



Investigating the impact of knowledge-based leadership on human resource development considering the mediator role of innovative work behavior (Case study: knowledge-based organizations operating in Lorestan Science and Technology Park)

Mohsen Arefnezhad¹| Rezvan Mennati²| maryam mousavi³

Research sample

Received:
20 March 2023
Accepted:
10 June 2023

Print ISSN: 2645-4262
Online ISSN: 2645-5242



Abstract

This study examines the impact of knowledge-based leadership on human resource development, considering the mediating role of innovative work behavior. This study belongs to quantitative research and adopts a comparative approach in terms of research philosophy. The statistical population of this research consists of 120 experts from knowledge-based organizations operating in Lorestan Science and Technology Park. 92 people were selected as the sample using the Morgan table by simple random method. The instrument used to collect data in this research is the standard questionnaire by Vitala (2004), Shai et al. (2004), and Jansen (2004), whose validity and reliability were confirmed using content validity and Cronbach's alpha. The structural equation modeling approach and spss and pls software was used to investigate and test the hypotheses. The results show that at a confidence level of 0.95, knowledge-based leadership has a positive and significant impact on human resource development. In addition, knowledge-based leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior. The research results show that innovative work behavior plays a mediating role in the effect of knowledge-based leadership on human resource development.

Keywords: Knowledge-based leadership, human resource development, innovative work behavior.

DOR: 20.1001.1.26454262.1402.6.3.1.6

1. Assistant professor of management , lorestan university, Iran. Email:arefmohsen2@gmail.com
2. Graduated from Master of Business Administration, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: rezvanmennati75@gmail.com
3. Graduated from Master of Business Administration, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: s.maryammousavi1375@gmail.com

Publisher: Imam Hussein University

© **Authors**



This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) .



شماره
۲۲

سال ششم
پاییز ۱۴۰۲
صص: ۴۸ - ۲۱

نمونه پژوهش

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۰۱/۳۱
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۴/۱۹

شاپا چاپی: ۴۶۴۵-۴۲۶۲
الکترونیکی: ۴۶۴۵-۵۲۴۲



DOR: 20.1001.1.26454262.1402.6.3.1.6

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان.
Email: Arefezhad.m@lu.ac.ir
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.
Email: Rezvanmennati75@gmail.com
۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.
Email: mousavizadeh.m@fc.lu.ac.ir

بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه (مورد مطالعه: سازمان‌های دانش بنیان فعال در پارک علم فناوری لرستان)

محسن عارف نژاد^۱ | رضوان منتی^۲ | مریم موسوی^۳

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه می‌پردازد. این پژوهش در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث فلسفه تحقیق دارای رویکرد قیاسی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارشناسان سازمان‌های دانش بنیان فعال در پارک علم فناوری لرستان هستند که با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد ویتالا (۲۰۰۴)، شای و همکاران (۲۰۰۴) و جانسن (۲۰۰) است که روایی و پایایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و آلفای کرونباخ تایید شده است. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها، رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار spss و pls به کار رفت. یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری دانش محور تأثیر مثبت و معنادار بر توسعه منابع انسانی دارد. همچنین رهبری دانش محور تأثیر مثبت و معنادار بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. نتایج پژوهش مبین آن است که رفتارهای کاری نوآورانه نقش میانجی در تأثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری دانش محور؛ توسعه منابع انسانی؛ رفتارهای کاری نوآورانه.

© نویسنده‌گان

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

این مقاله تحت لیسانس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.



مقدمه و بیان مسئله

با توجه به فضای رقابتی در محیط کسب و کار، دسترسی به منابع مناسب بدیهی‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها قلمداد می‌شود. در این میان منابع انسانی تنها منبعی است که متمایزتر از سایر منابع بوده و ویژگی‌های منفی منابع دیگر مانند فنا پذیری، قابلیت تقلید و ... را ندارند (دهقانیان و همکاران، ۱۴۰۰). البته منظور از منابع انسانی، منابع انسانی توانمند و با دانش است که با استفاده از سیستم‌ها و فرایندهای توسعه منابع انسانی ارتقا می‌یابد (Dastfrosch et al, 2022). توسعه منابع انسانی به طور عمده بر عملکرد انسان در سازمان، چگونگی تلاش آن‌ها در رسیدن به قابلیت‌های بالقوه و ارتقای عملکرد از طریق یادگیری مرتبط است (Gollipur et al, 2020). از طرفی یکی از جدیدترین نظریه‌های رهبری که به ایجاد و بازسازی یادگیری و در پی آن به انتقال یادگیری منجر می‌شود رهبری دانش محور است (Banmairuroy et al, 2022). رهبری دانش محور فرایندی تعریف می‌شود که به موجب آن فرد از سایر اعضای گروه در فرایندهای یادگیری مورد نیاز برای دستیابی به اهداف گروهی یا سازمانی حمایت می‌کند (Safari et al, 2017). رهبری دانش محور شامل ملزومات تحول آفرین، انگیزشی و ارتباطی است که تشویق به یادگیری در چالش‌ها و توانایی کار فکری هم زمان را به همراه دارد (Qazimahale, 2019). از سوی دیگر پژوهش‌های پیشین نشان دادند که نوآوری رقابت پذیری را در همه سطوح افزایش می‌دهد و به عنوان فرایندی است که از طریق آن ارزش اقتصادی یا اجتماعی از دانش استخراج می‌شود (Toker et al, 2022). در واقع رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان توسعه، معرفی و به کارگیری عمدی ایده‌های جدید در درون یک نقش شغلی، گروه یا سازمان برای نقش مناسب گروه یا عملکرد مناسب سازمان تعریف می‌شود (Chidhery et al, 2022). امروزه جهت کسب مزیت رقابتی در محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، سازمان‌ها دیگر بر کارایی تمرکز نمی‌کنند، بلکه به خلاقیت نوآوری و دانش اولویت می‌دهند. موفقیت یک شرکت به کیفیت دانش به کار گرفته شده برای توسعه کسب و کار و ارتقاء کیفیت محصولات و خدماتش بستگی دارد. بنابراین، مدیریت دانش می‌تواند به منزله استراتژی مدیریت سازمان و همچنین منبع استراتژی‌های رقابتی در نظر گرفته شود (Qalich Lee, 2019). در همین راستا، کسب و کارهای دانش بنیان که نقش

مهمی در تولید ثروت و ارزش افزوده در یک جامعه ایفا می کنند، باید خود را با تغییر و تحولات نوظهور در محیط جدید کسب و کار همگام نموده و برای کسب مزیت رقابتی پایدار در این محیط رقابتی تلاش کنند. شرکت های با توانایی یادگیری بیشتر، شانس بیشتری برای ماندگاری در بازار دارند. از راه حل هایی که شرکت های دانش بنیان برای تطبیق با سرعت تغییرات محیطی می توانند مورد توجه قرار دهند، استفاده هوشمندانه از قابلیت مدیریت دانش است (Ezzati et al, 2020). کسب و کارهای دانش بنیان شرکت هایی هستند که با خلق دانش و نوآوری جهت ایجاد ارزش در محیط رقابتی به فعالیت مشغول هستند. ارزش آفرینی برای مشتریان و مدیریت ارتباط با مشتریان از عوامل کلیدی موفقیت و بقای این شرکت ها هستند. این شرکت ها با استفاده از فرآیندهای خلق، انتقال و کاربرد دانش و با تحلیل دقیق آن، به طور مستمر تلاش می کنند پاسخ مناسبی برای همگام شدن با شتاب و تحول در عناصر محیطی بازار، از جمله سلیقه ها و نیازهای مشتریان ارائه دهند (Eizadian et al, 2019). با توجه به اینکه سرعت بالا تغییر و تحول در عرصه دانش و فناوری باعث افزایش تعداد و تنوع محصولات و فناوری های کسب و کارهای دانش بنیان می شود و در عین حال، این محصولات به سرعت منسوخ شده و از عرصه رقابت خارج می شوند، در نتیجه مداومت شرکت های دانش بنیان در زمینه خلق و تسهیم دانش در فرآیند توسعه محصولات و فناوری های جدید و همچنین توجه به توانمندسازهایی مانند رهبری دانش محور و فرهنگ سازمانی دانش بنیان، ضروری و اجتناب ناپذیر است (Qalich Lee, 2019).

با توجه به اینکه شرکت های دانش بنیان در محیط رقابتی فعالیت می کنند، یکی از عوامل حیاتی برای برای ماندگاری و رشد در این محیط، نوآوری و دانش به روز نیروی انسانی می باشد. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در افزایش نوآوری و رشد دانش در سازمان های دانش بنیان، رهبری دانش محور است؛ زیرا رهبری دانش محور باعث ایجاد انگیزه و توانمندسازی کارکنان جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد. با توجه به اهمیت نوآوری و دانش در سازمان های دانش بنیان تحقیقات اندکی در مورد نقش رهبری دانش محور در سازمان های دانش بنیان انجام شده است. همچنین با توجه به بررسی های به عمل آمده از شرکت های دانش بنیان فعال در پارک علم و فناوری استان لرستان مشخص شد که بقای برخی از این شرکت ها با توجه به محیط رقابتی و ضعف در نوآوری و دانش با خطر مواجه شده است بنابراین رهبری دانش

محور در شرکتهای دانش بنیان، مسئله ای است که باید توجه ویژه ای به آن داشت، زیرا آنچه این شرکتها باید به آن توجه کنند افزایش و بهبود رهبری دانش محور و درجهت توسعه منابع انسانی و نوآوری است.

نکته قابل توجه آن است که تاکنون پژوهشی با استفاده از داده‌های کمی جهت بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه صورت نگرفته است و در این خصوص شکاف نظری و عملی وجود دارد. لذا این پژوهش به دنبال کاهش این شکاف نظری و عملی بوده تا با شناسایی و ارائه راه حل‌های برای افزایش رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی به شرکت‌های دانش بنیان کمک کند. از این رو با توجه به مسئله مطرح شده و شکاف نظری و عملی پژوهش، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه انجام پذیرفت.

مبانی نظری پژوهش

رهبری دانش محور: یکی از مهم‌ترین الگوهای رهبری که می‌تواند در توسعه اخلاق، افزایش اعتماد پذیری کارکنان، ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان موثر باشد رهبری دانش محور است (Chaithanapat et al, 2022). رهبری دانش محور فرایندی است که طی آن اعضای منفرد گروه‌های دیگر از چرخه یادگیری مورد نیاز برای دستیابی به اهداف یک گروه یا سازمان حمایت می‌کنند (Azizian et al, 2022). ریپیر و سیتار^۱ اظهار داشتند رهبری دانش محور به معنی هدایت افراد از یک کانال دانشی است یعنی رهبران سازمان باید کارکنان دانشی را برای یادگیری و استفاده از دانش هدایت کنند و در نهایت به اهداف کلی مربوط به دانش دست پیدا کنند (Alneadi et al, 2020). رهبری دانش محور نگرش یا اقدام مشاهده شده یا اسناد شده تعریف می‌شود که خلق، تسهیم و کاربرد دانش جدید را بهبود می‌دهد و در نهایت تغییر در نتایج فکری و جمعی را فراهم می‌سازد (Naqshibandi et al, 2018). رهبران دانش محور باید به مثابه دانش در سازمان عمل نمایند تا کارکنان سازمان بتوانند درک کنند چگونه کارها و ابتکارات مربوط به دانش را اجرا کنند (Zafarian, 2019). علاوه بر این

1. Rapier & Sitar

برای این که رهبران بتوانند موانع ارتباطی دانش را از بین ببرند و موجب شوند کارکنان انتظارات دانشی شرکت را اجرا کنند ارتباطات اثربخش با کارکنان برای رهبران دانش محور ضروری است (Rohbakhshan & Derlik, 2022). به طور کلی رهبران دانش باید ایجاد، انتقال، ذخیره سازی و کاربرد دانش در سازمان را تحت تاثیر قرار دهند، رهبری دانش محور نه تنها ترکیبی از سبک‌های رهبری تحول گرا و عمل گراست بلکه شامل انگیزش و ارتباطات می‌شود (Qalich, 2019). صفری و همکاران (۲۰۱۷) ابعاد رهبری دانش محور را به شرح زیر بیان کرده اند:

جهت یابی یادگیری: در این بعد رهبر دانش محور آموزشی را ترویج می‌دهد و با پیروان خود مسیر توسعه را روشن می‌سازد.

ایجاد فضای حمایتی یادگیری: این بعد شامل فعالیت‌های است که رهبران به قصد و آگاهی قبلی بر توسعه جو حمایتی محیط کارشان تلاش می‌کنند.

حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی: این بعد به نقش فعال رهبر به عنوان حامی فرایندهای یادگیری اشاره دارد. این نقش رهبری شبیه به یک مربی یا معلم است.

عمل در نقش الگو: رهبران دانش محور از طریق الگو قرار دادن خود زیر دستان خود را جهت توسعه حرفه‌ای مستمر تهییج می‌کند.

توسعه منابع انسانی: نوعی علم رفتاری یا اجتماعی کاربردی است که در طول انقلاب صنعتی از دهه ۱۸۸۰ در آمریکا آغاز شد و به طور عمده به عملکرد انسان در سازمان‌ها، چگونگی تلاش آن‌ها در رسیدن به قابلیت‌های بالقوه و ارتقای عملکرد از طریق یادگیری مرتبط است (Gollipur et al, 2020). والتون^۱ (۲۰۰۸) توسعه منابع انسانی را به منزله مجموعه فعالیت‌های سازمانی که در مدت زمان معین برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان صورت می‌گیرد تعریف می‌کند. فعالیتی که در کوتاه مدت یا بلند مدت بتواند ظرفیت آگاهی پایه، تخصص، بهره‌وری و رضایت برای منافع سازمانی یا فردی، جامعه و ملت یا بشریت را توسعه دهد (Gollipur et al, 2019). ورنر و دیسمون^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه خود توسعه منابع انسانی را مجموعه‌ای از فعالیت‌های طراحی شده و سیستماتیک توسط یک سازمان می‌دانند که به اعضای خود فرصت آموزش

1. Walton
2. Werner & Dismon

مهارت‌های ضروری مورد نیاز شغلشان در حال و آینده را می‌دهد (Dehqanian et al, 2021). در واقع توسعه منابع انسانی فرایند افزایش دانش و مهارت و قابلیت‌های افراد در یک جامعه است که به شکل اقتصادی این مفهوم انباشت سرمایه انسانی و سرمایه گذاری موثر در آن در توسعه اقتصاد یک کشور معرفی می‌شود و از نظر سیاسی توسعه منابع انسانی را مهیا کردن افراد برای مشارکت افراد در فرایندهای سیاسی می‌دانند (Dastfrosch et al, 2022). همچنین توسعه منابع انسانی به معنای سازمان دادن تجارب یادگیری در زمان خاص به منظور افزایش و امکان اصلاح نحوه انجام دادن کار است (Sadri et al, 2017). استوارت و مک^۱ می‌گویند، توسعه منابع انسانی فعالیت‌ها و فرایندهای را شامل می‌شود که بر یادگیری فردی و سازمانی تاثیر دارند (Farzadenia et al, 2016). گلی پور و همکاران (۲۰۱۸) ابعاد توسعه منابع انسانی را به شرح زیر بیان کرده اند:

آموزش کارکنان: کوششی مداوم و برنامه ریزی شده برای افزایش توانایی‌های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان است.

توسعه شایستگی کارکنان: شامل برنامه‌های مانند مربی‌گری، مدیریت کارا و توسعه مهارت‌های مدیریتی است که باعث می‌شود کارکنان احساس نمایند به آن‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی توجه می‌شود.

تبادل اطلاعات کارکنان: شامل در اختیار گذاردن اطلاعات مهم و ضروری در مورد سازمان به منظور تصمیم‌گیری و عملکرد اثربخشی کارمند می‌باشد.

توانمند سازی کارکنان: توانمند سازی کارکنان شامل غنی سازی شغل، مشارکت کارکنان و تفویض اختیار است.

رفتارهای کاری نوآورانه: نوآوری به عنوان یک رفتار انسانی در علوم اداری، ارتباطات، انسان‌شناسی، روانشناسی و جامعه‌شناسی در سال ۱۹۸۰ مطرح گردید. پژوهش‌های روانشناسان بر روی مفهوم نوآوری منجر به شکل‌گیری واژه رفتارهای کاری نوآورانه گردید (Bajaba et al, 2022). رفتارهای کاری نوآورانه شامل فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید است همچنین شامل

1. Stewart & Mak

رفتارهای معطوف به اعمال تغییر، به کار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهای برای تقویت عملکرد شخصی و یا شغلی باشد (Reihani et al, 2021). همچنین اکتشافی برای مشارکت کارکنان در توسعه نوآوری است که از مدل‌های روانشناسی سازمان استخراج می‌شود (Malekpour et al, 2022). وست و فار (۱۹۸۹) رفتارهای کاری نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروهی یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش گروه یا سازمان مفید است (Ekowati et al, 2023). در تعریفی دیگر، رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان فرایند تسهیل دستیابی به ابتکار و ابداع ایده‌ها، فرایندها، رویه‌ها و محصولات یا خدمات جدید و مفید تعریف می‌شود (Sudibjo et al, 2021). رفتارهای کاری نوآورانه نوعی از رفتارهای فرانشی است که در سیستم پاداش رسمی سازمان جای نمی‌گیرد و مزایای همچون توسعه محصولات یا خدمات و رویه‌های کاری جدید، اثربخشی فردی و سازمانی، تناسب میان تقاضای شغلی و منابع، ارتباطات میان فردی و رضایت شغلی را در پی دارد (Andreas sater, 2019). رایکوف^۱ (۲۰۰۴) بیان کرد که رفتار کاری نوآورانه عاملی از پیش تعیین کننده بقای سازمانی و رقابت پذیری در اقتصاد جهان است. در واقع به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها عمل می‌کند که بقا و موفقیت بلند مدتی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کند. این امر حاکی از تلاش‌های مستمر، ایثارگرانه و خالصانه از جانب کارکنان سازمان است و حفظ این گونه تلاش‌های وقف شده نیازمند توجه ویژه مدیریت سازمانی است (Dahiya et al, 2022).

تولید ایده: به ایده پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. این مرحله تا حد زیادی تحت تاثیر سطح انگیزشی کارکنان است.

ارتقاء ایده: به ایده‌های تولید شده قدرت می‌بخشد و تلاش می‌کند تا مقاومت و موانع سازمانی را برای ایجاد تغییر حذف کند. این مرحله نیاز به حمایت و همکاری سازمانی قوی دارد.

تحقق ایده: به تبدیل ایده‌های تولید شده و ترویج شده به واقعیت عملی و نتایج به توسعه محصولات، خدمات و رویه‌های شغلی جدید کمک می‌کند (Vitala, 2004).

1. Reykof

پیشینه پژوهش

تحقیقات انجام شده در پیرامون موضوع پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های انجام شده

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱	Banmauroy et al (2022)	تأثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق مولفه‌های نوآوری سازمان	رهبری دانش محور به طور مستقیم بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد
۲	Malekpour et al (2022)	نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان شناختی	توانمندسازی روان شناختی به عنوان یک پیش نیاز ضروری به رفتارهای کاری کمک می‌کند و بینش جدیدی را برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد
۳	Bajaba & Malibari (2022)	رهبری کار آفرینانه و رفتارهای کاری نوآورانه	رهبری کار آفرینانه به طور قابل توجهی بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق جو نوآوری و چابکی فکری تأثیر می‌گذارد.
۴	Sang et al (2020)	تأثیر رفتار تسهیم دانش بر رفتارهای کاری نوآورانه دانشجویان پرستاری: نقش واسطه ای خود رهبری	بین رفتار تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت معنادار وجود دارد و خود رهبری به طور کامل این رابطه را واسطه می‌کند.
۵	Bertoledg et al (2020)	: نقش رهبری دانش محور در . یک محیط در حال تغییر سازمانی و تجزیه و تحلیل چارچوب مفهومی	مدل مفهومی حمایت از درک واکنش سازمان به تغییرات خارجی و نقش آمادگی رهبری دانش محور در مدیریت این تغییرات و تنظیم دانش بر اساس آن است

جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های انجام شده

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۶	Gollipur et al (2019)	واکاوی فرایند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزشی عالی	دوازده مولفه در تبیین واکاوی فرایند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزشی عالی نقش دارند که عبارت اند از: خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزش، توانمندسازی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، فناوری، رضایت شغلی، توسعه جامعه، تسهیل شبکه‌سازی و در نهایت توسعه سرمایه انسانی
۷	Qalich Lee et al (2019)	رهبری دانش محور و تسهیم دانش	فرهنگ دانش بنیان رابطه رهبری دانش محور و تسهیم دانش در این شرکت‌ها را تعدیل می‌کند.
۸	Joo (2019)	شناسایی نظریه‌های زیر بنایی در زمینه توسعه منابع انسانی از طریق مرور ادبیات	نظریه‌های محوری مرتبط با ممیزی و آموزش حرفه‌ای، توسعه سازمانی و توسعه منابع انسانی راهبردی شامل نظریه‌های روانشناسی از قبیل نظریه‌های یادگیری بزرگسالان و روانشناسی گشتالت، روانشناسی رفتاری و روانشناسی شناختی، نظریه سیستم‌ها در رابطه با توسعه سازمانی و نظریه اقتصادی بود.
۹	Houng et al (2019)	تناسب فرد با شغل و رفتارهای کاری نوآورانه: نقش اشتیاق و تعهد شغلی کارکنان	: تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه از طریق اشتیاق و تعهد شغلی تاثیر می‌گذارد
۱۰	Jasamuddin et al (2018)	رهبری دانش محور و نوآوری باز: نقش قابلیت مدیریت دانش	سطوح بالاتر رهبری و بهبود نتایج دانش محور می‌تواند به افزایش قابلیت

جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های انجام شده

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
		در شرکت‌های چند ملیتی	نوآوری باز منجر شود، یعنی رهبری دانش محور تأثیر مستقیم بر قابلیت مدیریت دانش و نوآوری باز دارد.
۱۱	Naghibqnd & Jasimuddin (2018)	بررسی نقش رهبری دانش محور بر نوآوری باز از طریق نقش میانجی قابلیت مدیریت دانش	سطح بالاتری از رهبری دانش محور می‌تواند منجر به بهبود توانایی مدیریت دانش و بهبود نتایج نوآوری باز شود.
۱۲	Safari et al (2017)	نقش کلیدی رهبری دانش محور در عملکرد نوآورانه	رهبری دانش محور بر ایجاد دانش و دانش کاربردی تأثیر دارد و ایجاد دانش کاربردی دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر دارد.
۱۳	Dastfrosch et al (2022)	تأثیر تفکر راهبردی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی اثربخشی آموزشی	تفکر راهبردی موجب به وجود آمدن همسویی کارمندان و تعهد مشترک در سازمان می‌شود
۱۴	Farsani et al (2022)	تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و رفتارهای کاری نوآورانه	رهبری دانش محور تأثیر مثبت بر مدیریت دانش و رفتارهای کاری نوآورانه دارد
۱۵	Majidi et al (2022)	بررسی تأثیر رهبری دانش محور و شایستگی کارکنان با نقش میانجی اشتیاق شغلی	رهبری دانش محور تأثیر مثبت و معنادار بر توسعه منابع انسانی دارد.
۱۶	Vakili et al (2018)	تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رفتارهای کاری نوآورانه	انعطاف پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد

جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های انجام شده

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱۷	Nikkhah farkhani, & Daneshvari (2020)	پیشایندهای رفتار نوآورانه کارکنان دانشی فعال در صنایع دارویی مشهد	خودکارآمدی کارکنان دانشی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۱۸	Reihani, Hossein Gholizadeh, & Khorakian (2022)	بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی)	رفتار نوآورانه کارکنان در نقش دانشگران اصلی سازمان به‌ویژه در شرکت‌های تولیدی اساساً مشروط به رفتار اشتراک دانش آنان در محیط کار است.

با توجه به پیشینه پژوهش که در جدول یک ارائه شده است، مشخص گردید که تا کنون پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با تأکید بر رفتاری های کاری نوآورانه صورت نگرفته است، بلکه بیشتر تحقیقات در مورد نقش رهبری دانش محور بر نوآوری صورت گرفته است. از آنجا که یکی از مولفه های مهم نوآوری و بقا در محیط رقابتی برای شرکت های دانش بنیان وجود منابع انسانی توسعه یافته و رفتار های کاری نوآورانه آنها هست، لذا این پژوهش نسبت به پژوهش های قبلی این نوآوری را دارد که عامل مهم توسعه نیروی انسانی را نیز مد نظر قرار داده است.

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی

رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی: رهبری دانش محور فرایندی است که به موجب آن، فرد از سایر اعضای گروه در فرایندهای یادگیری مورد نیاز برای دستیابی به اهداف گروهی یا سازمانی حمایت می‌کند (Safari & Azadehfel, 2017). توسعه منابع انسانی به طور عمده عملکرد انسان در سازمان و چگونگی تلاش آنها در رسیدن به قابلیت‌های بالقوه و ارتقای

عملکرد از طریق یادگیری است (Gollipur et al, 2020). گلدریک و مک، توسعه منابع انسانی را فعالیت‌ها و فرایندهای می‌دانند که بر یادگیری فردی و سازمانی تاثیر دارد (Farzadenia et al, 2016). لذا از آن جای که رهبران دانش محور افراد را به یادگیری تشویق کرده و یک محیط یادگیری را برای برطرف کردن خطاها به وجود می‌آورند سبب افزایش فعالیت‌ها و فرایندهای می‌شوند که یادگیری را افزایش می‌دهد. در پژوهش مجیدی و همکاران (۱۴۰۱)، نشان داد که رهبری دانش محور سبب افزایش توسعه منابع انسانی می‌شود. بر این اساس فرضیه اول پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه اول (H1): رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد.

رهبری دانش محور و رفتارهای کاری نوآوری: رهبری دانش محور اقدام مشاهده شده یا اسناد شده است که خلق، تسهیم و کاربرد دانش جدید را بهبود می‌دهد و باعث می‌شود مدیریت دانش نقش برجسته‌ای در سازمان پیدا کن و فرصت‌های نوآوری و ایده‌های جدید درک و استفاده شوند (Nagshiband & Jasimuddin, 2018). رفتارهای کاری نوآورانه شامل بررسی فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید، رفتارهای معطوف برای اعمال تغییر، به کار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهای برای تقویت عملکرد شخصی و شغلی باشد (Sang & Asurakkody, 2020). لذا برای اکتشاف و بهره برداری از ایده‌های کارکنان آن‌ها به حمایت رهبری نیاز دارند به بیان دیگر کارکنان به بهترین شکل می‌آموزند و وقتی رهبرانشان از دریافت و ایده‌های جدید حمایت می‌کنند و آن‌ها را به ارتقاء تشویق می‌کنند واکنش بهتری نشان می‌دهند. فراسانی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش تاثیر گذاری مذکور را تایید نمودند. لذا فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه دوم (H2): رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد.

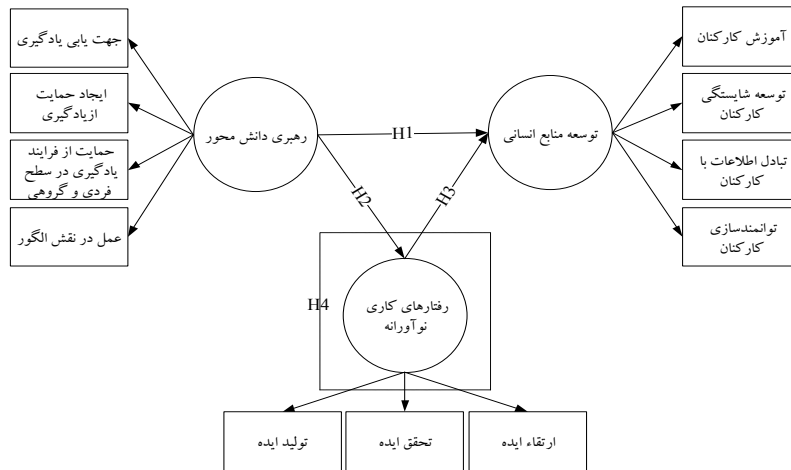
رفتارهای کاری نوآورانه و توسعه منابع انسانی: رفتارهای کاری نوآورانه به اقدامات کارکنان برای خلق و پیاده سازی ایده‌های جدید در محصولات و فرایندها گفته می‌شود (Sang & Asurakkody, 2020). توسعه منابع انسانی فرایند افزایش دانش و مهارت و قابلیت‌های افراد در یک جامعه تعریف شده است که در سازمان‌ها به دنبال دستیابی به اهدافی نظیر انگیزش، یادگیری، عملکرد، توانایی تغییر، بهبود دانش، مهارت و شایستگی هاست (Dastfrosch et al, 2022). در همین راستا رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان تمام فعالیت‌های فردی در یک سازمان

که در جهت توسعه و ترویج ایده‌های جدید و اجرای آن توسط افراد، تیم‌ها یا سازمان هاست بر توسعه منابع انسانی تاثیر می‌گذارد. از این رو بر این اساس و بر اساس آنچه گفته شد فرضیه سوم و چهارم پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه سوم (H3): رفتارهای کاری نوآورانه تاثیر مثبت و معنادار بر توسعه منابع انسانی دارد.

فرضیه چهارم (H4): نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه سبب تاثیر مثبت و معنادار رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی می‌شود. بنابراین مدل مفهومی پژوهش حاضر قرار

نمودار زیر می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. استراتژی پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث فلسفه تحقیق دارای رویکرد قیاسی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارشناسان سازمان‌های دانش بنیان فعال در پارک علم فناوری لرستان هستند که با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این

تحقیق پرسشنامه استاندارد می‌باشد. پرسشنامه این تحقیق از دو قسمت تشکیل شده که قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی بوده و پرسشنامه اصلی از سه پرسشنامه رهبری دانش محور ویتاللا (۲۰۰۴)، پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه جانسن (۲۰۰۰) استفاده کردیم. این پرسشنامه‌ها به وسیله طیف پنج امتیازی لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. برای بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم افزارهای SPSS 19 و Smart PL3 بهره گرفته شده است. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظر سنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند طبق گفته (Fornell & Larcker, 1981). معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد فورنل و لارکر (۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد. متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است، بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰/۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد فورنل و لارکر (۱۹۸۱).

یافته‌های پژوهش

در این بخش، ابتدا آمار توصیفی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان از نمونه آماری با بکارگیری نرم افزار SPSS 19 در جدول ۱ ارائه شده است و سپس به بررسی برازش و آزمون فرضیات پژوهش در قالب آمار استنباطی پرداخته می‌شود.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی
زن	۳۲	کارشناسی	۴۳
مرد	۶۰	ارشد	۳۵
		دکتر	۱۴
جمع کل	۹۲	جمع کل	۹۲

در این زمینه، ابتدا با بکارگیری شاخص‌هایی به بررسی برازش مدل پژوهش پرداخته و در نهایت آزمون فرضیات صورت می‌پذیرد. همانطور که اشاره شد، در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار استنباطی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS3 استفاده شده است. در اولین گام از این روش به برازش مدل اندازه‌گیری و بررسی پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا پرداخته می‌شود که طی آن ارتباط بین سازه‌ها (متغیرهای پنهان) و شاخص‌های (متغیرهای آشکار) آن‌ها از لحاظ قابلیت اطمینان یا پایایی و اعتبار یا روایی مشخص می‌شود. در این پژوهش برای سنجش پایایی مدل اندازه‌گیری از دو معیار، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بکار گرفته شده و همچنین برای تعیین روایی همگرا و روایی واگرا به ترتیب از معیار میانگین واریانس اشتراکی (AVE) و روش فورنل لارکر استفاده شده که نتایج آن‌ها در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه گیری

متغیر های پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	ضریب پایایی (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
توسعه منابع انسانی	۰/۸۸۵	۰/۹۶۱	۰/۸۸۵
رفتارهای کاری نوآورانه	۰/۷۹۰	۰/۹۱۸	۰/۷۹۰
رهبری دانش محور	۰/۷۶۸	۰/۹۳۰	۰/۷۶۸

با توجه به نتایج جدول ۲، پایایی و روایی همگرا مدل پژوهش تأیید می شود زیرا مقادیر بدست آمده از مقادیر ملاک بیشتر است. چون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقدار بالاتر از ۰/۷ مناسب ارزیابی می شود (Ahmadi Saravani, 2015)، در نتیجه پایایی مدل اندازه گیری این پژوهش از سطح قابل قبولی برخوردار است. همانطور که پیش تر گفته شد برای تعیین روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده یا AVE محاسبه می شود. این شاخص توسط فورنل و لارکر در سال ۱۹۸۱ معرفی شده است و میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود را نشان می دهد. به بیان دیگر AVE نشان دهنده میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش است که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل نیز از این لحاظ بیشتر است. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که مقدار عددی AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد (Habibi & Adenvar, 2017)، بنابراین با توجه به مقادیر بدست آمده، روایی همگرا مدل پژوهش حاضر نیز تأیید می شود.

جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر^۱

متغیر ها	توسعه منابع انسانی	رفتارهای کاری نوآورانه	رهبری دانش محور
توسعه منابع انسانی	۰/۹۹۵		
رفتارهای کاری نوآورانه	۰/۸۸۹	۰/۹۴۱	
رهبری دانش محور	۰/۹۲۷	۰/۸۷۷	۰/۹۰۸

روایی واگرا یا اعتبار تشخیصی نشان می دهد چقدر شاخص های سازه های مختلف واقعا با هم تفاوت دارند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان کردند، روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که

1. Fornell & Larcker

میزان جذر واریانس اشتراکی برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. بعبارت دیگر هنگامی که یک سازه تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر، از روایی واگرایی قابل قبولی در مدل اندازه‌گیری برخوردار است (Davari, and Rezazadeh, 2012). مطابق با ماتریس روایی واگرایی در جدول فوق، مدل اندازه‌گیری در این پژوهش معتبر و قابل اعتماد است. در دومین گام از رویکرد حداقل مربعات جزئی به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش مدل ساختاری پرداخته می‌شود. بدین منظور در پژوهش حاضر، ضریب تعیین (R^2) و معیار پیش بین (Q^2)، برای تعیین برازش مدل ساختاری بکار گرفته شده که مقادیر آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مقایسه مقادیر R^2 و Q^2

Q^2	R^2	سازه
۰/۵۱۹	۰/۶۸۳	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۸۳۲	۰/۹۵۶	رهبری دانش محور

ضریب تعیین یا R^2 (R Squares) بخش اندازه‌گیری مدل و بخش ساختاری مدل را در الگوریتم مدل معادلات ساختاری به یکدیگر متصل می‌کند و تأثیر یک سازه برونزا را بر یک سازه درونزا نشان می‌دهد. چین^۱ در سال ۱۹۹۸ (Davari, and Rezazadeh, 2012)، سه مقدار ۰/۱۹ (ضعیف)، ۰/۳۳ (متوسط) و ۰/۶۷ (قوی) را بعنوان مقادیر ملاک برای R^2 سازه‌های درونزا معرفی می‌کند که براین اساس و مطابق با مقادیر جدول فوق، برازش مدل ساختاری با توجه به معیار R^2 ، در سطح قوی و مطلوبی می‌باشد. در این زمینه، معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل در سازه‌های درونزا را نشان می‌دهد و هنسلر^۲ و همکاران در سال ۲۰۰۹ سه مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) را برای شدت قدرت پیش بینی آن تعیین نمودند (Davari, and Rezazadeh, 2012). براساس مقادیر معرفی شده توسط هنسلر^۳ و همکاران و مقادیر بدست

1. Chin
2. Henseler
3. Henseler

آمده برای Q^2 در جدول فوق، قدرت پیش بینی قوی سازه‌های درونزای مدل و برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود.

در نهایت پس از تأیید برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی به بررسی برازش مدل کلی پژوهش پرداخته می‌شود. با بکارگیری معیار نیکویی برازش GOF^1 می‌توان برازش مدل کلی را کنترل نمود. این معیار نخستین بار توسط تنهاوس² و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید. مقادیر ملاک ۰/۰۱ (ضعیف)، ۰/۲۵ (متوسط) و ۰/۳۶ (قوی) برای معیار مذکور در نظر گرفته شده است (Ahmadi Saravani, 2015). محاسبه این معیار طبق رابطه (۱)، از مجذور حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) هر سازه و میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درونزای مدل بدست می‌آید.

رابطه (۱)

$$\sqrt{\text{Communalities} \times \bar{R}^2}$$

"Communalities یا مقادیر اشتراکی در رویکرد حداقل مربعات جزئی برابر با میانگین واریانس استخراج شده هر سازه می‌باشد."

$$\text{Communalities} = \frac{0.885+0.790+0.768}{3} = 0.814$$

$$\bar{R}^2 = \frac{0.683 + 0.956}{2} = 0.819$$

$$GOF = \sqrt{0.814 \times 0.819} = 0.738$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۳۸ برازش کم مدل کلی تأیید می‌شود. پس از تأیید برازش مدل پژوهش، می‌توان به آزمون فرضیات پرداخته و به یافته‌های نهایی پژوهش دست یافت. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی

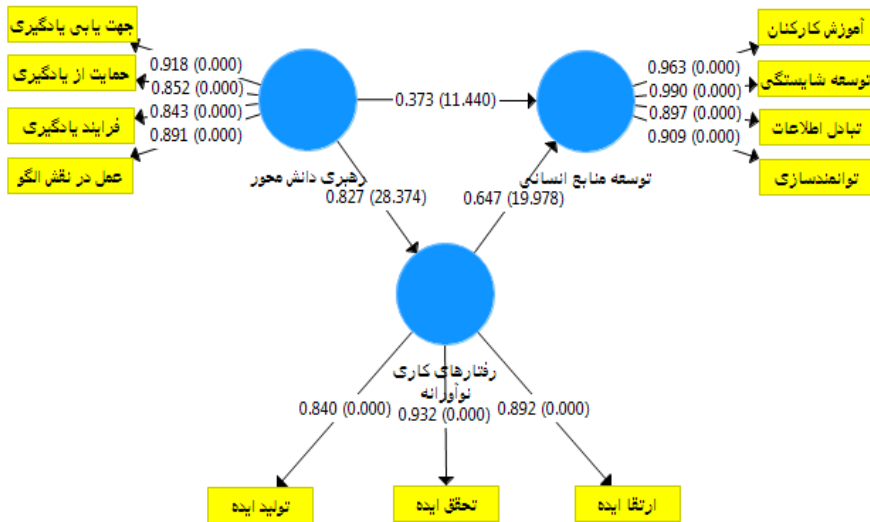
1. Goodness of Fit
2. Tenenhaus

با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه می‌باشد که در این راستا، نتایج کلی آزمون فرضیات پژوهش که به تاثیر مستقیم متغیرها اشاره دارد، با توجه به ضرایب مسیر و مقادیر معناداری در جدول ۶ بطور خلاصه ارائه شده است.

جدول ۶. آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد.	۰/۳۷۳	۱۱/۴۴۰	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد.	۰/۸۲۷	۲۸/۳۷۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
رفتارهای کاری نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد.	۰/۶۴۷	۱۹/۹۷۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

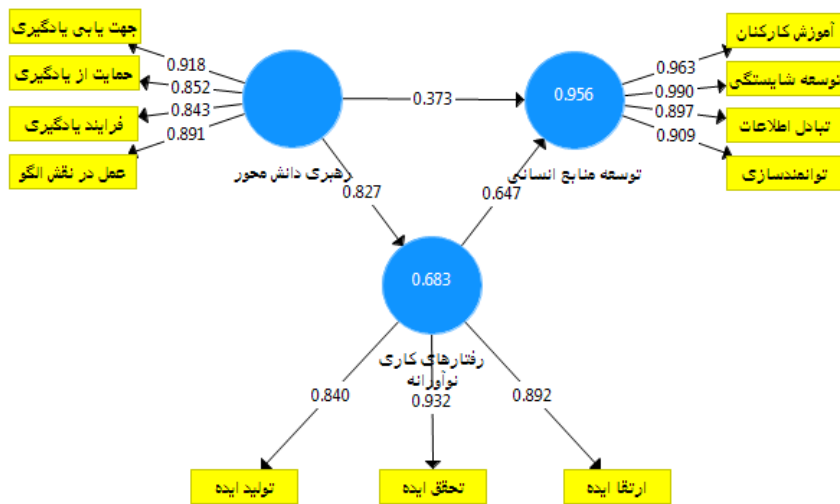
با استفاده از ضرایب معناداری (T- values)، معنادار بودن تاثیر متغیرها و مثبت/ منفی بودن آن‌ها را و متعاقباً تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش، مشخص می‌شود. در سطح اطمینان ۹۵٪ در صورتی روابط بین متغیرها و در نتیجه فرضیات پژوهش تایید می‌شود که مقادیر معناداری T آن‌ها بیشتر از ۱,۹۶ باشد. نکته حائز اهمیت آن است که مقادیر T صرفاً برای تایید روابط بین متغیرها (معنادار بودن رابطه بین متغیرهای پنهان) بکار می‌رود و نشان‌دهنده شدت این روابط نیست (Davari, and Rezazadeh, 2012). در این بین، شدت تاثیر متغیرها بر یکدیگر با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد شده مسیرها تعیین می‌شود. بعبارت دیگر این مقادیر نشان می‌دهد که متغیر تاثیر گذار مستقیماً چند درصد از تغییرات متغیر تاثیر پذیر را تبیین می‌کند. نتایج بدست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS3 که در جدول فوق و همچنین در شکل ۲ و ۳ بطور خلاصه ارائه شده است، نشان‌دهنده تایید آزمون فرضیات اول تا چهارم پژوهش حاضر می‌باشد.



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و آماره T

همچنین مدل پژوهش در حالت تی برای ضرایب مسیر و حالت پی برای بارهای عاملی

به صورت زیر است.



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب مسیر و مقادیر بار عاملی

بررسی اثر متغیر میانجی

برای تاثیری معنادار بودن متغیر میانجی (فرضیه چهارم) از آزمون سوبل که یک آزمون پرکاربرد در بررسی معناداری تأثیر متغیرهای میانجی است، استفاده شده است. در آزمون سوبل مقدار Z-Value از رابطه (۲) محاسبه می‌شود که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن اثر میانجی یک متغیر را تایید کرد (Ahmadi, Saravani, 2015).

$$z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad \text{رابطه (۲)}$$

✓ a: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

✓ b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

✓ S_a: مقدار خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

✓ S_b: مقدار خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

مطابق با رابطه فوق مقدار Z-Value برای متغیر رفتارهای کاری نوآورانه زیر محاسبه می‌شود:
بررسی معنی داری اثر میانجی گری رفتارهای کاری نوآورانه:

$$a = 0.827, \quad b = 0.647, \quad S_a = 0.029, \quad S_b = 0.032$$

$$Z - value = \frac{0.827 \times 0.647}{\sqrt{(0.647^2 \times 0.029) + (0.827^2 \times 0.032^2) + (0.029^2 \times 0.032^2)}} = 16.493$$

	Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.827	Sobel test: 16.4937998	0.03244061	0
b	0.647	Aroian test: 16.48705542	0.03245388	0
s _a	0.029	Goodman test: 16.50055247	0.03242734	0
s _b	0.032	Reset all	Calculate	

شکل ۴. نتایج آزمون سوبل

با توجه به اینکه مقدار بدست آمده بزرگتر از ۱,۹۶ است، بنابراین در سطح اطمینان ۰,۹۵ تاثیر میانجی احساسات مشتریان در میان دو متغیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی معنادار می‌باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بدون شک مهم‌ترین منبع در هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است (Nuzari, 2018). عوامل متعددی کارایی افراد را در سازمان تحت تاثیر قرار می‌دهند یکی از مواردی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد سبک رهبری دانش محور است (Zafarian, 2019). سبک رهبری دانش محور فرایندی است که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، عوامل سازمانی را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کنند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند که با ژرف نگری و جهت مناسب مسیر مناسب آینده سازمان را مشخص سازند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه انجام پذیرفت. در این بخش یافته‌ها به تفکیک فرضیات مطرح می‌گردد. فرضیه اول پژوهش نشان داد که رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد. در خصوص نتیجه گیری این فرضیه باید ابراز داشت که رهبری دانش محور به معنی هدایت افراد از یک کانال دانشی است، یعنی رهبران سازمان باید کارکنان دانشی را برای یادگیری و استفاده از دانش هدایت کنند. یافته‌های این فرضیه نشان می‌دهد که از طریقی که گفته شد، رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد. این یافته‌ها با نتایج حاصل از پژوهش مجیدی (۱۴۰۱) همسو است که نشان داد وجود رهبری دانش محور در سطح سازمان سبب توسعه منابع انسانی می‌شود. همچنین نتایج پژوهش داد که رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معنادار بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان توسعه، معرفی و به کار گیری عمده ایده‌های جدید در درون یک نقش شغلی، گروه یا سازمان برای نقش مناسب گروه یا عملکرد سازمان تعریف می‌شود در این بین رهبری

دانش محور به عنوان هر گونه نگرش یا عملی که ایده‌های جدید و با اهمیت را در روش‌های که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود به کار می‌برد خود را نمایان می‌کند. این یافته با پژوهش فراسانی و همکاران (۱۴۰۱) که نشان داد رهبری دانش محور تاثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد همسو است. از دیگر نتایج این پژوهش نقش میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه در تاثیر گذاری رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی است که تا کنون مطالعه‌ای با این مضمون صورت نگرفته است و این مورد جنبه نوآوری پژوهش حاضر محسوب می‌شود. نهایتاً در خصوص محدودیت‌های پژوهش باید گفت محدود بودن پژوهش‌های مشابه و مرتبط با پژوهش حاضر مهم‌ترین محدودیت حاضر است. همچنین محدود بودن اعضای نمونه و نبود دسترسی به نمونه‌های بیشتر از دیگر محدودیت‌های پژوهش بوده است.

پیشنهادها

در این پژوهش تاثیر رهبری دانش محور بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت و وجود ارتباط رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی با رفتارهای کاری نوآورانه است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

رهبران دانش محور مدیریت دانش را در میان کارکنان با راهنمایی سالم، مشاوره، تفویض اختیار، ارتباطات شفاف باز، کمک و فعالیت‌های روزانه با اجازه دادن به کارکنان برای استفاده از دانش خود برای تغییر تصمیم تقویت کنند. این پدیده منجر به نتایج بسیار مطلوب سازمانی و رفتاری مانند کیفیت خدمات، نوآوری‌ها، بهره‌وری‌ها، عملکرد سازمانی و مالی، مشارکت کارکنان، عملکرد تیمی و بهبود حل مسئله می‌شود. با توجه به اینکه حمایت از فرایند یادگیری از وظایف مهم رهبران دانش محور است پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش‌های مستمری را در همه سطوح به منظور توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان در دستور کار قرار دهند و بخش قابل توجهی از منابع مالی سازمان را به آموزش کارکنان اختصاص دهند. همچنین با توجه به ایجاد فضای حمایتی توسط رهبران دانش محور پیشنهاد می‌شود مدیران به شکل یک حمایت‌گر عمل

کنند و اشتباهات کارکنان را به عنوان پلی برای رسیدن به موفقیت قرار دهند و برخورد منطقی با اشتباهات احتمالی کارکنان داشته باشند به این صورت که با کارکنان به شیوه‌های انسانی برخورد کنند و از شیوه‌های مدیریتی استفاده کنند که توسعه کارکنان را تسهیل کند و موجب رضایت هر چه بیشتر کارکنان از کار خود شوند. از دیگر نتایج پژوهش تاثیر رهبری دانش محور بر رفتارهای کاری نوآورانه بود که با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود: رهبران دانش محور کارکنان را به ارائه ایده‌های جدید تشویق نمایند و برای انجام این کار ساز و کارهای لازم را برای معرفی ایده‌های جدید توسط کارکنان در محیط کار را به وجود آورند و با توجه به اینکه ایده‌های جدید ارائه شده توسط کارکنان نیاز به تاییدات و حمایت دارد، لذا پیشنهاد می گردد رهبران دانش محور با ایجاد فضای حمایتی سبب تبدیل شدن ایده‌های خلاق به یک نوآوری ملموس و عملیاتی شوند. از طرفی پیشنهاد می شود مدیران از طریق ترکیب دانش به دست آمده از بخش‌های مختلف شرایط را برای نوآوری مهیا سازند. لذا برای ادغام نوآوری و دانش پیشنهاد می شود مدیران از ایده‌های نوآورانه کارکنان استقبال کرده و آن‌ها را به سمت اجرای این ایده‌ها سوق دهند. از سوی دیگر پیشنهاد می شود مدیران به جای قرار دادن قواعد و مقررات از پیش تعیین شده سازمانی از مشارکت کارکنان و اشتراک دانش استفاده شود تا با ایجاد ترغیب ذهنی کارکنان و با درگیر کردن هر چه بیشتر کارکنان در فرایندهای مبتنی بر اثربخشی و اقدامات مدیریت دانش آن‌ها را توانمند ساخته و با نهادینه کردن ارزش‌های بنیادی در سطوح مختلف شرکت و ایجاد توافق و هماهنگی میزان اعتماد کارکنان را با شرایط جاری افزایش دهند. پیشنهاد می شود مدیران از مشارکت کارکنان در جذب و انتقال دانش بهره جویند و از آن‌ها نه تنها برای به اشتراک گذاشتن دانش خود تقدیر شود بلکه برای استفاده از دانش دیگران نیز مورد تشویق واقع شوند. در خصوص کارکنانی که وظایفشان را خوب انجام می دهند به مدیران پیشنهاد می شود که آن‌ها را نیز مورد تشویق قرار دهند که این کار را می توان از طریق طرح‌های ارتقاء سالانه افراد طی مراسم رسمی و یا به کمک مشوق‌های مالی انجام داد. در آخر نیز پیشنهاد می شود مدیران محیط سازمان و جو روانی سازمان را برای توسعه مهارت‌های کارکنان مساعد کنند و توسعه مهارت زیر دستان را به‌عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت، در دستور کار قرار دهند.

References

- Ahmadi Saravani, m. (2015). The effect of strategic flexibility on company performance: the mediating role of mass customization and open innovation, masters thesis, Gilan University. [in persian]
- Alneadi, K.M., Almatrooshi, M.J., Khalifar, A., Aidie, S., Alhag, B.K., Morsy, M. (2020). Linking knowledge oriented leadership and innovation towards organizational performance. *Academic Leadership*, 21(4):107_118.
- Andreas Saether, E. (2019). Motivational antecedents to high_tech employees innovative work behavior: Self detemined motivation, persson organization fi, organization support of creativity and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(10): 140-151.
- Azizian, Azizah, Nikpour; Amin, glory; Zahra, Mohammad Baqir; Mahdi (2022). Presenting a knowledge-based leadership model in the direction of organizational duality, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 11th year, 3rd issue, 153-179. [in Persian]
- Bajaba, S., Malibari, M.A. (2022). Entrepreneurial leadership and employees, innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees inntellectual agility. *Journal of Innovation Knowledg*, 7(24): 2_10.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovations component factors: Evidence from thailonds new curre industries. *Asia Pacific Management Review*, 72(20): 200_209.
- Chaithanapat, P., Punnakitikashe, P., Chikhin, K., Pakthin, S. (2022). Relationships among knowledge oriented leadership, customer knowledg innovation quality and firm performance insme. *Journal of Innovation knowledge*, 7(1):803_811
- Chidhery, M.A., Rafique, M.A., Hou, Y., Waheed, M., Zia, T., Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemicjob stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation Knowledge*, 7_100214.
- Dahiya, R., Raghuranshi, J. (2022). Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. *Asia Pacific Management Review*, 27(10): 120_136.
- Dastfros, Ali, Salehi; Amir Abbas, Salehi; Shapur (2022). The effect of strategic thinking on the development of human resources with the mediating role of educational effectiveness, *Management Science Research Quarterly*, fourth year, number ten, 68-85. [in Persian]
- Davari, Ali and Rezazadeh, Arash (2012). Structural equation modeling with softAzar.PLS, Tehran; Academic Jihad Publishing Organization K 230-187. [in Persion]
- Dehqanian, Hamed, Khashai; Vahid Mahmoodzadeh; Mojtabi, Mohammadi; Mahiya (2021). Textual analysis of human resource development strategies in the banking industry based on Fairclough's critical discourse analysis, *Human Resource Management Research*, Year 11, Number 3, 46-68. [in Persian]
- Ekowati, D., Srirahayu, D.P. (2023). Innovative work behavior in pulic organizations: A systematic eiterature review. *Heliyon*, 9(23), 55_73.
- Eizadian, Z., Abdollahi, B., & Kiani, M. (2019). A model of knowledge management in Knowledge intensive companies in science and technology parks. *Journal of Technology Growth*, 10 (37), 64-7. [In persion]
- Farzadenia; Farzaneh, Safai Mohed; Saeed, Asgari; Majid Ali, Quaidi; Yahya (2016). Providing a framework for training and development of human resources in complex projects in Iran, *Scientific Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 7th year, 28th issue, 132-145. [in Persian]
- Gollipur; Maryam, Oladian; Masoumeh, Safari; Mahmoud (2019). Analyzing the human resources development process and developing a suitable model in the higher education

- system, Human Resources Education and Development Quarterly, 7th year, number 27, 114-126. [in Persian]
- Habibi, A., Adenvar, M. (2017). Structural equation modeling book, Gthedition, Tehran: Jihad University Pares.[in persion]
- Malekpour; Kamran, Dastanpour; Tayyaba, Bakhtiari; Azam (2022). The mediating role of job enthusiasm in the model of innovative work behaviors based on psychological empowerment, Leadership and Education Management Research Quarterly, 6th year, 24th issue, 193-214. [in Persian]
- Nuzari; Ali (2018). Studying the effect of knowledge-based leadership style on organizational knowledge management with regard to the components of self-efficacy, emotional commitment, participation in work, Master's thesis, Department of Management, Allameh Amini Faculty. [in Persian]
- Nagshiband, M.M., Jasimuddin, S.M. (2018). Knowledge oriented leadership and innovation: Role of knowledge management copability in france_based multinatic. International Business Revie, 27(3): 701_713.
- Nikkhah farkhani, Z., & Daneshvari, M. (2020). Investigating the Antecedents of Knowledge Workers' Innovative Behaviors in Mashhad Pharmaceutical Industry. *Scientific Journal of Strategic Organizational Knowledge Management*, 3(2), 211-242. [in Persian]
- Qazimahale, Leila (2019). Investigating the impact of knowledge-based leadership and leadership competencies on employee loyalty, Quarterly Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting, 4th year, 4th issue, 122-141. [in Persian]
- Qalich Lee; Behrouz, Ezzati; Navid, Rahmati; Hossein (2020). Knowledge-based leadership and knowledge sharing, strategic management studies, 11th volume, 43rd issue, 63-79. [in Persian]
- Reihani ,F., Hossein Gholizadeh, R., Khorakian, A.L. (2021). Investigating the Status of Knowledge Sharing and Its Relationship with Innovative Work Behavior of Employees(Case Study: Manufacturing Company). *Scientific Journal of Organizational Knowledge Management*. 4(15), 67_110. [in Persion]
- Rohbakhshan, Saman, Derlik; Mohammad Reza (2022). Investigating the impact of knowledge-based leadership on open innovation through the mediating role of absorptive capacity, Quarterly Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting, Year 6, Number 84, 1427-1440. [in Persian]
- Sang, H.K., Asurakkody, T.A. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing students: Mediating role of self_leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(8): 6_12.
- Sudibjo, N., Prameswari, R.K. (2021). The effects of knowledge sharing and person organization fit on the relati onship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*,12(18): 33_47.
- Safari, A., Azadehfel, M.R. (2017). The key role of knowledge oriented leadership in inoration performance of manufa cturing and commercial companies of guilan province. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 62(13): 1_7.
- Sadri, Seyyed Sadruddin, Pakdel; Rahmatullah, Mohammadi; Mohammad (2017). Talent management in executive bodies, the necessity and requirements of human resources development, the specialized quarterly of the administrative and employment organization of the country, number one, period fifty-five, 21-31.[in Persian]
- Toker, K., Kaymakcl, R., Gorenrs, A. (2022). The perceived overqualifications effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? .*Current Tesearchin Behavioal Sciences Journal Homepage*, 3(8):73_81.
- Vitala, R. (2004). Towards Knowledge Leadership. *Leadership Organization Development Journal*, 25(6):528_544.

Zafarian; Ali (2019). The effect of knowledge-based leadership on knowledge sharing with regard to the moderating and mediating role of emotional intelligence and employee orientation, Master's thesis, Department of Management, Kurd City Institute of Higher Education.[in Persian].



