



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



بررسی نقش تعدیل‌گری روان رنجوری کارکنان بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و

نوآوری سازمانی

(نمونه موردی: شهرداری بجنورد)

مهدی معلم

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد مشهد پست الکترونیکی: mehdi.moalem@gmail.com

چکیده:

سازمان‌ها با بکارگیری مولفه‌های موثری همچون خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توانند نسبت به گذشته نوآورتر باشند. رهبری تحول‌آفرین از نوآوری حمایت و آن را ترغیب می‌نماید که این امر به نوبه خود بقای بلندمدت یک سازمان را تضمین می‌نماید. مطالعات متعدد نشان داده است که شخصیت افراد تا حد بسیار زیادی بر کنش عملکردها، غیبت‌ها، استخدام و ... کارکنان تأثیر دارد. پژوهش حاضر به آزمودن رابطه رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر روان رنجوری کارکنان در شهرداری بجنورد می‌پردازد و از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، این پژوهش به روش زمینه‌یابی (پیمایشی) انجام شده است. بر اساس این پژوهش هرچه کارمندان شهرداری بجنورد از روان رنجوری کمتری به عنوان یک عامل از ویژگی‌های شخصیتی برخوردار باشند، آنگاه رهبری تحول‌آفرین می‌تواند سازمان را به سمت نوآوری سازمانی سوق دهد.

واژه‌های کلیدی: رهبری، نوآوری، روان رنجوری، تعدیل‌گر، شهرداری بجنورد