

(مقاله پژوهشی)

شناسایی پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب

مرتضی جاوید پور^۱، عادل زاهد بابلان^۲، حسین تقوی^۳، مهدی معینی کیا^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شده است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه مطالعات فارسی و انگلیسی چاپ شده در حوزه رهبری نوآورانه در بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ می‌باشد. در این راستا، کلید واژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد بدست آمده با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت ۳۱ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار MaxQDA2020 تجزیه و تحلیل شدند. براساس نتایج تحلیل داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها ۴۵ کد باز شناسایی شد که در ۳ مقوله اصلی و ۱۵ مقوله فرعی دسته‌بندی شدند که عبارتند از پیامد فردی (عملکرد فردی، خودکارآمدی فردی و توانمندی)، پیامد سازمانی (چابکی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، خلاقیت سازمانی، نوآوری سازمانی، تحول مثبت سازمانی، اشتراک دانش، عملکرد سازمانی، سازگاری سازمانی، یادگیری سازمانی و شفافیت سازمانی) و پیامد محیطی (اجتماعی، فرهنگی). باتوجه به یافته‌ها می‌توان سبک رهبری نوآورانه را در سازمان توسعه داد و کارکنان را تشویق به ایجاد خلاقیت و نوآوری در وظایف‌شان تشویق کرد.

واژگان کلیدی: رهبری نوآورانه، فراترکیب، سازمان‌ها، رویکرد کیفی



تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۷

DOI: 10.22034/rmt.2022.543842.2074

صص 122-136

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۲ استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول). zahed@uma.ac.ir

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۴ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مقدمه

امروزه اکثر سازمان‌ها با محیطی پویا با مشخصه‌های تغییرات تکنولوژیک سریع، چرخه حیات محصول کوتاه‌تر و جهانی‌سازی مواجه هستند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌ها برای رشد و توسعه موقعیت خود در این شرایط رقابتی به ناچار بایستی شیوه‌ای جدید مقتضی با میزان تغییرات و پیشرفت سریع بازار اتخاذ کنند. یکی از الزامات توسعه و پیشرو بودن بهره‌گیری از رویکرد خلاقیت و نوآوری است. چالش بزرگ برای سازمان‌های امروزی خلق سازمانی است که انجام اثربخش فعالیت‌ها را تضمین نموده و خلاقیت را نیز بین اعضا توسعه دهد؛ زیرا ایده‌های خلاق می‌تواند چارچوبی را برای نوآوری، تغییر و رقابت-پذیری فراهم سازد (هریتز^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). نوآوری با شناخت و خلق ایده‌ها یا راه‌حل‌هایی جدید آغاز می‌شود که عملکرد و روش‌های عملیاتی استاندارد گذشته را به چالش می‌کشد (کرمر^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). فوکارت و اوین^۳، نوآوری را تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام دادن کار و عملکرد سازمانی می‌دانند (فوکارت و اوین، ۲۰۲۱). همچنین نوآوری به ایده‌ها، فرایندها، و پیشرفت‌هایی اشاره دارد که سازمان‌ها و افراد را شکل می‌دهند (مارو^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). از اینرو برای دستیابی به نوآوری نیاز به کسب همه اطلاعات است (رائو^۵، ۲۰۲۱). رهبری یکی از اصلی‌ترین ارکان سازمانی است که سهم زیادی در موفقیت و شکست سازمان‌ها بر عهده دارد (آپونینسا^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری و نوآوری به طور جدایی ناپذیری با هم مرتبط هستند (اسکومارکر^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). رهبری نوآورانه بر عملکرد نوآوری در شبکه‌های درون سازمانی اثرگذار است (ریضا^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). مدل رهبری نوآورانه به رهبران کمک می‌کند تا با تمرکز بر نوع رهبر، چشم‌انداز توسعه، تاب‌آوری، تحلیل موقعیتی، و طرز رفتار رهبری و ذهنیت، عملکرد سازمان‌ها را افزایش دهند (باری و گرونبرگ^۹، ۲۰۲۰). مدل رهبری نوآورانه می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه و تشویق آنها به مشارکت در فعالیت‌های سازمانی موثر باشد (دائی و سان^{۱۰}، ۲۰۲۱). همچنین مدل رهبری نوآورانه بر چشم‌انداز توسعه و رشد افراد برای خدمت به سازمان‌ها و سیستم‌ها تمرکز دارد (کالاها^{۱۱} و گرونبرگ، ۲۰۱۹). رهبران نوآور نیات و اقدامات خود را با کارکنان خود در فرهنگ و سیستم‌های سازمان درگیر می‌کنند تا به اهداف سازمان و افرادی که به آن خدمت می‌کند برسند (متاکاف^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۰). رهبران نوآور تصمیم می‌گیرند در خدمت منافع سازمان و اعضای آن باشد (ایگوروف و وردروف^{۱۳}، ۲۰۱۹). رهبران نوآور از تمرکز بر دیگران و سازمان‌ها و سیستم‌هایی که در آن فعالیت می‌کنند آگاه هستند (بارکز^{۱۴}، ۲۰۲۰). همچنین خود و سازمان‌ها را در شرایط مختلف به طور انتقادی مورد بررسی و بررسی قرار می‌دهند (رانت^{۱۵}، ۲۰۲۰). رهبران نوآور دارای ویژگی‌های مشترکی از جمله دانش، مهارت، ارزش‌ها، استعدادها و تمایلات رهبری هستند که نقش مهمی در موفقیت شیوه‌های رهبری نوآورانه خود ایفا می‌کنند (بوساری^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو می‌توان گفت نوآور شدن و توسعه سازمان‌های نوآور در دستور کار رهبران و مدیران ارشد سازمان‌ها قرار گرفته است (سیگو^{۱۷}، ۲۰۰۶). و مطالعات نشان داده است که عوامل متعددی در سطح فردی، گروهی و سازمانی بر عملکرد نوآورانه سازمان موثر هستند (دنتی^{۱۸}، ۲۰۱۳). بنابراین اهمیت رهبری نوآورانه در توسعه

¹.Hirst².Kremer³.Foucart & Qian⁴.Morrow⁵.Rao⁶.A'yunnisa⁷.Schoemaker⁸.Riza⁹.Barry & Grunberg¹⁰.Dai & Sun¹¹.Callahan¹².Metcalfe¹³.Egorov & Verdorfer¹⁴.Braks¹⁵.Rant¹⁶.Busari¹⁷.Siguaw¹⁸.Denti

مناسب راهبرد سازمان امری اجتناب ناپذیر است از این رو، لازم است پیامدهای رهبر نوآورانه مورد واکاوی و شناسایی قرار گیرد.

مبانی نظری رهبری نوآورانه

پژوهش‌ها و مطالعات انجام گرفته از دیرباز به پیدایش سبک‌ها و شیوه‌های مختلفی برای رهبران منجر شده‌اند؛ با این حال، رهبری همچنان مفهومی فراگیر و بی‌انتهای بوده و جنبه‌ها و رویکردهای ناشناخته‌ای از آن باقی مانده است (هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). چشم‌انداز و مأموریت هر سازمان، در سایه‌ی رهبری رهبران اثربخش محقق خواهد شد و بدون رهبری اثربخش، هر مجموعه‌ی انسانی وارد تعارض با یکدیگر می‌شوند (لیفادزی، آیگابوا و تاوالا^۱، ۲۰۱۷). و به نظر می‌رسد، نقش رهبری و کارکردهای آن دچار تغییر و تحول شده است. از سوی دیگر نبود ابزار لازم برای سنجش میزان نوآور بودن مدیر و رهبر نوآور و نیز ویژگی‌های فرهنگی و شرایط متفاوت حاکم بر سازمان‌ها، ضرورت پرداختن به این مهم را دو چندان کرده است (حیدری فرد و همکاران، ۱۳۹۴). همگام با ظهور رهبری نوآور، مدیران به ایجاد فضایی که هدایت‌کننده به سوی تغییر و انطباق با اهداف سازمان است می‌پردازند (کارملی، جل برد و جفن^۲، ۲۰۱۰). رهبری نوآورانه که یکی از سبک‌های رهبری استراتژیک است، دارای نقش کلیدی در ترویج هماهنگی استراتژیک است. سبک رهبری نوآورانه مدیران باعث ایجاد محیطی ارزشی بر اساس روابط کیفی مناسب و اعتماد کارکنان و مدیران شده و با ایجاد فضای تشویق و ترغیب افراد به خلاقیت، افزایش مسئولیت‌پذیری فردی، شفافیت وظایف و سیستم‌های ارزیابی، ابتکار عمل و نوآوری را در سازمان بالا می‌برد و امروزه بقای سازمان‌ها و یا مزیت رقابتی آنها تا حد زیادی به نوآوری بستگی دارد (کارملی، ۲۰۰۸). این سبک رهبری باعث ارتباطات درون سازمانی قوی شده که سیستم پاسخگویی خلاقانه و نوآورانه به تغییرات محیطی و ایجاد قابلیت تغییر و تطابق در سازمان را ارتقا می‌بخشد (بویل^۳، سالتز^۴، ۲۰۰۷). رهبران با در پیش گرفتن این سبک رهبری ایده‌های بزرگ را کشف کرده و به کار بر روی آنها می‌پردازند، آنها خلاقیت و نوآوری را به دیگران واگذار نمی‌کنند، بلکه خود منجر به آن می‌شوند. آنها فرهنگ تفکر انتقادی و خلاق را در سازمان‌ها پرورش می‌دهند (هایم^۵، ۲۰۱۶). به همین دلیل، سازمان‌ها برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و کارکنانی خلاق و نوآور داشته باشند تا بتوانند خود را با تحولات موجود تطبیق دهند. در واقع این افکار و نظرات جدید است که همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا و نابودی نجات می‌دهد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). رهبری نوآورانه بر عملکرد و رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد (ریضا^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات در مورد رهبران نوآور تاکید زیادی بر نقش رهبری نوآور در دستیابی به موفقیت سازمانی داشته است (السولومی^۷ و همکاران، ۲۰۱۶؛ آمابیلی^۸ و همکاران، ۱۹۹۶؛ سامد^۹، ۲۰۱۲؛ سامد و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۵؛ وولک^{۱۱}، ۲۰۱۲). رهبران نوآور می‌توانند مدیران اجرایی، مدیران یا کارآفرینانی باشند که مسئول شروع موثر، ارتقاء و هدایت نوآوری در سازمان خود هستند (دی‌کامپس^{۱۱}، ۲۰۰۳).

پیشینه تحقیق

از تحقیقات انجام شده در زمینه رهبری دریافت می‌شود که نقش رهبران در شکل‌دهی مفاهیم و رفتار پیروان در سازمان به اثبات رسیده است. همچنین مطالعات مربوط به تحول سازمانی موفق و ناموفق، بر نقش قاطع رهبری که رهبری مبتنی بر

¹. Liphadzi, Aigbavboa & Thwala

². Carmeli, Gelbard & Gefen

³. Boal

⁴. Schultz

⁵. Hiam

⁶. Riza

⁷. Alsolami

⁸. Amabile

⁹. Samad

¹⁰. Vlok

¹¹. Deschamps

بینش و نوآوری معروف شده، در این گونه موقعیت‌ها تأکید دارد (سالتز و مایلس جولی^۱، ۲۰۰۵). ترکی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود «طراحی مدل رهبری نوآورانه (مطالعه موردی: گروه خودروسازی سایپا)» نشان دادند که تأثیر معنادار شرایط علی بر پدیده رهبری نوآور، تأثیر معنادار شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر بر استراتژی‌های رهبری نوآورانه و تأثیر مثبت استراتژی‌ها بر نتایج مدل است. ضیاءبخش و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود «بررسی تأثیر رهبری نوآورانه بر چابکی سازمان در شرکت مالیبل سایپا» نشان دادند که به کارگیری افراد مستعد نوسازی، ریسک‌پذیری (پذیرش شکست ایده‌های نو) مدیران، به کارگیری افراد با دیدگاه‌های متفاوت، رفع موانع بوروکراتیک توسط مدیران و عدم مقاومت مدیران در برابر تغییر بر چابکی سازمان در شرکت مالیبل سایپا تأثیر دارد. رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود «تأثیر رهبری نوآورانه و اشتراک دانش بر عملکرد سازمان به واسطه هماهنگی استراتژیک (مورد مطالعه: شرکت‌های تابعه و زیر مجموعه توانیر)» نشان دادند که رهبران سازمان با تشویق ابتکارات فردی، القای اعتماد و افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، فضای را ایجاد می‌کنند که سازمان را به راحتی به سمت و سوی تغییر و انطباق برای تأمین اهداف سازمان هدایت نماید. به اشتراک گذاشتن دانش در میان مدیران، سازمان را در هماهنگی میان استراتژی‌های سطوح مختلف و قدرت تغییر و تطابق یاری می‌رساند. ایمان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود «رابطه سبک‌های رهبری نوآورانه و عدم مداخله با هوش هیجانی مدیران بخش‌های ورزشی» نشان دادند که بین هوش هیجانی و سبک‌های رهبری نوآور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و عدم مداخله سبک رهبری رابطه وجود ندارد. یعنی رابطه کاملاً منفی است بین تمام عناصر سبک رهبری نوآور و هوش هیجانی رابطه معنی داری وجود دارد. گودانگ^۲ (۲۰۲۱) در پژوهش خود «تأثیر رهبری نوآورانه و رضایت شغلی بر عملکرد معلمان (مطالعه موردی: رهبری نوآورانه مدیران دبیرستان‌های دولتی در استان سوماترا شمالی)» نشان داد که رهبری نوآورانه بر عملکرد تأثیر می‌گذارد، رابطه بین رهبران و اعضا بر عملکرد تأثیر می‌گذارد، همچنین رهبری نوآورانه بر رضایت شغلی تأثیر گذار است. ریضا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود «تأثیر رهبری نوآور و رهبری خلاق بر یادگیری سازمانی، سازگاری سازمانی و عملکرد تطبیقی» نشان دادند که تأثیر رهبری نوآورانه بر عملکرد تطبیقی مثبت و معنادار است، این بدان معنی است که رهبری نوآورانه تمایل بهتری به افزایش عملکرد تطبیقی دارد، به طور خاص، رهبری نوآور و رهبری خلاق از طریق تأثیرات خود بر یادگیری سازمانی به طور غیرمستقیم بر عملکرد تطبیقی تأثیر می‌گذارند. کاسزلینک^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود «رهبری نوآورانه و نقش آن در ساختن سازمان یادگیرنده» نشان دادند که بین ابعاد رهبری نوآور و ساختن سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد. همچنین توصیه‌های متعددی را در رابطه با جنبه‌های عملی و لزوم حفظ رهبری خلاق به دلیل نقش مهم آنها در ساختن سازمان یادگیرنده ارائه کردند. آجی^۴ (۲۰۱۹) در پژوهش خود «تأثیر تکنیک‌های نوآورانه رهبری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان» نشان داد که مراحل، کیفیت‌ها و مهارت‌ها می‌توانند به عنوان یک استراتژی رهبری نوآورانه برای تأثیرگذاری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان به کار گرفته شوند. همچنین نشان داد که رهبران نوآور، رویاپردازانی خلاق با ایده‌های خوب هستند که می‌توان از آنها برای ایجاد انگیزه در زیردستان برای بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان استفاده کرد. سامسوب^۵ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود «شاخص‌های رهبری نوآور برای مدیران مدارس متوسطه: توسعه و آزمون مدل روابط ساختاری» نشان دادند که این پژوهش بر اساس فرضیه‌های تحقیق ارائه شده شامل مدل اندازه‌گیری رویایی (VIS)، مدل اندازه‌گیری مشارکتی (COL)، مدل اندازه‌گیری ریسک‌پذیری (RISK)، مدل اندازه‌گیری تغییر جهت دار (OCH) و مدل رهبری نوآور با داده‌های تجربی برازش داشت. مولفه‌های اصلی، مولفه‌های فرعی و شاخص‌ها مطابق با معیارها بودند. یان^۶ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود «مدل سازی اثرات رهبری نوآور بر بهره‌وری و سودآوری» نشان دادند که بدون رهبری نوآورانه، تلاش برای تولید با بهره‌وری و سود پایین راکد باقی می‌ماند. با توجه

¹. Saltz & Miles-Jolly

². Ghodang

³. Kasztelnik

⁴. aje

⁵. Somsueb

⁶. Yan

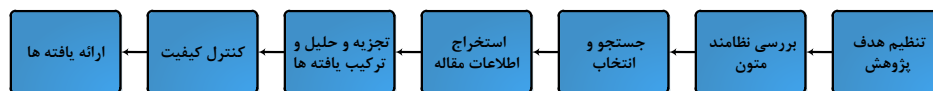
به تغییر در تلاش‌های تولیدی که توسط رهبری نوآور معرفی شده است، افزایش سطح بهره‌وری و سودآوری مشاهده می‌شود. یافته‌ها بیشتر تأکید می‌کنند که بهره‌وری با زمان تحت رهبری نوآورانه افزایش می‌یابد. زو^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود «رهبری نوآورانه در سازمان‌ها: ابعاد، اندازه‌گیری و اعتبارسنجی» نشان دادند که رهبری نوآور شامل پنج بعد است: تفکر خلاق، داشتن اراده برای نوآوری، تحمل نظرات مختلف و خطرات مختلف، ایجاد مکانیسم‌هایی برای نوآوری و اجرای ایده‌های نوآورانه. بنابراین با عنایت به نکات یادشده، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که نشان دهد با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در ادبیات و پیشینه نظری مربوط به موضوع پژوهش، پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها کدام‌اند؟ بنابراین هدف پژوهش حاضر سنتز پژوهی ادبیات مربوط به رهبری نوآورانه در راستای شناسایی پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و با رویکرد کیفی فراترکیب تدوین شده است. فراترکیب مشابه فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است و به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر بر می‌گردد. به عبارت دیگر، فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرات داده‌های اصلی مطالعات منتخب است.

جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه اسناد و مدارک علمی منتشرشده در زمینه رهبری نوآورانه طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ می‌باشد. برای انتخاب مقالات از کلید واژه‌های رهبری، رهبری نوآورانه و معادل انگلیسی واژگان شامل Innovative leadership در پایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل Science Direct، Google Scholar، Springer، Scopus، IEEE مورد جستجو قرار گرفت. همچنین از پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش برای ارزیابی و انتخاب مقالات استفاده شد.

برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی سندلوسکی و باروسو^۲ (۲۰۰۷) استفاده شد که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل (۱) گام‌های فراترکیب بر اساس روش هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

یافته‌ها

ارائه یافته‌های منسجم در تحلیل کیفی و بخصوص در این پژوهش مستلزم، حفظ و ارائه روند تولید نتایج مبتنی بر روش فراترکیب منتخب است. در این قسمت، یافته‌های هر مرحله مطابق با مدل سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) در هفت گام زیر ارائه می‌گردد:

گام اول: تنظیم هدف پژوهش

برای تنظیم و دستیابی به سوال اساسی پژوهش معیارهای مختلفی مانند چه چیزی، چه زمانی و چگونه روش مورد استفاده قرار می‌گیرد. براین اساس، در این پژوهش، سوال اساسی این است که: پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها کدام‌اند؟

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

^۱.Zhu

^۲.Sandelowski & Barroso

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های اولیه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه پیامد رهبری نوآورانه بوده است. در فراترکیب، متن پژوهش‌های گذشته، داده‌های پژوهش به شمار می‌رود. جامعه مورد مطالعه بررسی این پژوهش شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه پیامدهای رهبری نوآورانه می‌باشد که از محل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، همایش‌ها، نشریات، پایگاه‌های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل IEEE Science Direct, Google Scholar, Scopus و Springer، و چند پایگاه علمی دیگر با کلیدواژه‌های مرتبط با «رهبری نوآورانه» بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ مورد بررسی قرار گرفتند. از بین مقالات مورد بررسی تعداد ۳۱ مقاله نهایی مرتبط انتخاب شدند.

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در آغاز فرایند جستجو، لازم است مشخص شود که آیا مقالات دریافتی حاصل از جستجو، متناسب با سؤال پژوهش است یا خیر. برای رسیدن به این هدف، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوه، زبان مطالعه، زمان مطالعه، روش ای مطالعه، شرایط و نوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مواردی که دارای ارتباط کمتری بودند، از فرایند فراترکیب کنار گذاشته شدند.



شکل شماره (۲) روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط

در نهایت پس از فرآیند روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط ۳۱ مقاله به عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. منابع استفاده شده برای استخراج کدها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱) پژوهش‌های انجام شده در حوزه پیامدهای رهبری نوآورانه

ردیف	نویسنده یا نویسندگان	سال	عنوان مقاله
۱	گودانگ و همکاران	۲۰۲۱	تأثیر رهبری نوآورانه و رضایت شغلی بر عملکرد معلمان (مطالعه موردی: رهبری نوآورانه مدیران دبیرستان‌های دولتی در استان سوماترا شمالی)
۲	رائو ^۱	۲۰۲۱	رهبری نوآورانه: ابزارها و تکنیک‌هایی برای به دست آوردن ایده‌های نوآورانه و الهام بخش
۳	ریضا ^۲ و همکاران	۲۰۲۰	تأثیر رهبری نوآور و رهبری خلاق بر یادگیری سازمانی، سازگاری سازمانی و عملکرد تطبیقی
۴	کاسزلینیک ^۳ و همکاران	۲۰۲۰	رهبری نوآورانه و نقش آن در ساختن سازمان یادگیرنده
۵	ترکی و همکاران	۲۰۲۱	طراحی الگوی رهبری نوآورانه در گروه خودروسازی سایپا
۶	آجی	۲۰۱۹	تأثیر تکنیک‌های نوآورانه رهبری بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان
۷	سامسوب ^۴ و همکاران	۲۰۱۹	شاخص‌های رهبری نوآور برای مدیران مدارس متوسطه
۸	آریراتانا ^۵ و همکاران	۲۰۱۹	تأثیر رهبری نوآور بر افزایش عملکرد سازمان
۹	بیلز ^۶	۲۰۱۹	رهبری نوآورانه و اهمیت جنبه‌های عاطفی عملکرد کارکنان در سازمان‌های تجاری
۱۰	یان ^۷ و همکاران	۲۰۱۸	مدل‌سازی اثرات رهبری نوآور بر بهره‌وری و سودآوری
۱۱	هادی زاده فرد	۱۳۹۷	شناسایی استراتژی‌های مناسب جهت ارتقاء شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور و ارائه راهکارهای مناسب (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اردبیل)
۱۲	زو ^۸ و همکاران	۲۰۱۶	رهبری نوآورانه در سازمان‌ها: ابعاد، اندازه‌گیری و اعتبارسنجی
۱۳	آریراتانا ^۹ و همکاران	۲۰۱۶	الگوی ساختاری رهبری نوآورانه مؤثر بر جامعه حرفه‌ای یادگیرنده در مدارس
۱۴	تانموشک ^{۱۰} و همکاران	۲۰۱۶	تأثیر بر رهبری نوآورانه برای عملکرد سازمانی
۱۵	ضیاءبخش و همکاران	۱۳۹۶	بررسی تاثیر رهبری نوآورانه بر چابکی سازمان در شرکت مالیبل سایپا
۱۶	سالیح ^{۱۱}	۲۰۱۴	تأثیر سبک‌های رهبری نوآورانه بر عملکرد سازمانی
۱۷	رضایی‌فر	۱۳۹۵	بررسی نقش میانجی نوآوری زنجیره تامین در اثرگذاری رهبری نوآورانه بر کارایی زنجیره تامین (مورد مطالعه: مزارع مرغ گوشتی استان گیلان)
۱۸	الهامی	۱۳۹۳	تاثیر رهبری نوآورانه و اشتراک دانش بر عملکرد سازمان به واسطه هماهنگی استراتژیک (مورد مطالعه: شرکت‌های تابعه و زیرمجموعه توانیر)
۱۹	ایمان زاده و همکاران	۱۳۹۳	رابطه سبک‌های رهبری نوآورانه و عدم مداخله با هوش هیجانی مدیران

^۱.Rao

^۲.Riza

^۳.Kasztelnik

^۴.Somsueb

^۵.Ariratana

^۶.Bilas

^۷.Yan

^۸.Zhu

^۹.Ariratana

^{۱۰}.Thanomsuk

^{۱۱}.Salihah

ردیف	موضوع	سال	بخش‌های ورزشی
۲۰	رحیم نیا و مرادیان	۱۳۹۲	بررسی تاثیر میانجی‌گری سبک رهبری نوآورانه بر رابطه هوش هیجانی مدیران ارشد، هماهنگی استراتژیک و عملکرد سازمان
۲۱	گرایزوا و دوبشنسکی ^۱	۲۰۱۸	تشکیل گروه‌های پروژه بر اساس مدل سازی منابع رهبری نوآورانه به عنوان فناوری آموزشی
۲۲	آشباخر ^۲ و همکاران	۲۰۱۹	سبک رهبری نوآورانه برای شرکت‌های صنعتی
۲۳	نایب ^۳ و همکاران	۲۰۱۹	رهبری نوآورانه در شرکت‌های کوچک تولیدی آفریقای جنوبی در کوازولو-ناتال
۲۴	کولیا ^۴ و همکاران	۲۰۱۹	پایه سازی و ارزیابی یک برنامه نوآورانه رهبری و آموزشی برای پزشکان در اوگاندا
۲۵	لاکانیا ^۵	۲۰۱۹	عوامل حیاتی مؤثر بر رهبری نوآورانه در دستیابی به نوآوری تجاری: موردی از تولید شرکت‌های کوچک و متوسط
۲۶	مروبی ^۶ و همکاران	۲۰۱۹	بررسی رهبری نوآورانه در بخش مالی: موردی از مدیریت ریسک در بانکداری
۲۷	کرو چاتکول ^۷	۲۰۲۲	استراتژی مدیریت، رهبری نوآورانه و قابلیت‌های پویا بر موفقیت شرکت‌های دولتی در تایلند
۲۸	مویون ^۸	۲۰۱۹	راهبردهای رهبری نوآورانه و پایداری آموزش متوسطه در ایالت کراس ریور
۲۹	اوکیپالا ^۹	۲۰۱۸	ابتکارات رهبری نوآورانه برای کاهش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی
۳۰	گای مانتو ^{۱۰} و همکاران	۲۰۱۸	طراحی سیستم‌های رهبری نوآورانه در داخل دانشگاه با استفاده از مفاهیم دیزنی لند برای رویارویی با جهانی شدن
۳۱	جوهانسنین ^{۱۱}	۲۰۱۷	رهبری نوآورانه در سازمان‌ها: مسیر عملکرد نوآوری

گام چهارم: استخراج اطلاعات پژوهش

در این مرحله، محتوای مقالات توسط محققان مورد بررسی دقیق قرار گرفت و کدهایی که ارتباط با واژه‌های کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن‌ها مفاهیم و مقوله‌ها شکل گرفت.

از بین مقالات انتخاب‌شده تعداد ۸۲ کد استخراج شد. به علت تکراری بودن بعضی از کدها در مقالات انتخاب‌شده کدهای تکراری حذف شد که تعداد ۴۵ کد مورد استفاده قرار گرفت. کدهای استخراج‌شده پس از پالایش و بررسی دقیق محققان و با توجه به تشابهات و اشتراکات بعضی از این مقولات با یکدیگر، مقوله‌بندی نهایی صورت گرفت که این مفاهیم در ۱۵ مقوله و سه مؤلفه اصلی قرار گرفتند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

^۱.Gryazeva-Dobshinskaya

^۲.Aschbacher

^۳.Ngibe

^۴.Colella

^۵.Lekhanya

^۶.Mrwebi

^۷.Crow Chatkul

^۸.Mbon

^۹.Okpala

^{۱۰}.Gamayanto

^{۱۱}.Johannessen

پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده است. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. بدین صورت که پژوهشگر ابتدا تمام پیامدهای استخراج شده از مطالعات را کد در نظر می‌گیرد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. به این ترتیب مفاهیم (مضمون‌های) پژوهش شکل داده می‌شود. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام پیامدهای استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان شناسه در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به این ترتیب پیامدهای رهبری نوآورانه در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش شناسایی شود.

جدول (۲) مقوله بندی یافته‌ها

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز (مفاهیم اولیه)
پیامد فردی	عملکرد فردی	مشارکت کارکنان در موفقیت‌های سازمانی سخت کوشی کارکنان در قبال مسئولیت‌ها تسلط کامل بر فناوری نوین در سازمان توسعه خلاقیت‌های فردی افزایش توانمندهایی اجرایی کارکنان
	خودکارآمدی فردی	افزایش توانایی فردی در انجام وظایف درک افراد از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود در سازمان ذهنیت مثبت نسبت به توانایی‌های خود مقابله با چالش‌های پیش‌بینی نشده سازمانی افزایش شایستگی‌های شغلی
	افزایش توانمندی	توانمند بودن کارکنان و رشد حرفه‌ای آن‌ها لحاظ کردن نوآوری در ارزیابی عملکرد برقراری تعامل سازنده حرفه‌ای پرورش روحیه نوآوری در کارکنان
پیامد سازمانی	چابکی سازمانی	انعطاف منطقی در برابر تغییرات محیطی افزایش پاسخگویی سازمان نسبت به تغییرات ناگهانی واکنش اثربخش به تغییرات پیش‌بینی نشده افزایش تفکر هوشمندانه
	بهره‌وری سازمانی	افزایش میزان کارایی کارکنان در سازمان اثربخش بودن مأموریت‌ها و اهداف سازمانی همکاری موثر بین مدیریت و نیروی کار
	خلاقیت سازمانی	تولید ایده‌های خلاقانه توسط کارکنان افزایش خلاقیت کارکنان در تولید محصولات کاهش بروکراسی سازمانی
	نوآوری سازمانی	استفاده از روش‌های جدید برای حل مشکلات سازمانی عملیاتی کردن ایده‌های مفید کارکنان

ایجاد نگرش مثبت در کارکنان نسبت به مدیران و اهداف سازمانی تغییرات مثبت در ساختار سازمانی و تکنولوژی	تحول مثبت سازمانی	
اشتراک اطلاعات مفید در بین کارکنان توسط مدیر مدیریت بهینه گردآوری و انعکاس دانش در سازمان	اشتراک دانش	
افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی کارکنان آگاهی از نقش محول شده افزایش کار گروهی و اخلاق حرفه‌ای	عملکرد سازمانی	
سازگاری با تغییر و تحولات اطلاعاتی تغییرات به منظور افزایش کارآمدی یا اثربخشی	سازگاری سازمانی	
یادگیری ایده‌های نو و باز یادگیری تجارب روزمره	یادگیری سازمانی	
آشکارسازی اطلاعات قانونی با همکاران شفافیت پاسخگویی به ذینفعان	شفافیت سازمانی	
پرورش روحیه نوآوری محرک در جامعه برقراری ارتباطات و تعاملات سازنده با جامعه	اجتماعی	پیامد محیطی
گسترش فرهنگ حمایت از ایده‌های جدید و به روز در جامعه باور به ارزش تولید ایده‌های نو برای حل مشکلات جامعه ارزش دادن به ایده‌های خلاق پرورش فرهنگ نوآوری و خلاقیت در جامعه	فرهنگی	

گام ششم: کنترل کیفیت

در روش فراترکیب، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد.

۱. در کل فرایند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذشده را بردارد؛

۲. پژوهشگر هر دو روش جست‌وجوی الکترونیک و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند؛

۳. پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

۴. در ارزیابی کیفیت اصلی پژوهش کیفی، پژوهشگر از ابزار CASP جهت ارزیابی فراترکیب استفاده می‌کند

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت و بخصوص از روش CASP استفاده شد. بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷)، در پژوهش‌های فراترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه، روایی تفسیری در پژوهش‌های فراترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد. در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از ۱۰ نفر پژوهشگر به عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد و در جلسات هماهنگی توافق نهایی در مورد کدهای مورد استفاده به دست آمد. در نهایت برای روایی نظری سعی شده است تا

پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به‌ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند. همچنین برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی از شاخص روایی محتوا یا ضریب لاوشه^۱ (CVR) استفاده شد. روش کار به این صورت بود که از خبرگان متخصص خواسته شد تا هریک از پارامترهای مورد نظر را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت (۱- ضروری است ۲- مفید است ولی ضروری نیست ۳- ضرورتی ندارد) طبقه نمایند. سپس بر اساس فرمول ضریب لاوشه، نسبت روایی محتوایی محاسبه گردید.

$$CVR = \frac{\text{تعداد کل متخصصین} - \text{تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند}}{2}$$

جدول (۳) حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره‌گذار

تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

با توجه به جدول فوق اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آیت پذیرفته می‌شود. ضمن در نظر گرفتن تعداد خبرگان که در این بخش پژوهش ۱۰ نفر بود، حداقل ضریب محتوایی قابل قبول ۰/۶۲ می‌باشد که مطابق محاسبات انجام شده ضریب لاوشه (CVR) این پژوهش ۰/۸۰ بدست آمده که نشان دهنده‌ی روایی محتوایی بالا و قابل قبول می‌باشد.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در گام نهایی فرایند فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد. در این مرحله یافته‌های حاصل از مراحل قبل در قالب یک مدل مفهومی ارائه می‌شود. در این پژوهش بر اساس نتایج تحلیل، ۱۵ مقوله فرعی، ۳ مقوله اصلی و ۴۵ کد شناسایی و آزمون کیفیت آن‌ها تأیید شد. مدل مفهومی پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌های دولتی در شکل (۳) ارائه گردیده است. الگوی ارائه‌شده در این پژوهش در حقیقت اجماع نظریات ارائه‌شده در قالب یک مجموعه واحد است که دیدگاه جامع و کلی گرایانه‌ای نسبت به پیامدهای رهبری نوآورانه می‌دهد.

Commented [m1]:

Commented [P2R1]:

Commented [P3R1]:

¹.Content Validity Ratio



شکل (۳) مدل مفهومی پیامدهای رهبری نوآورانه

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور شناسایی پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب در حوزه پژوهش‌های کیفی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها از طریق سنتز مطالعات انجام شده، پرداخته است و بینش جدید، جامع، دقیق و ارزشمندی در این زمینه با درک عمیق از ماهیت آن ارائه نموده است که می‌تواند در گسترش پیامدهای رهبری نوآورانه مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها از سه پیامدکلیدی: فردی، سازمانی و محیطی تشکیل شده است.

پیامد فردی: در پژوهش حاضر پیامد فردی یکی از سه پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها بود. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامد رهبری نوآورانه، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های ترکیبی و همکاران (۲۰۲۱)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۳)، ایمان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) و سامسوب و همکاران (۲۰۱۹) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در مطالعات خود به پیامدهای فردی رهبری نوآورانه اشاره داشته‌اند. در تبیین پیامدهای فردی رهبری نوآورانه می‌توان گفت که اگر در سازمان سبک رهبری نوآورانه حاکم باشد باعث می‌شود کارکنان به راحتی بتوانند دیدگاه‌ها و نگرش‌های خلاقانه و نوآورانه خود را به مدیران ارائه دهند و مدیران هم از دیدگاه‌های سازنده آنها حمایت می‌کنند و کارکنان را ستون مهم سازمان در نظر می‌گیرند و اهمیت دادن به کارکنان باعث می‌شود رضایت شغلی و اشتیاق شغلی آنها بالاتر رود. بنابراین یکی از پیامدهای استقرار سبک رهبری نوآورانه در سازمان مربوط به پیامدهای شخص و فردی است که به کارکنان بر می‌گردد.

پیامد سازمانی: در پژوهش حاضر پیامد سازمانی یکی از سه پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها بود. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه پیامد رهبری نوآورانه، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های ضیاءبخش و همکاران (۱۳۹۶)، الهامی (۱۳۹۳)، گودانگ (۲۰۲۱)، کاسزلینیک و همکاران (۲۰۲۰) ریشا و همکاران (۲۰۲۰)، آجی (۲۰۱۹)، یان (۲۰۱۸) و زو و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در مطالعات خود به پیامدهای سازمانی سبک رهبری نوآورانه اشاره داشته‌اند. در تبیین پیامدهای سازمانی رهبری نوآورانه می‌توان گفت که اگر سبک رهبری نوآورانه در بدنه سازمان، سیاست‌های سازمان، و در اهداف و ساختار آن حاکم باشد، سازمان به سمت سازمان

نوآور و یادگیرنده پیش می‌رود. در این سازمان ایده‌های خلاقانه و نوآورانه به خوبی پشتیبانی و حمایت می‌شود و سازمان خدمات نوینی به مشتریان خود ارائه می‌دهد و از سیستم‌های نوآورانه در ارائه خدمات بهره می‌گیرند و سرعت عمل انجام وظایف بخوبی پیش می‌رود. بنابراین توسعه سبک رهبری نوآورانه برای سازمان در شرایط رقابتی خیلی مهم و کارساز خواهد بود. همچنین استقرار سبک رهبری نوآورانه در سازمان باعث بهبود عملکرد، شفافیت سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌شود و این خود باعث رضایت افراد شاغل در سازمان می‌شود.

پیامد محیطی: در پژوهش حاضر پیامد محیطی یکی از سه پیامدهای رهبری نوآورانه در سازمان‌ها بود. بر طبق پژوهش حاضر با پژوهش ترکی و همکاران (۲۰۲۱)، گودانگ (۲۰۲۱) و سامسوب و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین پیامدهای محیطی رهبری نوآورانه می‌توان گفت که اگر سازمانی در ساختار خود به سبک رهبری نوآورانه اهمیت دهد و آن را بکار گیرد علاوه بر نتایج خوب برای فرد و سازمان برای اجتماع و محیط بیرونی هم نتایج خوبی خواهد داشت چرا که در جامعه سازمانی که از سبک رهبری نوآورانه استفاده می‌کند در نزد مشتریان وجهه خوبی خواهد داشت و به عنوان سازمان الگو در نظر گرفته می‌شود. همچنین مشتریان نیز از رفتارهای سازمانی که براساس سبک رهبری نوآورانه است حمایت و پشتیبانی می‌کند و نگرش مثبت به این سازمان خواهند داشت.

پیشنهادهای

با توجه به پیامدهای فردی رهبری نوآورانه پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- مدیران با ایجاد فضای سالم رقابتی، انگیزه نوآوری و روحیه تلاش و پشتکار را در بین کارکنان گسترش دهند.
 - ۲- مدیران با ایجاد ذهنیت مثبت در میان کارکنان آنها را نسبت به هدف‌های سازمان برمی‌انگیزانند
 - ۳- مدیران با مشارکت دادن کارکنان در امور سازمان، آنها را در موفقیت‌های فردی و سازمانی سهیم می‌کنند
- با توجه به پیامدهای سازمانی رهبری نوآورانه پیشنهاد می‌گردد:
- ۱- مدیران از پیشنهادات سازنده و نوآورانه کارکنان حمایت کنند و آنان را تشویق به خلق ایده‌های نو کنند
 - ۲- مدیران بسترهای زیرساختی را برای سازمان فراهم آورند. تا کارکنان ایده‌های نوآورانه خود را با الهام از تکنولوژی‌های جدید به کار برند
 - ۳- متولیان سازمان سبک رهبری نوآورانه را به کار ببرند و سازمان را به سمت سازمان یادگیرنده سوق دهند.
- با توجه به پیامدهای محیطی رهبری نوآورانه پیشنهاد می‌گردد:
- ۱- مدیران سازمان از تجارب دیگر سازمان‌های موفق در کاربری سبک رهبری نوآورانه استفاده کنند.
 - ۲- مدیران سازمان می‌توانند از ایده‌های جدید و به روز در جامعه به عنوان یک سازوکار مکمل در سازمان استفاده کنند.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اینکه برای انجام این پژوهش از منابع مختلفی استفاده شد. اما با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع اصلی ممکن است هنوز مولفه‌های قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ضمن بررسی منابع جدید و به روز با انجام مصاحبه‌های هدفمند از نظر طیف وسیع‌تری از صاحب‌نظران کلیدی مرتبط در سازمان‌های مختلف استفاده شود. همچنین با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع و مستندات اصلی ممکن هست هنوز پیامدهایی قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های کیفی دیگر همچون روش داده بنیاد و روش تحلیل مضمون استفاده شود.

منابع

- [۱] حکاک، محمد؛ حسنونند، جواد. (۱۳۹۹). رهبری تحول‌گرا، خلاقیت و نوآوری در صنعت پتروشیمی؛ نقش میانجی رفتارهای کاری مؤلف. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۲(۱)، ۷۷-۹۸.
- [۲] حیدری فرد، رضا؛ زین آبادی، حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۴). تأملی بر رهبری نوآورانه در مدرسه؛ مطالعه‌ای پدیدارنگارانه. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴ (۲): ۶۲-۳۳

- [۳] رحیم نیا، فریبرز؛ پویا، علیرضا؛ الهامی، سولماز. (۱۳۹۳). تأثیر رهبری نوآورانه و اشتراک دانش بر عملکرد سازمان به واسطه هماهنگی استراتژیک (مورد مطالعه: شرکت‌های تابعه و زیرمجموعه توانیر). پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۱(۵۹)، ۱۱۷-۱۳۹.
- [۴] سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ سپهوند، مهدیه. (۱۳۹۹). نقش میانجی سکوت سازمانی در رابطه بین طرد شدگی در محل کار و خالقیت کارکنان (مورد مطالعه: کاکتان دانشگاه لرستان)، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۲)، ۲۴۰-۲۰۹.
- [۵] ضیاءبخش کلخوران، شهاب؛ احمدی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری نوآورانه بر چابکی سازمان در شرکت مالیبل سایپا، دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حقوق، کازرون.
- [۶] هاشم زاده، معصومه؛ آراسته، حمید رضا؛ عباسیان، حسین؛ زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). تبیین مؤلفه‌های رهبری سازمان‌های آموزشی از منظر قرآن کریم. آموزش در علوم انتظامی، ۲۵(۲۱)، ۲۵-۱۶.
- [7] A'yunnissa, R. N. A., Haqqi, M. F. H., Rusli, N. B., & Puteri, N. (2020). Indonesian Implicit Leadership Theory: Typical and Positive Leadership Prototypes for Indonesian Millennials. *Asian Journal of Social Science and Management Studies*, 7(1), 1-7.
- [8] Aje, A. (2019). Influence of Innovative Leadership Techniques on Students' Academic Performance.
- [9] Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T., M. Ibn Tawalh, A. A. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Open Journal of Leadership*, 5, 31-38.
- [10] Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- [11] Barry, ES, Grunberg, NE. (2020). A conceptual framework to guide leader and follower education, development, and assessment. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 17(1): 127-134.
- [12] Boal, K. B., Schultz, P. L. (2007). "Storytelling, Time, and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems", *The Leadership Quarterly*, 18.
- [13] Braks A. (2020). Leadership coaching leads to later stage development. *Integral Review*, 16(1):332-356.
- [14] Busari, AH. Khan, SN. Abdullah, SM. Mughal, YH. (2019). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*.
- [15] Callahan, CW. Grunberg, NE. (2019). Military Medical Leadership. In: O'Connor FG, Schoomaker EB, Smith DC, editors. *Fundamentals of Military Medicine*. San Antonio, TX: Borden Institute, 51-66.
- [16] Carmeli, A., Gelbard, R., Gefen, D. (2010). "The Importance of Innovation Leadership in Cultivating Strategic Fit and Enhancing Firm Performance", *The Leadership Quarterly*, 21.
- [17] Carmeli, A., Sheaffer, Z. (2008). "How Learning Leadership and Organizational Learning From Failures Enhance Perceived Organizational Capacity to Adapt to the Task Environment", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44.
- [18] Dai, X. and Sun, Z. (2021). Does Firm Innovation Improve Aggregate Industry Productivity? Evidence from Chinese Manufacturing Firms, *Structural change and Economic Dynamic*, 56, 1-9.
- [19] Denti, L. (2011). Leadership and Innovation: How and When do Leaders Influence Innovation in R&D Teams? in university of Gothenburg, Department of psychology and Gothenburg research institute, 1-127.
- [20] Deschamps, J. P. (2003). Innovation and Leadership. In L. V. Shavinina (Ed.), *The International Handbook on Innovation* (pp. 815-831). Pergamon.
- [21] Egorov, M. Verdorfer, AP. Peus, C. (2019). Taming the emotional dog: Moral intuition and ethically-oriented leader development. *Journal of Business Ethics*, 160(3):817-834.
- [22] Foucart, R. and Qian Cher, L. (2021). The Role of Technology Standards in Product Innovation: Theory and Evidence from UK Manufacturing Firms. *Research Policy*, 50(2), 104-151.
- [23] Ghodang, H. (2021). The effect of innovative leadership and job satisfaction on teacher's performance. *International Journal of Education and Research*, 9(1), 39-54.
- [24] Hiam, A. (2010). *Business Innovation for Dummies*, John Wiley & Sons.
- [25] Hirst, G.; Van Knippenberg, D.; Zhou, J.; Quintane, E., & Zhu, C. (2015). Heard it through the grapevine: indirect networks and employee creativity. *Journal of Applied Psychology*, 100, 567-574.
- [26] Imanzadeh, E., Esmaeilzadeh, S., Elyasi, G., & Sedaghati, P. (2012). Relationship between innovative leadership styles and the lack of intervention with managers' emotional intelligence of sport departments. *European Journal of Experimental Biology*, 2(6), 2390-2396.
- [27] Kremer, H. Villamor, I. & Aguinis, H. 2019. Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74.

- [28] Liphadzi, M., Aigbavboa, CO. & Thwala.W.Dc (2017) A theoretical perspective on the difference between leadership and management, *Procedia Engineering*, 196, 478 – 482.
- [29] Metcalf, M. Barry, ES. Blakaj, DM. Fitzpatrick, S. Morrow-Fox, M. Grunberg, NE. (2021). *Innovative Leadership for Health Care*. Teaneck, NJ: Integral Publishers, LLC.
- [30] Morrow-Fox, M. Metcalf, M. (2020). Business Agility. *Integral Leadership Review*, 20(1):78-80.
- [31] Ortega, E. M., & Palarisan, N. J. B. (2021). Innovative Leadership of Principals in the Implementation of Senior High School Program in Philippines. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 48-59.
- [32] Rant, MB. (2020). Sustainable development goals (SDGs), leadership, and sadhguru: Self-transformation becoming the aim of leadership development. *The International Journal of Management Education*, 18(3):1-11.
- [33] Rao, M. S. (2022). Innovative Leadership: Tools and Techniques to Acquire Innovative and Inspiring Ideas. In *Innovative Leadership in Times of Compelling Changes*, 69-78.
- [34] Riza, M. F., Nimran, U., Al Musadieq, M., & Utami, H. N. (2021). The Effect of Innovative Leadership and Creative Leadership to Organizational Learning, Organizational Adaptation and Adaptive Performance. *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 5(2), 51-55.
- [35] Saltz, J. L., & Miles-Jolly, K. (2005). Understanding organization–customer links in service settings. *Academy of Management Journal*, 48, 1017–1032.
- [36] Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 486-493.
- [37] Samad, S., Yasmin Mohd Yusuf, S., Abdulkafi Ahmed, W., & Yakub, M. (2015). Modelling Strategic Planning, Transformational Leadership and Organizational Performance The Integration of Strategic Management Theories. *Australia Journal of Basic and Applied Sciences*, 9, 94-99.
- [38] Sandelowski M, Barroso J.(2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. springer publishing company.
- [39] Schoemaker, PH. Heaton, S. Teece, D. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. *California Management Review*, 61(1):15-42.
- [40] Siguaw, J. Simpson, PM. ENZ, GA. (2006). Conceptualizing innovation orientation; A framework for study and integration of innovation research, *Journal of product innovation management*, 23(6): 556-574.
- [41] Somsueb, A., Sutheejariyawatana, P., & Suwannoi, P. (2019). Indicators of Innovative Leadership for Secondary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model. *International Education Studies*, 12(2), 11-18.
- [42] Torki, H., Esfahani, A. N., Abzari, M., & Teimouri, H. (2021). Designing an innovative leadership model (case study: Saipa Automotive Group). *International Journal of Procurement Management*, 14(4), 531-546.
- [43] Vlok, A. (2012). A Leadership Competency Profile for Innovation Leaders in a ScienceBased Research and Innovation organization In South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- [44] Yan, B. (2018). Modeling the effects of innovative leadership on productivity and profitability.