

بررسی تاثیر رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی

زهرا عسکری^۱

^۱ دیواندره، کردستان، zahraaskari600@gmail.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان می باشد. هفت فرضیه در این تحقیق به کار برده شده است. پژوهش حاضر بر مبنای هدف، کاربردی و بر مبنای روش در زمره پژوهشهای توصیفی-پیمایشی از نوع میدانی است. این پژوهش در استانداری کردستان انجام گرفته است و کلیه کارکنان مشغول به فعالیت در استانداری کردستان در سال ۱۴۰۰ جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده اند که تعداد آنها ۴۲۵ می باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۰۲ نفر با استفاده از روش نمونه گیری طبقه بندی ساده انتخاب شده و پنج پرسشنامه (پرسشنامه وابستگی متقابل وظایف تیمی لوبلانش و همکاران (۲۰۲۱)، پرسشنامه رفتار نوآورانه تیم کاری روما و همکاران (۲۰۰۹)، پرسشنامه توان تیمی گیوزو و همکاران (۱۹۹۳)، پرسشنامه رهبری کاریزماتیک مورالس و مورالس (۱۹۹۵) و پرسشنامه اثر متقابل وظایف تیمی لوبلانش و همکاران (۲۰۲۱)) که مجموعاً در ۲۱ سوال می باشد بین آنها توزیع شد. این پژوهش توسط نرم افزارهای Spss نسخه ۲۴ و Lisrel نسخه ۸/۸ اجرا و تجزیه و تحلیل شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری ($P>0/01$)، وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی ($P>0/01$)، اثر متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی ($P>0/01$) و رهبری کاریزماتیک بر توان تیمی ($P>0/01$) در استانداری کردستان تاثیر دارد. همچنین رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی ($P>0/05$)، وابستگی متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی ($P>0/05$) و اثر متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی ($P>0/05$) در استانداری کردستان تاثیر دارد.

واژه های کلیدی

رهبری کاریزماتیک، رفتار نوآورانه تیم کاری، توان تیمی، وابستگی متقابل وظایف تیمی، متقابل وظایف تیمی.

مقدمه

نوآوری (یعنی اجرای ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا شیوه‌های جدید)، می‌توان آن را در سایر زمینه‌های سازمان نیز گنجانید و باعث ایجاد یک رویه جدید در سطح سازمان شد. رهبران از طریق اهداف، و هنجارهای بالا و حمایت از تلاش‌های نوآورانه و همچنین تقویت اعضای تیم؛ کارکنان را به رفتار نوآورانه تیم کاری متعهد می‌نمایند [17].

رنکو (۲۰۱۸) در همین راستا بیان نمود یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر نوآوری ها، رهبری است، چراکه رهبران نقش اثربخش در تولید ایده ها، تنظیم اهداف و ایجاد فرهنگ نوآوری دارند. به طور کلی رهبری کارزماتیک یعنی برقراری رابطه‌ای که اثرپذیری و اثرگذاری در آن بدون اعمال زور یا پاداش‌های مالی صورت می‌گیرد [20]

پیرس و انسلی (۲۰۰۴) دریافتند که توان تیمی به طور متقابل با دیدگاه مشترک یک تیم از آینده آن مرتبط است که این چرخه به نوبه خود تقویت کننده است و ارتباط مثبتی با اثربخشی نوآوری تیم دارد. یکی دیگر از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان اثر متقابل می‌باشد. اثر متقابل کار تیمی زمانی افزایش می‌یابد که بین ساختار تیم و محیط آن تطابق وجود داشته باشد.

ویدمان و مولدر (۲۰۱۸) نیز در همین راستا دریافت که قدرت تیمی ارتباط مثبتی با رفتار کاری نوآورانه دارد و از طریق یادگیری تیمی مانند اشتراک دانش و بازتاب تیمی کمک می‌کند که ایده‌ها و رویه‌های جدید بیشتر ترویج پیدا کند.

اما یکی از جنبه‌های مهم و مؤثر بر قدرت تیمی که در پژوهش حاضر به بررسی آن خواهیم پرداخت، وابستگی متقابل ۱ و اثر متقابل وظایف تیمی ۲ می‌باشد، وابستگی متقابل، الزامات و محدودیت‌هایی را تعیین می‌کند که باید در تئوری تحقیق و عمل تیم در نظر گرفته شود و این در حالی است که بروز و تقویت رفتار نوآورانه تیم کاری امروزه به یکی از مسائل مهم در میان سازمان‌ها بلاخص سازمان‌های دولتی تبدیل شده؛ چرا که مهم‌ترین عامل موفقیت و یا شکست برنامه‌های سازمان‌ها در شرایط متغییر و پر چالش فعلی در گرو توانمندی و بروز رفتار نوآورانه کارکنان می‌باشد و زمانی این مهم محقق می‌گردد که سبک رهبری در سازمان‌ها بر اساس انگیزه بخشی به کارکنان و ارتقاء عزت نفس در آن‌ها باشد به معنی دیگر سبک رهبری در سازمان‌ها، سبک رهبری کارزماتیک باشد.

با عنایت به آنچه که عنوان شد مشخص گردید ویژگی کارزماتیک رهبران به خصوص رهبران و مدیران سازمان‌های دولتی به مساله اساسی و دل مشغولی بسیاری از مدیران سازمان‌ها به خصوص استانداری کردستان تبدیل شده است، چرا که این سازمان ماهیتی سیاسی داشته و زمانی می‌تواند کارکنان خویش را همگام و همراه با سیاست‌ها و خط مشی‌های خویش سازد که به مشارکت و عملکرد تیمی و توان تیمی کارکنان بها دهد و با ساخت روابط محکم کارکنان را همگام و همراه با اهداف خویش سازند و سازمان را به سمت نوآوری و رفتار نوآورانه سوق دهد، لذا لازم است که این سازمان به منظور برآورد نیازهای اقتصادی و توسعه رفاه اقتصادی شهروندان، به مسأله رهبری کارزماتیک و تاثیر مثبتش بر توان تیمی و رفتار نوآورانه تیم کاری توجه بیشتری معطوف داشته و کارکنان را با تاثیرات این مهم بر سازمان آشنا سازد که پژوهشگر با ادراک بر این مساله بر آن برآمده است تا طی طرحی جامع و کلی به بررسی این موضوع بپردازد و به دنبال پاسخگویی به این سوال‌ها باشد که آیا رهبری کارزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد؟

بیان مساله

در گذشته، سازمان‌ها بر عملکرد مالی تأکید داشته‌اند، اما اکنون توسعه اطلاعات، مبنای رقابتی آنان را به دارایی‌های ناملموس همچون کیفیت و رضایت مشتری تغییر داده است. از این رو، اگر یک سازمان بخواهد عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد، سبک رهبری سرپرستان اداری، نقشی حیاتی در عملکرد عملیاتی ایفاء خواهد نمود.

لذا این سازمان‌ها به عنوان بالاترین دستگاه نظارتی استان وظیفه نظارت و هماهنگی سازمان‌ها را به عهده دارد و باید از عملکرد تیمی و قدرت تیمی برخوردار باشد، در غیر این صورت نمی‌تواند به عملکرد و اثر بخشی مورد نظر دست یابد، نمی‌تواند در شرایط متغییر محیطی تاب آوری خویش را حفظ نماید و در صورت عدم انعطاف‌پذیری و بروز رفتار نوآورانه تیمی در کارکنان با مسائل و مشکلات دیدگاهی سخت و شکننده خواهد داشت و با حفظ موقعیت و عدم انعطاف‌پذیری به دستاوردهای مورد نظر دست نخواهد یافت که توجه به این

1. Team interdependence
2. Team Interaction

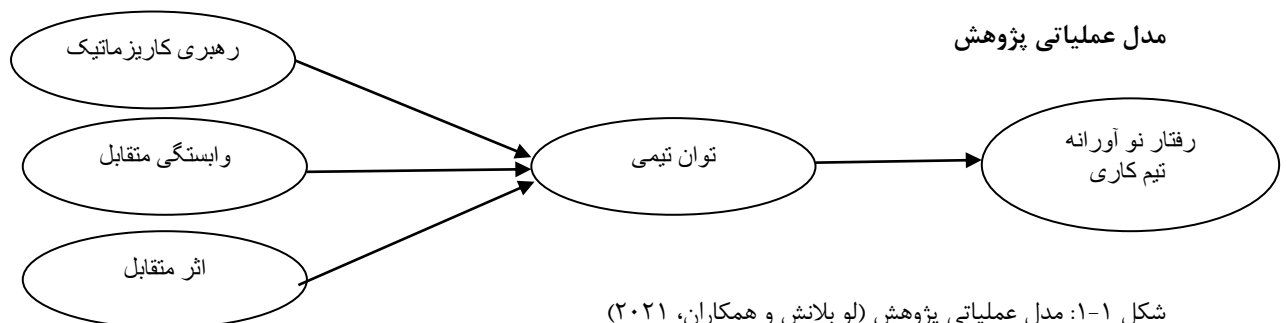
مساله و نقش رهبر کاریزماتیک در تعدیل آن یکی از مهم‌ترین و پراهمیت‌ترین موضوعات در سازمان‌های سیاسی همچون استانداری کردستان می‌باشد.

علاوه بر این به هنگام بازنگری ادبیات پیرامون رابطه رهبری کاریزماتیک، رفتار نوآورانه تیم کاری و توان تیمی آشکار گردید که مطالعات اندکی پیرامون این موضوع صورت گرفته است و جنبه‌های ناشناخته متعددی در این بین شناسایی شده است که این مهم ضرورت انجام پژوهش حاضر را به خوبی تبیین می‌نماید. همچنین، مطالعات قبلی در مورد رابطه بین رفتارهای رهبری خاص و نوآوری تیم نتایج متناقضی را ارائه کرده اند که درک روشنی از نحوه مشارکت رهبری در رفتار نوآورانه در تیم‌های کاری ارائه نمی‌دهند. لذا لازم است تا طی پژوهشی علمی به بررسی نقش رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری بپردازیم تا از این طریق بتوانیم با اصلاح سبک رهبری و ایجاد نگرش کارکردگرایانه و سازنده نسبت فعالیت‌های تیمی، امکان ارتقاء نوآوری و رفتار نوآورانه در تیم‌های کاری و در نهایت اقتصادی سالم و جامعه‌ای پویا را فراهم آوریم. ضرورت توجه به این مساله استنادی‌ها دو چندان است، چرا که اگر مدیران این سازمان به سبک رهبری موثر و کاریزما توجه نمایند، سازش و همکاری تیمی را در بین کارکنان ارتقاء می‌بخشند و با ارائه راه حل‌های کارآمد به پیشبرد مسئله و نگاه نوآورانه و خلاق کمک می‌کنند، علاوه بر این‌ها این دسته از مدیران نسبت به عملکرد سازمان و کارکنان بسیار حساسند و همواره به دنبال راه حل‌های موثر برای تغییرات مثبت و ارتقاء عملکرد کارکنان خویش می‌باشند که در نهایت این رهبری اثربخش شاهد اعتماد شهروندان به سازمان‌های دولتی و مشارکت و همکاری آن‌ها با دولت خواهیم بود که دستیابی به این مهم اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر را به خوبی تبیین می‌نماید.

فرضیات :

با مطالعه پیشینه تحقیق و مدل مفهومی ، فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت :

- ۱- توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۲- وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۳- اثر متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۴- رهبری کاریزماتیک بر توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۵- رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۶- وابستگی متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.
- ۷- اثر متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تاثیر دارد.



شکل ۱-۱: مدل عملیاتی پژوهش (لو بلانش و همکاران، ۲۰۲۱)

ادبیات تحقیق

رفتار نوآورانه تیم کاری

نوآوری به‌عنوان یک رفتار انسانی از آن جایی که تحقیقات نوآوری از علوم اداری، ارتباطات و انسان‌شناسی تا روان‌شناسی و جامعه‌شناسی در دهه ۱۹۸۰ گسترش یافته است. نوآوری از کلمه لاتین Innovate به معنای ساختن یک چیز جدید استخراج شده است. نوآوری

اجرای موفق ایده‌های خلاق در درون سازمان است. خلاقیت نقطه آغاز نوآوری است و بیشتر جنبه‌های فکری و نظری است اما نوآوری بیشتر جنبه‌های کاربردی و عملی است. در واقع خلاقیت شرط لازم برای نوآوری است، اما شرط کافی نیست رفتار نوآورانه را می‌توان به‌عنوان تولید عمدی، ترویج و تحقق ایده‌های جدید در درون نقش کاری، گروه کاری با سازمان تعریف کرد. محققان موافقت کرده‌اند که رفتار نوآورانه کارکنان، خلاقیت کارکنان را در برمی‌گیرد [1]. رفتار نوآورانه کارکنان در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است [14].

رفتار نوآورانه در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارکنان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل جدید است تا این که بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت علت توجه به رفتارهای نوآورانه به این دلیل است که بهبود و افزایش این رفتارها می‌تواند نه تنها در بهره‌وری سازمان‌ها مفید باشد بلکه سبب موفقیت سازمان‌ها در دنیای رقابتی است. همچنین رفتارهای نوآورانه را می‌توان نوعی فرآیند انگیزشی و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان در نظر گرفت که در فعالیت خاصی نمایان می‌شود [2].

استراتژی‌های مختلفی بر نوع نوآوری سازمان‌ها تاثیر خواهد گذاشت [13]. استراتژی‌های تهاجمی، استراتژی دفاعی، استراتژی وابسته، استراتژی تقلیدی، استراتژی سنتی، استراتژی فرهنگ گرایانه سازمان‌های پیشرو تنها براساس یک یا دو نوع از استراتژی‌های فوق حرکت نمی‌کنند، چون می‌دانند تعهد بر یک استراتژی خاص باعث می‌شود نتواند ارزش نوآوری‌های پیشنهاد شده را به سرعت و به درستی درک کنند و بدین ترتیب بسیاری از فرصت‌ها را از دست خواهند داد [4].

۵،۱،۲ مطالعات تجربی رفتارهای نوآورانه

نیکپور (۱۳۹۷) در تحقیقی تأثیر توانمندسازی کارکنان را بر عملکرد نوآورانه آن‌ها سنجید و به این نتیجه رسید که توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد [4].

خان و همکاران (۲۰۲۰)، نقش چندگانه سبک رهبری، رفتارهای شهروند سازمانی، فرهنگ و رفتار کاری نوآورانه را در بین کارکنان دانشگاهی در کشور پاکستان انجام داده و نتیجه گرفتند که سبک رهبری، رفتارهای شهروند سازمانی و فرهنگ بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبتی دارند.

(سوانتی و اودین ۲۰۲۰)، ارتباط بین ویژگی‌های فرد-سازمان و رفتارهای شهروند سازمانی را با رفتارهای نوآورانه کاری در بین کارکنان بانک کشور اندونزی انجام داده و نتیجه گرفتند که بین ویژگی‌های فرد-سازمان و رفتارهای شهروند سازمانی و رفتارهای نوآورانه کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفتند که رفتارهای شهروند سازمانی بر توسعه رفتارهای نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند.

رهبری کاریزماتیک

کلمه کاریزما برگرفته از کلمه یونانی «خاریسما» به معنای موهبت است. ژاله آموزگار در ریشه‌یابی این واژه می‌گوید «فر خاص افراد بخصوص نیست و همه می‌توانند دارای این شرایط شوند». ماکس وبر کاربرد واژه کاریزماتیک را در قالب اندیشه جامعه‌شناسانه خود «موهبت»، «کرامت» به کار می‌برد. کاریزما عمدتاً از دو جنبه مورد بررسی قرار گرفته است. عده‌ای خویشتن فرد و خصوصیات فردی و عده‌ی دیگر درک پیروان و گرایش آن‌ها به کاریزما را عامل شکل‌گیری کاریزما دانسته‌اند

رهبری کاریزماتیک یا رهبری مبتنی بر جاذبه استثنایی، به گونه‌ای از رهبری گفته می‌شود که دارای قدرت و توانایی الهام بخشی به پیروان باشد و این در حالی است که توانایی‌ها صرفاً از نیروی شخصیت و تعهد فرد سرچشمه گرفته باشد. در این نوع رهبری، رابطه‌ها بدون استفاده از پاداش‌های مالی و اعمال زور برقرار می‌شود [18]. به عقیده وبر ویژگی اساسی رهبری کاریزمایی به‌خصوص در جنبش‌های مذهبی و شخصیتی مانند پیامبران رسالت است. ویژگی‌هایی مثل: دارا بودن قدرت، نفوذ، اقتدار، جاذبه جسمانی، قدرت

3. Defensive
4. Dependent
5. Imitative
6. Traditional
7. Opportunistic

تحمل، اعتماد به نفس، فهم نیازهای دیگران دانست و می تواند مانند محرکی می توان پیروانش را ترغیب کرد تا از او اطاعت کنند، اگر بخواهیم کاریزما را به آتش تشبیه کنیم می توان برای آن سه عنصر تعریف کرد:

۱. رهبری که مانند جرقه خصوصیات جذاب و گیراست.
 ۲. پیروانی که مانند مواد مشتعل در معرض و مستعد پذیرش این جذابیت ها می باشند
 ۳. محیط اکسیژنه که برای کاریزما مساعد است بر آنان بگذارند [15].
- رهبران کاریزماتیک اغلب کاتالیزوری برای تغییرات اجتماعی هستند و پیروانشان را برای تحقق یک هدف مشترک تشویق می کنند، رهبری کاریزماتیک و رفتار خلاقانه تیم به طور غیرمستقیم از طریق قدرت تیم در ارتباط هستند به طوری که رهبری کاریزماتیک با قدرت تیم ارتباط مثبت دارد که به نوبه خود با رفتار خلاقانه تیم نیز ارتباط دارد. یافته ها نشان می دهد که رهبران بسیار کاریزماتیک، نه به دلایل بین فردی مانند خودمحوری بلکه به دلایل مربوط به تجارت مخصوصاً به عدم رفتار مؤثر رهبری تأثیر کمتری دارند [10].
- مارتین لوتر کینگ، جونیور، مادر ترزا، پاپ ژان پل دوم، رونالد ریگان، سر وینستون چرچیل، لی یاکوواو جک ولش نمونه هایی از رهبری کاریزماتیک می باشند [8].

جی آلدن کنگر، متخصص رهبری در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی و هنری کراویس، استاد رهبری در کالج کلارمونت مک کنا، خصوصیات مشترک رهبران دارای کاریزما را این گونه بیان کردند [2]: حساس به محیط و نیازهای کارمندان یا پیروانشان- فن بیان و بینش- تمایل به ریسک پذیری شخصی- تبحر در استفاده از رفتارهای غیرمتعارف اثرمتقابل

اثر متقابل تیم عبارت است از خروجی های حاصل از فعالیت تیمها در شرایطی که مطابق با استانداردهای از پیش تعیین شده باشد. بر این اساس تیم های اثربخش می بایست قابلیت اعضاء را جهت کار با یکدیگر بهبود بخشند الگوهای اثر متقابل تیمی به عنوان مجموعه ای از رفتارهای قابل مشاهده تعریف می شوند که به صورت متوالی تکامل می یابند و در بازه های زمانی معینی رخ می دهند.

کارفرمایان زیرک کسانی هستند [7]. که کارکنانی را برای سازمان برمیگزینند که بازیگران تیمی خوبی باشند. اثر متقابل کار تیمی زمانی افزایش می یابد که بین ساختار تیم و محیط آن تطابق وجود داشته باشد. بر این اساس یک تیم اثر متقابل تیمی است که فرهنگ، ساختار و مدیریت آن به شیوه ای سازمان دهی شده باشد که از طریق آن تحقق اهداف تیم امکان پذیر باشد.

اثر متقابل تیم های کاری از طریق محدود کردن تعداد اعضاء تیمها، تدوین دستورالعمل های لازم، آموزش مهارت های کار تیمی به اعضاء، تسهیل فرایندهای ارتباطی و تنظیم اهداف عملکردی شفاف می تواند افزایش یابد در چنین شرایطی تلاش افراد در درون تیم کم می شود و معضل از زیر کار شانه خالی کردن اعضاء می تواند کاهش یابد. در نهایت ویژگی های تیم های اثربخش را می توان در قالب اهداف شفاف و انگیزشی، ساختار مناسب، اعضاء شایسته خلاصه نمود

وست و ویکز معتقدند فرهنگ سازمانی که تسهیل گر کار تیمی در سازمان است می بایست در اعتماد بین سازمان و کارکنان؛ ارتباطات اثربخش در سرتاسر سازمان؛ مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها؛ حمایت از آموزش مهارت های لازم برای انجام کار؛ حمایت از کار تیمی توسعه یابد

نتایج مطالعه های انجام شده همچنین نشان می دهد سیستم های کلان سازمان همچون سیستم ارزیابی عملکرد، پاداش و بازخورد و سیستم تخصیص منابع نیز به عنوان یکی دیگر از زمینه های سازمانی اثر متقابل تیم های کاری را تحت تأثیر خود قرار می دهد. از این طریق علاوه بر تحقق اهداف تیم های کاری در نهایت اهداف کلان و کلی سازمان نیز محقق می شوند.

وابستگی متقابل

مفهوم وابستگی متقابل وظیفه تیمی را می توان به عنوان میزانی که کار هر یک از اعضای تیم وابسته به کار سایر اعضا در همان تیم است توصیف کرد، به طوری که تعامل و هماهنگی اعضای تیم برای تکمیل وظایف مورد نیاز، به گفته بورک و همکاران. (۲۰۰۶) وابستگی متقابل وظایف تیمی زمانی که کار دشوارتر می شود افزایش می یابد و کارکنان به سطح بالاتری از کمک متقابل از نظر، مواد، اطلاعات و یا تخصص نیاز دارند. زمانی که سطح وابستگی متقابل کار زیاد است، اعضای تیم روشی مشترک برای تکمیل وظایف پیدا می کنند و برعکس، وقتی سطح وابستگی متقابل وظایف اعضای تیم پایین است، کارکنان مستقل تر عمل کنند و اهمیت رهبری در تیم ها زمانی بیشتر

است که وابستگی‌های متقابل وظایف بیشتر باشد. نیکولایدس و همکاران (۲۰۱۴) نیز دریافتند که رهبری مشترک زمانی که وابستگی متقابل وظایف زیادتر است نقش موثرتری را ایفا می‌کند.

نقطه آغازین بحث‌های علمی مربوط به وابستگی متقابل به دوره پس از جنگ جهانی دوم بازمی‌گردد که تکنولوژی به‌طور هم‌زمان در میان دولت‌ها یک نوع رابطه متقابل ایجاد کرد. این نظریه توسط جوزف نای مطرح شد. جوزف نای از حالت انتخابی و داوطلبانه بودن همکاری در نظریه همگرایی عبور می‌کند و می‌گوید اگر دو موجود وابسته از هم جدا شوند، نابود می‌شوند؛ به عبارت دیگر نظریه وابستگی متقابل بر این باور است که همکاری بین جوامع اجتناب‌ناپذیر است و این همکاری به‌صورت داوطلبانه و انتخابی نیست، بلکه دولت‌ها مجبورن با یکدیگر همکاری داشته باشند.

اثربخشی تیم‌های کاری

اثربخشی تیم عبارت است از خروجی‌های حاصل از فعالیت تیم‌ها در شرایطی که مطابق با استانداردهای از پیش تعیین شده باشد. بر این اساس تیم‌های اثربخش می‌بایست قابلیت اعضاء را جهت کار با یکدیگر بهبود بخشند. اثربخشی کار تیمی زمانی افزایش می‌یابد که بین ساختار تیم و محیط آن تطابق وجود داشته باشد. بر این اساس یک تیم اثربخش تیمی است که فرهنگ، ساختار و مدیریت آن به شیوه‌ای سازمان‌دهی شده باشد که از طریق آن تحقق اهداف تیم امکان‌پذیر باشد. از دیدگاه حکمن (۱۹۸۷) اثربخشی کار تیمی از سه عنصر تشکیل شده است: عملکرد فعلی تیم، تیم‌ها و اعضاء آن، حدی که اعضاء تیم از عضویت در تیم و فعالیت در آن احساس خشنودی و رضایت خاطر دارند.

اثربخشی تیم‌های کاری از طریق محدود کردن تعداد اعضاء تیم‌ها، تدوین دستورالعمل‌های لازم، آموزش مهارت‌های کار تیمی به اعضاء، تسهیل فرایندهای ارتباطی و تنظیم اهداف عملکردی شفاف می‌تواند افزایش یابد زمانی که چنین شاخص‌هایی برای تیم‌های کاری وجود داشته باشد اعضاء تیم کمتر به سوی رفتارهای مخرب و منفی ناشی از کار جمعی مثل از زیر کار شانه خالی کردن متمایل می‌باشند در نهایت ویژگی‌های تیم‌های اثربخش را می‌توان در هدف‌های شفاف و انگیزشی، ساختار مناسب، اعضاء شایسته خلاصه نمود بررسی‌ها مدل‌های مختلف اثربخشی کار تیمی نیز نشان دهنده این است که طراحی سیستم‌های سازمانی همچون ارزیابی عملکرد، پاداش و جبران خدمات و سیستم تخصیص منابع در سازمان در راستای حمایت از کار تیمی می‌تواند اثربخشی تیم‌های کاری را تسهیل در تحقیق خود به این نتیجه رسید که سیستم تخصیص منابع و سیستم پاداش در سازمان به‌عنوان دو مؤلفه محیط سازمانی بر مؤلفه‌های تیمی همچون تصمیم‌گیری تیم تأثیر گذاشته و از این طریق بر اثربخشی کار تیمی در سازمان نفوذ دارند. کامل‌ترین تحقیق در زمینه مهارت‌ها / قابلیت‌های تیم‌های اثربخش، مربوط به رساله دکتری کوهل (۲۰۰۱) بوده که این مهارت‌ها را به شش بخش وفق پذیرگی، ارتباطات، هماهنگی، تصمیم‌گیری، ارتباطات درون فردی و رهبری تقسیم نموده است.

توان تیمی

در حالی که قدرت تیم منعکس‌کننده باورهای عمومی کارکنان در مورد عملکرد تیم، قابلیت‌ها در میان وظایف و زمینه‌ها، درک شده است. توان تیمی به باورهایی در مورد وظایف و فعالیت‌های خاص اشاره دارد. ویدمن و مولدر (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای که در بین ۱۱۷ تیم کاری بین رشته‌ای در کالج‌های حرفه‌ای آلمان، به انجام رساندند؛ دریافتند که توان تیمی متغییری بسیار مهم است و ارتباط مثبتی با رفتار کاری نوآورانه دارد و از طریق رفتارهای یادگیری تیمی مانند اشتراک دانش و بازتاب تیمی منجر می‌شود که تیم‌ها تمایل بیشتری به تلاش داشته باشند و سطوح قدرت بالا سبب می‌شود که ایده‌ها و رویه‌های جدید ارائه شوند.

۵,۶,۱ عوامل مؤثر بر توان تیمی

اعضای تیم‌های تخصصی با آگاهی بر نقایص انسانی خود فرصت رشد در گرایش‌های اعتمادآفرینی، تعهد، مسئولیت‌پذیری و توجه به نتیجه کار را فراهم می‌کنند [12].

عوامل فردی شامل: رضایت شغلی، اعتماد مشترک، ارتباطات خوب، کم بودن تعارضات حل نشده و امنیت شغلی مناسب می‌باشد. عوامل سازمانی شامل: ثبات سازمان، مدیریت حامی و هماهنگی، پاداش مناسب و ثبات اهداف و اولویت‌ها می‌باشد. عوامل کاری شامل: شفافیت اهداف پروژه، مدیریت و رهبری مناسب، استقلال کاری و چالش کاری مناسب و حضور کارکنان لایق و با تجربه می‌باشد.

هدف از طراحی سیستم‌های سازمانی تیم محور ایجاد انگیزه در کارکنان جهت انجام کار تیمی و در نهایت بهبود عملکرد تیم‌های کاری سازمان می‌باشد. تأخیر در تأمین منابع لازم برای تیم‌ها می‌تواند منجر به شکل‌گیری تعارضات غیر کارکردی درون تیمی و هم منجر به

عدم تحقق اهداف سازمانی گردد. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق کیرکمن و شاپیرو (۲۰۰۱) ابعاد فرهنگ سازمانی نوع برخورد و واکنش سازمان را در قبال کار تیمی و جمعی کارکنان تعیین کرده و از این طریق بر نحوه طراحی سیستم‌های کلان سازمان تأثیر می‌گذارد. طراحی یک سیستم پاداش اثربخش باعث افزایش انگیزه تیم‌های کاری سازمان در جهت نیل به موفقیت و تحقق اهداف از پیش تعیین شده می‌گردد و درعین حال رفتارهای مطلوب و مثبت تیم‌ها را تقویت می‌کند. از این طریق علاوه بر تحقق اهداف تیم‌های کاری در نهایت اهداف کلان و کلی سازمان نیز محقق می‌شوند.

پیشینه‌های پژوهش

۶،۱ پیشینه‌های داخلی

جعفری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی نقش رهبری تحول آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه های عمومی استان فارس پرداختند. یافته ها نشان داد رهبری تحول آفرین به صورت مستقیم بر رفتار کار نوآورانه تأثیری مثبت و معنادار دارد. پژوهش حاضر از این نظر دارای نوآوری است که برای اولین بار نقش رهبری تحول آفرین در رفتار کار نوآورانه در محیط کتابخانه های عمومی استان فارس برای اولین بار بررسی کرده است.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان تحلیل و ارزیابی اثر سبک رهبری فراگیر در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی سلامت روانشناختی انجام دادند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سبک رهبری فراگیر تأثیر مثبت و معناداری در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان و سلامت روان‌شناختی دارد. براساس یافته‌ها می‌توان ادعا داشت که سبک رهبری فراگیر با تسهیم وظایف و مسئولیت‌ها در بین اعضای گروه موجب بازیابی نیروی جوانی کارکنان از طریق افزایش احترام و مشارکت در مسائل سازمان شده و شرایط را برای بیان و اجرای ایده‌های نو مهیا می‌کند.

حمزه نیان و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار نوآورانه: نقش تعدیلگر درگیری شغلی انجام دادند. یافته ها سبک‌های رهبری تحول آفرین و رابط‌های از بیشترین تأثیر مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان برخوردارند. همچنین توسعه قابلیت‌ها و سبک‌های رهبری تحول آفرین و رابط‌های در میان مدیران سازمان مورد مطالعه می‌تواند توانایی و تمایل کارکنان برای انجام رفتارهای نوآورانه را متناسب با ماهیت و دگرگونی مشاغل آنها تقویت کند.

۶،۲ پژوهش‌های خارجی

هوانگ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر رهبری بر رفتار نوآورانه کارکنان در هتل‌های کوچک و متوسط پرداختند. یافته‌ها نشان داد که انگیزه درونی و اعتماد به رهبر ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان را واسطه می‌کند. برخلاف پیش‌بینی ما، تبادل رهبر-عضو ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و انگیزه درونی و اعتماد به رهبر را تعدیل نکرد.

موتوینی و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و جو رهبری بر جذابیت سازمانی و رفتار نوآورانه: مطالعه کارکنان بیمارستان نروژی پرداختند. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی، جو رهبری، منابع جو سازمانی محرک‌های بسیار همبسته و ضروری برای درک کارکنان از جذابیت سازمانی و رفتار نوآورانه آنها بودند.

فو و همکاران (۲۰۲۱) به تحقیق در مورد تأثیر سبک رهبری بر رفتار نوآوری کارکنان در شرکتهای علوم و فناوری کشاورزی پرداختند. ابتکار عامل کلیدی برای ترویج کشاورزی است. کارکنان، مجریان نوآوری هستند، و مدیران، به عنوان رهبران شرکت‌ها، تأثیر مهمی بر رفتار نوآوری کارمندان دارند. در این مقاله، کارکنان علوم کشاورزی و شرکت‌های فن‌آوری به عنوان هدف تحقیق، نشان می‌دهند که رهبری تحول آمیز تأثیر مثبتی بر رفتار کارکنان ابتکاری از طریق تحلیل تجربی دارد.

بلانس و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رهبری کاریزماتیک و رفتار نوآورانه تیم کاری: نقش وابستگی متقابل وظایف تیمی و توان تیمی انجام دادند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم در زمان ۱ به طور معناداری با افزایش توان تیم در زمان ۲ رابطه مثبت داشت که به نوبه خود با رتبه بندی مدیران تیم از نظر رفتار نوآورانه تیم‌های کاری آنها در زمان ۳ رابطه مثبت داشت. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد.

ژائو و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رهبری کاریزماتیک و رابطه عملکرد نوآوری کارکنان هزاره با واسطه رهبری، شناسایی حرفه‌ای و سازمانی کارکنان پرداختند. رهبری و شناسایی سازمانی؛ شناسایی حرفه‌ای و سازمانی؛ و رهبری، شناسایی حرفه‌ای و سازمانی یافته‌ها

الگوی جدیدی را برای توضیح مکانیسم‌هایی ارائه می‌کنند که از طریق آن رهبری کاریزماتیک بر عملکرد نوآوری کارکنان هزاره تأثیر می‌گذارد.

ژنگ و زو (۲۰۲۰) به این موضوع پرداختند که چگونه رهبری خدمتگزار رفتار نوآورانه را تحریک میکند؟ این مطالعه با تکیه بر نظریه هویت اجتماعی، تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار نوآورانه معلمان دانشگاه را از طریق سازه‌های خودپنداره از وضعیت درونی ادراک شده و عزت نفس مبتنی بر سازمان، و اثر تعدیل‌کننده تبادل رهبر-اعضا بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که سازه‌های خودپنداره رابط بین رهبری خدمتگزار و رفتار نوآورانه معلمان دانشگاه است. علاوه بر این، تبادل رهبر-اعضا رابطه بین رهبری خدمتگزار و سازه‌های خودپنداره و همچنین تأثیر غیرمستقیم رهبری خدمتگزار بر رفتار نوآورانه معلمان دانشگاه را از طریق سازه‌های خودپنداره تقویت میکند.

کواک (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر رهبری کاریزماتیک بر توانمندی کارکنان پرداختند. این مطالعه بررسی کرد که چگونه رفتارهای رهبر کاریزماتیک با سطح توانمندسازی پیروان در تعامل است. در پیش بینی کاریزمای رهبر منتسب به پیروان و صدای پیروان بعدی همانطور که انتظار می‌رفت، نسبت داده شد و مشخص شد که کاریزمای رهبر بر توانمندی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

معرفی جامعه آماری (استاندارد کردستان)

پیشینه‌ی سرزمین کردستان به زمان مادها برمی‌گردد که حدود ۲ هزار سال پیش از میلاد مسیح (ع) ، به سرزمین فعلی یعنی کردستان مهاجرت کرده اند. کردها ایرانی تبارند و زبان و فرهنگ آنها با دیگر اقوام ایرانی عجین شده است. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران در مورخ ۱ فروردین ۵۸ اولین بار استانداردی در شهر سنندج به شکل کنونی دایر گردید.

۷,۱ چشم‌انداز استانداری

اعمال حاکمیت بهینه دولت ، تامین حقوق مردم ، راهبری توسعه همه جانبه ، متوازن و پایدار توسعه یافتگی متناسب با مقتضیات فرهنگی ، تاریخی ، جغرافیایی و اجتماعی خود. - تاکید بر رشد پر شتاب و مستمر اقتصادی در راستای محور های توسعه استان همراه با عدالت اجتماعی، مشارکت های مردمی و مدنیت‌انمندی در ارایه سطح اول خدمات برتر به منطقه و محیط داخلی خود در حد مطلوب. - سرمایه گذاری و ایجاد ۳۳ هزار فرصت شغلی به جهت کاهش فقر - تقویت ستاد تنظیم بازار و نظارت های مستمر بر بازار - تکمیل زنجیره ارزش معادن در استان و جلوگیری از خام فروشی معادن

۷,۲ اهداف کلی استانداری

بهره گیری از ظرفیت های نیروی انسانی کارآمد و منابع خدادادی ، کشاورزی، گردشگری و معادن - ، توسعه دانشگاه ها، مدیریت منابع آب و ساخت سدها شروع ساخت کارخانه های صنعتی - ایجاد آرامش و انسجام در فعالیت های سیاسی، راه اندازی بازارچه های مرزی به منظور استفاده از ظرفیت های مرز، مهار آبهای سطحی، توسعه باغات در سطوح شیب دار، توسعه کمی و کیفی آموزش عالی استان - توسعه سیاسی و افزایش مشارکت عمومی، توسعه و بهبود فرهنگ عمومی و سرمایه اجتماعی، توسعه و بهبود سلامت و رفاه اجتماعی و توسعه زیر ساخت ها و امور عمرانی - بهبود و تقویت شوراهای اسلامی و ارتقاء خدمات و رفاه شهری و روستایی ، مدیریت بحران و کاهش آسیب پذیری از مخاطرات طبیعی و تهدیدات

متدلوژی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد و همچنین این تحقیق مقطعی است، چرا که نمی‌توان داده‌های آن را برای چندین سال جمع‌آوری کرد. علاوه بر این با در نظر گرفتن این که هدف پژوهش، آزمودن روابط ساختاری مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقاتی موجود است، می‌توان گفت روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مشغول به فعالیت در استانداری کردستان در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۴۲۵ نفر می‌باشند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش طبقه‌ای نسبی (برحسب معاونت‌های مختلف استانداری) به تعداد ۲۰۲ نفر برآورد خواهد شد.

نمونه پژوهش حاضر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده (برحسب معاونت‌های مختلف استانداری) برآورد خواهد شد، چرا که در این روش ایجاد بخش‌های مجزا از جامعه آماری، امکان بررسی گروه‌هایی از جامعه را به وجود می‌آورد که ممکن است در نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته نشوند.

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای (مقالات داخلی و خارجی مرتبط با ادبیات پژوهش و نیز کتاب‌هایی همسو با اهداف پژوهش) و پرسشنامه‌ای براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و به صورت میدانی استفاده خواهد شد.

(الف) پرسشنامه وابستگی متقابل وظایف لابلانش و همکاران (۲۰۲۱) تیمی با ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۷ مشتمل بر ۳ گویه است

(ب) پرسشنامه رفتار نوآورانه تیم کاری پرسشنامه روما و همکاران (۲۰۰۹) با ضریب الفای کرونباخ ۰/۸۲ مشتمل بر سه سوال است

(ج) پرسشنامه توان تیمی گیوزو و همکاران (۱۹۹۳) با ضریب الفای کرونباخ ۰/۸۹ مشتمل بر هشت سوال است

(د) پرسشنامه رهبری کاریزماتیک مورالس و مورالس (۱۹۹۵) با ضریب الفای کرونباخ ۰/۹۳ مشتمل بر ۴ سوال است

(ن) پرسشنامه اثر متقابل وظایف تیمی لوبلانش و همکاران (۲۰۲۱) مشتمل بر ۳ سوال است

روایی و پایایی اندازه‌گیری

از آنجا که همه سوالات پرسشنامه دارای اعتبار محتوایی بالاتر از ۰/۳۳ است، اعتبار محتوای کمی پرسشنامه توسط متخصصان تایید شده است. تعداد متخصصین ۱۰ نفر هستند، پس حداقل CVR قابل قبول مطابق با این تعداد از ارزیاب‌ها، ۰/۶۲ است، بنابراین اعتبار سوالات تایید می‌شود. شاخص روایی محتوایی CVI: پس از تخمین CVI برای همه آیتم‌ها، مقبولیت هر آیتم بر اساس معیارهای زیر ارزیابی می‌شود: موارد قابل قبول (نمرات ۰/۷۹ <)، موارد نیاز به اصلاح (امتیاز ۰/۷۰ - ۰/۷۹) و موارد غیر قابل قبول (امتیاز > ۰/۷۰). موارد قابل قبول در پرسشنامه حفظ و موارد غیرقابل قبول حذف و موارد قابل اصلاح توسط پانل کارشناسان بازنگری و تصحیح می‌شود

تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت انجام آمار توصیفی از شاخص‌های پراکندگی و مرکزی و به همراه نمودارهای متناسب با جداول، استفاده شد. همچنین در آمار استنباطی و جهت برآورد نتایج فرضیه‌ها و به دست آوردن مقادیر لازم برای تجزیه و تحلیل‌های آماری از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، تحلیل عاملی تائیدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و نرم‌افزار Lisrel نسخه ۸/۸ (به جهت بررسی سنجش اثرگذاری متغیرها بر یکدیگر و تعیین میزان اثرگذاری متغیر میانجی در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته) استفاده خواهد شد.

۱۰،۱ آزمون نرمال بودن

براساس نتایج جدول آزمون KS، چون سطح معناداری در خصوص کلیه متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، شواهدی مبنی بر رد فرضیه Ho وجود ندارد، و نرمال بودن توزیع نمونه مورد مطالعه در خصوص متغیرهای فوق پذیرفته می‌شود. در این پژوهش برای بررسی وجود مشکل ناهمسانی واریانس از آزمون بروش پاگان - کوک و ویسبرگ استفاده شده است. بنابر نتایج حاصل از این آزمون که در جدول فوق آورده شده است، در تمامی مدل‌های پژوهش مشکل ناهمسانی واریانس وجود دارد (زیرا احتمال یا p-value محاسبه شده کوچکتر از ۰/۰۵ است).

جدول ۱: آزمون نرمال بودن

متغیرها	Sig
وابستگی متقابل	۰/۱۶۴
رفتار نوآورانه تیم کاری	۰/۱۹۶
توان تیمی	۰/۱۸۰
رهبری کاریزماتیک	۰/۱۹۸
اثر متقابل	۰/۲۱۰

۱۰،۲ ماتریس ضرایب همبستگی

پس از محاسبه ماتریس کواریانس نوبت به ماتریس ضرایب همبستگی می‌رسد. به منظور پی بردن به رابطه بین تغییرات دو یا چند متغیر که همزمان اندازه‌گیری شده‌اند، تحلیل رابطه همزمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. سطح خطای کمتر از ۵ درصد ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و مستقیم می‌باشد.

۱۰،۳ آزمون معنی دار بودن روش اثرات ثابت

در روش تلفیقی که ترکیبی از "اطلاعات سری زمانی" و "داده های مقطعی" میباشد. ابتدا دو آزمون F و هاسمن جهت تعیین یکی از دو روش اثر ثابت و یا اثر تصادفی استفاده میشود. نتایج دو آزمون انجام شده (F لیمر و هاسمن) در هر دو آزمون احتمال به دست آمده کمتر از ۵ درصد بوده و بنابراین باید در مدل رگرسیونی مربوطه از روش اثرات ثابت استفاده شود.

۱۰,۴ آزمون مانایی یا روش لین - لوین

در این آزمون نشان داده می شود که در داده های تلفیقی، استفاده از آزمون ریشه واحد مربوط به این داده ها، دارای قدرت بیشتری نسبت به سایر آزمون های ریشه واحد متداول است. فرضیه صفر آزمون، بیانگر وجود ریشه واحد متغیرهاست. بررسی مقادیر آماره های محاسبه شده و احتمال پذیرش آنها نشان میدهد که فرضیه صفر مبنی بر نامانایی برای همه متغیرها رد می شود و تمامی متغیرهای مورد مطالعه در سطح مانا هستند.

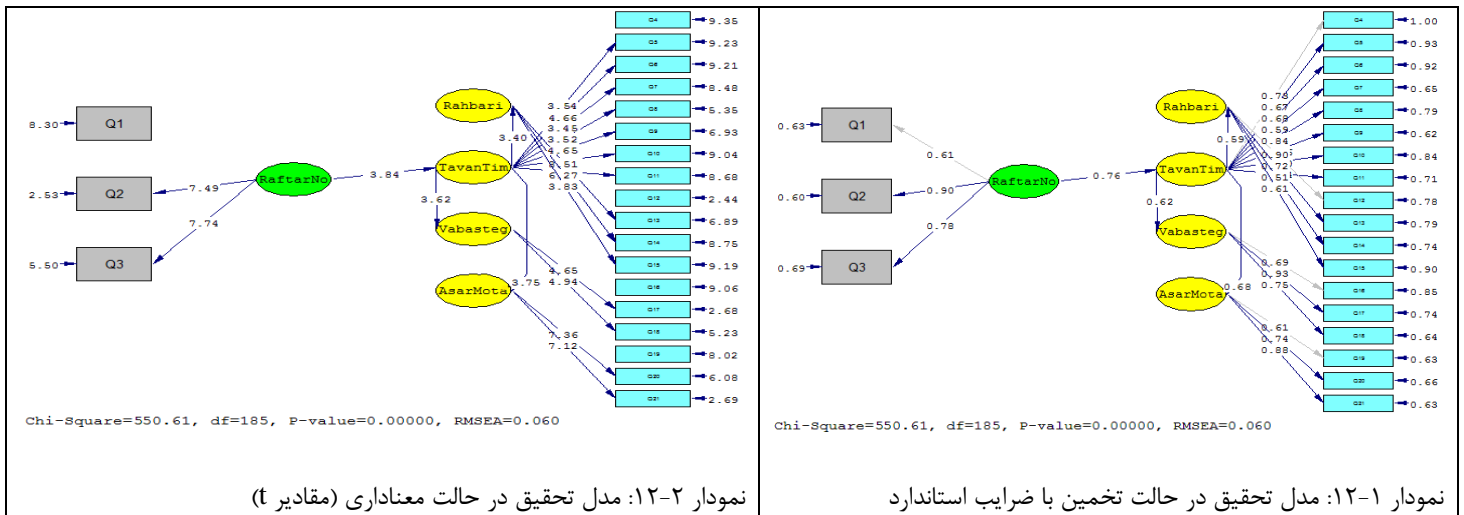
میتوان گفت داده های جمع آوری شده از الگوی مفروض حمایت لازم را به عمل می آورند. بر اساس نتایج محاسبات مربوط به مدل، مقدار شاخص نیکویی برازش مجذور کای $55.0/61x2$ با درجه آزادی ۱۸۵ و سطح معناداری $p=0/000$ به دست آمد. با توجه به اینکه مجذور کای به افزایش حجم نمونه و همبستگی های بین متغیرها حساس است، در بیشتر موارد، این شاخص از لحاظ آماری معنادار است. از این رو برای آگاهی از برازش مدل از شاخص های دیگری استفاده شد. سایر ویژگی های برازش مدل شامل شاخص ریشه ی خطای میانگین مجذورات تقریبی ($RMSEA=0/060$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/94$)، شاخص تعدیل شده ی نیکویی برازش ($AGFI=0/97$)، شاخص نرم شده ی برازندگی ($NFI=0/94$) و شاخص برازندگی تطبیقی ($CFI=0/99$) بود، که نشان میدهند برازش مدل، مناسب است.

جهت برازش مدل ساختاری فرضیه های تحقیق از تعدادی از شاخص های نیکویی برازش استفاده شده است.

مجدور کای	درجه آزادی	ریشه ی خطای میانگین مجذورات تقریبی	شاخص ی نیکویی برازش (GFI)	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	نتیجه	مقدار	شاخص
$x2/df$							مدل	<3	برازش
							۲/۹۷۶		
							۰/۰۶۰		
							۰/۹۴		
							۰/۹۷		
							۰/۹۴		
							۰/۹۹		
							۰/۹۹		
۱۵-۱: خلاصه نیکویی برازش									
۱۵-۲: شاخص های برازش مدل									

مدلسازی معادلات ساختاری

جدول نتایج تحلیل عاملی تأییدی در مورد همه سوالات مربوط به متغیرهای تحقیق صورت گرفته گزارش می کند که آماره t با ۹۵٪ اطمینان (۱,۹۶) بیشتر است و لذا مناسب بودن سوالات طراحی شده برای همه مؤلفه ها تأیید میگردد.



تبیین نتایج

۱۳،۱ فرضیه اول

توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری در استاندارد کردستان تاثیر دارد. نتایج بدست آمده از با توجه مقدار آماره t مربوط به فرضیه ی اول (۳/۸۴) نشان از تأیید این فرضیه دارد. با توجه به ضریب مسیر (۰/۷۶) نیز مشخص است که توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری در استاندارد کردستان تاثیر دارد. بنابراین فرضیه ی اول تحقیق تأیید میشود در تبیین این نتیجه باید گفت تیم‌های تخصصی با آگاهی بر نقایص انسانی خود فرصت رشد در گرایش‌های اعتمادآفرینی، تعهد، مسئولیت‌پذیری و توجه به نتیجه کار را فراهم می‌کنند.

نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ما یکسان است. در پژوهش علیپور و همکاران (۱۳۹۸) استدلال می‌شود که مدیران سازمان‌های سلامت محور باید با رفتارهای خود ارتباطات سازنده و صمیمی را بین کارکنان سازمان بهبود بخشند و آموزش‌های لازم را در خصوص تسهیم هر چه بیشتر دانش در نظر بگیرند تفاوتش با پژوهش ما در این است که در این پژوهش ارتباط سازنده و صمیمی و آموزش را نیز در نظر می‌گیرند. لی و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که رفتار رهبر کاریزماتیک تأثیر مثبتی بر پذیرش داوطلبانه پیروان از رهبر خود در سطح گروه دارد. ما دریافتیم که پذیرش داوطلبانه پیروان از رهبر خود بر عملکرد گروه و رفتار نوآورانه در سطح گروه تأثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ما یکسان است. یافته‌های پژوهش لابلانش و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم به‌طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ما کاملاً یکسان است.

۱۳،۲ فرضیه دوم

وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد. نتایج بدست آمده از سنجش مقدار آماره t (۳/۶۲) این فرضیه نشان از تأیید با توجه به ضریب مسیر (۰/۶۲) نیز مشخص است که وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد. بنابراین فرضیه ی دوم تحقیق تأیید میشود. در تبیین این نتیجه باید گفت به‌طور معمول، وابستگی متقابل وظایف تیمی زمانی که کار دشوارتر می‌شود افزایش می‌یابد و کارکنان به سطح بالاتری از کمک متقابل از نظر، مواد، اطلاعات و یا تخصص نیاز دارند که این امر توان تیمی را بالا می‌برد. نتایج پژوهش لابلانش و همکاران (۲۰۲۱) حاکی از آن است که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم به‌طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ما یکسان است. نتایج پژوهش بلانس و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم

در زمان ۱ به طور معناداری با افزایش توان تیم در زمان ۲ رابطه مثبت داشت که به نوبه خود با رتبه بندی مدیران تیم از نظر رفتار نوآورانه تیم‌های کاری آنها در زمان ۳ رابطه مثبت داشت. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. نتایج این پژوهش نیز با نتایج پژوهش ما یکسان است.

۱۳،۳ فرضیه سوم

اثر متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد.

نتایج بدست آمده از سنجش مقدار آماره $t(37/75)$ این فرضیه نشان از تأیید با توجه به ضریب مسیر $(0/68)$ نیز مشخص است که وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد. بنابراین فرضیه ی سوم تحقیق تأیید میشود. در تبیین این نتیجه باید گفت اثر متقابل وظایف تیمی ممکن است به تعاملات پیچیده بین اعضای تیم و وظایف تیمی پیچیده نیاز داشته باشد، بنابراین، برای توضیح توان تیم‌ها موثر هستند و ما باید هر دو ماهیت غیرخطی تعامل تیم را بگنجانیم و الگوها و زمینه‌هایی که چنین الگوهایی در آنها رخ می‌دهد را بررسی کنیم.

از جمله در نتایج پژوهش لابلاش و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم به طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. تفاوت این پژوهش با پژوهش ما این است که این پژوهش در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه توان تیمی را مورد مقایسه قرار می‌دهد.

۱۳،۴ فرضیه چهارم

رهبری کاریزماتیک بر توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد.

نتایج بدست آمده از سنجش مقدار آماره $t(37/40)$ این فرضیه نشان از تأیید با توجه به ضریب مسیر $(0/59)$ نیز مشخص است که وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد. بنابراین فرضیه ی سوم تحقیق تأیید میشود. در تبیین این نتیجه باید گفت رهبران کاریزماتیک توانایی جلب موافقت پیروان و تسهیل رفتارهای جمعی را در بین اعضای گروه دارند. همچنین، رهبران کاریزماتیک با ارزش‌های شخصی که تمایل تجمیع قدرت شخصی را ایجاد می‌کنند، می‌توانند بسته به توان خود در بهره‌کشی از پیروان و مدیریت آنها در رفتارهای آنها مداخله کنند.

از جمله نتایج پژوهش لابلاش و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم به طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. نتایج پژوهش بلاس و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم در زمان ۱ به طور معناداری با افزایش توان تیم در زمان ۲ رابطه مثبت داشت که به نوبه خود با رتبه‌بندی مدیران تیم از نظر رفتار نوآورانه تیم‌های کاری آنها در زمان ۳ رابطه مثبت داشت. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. که نتایج این پژوهش‌ها با نتایج پژوهش ما یکسان است.

۱۳،۵ فرضیه پنجم

رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد.

مقدار حاصل و میزان آماره سوبل $(2/54)$ نشان دهنده این موضوع است که رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تأثیر دارد. همچنین میزان اثرگذاری غیرمستقیم برابر $0/33$ و اثر کل $0/67$ $(0/59+0/076)$ است

در تبیین این نتیجه باید گفت رهبری کاریزماتیک و رفتار خلاقانه تیم به‌طور غیرمستقیم از طریق قدرت تیم در ارتباط هستند به‌طوری‌که رهبری کاریزماتیک با قدرت تیم ارتباط مثبت دارد که به‌نوبه خود با رفتار خلاقانه تیم نیز ارتباط دارد.

نتایج پژوهش علیپور و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که مدیران سازمان‌های سلامت‌محور باید با رفتارهای خود ارتباطات سازنده و صمیمی را بین کارکنان سازمان بهبود بخشند و آموزش‌های لازم را در خصوص تسهیم هر چه بیشتر دانش در نظر بگیرند. نتایج پژوهش حمزه

نیان و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و رابطه‌ای از بیشترین تاثیر مثبت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان برخوردارند. همچنین درگیری شغلی روابط بین سبک‌های رهبری و رفتار نوآورانه کارکنان را تعدیل می‌کند. در نتیجه توسعه قابلیت‌ها و سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و رابطه‌ای در میان مدیران سازمان مورد مطالعه می‌تواند توانایی و تمایل کارکنان برای انجام رفتارهای نوآورانه را متناسب با ماهیت و دگرگونی مشاغل آن‌ها تقویت کند. در پژوهش باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) نتایج نشان داد رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآورانه به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی، می‌توانند نقش سازنده در رفتار نوآورانه محیط علمی و ذینفعان آموزش عالی ایفا کنند. یافته‌های پژوهش هوآنگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که انگیزه درونی و اعتماد به رهبر ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان را واسطه می‌کند. برخلاف پیش‌بینی ما، تبادل رهبر-عضو ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و انگیزه درونی و اعتماد به رهبر را تعدیل نکرد. در پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۱) گفته می‌شود که ما دریافتیم که رفتار رهبر کارزماتیک تأثیر مثبتی بر پذیرش داوطلبانه پیروان از رهبر خود در سطح گروه دارد. علاوه بر این، دریافتیم که پذیرش داوطلبانه پیروان از رهبر خود بر عملکرد گروه و رفتار نوآورانه در سطح گروه تأثیر مثبت دارد. ما همچنین دریافتیم که پذیرش داوطلبانه پیروان از رهبر خود، رابطه بین رهبری کارزماتیک و عملکرد گروه و رابطه بین رهبری کارزماتیک و رفتار نوآورانه گروه را بر اساس سطح تحلیل گروهی واسطه می‌کند. نتایج این پژوهش‌ها با نتایج پژوهش ما تا حدودی یکسان است.

۱۳،۶ فرضیه ششم

وابستگی متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد. میزان ضریب استاندارد تأثیر وابستگی متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی برابر $0/62$ با میزان آماره t برابر $3/62$ و همچنین میزان ضریب استاندارد تأثیر توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری برابر $0/76$ با میزان آماره t برابر $3/84$ بدست آمده و مقدار آماره سوبل برابر $2/63$ بدست آمد که نشان‌دهنده وجود تأثیر مستقیم اثرگذاری وابستگی متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/31$ و اثر کل $0/69$ ($0/62+0/76/2$) است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان دهنده این موضوع است که وابستگی متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد.

در تبیین این نتیجه باید گفت زمانی که سطح وابستگی متقابل کار زیاد است، اعضای تیم روشی مشترک برای تکمیل وظایف پیدا می‌کنند و از نوآوری آن‌ها کاسته می‌شود و برعکس، وقتی سطح وابستگی متقابل وظایف اعضای تیم پایین است، کارکنان مستقل‌تر عمل کنند و نوآوری بیشتر می‌شود که نتیجه‌اش افزایش توان تیمی می‌شود.

. از جمله در بخش تحقیقات داخلی نتایج پژوهش لابلانش و همکاران (۲۰۲۱) نشان تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کارزماتیک مدیران تیم به طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کارزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد.

۱۳،۷ فرضیه هفتم

اثر متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد. میزان ضریب استاندارد تأثیر اثر متقابل وظایف تیمی بر توان تیمی برابر $0/68$ با میزان آماره t برابر $3/75$ و همچنین میزان ضریب استاندارد تأثیر توان تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری برابر $0/76$ با میزان آماره t برابر $3/84$ بدست آمده و مقدار آماره سوبل برابر $2/68$ بدست آمده که نشان‌دهنده وجود تأثیر مستقیم اثرگذاری اثر متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی است. همچنین میزان اثرگذاری غیر مستقیم برابر $0/28$ و اثر کل $0/72$ ($0/68+0/76/2$) است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان دهنده این موضوع است که اثر متقابل وظایف تیمی بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استاندارد کردستان تاثیر دارد.

در تبیین این نتیجه باید گفت پویایی تعامل و اثر متقابل به‌عنوان ویژگی‌های کلیدی پیچیده در سیستم‌های تطبیقی نظر گرفته می‌شود. الگوهای اثر متقابل تیمی به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای قابل مشاهده تعریف می‌شوند که به‌صورت متوالی با افزایش نوآوری تکامل می‌یابند و در بازه‌های زمانی معینی رخ می‌دهند و توان تیمی را دچار تغییر می‌کند.

از جمله پژوهش لابلاش و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم به طور معناداری با افزایش توان تیم رابطه مثبت دارد. این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. نتایج پژوهش بلاس و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که تنها در سطوح بالای وابستگی متقابل وظایف، رهبری کاریزماتیک مدیران تیم در زمان ۱ به‌طور معناداری با افزایش توان تیم در زمان ۲ رابطه مثبت داشت این بدان معنی است که فقط در سطوح بالای وابستگی متقابل وظیفه، رهبری کاریزماتیک تأثیر غیرمستقیم معناداری بر رفتار نوآورانه تیم از طریق توان تیم دارد. نتایج این پژوهش‌ها با نتایج پژوهش ما تا حدودی یکسان است.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر بررسی رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان، می‌توان گفت که به‌طور کلی رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تأثیرگذار است. بنابراین هرگونه تغییر در رهبری کاریزماتیک باعث تغییر در رفتار نوآورانه تیم کاری می‌شود و بالعکس که توان تیمی می‌تواند در این تغییر سهم داشته باشد.

در کل در این پژوهش سعی شد با استفاده از توزیع پرسشنامه‌ها و گردآوری اطلاعات مورد نیاز توانست با بهره‌گیری از آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی (t و سوبل) اطلاعات بدست آمده را تجزیه و تحلیل و به سؤال اصلی پرسشنامه مبتنی بر آیا رهبری کاریزماتیک بر رفتار نوآورانه تیم کاری با نقش میانجی توان تیمی در استانداری کردستان تأثیر دارد؟ پاسخ به این سؤال در آخر مثبت بود که این نتایج پیشنهاداتی را برای جامعه آماری پژوهش (کارکنان مشغول به فعالیت در استانداری کردستان در سال ۱۴۰۰) همچون ایجاد اعتماد متقابل و پایدار بین مدیران و کارکنان، تفویض اختیار به کارمندان، تشکیل دوره‌های مختلف همچون جلسات حضوری و اتاق‌های فکر، آموزش مهارت‌های ارتباطاتی میان‌فردی، شایسته‌گزینی، تقدیر و پاداش مناسب، آموزش کار تیمی و گروهی، گشت زنی و برنامه ریزی مدیران، انتقاد پذیری مدیران داشته است که می‌توان از آن برای حل مسأله‌ای که در این پژوهش مطرح شده بود استفاده کرد و سازمان را در بهبود این موضوع یاری دهد.

منابع فارسی

- [1] افکاری، سمیرا؛ همت نژاد، محمدرحیم؛ کاکائی، حمید (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر بهبود رفتارهای نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمان اعتیاد شهر تهران). چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۱۰ - ۱.
- [2] ایران منش، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین شخصیت کاریزماتیک رهبران و اثربخشی آن‌ها با مطالعه بعد تاریک کاریزما. ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت، ۱۲ - ۱.
- [3] ایرجی راد، ارسلان؛ لطفی خاتون‌آباد، فاطمه (۱۳۹۸). نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۱)۹، ۲۲ - ۱.
- [4] آقاجانی، مینا؛ مهداد، علی (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، (۱)۲۰، ۴۶-۳۵.
- [5] جعفری، نصرت؛ بیرانوند، علی؛ رحمانیان، ساره؛ غیوری، زینب (۱۴۰۰). نقش رهبری تحول‌آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس. فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۳(۲۷).
- [6] حمزه ثیان، عظیم؛ ملکی مین باش رزگاه، مرتضی؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ عین‌علی، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار نوآورانه: نقش تعدیل‌گر درگیری شغلی. مطالعات منابع انسانی، (۲)۹، ۸۹-۱۱۰.
- [7] خلیلی، ابراهیم؛ فتحی شهری، مرتضی (۱۳۹۷). شاخص‌های اثربخشی کار تیمی در مراکز آموزش‌های اطلاعاتی. فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷(۲۷)، ۵۴ - ۲۹.
- [8] رابینز، استیفن پی (۱۴۰۰). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- [9] سپهوند، رضا؛ ساعدی، عبدالله؛ مومنی مفرد، معصومه (۱۳۹۹). تحلیل و ارزیابی اثر سبک رهبری فراگیر در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی سلامت روانشناختی، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۳(۳)، ۱۵۰-۱۳۱.
- [10] سلیمی، فاطمه؛ پورمند، آنیثا؛ بدرود، منیژه (۱۳۹۹). تبیین مفهوم مدیریت کارزماتیک در سازمان نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان‌رشته‌ای، ۶
- [11] کنعانی کاشانی، علی، گلرد، پروانه. (۱۳۹۸). نقش رهبری کارزماتیک بر کارآفرینی راهبردی با تأکید بر رویکرد ارتباطات شبکه‌ای. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳۹۸(۲)، ۱۸۵-۲۰۶.
- [12] لنجیونی، پاتریک (۱۳۹۹). پنج دشمن کار تیمی. مترجم مهندس فضل اله امینی، تهران: نشر فرا.
- [13] مرادیان، محمد علی؛ عباسی، همایون (۱۳۹۸). تبیین مدل رفتار نوآورانه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران. سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، ۱۵ - ۱.

منابع لاتین

- [14] Allameh, S. M., & et al. (2015), Study the Effect of Competitive Intelligence Components on Creating Innovation. *International Journal of Management Academy*, 2(1), 27-35.
- [15] Dansereau, F., et al. (2013). "What makes leadership, leadership? Using self-expansion theory to integrate traditional and contemporary approaches." *The Leadership Quarterly*, 24(6), 798 - 821.
- [16] Kim, S. S. & Vandenberghe, C. (2018). The moderating roles of perceived task interdependence and team size in transformational leadership's relation to team identification: A dimensional analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33, 509-527
- [17] Le Blanc, P. M., González-Romá, V., & Wang, H. (2021). Charismatic leadership and work team innovative behavior: The role of team task interdependence and team potency. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 333-346.
- [18] Lee, S. H., Kim, K. S., & Cho, Y. H. (2021). The Effects of Charismatic Leader Behavior on Group Performance and Group Innovation Behavior: An Investigation of a Mediating Effect of Followers' Voluntary Acceptance of their Leader. *Journal of Industrial Convergence*, 19(3), 13-26.
- [19] Pearce, C. L., & Ensley, M. D. (2004). A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: the central role of shared vision in product and process innovation teams (PPITs). *Journal of Organizational Behavior*, 25, 259-278.
- [20] Renko, M. (2018). *Entrepreneurial leadership in the nature of leadership*. 3rd Ed, Thousand Oaks, CA: Sage, 381-408.
- [21] Suwanti, S., & Udin, U. (2020). Investigating the Relationship between Person Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Mediation Role of Organizational Citizenship Behavior. *Calitatea*, 21(176), 36-41.
- [25] Zhao, C., Tian, G., Wen, Z., & GAO, X. (2021). Charismatic leadership and millennial employee innovation performance relationship mediated by employees' leadership, professional, and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(1), 1-11