

## چکیده

از مهمترین چالش های مدیران حاضر در سازمان ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه انسانی موجود برای ایجاد خلاقیت در کارکنان است. هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه ابعاد رهبری تحول گرا با خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجیگری فرهنگ سازمانی است. روش تحقیق از نظر نوع، توصیفی و از نظر هدف، کاربردی و روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار آن پرسشنامه است. روایی و پایایی پرسشنامه از طریق روایی محتوا و آلفای کرونباخ تایید شد. در تحقیق حاضر، جامعه مورد بررسی کارکنان بانک ملی شهرستان رشت با تعداد ۶۰۲ نفر است. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به فرمول کوکران تعداد حجم نمونه ۳۸۴ محاسبه گردید، که تعداد ۴۰۵ پرسشنامه با استفاده از روش نمونه برداری تصادفی ساده توزیع شد. در نهایت، تعداد ۳۸۴ پرسشنامه از کارکنان جمع آوری شد. داده ها با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و با تجزیه و تحلیل داده ها مشخص گردید، بین ابعاد رهبری تحول گرا با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و فرهنگ سازمانی، رابطه بین ابعاد رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان را میانجیگری می کند.

**کلمات کلیدی:** رهبری تحول آفرین، خلاقیت، فرهنگ سازمانی، بانک ملی شهر رشت