

تأثیر رهبری تحول آفرین و اصیل بر نوآوری با نقش خلاقیت کارکنان و انگیزش

درونی

زهرا حاجلی

کارشناسی ارشد مدیریت مالی، موسسه آموزش عالی ادیبان گرمسار

Email:zohreh.hajali1402@gmail.com

چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و اصیل بر نوآوری با نقش خلاقیت کارکنان و انگیزش درونی می باشد. برای تعیین روایی از روایی صوری و سازه و برای سنجش پایایی پرسشنامه ها ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر نمونه گیری تصادفی ساده بوده و حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران نامحدود ۲۲۴ نفر تعیین گردید و بین مدیران توزیع گردید. پس از تکمیل و جمع آوری، داده های مورد نیاز تحقیق گردآوری و با استفاده از فنون آمار توصیفی و نرم افزار SPSS22 و فنون آمار استنباطی به کمک نرم افزارهای آماری Smart PLS3 با روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته ها حاکی از آن است که تمامی فرضیه های تحقیق که در آنها تأثیر معناداری بین ابعاد متغیر مستقل و متغیر وابسته را مورد بررسی قرار می داد مورد سنجش قرار گرفته و تمامی فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. رهبری تحول آفرین بر نوآوری تأثیر دارد. خلاقیت کارکنان بر نوآوری تأثیر دارد. انگیزش درونی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان را تعدیل می کند.

کلیدواژه ها: خلاقیت کارکنان، رهبری تحول آفرین، انگیزش درونی، نوآوری

۱. مقدمه:

محققان مدیریت دولتی اذعان کرده اند که رهبری یک عامل حیاتی است که روابط عاطفی پیرو رهبر، رضایت شغلی کارکنان^۱، ارائه خدمات و مهمتر از همه برای رشد یک سازمان را تضمین می کند. در حالی که حضور رهبری موثر تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارد، رهبری استبدادی معکوس است. سازمان ها بیش از هر زمان دیگری با پیچیدگی های پیچیده، غیر قابل پیش بینی و عدم اطمینان مواجه می شوند (مهربانی و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر پیچیدگی ها، رهبران سازمان های بخش دولتی در دوره آشوب و عدم اطمینان عمل می کنند (پو، ۲۰۱۰). به همین ترتیب، رهبران باید انتخاب های تحول آفرینی را که بر رفتار کارکنان تاثیر می گذارد، داشته باشند. یکی از این انتخاب ها، نشان دادن عدالت در رفتار آنهاست.

کیفیت کارزماتیک رهبران عامل اصلی رهبری تحول گرا است و چنین رهبری بر اساس اصول تغییر در سازمان و افراد آن برای دستیابی به اهداف مورد نظر بنا شده است. رهبران تحول گرا با ایجاد انگیزه در پیروان برای ایجاد چشم انداز و اجرای تغییر، نیاز به تغییر و نوآوری را تشخیص می دهند (عباس خان و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، در سازمانهای عمومی، نقش رهبر از این حیاتی حائز اهمیت است که یک رهبر تحول گرا، الگوی نقشی برای پیروان خود است (عباس خان و همکاران، ۲۰۱۹) که می تواند الهام بخش در مورد نوآوری باشد.

رهبران تحول گرا دانش مشترک دارند، ایده های جدید را ترویج می کنند و از کارمندان پشتیبانی می کنند تا خارج از چارچوب فکر کنند (پراساد، ۲۰۱۶). رهبران همچنین از کارمندان برای غلبه بر ترس از خطر و ایجاد انقلابی در روشهای معمول کار پشتیبانی می کنند، که منجر به سطح بالایی از خلاقیت می شود. رهبران با نفوذ ایده آل، کارمندان را القا می کنند و احترام و وفاداری می یابند. رهبران تحول با بیان دیدگاه و مسیر هدایت، کارکنان را برای دستیابی به اهداف القا می کنند و به آنها انگیزه می دهند. از طریق تحریک فکری، کارکنان برای انجام خلاقیت تحریک می شوند (باس و آوولیو، ۱۹۹۵). رهبران از طریق ملاحظه فردی، برای تکمیل نیازهای خود به تک تک کارمندان توجه می کنند (ان جی، ۲۰۱۶).

رهبری اصیل ریشه در اصالت خود را اذعان می کند؛ می تواند نقاط ضعف، اشتباهات، اسرار و بخش هایی از خود را که به جهت تر از اجتماع و حتی خود پنهان ساخته است را بپذیرد. رفتاری اصیل می باشد که منطبق بر ارزش ها، ترجیحات و نیازها باشد نه اینکه صرفاً جهت دستیابی به پاداش و یا اجتناب از تنبیه صورت گیرد. شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه گذاری شده است که بیان کننده شرایط است که افراد رفتاری مطابق با ارزشها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون برداشتن رفتاری در راستای ارزش ها و باورهای خویش پافشاری نماید. انگیزش درونی علاقه کارمندان به انجام کارهای خاص به جای نفوذ خارجی است. تحقیقات گذشته نشان می دهد که کارکنان هنگام دریافت IM بالاتر بسیار مبتکر هستند. از آنجا که خلاقیت به درجه بالاتری از IM احتیاج دارد، بنابراین باید کارمندان را برای دستیابی به موفقیت تشویق کرد. طبق نظریه تبادل اجتماعی، هنگامی که رهبران تحول گرا از طریق ملاحظات فردی هر کارمند را تشویق و توجه می کنند، این کارکنان را درک می کند تا پتانسیل و ارزش خلاقیت خود را دریابند. در نتیجه، کارمندان سطح بالایی از IM را تجربه خواهند کرد، که منجر به سطح بالایی از خلاقیت می شود. علاوه بر این، رهبران تحول آفرین، کارمندان را تحریک می کنند تا در انجام موفقیت آمیز وظایف خلاق باشند. چنین حمایتی از

¹ Job Satisfaction

² Mehrabani et al.,

³ Powe

⁴ Abbas khan et al.,

⁵ Prasad

⁶ Bass & Avolio

⁷ Ng

طرف رهبران همچنین کارمندان را برای کشف مسیرهای جدید فکری (شالی و گیلسون^۱، ۲۰۰۴) برای تجربه خلاقیت بالاتر الهام می دهد (اولدهام و همکاران^۲، ۱۹۹۶) از این رو دغدغه فکری محقق را بر آن داشت که به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و اصیل بر نوآوری سازمانی با نقش خلاقیت کارکنان و انگیزش درونی بپردازد.

۲. پیشینه خارجی

نوری و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (مورد مطالعه: شرکت های تولید پوشاک تهران) پرداختند، حجم نمونه با استفاده از روش های آماری از جمله جدول مورگان ۳۷۷ نفر به دست آمد. در این پژوهش برای بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد نوآوری سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، رهبری تحول گرا سبز و عملکرد محیطی (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰) استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این تحقیق بنا به ماهیت آن از رویکرد کمی استفاده شد و داده هایی که با استفاده از پرسشنامه معتبر و استاندارد بدست آمدند با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد نوآوری سبز بر عملکرد محیطی با توجه به نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز تأثیرگذار است.

قربانعلی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیط زیستی با نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز پرداختند. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات از جامعه اماری استفاده گردید و اطلاعات جمع آوری شده توسط نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم به میزان (۰،۴۶) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۹۲۲) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر می گذارد. همچنین مدیریت سبز فرهنگ سازمانی به طور مستقیم به میزان (۰،۳۶) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۲۹۶)؛ و استخدام و گزینش سبز به طور مستقیم به میزان (۰،۳۱) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۱۶۸)؛ آموزش و توسعه سبز به طور مستقیم به میزان (۰،۳۸) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۳۷۵)؛ مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز به طور مستقیم به میزان (۰،۴۸) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۹)؛ پاداش و جبران خدمات سبز به طور مستقیم به میزان (۰،۴۱) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۹۴۲) و توانمندسازی و مشارکت سبز کارکنان به طور مستقیم به میزان (۰،۳۵) و با توجه به نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۳۵۷۷) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر گذار می باشند. همچنین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز به میزان (۰،۵۱) بر رهبری تحول آفرین سبز تأثیر گذار است و رهبری تحول آفرین سبز به میزان (۰،۷۲) بر عملکرد محیط زیستی تأثیر گذار است.

رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رهبری اصیل بر خلاقیت پرداختند، خلاقیت در سازمانها تولید محصولات جدید، بهره گیری از ایده و راهلهای مفید و سودمند درباره محصولات، خدمات، فرایندها و روشها را در برمیگیرد. امروزه خلاقیت و نوآوری منابع باارزشی برای کسب مزیت رقابتی هر سازمان میباشند. سازمانها میتوانند با فراهم نمودن زمینه مناسب، عملکرد خلاقانه کارکنان خود را بهبود بخشند، در چنین شرایطی سازمانها با داشتن افرادی خلاق و پویا میتوانند از فرصتهای بازار حداکثر بهره را ببرند، با نیازهای جدید و متغیر مشتری خود را منطبق سازند، نوآوری در سازمان ایجاد کنند و اثربخشی سازمانی را ارتقا دهند. یکی از عوامل حیاتی تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری، رهبری میباشد. از این رو، در این مطالعه مدل مفهومی در ارتباط با جدیدترین رویکرد رهبری به نام رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی امید و عاطفه مثبت کارکنان مورد بررسی قرار داده شده است.

پیشینه خارجی تحقیق

شافی و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رهبری تحول آفرین بر نوآوری با نقش انگیزش درونی و خلاقیت پرداختند، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول گرا (TL) در تحریک خلاقیت کارکنان (EC) منجر به نوآوری سازمانی (OI) و ارزیابی نقش تعدیل کننده انگیزه ذاتی (IM) بین TL و EC انجام شده است. داده ها از ۱۶۴ سرپرست ناظر - کارمند از ۳۱ شرکت نرم افزاری پاکستانی جمع آوری شده است. برای بررسی متغیرهای میانجی و ناظر، از رویکرد سه مرحله ای به SEM استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که تأثیر ایده آل، تحریک فکری، و انگیزه الهام بخش تأثیر زیادی بر OI و EC دارند اما در نظر گرفته نشده است که ملاحظات فردی به طور معنی داری با OI و EC مرتبط باشد. یافته ها بیشتر اثر تعدیل کننده مثبت و قابل توجه IM را برای TL و EC اثبات کردند. بنابراین، از طریق سبک TL، می توان EC را با تأثیر تعاملی IM با تشویق کارمندان به فکر خارج از چارچوب منجر به نوآوری در سازمان، ارتقا داد. این مقاله سعی دارد با توسعه نقش تعدیل کننده IM، به ادبیات کنونی کمک کند. علاوه بر این، ما همچنین بررسی کرده ایم که چگونه هر بعد از TL بر EC و OI تأثیر می گذارد، همچنین برخی از کشف های جالب نیز انجام شده است که سایر مطالعات قبلاً انجام نداده اند.

ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی خلاقیت سبز کارکنان با اثرات رهبری تحول سبز، انگیزش درونی و بیرونی پرداختند، روش تحقیق توصیفی پیمایشی است نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که رهبری تحول آفرین بر انگیزش درونی سبز تأثیر دارد، انگیزش بیرونی رابطه بین انگیزش درونی و خلاقیت سبز را تعدیل می کند.

سینق و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی نوآوری سبز و عملکرد محیطی با نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی پرداختند، رهبری تحول آفرین بر رویه های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد، رویه های مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز تأثیر دارد، نوآوری سبز بر عملکرد محیطی تأثیر دارد، رویه های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی با نقش میانجی نوآوری سبز تأثیر دارد، رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز با نقش میانجی رویه های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

۳. فرضیات تحقیق

رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.

رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.

رهبری تحول آفرین بر نوآوری تأثیر دارد.

خلاقیت کارکنان بر نوآوری تأثیر دارد.

انگیزش درونی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان را تعدیل می کند.

۴. روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶).

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در شهرداری بوده می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساساً به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.

۱.۴. جامعه آماری و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، شامل کلیه کارشناسان شهرداری می باشد، در این پژوهش برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران ۲۲۷ نفر تعیین گردید و برای تجزیه و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

۲.۴. ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول‌ترین طرق جمع‌آوری اطلاعات است. جهت جمع‌آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط کارکنان شهرداری تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شده است.

۳.۴. روایی و پایایی

روایی از واژه روا به معنی جایزه و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶، ۱۷۰). در تحقیق حاضر، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه‌گیری، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شده است. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌کنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صرف‌معرفة پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. میزان توانایی یک وسیله اندازه‌گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سئوالات و همچنین بومی کردن مقیاس‌ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم‌افزار *SPSS* ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده همان طور که از داده‌های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد در پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده این است که این پرسشنامه‌ها از اعتبار بالایی برخوردار است.

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱.۵. روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM)

در این پژوهش جهت پردازش داده‌ها از روش مدل‌سازی حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شده است. رویکردهای مختلفی در مورد مدل معادلات ساختاری وجود دارد که یکی از پرکاربردترین آنها استفاده از روش شناسی مبتنی بر واریانس به روش حداقل مربعات جزئی است که در مقابل مدل‌های ساختاری کواریانس محور از انعطاف بالاتری برخوردار است. این روش مدل معادلات ساختاری واریانس محور، زمانی که برای هر سازه تعداد متغیر زیاد و یا حجم نمونه کم است، بسیار مناسب می‌باشد. اجرای این تکنیک نرم‌افزارهای خاص خود را دارد که در این پژوهش از نرم‌افزار *Smart-PLS* استفاده شده است. تحلیل *PLS-SEM* بر اساس مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل که بر مجموعه‌ای متغیرهای وابسته تأثیر می‌گذارند، بکار گرفته می‌شود. از مزایای روش *PLS-SEM* می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

توانایی مدل‌کردن متغیرهای وابسته چندگانه بر اساس متغیرهای مستقل چندگانه.

توانایی کنترل هم‌خطی‌های متعدد بین متغیرهای مستقل.

یک روش مقاوم در مقابل داده‌های مفقود شده.

ایجاد متغیرهای پنهان مستقل تأثیرگذار بر متغیر (های) وابسته به منظور تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تر.

۲.۵. بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی (روایی و پایایی سازه‌ها)

با توجه به شاخص میانگین واریانس استخراج شده *AVE* مقادیر بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده روایی مناسب سازه مورد بررسی است. برای تعیین پایایی سازه‌ها در این پژوهش از روش پایایی مرکب *CR* استفاده شد. در صورتی که مقدار *CR*

برای سازه‌ها بزرگتر از ۰/۶ باشد پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهند و هرچه این مقدار برای یک سازه به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن سازه بیشتر است. در این قسمت از شاخص آلفای کرونباخ α برای بررسی پایایی سازه‌ها استفاده شد.

$$AVE = \frac{\sum \lambda^2}{\sum \lambda^2 + \sum \delta}$$

فرمول محاسبه پایایی ترکیبی به صورت مقابل است:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \delta}$$

که در آن:

CR: پایایی ترکیبی

λ بار عاملی استخراج شده برای هر نشانگر در قالب تحلیل عاملی تأییدی؛ و δ واریانس خطای استاندارد شاخصها است. در واقع، فرمول پایایی ترکیبی گویای این مطلب است که ایده آل‌ترین حالت زمانی به دست می‌آید که مقدار CR برابر یک شود و این زمانی است که مقدار خطای شاخص (δ) که در مخرج کسر قرار می‌گیرد به صفر نزدیک باشد. یعنی هرچه خطا کاهش یابد، مقدار پایایی ترکیبی افزایش یافته و به مقدار یک (ایده آل‌ترین حالت پایایی ترکیبی) نزدیک می‌شود. مقدار پایایی ترکیبی بین صفر و یک در نوسان است که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است. پس پایایی ترکیبی به دنبال بهبود پایایی پرسشنامه از طریق حذف گویه‌های افزایش دهنده مقدار خطای شاخصها است. در این پژوهش در مرحله آزمون مدل، جهت تعیین پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد، که نتایج تحلیل عاملی تأیید و شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های اندازه‌گیری مدل در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مقادیر روایی و پایایی متغیرها

متغیر	ضریب
رهبری تحول آفرین	۰/۸۹
رهبری اصیل	۰/۹۲
خلاقیت	۰/۹۱
انگیزش	۰/۸۷
نوآوری	۰/۹۲

مقدار شاخص‌های میانگین واریانس‌های استخراج شده AVE برای کلیه متغیرها بیشتر ۰/۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق می‌باشد. بنابر این هر کدام از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

۳.۵. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون T نشان می‌دهد تمام مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، همگی معنادار هستند. جدول (۲) به طور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می‌دهد.

جدول ۲. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.	۰,۳۱	۳/۳۴	تایید
رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.	۰,۱۸	۳/۰۲	تایید
رهبری تحول آفرین بر نوآوری تأثیر دارد.	۰,۰۰۷	۰/۱۲	رد

تأیید	۲۹/۱۱	۰,۹۵	خلاقیت کارکنان بر نوآوری تأثیر دارد.
تأیید	۸/۱۱	۰,۶۸	انگیزش درونی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان را تعدیل می کند.

۶. تجزیه و تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول (۳) فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان ۰/۳۱ است. آماره F برای این ضریب نیز ۳/۳۴ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است. مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان ۰/۴۵ است. آماره F برای این ضریب نیز ۳/۰۲ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است. مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری ۰/۱۰۰ است. آماره F برای این ضریب نیز ۰/۱۲ که پایین تر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما رد می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است. مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر خلاقیت کارکنان بر نوآوری ۰/۹۵ است. آماره F برای این ضریب نیز ۲۹/۱۱ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است. مطابق جدول ۲ می توان گفت تأثیر انگیزش درونی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان ۰/۶۸ است. آماره F برای این ضریب نیز ۸/۱۱ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است لذا فرض ما تایید می شود. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های منظور و همکاران (۲۰۱۹)؛ شافی (۲۰۲۰)؛ رحیمی (۱۳۹۸) همسو است.

منابع

خنک خان، بهرام؛ صفا، حسین؛ جواهری، هدیه؛ صدیق، نفیسه (۱۳۹۲) " بررسی ارتباط اعتماد سازمانی و سبک مدیریت تحول آفرین ". مقاله چاپ شده در دهمین همایش بین المللی مدیریت. سالن میلاد. بهار ۱۳۹۲

حیدری کبریتی، علی؛ آفرینش خاکی، اکبر (۱۳۹۳)، ارتباط مدیریت تحول آفرین مدیران با خلاقیت دبیران تربیت بدنی متوسطه شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت

جروند، مینا؛ اسدزاده، حسن (۱۳۹۷)، بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود

زارعی، محسن؛ امیرکبیری، علیرضا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه تربیت شهید رجایی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه واحد تهران مرکزی

سلیمی، امراله؛ فانی، حجت اله (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر دوره های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

قره باغی، نسترن؛ رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۲)، بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد زمینه ای کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲۶-۵، ۴۵-۲۶

کلنی، سیمین دخت؛ نامداری، کوروش (۱۳۹۲)، رابطه بین توانمندی های شخصیتی با عملکرد وظیفه ای و زمینه ای، فرهنگ مشاوران و روان درمانی، ۴، ۹۷-۷۵

عزتی، میترا (۱۳۹۱)، بررسی عوامل موثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی، مطالعه کیفی، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۸، ۴۵-۲۳

علی زاده، محمد؛ الوداری، حسن (۱۳۹۴)، بررسی رابطه رهبری مدیران با انگیزش و کیفیت زندگی کاری دبیرستان‌های منطقه ۱ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

موذن، زینب؛ موحد محمدی، حمید (۱۳۹۰)، بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲، ۱۳۴-۱۱۵

منابع لاتین

- Barnett, M.L., Jermier, J.M. and Lafferty, B.A. (2006), "Corporate reputation: the definitional landscape", *Corporate Reputation Review*, Vol. 9, pp. 26-38.
- Cornelissen, J. and Elving, W.J.L. (2003), "Managing corporate identity: an integrative framework of dimensions and determinants", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 8 No. 2, pp. 114-20
- Chandana. P., & Krishnan, P. R. (2010). Organizational commitment of informational technology professionals: role of transformational leadership and work-related beliefs. *Journal of Management Studies*, 4 (1), 1-12.
- Chernatony, L. and Harris, F. (2000), "Developing corporate brands through considering internal and external stakeholders", *Corporate Reputation Review*, Vol. 3, pp. 268-74.
- Cheung, M.F.Y. and Wong, C.S. (2011), "Transformational leadership, leader support and employee creativity", *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol. 32 No. 7, pp. 656-672.
- Cornelissen, J. and Elving, W.J.L. (2003), "Managing corporate identity: an integrative framework of dimensions and determinants", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 8 No. 2, pp. 114-20
- Dowling, D.G. (2004), "Corporate reputations: should you compete on yours?" *California Management Review*, Vol. 46 No. 3, pp. 19-36.
- Dowling, D.G. (2004), "Corporate reputations: should you compete on yours?" *California Management Review*, Vol. 46 No. 3, pp. 19-36.
- Edmonelsoon, A., Gohar, R. and Temirbekova, Z. (2012), "Transformational Leadership and Innovation individual and organizational performance", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 31 No. 6, pp. 703-724 .
- Einwiller, S. and Will, M. (2002), "Towards an integrated approach to corporate branding: findings from an empirical study", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 7 No. 2, pp. 100-9.
- Erikson, E.H. (1960), "The problem of ego identity", in Stein, M.M., Vidich, A.J. and White, D.M. (Eds), *Identity and Anxiety*, pp. 37-87, Free Press, New York, NY and Collier-Macmillan, London.
- Hatch, M.J. and Schultz, M. (1997), "Relations between organizational culture, identity and image", *European Journal of Marketing*, Vol. 31 Nos 5/6, pp. 356-65.
- Jemisee, Y., Jia, C.H. and Jiing, L.F. (2013), "Transformational leadership and organizational performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 52 No. 4, pp. 765-778.
- Li, W., Nasiri, A. (2017), Organizational innovation: the role of leadership and organizational culture, *international journal of public leadership*, 131-155
- Li, Y., sheu, C. (2018), Linking green market orientation and performance: Antecedents and processes, 3, 122-143

- Melewar, T.C. and Saunders, J. (1998), "Global corporate visual identity systems: standardisation, control and benefits", *International Marketing Review*, Vol. 15 No. 4, pp. 291-308
- Ojha,d.,Acharya,c.,cooper,D(2018), Transformational leadership and supply chain ambidexterity: Mediating role of supply chain organizational learning and moderating role of uncertainty, *Production economics*, 3,132-155
- Schmidt, K. (Ed.) (1995), *the Quest for Identity: Strategies, Methods and Examples*, Cassell, London.
- Tseng Sh M, Huang JSh. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance, *Expert Systems with Applications*, 38(5):6118-6124
- Tucker,S,Turner,N.,Barling,J.,E.M.,Elving,C.(2012) Trust,team learning and Transformational Leadership,*Journal of BusinessEthics*.Vol.63,PP:195-207
- Wallace, E., de Chernatony, L. and Buil, I. (2013), "Building bank brands: how leadership behavior influences employee commitment", *Journal of Business Research*, Vol. 66 No. 2, pp. 165-171
- Zinkhan, G.M., Jaju, A.J. and Hayes, L. (2001), "Corporate image: a conceptual framework for strategic planning", in Marshall, G. and Grove, S. (Eds), *Enhancing Knowledge Development in Marketing*, Vol. 12, American Marketing Association, Chicago, *IL*