	۰.۹۸	۰.۶۸	۲.۸۶

بر اساس شاخصهای برآورده شده در جدول ۳ ، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی ۲.۸۶، جذر میانگین مجددات خطای تقریب (RMSEA) ۰.۶۸، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰.۹۸، شاخص نیکویی برازش تعديل یافته (AGFI) ۰.۹۲(CFI) ۰.۶۹(NFI) ۰.۹۱(NNFI) ۰.۸۹، شاخص برازش هنجار یافته (IFI) ۰.۹۸ با توجه به شاخصهای به دست آمده و بر اساس دیدگاه کلایان(۲۰۰۵ و ۲۰۱۱) الگوی آزمون شده پژوهش برازش مناسبی دارد.

۶. نتیجه گیری

داده‌های این مطالعه بصورت عرضی می‌باشند و بررسی تکامل متغیرها در این مطالعه را با ممانعت رو به رو می‌سازند. این جنبه با توجه به ماهیت پویای بعضی از متغیرها مورد توجه می‌باشد. اگرچه محققان محتمل ترین مسیرها را برای مطالعه‌ی مدل انتخاب کرده‌اند، ولی تنها پژوهش طولی می‌تواند مسیر سببی بودن رابطه را ارزیابی کند و فرآیندهای متقابل ممکن را شناسایی نماید. محققان به دنبال بهبود بخشیدن به این محدودیت از طریق توجه به استدلال‌های نظری با روابط تحلیل شده و ادغام ملاحظات در مقیاس‌های متغیرها بوده‌اند (هیر و همکاران، ۱۹۹۹). مطالعات پیش رو باید نمونه‌ای بزرگتر را تحلیل کنند، ترجیحاً در بیش از یک کشور و در دیگر بخش‌ها. در نهایت، مدل تنها رابطه‌ی بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی را از طریق یادگیری سازمانی و نوادری سازمانی مورد تحلیل قرار می‌دهد. اگرچه متغیرهای انتخاب شده تبیین کننده‌ی مقدار قابل قبولی از اختلاف در عملکرد سازمانی می‌باشند، ولی مطالعه‌ی می‌تواند دیگر سازه‌ها را تحلیل کند، اعم از چشم انداز مشترک، کار گروهی یا فناوری (سنچ و همکاران، ۱۹۹۴). مطالعات آینده باید همچنین دیگر نتایج معرفی فرآیندهای یادگیری و ابداع در سازمان‌ها را بررسی نمایند (مانند بهبود کیفیت، رضایت کارکنان، و بهبود در ظرفیت روابط). زمینه‌ی یکدست جغرافیایی مورد بررسی در اینجا سبب محدودیت تاثیر عوامل بیرونی می‌شود، ولی مطالعات آینده می‌توانند به خوبی تاثیر عوامل بیرونی را ادغام نمایند.

منابع

- ۱- احمدی، پرویز؛ پیشدار، مهسا(۱۳۸۹) یادگیری سازمانی و نوآوری. سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی ، تریز () TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران . تهران: خانه معلم
- ۲- سایمونز، ر.، "نظام های کنترل و سنجش عملکرد برای اجرای استراتژی "، ترجمه مجتبی اسدی.(۱۳۸۹). گروه پژوهشی صنعتی آریانا تهران آموزش تحقیقات و مشاوره مدیریت، ۴۴-۴۲.
- ۳- جوانمرد ، حبیب الله و دیلمزاری، لیلا(۱۳۸۹). تعیین رابطه بین عوامل استراتژیک کارآفرینی با نوآوری و یادگیری سازمانی در کارکنان شرکت راه آهن استان مرکزی. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.

4-Ming Kuo(2010). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. International Business Review. IBR-786; No. of Pages 13

5- Cacioppe, R. (1997), Leadership moment by moment! Leadership and Organization Development Journal, Vol. 18, No. 7: 335

6- Dolan, Simon and others. (2008), "Predictors of Quality of Work and Poor Health Among Primary Health-care Personnel in Catalonia", International Journal of Health Care, 21/2, 2008, pp.203-218.

7- García Morales VJ, Lloréns Montes FJ, Verdú Jover AJ. The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation British Journal of Management 2012;19(4):299–319.

8-Colbert AE, Kristof-Brown AL, Bradley BH, Barrick MR. CEO transformational leadership: the role of goal importance congruence in top management team.Academy of Management Journal 2008;51(1):81–96

9- Porac JF, Thomas H. Taxonomic mental models in competitor definitions. Academy of Management Review 2015;15(2):224–40

10-McColl-Kennedy JR, Anderson RD. Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. Leadership Quarterly 2002;13:545–59.

11- Thomas JB, Sussman SW, Henderson JC. Understanding: ‘strategic learning’: linking organizational learning, knowledge management, and sensemaking. OrganizationScience 2001;12:331–45.

12- Yli-Renko H, Autio E, Sapienza HJ. Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms. Strategic Management Journal 2008;22:587–613.

13-Zhu WC, Chew IKH, Spangler WD. CEO transformational leadership and organizational outcomes: the mediating role of human-capital-enhancing human resource management. Leadership Quarterly 2005;16(1):39–52.