

## عنوان مقاله:

تحلیل چند سطحی تاثیر رهبری تحول آفرین بر جو نوآورانه و رفتار نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل گر خودکارآمدی خلاق

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، دوره 2، شماره 3 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 22

## نویسندگان:

حاجیه رجیبی فرجاد - دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

مریم اخوان خرازیان - استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

ابوالحسن رشیدی - کارشناس ارشد اطلاعات، مدرس دانشگاه، تهران، ایران

## خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: نوآوری نیازمند احساس خدشه ناپذیر خودکارآمدی برای پافشاری بر کنجکاوی های خلاقانه است. با توجه به تاثیر رهبری و جو سازمانی بر نوآوری، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر جو و رفتار نوآورانه کارکنان انجام شد. روش شناسی: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، پژوهشی توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۰ مدیر و ۲۵۰ کارمند اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان تهران بود که از طریق فرمول کوکران تعداد ۲۰ مدیر و ۱۵۱ کارمند به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد جاییول و دهار (۲۰۱۵) استفاده شد که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و شاخص سی آر و روایی آن با روش روایی محتوا، همگرا و واگرا تایید شد. داده ها به کمک نرم افزارهای اسمارت پی. ال. اس و تحلیل خطی سلسله مراتبی تحلیل شدند. یافته ها: تحلیل داده ها نشان داد که رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی خلاق بر رابطه جو نوآوری و رفتار نوآورانه کارکنان و رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر دارد. همچنین تاثیر تعدیل گر سوبل و شدت آن با ضریب وی.ای.اف سنجیده شد. نتیجه گیری: مدیران باید از طریق القای حس افتخار، اعتقاد و احترام به کارکنان، تعریف ماموریت مشخص، ارائه الگوی مناسب در کنار ارتقای فرهنگ خطرپذیری، تاکید بر احساسات کارکنان و توجه به خواست و نیاز آن ها موجب افزایش رفتار نوآورانه شوند.

## کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، جو نوآوری، رفتار نوآورانه کارکنان، خودکارآمدی خلاق، تحلیل چند سطحی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1220483>

