

## بررسی نقش رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی درک‌شده (مورد مطالعه، شرکت ایران خودرو)

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۲۹

کد مقاله: ۶۸۳۵۳

تارا سماک‌باشی<sup>۱</sup>، طیبه امیرخانی<sup>۲</sup>، احمد عالی<sup>۳</sup>

### چکیده

توسعه خلاقیت در سازمان‌ها به معنای تقویت پویایی در ساختار می‌تواند تفسیر شود که منجر به بهبود انعطاف‌پذیری و توانمندی رقابتی برندها در بازارهای کسب‌وکاری خواهد شد. هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی حمایت‌های سازمانی درک‌شده در اثرگذاری رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی است. روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی بوده و همچنین جامعه آماری تحقیق شامل ۲۴۷۹ نفر از کارکنان شرکت ایران خودرو می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه معادل ۳۴۰ نفر تعیین شد و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد با ۲۱ گویه در این تحقیق استفاده گردید که پیش از توزیع، روایی و پایایی آن توسط افراد خبره مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده شده و نتایج به دست آمده مؤید آن است که رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر توسعه حمایت‌های سازمانی ادراک‌شده و خلاقیت سازمانی تأثیرگذار باشد. بعلاوه، توسعه حمایت سازمانی ادراک‌شده بر خلاقیت سازمانی نیز تأثیرگذار است. همچنین حمایت سازمانی ادراک‌شده در تأثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، خلاقیت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مهارت‌های کسب‌وکاری

۱- کارشناسی‌ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ایران، تهران.

۲- استادیار، گروه مدیریت خط مشی‌گذاری و دولت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، ایران، تهران.

۳- کارشناسی‌ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، ایران، تهران. (نویسنده مسئول)