

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^۱، طیبه امیرخانی^۲، احمد عالی^۳

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)

با توجه به شرایط حساس رقابتی که سازمان‌ها و کسب‌وکارها با آن روبه‌رو هستند و محیط پویایی که در آن فعالیت می‌کنند، به نظر تجدید رویکردهای مدیریت برای استفاده بهینه از توانمندی نیروی انسانی، به عنوان یکی از الزامات مهم شرکت‌ها محسوب می‌شود. یکی از موضوعاتی که مدیران از نیروی انسانی خود انتظار دارند، دستیابی به سطح بالاتر خلاقیت است؛ زیرا متوجه این نکته هستند که راه دستیابی به خلاقیت بالاتر، توجه به نیروی انسانی است که می‌تواند اهرم‌های کسب‌وکاری توأم با مزیت را به سازمان‌ها بدهد و موجب بهبود عملکرد کسب‌وکارها و سازمان‌ها شود (ابراهیم، عیسی و شهاب‌الدین^۱، ۲۰۱۶؛ هییا و پارجانن^۲، ۲۰۱۳). مطالعاتی که در رابطه میان رهبری و خلاقیت انجام پذیرفته حاکی از آن است که سبک رهبری می‌تواند باعث توسعه خلاقیت و جو توأم با خلاقیت در سازمان شود.

در واقع این رهبران سازمانی هستند که در تعامل با زیردستان، با جریان‌دادن به دانش در سازمان و از میان برداشتن موانع دستیابی نیروی انسانی به نیازهای کاری خود، زمینه را برای توسعه خلاقیت نیروی انسانی مهیا می‌نمایند (میتال و دهار^۳، ۲۰۱۵). در این بین، سبک رهبری تحول‌گرا از جمله رویکردهای تعاملی است که می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انگیزش نیروی انسانی برای مشارکت در فرآیندهای سازمانی و توسعه خلاقیت آنها گردد. به عبارتی رهبری تحول‌گرا در سازمان سعی بر این دارد یک همپوشانی بین اهداف سازمانی و اهداف فردی ایجاد نماید و منجر به توسعه خلاقیت سازمانی شود. از سوی دیگر، حمایت‌های سازمانی در فرآیندهای شغلی موضوعی است که همواره نیروی انسانی به عنوان یک دغدغه به آن توجه دارد (سلایمه^۴، ۲۰۱۳؛ تگرید، آیمن و مروا^۵، ۲۰۱۷). به عبارتی، در زمینه انجام فعالیت‌های توأم با خلاقیت، یکی از مشکلات، شکست این ایده‌هاست. اگر نیروی انسانی به این ادراک نرسد که مدیران و کلیه بخش‌های سازمانی به حمایت از ایده‌های توأم با خلاقیت علاقه‌مند هستند، نمی‌توان این انتظار را داشت که نیروی انسانی بر ترس خود غلبه نماید و زمینه را برای توسعه این قبیل فعالیت‌ها داشته باشد. این امر منجر به آن شده است که حمایت‌های سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین الزامات توسعه خلاقیت و اقدامات توأم با نوآوری در بین نیروی انسانی مبدل گردد (جویتی و دو^۶، ۲۰۱۵؛ میتال و دهار، ۲۰۱۵). توسعه خلاقیت بدان جهت به عنوان یک رویکرد چالش‌زا در شرکت‌های کسب‌وکار به حساب می‌آید که می‌توان از آن در جهت دستیابی به سطح بالاتر چابکی استفاده نمود. به عبارتی، این فرآیند خلاقیت سازمانی است که سازمان‌ها را در راستای کارایی بیشتر در فرآیندهای کسب‌وکاری توانمند می‌نماید و این امر می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد کسب‌وکارها داشته باشد (راثو^۷، ۲۰۱۴). مسئله دیگری که می‌تواند به عنوان پیامدی مهم در زمینه بهبود خلاقیت سازمانی باشد، این است که این خلاقیت در فرآیندهای سازمانی منجر به توسعه چابکی در عصر حاضر برای سازمان می‌شود و نشان‌دهنده یک نوع بلوغ در فرآیندهای سازمانی می‌باشد (عباس^۸ و همکاران، ۲۰۱۲).

چیزی که به عنوان خلاء اصلی در این پژوهش محققین آن را درک کرده‌اند؛ عدم توجه به سبک رهبری و حمایت‌های سازمانی است. آیا این دو موضوع به صورت همزمان می‌توانند یکی از راهکارهای مهم و کلیدی در توسعه خلاقیت سازمانی باشند یا خیر؟ در تحقیقات گذشته تمرکز بیشتر به سمت انتخاب سبک رهبری تحول‌گرا بوده است و نقشی توأم از حمایت‌های سازمانی در این رابطه در نظر گرفته نشده است که پژوهش فعلی سعی بر پوشش آن داشته است.

مسئله اصلی که محقق در این تحقیق با آن روبه‌رو است در صنعت خودروسازی می‌باشد. صنعت خودروسازی و به‌ویژه گروه ایران‌خودرو چندین دهه است که در حال فعالیت و تولید محصولات خودرویی است. این شرکت دارای ساختارهای بزرگ و بروکراتیک محور است و تغییر و تحول بنیادین در فضای سازمانی آن که نشان‌دهنده جو توأم با خلاقیت سازمانی است مشاهده نمی‌شود. امروزه یکی از دلایل ناتوانی بهبود عملکرد سازمانی در این شرکت را هزینه‌های بالای تولید عنوان می‌نمایند و این شرکت نمی‌تواند با ساختارهای بلند و گسترده‌ای که دارد اقدامات توأم با چابکی را مدیریت نماید. این موضوع بدون شک باعث این خواهد شد که در فضای رقابتی امروز که سایر شرکت‌های ایرانی تولیدکننده خودرو که در حال گسترده‌تر کردن اقدامات خود برای گرفتن سهم بازار هستند، زمینه را برای کاهش سهم بازار این برند ایجاد نماید و ایران‌خودرو نتواند از توانمندی نیروی انسانی خود برای بهبود اهرم‌های رقابتی و توسعه عملکرد سازمانی استفاده نماید. بنابراین، مسئولین ایران‌خودرو، احتمالاً با بهره‌گیری از ایده‌های توأم با خلاقیت به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای زمینه‌ساز در توسعه و بهبود مدیریت فرآیندها، موجبات افزایش توان

- 1 Ibrahim, Isa & Shahbudin
- 2 Hyypia & Parjanen
- 3 Mittal & Dhar
- 4 Salaymeh
- 5 Taghrif, Ayman & Marwa
- 6 Jyoti & Dev
- 7 Rao
- 8 Abbas

رقابتی، کاهش هزینه‌ها و قابلیت‌سازی با محیط متغیر پیرامون را فراهم خواهند نمود. در نتیجه، سؤال اصلی این پژوهش نیز در این رابطه است که آیا رهبری تحول‌گرا و حمایت‌های سازمانی ادراک شده بر خلاقیت سازمانی اثرگذار هستند؟

۲- پیشینه و ادبیات نظری

۲-۱- رهبری تحول‌گرا

جیمز مک‌گریگور برنز^۱ (۱۹۷۸) اولین کسی بود که در کتاب خود با نام "رهبری" اصطلاح رهبری تحول‌گرا را به کار برد. این اصطلاح به سرعت در حوزه‌های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (بس^۲، ۱۹۹۵). در یک تعریف کلی، رهبران تحول‌گرا نیازها و انگیزه‌های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند.

رفتارها و ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا را می‌توان در این موارد خلاصه کرد: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می‌کنند و می‌توانند باورها، نگرش‌ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول‌گرا این احساس را در زیردستان ایجاد می‌کنند که به آنان به عنوان انسان نگرینسته می‌شود و به افراد کمک می‌کنند که مسائلی را به روشی جدید ببینند (لندرام، هوول و پریس^۳، ۲۰۰۰). بر اساس نظریه رهبری تحول‌گرا، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی سازمان جهت انجام وظایف لازم سازمانی است تا به اهداف مطلوب دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول‌گرا آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف نماید و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب کند (بوئنکه^۴ و همکاران، ۲۰۰۳). در حقیقت رهبر تحول‌گرا کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول‌گرا زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بورک و کالینز^۵، ۲۰۰۱). از نظر بس و آوولیو (۱۹۹۵) رهبری تحول‌گرا برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده نیاز دارد که به عنوان ابعاد رهبری تحول‌گرا نیز شناخته می‌شوند. این عوامل عبارتند از:

(۱) نفوذ آرمانی. در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌ها و رفتارهای آرمانی است. (۲) انگیزش الهام بخش. این ویژگی، رهبران را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این رهبران معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف، خوشبین هستند. (۳) ترغیب ذهنی. در این مؤلفه، رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می‌انگیزاند. رهبران به وسیله این خصیصه، پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و مفروضات بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آنها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند. (۴) ملاحظات فردی. در این بعد از رهبری تحول‌گرا، رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند. به این ترتیب، رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند.

امروزه رهبران تحول‌گرا می‌کوشند سازمان خود را با محیط همراه سازند و در کارکنان حس امنیت ایجاد نمایند و با پیشرفت، توسعه و تغییر، آنها را برای آینده آماده کنند. رهبران تحول‌گرا وظیفه سخت و دشواری برای پیشبرد تغییر و تحول بر عهده دارند (زین‌آبادی، ۱۳۹۰).

۲-۲- حمایت سازمانی درک شده

بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۶، زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوایس خوشبختی آنهاست و کارکنان خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزئی از سازمان متبوع‌شان پنداشته و سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند (تعهد سازمانی) (ستون، بنت و لیدن^۷، ۱۹۹۶).

- 1 James Mc Gregore Burns
- 2 Bass
- 3 Landrum, Howell & Paris
- 4 Boenke
- 5 Burke & Collins
- 6 Social exchange theory
- 7 Settoon, Bennett & Liden

مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶) به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. به دنبال گسترش این مفهوم، صاحب‌نظران به تحلیل چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی توجه خاصی نمودند و علاوه بر آن، به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه‌های فردی و سازمانی پرداخته‌اند (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به مفهوم حمایت سازمانی، چهار عامل عمومی می‌توانند، موجب بروز رفتارهای مطلوبی در سازمان شود. این چهار عامل عبارتند از: (۱) رعایت انصاف و مساوات، (۲) حمایت سرپرست، (۳) پاداش‌های سازمانی و (۴) زمینه‌های شغلی. خاستگاه عوامل مذکور سازمان است و در نهایت موجب افزایش حمایت سازمانی می‌گردد. علاوه بر این عوامل، می‌توان متغیرهای جمعیتی را نیز به این موارد اضافه کرد (خرازی، ممینی و احمدی، ۱۳۹۲). نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند (بیواس و بتاناکار^۳، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱). نظریه پردازان اجتماعی معتقدند ارزش یک بده-بستان زمانی بیشتر می‌شود که به صورت اختیاری انجام شود؛ بنابراین هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه آنها توجه می‌کند و پاسخ‌های بهتری به آنها می‌دهد، در نتیجه جهت تحقق اهداف سازمان بهتر عمل خواهند کرد (جعفری و میرمقدم، ۱۳۹۲).

۲-۳- خلاقیت سازمانی

نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییراتی که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی شرکت‌هایی که ظرفیت خلاقیت دارند، قادرند که به چالش‌ها سریعتر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد خلاقیت بدست آورند (خیمنز-خیمنز و سانز واله^۴، ۲۰۱۱). خلاقیت به جدید بودن ایده‌ها، روش‌ها، ساختارها، رفتارها، نظریه‌ها، فرهنگ، فناوری و مهارت‌ها اشاره دارد. خلاقیت همچنین اشاره به بنیان‌های دانشی دارد که برای ایجاد فرآورده‌های جدید و سرویس‌های انتقال، تولید، توزیع، برای اداره و مدیریت جوامع و برای اداره سازمان‌های مختلف به کار برده می‌شود. این تعریف گسترده، تعریف قاطعی نیست، اما محدوده‌ی اصلی مفهوم خلاقیت را تحت پوشش قرار می‌دهد. با ساختار فکری مدیریت خلاقانه، خلاقیت وسیله‌ای کلیدی و استراتژیک برای ترقی، توسعه، عملکرد بالا و صحیح بودن سیستم‌ها، سازمان و جامعه خواهد شد (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۲). خلاقیت یا ابداع، عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. از نظر استیفن رابینز^۵ خلاقیت، فرآیند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است (جوانمرد و سخایی، ۱۳۸۸).

زمانی که سازمان‌ها ذوق و خلاقیت را توسعه می‌دهند، آنها به دانش، مهارت و تعهد اعضای سازمان در فرآیند ایجاد ارزش تکیه می‌کنند. فرآیند خلاقیت به طور فزاینده‌ای فعل و انفعالی است، شامل توزیع چندعملی در داخل و از طریق سازمان. فرآیندهای تعاملی از این دست، نیازمند رشد و توسعه شبکه‌های تعاملی است که به منظور تقویت فرآیند خلاقیت و انتشار نتایج خلاقیت لازم است. تحقیقات پیشین آشکار کرده‌اند که شبکه‌های اجتماعی و یا روابط تعاملی فراهم‌کننده فرصتی برای یادگیری متقابل و همکاری‌هایی است که همزمان مبادله و ترکیب دانش را منجر می‌شوند (مقصودی و سراج، ۱۳۹۴). بنابراین، برای اینکه بتوانیم خلاقیت سازمانی را افزایش دهیم ابتدا باید خلاقیت فردی و سپس خلاقیت گروهی را ارتقا بخشیم (آمابیل و فیشر^۶، ۲۰۰۹).

یکی از راه‌های موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه‌گذاری آنها در جهت ارتقای توانایی کارکنان در راستای خلاق‌تر شدن می‌باشد. سازمانی که صرفاً با تکیه بر طرح‌ها، نقشه‌های همیشگی و رفتارهای همواره معین (ثابت) کار می‌کند، یک نظام اجتماعی بسیار آسیب‌پذیر است. امروزه، کارکردن در سازمان‌ها مبتنی بر دانش و کمتر سخت‌گیرانه شده است. در این زمینه، کارکنان می‌توانند از طریق توانایی در خلق ایده‌های جدید و استفاده از این ایده‌ها به عنوان بلوک‌های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری جدیدتر و بهتر، به ارتقای عملکرد شرکت کمک نمایند (پیرولا-مرلو و مان^۷، ۲۰۰۴). بسیاری از متخصصین این دیدگاه را تأیید می‌کنند که ابتکارات و نوآوری‌های فردی در رسیدن به موفقیت‌های سازمانی بسیار مؤثر است.

1 Eisenberger

2 Liu

3 Biswas & Bhatnagar

4 Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle

5 Stephen Robbins

6 Amabile & Fisher

7 Pirola-Merlo & Mann

مشارکت همه جانبه و به‌ویژه مشارکت فکری کارکنان سازمان جهت تحقق اهداف آن سازمان ضرورتی اساسی است، چنانچه افراد خلاق و صاحب اندیشه با تفکر و خلاقیت مشارکتی خویش سازمان را یاری دهند، انواع مسائل سازمانی راحت‌تر و سریع‌تر حل خواهد شد. تفکر و خلاقیت مشارکتی، موجب هم‌افزایی تفکر و خلاقیت تک‌تک افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر توجه به فرهنگ سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد. موانعی همچون فقدان انگیزه و عدم اعتماد به کار گروهی، عدم توجه به نظرات کارکنان، نقدناپذیری، محافظه‌کاری و مدیریت مستبدانه، از مهم‌ترین موانع تفکر و خلاقیت مشارکتی محسوب می‌گردد. مهندسی مجدد فرهنگ سازمانی، آموزش، فرهنگ‌سازی و مهندسی مجدد نظام‌های مدیریتی از جمله نظام پیشنهادات، تقویت کار گروهی و تقدیر از کارکنان خلاق، از جمله مهم‌ترین راهکارهای توسعه فرهنگ خلاقیت مشارکتی در سازمان می‌باشد (ماهوتی، ۱۳۸۷).

۲-۴- رهبری تحول‌گرا و خلاقیت سازمانی

مطالعات صورت گرفته در مورد رابطه میان این دو متغیر حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا با ایجاد جوی نوآورانه بر خلاقیت کارکنان به شکلی مثبت و معنادار تأثیر دارد (مظلومی، ناصحی‌فر و احسان‌فر، ۱۳۹۲). به نظر می‌رسد میان رهبری تحول‌گرا و خلاقیت سازمانی رابطه مثبتی وجود داشته باشد. شواهد حتی حاکی از آن است که هرکدام از ابعاد چهارگانه رهبری تحول‌گرا نیز بر خلاقیت سازمانی تأثیری مثبت دارند. چهار بعد (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی)، بر خلاقیت کارکنان تأثیری مستقیم و مثبت می‌گذارند (مظلومی سویی، جابری و خزائی‌پول، ۱۳۹۴؛ تابلی و همکاران، ۱۳۹۱). سبک رهبری تحول‌گرا یکی از عوامل موثر و زمینه‌ساز مهم برای خلاقیت کارکنان و سازمان‌هاست. رهبران تحول‌گرا از طریق تقویت انگیزش درونی، تحریک عقلانی، توانمندسازی روان‌شناختی، حمایت از نوآوری، تقویت آزادی نسبی، ایجاد چشم‌انداز، تشویق و به چالش کشیدن، می‌توانند خلاقیت کارکنان خود را افزایش دهند. در همین راستا، چالش کار، حمایت مدیر، آزادی کاری و نفوذ مدیر، از جمله عواملی هستند که در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت نقش واسطه‌ای ایفا می‌کنند (جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹). رهبری تحول‌گرا با اهمیت‌دادن به زیردستان، به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا به اهدافی برسند که بیشتر از انتظارات آن‌هاست. رهبران تحول‌گرا وظایف را مشخص می‌کنند و به پیروان خود اجازه می‌دهند تا با اختیار در تصمیم‌گیری، تجربیات شخصی جدیدی بدست آورند. رهبران تحول‌گرا نقشی حمایت‌گر و الهام‌بخش دارند و تعلق خاطر کاری را در میان کارکنان خود افزایش می‌دهند (گوزوکارا و شیمشک، ۲۰۱۵).

۲-۵- رهبری تحول‌گرا و حمایت سازمانی درک‌شده

در پژوهشی که توسط عابدیان‌اول، اخوان‌قنادی و غفاری‌آشتیانی (۱۳۹۴) صورت پذیرفت، مشخص گردید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول‌گرا و حمایت سازمانی ادراک شده وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق آنها، تمامی ابعاد رهبری تحول‌گرا به غیر از انگیزش الهام بخش، توانایی تبیین حمایت سازمانی ادراک شده را دارا می‌باشند. تگرید، آیمَن و مَروا (۲۰۱۷) نیز ضمن تأیید رابطه مثبت میان رهبری تحول‌گرا و حمایت سازمانی درک‌شده، بر اهمیت این تأثیرگذاری تأکید کردند. به طور کلی می‌توان انتظار داشت در مواقعی که رهبران سازمان از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند، جوی ایجاد می‌نمایند که پشتیبان حمایت سازمانی باشد و رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که در راستای حمایت از کارکنان و اعضای سازمان باشد (متتو و گوپتا، ۲۰۱۵). در همین راستا به نظر می‌رسد رهبری تحول‌گرا تأثیر مستقیم و مثبتی نیز بر روی موفقیت ذهنی کارکنان دارد که از این طریق می‌تواند موجب افزایش حمایت سازمانی ادراک شده شود. همچنین می‌تواند منجر به کاهش اختلال در سلامتی کارکنان شود. به این ترتیب، رهبران تحول‌گرا به خاطر توانایی‌ها و مکانیسم‌های علمی که استفاده می‌کنند، می‌توانند کارکنان را در راستای تعالی و موفقیت فردی و سازمانی تهییج و بسیج نمایند که نتیجه این کار افزایش مثبت حمایت سازمانی درک‌شده در بین کارکنان سازمان خواهد بود (وینسنت-هوپر، موزر و جان‌نک، ۲۰۱۲).

۲-۶- حمایت سازمانی درک‌شده و خلاقیت سازمانی

رشد سریع بنگاه‌های اقتصادی، تغییرات سریع، ابهام محیطی و پاره‌ای مسائل دیگر باعث شده است که بحث خلاقیت در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار باشد. در واقع سازمان‌ها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها، نظرات تازه و نویی هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو مبتنی بر تحقیقات میدانی و اندیشه‌ها و تئوری‌ها بتوانند پویایی خود را تضمین کنند و گرنه رو به زوال و نابودی هستند. از این رو اگر حمایتی از کارکنان سازمان وجود نداشته باشد در این صورت آنها علاقه‌مند به مشارکت در فرآیند تولید ایده و بیان افکار جدید نخواهند بود. در نتیجه حمایت سازمانی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبتی دارد (پاک‌روان، خوراکیان و مهارتی، ۱۳۹۵). زمانی که کارکنان سازمان بدانند که

¹ Gözükarar & Şimşek

² Mathew & Gupta

³ Vincent-Höper, Muser & Janneck

سرپرست یا مدیر از افکار و تصمیمات آنان حمایت می‌کنند، در آن صورت رغبت بیشتری به خلاق بودن پیدا می‌کنند و اگر همین روند با عدالت و برابری همراه باشد و خلاقیت‌های جدید همراه با پاداش باشند، روند رشد خلاقیت سازمانی افزایش خواهد یافت که به نوبه‌ی خود می‌تواند عملکرد سازمانی را نیز نسبت به گذشته بهبود بخشد (افجه، دهقانان و مفاخری، ۱۳۹۴). بالا بودن حمایت سازمانی درک‌شده در یک سازمان حاکی از آن است که احتمالاً جو سازمانی نیز در آنجا مناسب می‌باشد و محل کار به گونه‌ای است که در آن مدیران از کارکنان پشتیبانی و مراقبت می‌نمایند. نتیجه‌ی بارز چنین جوی، بهبود خلاقیت سازمانی خواهد بود (تسای^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

بنابراین با عنایت به مبانی نظری و پژوهش‌های موجود، می‌توان فرضیه‌های زیر را در نظر گرفت:

- ۱) رهبری تحول‌گرا بر حمایت سازمانی درک‌شده تأثیر دارد.
- ۲) رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد.
- ۳) حمایت سازمانی درک‌شده بر خلاقیت سازمانی تأثیر دارد.
- ۴) حمایت سازمانی درک‌شده در رابطه میان دو متغیر رهبری تحول‌گرا و خلاقیت سازمانی، نقش میانجی ایفا می‌کند.

۳- روش پژوهش

از آنجایی که پژوهش فعلی به دنبال استفاده از نتایج مطالعه در کوتاه‌مدت و در میدان عمل (سازمان) است؛ بنابراین، مطالعه‌ی کنونی به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش در زمره‌ی مطالعات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد؛ زیرا علاوه بر توصیف واقعیت‌های موجود، به بررسی روابط میان متغیرها بر حسب آزمون فرضیه‌ها می‌پردازد و به دنبال تعیین میزان تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر است. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، دو بخش اصلی در این تحقیق وجود دارد، بخش نخست اطلاعات کتابخانه‌ای و بخش دوم داده‌های حاصل از مطالعات میدانی می‌باشد.

ابزار اصلی در بخش کتابخانه‌ای، استفاده از اسناد، مدارک، کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌ها می‌باشد که این ابزارها برای تهیه زیربنای علمی تحقیق به کار رفته‌اند.

در بخش میدانی، از پرسشنامه استاندارد برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. برای سنجش متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه ۱۱ آیتمی کایپرید و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. متغیر خلاقیت سازمانی بر اساس پرسشنامه ۴ آیتمی نیلسون و همکاران (۲۰۱۳) مورد ارزیابی قرار گرفته است و در نهایت متغیر حمایت سازمانی درک‌شده نیز با استفاده از پرسشنامه ۶ آیتمی روهادس و همکاران (۲۰۰۱) مورد سوال واقع شده‌اند.

برای بررسی روایی محتوای پرسشنامه (به رغم اعتبار پرسشنامه‌های مورد استفاده) مجموعه سوالات در اختیاران صاحب‌نظران مرتبط با موضوع تحقیق از جمله استاد راهنما و ۴ نفر از مدیران متخصص قرار گرفت تا نظرات و پیشنهادات خود را درباره پرسشنامه متناسب با هدف تحقیق ارائه دهند. پس از دریافت پرسشنامه، اصلاحات پیشنهادی از جانب متخصصین در نظر گرفته شد تا پرسشنامه از روایی محتوای لازم برخوردار باشد.

در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، روش مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS به کار رفته است.

۳-۱- جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت ایران‌خودرو در بخش تولید می‌باشد. حجم نیروی انسانی واحدهای تولیدی برابر با ۲۴۹۷ نفر می‌باشد که حجم نمونه نیز بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران و با درصد خطای ۰/۰۵ درصد، برابر با ۳۴۰ نفر می‌باشد.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱- آمار توصیفی

در مجموع و با توجه به حجم نمونه در این پژوهش، ۶۱/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۸/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن بودند. در مورد هرم سنی مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز باید اشاره کرد که ۱/۲ از افراد زیر ۲۵ سال، ۵۲/۶ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۹/۴ بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۶/۸ درصد از افراد نیز بالای ۴۵ سال سن داشتند. در مورد سطح تحصیلات اعضای نمونه نیز باید گفت که ۷۵/۹ درصد از آنها دارای تحصیلات کارشناسی و ۲۴/۱ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد بودند. افرادی که به سوالات پژوهش جواب دادند سوابق کاری متفاوتی داشتند. ۱۲/۳ درصد از آنها زیر ۷ سال، ۵۷/۶ درصد از آنها بین ۷ تا ۱۴ سال،

۲۴/۱ درصد بین ۱۵ تا ۲۱ سال و ۶ درصد نیز سابقه‌ی کاری ۲۱ سال و بالاتر داشتند. ۸۷/۱ درصد از حجم نمونه را افراد متأهل و ۱۲/۹ درصد را نیز افراد مجرد تشکیل می‌دهند.

۴-۲- آمار استنباطی

در روش مدل حداقل مربعات جزئی سه معیار مهم برای ارزیابی و اندازه‌گیری تحلیل عاملی شاخص‌های تحقیق استفاده شده است. نخست میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. حد پذیرش این معیار برابر با ۰/۵ می‌باشد. دومین معیار تحت عنوان پایایی مرکب شناخته می‌شود این معیار نیز حد پذیرشی دارد که برابر با ۰/۶ می‌باشد و در نهایت سومین معیار مورد استفاده در این بخش آلفای کرونباخ است که این معیار نیز برای پذیرش باید بالای ۰/۷ باشد که نشان می‌دهد پرسشنامه در جامعه هدف مورد تایید بوده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

در نهایت برای تایید مدل در جامعه هدف، برازش مدل اندازه‌گیری می‌شود. این برازش شامل سه معیار R^2 و Q^2 و در نهایت GOF می‌باشد. حد پذیرش هر یک از این معیارها بیان شده است. برای شاخص R^2 حد ۰/۱۹ گویای برازش قابل قبول، بالای ۰/۲۵ گویای مناسب و در نهایت بالای ۰/۵ گویای برازش مطلوب و عالی می‌باشد. در مورد Q^2 نتایج به این شکل است که ۰/۱۵ گویای برازش قابل قبول است که کمتر از آن گویای عدم تایید برازش ساختاری است. بالای ۰/۳ گویای برازش مناسب و در نهایت بالای ۰/۵ گویای برازش مطلوب و عالی می‌باشد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۳) و در نهایت نیز GOF می‌باشد که این شاخص به معنای برازش کلی مدل تحقیق می‌باشد و در صورتی مورد پذیرش خواهد بود که بالاتر از ۰/۳ باشد. در ادامه فرمول محاسبه برازش کلی ارائه گردیده است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند

$$GOF = \sqrt{R^2} \times \sqrt{Communalities} \quad (۱)$$

برای سنجش مدل ساختاری پژوهش، ضریب تعیین (R^2) با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ (نمونه‌گیرهای مجدد و متوالی) مورد بررسی قرار گرفته است. در حقیقت ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری به شمار می‌رود و مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات تابع به وسیله متغیر مستقل است. ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است. اگر ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تابع مستقل نسبت دهد. به عبارت دیگر چنانچه هیچ‌گونه تغییری در متغیر وابسته به وسیله رابطه رگرسیون توضیح داده نشود، مقدار ضریب تعیین برابر صفر است. اگر ضریب تعیین برابر یک باشد یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. به عبارتی اگر تمام تغییرات در متغیر وابسته توسط رابطه رگرسیون توضیح داده شود، مقدار ضریب تعیین برابر یک خواهد بود و مقادیر دیگر بین این دو حد قرار می‌گیرند. در مورد ضریب تعیین نیز باید اشاره کرد که مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳، معمولی و مقادیر نزدیک به ۰/۱۹، ضعیف محسوب می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

در نهایت قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون ناپارامتری استون-گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. در آزمون استون-گیسر دو مقدار ارائه می‌شود:

CV.Redundancy

CV.Community

مقدار CV.Redundancy به ارزیابی مدل ساختاری و مدل سنجش به طور همزمان می‌پردازد و مقدار CV.Community فقط به ارزیابی مدل سنجش می‌پردازد. مقادیر مثبت و بزرگ برای این دو مؤلفه، نشان از قابلیت بالای پیش‌بینی مدل دارد و مقادیر منفی نشان‌دهنده‌ی تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

فرضیه‌های اصلی تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی (T-Value) مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد. در ادامه جدول شماره (۱)، روایی سازه تحقیق را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آن نشان می‌دهد که AVE، پایایی مرکب و آلفا کرونباخ برای هر سه متغیر پژوهش در بازه مطلوب و قابل قبول قرار دارد. بنابراین، روایی سازه برای پژوهش از کیفیت خوبی برخوردار است.

جدول ۱. روایی سازه اصلی تحقیق

متغیر	AVE	پایایی مرکب	آلفا کرونباخ
رهبری تحول‌گرا	۰/۶۰۷	۰/۹۴۴	۰/۹۳۴
خلاقیت سازمانی	۰/۷۹۱	۰/۹۳۸	۰/۹۱۱
حمایت سازمانی درک‌شده	۰/۶۸۴	۰/۹۲۸	۰/۹۰۹

1 Bootstrapping

مقادیر ضریب تعیین، CV.Red و CV.Com نیز برای متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۲) ارائه گردیده است. با بررسی اعداد بدست آمده برای این مؤلفه‌ها می‌توان پذیرفت که مدل ساختاری پژوهش از مطلوبیت بسیار خوبی برخوردار است و همچنین مدل ساختاری پژوهش به خوبی می‌تواند روابط میان متغیرها را پیش‌بینی نماید.

جدول ۲. ضرایب تعیین و پیش‌بینی مدل تحقیق

متغیر	R ²	CV RED	CV COM
رهبری تحول‌گرا	-	۰/۶۰۷	۰/۶۰۸
خلاقیت سازمانی	۰/۲۴۲	۰/۱۶۷	۰/۶۳۱
حمایت سازمانی درک‌شده	-	۰/۱۹۲	۰/۶۸۵

برای برازش کلی مدل که در مدل‌های مبتنی بر حداقل مربعات جزئی از شاخص GOF استفاده می‌شود، مقدار آن برابر با ۰/۳۴۲ می‌باشد که حاکی از برازش مطلوب کل مدل پژوهش می‌باشد.

۵- یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بررسی پذیرش یا رد فرضیات پژوهش نیز در جدول شماره (۳) ارائه شده است. برای فرضیه نخست پژوهش، نتایج به دست آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تأیید این فرضیه است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۶/۲۹۴ می‌باشد که این میزان از قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت رهبری تحول‌گرا بر حمایت‌های سازمانی درک شده می‌باشد.

میزان آماره تی برای فرض دوم پژوهش برابر با ۷/۸۶ است که این میزان از قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی می‌باشد. در بررسی فرض سوم این پژوهش، نتایج به دست آمده از مدل حداقل مربعات جزئی گویای تأیید این فرضیه است زیرا میزان آماره تی در این فرض برابر با ۴/۳۷۸ است که این میزان از قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر است؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت حمایت‌های سازمانی درک شده بر خلاقیت سازمانی است. در بررسی فرضیه چهارم از آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی متغیر حمایت سازمانی درک شده، استفاده شده است. برای آزمون سوبل یک متغیر میانجی، از فرمول زیر استفاده می‌شود.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad (2)$$

در این رابطه

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل (رهبری تحول‌گرا) و میانجی (حمایت سازمانی ادراک شده) = ۰/۳۷۹

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی (حمایت سازمانی ادراک شده) و وابسته (خلاقیت سازمانی) = ۰/۴۸۴

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی = ۰/۰۵

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته = ۰/۰۵

z-value به دست آمده از این رابطه برابر با ۶/۰۱۴ است که این میزان از ۱/۹۶ بالاتر است؛ بنابراین نقش میانجی معنادار است. سطح معنی‌داری در این رابطه برابر با ۰/۰۰۰۰۳ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان بیان داشت حمایت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

جدول ۳. نتایج آزمون تی: آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	آماره تی (T-Value)	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۶/۲۹۴	۰/۳۷۹	رهبری تحول‌گرا <<< حمایت سازمانی درک‌شده
تأیید	۷/۸۶	۰/۴۵۴	رهبری تحول‌گرا <<< خلاقیت سازمانی
تأیید	۴/۳۷۸	۰/۴۸۴	حمایت سازمانی درک‌شده <<< خلاقیت سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا بر حمایت‌های سازمانی درک‌شده تأثیری مثبت و مستقیم می‌گذارد. به طور کلی موضوع رهبری و اثرگذاری آن همواره مدنظر سازمان‌ها و اعضای سازمانی بوده است. بسیاری از نیروی انسانی فعال در سازمان این احساس را دارند که از سوی مدیران به خوبی مورد حمایت قرار نمی‌گیرند. این حمایت می‌تواند

هم در ابعاد شغلی تفسیر شود و هم در ابعاد غیرشغلی و مربوط به خارج سازمان تفسیر شود. بنابراین نقش حمایتی رهبران بسیار حائز اهمیت است. رهبران از جمله رهبران تحول‌گرا سعی بر این دارند با افزایش تعاملات و پوشش نیازهای شغلی و غیرشغلی، زمینه را برای توسعه حمایت‌های شغلی مهیا نمایند. یکی از وظایف و کارکردهای رهبران تحول‌گرا در سازمان، ایجاد تعاملات مستقیم با نیروی انسانی است. این تعاملات می‌تواند زمینه را برای توجه به مشکلات و مسائل کاری در بین رهبران گسترش دهد و رهبران به واسطه این اقدامات زمینه را برای بهبود و تقویت حمایت‌های سازمانی مهیا می‌نمایند. در واقع رهبران تحول‌گرا به واسطه بازخوردهای شغلی، ارائه دانش کاری مطلوب به نیروی انسانی، تلاش برای تأمین نیازهای مادی و توجه به مشکلات غیرسازمانی می‌توانند باعث افزایش نگرش مثبت نیروی انسانی پیرامون حمایت‌های سازمانی شوند که زمینه را برای توسعه عملکرد شغلی مهیا خواهد نمود. بنابراین می‌توان این‌طور بیان داشت که رهبران سازمانی در شرکت ایران خودرو به واسطه تقویت سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند حمایت‌های بیشتری را نسبت به نیروی انسانی خود ایجاد نمایند. از نظر عابدیان‌اول، اخوان‌قنادی و غفاری‌آشتیانی (۱۳۹۴) نیز توسعه سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند زمینه را برای بهبود ادراک نیروی انسانی از حمایت‌های سازمانی مهیا نماید که این نتیجه همراستا با تحقیق حاضر بوده است. نتایج پژوهش تگرید، آیمَن و مَرُوا (۲۰۱۷) نیز حاکی از آن است که می‌توان از سبک رهبری تحول‌گرا به منظور بهبود حمایت سازمانی درک‌شده بهره گرفت که این نتیجه نیز همراستا با تحقیق حاضر بوده است.

نتایجی که تجزیه و تحلیل داده‌ها برای فرض دوم پژوهش مشخص کرده‌اند، نشانگر تأثیرگذاری مستقیم و مثبت رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت سازمانی است. در گذشته این‌طور بود که به دلیل اهمیت پایین به نیروی انسانی، رهبران سازمانی علاقه‌مند بودند که برای نفوذ در بین کارکنان از سبک‌های اقتدارگرایانه استفاده نمایند و کمتر توجه به سبک‌های دیگر برای نفوذ و برانگیختن نیروی انسانی در سازمان برای آنها مهم بودند. این در حالی است که امروزه با افزایش بحث رقابت در بازارهای رقابتی، موضوع رهبری تحول‌گرا و اهمیت آن در بخش‌های مختلف سازمانی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. رهبری تحول‌گرا نوعی فرآیند پیچیده و پویا است که در آن رهبران؛ ارزش‌ها، باورها و اهداف پیروان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. رهبران تحول‌گرا سازمان را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند، تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند، چشم‌اندازی از فرصت بالقوه برای کارکنان بوجود آورده و در میان آنان تعهد به تغییر، بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی استراتژی‌های جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع گسترش می‌دهند. بنابراین مدیران گروه‌های سازمانی، به عنوان رهبران تحول‌گرا انبوهی از پیامدهای مثبت را در سازمان‌ها ایجاد می‌نمایند. بدون شک این پیامدها در چنین محیط‌های رقابتی بسیار حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین پیامدهای آن را می‌توان در رابطه با موضوع توسعه خلاقیت در بین کارکنان دانست. خلاقیت نشان‌دهنده پویایی گسترده در ذهن نیروی انسانی است که می‌تواند زمینه را برای توسعه نوآوری و بهبود عملکرد سازمانی به واسطه تغییرات ایجاد نماید. رویکردهای مطلوبی که به واسطه رهبری تحول‌گرا در راستای خلاقیت سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرند، جریان دانش، افزایش بازخوردهای شغلی و بهبود امکان دستیابی به دانش جدید در سازمان است که می‌توانند در کنار انگیزش و یادگیری، به‌خوبی منجر به خلاقیت سازمانی گردند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که اقدامات رهبری تحول‌گرا نقش مهمی در توسعه خلاقیت سازمانی داشته باشد. مظلومی، ناصحی‌فر و احسان‌فر (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود نشان دادند که رهبری تحول‌گرا به طرز چشم‌گیری موجب افزایش خلاقیت سازمانی می‌شود که این موضوع گواه از همراستا بودن نتایج تحقیق با پژوهش حاضر دارد. خدادی و تجاسب (۱۳۹۶) هم به بررسی سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت با نقش میانجی‌گری جو سازمانی پرداختند. در این تحقیق نیز نتایج به دست آمده گواه اثربخشی نقش رهبری تحول‌گرا در توسعه و بهبود خلاقیت سازمانی بوده است که این نتیجه نیز همراستا با تحقیق حاضر بوده است. بعلاوه تحقیق مظلومی سوینی، جابری و خزائی‌پول (۱۳۹۴) هم نتایجی مشابه با پژوهش فعلی داشته است.

تأثیر مستقیم و معنادار حمایت سازمانی درک‌شده بر خلاقیت سازمانی سومین فرض این پژوهش بود که پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. حمایت سازمانی همانطور که می‌دانیم نشان‌دهنده آن است که نیروی انسانی در سازمان به این ادراک می‌رسد که رهبران از اقدامات و تصمیمات آنان حمایت می‌نمایند و در بزنگاه‌ها به خوبی برای برطرف کردن چالش‌ها اقدام می‌کنند. هر چه این لطف و کمک بزرگ‌تر باشد، فرد بیشتر تمایل دارد آن را جبران کند. محققان معتقدند بین کارکنان و کارفرمایان نیز چنین تبادل اجتماعی در جریان است زیرا سازمان منبعی است که نیازهای کارکنان را برآورده می‌کند و بنابراین رابطهٔ بده - بستان در مورد روابط بین کارکنان و کارفرمایان صادق است. نظریهٔ حمایت سازمانی بیان می‌دارد که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت، به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. اگر مدیران سازمانی از افراد بخواهند که در راستای بهبود عملکرد، به خلاقیت در فرآیندهای سازمانی بپردازند به دلیل ادراکات مثبت از حمایت‌ها، بدون شک فعالیت بیشتری در عرصه توسعه خلاقیت سازمانی خواهند داشت. افجه، دهقانان و مفاخری (۱۳۹۷) نیز در تحقیقی، موضوع فوق را مورد بررسی قرار دادند و نتایج گواه این بوده است که توسعه حمایت‌های سازمانی می‌تواند نقش مهمی در بهبود خلاقیت سازمانی داشته باشد که این نتیجه همراستا با تحقیق حاضر بوده است. پاک‌روان، خوراکیان و

مهاری (۱۳۹۵) هم به این نتیجه دست یافتند که حمایت‌های سازمانی می‌تواند نقش مهمی در بهبود خلاقیت سازمانی داشته باشد که این نتیجه نیز همراستا با تحقیق حاضر بوده است. با توجه به این موضوع پیشنهادات کاربردی در ادامه ارائه می‌گردد. در پژوهش حاضر، نقش میانجی متغیر حمایت سازمانی نیز مورد تأیید واقع شد. این موضوع مشخص می‌کند در صورتی که بتوانیم به واسطه رهبری تحول‌گرا، حمایت‌های سازمانی را توسعه دهیم، می‌توان انتظار این را داشته باشیم که خلاقیت سازمانی بهتر از گذشته در سازمان تقویت گردد. در واقع این موضوع مؤید آن است که جایگاه مفاهیمی همچون حمایت‌های سازمانی و جو حمایتی در سازمان، بسیار بی‌بدیل بوده و می‌تواند زمینه را برای توسعه و بهبود خلاقیت سازمانی به خوبی در سازمان مهیا نمایند. نگرید، آیمَن و مَروا (۲۰۱۷) هم این موضوع را مورد بررسی قرار داده بودند و این نقش میانجی را مورد تأیید قرار داده بودند. بنابراین همراستا با تحقیق حاضر بوده است.

پیشنهادات

مبتنی بر فرضیه نخست پژوهش به مدیران سازمان‌ها و علی‌الخصوص مدیران ایران خودرو توصیه می‌گردد که همواره به عنوان یک شنونده خوب عمل نماید؛ زیرا گوش‌دادن مؤثر می‌تواند نقش مهمی در زمینه شناسایی و ارائه خدمات جبرانی برای نیروی انسانی در محیط کاری ایجاد نماید. بعلاوه پیشنهاد می‌شود که برای بهبود و گسترش ادراک مثبت پیرامون حمایت‌های سازمانی ادراک شده، سعی داشته باشند زمینه را برای توسعه مهارت‌های شغلی و ادراکی نیروی انسانی مهیا نمایند، تا از این طریق نیروی انسانی بتواند در سازمان بر اساس الگوهای شایستگی، به مراتب بالاتر ارتقاء یابد و این ارتقاء را به خاطر حمایت‌های سازمانی ادراک نماید.

با توجه به فرض دوم پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت ایران خودرو، سعی داشته باشند دورنما و آینده شغلی مناسب را برای نیروی انسانی خود ترسیم نمایند و با هدفگذاری صحیح و تشریح نقش عناصری همانند خلاقیت در دستیابی به این آینده شغلی، زمینه را برای توسعه خلاقیت مهیا نمایند. بعلاوه مدیران می‌توانند از ایده‌های به ظاهر ساده در سازمان برای توسعه خلاقیت استفاده نمایند. به این ترتیب، با بازخوردهای مثبت، زمینه را برای ارائه ایده‌های جدید در سازمان ایجاد خواهند کرد. در صورتی که رهبران در برخورد با ایده‌های به ظاهر ساده بازخورد مطلوبی ندهند، نمی‌توان انتظار توسعه و بهبود خلاقیت در سازمان داشت. در راستای فرض سوم و چهارم پژوهش نیز به مدیران توصیه می‌شود در برخوردهای بین بخش‌های مختلف سازمان، به عدالت و مفاهیم مرتبط با آن بسیار توجه نماید. در واقع توسعه عدالت در مرادها، عدالت در توزیع‌ها و همچنین در ارائه فرصت‌های کاری از جمله موضوعاتی هستند که می‌توانند نقشی کاربردی در افزایش انگیزش در زمینه فعالیت‌هایی همانند خلاقیت سازمانی داشته باشند. دومین پیشنهاد این است که مدیران سعی نمایند در زمینه توانمندسازی بر ابعاد مختلف توسعه خلاقیت، تمرکز بیشتری داشته باشند. افزایش برگزاری دوره‌های آموزش هدفمند که به واسطه نیازسنجی آموزشی می‌تواند ایجاد شود، یکی از مهم‌ترین ابزارها در جهت توسعه توانمندی و بهبود خلاقیت سازمانی خواهد بود.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- با توجه به فرضیه‌ها و نتایج پژوهش فعلی می‌توان به پژوهشگران برای تحقیقات آتی موارد زیر را پیشنهاد کرد:
- بررسی همین پژوهش در حوزه سازمان‌های دولتی با ساختارهای بزرگتر و مقایسه نتایج با پژوهش حاضر.
- استفاده از رویکردهای کیفی دیگر همانند کیو متدولوژی، تحلیل اسناد و تحلیل گفتمان در شناسایی عوامل مرتبط با توسعه خلاقیت سازمانی.
- بررسی نقش ابعاد دیگر رهبری سازمانی در توسعه و تقویت حمایت‌های سازمانی ادراک شده و خلاقیت سازمانی.
- در تحقیق فعلی نقش زیرمجموعه‌های رهبری و حمایت سازمانی در زمینه توسعه خلاقیت مورد بررسی قرار نگرفته است بنابراین پیشنهاد می‌شود این موضوع نیز در تحقیقات آتی مورد بررسی قرار گیرد.
- ارائه یک الگوی جامع پیرامون پیشایندها و پیامدهای حمایت‌های سازمانی ادراک شده.
- پیشنهاد می‌شود این تحقیق در حوزه‌های مرتبط با دانشجویان و دانش‌آموزان نیز برای توسعه جهت‌گیری خلاقانه در بین آنها مورد بررسی قرار گیرد.

مراجع

- افجه، سید علی اکبر؛ دهقانان، حامد و مفاخری، فهیمه. (۱۳۹۴). تاثیر حمایت سازمانی، توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۳، ص ۴۷-۲۳.
- پاک‌روان، ریحانه؛ خوراکیان، علیرضا و مهاری، یعقوب. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کنترل شغلی و حمایت سازمانی درک شده بر خلاقیت فردی (مورد مطالعه: شرکت الکترواستیل)، کنفرانس ملی کارآفرینی و نوآوری استراتژیک.

- تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایت الله؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید؛ مهرابی فر، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نی ریز، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱، ص ۲۶-۱.
- جعفری، روح الله، میرمقدم، احمدرضا. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر نقش رهبری‌های خدمتگذار و حمایت‌های سازمانی ادارک شده بر تعهد سازمانی نیروی انسانی. همایش نیروی انسانی سرمایه هزاره سوم، ص ۸-۱.
- جلیلیان حمیدرضا، مرادی مرتضی، کاکایی ماوایی حسین. (۱۳۸۹). رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان، توسعه انسانی پلیس، دوره ۷، شماره ۳۲، ص ۷۲-۵۹.
- جوانمرد، حبیب‌الله؛ سخایی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. فصلنامه بصیرت، دوره ۱۶، شماره ۴۴، ص ۹۵-۸۱.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ خورشیدی، غلامحسین و محمدیان، بهزاد. (۱۳۹۲). بررسی و تبیین تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد تجاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی (ره).
- خرازی، علی؛ ممبینی، سامان و احمدی، ناهید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حمایت‌های سازمانی درک شده و تعهد شغلی و قصد ترک خدمت، همایش نیروی انسانی سرمایه هزاره سوم، ص ۲۵-۳۶.
- مظلومی سوبنی، فرزانه؛ جابری، اکبری و خزائی‌پول، جواد. (۱۳۹۴). طراحی مدلی به منظور بررسی تأثیر خلاقیت، تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش آشکار بر عملکرد سازمان های ورزشی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۶، ص ۸۶۴-۸۴۷.
- داوری، علی و رضا زاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل‌سازی ساختاری با نرم افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- رابینز، پی، استیفن. (۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۰). رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه: باز آزمون و تغییر یک الگوی آزمون شده در صنعت، مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷، ص ۶۳-۸۰.
- عابدیان اول، نرگس؛ اخوان قنادی، علی و غفاری آشتیانی، پیمان. (۱۳۹۶). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی با نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده مورد مطالعه : آموزش و پرورش منطقه ۳ تهران، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه.
- ماهوتی، علیرضا. (۱۳۸۷). بازی‌هایی برای مدیریت خلاقیت، ترجمه محمد رضا فنی، انستیتو ایزایران، چاپ اول.
- مظلومی، نادر؛ ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن. (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت های خصوصی بیمه در ایران، پژوهشنامه بیمه، دوره ۲۸، شماره ۱، ص ۵۶-۳۳.
- مقصودی، آیدا، سراج، الهام. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر تسهیل جو توام با خلاقیت در صنایع مواجه شده با رکود، فرهنگ سازمانی، دوره ۹، شماره ۷، ص ۳۱-۱۹.
- Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A. and Riaz, M.N. (2012), "Relationship between transformational leadership style and innovative work behavior in educational institutions", *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 22 No. 3, pp. 19-32.
- Amabile, T. M., & Fisher, C. M. (2009). "Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management", John Wiley & Sons, USA: New York .
- Bass, M.B. (1995), "Theory of transformational leadership redux", *The Leadership Quarterly*, Vol. 6 Issue: 4, pp.463-478.
- Bass, M. Bass, Avolio. J. Bruce. (1995). "Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership", *The Leadership Quaterly*, Vol. 6 Issue: 2, pp.199-218.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). "Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, Vol 38, Issue 1, 27-40.
- Boenke. K, Bontis. N, Distefano. J. J, and Distefano. A. C. (2003), "Transformational Leadership", *Leadership and Organiational Journal*, Vol. 1 No. 24, pp.5-6.
- Burke. S. and Collins, K. (2001), "Gender differences in leadership styles and management skills", *Women in Management Review*, Vol. 16 No. 5, pp. 244-257.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(1), 42-51.
- Gözükarar, I., & Şimşek O-F. (2015). "Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol 195, 963-971.

- Hyypia, M. and Parjanen, S. (2013), "Boosting creativity with transformational leadership in fuzzy front-end innovation processes", *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, Vol. 8, pp. 22-41.
- Ibrahim, H.I., Isa, A. and Shahbudin, A.S.M. (2016), "Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 35, pp. 509-514.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). "Innovation, organizational learning, and performance", *Journal of Business Research*, Vol 64, Issue 4, 408-417.
- Jyoti, J. and Dev, M. (2015), "The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 9 No. 1, pp. 78-98.
- Kirkbride, P. (2006), "Developing transformational leaders: the full range leadership model in action", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 38 No. 1, pp. 23-32.
- Landrum, N., Howell, J. and Paris, L. (2000), "Leadership for strategic change", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 No. 3, pp. 150-156.
- Liu, J., Ji-peng, Y., Yang, Y., Liu, Y., (2015). "The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses", *International Journal of Nursing Sciences*, Vol 2, Issue 4, Pages 389-393.
- Mathew, M., & Gupta, K. S. (2015). "Transformational Leadership: Emotional Intelligence", *SMS Journal of Indian Management*, Vol 12, Issue 2, 75-89.
- Mittal, S. and Dhar, R.L. (2015), "Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing", *Management Decision*, Vol. 53 No. 5, pp. 894-910.
- Nilsson, P., Andersson, H.I. and Ejlertsson, G. (2013), "The work experience measurement scale (WEMS): a useful tool in workplace health promotion", *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, Vol. 45 No. 3, pp. 379-387.
- Pirola-Merlo, A., & Mann, L. (2004). "The relationship between individual creativity and team creativity: aggregating across people and time", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 25, Issue 2, 235-257.
- Rao, M.S. (2014), "Transformational leadership – an academic case study", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 46 No. 3, pp. 150-154.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001), "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 6, pp. 825-836.
- Salaymeh, M. (2013), "Creativity and interactive innovation in the banking sector and its impact on the degree of customers' acceptance of the services provided", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3 No. 5, pp. 139-151.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). "Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Taghrid S. Suifan, Ayman Bahjat Abdallah and Marwa Al Janini. (2017), "The impact of transformational leadership on employees' creativity, The mediating role of perceived organizational support", *Management Research Review*, Vol. 41 Issue: 1, pp.113-132.
- Tsai, C., Horng, J., Liu, C., & Hu, D. (2015), "Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations", *International Journal of Hospitality Management*, Vol 46, 26-35.
- Vincent-Höper, S., Muser, C. and Janneck, M. (2012), "Transformational leadership, work engagement, and occupational success", *Career Development International*, Vol. 17 No. 7, pp. 663-682 .