

بررسی نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان)

فاطمه مهران فرد*^۱، ابوالحسن نادعلی^۲، اشکان شهینی شفیعیانی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس اداری شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس اداری شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

۳- رئیس اداره برنامه‌ریزی عمومی و بهره‌وری، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

f.mehranfard@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی در بین کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان شهر اهواز انجام شد. تحقیق پیش رو از نظر هدف، کاربردی از لحاظ روش اجرا، توصیفی از نظر ماهیت، همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، کلیه کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان شهر اهواز می‌باشد. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان مشخص و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۷۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز برای تحقیق از طریق سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین، نوآوری سازمانی و پرسشنامه یادگیری سازمانی گردآوری شدند. در تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و lizrel استفاده شد. فرضیه‌ها، از طریق آزمون مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، انگیزش الهام‌بخش) و نوآوری سازمانی (نوآوری فرایندی، نوآوری اداری، نوآوری تولیدی) و یادگیری سازمانی (یادگیری فردی، یادگیری تیمی و یادگیری گروهی) کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت آموزشی، شرکت برق منطقه‌ای اهواز

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به‌صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند. بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر، با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند. با وجود این، مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها نه تنها نوآور و خلاق نیستند بلکه حتی هماهنگی با تحولات و پیشرفت‌ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند (آقا داود و همکاران، ۱۳۸۹).

مسائل امروز سازمان‌ها با راه حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلند مدت خود را تضمین کنند (واعظی و همکاران، ۱۳۸۹).

۱- نویسنده مسئول

حامی پژوهش: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان