

واکاوی نقش توانمندسازی رهبری بر نوآوری با میانجی‌گری ظرفیت جذب در صنعت لاستیک

A Analyzing the role of leadership empowerment on innovation by mediating absorptive capacity in the rubber industry

چکیده

از آنجاکه نیروی انسانی تأثیر بسزایی در شکل‌گیری تصویر مثبت از سازمان در ذهن مشتریان دارد، لذا کارکنان توانمند می‌توانند به‌طور مؤثرتری به نیازها و یادخواست‌های مختلف مشتریان پاسخ دهند. همچنین توانمندسازی رهبری، تبادل باکیفیت دانش در بین کارکنان را تسهیل می‌کند. بدین منظور هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش توانمندسازی رهبری بر نوآوری سازمان با نقش میانجی ظرفیت جذب در صنایع لاستیک می‌باشد. این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و از نظر شیوه انجام پژوهش جزء پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارکنان صنعت لاستیک است و حجم نمونه به‌صورت هدفمند در دسترس، حدود ۱۰۰ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده می‌باشد. داده‌های جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای PLS و SPSS تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که توانمندسازی رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر ظرفیت جذب بالقوه و محقق شده داشته و ظرفیت جذب بالقوه و محقق شده به‌عنوان متغیر میانجی رابطه بین توانمندسازی رهبری و ظرفیت جذب بالقوه و محقق شده را تقویت کرده است. با توجه به نتایج پژوهش، رهبری توانمندساز، ظرفیت جذب را افزایش می‌دهد. از این رو صنایع لاستیک که دارای رهبرانی باشند که پیروان خود را به انجام فعالیت‌های مربوط به ایجاد و کسب دانش ترغیب کنند به نتایج نوآوری بالاتری دست خواهند یافت.

کلمات کلیدی: توانمندسازی رهبری، نوآوری، ظرفیت جذب، صنعت لاستیک

نوع مقاله: پژوهشی

محمد باشکوه^۱، نوید شفیعی^{۲*}

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳

shafiei.navid@ut.ac.ir

مقدمه

به شمار می‌آید [۶]. همچنین مهم‌ترین منبع استراتژیک است و مدیریت آن برای بهبود عملکرد سازمان امری ضروری است [۷]. انتقال دانش برای موفقیت یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تشویق مؤثر کارکنان در انتقال دانش مفید در سراسر سازمان می‌تواند به افزایش و حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک کند و انتقال دانش به طور گسترده‌ای به‌عنوان یک جزء اساسی، مدیریت دانش موفق به رسمیت شناخته شده است. انتقال دانش از طریق جامعه‌پذیری و فرایند یادگیری کارکنان به تولید ایده‌های جدید و توسعه فرصت‌های جدید می‌پردازد [۸].

تحقیقات نقش حیاتی را که توانمندسازی رهبری در تعیین اثربخشی مدیریتی و سازمانی در سراسر زمینه ایفا می‌کند نشان می‌دهد [۸]. محققان تأثیرات مثبت توانمندسازی رهبری بر نتایج در سطح کارکنان از جمله تعهد سازمانی [۹]، رضایت شغلی [۱۰]، عملکرد [۱۱]، خلاقیت کارکنان [۱۲]، و رفتار نوآورانه [۱۳] را گزارش کرده‌اند. اما هنوز کار بیشتری برای بررسی نتایج توانمندسازی رهبری در سطح سازمانی، به‌ویژه نوآوری سازمانی در زمینه صنعت لاستیک وجود دارد. هدف این مطالعه بررسی مکانیسمی است که در پس رابطه بین توانمندسازی رهبری و نوآوری وجود دارد، به‌ویژه در رابطه با ظرفیت جذب. توانمندسازی رهبری تبادل ایده‌ها و بازخورد باکیفیت را در میان کارکنان تسهیل می‌کند، زیرا رهبران زبردستان را تشویق می‌کنند تا فعالانه با توانمندسازی‌های داده شده مشارکت کنند [۱۴]. به‌عبارت‌دیگر، توانمندسازی رهبری می‌تواند ظرفیت جذب را تقویت کند [۱۵]. در نتیجه، سازمان‌هایی با ظرفیت جذب بالا با اتخاذ تصمیمات منطقی و سریع در مورد استراتژی‌های کسب‌وکارشان بر اساس ظرفیت جذب خود، نوآورتر می‌شوند [۱۶]. بر اساس مطالب گفته شده این پرسش مطرح می‌شود که آیا توانمندسازی کارکنان با نوآوری در صنعت لاستیک ارتباط دارد؟ علاوه بر این، آیا

صنایع پیوسته با محیطی متلاطم و ناآرام روبه‌رو هستند، تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای آنها را به مخاطره می‌اندازد. سازمان‌ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، توانایی‌ها و ضعف‌های خود را دقیقاً تحلیل کنند و باتکیه‌بر توانایی‌ها از فرصت‌های محیطی استفاده کرده و خود را برای برخورد با تهدیدها آماده کنند [۱]. از طرف دیگر توانمندسازی، نوعی آفرینش مجدد در جهت بهبود سازمان معرفی می‌شود [۲] که باید به‌عنوان یک فعالیت اساسی و حساس مدیریت، از سوی مدیران جهت بهبود عملکرد سازمانی انجام پذیرد [۳]. توانمندسازی کارکنان، یکی از تکنیک‌های مؤثر جهت افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از قابلیت و توانایی‌های افراد و گروه‌ها در جهت تحقق اهداف سازمان است. همچنین توانمندسازی، استراتژی مؤثری است که یک سازمان آن را بکار می‌برد تا ظرفیت‌ها و مسئولیت‌پذیری کارکنان خود را بهبود ببخشد، زیرا این موضوع توسط سازمان پذیرفته شده است که اگر کارکنان، توانمند شوند در انجام وظایف خود کارا تر و اثربخش‌تر ظاهر می‌شوند [۴]. سازمان‌هایی که به رویکردهای توانمندسازی روی آورده‌اند، دارای ویژگی‌های مشترکی مثل ارزش-های مشترک، استراتژی مشترک، سبک رهبری مشترک، ساختار سازمانی منعطف، جوسازمانی مشوق کار گروهی و ایجاد یادگیری مداوم هستند [۲].

در عصر حاضر، حرکت به‌سوی سازمان یادگیرنده، انتخاب نیست؛ بلکه ضرورتی است برای سازمان‌هایی که در وضعیت پر تغییر محیطی به‌منظور بقا و توسعه خود دست‌وپنجه نرم می‌کنند [۵]. دانش، مجموعه‌ای از اهداف، شیوه‌ها، ادراک و بینش‌هاست که از طریق تجربه و آموزش به دست می‌آید و مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی را در برمی‌گیرد که در شرایط روزافزون اقتصادی و پیشبرد فناوری، عاملی کلیدی

الهام بخشیدن به کارمندان خود برای کار خلاقانه و توسعه ایده‌های نوآورانه هستند. بنابراین، بسیاری از محققان علاقه مند به درک انگیزه خلاقانه کارکنان برای شناسایی عواملی هستند که نوآوری را در سازمان توسعه می دهند یا مانع آن می شوند [۲۰].

توانمندسازی رهبری

توانمندسازی موضوع مورد بحث در ده‌های اخیر بوده ولی همچنان محققان به یک تعریف جامعی از آن دست نیافته‌اند [۲۱]. توانمندسازی در لغت به معنی دادن قدرت به افراد است [۲۲] توانمندسازی رهبری به‌عنوان یک راه اساسی برای پیشبرد فعالانه تغییرات سازمانی با ترسیم ایده‌های سازنده از زیردستان پدیدار شده است. رهبری توانمندسازی رفتارهای آگاهانه رهبران را برای به اشتراک گذاشتن قدرت خود با توانمندسازی نشان می‌دهد و به کارکنان مسئولیت بیشتری برای کنترل کار خود می‌دهند [۲۳].

بنابراین، کارکنان به این باور می‌رسند که شایستگی‌های لازم برای انجام وظایف مهم را دارند [۲۴]. براین اساس، تأثیر رهبری در به‌اشتراک‌گذاری اختیارات و تقویت اعتماد زیردستان ضروری است و رهبران باید این توانایی‌ها را به‌صورت فعال در شرکت‌های خود افزایش دهند. مفهوم اولیه توانمندسازی در نگاه اول به‌اشتراک‌گذاری منابع به‌عنوان تفویض اختیار مربوط می‌شد. اگرچه، توانمندسازی نیز یک فرایند انگیزشی هست که بیشتر شبیه به توانمندسازی رفتار است تا صرفاً واگذاری یا به‌اشتراک‌گذاری منابع [۲۵]. به این معنا که توانمندسازی رهبری می‌تواند باعث ایجاد و تداوم رفتارهای مثبت‌گرا و وظیفه‌شناس شود تا نه‌تنها برای رسیدن به اهداف شخصی بلکه اهداف سازمانی آن‌ها از طریق احساس ارتقا خودکارآمدی کمک کند [۲۶].

ظرفیت جذب

دانش عنصری کلیدی برای نوآوری در سازمان‌ها است. بدین

ظرفیت جذب قادر است رابطه‌ی بین توانمندسازی کارکنان با نوآوری در صنعت لاستیک را میانجی‌گری کند؟ اهداف تحقیق حاضر شامل ارزیابی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت جذب بالقوه، ارزیابی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر ظرفیت جذب بالفعل، ارزیابی تأثیر ظرفیت جذب بالقوه بر نوآوری، ارزیابی تأثیر ظرفیت جذب بالفعل بر نوآوری، ارزیابی تأثیر میانجی‌گری ظرفیت جذب در رابطه بین توانمندسازی کارکنان با نوآوری در صنایع لاستیک است.

پیشینه پژوهش

نوآوری

در دنیای متغیر امروزی، یکی از عوامل مهم در سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی خلاقیت و نوآوری می‌باشد که سازمان‌ها برای بقای خود محکوم به آن هستند؛ چرا که سازمان‌ها با مسائلی روبه‌رو می‌شوند که با راه حل‌های گذشته حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن گردیده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری حیات بلندمدت خود را تضمین نمایند [۱۷]. نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خالقیت است که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری فرآیند ادراک یا ایجاد دانش مربوط و محصولات و خدمات به بهبود یافته و یا جدید، برای افرادی که خواهان آن‌ها هستند، می‌باشد [۱۸].

بنا بر این به نظر می‌رسد خلاقیت و نوآوری به شعار رسمی همه سازمان‌ها تبدیل شده است. با این حال، شرکت‌ها باید عوامل شکل‌دهنده و تشویق‌کننده خلاقیت و نوآوری را بشناسند تا خلاقیت و نوآوری واقعی داشته باشند. بسیاری از مطالعات بر اهمیت خلاقیت کارکنان برای نوآوری سازمانی تأکید کرده‌اند [۱۹]. زیرا ارتقای خلاقیت فردی برای رقابتی ماندن و بقای مشاغل در بازار حیاتی است. بسیاری از سازمان‌ها در زمینه‌های مختلف دائماً به دنبال راه‌های مختلفی برای

خرید را که قبل از دریافت مزایای بهره‌برداری اتفاق می‌افتد، طی کنند. در مقابل، اگرچه شرکت‌هایی که بر ظرفیت جذب شده (مانند تغییر و بهره‌برداری از دانش) تأکید می‌کنند، می‌توانند از مزایای فوری بهره‌برداری بهره‌مند شوند، اما در برابر دام شایستگی آسیب‌پذیر هستند و ممکن است به سرعت و سریع در برابر تغییرات محیطی واکنش نشان ندهند؛ بنابراین، ظرفیت جذب بالقوه و تحقق‌یافته ممکن است با نوآوری سازمانی رابطه متفاوتی داشته باشد [۳۲].

توانمندسازی رهبری و ظرفیت جذب

مطالعه حاضر برای گسترش مرزهای توانمندسازی رهبری به‌منظور دربرگرفتن ابعاد بالقوه و متمایز ظرفیت جذب یک سازمان باتکیه بر ادغام چارچوب انگیزه، فرصت و توانایی (MOA) [۳۳] و دیدگاه خودکارآمدی [۳۴،۳۵،۳۶]، بحث می‌کند. چارچوب MOA به‌عنوان یک مبنای نظری برای ادبیات مدیریت دانش استفاده شده است [۳۶]، این سه مؤلفه به‌شدت به یکدیگر مرتبط هستند. انگیزه، تمایل کارکنان به رفتار است. فرصت، منعکس‌کننده عوامل محیطی است که ممکن است رفتار را تحریک کند؛ و توانایی نشان‌دهنده توانایی یادداشت کارکنان مربوط به رفتار مذکور است [۳۷].

یانسن و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ظرفیت جذب سازمان را تقویت می‌کند. توانمندسازی مشارکت پرشور کارکنان را افزایش می‌دهد و نشان می‌دهد که رهبری توانمند به کارکنان اجازه می‌دهد تا از نظر فکری فعال‌تر شوند [۲۵]. درعین حال، انعطاف‌پذیری آن‌ها که همراه با توانمندسازی است، عملکرد کلی آن‌ها را افزایش می‌دهد [۲۶]. این مطالعه ادعا می‌کند که وقتی رهبران شرایط را فراهم می‌کنند که خودکارآمدی جمعی کارکنان را در ارتباط با کارشان برانگیخته و آن‌ها را برای کسب و به‌کارگیری دانش راهنمایی می‌کند، توانایی‌های سازمانشان برای کسب/ جذب (ظرفیت جذب بالقوه) و تغییر/

ترتیب، کسب و استفاده از دانش در سطح سازمانی مطرح شده است و بر اهمیت ظرفیت جذب تأکید می‌کند. ظرفیت جذب به‌عنوان توانایی سازمان در راستای ایجاد ارزش، جذب و به‌کارگیری دانش جدید تعریف می‌شود [۲۷]. ابعاد مختلف ظرفیت جذب دانش شامل ظرفیت کسب، ظرفیت ترکیب (شبیه‌سازی)، ظرفیت تبدیل و ظرفیت بهره‌برداری است [۲۸]. به طور خاص، زهرا و جورج (۲۰۰۲) چهار بعد ظرفیت جذب را مشخص می‌کنند: یعنی کسب، جذب، تبدیل و بهره‌برداری. اول، کسب خط آغازین فرایند جذب سازمانی است و به توانایی سازمان در شناسایی و کسب دانش از منابع خارجی و داخلی مربوط می‌شود. بعد دوم، جذب، به فرایند درک دانش اشاره می‌کند تا ماهیت خاص آن را درونی کند. بعد سوم، دگرگونی، نشان‌دهنده یکپارچگی بین دانش به‌دست‌آمده و جذب شده و دانش موجود برای ایجاد درک پیشرفته از دانش است. در نهایت، بهره‌برداری به توسعه و پیاده‌سازی در رویه‌های سازمانی برای ایجاد ارزش جدید با اتخاذ درک پیشرفته اشاره دارد. در نتیجه، ظرفیت جذب را می‌توان اولین گام نوآوری دانست [۲۹،۳۰]. این چهار بعد را می‌توان بیشتر به دو گروه طبقه‌بندی کرد: ظرفیت جذب بالقوه و تحقق‌یافته ظرفیت جذب بالقوه شامل کسب دانش و جذب است، درحالی‌که ظرفیت جذب شده شامل تغییر و بهره‌برداری از دانش است [۳۱]. ظرفیت جذب بالقوه در مورد شیوه‌های سازمانی در شناسایی و کسب دانش جدید از منابع خارجی و جذب دانش جدید است. در عوض، ظرفیت جذب تحقق‌یافته شامل توسعه بینش‌های جدید از ادغام دانش موجود و تازه به‌دست‌آمده و استفاده از بینش‌های جدید در عملیات تجاری است [۳۲]. سازمان‌هایی که بر ظرفیت جذب بالقوه (کسب و جذب دانش جدید) تأکید دارند، می‌توانند برای به‌روزرسانی و تجدید مستمر دانش خود سودمند باشند. باین‌حال، آن‌ها ممکن است مجبور شوند هزینه‌های بالقوه

توانایی را می‌توان از نحوه استفاده آن‌ها در محل کار مشاهده کرد [۴۵]. قابلیت نوآوری زمانی ظاهر می‌شود که کارکنان توانایی جذب خوبی از خود نشان دهند، همیشه توجه داشته باشند و افکار را سازماندهی کنند و به پیشرفت شرکت کمک کنند. این شرکت زمانی توسعه می‌یابد که با پیشرفت‌های علم و فناوری در پایداری شرکت متعادل شود [۴۶].

فرضیه سوم: ظرفیت جذب تحقق‌یافته بر نوآوری تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: ظرفیت جذب بالقوه بر نوآوری تأثیر معناداری دارد.

توانمندسازی رهبری، ظرفیت جذب و نوآوری سازمان

کارکنان توانمندی که در هنگام کار احساس خودمختاری و توانایی بیشتری برای خودگردانی می‌کنند، به احتمال زیاد به طور فعالانه در اقداماتی برای نوآوری سازمان خود شرکت می‌کنند [۴۷]. تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرایند اجرای نوآوری، دانش جمعی مربوط به یک تصمیم است [۲۹]. منبع شناختی گسترده برای دانش جمعی به احتمال زیاد از طریق تعاملات بین کارکنان ظاهر می‌شود تا صرفاً از طریق یک فرد به این دلیل که تعامل با کارمندان می‌تواند اطلاعات، دانش و تجربه را در عمق و وسعت با یکدیگر تقسیم و توسعه دهد [۴۸].

این تعامل یا ارتباط زنده و یا ارتباط بین گروه‌ها را می‌توان از طریق شرایطی که قادر به افزایش خودکارآمدی، اعتماد و استقلال است به دست آورد که ارتباط نزدیکی با توانمندسازی رهبری دارد [۲۵].

مهم‌تر از همه، چن و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که رهبر توانمند یک تیم به طور مثبت بر توانمندسازی روانشناختی و رفتار زیردستان هم در تیم رهبر و هم در تیم دیگری که تحت نظارت رهبر نیست تأثیر می‌گذارد. این مطالعه بر

بهره‌برداری به‌عنوان مثال، (ظرفیت جذب درک شده) افزایش خواهد یافت [۱۵،۳۸]. بر اساس این استدلال‌ها، این مطالعه پیشنهاد می‌کند:

فرضیه اول: توانمندسازی رهبری بر ظرفیت جذب بالقوه تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: توانمندسازی رهبری بر ظرفیت جذب محقق شده تأثیر معناداری دارد.

ظرفیت جذب و نوآوری سازمان

در فرایند ظرفیت جذب، کارکنان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را تشکیل می‌دهند تا نشان دهند چگونه می‌توانند نوآوری کنند و ایده‌های جدید بیابند [۷]. کارکنان سطح خوبی از ظرفیت جذب را برای افزایش قابلیت نوآوری نشان خواهند داد؛ بنابراین می‌توان تفسیر کرد که ظرفیت جذب خوب باعث افزایش قابلیت نوآوری در سازمان می‌شود که با تحقیقات [۳۹] و [۴۰] مطابقت دارد که نشان می‌دهد ظرفیت جذب تأثیر مثبت و معناداری بر رشد قابلیت نوآوری در کارکنان دارد. کارکنان منبع اصلی حرکت شرکت هستند، بنابراین ظرفیت جذب یا ظرفیت جذب برای کارکنان دارایی مهمی در افزایش قابلیت نوآوری است [۴۱]. زیرا زمانی که کارکنان محتوای یادگیری آموزش‌داده‌شده را درک کنند، از رشد تفکر نوآورانه حمایت می‌کند [۴۲]. ظرفیت جذب باید قابل بهینه‌سازی باشد؛ زیرا این سرمایه‌ای است برای کارکنان برای درک مطالب و درس‌های آموزش‌داده‌شده توسط شرکت [۴۳]. این شرکت سطح خوبی از ظرفیت جذب را برای افزایش قابلیت نوآوری نشان خواهد داد؛ بنابراین می‌توان چنین تفسیر کرد که جذب خوب باعث افزایش قابلیت نوآوری می‌شود. زیرا کارکنانی که قابلیت نوآوری خوبی دارند همیشه انرژی، مشارکت و افکار خود را صرف پیشرفت شرکت می‌کنند [۴۰]. ایده‌ای که آن‌ها در شروع فرایند بحث اشتراک دانش ایجاد کردند برای تحقیق در مورد یک محصول جدید بسیار مفید خواهد بود [۴۴]. این

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و کارکنان صنعت لاستیک هستند. طی تحقیق حاضر تعداد جامعه آماری ۱۰۰ نفر برآورد شده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به توزیع پرسش‌نامه اقدام گردید. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی پرسش‌نامه الکترونیکی بومی‌سازی شده مبتنی بر پژوهش [۵۰] است. در جدول ۱ سؤال‌های مربوط به هر متغیر مشاهده می‌شود. در این پژوهش، برای اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. برای تعیین روایی نیز از روایی همگرا (میانگین واریانس استخراجی) و روایی صوری استفاده شد که تمامی شاخص‌های ذکر شده موید پایایی و روایی پرسش‌نامه پژوهش بودند. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی.ال.اس بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. ابتدا نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (K-S) بررسی شد. با توجه به اینکه بعضی متغیرها غیرنرمال بودند، از روش PLS برای مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

برای ارزیابی شاخص‌های سنجش و اعتبار الگو از شاخص‌های میانگین استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد تمامی مقادیر بارهای عاملی به جز سؤال ۱، نسبت به ۰/۴ خیلی

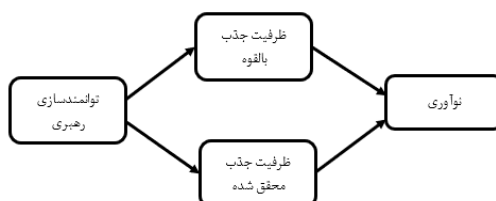
اساس مبنای تجربی همراه با استدلال‌های نظری مربوطه، تغییر مثبت در گروه‌های کارکنان را به عنوان اثری در سطح سازمان از توانمندسازی رهبری از طریق تجمیع تأثیرات رهبری توانمندسازی در سطح فردی در یک اثر سازمانی می‌بیند. به ویژه، در طول مرحله یکپارچگی دانش، فرآیند تعامل، که در آن رهبری توانمندسازی می‌تواند تقویت شود، در میان کارکنان برای افزایش اثربخشی تصمیم‌گیری حیاتی‌تر می‌شود.

فرآیند نوآوری در یک سازمان را می‌توان به‌عنوان یک مکانیسم رویه‌ای در نظر گرفت. این روش شامل یک رویکرد دو مرحله‌ای است. مرحله اولیه نوآوری در مورد یک عمل سازمانی برای شناسایی/جمع‌آوری اطلاعات، توسعه اطلاعات به دانش مفید برای کسب‌وکار و به‌کارگیری دانش در کسب‌وکار خود است [۴۹]. بنابراین، این مرحله را می‌توان به‌عنوان شیوه‌های سازمانی برای بهبود ظرفیت جذب بالقوه و تحقق‌یافته در نظر گرفت. مرحله دوم چگونگی گذراندن فرآیند نوآوری در سازمان مربوط به فعالیت‌های انطباق و اصلاح سازمانی، پیاده‌سازی دانش توسعه‌یافته و بینش پیشرفته در حوزه‌های مختلف درونی سازمان از جمله جنبه‌های محصولات، فرایندها و مدیریت‌ها است [۳۶]. بر اساس بحث، این پژوهش فرضیه‌های زیر را پیشنهاد می‌کند: توانمندسازی رهبری به طور مثبت و غیرمستقیم با (الف) نوآوری محصول، (ب) نوآوری در فرآیند، و (ج) نوآوری اداری از طریق ظرفیت جذب بالقوه مرتبط است.

فرضیه پنجم: ظرفیت جذب تحقق‌یافته رابطه بین توانمندسازی رهبری و نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ششم: ظرفیت جذب بالقوه رابطه بین توانمندسازی رهبری و نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.

بر اساس مباحث فوق، الگوی مفهومی تحقیق به شکل ۱ نشان داده می‌شود:



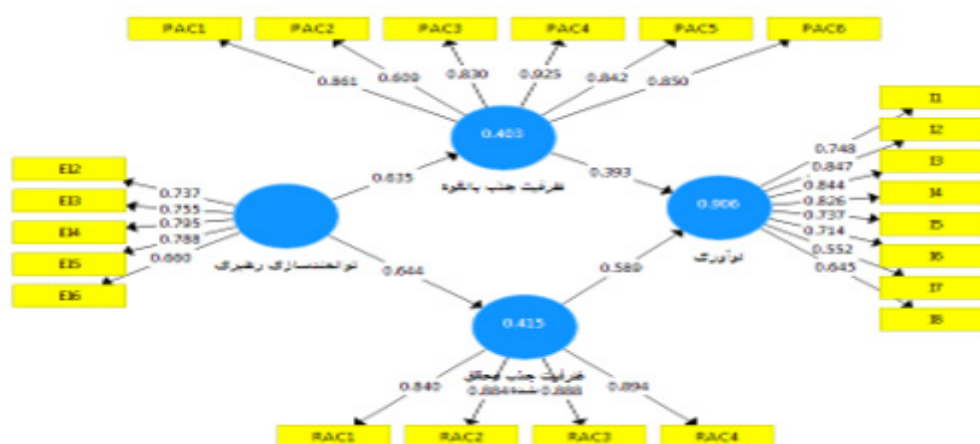
شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱- متغیرهای پژوهش و شماره سؤال‌های مربوط به هر متغیر

نام متغیر	شماره سؤال‌ها	منبع
توانمندسازی رهبری	۱ - ۶	[۲۷]
ظرفیت جذب بالقوه	۷ - ۱۲	[۲۹]
ظرفیت جذب محقق شده	۱۳ - ۱۶	[۵۱]
نوآوری	۱۷ - ۲۴	[۵۱]

جدول ۲- ضرایب پایایی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
توانمندسازی رهبری	۰/۸۱۲	۰/۸۶۴	۰/۵۶۰
ظرفیت جذب بالقوه	۰/۹۰۳	۰/۹۲۷	۰/۶۸۱
ظرفیت جذب محقق شده	۰/۹۰۰	۰/۹۳۰	۰/۷۶۹
نوآوری	۰/۸۸۴	۰/۹۰۸	۰/۵۵۶



شکل ۲- ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی پژوهش

الگوی درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش را نشان می‌دهد و با استفاده از آن می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از $1/96$ باشد. نتایج برازش الگو درونی در جدول ۴، ارائه شده است.

در این پژوهش، برای بررسی برازش مدل‌های ساختاری از دو معیار R^2 و معیار Q^2 استفاده شده است. (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا

بیشتر بوده و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از $0/7$ بیشتر است. مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از $0/5$ و همچنین بزرگ‌تر از CR است؛ این مطلب موید آن است که پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش در حد قابل قبول است.

در شکل ۲، ضرایب مسیر که نشان‌دهنده شدت تأثیر است، مشاهده می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان نمایانگر بارهای عاملی هستند. در الگوی آزمون شده ابتدا معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح $0/95$ بررسی شد که مطابق شکل ۲، تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار هستند (بار



شکل ۳- مقادیر T-value الگوی پژوهش

می‌گذارد و مقدار (R^2) فقط برای سازه‌های وابسته مدل پژوهش محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا صفر است. هر چه مقدار (R^2) مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان دهنده برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ را به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی (R^2) معرفی می‌کند.

معیار (Q^2) نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول باشند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های

عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول و بالاتر از $0/4$ است). این بدان معنا است که ضرایب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه روایی سازه الگو مورد قبول است.

در شکل ۳، اعداد مشخص شده بر روی فلش‌ها نشان‌دهنده T-value است و ضرایب مسیر که نمایانگر شدت تأثیر است، مشاهده می‌شود. برای آزمون فرضیه‌ها در سطح اطمینان $0/95$ مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق $1/96$ به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر است. جهت تأثیر بر اساس مثبت یا منفی بودن این مقادیر تعیین می‌شود.

درونزای مدل را داشته باشند؛ بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشد، قادر خواهند بود تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر بگذارند و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسلر، رینگ و سینکوویس

جدول ۳- نتایج برازش الگوی درونی

مسیر ساختاری	ضریب مسیر	ضریب t	معناداری p	سطح ۰/۰۵ درصد
تأثیرات مستقیم				
توانمندسازی رهبری ← ظرفیت جذب بالقوه	۰/۶۴۴	۱۱/۸۴۴	+۰/۰۰۰	تأیید
توانمندسازی رهبری ← ظرفیت جذب محقق شده	۰/۶۳۵	۱۰/۴۶۱	+۰/۰۰۰	تأیید
ظرفیت جذب بالقوه ← نوآوری	۰/۵۸۹	۵/۹۵۷	+۰/۰۰۰	تأیید
ظرفیت جذب محقق شده ← نوآوری	۰/۳۹۳	۳/۷۷۵	+۰/۰۰۰	تأیید
تأثیرات غیرمستقیم				
توانمندسازی رهبری ← ظرفیت جذب بالقوه ← نوآوری	۰/۲۴۹	۳/۳۴۴	+۰/۰۰۱	تأیید
توانمندسازی رهبری ← ظرفیت جذب محقق شده ← نوآوری	۰/۳۷۹	۵/۸۹۶	+۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۴- معیار (R^2) و (Q^2) هر یک از متغیرهای درونزای مدل

نام متغیر	معیار (R^2)	معیار (Q^2)	نتیجه
ظرفیت جذب بالقوه	۰/۳۹۷	۰/۲۵۳	قوی
ظرفیت جذب محقق شده	۰/۴۰۹	۰/۳۰۶	قوی
نوآوری	۰/۹۰۴	۰/۴۷۸	قوی

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر باهدف مطالعه نحوه بهبود عملکرد صنعت لاستیک، الگوی را ارائه و بررسی نموده است که موضوعات توانمندسازی رهبری، ظرفیت جذب بالقوه و محقق یافته و نوآوری را به طور ترکیبی و در کنار هم در بر دارد. بدین

(۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند که به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی یک سازه در برابر شاخص‌های آن سازه است. جدول شماره هشت مقادیر معیار (R^2) و (Q^2) را برای هر یک از متغیرهای درون‌زای مدل نشان می‌دهد.

دانش و تسهیم دانش از جمله مواردی است که می‌تواند بر زیردستان اثرگذار باشد و این رهبران می‌توانند به‌عنوان نمونه‌هایی برای تولید، جذب و تسهیم دانش از سوی کارکنان در نظر گرفته شوند. همچنین رهبران توانمند، می‌توانند انگیزه کارکنان را جهت افزایش ظرفیت جذب با تشویق و پاداش دادن به آن‌ها تقویت کنند. این موضوع می‌تواند منجر خلق محیط‌های نوآورانه در سازمان شود که در آن اعضا آزادانه به جذب، تسهیم و تبادل ایده‌ها با دیگران می‌پردازند و بنابراین، منابع خارجی را در جهت خلق ایده‌های خود به کار می‌گیرند. در این بین رهبران توانمند در جهت رفع مشکلات و نواقص ایده‌ها با کارکنان خود همکاری می‌کنند. این یافته‌ها سازگار با نتایج پژوهش [۵۲] می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیات چهارم و پنجم حاکی از آن بود که ظرفیت جذب بالقوه و محقق شده بر نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد که با مطالعات [۳۶،۴۹،۵۳] هم‌راستا است. بدین ترتیب صنایع لاستیک می‌توانند با سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه و کیفیت مناسب کارمندان خود برای مشارکت مؤثر در فعالیت‌های مبتنی بر تحقیق و توسعه یا نوآوری، سطح قوی از ظرفیت جذب را نشان دهند. بر همین اساس، نتیجه‌گیری می‌شود که بنگاهی که دارای سطوح بالاتری از توانایی پویا در زمینه خلق دانش و کاربرد دانش (ظرفیت جذب) و همچنین اشتراک دانش را در بین اعضای خود تشویق می‌کند، ایده‌های جدید و تأکید زیادی را بر یادگیری مستمر اعمال می‌کند؛ احتمالاً در تجارت دانش یعنی نوآوری موفق‌تر است. در واقع سطوح بالاتر ظرفیت جذب به یک سازمان کمک می‌کند تا دانش دریافت شده، سبب حل مسائل سازمانی شود و در نهایت استفاده از آن را برای اهداف خود به دست آورد. همچنین ظرفیت جذب باعث ایجاد فرصت‌هایی برای نوآوری و کاهش محدودیت‌های ترکیب داخلی منابع دانش در یک مدل نوآوری می‌شود. ظرفیت جذب از فرایندهای تحقیق و

منظور، مدیران و کارکنان صنعت لاستیک به‌عنوان جامعه آماری تحقیق در نظر گرفته شدند نتایج تحقیق بینش‌های جدیدی به‌ویژه درباره روابط کارکنان و مدیران در محیط‌های پرچالش امروز صنعت لاستیک ارائه می‌کند.

نتایج فرضیه اول و دوم پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی رهبری بر ظرفیت جذب بالقوه و محقق یافته تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیقات انجام شده توسط [۸،۲۴،۲۶،۳۴،۳۵،۳۶] می‌باشد. با این وجود اولین یافته‌ها نشان داد که رهبری توانمندساز، ظرفیت جذب را افزایش می‌دهد. از این رو صنایع لاستیک دارای رهبرانی بودند که پیروان خود را به انجام فعالیت‌های مربوط به ایجاد و کسب دانش ترغیب می‌کردند به نتایج نوآوری بالاتری دست یافتند. رهبران توانمند رفتارهای مطلوب را در بین پیروان الگوبرداری کرده و به آن‌ها انگیزه می‌دهند تا ضمن جست‌وجوی دانش و ایده‌های جدید، رفتارهای با ثباتی را به نمایش بگذارند. این یافته‌ها مطابق با مطالعات گذشته است که نقش تسهیل‌کننده رهبری توانمندساز را در ظرفیت جذب تبیین می‌کند. رهبری توانمندساز، بر ظرفیت جذب تأثیر می‌گذارد که این به نوبه خود بر نوآوری تأثیر می‌گذارد؛ از این رو، چنین استنباط می‌شود که رهبران توانمند، در شرکت‌های خود، ظرفیت جذب را توسعه می‌دهند که تبادل دانش بین اعضا را تسهیل می‌کند. این به نوبه خود، به انتشار اطلاعات به اعضای سازمان که می‌توانند از آن برای تولید راه‌حل‌های نوآورانه استفاده کنند، کمک می‌کند. رهبری توانمندساز همچنین از طریق قدردانی از کارکنان به‌واسطه فعالیت‌های مشترک، ظرفیت جذب را ارتقا می‌بخشد. اگرچه به‌سختی یک مطالعه‌ای در این زمینه پیدا می‌شود، اما به‌طور کلی یافته‌ها توسط مطالعات گذشته پشتیبانی می‌شود که خاطر نشان کرد، از آن‌جا که سبک رهبری مدیران می‌تواند القاکننده فرهنگ سازمانی باشد و در این بین، پشتیبانی از دانش، تجربه و همچنین انتقال

می‌شود که مدیران و سرپرستان علاوه بر تفویض اختیار باید از استقلال عمل کارکنان و شکوفاشدن استعدادهای کارکنان نیز حمایت نمایند چرا که موفقیت توانمندسازی کارکنان تا حد زیادی به ادراک آن‌ها از میزان حمایت مدیران و سرپرستان بستگی دارد؛ بنابراین، اقدامات عملی که مدیران و سرپرستان در این راستا می‌توانند انجام دهند؛ مانند تسهیم قدرت و تصمیم‌گیری مشارکتی، افزایش تعاملات و نشان داده توجه به کارکنان می‌تواند در بهبود ادراک کارکنان از تحقق قراردادهای روان‌شناختی و در نتیجه افزایش تلاش‌های کاری آن‌ها بسیار مؤثر باشد. براین اساس، می‌توان گفت آگاهی از رفتارهای رهبری توانمندساز و مؤلفه‌های آن و همچنین توانایی بر انجام آن‌ها امری ضروری برای مدیران و سرپرستان محسوب می‌شود. ضمن اینکه ارزیابی ویژگی‌های رهبری توانمندساز می‌تواند به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم در انتخاب و استخدام سرپرستان مدنظر قرار گیرد و در کنار آن سازوکارهای آموزش رهبری متناسب با آن شکل گرفته و اجرا شود. علاوه بر این، نتایج تحقیق نشان می‌دهند تبادل و تسهیم دانش بین کارکنان نقشی میانجی در رابطه بین تحقق توانمندسازی رهبری و نوآوری دارد؛ بنابراین، برای صنایع لاستیک ضروری است به طور مداوم عملکرد خدمات خود را در یک محیط پویا، پیچیده و رقابتی بهبود بخشند که در این راستا دانش کاری و نوآوری، ابزارهای بسیار مهمی محسوب می‌شوند. بدین منظور، بایستی مکانیسم‌های اجرا و ارزیابی تبادل دانش نهادینه شده تا از این طریق انگیزه کارکنان برای تلاش بیشتر در جهت تبادل ایده‌ها و دانش کاری بر اساس اقتضات کاری افزایش یابد.

سپاسگزاری IRM

توسعه داخلی منتج می‌شود و همچنین از محیط خارجی نیز تأثیر می‌پذیرد و نهایتاً می‌توان گفت ظرفیت جذب از راه‌های مختلفی به دست می‌آید که مهم‌ترین آن‌ها سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه داخلی است که می‌تواند به‌صورت یک محصول از عملیات ساختاری صنعت یا فرستادن کارکنان به دوره‌های آموزشی فنی پیشرفته باشد که از طریق افزایش این عملیات و به‌تبع آن افزایش ظرفیت جذب در صنایع لاستیک می‌توان بر نوآوری تأثیر گذاشت.

به دنبال این بحث نتایج فرضیات پنجم و ششم نشان داد که ظرفیت جذب بالقوه و محقق شده رابطه بین رهبری توانمندساز و نوآوری را میانجی‌گری می‌کند که با مطالعات [۲۴،۲۹،۳۶،۴۷،۵۴] هم‌راستا می‌باشد. بدین ترتیب می‌توان ادعا کرد که نوآوری به کارمندان توانمند و باانگیزه‌ای نیاز دارد که قادر به اتخاذ تصمیماتی مستقلانه باشند؛ بنابراین از آنجاکه یک سبک رهبری توانمند، این مؤلفه‌های مطلوب را شامل می‌شود، احتمالاً کسب دانش و منابع را ارتقا می‌بخشد و در نتیجه نوآوری بالاتری پیدا می‌کند. این بدان معنی است که شرکت‌هایی که رهبران توانمند داشتند، دانش خود را به طور مؤثرتر مدیریت می‌کنند و نهایتاً این مطالعه نقش میانجی ظرفیت جذب را در ارتباط بین توانمندسازی رهبری و نوآوری تأیید کرد. ظرفیت جذب می‌تواند کارکنان صنایع لاستیک را به سمت توسعه دانش و شایستگی ترغیب کند.

علاوه بر این، نتایج تحقیق حاضر می‌تواند رهنمودهایی عملی برای مدیران سطوح مختلف در صنایع لاستیک ارائه نماید. نخست اینکه، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مدیرانی که بیشتر مبادرت به بروز رفتارهای رهبری توانمندساز می‌کنند احتمالاً روابط استخدامی بهتری با کارکنان داشته و آن‌ها را ترغیب می‌کنند تا ایده‌ها و تخصص و دانش خود را با دیگران تسهیم نمایند و در نتیجه زمینه ارائه راهکارهای خلاقانه را برای بهبود عملکرد فراهم می‌آورند؛ بنابراین، مشخص

منابع

۱. منصوری، سجاد؛ خسروی زاده، اسفندیار و مندعلی زاده، اسفندیار. (۱۴۰۰). نقش مدیریت دانش و جهت‌گیری راهبردی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های ورزشی استان لرستان). پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش ۱۳(۳)، ۱۱۸-۱۰۵.
۲. خلیقی پور، سید عباس؛ عزیزی شمامی، یوسف؛ بروجردی، راضیه و هویدا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت منابع انسانی پایدار ۲(۲)، ۱۹۹-۱۷۹.
۳. محمودی، محمد تقی؛ افضل کوهی، فروزان و فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۱۲۰-۱۰۳.
۴. تقوایی یزدی، مریم (۱۴۰۰). رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۱(۱).
۵. فلاح نوش اباد، مهدی؛ مکاریا، سعید؛ خاد، سیدمهدی؛ خادم، لیلا سادات؛ خادم، زهرا سادات (۱۳۹۳). تاثیر رفتار توانمندسازی رهبری بر مقاصد رفتاری و نگرش‌های کارکنان ارزیابی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، کفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار اقتصاد و مدیریت، صص ۱۵-۱.
۶. طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ محقق، کیارش. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین مدل ساختاری تأثیر توانمندسازی رهبری بر فرهنگ یادگیری سازمانی و نوآوری باز با تأکید بر نقش تعدیلی ظرفیت جذب. مطالعات رفتاری در مدیریت ۹(۱۷)، ۶۶-۲۵.
۷. مومنی، مریم؛ نظریوری، امیر هوشنگ و موسوی، سید نجم‌الدین (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت دانش مشتری بر ظرفیت نوآوری با نقش میانجی ظرفیت جذب دانش. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۱۲(۱)، ۷، ۲۴-۴۷.

1. Wikström, C., & Wikström, M. (2020). Merit-Based Admissions in Higher Education. *Higher Education Admission Practices: An International Perspective*, 34(1), 4-15.
2. Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
3. Ali, A. A., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*.
4. Barcelo-Valenzuela Mario, Carrillo-Villafana Patricia Shihemy, Perez-Soltero Alonso, Sanchez-Schmitz Gerardo. (2016). A framework to acquire explicit knowledge stored on different versions of software. *Information and Software Technology*, 70 40-48.
5. Carla C. (2015). Teams' Innovation: Getting There Through Knowledge Sharing and Absorptive Capacity. *Knowledge Management Research & Practice*. Knowledge Management Research & Practice, 1-21
6. Zhang, X., Zhou, J., 2014. Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: interaction effects and a mediating mechanism. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 124 (2), 150-164.
7. Raub, S., Robert, C., 2013. Empowerment, organizational commitment, and voice behavior in the hospitality industry: evidence from a multinational sample. *Cornell Hosp. Q.* 54 (2), 136-148.
8. Clark, R.A., Hartline, M.D., Jones, K.C., 2009. The effects of leadership style on hotel employees' commitment to service quality. *Cornell Hosp. Q.* 50 (2), 209-231.
9. Aryee, S., Kim, T.Y., Zhou, Q., Ryu, S., 2019. Customer service at altitude: effects of empowering leadership. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 31 (9), 3722-3741.
10. Hon, A.H., 2011. Enhancing employee creativity in the Chinese context: the mediating role of employee self-concordance. *Int. J. Hosp. Manag.* 30 (2), 375-384.
11. Luoh, H.F., Tsaur, S.H., Tang, Y.Y., 2014. Empowering employees: job standardization and innovative behavior. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 26 (7), 1100-1117.
12. Huang, C.X., Iun, J., Liu, A., Gong, Y., 2010. Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *J. Organ. Behav.* 31 (1), 122-143.
13. Xue, Y., Bradley, J., Liang, H., 2011. Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *J. Knowl. Manag.* 15 (2), 299-312.

14. Elbashir, M.Z., Collier, P.A., Sutton, S.G., 2011. The role of organizational absorptive capacity in strategic use of business intelligence to support integrated management control systems. *Account. Rev.* 86 (1), 155–184.
16. Ouakouak, M. L., & Ouedraogo, N. (2017). Antecedents of employee creativity and organisational innovation: An empirical study. *International Journal of Innovation Management*, 21(07), 1750060. Available at: <https://doi.org/10.1142/s1363919617500608>.
17. Ngo, X. T., Le, H. A., & Doan, T. K. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style and Employee Creativity on Organizational Innovation in Universities During the Covid-19 Pandemic. *Humanities and Social Sciences Letters*, 10(1), 36-53.
18. Rudolph, C. W., Breevart, K., & Zacher, H. (2022). Disentangling Between-Person and Reciprocal Within-Person Relations Among Perceived Leadership and Employee Wellbeing.
18. Chen, G., Smith, T.A., Kirkman, B.L., Zhang, P., Lemoine, G.J., Farh, J.L., 2019. Multiple team membership and empowerment spillover effects: can empowerment processes cross team boundaries? *J. Appl. Psychol.* 104 (3), 321.
19. Conger, J.A., Kanungo, R.N., 1988. The empowerment process: integrating theory and practice. *Acad. Manag. Rev.* 13 (3), 471–482.
20. Chebat, J.C., Kollias, P., 2000. The impact of empowerment on customer contact employees' roles in service organizations. *J. Serv. Res.* 3 (1), 66–81.
21. Hassi, A., 2019. Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context: the mediating role of climate for creativity. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 31 (4), 1785–1800.
22. Wang, Y., Byrd, T.A., 2017. Business analytics-enabled decision-making effectiveness through knowledge absorptive capacity in health care. *J. Knowl. Manag.* 21 (3), 517–539.
23. Zahra, S.A., George, G., 2002. Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. *Acad. Manag. Rev.* 27 (2), 185–2
24. Thomas, R., Wood, E., 2014. Innovation in tourism: Re-conceptualising and measuring the absorptive capacity of the hotel sector. *Tour. Manag.* 45, 39–48.
25. Jansen, J.J., Van Den Bosch, F.A., Volberda, H.W., 2005. Managing potential and realized absorptive capacity: how do organizational antecedents matter? *Acad. Manag. J.* 48 (6), 999–1015.
26. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A.L., 2000. *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press, Ithaca, NY.
27. Argote, L., Ingram, P., 2000. Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 82 (1), 150–169.
28. Siemsen, E., Roth, A.V., Balasubramanian, S., 2008. How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: the constraining-factor model. *J. Oper. Manag.* 26 (3), 426–445.
29. Tan, C.L., Nasurudin, A.M., 2011. Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electron. J. Knowl. Manage.* 9 (2), 155–167.
30. Rothschild, M., 1999. Carrots, sticks and promises: a conceptual framework for the management of public health and social issues behavior. *J. Mark.* 63, 24–37.
31. Chen, G., Bliese, P.D., 2002. The role of different levels of leadership in predicting self and collective efficacy: evidence for discontinuity. *J. Appl. Psychol.* 87 (3), 549.
32. Onyiewu. (2015). Does Lack of Innovation Capability and Absorptive Capacity Retard Economic Growth in Africa? *Growth and Institutions in African Development*, 41-57.
33. Shu Hsien. (2016). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledgeintensive industries. *Journal of Information Science*, 34-53.
34. Chang Feng. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Journal of Technovation*, 1-13.
35. Primitiva. (2020). Key Drivers of Innovation Capability in Hotels: Implications on Employee Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 1-21.
36. Schweisfurth, T. G. (2018). Absorptive capacity for need knowledge: Antecedents and effects for employee performance innovativeness. *Research Policy*, 687-699
37. Zhi Yang. (2018). Knowledge Sharing Serves as a Mediator between Collaborative Culture and Innovation Capability. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Volume 33 958–969.

38. Minna. (2016). the Relationship between Innovation Capability and Performance: The Moderating Effect of Measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 234-249
39. Nurcahyo, S. A., Andriyani, A., Rionaldo, R., & Soesanto, H. (2022). The Effect of Knowledge Sharing, Absorption Capacity on Employee Performance with Innovation Capability as Intervening Variables (Case Study on Employees of the Central Java Agricultural Technology Research Center). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 114-124.
40. Chen, G., Kirkman, B.L., Kanfer, R., Allen, D., Rosen, B., 2007. A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *J. Appl. Psychol.* 92 (2), 331–346
41. Wang, T., Zatzick, C.D., 2019. Human capital acquisition and organizational innovation: a temporal perspective. *Acad. Manag. J.* 62 (1), 99–116.
42. Damanpour, F., Gopalakrishnan, S., 2001. The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. *J. Manag. Stud.* 38 (1), 45–65.
43. Lim, S. E. (2021). Fostering absorptive capacity and facilitating innovation in hospitality organizations through empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102780.
44. Lim, S. E., & Ok, C. M. (2021). A meta-analytic review of antecedents of hospitality and tourism firms' performance: A cross-cultural comparison. *Tourism Management*, 86, 104325.
45. Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133, 156-167.
46. Lane, P.J., Koka, B.R., Pathak, S., 2006. The reification of absorptive capacity: a critical review and rejuvenation of the construct. *Acad. Manag. Rev.* 31 (4), 833–863.
47. Van de Ven, A., Delbecq, A.L., 1971. Nominal versus interacting group processes for committee decision-making effectiveness. *Acad. Manag. J.* 14 (2), 203–212

IRM