



Meta-Synthesis Method Knowledge Sharing and Transformational Leadership in Creating Innovation

Document Type: Research Paper

Mozhgansadat Mousavian

***Corresponding author:** Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mg.mousavian@gmail.com

Soraya Ziaei

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: soraya.ziaei@gmail.com.

Abstract

Purpose: To provide a coherent model and an overview of the relationship between knowledge sharing, transformational and innovative leadership that these components play a significant role in a sustainable organizational development.

Methodology: This is a basic research study with a qualitative approach of the type of synthesis research. The chosen method was the review of 317 articles of reliable scientific journals from reputable domestic and foreign databases between 2010 and 2021. After three stages of review, 18 articles were selected. To achieve the purpose of the study, the seven-step method of Sandlowski and Barroso was used.

Findings: Using MAXQDA 2020 software, 122 open codes were extracted. These codes were identified in five central codes, three sub-categories and one main category. The validity of the searched databases and journals was inquired through the Web of Science citation database. The reliability and validity of the research were confirmed by subject matter experts through reviewing at the time of coding. In order to be sure, the desired codings were reviewed several times, which led to changes in the way of categorizing codes and moving some codes. The final codes and model were provided to experts in the field.

Conclusion : The research findings were presented in the form of the final research model. According to the findings, effective factors in knowledge sharing and transformational leadership style are of considerable importance in creating motivation for innovation in the organization which leads to sustainable organizational development.

Keywords: Transformational Leadership, Innovation, Knowledge Sharing, Sustainable Organizational Development, Meta-Synthesis.

Citation: Mousavian, M.S., & Ziaei, S. (2022). Meta-Synthesis Method Knowledge Sharing and Transformational Leadership in Creating Innovation. *Knowledge and Information Management*, 7(4), 23-36.

(DOI): 10.30473/MRS.2022.61320.1489

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 7, No 4, (Series 28), winter 2021, (23-36)

Received: (2021-10-19)

Accepted: (2022-04-19)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





فرا ترکیب اشتراک دانش و رهبری تحول آفرین در ایجاد نوآوری

نوع مقاله: پژوهشی

مؤگان سادات موسویان

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: mg.mousavian@gmail.com

ثریا ضیایی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: soraya.ziaei@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش: پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی منسجم و تصویر کلی از رابطه اشتراک دانش، رهبری تحول آفرین و نوآوری است که این مؤلفه‌ها نقش مهمی در توسعه پایدار سازمانی دارند.

روش‌شناسی پژوهش: این از نظر هدف بنیادی با رویکرد کیفی و از نوع سنتز پژوهی و راهبرد، با استفاده از فرا ترکیب است که در این پژوهش ۳۱۷ عنوان مقاله از نشریات معتبر علمی در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی در بازه زمانی ۱۰ سال بین ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱ بررسی شد. پس از سه مرحله پالایش، ۱۸ عنوان مقاله انتخاب گردید. در این راستا، جهت تحقق هدف پژوهش از روش هفت مرحله - ای سندلوسکی و باروسو استفاده شد.

یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۲۰۲۰، تعداد ۱۲۲ کد باز استخراج شد. این کدها در پنج کد محوری، سه مقوله فرعی و یک مقوله اصلی مشخص گردید. اعتبار پایگاه‌های مورد جستجو و مجلات از طریق پایگاه استنادی وب آو ساینس اعلام شد همچنین پایایی و روایی پژوهش از طریق بازبینی در زمان کدگذاری، مورد تأیید خبرگان حوزه پژوهش و کفایت منابع مورد ارجاع قرار گرفت و کدهای احصا شده با مدل‌های معتبر تطبیق داده شد به منظور اطمینان چندین بار کدگذاری‌ها موردنظر مرور شد که منجر به تغییراتی در نحوه دسته‌بندی کدها و جابجایی برخی کدها شد و برای مرحله نهایی کدها و مدل احصا شده در اختیار خبرگان حوزه پژوهش قرار گرفت که در نهایت یافته‌های پژوهش در قالب مدل نهایی پژوهش ارائه شد.

بحث و نتیجه‌گیری: مطابق یافته‌ها، عوامل مؤثر در اشتراک دانش و سبک رهبری تحول آفرین در ایجاد انگیزه برای نوآوری در سازمان اهمیت قابل توجهی دارد و ایجاد نوآوری در سازمان منجر به توسعه پایدار سازمانی می‌شود.

کلمات کلیدی: رهبری تحول آفرین، نوآوری، اشتراک دانش، توسعه پایدار سازمانی، فرا ترکیب.

استناد: موسویان، مؤگان سادات و ضیایی، ثریا (۱۴۰۱). فرا ترکیب اشتراک دانش و رهبری تحول آفرین در ایجاد نوآوری. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۷(۴) ۲۳-۳۶.

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(DOI): 10.30473/MRS.2022.61320.1489

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هفتم، شماره چهارم، (پیاپی ۲۸)، زمستان ۱۳۹۹ (۳۶-۳۳)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۷/۲۷)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۱/۳۰)

مقدمه

امروزه دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود، به سرعت و سهولت جامعه اطلاعاتی را کنار زده و جامعه دانشی را جایگزین آن کرده است. بسیاری از کارشناسان مدیریت دانش معتقدند که دانش مهم‌ترین منبع یک سازمان مدرن است؛ تنها منبعی که به راحتی به وسیله رقبا تقلید نمی‌شود (نوناکا^۱، ۱۹۹۱). معتقد است سازمان‌های موفق قرن بیست و یکم آن‌هایی هستند که به طور مداوم دانش جدید تولید می‌کنند و به صورت گسترده آن را در کل سازمان منتشر کرده و به صورت محصولات و فناوری‌های جدید عرضه می‌کنند. (زارعی و حیدری، ۱۳۹۹) اشتراک دانش ابزاری کلیدی برای مبادله متقابل دانش و تجربه در میان کارکنان است و سازمان‌ها می‌توانند از آن برای خلق دانش جدید، نوآوری و کسب مزیت رقابتی استفاده کنند.

(حق شناس، ۱۳۹۹) چگونگی گرایش و برخورد رهبران سازمان با فرآیندهای اشتراک دانش تأثیر مستقیمی بر نوآوری دارد. به کارگیری سرمایه دانش کارکنان توسط رهبری توانا که با ژرف‌نگری مسیر آینده سازمان را مشخص سازد و افراد را به مسیر درست هدایت کند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان برانگیزد، منجر به تولید نوآوری در سازمان می‌گردد. مطالعه حاضر می‌کوشد با بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه اشتراک دانش، رهبری تحول‌آفرین و نوآوری، مؤلفه‌ها و عناصر اصلی تأثیرگذار بر فرآیند نوآوری از طریق اشتراک دانش و سبک رهبری را احصا و شناسایی کرده و با ارائه الگویی منسجم تصویر کلی از رابطه اشتراک دانش، رهبری تحول-آفرین و نوآوری ارائه نماید. تا راهنمایی برای مدیران سازمان‌ها جهت اهمیت مدیریت دانش و شناخت فرصت‌های ایجاد نوآوری در سازمان باشد.

پیشینه‌های پژوهش

(نیکبخت و همکاران، ۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «رابطه مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» انجام دادند، یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با سبک رهبری تحولی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. میرکمالی و چوپانی، (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان «رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و تمامی مؤلفه‌های آن با گرایش به نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است. دلگادو،

مارتین دوکاسترو و ناوازلویز^۲ (۲۰۱۱) دارایی‌های دانشی بر نوآوری را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. آن‌ها در پژوهش خود تحت عنوان «دارایی‌های دانشی سازمان و قابلیت‌های نوآوری (شواهدی از شرکت‌های تولیدی اسپانیا)» اثرات مثبت و معنی‌دار دارایی‌های دانشی بر قابلیت‌های نوآوری را مورد تأیید قرار دادند. سوبودووا و کودلکوا^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش عاملی زمینه‌ساز جهت ایجاد نوآوری در سازمان است. بیراسناو، آلبوفالاسا و بادر^۴ (۲۰۱۳) پژوهشی را تحت عنوان «نقش رهبری تحول‌گرا و مدیریت دانش بر نوآوری» انجام دادند. نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که رهبری تحول‌گرا تأثیر مستقیمی بر نوآوری دارد و دخالت روزمره کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش (کسب، انتقال و استفاده از دانش) ارتباط مثبت و معنی‌داری با نوآوری دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد که کاربرد و انتقال دانش تا حدودی به عنوان واسطه رابطه بین رهبری و تحول‌گرا و نوآوری عمل می‌کند و کسب و انتقال دانش کاملاً میانجی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری است. نیکنام صفری (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه سبک‌های رهبری با خلاقیت با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت تأثیر دارد و این تأثیر مستقیم است. زارعی، مقدم، مهمان‌نواز و شهریار (۱۳۹۵) در پژوهش خود به تأثیر مستقیم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی اشاره نمودند. همچنین در این پژوهش مشخص شد که مدیریت دانش توسط هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی نقش دارد. نتایج پژوهش رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) حاکی از آن بود که رهبری تحول‌آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری سازمانی دارد. نتایج پژوهش هدایتی ولوکال، جمشیدی و امین بیدختی (۱۳۹۵) نشان داد که متغیرهای فرهنگ یادگیری، مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دو به دو با هم همبستگی و رابطه دارند و همچنین نتایج حاصل از الگوی معادلات ساختاری نشان داد که نوآوری سازمانی زمانی که مدیریت دانش در سازمان حاکم باشد از فرهنگ یادگیری تأثیر می‌پذیرد. حیات، مالکی حسونند، نیکاخلج و دهقانی^۵ (۲۰۱۵) پژوهشی را با عنوان «نقش سبک‌های رهبری در فرایند مدیریت دانش» انجام دادند، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا و مبادله-

2. Delgado, Martín-de Castro & Navas-López

3. Sobodovo & Kodlkoa

4. Birasnav, Albufalasa & Bader

5. Hayat, Maleki Hasanvand, Nikakhlag & Dehghani

1. Nonaka

عبارت‌اند از نفوذ آرمانی^۸، ترغیب ذهنی^۹، انگیزش الهام‌بخش^{۱۰} و ملاحظات فردی^{۱۱}.

نفوذ آرمانی (کاریزما): چنانچه یک رهبر تحول‌آفرین باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان پیروان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد قوی جهت رسیدن به رسالت‌های سازمان تأکید خواهد نمود.

ترغیب ذهنی: این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است از که طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده، تعهد آن‌ها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌کنند. رهبران تحول-آفرین ترغیب ذهنی را به‌منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت پیروان به کار می‌گیرند.

انگیزش الهام‌بخش: این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آن‌ها از طریق انگیزش، الهام می‌بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم‌انداز مشترک را تسهیل کنند.

توجه و ملاحظات فردی: توجه به دیگران، نمایانگر مدیرانی است که جوی حمایتی ایجاد می‌کنند که در آن به‌دقت به نیازهای یکایک پیروان گوش فرا می‌دهند. رهبران به‌عنوان مربی و مشاور عمل می‌کنند، درحالی‌که سعی در کمک کردن به پیروان جهت خودشناسی دارند (مظلومی همکاران، ۱۳۹۲).

نوآوری

(کانتز^{۱۲}، ۱۹۸۹) نوآوری را فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌خواند و معتقد است که نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای آن است (احمدی و پیشدار، ۱۳۸۹). نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات نظیر مفهوم، نظریه یا فرضیه است. به‌عبارت‌دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی، مستلزم تبدیل ایده به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده، برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (پورکریمی، همکاران، ۱۳۹۹).

ای ارتباط مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش دارند. نتایج دیگر نشان داد که ارتباط بین رهبری تحول‌گرا با ابعاد مدیریت دانش (خلق، اشتراک‌گذاری، ذخیره‌سازی و استفاده از دانش) مثبت و معنی‌دار بود. همچنین ارتباط بین رهبری مبادله‌ای و ابعاد مدیریت دانش معنی‌دار بود.

اشتراک دانش

تعاریف مختلفی در مورد اشتراک دانش در ادبیات وجود دارد. وانگ و وانگ^۱ (۲۰۱۲)، تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد به صورت داوطلبانه دانش آشکار و پنهان خود را با کارکنان دیگر به شیوه‌های مختلف مانند نوشتاری و گفتاری به شکل رسمی و غیررسمی به اشتراک می‌گذارند. طبق نظر دی وریر، واندنهاف و دی ریدر^۲ (۲۰۰۶)، اشتراک‌گذاری دانش فرایندی است که افراد، دانش (ضمنی و آشکار) خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و موجب خلق دانش جدید می‌گردند (ون دی هوف و^۳ همکاران، ۲۰۱۲). (شینیان و سن^۴، ۲۰۰۶) اشتراک دانش را یک روش ضروری به‌منظور کسب دانش برای فرد و خلق دانش جدید برای سازمان می‌دانند (یسیل، کوسکا و بیوکس^۵، ۲۰۱۳). به‌طور کلی می‌توان گفت که رفتار اشتراک‌گذاری دانش، کنشی متقابل با دیگران برای به دست آوردن دانش و تسهیم آن است؛ بنابراین می‌توان گفت که تعاملات اجتماعی می‌تواند رفتار به اشتراک‌گذاری دانش را افزایش دهد (چانگ و چونگ^۶، ۲۰۱۱) و ارتباط میان فرد و جمع (گروه، تیم، سازمان یا جامعه) یک جنبه مرکزی از رفتار به اشتراک‌گذاری دانش است (ون دی هوف، اسکاتن و سیمونوسکی^۷، ۲۰۱۲).

رهبری تحول‌آفرین

رهبران تحول‌آفرین، رهبرانی هستند که بر پیروان خود، نوعی نفوذ عمیق و فوق‌العاده دارند. آن‌ها کسانی هستند که از طریق تعیین نقش، الزامات و وظایف محول شده، پیروان خود را در جهت اهداف معین، هدایت می‌کنند و برمی‌انگیزانند (مظلومی، همکاران، ۱۳۹۲) رهبری تحول‌آفرین ۴ مؤلفه اصلی دارد که

8. Idealized Influence
9. Intellectual Stimulation
10. Inspirational Motivation
11. Individual Consideration
12. Contingency

1. Wang & Wang
2. De Vries, Van den Hooff & De Ridder
3. Vndi hof& els
4. Xinyan & Xin
5. Yesil, Kosca & Biokbes
6. Chang & Chong
7. Vndihof, Askatn& Simonoski

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه پژوهشی با رویکرد کیفی از نوع سنتز پژوهی و راهبرد مورد استفاده فراترکیب است. از حیث هدف، پژوهش بنیادی است. فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران، از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد (زارعی و بلوچی، ۱۳۹۴). فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند. (جعفری و همکاران،

۱۳۹۹) به‌منظور تحقق این هدف، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) استفاده شد. مراحل این روش به شرح زیر است:

مرحله اول تنظیم پارامترهای پژوهش: در این مرحله از پارامترهای مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده می‌شود. در جدول ۱ پارامترهای پژوهش بیان می‌شود:

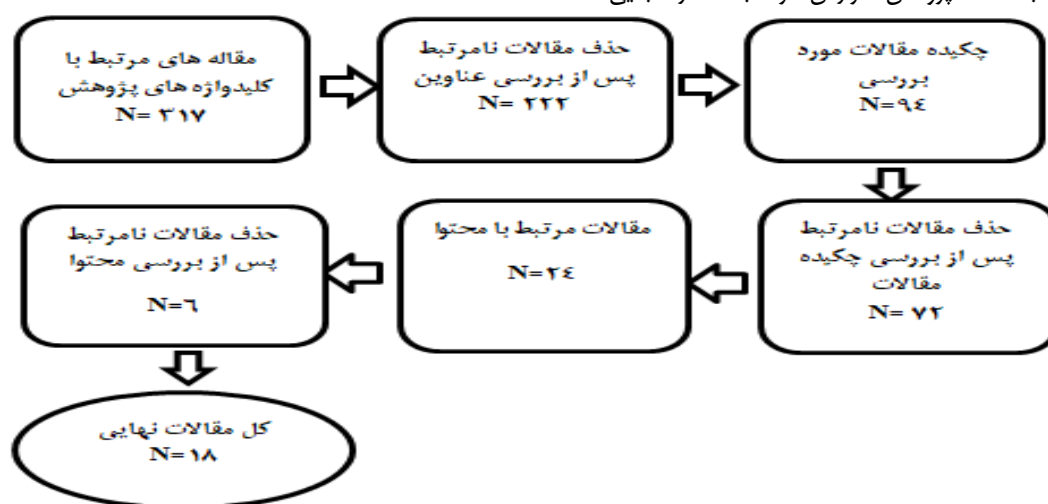
جدول ۱. پارامترهای پژوهش	
پارامترها	
چه چیزی	اشتراک دانش به‌طور قابل‌توجهی بر نوآوری تأثیر می‌گذارد. رهبری تحول‌آفرین در اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری تأثیر می‌گذارد. رهبری تحول‌آفرین، اشتراک دانش و نوآوری موجب توسعه پایدار سازمانی می‌شوند.
چه کسی (جامعه مورد مطالعه)	مقالات علمی پژوهشی جستجو شده از پایگاه‌های مورد مطالعه وایلی ^۱ ، اسپرینگر ^۲ ، امرالد ^۳ ، اسکوپوس ^۴ ، وب آوساینس ^۵ ، گوگل اسکالر ^۶ ، ایسکو ^۷ و پایگاه‌های فارسی نورمگز ^۸ ، مگ ایران ^۹ ، سید ^{۱۰} ، علم‌نت ^{۱۱} ، ایرانداک ^{۱۲} به دلیل این‌که مقالات علمی از فیلتر داورهای علمی و تخصصی عبور می‌کنند و نتایج و یافته‌های کارشناسی شده‌ای دارند در این فراترکیب از مقالات پژوهشی چاپ شده در نشریات معتبر علمی استفاده شد.
چه وقت (محدودیت زمانی)	مقالات نشریات خارجی چاپ شده در نشریات علمی معتبر بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱ مقالات فارسی چاپ شده در نشریات علمی معتبر بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ با توجه به این‌که گذشت زمان باعث تحولات زیادی در عرصه علمی می‌شود و ممکن است روی نتایج تأثیر زیادی بگذارد. لذا، دهه اخیر به‌عنوان بازه زمانی پژوهش انتخاب شده است.
چگونگی (روش فراهم‌آوری مطالعات)	تحلیل ثانویه - استفاده از الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو

1. Wiley
2. Springer
3. Emerald
4. Scopus
5. Web of Science
6. Google Scholar
7. EBSCO
8. Noormags
9. Magiran
10. SID
11. Elmnt
12. Irandoc

روش فراترکیب صرفاً با داده‌های کیفی سروکار دارد لذا مقالات و پژوهش‌هایی که با روش کیفی مناسب از قبیل مصاحبه، مشاهده، مرور نظام‌مند و سایر روش‌های کیفی و همچنین مقالات کمی ازجمله مقالات پیمایشی، تجربی و همبستگی که دارای نتایج کیفی بودند و به بررسی موضوع موردنظر پرداخته بودند، مورد بررسی قرار می‌گیرند. پژوهش‌هایی که فرایند بررسی تخصصی زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت مقاله کامل چاپ شده باشند.

ملاک‌های خروج: پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی درزمینه اهداف این پژوهش گزارش نداده بودند، پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند، پژوهش‌هایی که با عناوین و اهداف یکسان انجام شده بودند، پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش‌شناختی مناسب بودند.

پس از گردآوری پژوهش‌های مرتبط به ترتیب با بررسی عنوان، چکیده و متن کامل مقالات نسبت به حذف موارد تکراری و غیرمرتبط اقدام شد. نمودار ۱ مراحل انتخاب چک لیست مقاله‌های مورد مطالعه از پایگاه‌های اطلاعاتی منتخب را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. مراحل انتخاب چک لیست مقاله‌های مورد مطالعه از پایگاه‌های اطلاعاتی منتخب

هماهنگی بیان شده در هر مقاله طبقه‌بندی شدند و تک‌تک پژوهش‌ها در رابطه با پرسش اصلی پژوهش بررسی و فیش‌برداری شدند عوامل موردنظر استخراج شده از مطالعه مقالات به‌عنوان کد در نظر گرفته شده‌اند.

مرحله دوم مرور ادبیات به شکل سیستماتیک: در این مرحله به جستجوی منابع و مواد اولیه پژوهش پرداخته شد. کلیدواژه‌های نوآوری، رهبری تحول‌آفرین و اشتراک دانش در پایگاه‌های خارجی وایلی، اسپرینگر، امرالد، اسکوپوس، وب‌آو ساینس، گوگل اسکالر، ابسکو و پایگاه‌های فارسی نورمگز، مگ ایران، سید، علم‌نت، ایرانداک جستجو شد.

مرحله سوم جستجو و انتخاب متون مناسب (تعیین معیارهای ورود و خروج مطالعه، تعیین منابع، اندازه نمونه): به‌منظور ارزیابی و گزینش دقیق‌تر پژوهش‌های مورد بررسی از دو معیار ملاک‌های ورود و ملاک‌های خروج استفاده شده است. معیارهای ورود به معیارهایی گفته می‌شوند که براساس آن پژوهش موردنظر وارد مطالعه می‌شود. فیلتر یا صافی دوم در انتخاب مقالات مناسب، ملاک‌های خروج هستند.

ملاک‌های ورود: مقالات و پژوهش‌های چاپ شده در حوزه موردنظر در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ (۲۰۱۰-۲۰۲۱)، مقالات و پژوهش‌هایی که با روش‌های علمی به بررسی موضوع موردنظر پرداخته‌اند، پژوهش‌هایی که داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند. از آنجایی که

مرحله چهارم استخراج اطلاعات متون: برای یافتن مفاهیم محتوایی مربوط به موضوع اصلی پژوهش، مقالات چندین بار مرور شده و شاخص‌های مرتبط با هدف تحقیق استخراج شد. اطلاعات مقالات براساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام نویسنده، به همراه سال انتشار مقاله و اجزای

جدول ۲. چک لیست مقالات مورد استفاده در فراترکیب

کد مقاله	نام محققان	عنوان پژوهش	عنوان مجله	سال
۱	Hui Lei, Linnan Gui Phong Ba Le	Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing	Journal of knowledge management	۲۰۲۱
۲	Ly Thi Khanh Le1 & Phong Ba Le2	Improving the Innovation Performance for Vietnamese Firm Based on Practices of Idealized Influence and Individualized Consideration: The Mediating Role of Knowledge Sharing	International Journal of Business Administration	۲۰۲۰
۳	Solikin M. Juhro and A. Farid Aulia	New sources of growth : the role of frugal innovation and transformational leadership	Bulletin of Monetary Economics and Banking	۲۰۱۹
۴	Phong Ba Le and Hui Lei	Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support	Journal of Knowledge Management	2019
۵	Hui Lei and Anh Thi Lan Ha	How ethical leadership cultivates radical and incremental innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing	Journal of Business & Industrial Marketing	2016
۶	Suk Bong Choi & et al	How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers	mediating and Examining moderating processes	2015
۷	Mahmoud Manafi1 &Indra Devi Subramaniam1	Relationship between Human Resources Management Practices, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Innovation in Iranian Electronic Industry	Asian Social Science	2015
۸	Junwei Zheng, Guangdong Wu Hongtao Xie,	Impacts of Leadership on Project-Based Organizational Innovation Performance: The Mediator of Knowledge Sharing and Moderator of Social Capital	Sustainability	2017
۹	Aliakbar, Aminbeidokhti Mohsen Shafiei Nikabadi*Ahmad Mohammadi Hoseini	The role of transformational leadership and knowledge management processes on the rate of organisational innovation	Int. J. Knowledge Management Studies	2016
۱۰	Maura Sheehan Thomas N. Garavan Michael J. Morley	Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation	Journal of Business Research	2019
۱۱	Guiquan Li Yufan Shang Haixin Liu, Youmin	Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation	European Management Journal	2013
۱۲	Najla Podrug, Davor Filipović, Matea Kov	Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies	International Journal of Manpower	2017
۱۳	رستگار، مقصودی	بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش	فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	۱۳۹۵
۱۴	فرزانه، روحبخش بذرافشان	بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی	فصلنامه رسالت مدیریت دولتی	۱۳۹۵
۱۵	زارعی، حیدری	تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش	نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	۱۳۹۹
۱۶	نورمحمد یعقوبی تشکریان چهرمی، حجت دوست، جهانبین	تحلیل رهبری تحول‌گرا در تسهیل نوآوری با توجه به نقش واسطه‌ای تواناسازی روان‌شناختی و مدیریت دانش در بین کارکنان نظامی	فصلنامه مدیریت نظامی	۱۳۹۶
۱۷	Md. Aftab Uddin Luo Fan Anupam Kumar Das	A study if the impact of transformational leadership, organizational learning and Knowledge management on organizational innovation	Management dynamics	2017
۱۸	Sawas Al-husseini Ibrahim Elbeltagi Jonathan Moizerb	Transformational Leadership and Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing amongst Higher Education Faculty	International Journal of Leadership in Education	2019

مرحله پنجم تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

(کدگذاری): در مطالعه حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مقالات به‌عنوان مؤلفه‌ها در نظر گرفته شده و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی کرده تا به این ترتیب مفاهیم پژوهش

شکل داده شد. سپس با تحلیل مفاهیم براساس وجه اشتراک آن‌ها، مفاهیم یافت شده مرتبط را در یک مقوله قرار داده و در نهایت در اختیار خبرگان قرار داده شد. جدول ۳ مقوله، کد محوری، کد باز به همراه منابع اطلاعاتی و فراوانی کدهای باز پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقوله‌ها، کدهای محوری، کدهای باز، شماره مقالات و فراوانی کدها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد محوری	کد باز	منبع	فراوانی
	عوامل فردی		اعتماد به نفس (خودباوری)	۱۲-۱	۲
			خودکارآمدی دانش	۱۲-۷	۲
			لذت بردن از کمک به دیگران	۱۲	۱
			فرهنگ سازمانی	۱۲-۹-۴	۳
اشتراک دانش	عوامل سازمانی		جوسازمانی	۱۸-۱۷-۱۶-۱۰-۵-۲-۱۳-۱۱-۱	۹
			ادراکات کارکنان	۹-۵-۴-۱	۴
			رهبری تحول‌آفرین	۱۸-۱۷-۱۶	۵
			مستندسازی دانش	۱۳	۱
			شبکه‌های دانشی	۹-۸	۲
			یادگیری و آموزش	۳-۲-۹-۵-۴-۱-۱۷-۱۳-۷	۹
			استراتژی‌های حمایتی و تشویقی	۱۳-۱۲-۹-۵-۱۸-۴-۱	۷
			منابع استراتژیک سازمانی	۴	۱
			مشارکت در تمام سطوح سازمانی	۱۲-۹-۷-۲	۴
			عوامل فناورانه	۱۲	۱
سبک رهبری	رهبری تحول‌آفرین		ترغیب ذهنی	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۸-۷-۱	۷
			انگیزش الهام‌بخش	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۲-۱۰-۹-۷-۳-۱	۱۰
			نفوذ آرمانی	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۰-۵-۲-۱	۸
			ملاحظات فردی	۸-۱۶-۱۴-۱۳-۱۱-۹-۶-۴-۲-۱	۱۰
			برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری	۷-۳	۲
			اشتراک دانش	۱۵-۱۴-۱۳-۱۰-۹-۸-۷-۵-۲-۱	۱۰
نوآوری	عوامل برانگیزاننده نوآوری		رهبری تحول‌آفرین	۱۸-۱۷-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۰-۹-۸-۶-۴	۱۱
			تحقیق و توسعه (پژوهش)	۹-۱	۲
			استراتژی‌ها	۳-۱	۲
			متغیرهای کنترل سازمان	۹-۵-۴-۱	۴
			نوع نوآوری	۵-۴	۲
			فناوری و فناوری	۱۵-۳-۱	۳
			کادرسازی مدیران اجرایی	۱۵	۱
			بسترسازی مناسب	۱۵	۱

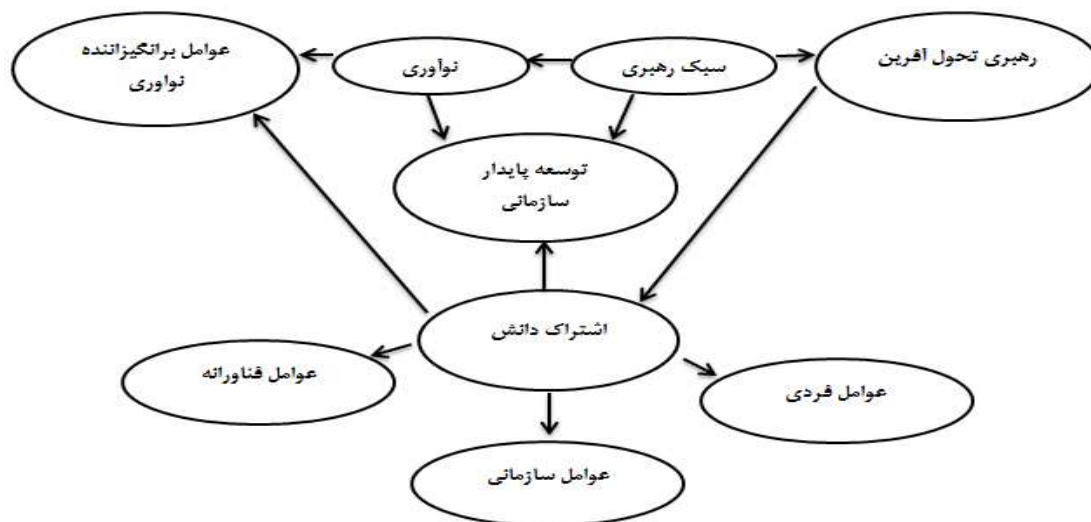
مرحله ششم کنترل کیفیت: مرحله ششم کنترل کیفیت

داده‌های گردآوری شده و تحلیل‌ها، صورت پذیرفته است. اعتبار پایگاه‌های بررسی شده و مجلات از طریق پایگاه استنادی وب آو ساینس اعلام شد. پایایی و روایی پژوهش از طریق روش‌های بازبینی در زمان کدگذاری، تأیید خبرگان حوزه پژوهش و

کفایت منابع مورد ارجاع بررسی گردید. کدهای احصا شده با مدل‌های معتبر تطبیق داده شد و تمام مدل‌های معتبر مرور گردید، تلاش شد تا چند بار کدگذاری‌ها مرور شود که منجر به تغییراتی در نحوه دسته‌بندی کدها و جایجایی برخی کدها شد، سپس کدها و مدل احصا شده در اختیار خبرگان حوزه پژوهش

مرحله هفتم ارائه یافته‌ها و گزارش نهایی: در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه می‌شوند.

قرار گرفت و جامعیت و مربوط بودن کدها به تأیید رسید. در نهایت یافته‌های پژوهش در قالب مدل نهایی پژوهش ارائه شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

تفسیر مقوله‌ها، کدها و مدل مفهومی پژوهش

توسعه پایدار سازمانی

توسعه سازمانی عبارت از کاربرد سیستمی دانش علوم رفتاری برای توسعه برنامه‌ریزی شده و تقویت و تأکید بر استراتژی‌ها و ساختارها و فرایندهای سازمانی برای بهبود اثربخشی سازمان است. توانمندسازی نیروی انسانی، خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی در گسترش فناوری‌های تولیدی به‌عنوان محورهای رشد و توسعه محسوب می‌شوند. ابعاد و مؤلفه‌های توسعه پایدار سازمانی شامل قابلیت‌های رهبری و مدیریت، اشتراک دانش، یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی، نوآوری و تغییر، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری، فناوری اطلاعات، سرمایه اجتماعی و مدیریت کیفیت است محمدی و همکاران، (۱۳۹۹).

اشتراک دانش

عوامل مختلفی در فرآیند اشتراک دانش در سازمان تأثیرگذار هستند از جمله: عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فناورانه.

عوامل فردی: نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد کمبود اعتماد به نفس در کارکنان که به دلیل ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی افراد به وجود می‌آید اثر بازدارنده در اشتراک دانش داشته و مانع ارائه دانش فرد به سایر همکاران می‌شود. کارکنان کارآمد با اعتماد به نفس بالا قادر هستند به‌طور مؤثر از منابع موجود در سازمان (مانند منابع مالی و سایر منابع) برای تولید و

اشتراک دانش هسته، استفاده کنند. خودکارآمدی دانش نقش مؤثری در میزان اشتراک دانش سازمانی دارد. زمانی که فرد احساس کند که دانش و اطلاعاتش برای سازمان مفید است و پیشنهادها او مورد توجه مدیران و سایر کارکنان قرار می‌گیرد، انگیزه بیش‌تری برای اشتراک‌گذاری دانش خود پیدا می‌کند. لذت بردن از کمک به دیگران به‌عنوان یک عامل فردی در میزان اشتراک دانش سازمانی تأثیر قابل‌توجهی دارد.

عوامل فناورانه: استفاده از فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات نقش مهم و قابل‌توجهی در تسهیل فرآیند اشتراک دانش در سازمان دارد. ابزارهای نوین ارتباطی مانند شبکه‌های اجتماعی فرآیند تبادل اطلاعات و دانش افراد را به‌طور چشمگیری آسان کرده و ابزارهای تکنولوژیکی موجب افزایش سرعت جریان دانش در سازمان‌ها شده است. تغییرات تکنولوژیکی، سطوح فناوری و هزینه‌های تحقیق و توسعه سازمان به‌عنوان چالش‌ها و فرصت‌هایی هستند که به‌طور قابل‌توجهی بر توانایی سازمان برای اشتراک دانش و ایجاد نوآوری تأثیر می‌گذارد.

عوامل سازمانی مؤثر در اشتراک دانش: هرگونه آموزش و یادگیری در اشتراک دانش سازمانی مؤثر است. سطح اشتراک‌گذاری دانش با آموزش و یادگیری پیشرفت کرده و موجب تسهیل فرآیند اشتراک دانش خواهد شد. تمرکز بر آموزش‌های موردنیاز در تمام سطوح کارکنان ازجمله آموزش مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین و توسعه این مهارت‌ها باعث تحریک

ایجاد یک محیط سالم برای تقویت اشتراک‌گذاری دانش در سازمان یکی از وظایف مهم مدیران است. همچنین ایجاد یک جو حمایتی، دوستانه و عادلانه برای شکوفایی استعداد کارکنان و ارتقای دانش آنان موجب اشتراک دانش می‌شود.

ادراکات کارکنان: زمانی که کارکنان درک صحیحی از مزایا و اهداف اشتراک دانش در سازمان داشته باشند به‌طور فعال در این امر مشارکت خواهند کرد. چنانچه کارکنان درک کنند که میزان موفقیت آنان در حرفه و کارشان به میزان مشارکت در فعالیت‌های اشتراک دانش دارد به صورت فعالانه دانش خود را با سایر کارکنان به اشتراک می‌گذارند تا دانش فردی خود را به دانش جمعی (سازمانی) تبدیل کنند.

شبکه‌های دانشی درون و برون سازمانی: ایجاد شبکه‌های دانشی درون و برون‌سازمانی تأثیر زیادی در تسهیل فرآیند اشتراک دانش دارد و موجب تبادل دانش درون سازمان یا حتی در سطح بین‌المللی می‌شود. رهبران تحول‌آفرین با قرار گرفتن در مرکز شبکه‌های دانشی سازمان با کنترل وظایف شبکه موجب تقویت شبکه دانشی و افزایش اشتراک دانش بین کارکنان و مدیران می‌شوند.

استراتژی‌های حمایتی و تشویقی: از آنجا که میزان تمایل کارکنان تأثیر زیادی در فرآیند اشتراک دانش سازمانی دارد مدیران با ارائه سازوکارهای تشویقی و حمایتی نقش مهمی در شرکت فعالانه کارکنان برای اشتراک دانش دارند. مدیران با طراحی یک استراتژی پاداش ساختاریافته برای حمایت از کارکنان در فرآیند جمع‌آوری، اشتراک‌گذاری و اعمال دانش باعث تحریک کارکنان برای اشتراک دانش می‌شوند. همچنین پیاده‌سازی روش‌های مفید و استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان و اعمال تشویق و پاداش پس از ارزیابی عملکرد، می‌تواند در میزان مشارکت کارکنان در فرآیند اشتراک دانش اثرگذار باشد.

عوامل برانگیزاننده نوآوری در سازمان

نوع نوآوری: براساس نتایج پژوهش، سه نوع نوآوری در سازمان‌ها شناسایی شده است.

نوآوری تولیدی: فراهم‌کننده ابزاری برای تولید، ارائه و توسعه خدمات و محصولات جدید است. منظور از نوآوری تولیدی این است که تا چه حد سازمان در ارائه خدمات جدید و اختصاص منابع مالی به تحقیق و توسعه و مواردی از این قبیل پیش‌تاز است.

انگیزش و تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش و منابع فکری آنان خواهد شد. آموزش و یادگیری یکی از استراتژی‌های مطلوب و مؤثر سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه است که به‌نوبه خود منجر به نوآوری می‌شود.

منابع استراتژیک سازمان: وجود منابع استراتژیک در سازمان لزوم بهره‌برداری به نحو شایسته از این منابع را تأکید می‌کند که اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند به نحوی شایسته در حفظ و افزایش منابع استراتژیک سازمان تأثیرگذار باشد.

مشارکت در تمام سطوح سازمانی: اشتراک‌گذاری دانش یک فعالیت گروهی است و همه افراد در تمام سطوح سازمان باید در این امر درگیر شوند. معمولاً کارکنان به صورت مشتاقانه تمایل به اشتراک گذاشتن دانش و تخصص کلیدی خود را با دیگران ندارند. یکی از عوامل اثرگذار بر ایجاد حس مشارکت و کار گروهی در فرآیند اشتراک دانش، رهبری تحول‌آفرین است که با مهارت‌های ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و شناخت افراد باعث ایجاد روحیه مشارکت در سطوح مختلف سازمانی می‌شود و به کارکنان انگیزه می‌دهد تا برای همکاری در گسترش دانش سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی و رسیدن به توسعه پایدار سازمانی مشارکت کنند.

مستندسازی دانش سازمانی: طراحی و اجرای سازوکارهای مستندسازی از یافته‌ها و تجربه‌های کارکنان سازمان در طول انجام فعالیت‌ها، به همراه استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی جهت ثبت، نگهداری و بازیابی دانش مستند شده و تعهد سازمان به ارزیابی دوره‌ای از میزان دانش سازمانی و ارائه گزارش‌های مکتوب از عوامل مهم و اثرگذار بر فرآیند اشتراک دانش سازمانی است.

فرهنگ سازمانی: روابط قوی بین کارکنان در حمایت از رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بسیار مهم است. لذت بردن از اشتراک دانش و کمک به دیگران از روحیات کارکنان است که تحت تأثیر مستقیم فرهنگ سازمان است. ایجاد زیرساخت‌های فرهنگی مناسب، فرهنگ اعتماد و اشتراک دانش را در سازمان تقویت کرده و به ایجاد نوآوری و توسعه سازمان می‌انجامد.

جوسازمانی: فضایی آرام، پویا و ایمن زمینه مناسبی را برای اشتراک‌گذاری هر چه بیش‌تر دانش در سازمان فراهم می‌کند تا فرآیند اشتراک دانش در سازمان نهادینه شود. اگر محیطی مناسب جهت تعامل سازنده و سالم کارکنان در سازمان وجود نداشته باشد که دانش را به‌درستی به جریان بیندازد، کارکنان دانش خود را با دیگران به اشتراک نمی‌گذارند؛ بنابراین

نوآوری فرآیندی: ابزاری در جهت حفظ و بهبود کیفیت و صرفه‌جویی هزینه‌ها فراهم می‌کند و نشان‌دهنده این است که تا چه میزان سازمان فناوری‌های جدید را به کار می‌گیرد.

نوآوری اداری: رویه‌ها، سیاست‌ها و اشکال سازمانی جدید اشاره دارد و منظور این است که تا چه میزان مدیران از سیستم‌های نوین مدیریتی استفاده می‌کنند. پورکریمی و همکاران، (۱۳۹۹) براساس یافته‌های تحقیقات بررسی شده میزان اشتراک دانش سازمانی و همچنین سبک رهبری تحول‌آفرین در ایجاد و ارتقای نوآوری فرآیندی و نوآوری تولیدی تأثیر قابل‌توجهی دارد. یافته‌ها حاکی از این است که نوآوری فرآیندی بیش‌تر تحت‌تأثیر فعالیت‌های اشتراک دانش سازمان است و نوآوری تولیدی بیش‌تر تحت‌تأثیر فعالیت‌های رهبری تحول‌آفرین در سازمان است.

متغیرهای کنترل سازمان: متغیرهای کنترل سازمان شامل نوع، اندازه، میزان منابع و سرمایه سازمان است. در سازمان‌های بزرگ‌تر با سرمایه و منابع بیش‌تر قابلیت ارائه نوآوری نیز بیش‌تر است. این سازمان‌ها می‌توانند فرصت‌ها و توانایی‌های بیش‌تری برای ایجاد نوآوری تولیدی و فرآیندی داشته باشند. سازمان‌های بزرگ‌تر تمایل به صرف مقدار زیادی از منابع برای انجام تحقیقات با دانشگاه‌ها دارند و زمان بیش‌تری برای آموزش کارکنان خود صرف می‌کنند که منجر به افزایش نوآوری در سازمان می‌شود. از طرفی سازمان‌های کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه به دنبال بهبود ظرفیت نوآوری در سازمان با ایجاد انگیزه بیش‌تر کارکنان برای نوآوری‌های کم‌هزینه هستند در این کشورها تحقیق و توسعه نقش مهمی در ایجاد نوآوری دارد.

کادرسازی مدیران اجرایی: کادرسازی یکی از وظایف مهم مدیران سازمان است که تأثیر زیادی در ایجاد نوآوری دارد. کادرسازی تکثیر کمی نیروها و ارتقای کیفی دانش، اطلاعات، مهارت‌های کارکنان و کارآزموده کردن آن‌ها است.

تحقیق و توسعه (پژوهش): میزان هزینه‌های تحقیق و توسعه در سازمان نتایج قابل‌توجهی در زمینه نوآوری دارد. سازمان‌هایی که بر سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های تحقیق و توسعه و پژوهش تمرکز می‌کنند فرصت‌های بیش‌تری برای بهبود نوآوری سازمانی فراهم می‌کنند. این سازمان‌ها از طریق تحقیق و توسعه و ایجاد شرایط مساعد پژوهش زمینه‌های انتقال و اشتراک دانش از طریق تیم‌های تحقیقاتی و شبکه‌های درون و برون سازمانی را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند که این امر منجر به بهبود و افزایش نوآوری می‌شود.

بسترسازی مناسب: سازمان‌ها برای ایجاد نوآوری نیاز به بسترسازی مناسب از سوی مدیران دارند. مدیران باید با اتخاذ سازوکارهای مناسب و تمهیدات لازم فضا و امکانات موردنیاز، جهت انجام خلاقیت در محیط‌های کاری فراهم کنند. مدیران با ایجاد جو حمایتی و تشویقی باعث مشارکت کارکنان در ارائه روش‌های خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط کاری آنان شوند.

برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری: ایجاد یک چارچوب نهادی و یکپارچه برای تولید و ترویج نوآوری در سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد. مدیران در سیاست‌گذاری‌های کلان سازمانی برنامه‌های توسعه نوآوری و آموزش مهارت‌های موردنیاز مدیران و کارکنان را در نظر بگیرند و سیاست مدونی در این خصوص اتخاذ کنند. این سیاست‌ها شامل سیاست‌گذاری در بخش تحقیق و توسعه، آموزش، مشارکت کارکنان، اشتراک دانش و از این قبیل مسائل است.

استراتژی‌ها: سازمان برای افزایش نوآوری و دست یافتن به مزیت رقابتی و توسعه پایدار نیاز دارد که استراتژی شفاف و مشخصی در زمینه اشتراک دانش اتخاذ کند.

سبک رهبری: رهبری تحول‌آفرین با استفاده از سازوکارهای تشویقی و حمایتی به کارکنان انگیزه می‌دهند تا دانش خود را با دیگران به اشتراک‌گذارند و از این طریق در افزایش و بهبود نوآوری سازمانی تأثیرگذار باشند. رهبری تحول‌آفرین با پشتیبانی از ایده‌های نوآورانه کارکنان و فراهم ساختن زمینه و بستر شکوفایی استعدادهای خلاقانه کارکنان در افزایش نوآوری سازمانی نقش مهمی دارند. بر این اساس با اتخاذ سبک رهبری تحول‌آفرین می‌توان با استفاده از حداکثر ظرفیت دانشی نیروی انسانی موجود و اشتراک آن در سازمان در جهت بهبود و نوآوری سازمانی و کسب مزیت رقابتی بهره‌برداری کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

خروجی روش فراترکیب رویکردی کلی نسبت به پدیده مورد مطالعه ارائه می‌دهد. براساس نتایج فراترکیب این پژوهش مشخص گردید که ارتباط بین اشتراک دانش و رهبری تحول-آفرین نقش قابل‌توجهی بر ایجاد نوآوری سازمانی دارد. اشتراک دانش تأثیر قابل‌توجهی بر نوآوری دارد و منجر به افزایش نوآوری سازمانی می‌شود. در دنیای رقابتی امروز، دانش به‌طور گسترده‌ای منبع اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها شناخته شده است و سرمایه فکری و دانشی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شوند. پاسخگویی سازمان‌ها به نیازهای جامعه و نوآوری تحت‌تأثیر کیفیت تخصص کارکنان و مدیران آن است؛ تلاش برای ارتقای نوآوری از طریق کسب، خلق،

رقابتی برای سازمان می‌شود که در نهایت منجر به توسعه پایدار سازمانی خواهد شد.

از محدودیت‌هایی که محقق این پژوهش با آن مواجه بوده است، عدم دسترسی به برخی مطالعات که چاپ نشده‌اند یا پژوهش‌هایی که به صورت چاپی و کاغذی بوده و امکان استفاده آنلاین و برخط نداشته‌اند.

پیشنهاده‌ها

در این مقاله به مقوله اشتراک دانش که یکی از اجزای اصلی مدیریت دانش است پرداخته شد. سایر مؤلفه‌ها و اجزای مدیریت دانش و نقش آن‌ها در ایجاد نوآوری سازمانی به‌عنوان موضوعی برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود. همچنین میزان تأثیرگذاری سایر سبک‌های رهبری در نوآوری نیز قابل‌تأمل و پژوهش است که در این مقاله سبک رهبری تحول‌آفرین بررسی شد.

ذخیره‌سازی، اشتراک و کاربرد دانش به وسیله افراد و گروه‌ها ممکن می‌شود. از این‌رو، اشتراک دانش یکی از الزامات اساسی فرآیند نوآوری در سازمان محسوب می‌شود.

رهبری تحول‌آفرین با پرورش و توسعه ابعاد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر اشتراک دانش و نوآوری تأثیر می‌گذارد. عوامل زیادی در میزان اشتراک دانش بین کارکنان سازمان مؤثر است که رهبری تحول‌آفرین یکی از مهم‌ترین عوامل و پیش‌شرط مهمی برای فراهم کردن شرایط لازم جهت اشتراک دانش در سازمان است. از طرفی اشتراک دانش نیز اساس و پایه نوآوری سازمانی است. میزان منابع دانشی سازمان و چگونگی جریان دانش در سازمان تأثیر مستقیم بر رشد و شکوفایی استعدادها و بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد. همچنین رشد و بهبود نوآوری سازمانی باعث ایجاد مزیت

References

- Ahmadi, P., & pishdar, M (2011). *Organizational learning and innovation. The 3rd National Conference on Creativity and Engineering and Innovation Management in Iran, Teacher's house.* (In Persian)
- AlMulhim, A. F. (2021). The role of internal and external sources of knowledge on frugal innovation: moderating role of innovation capabilities. *International Journal of Innovation Science*, 13 (3), 341-363.
- Aminbeidokhti, A., Nikabadi, M. S., & Hoseini, A. M. (2016). The role of transformational leadership and knowledge management processes on the rate of organisational innovation. *International Journal of knowledge management studies*, 7(3-4), 270-287.
- Arzaneh, M., & Bazrafshan, M., & Roohbakhsh, H. (2016). Investigation the Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation. *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 7(23), 15-31. (In Persian)
- Birasnav, M., Albufalasa, M., & Bader, Y. (2013). The role of transformational leadership and knowledge management processes on predicting product and process innovation: An empirical study developed in Kingdom of Bahrain. *Tékhné*, 11(2), 64-75.
- Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, 48(1), 9-18.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. E., & Kang, S. W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
- Delgado-Verde, M., Martín-de Castro, G., & Navas-López, J. E. (2011). Organizational knowledge assets and innovation capability: evidence from Spanish manufacturing firms. *Journal of intellectual capital*.

- Farzaneh, M., Roohbakhsh, H., & Bazrafshan, M. (2016). Nvestigating the Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation. *Public Policy in Administration*, 7(3), 15-31. (In Persian)
- Haghshenas Ghazimahale, L. (2020) Investigating the effect of value of superior management knowledge and knowledge sharing on organizational performance (Case study of Iran nsurance Company, Guilan Province). *New research approaches in management and accounting*, 44,102-121. (In Persian)
- Hayat, A., Maleki Hasanvand, M., Nikakhlag, S., & Dehghani, M. R. (2015). The role of leadership styles in knowledge management processes. *Journal of Health Management & Information Science*, 2(2), 41-46.
- Hedayati, A., Jamshidi, L., & Amin Beydokhti, A. (2016). Mediating Role of the knowledge Management in Relationship between Learning Culture and Organizational Innovation on Employees of Babol Medical Science University. *Journal of Executive Management*, 8(15), 113-136. (In Persian)
- Jafari, S. M., Shami Zanjani, M., & Yekkeh, H. (2020). A Framework for Identifying Knowledge Management Advantages Based on Meta-synthesis Method. *Journal for Management and Development Process*, 32(4), 119-152. (In Persian)
- Juhro, S. M., & Aulia, A. F. (2019). New sources of growth: The role of frugal innovation and transformational leadership. *Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 22(3), 383-402.
- Le, L. T. K., & Le, P. B. (2021). Improving the innovation performance for Vietnamese firm based on practices of idealized influence and individualized consideration: The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Business Administration*, 12(3), 75-85.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*.
- Lei, H., Gui, L., & Le, P. B. (2021). Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*.
- Lei, H., Ha, A. T. L., & Le, P. B. (2019). How ethical leadership cultivates radical and incremental innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554-563.
- Manafi, M., & Subramaniam, I. D. (2015). Relationship between human resources management practices, transformational leadership, and knowledge sharing on innovation in Iranian electronic industry. *Asian Social Science*, 11(10), 358.
- Mazloomi, N., Nasehifar, V., & Ehsanfar, G. (2013). The relationship between transformational leadership and organizational creativity with innovation in Iranian private insurance companies. (In Persian)
- Mirkamali, M., & Choopani, H. (2012). The relationship between transformational leadership and the tendency to organizational innovation in an insurance company. *Insurance Research Journal (formerly insurance industry)*, 3(103), 155-181. (In Persian)
- Mohammadi, H., Purkiani, M., Selajgeh, S., Sayadi, S. & Mollai. (2019). Human resource management design, green, sustainable, organizational development. *Bi-monthly scientific-research approach to educational management*, 43, 281-314. (In Persian)
- Nikbakht, A., & Siadat, A., & Hoveida, R., & Moghadam, A. (2010). Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairperons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points. *Health Information Management*, 7(2), 216-224. (In Persian)

- Niknam Safari, S. (2014). *Investigating the relationship between leadership styles and creativity with respect to the mediating role of knowledge sharing*. Master Thesis, Faculty of Literature and Humanities, Hormozgan University. (In Persian)
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation, *Organization Science*, 5(1), 14-37
- Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*.
- Pourkarimi, J., Demirchi, A. H., Fakoor, R., & Najafpour, Y. (2020). An Investigation of the Mediating Effect of Organizational Creativity on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation (Case Study: Employees of the Ministry of Science, Research and Technology). *Human Resources*, 12(3), 153-182. (In Persian)
- Ruhbakhsh, H., & Farzaneh, M., & Bazrafshan, M. (2016). Investigating the mediating role of knowledge management in the relationship between transformational leadership and Organizational Innovation. *Quarterly Journal of Public Management Mission*, 7(23), 51-67. (In Persian)
- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2020). Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. *Journal of Business Research*, 109, 399-412.
- Svobodová, A., & Koudelková, P. (2011). Collective intelligence and knowledge management as a tool for innovations. *Economics and management*, 16, 942-946.
- Tashkarian Jahromi, A., & Yaghoubi, N. M., & Hojjatdoost, S., & Jahanbin, S. (2017). Analyzing transformational leadership in facilitating innovation with respect to the mediating role of empowerment Psychology and knowledge management among Dailymotion staff. *Military Management Quarterly*, 17(2), 1-22. (In Persian)
- Tayal, R., Upadhyay, R. K., Yadav, M., Rangnekar, S., & Singh, R. (2018). The impact of transformational leadership on employees' acceptance to change: Mediating effects of innovative behaviour and moderating effect of the use of information technology. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Van Den Hooff, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: The influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Xinyan, Z., & Xin, Z. (2006). Moderating effects of organizational justice to knowledge-based psychological ownership and knowledge sharing. In *Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management* (pp. 875-879).
- Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T. (2013). Knowledge sharing process, innovation capability and innovation performance: an empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 217-225.
- Zareie, A., & Balouchi, H. (2020). Identification and extraction of components using the method of propulsion impulse buying. *Commercial Strategies*, 12(5), 68-53. (In Persian)