

چکیده

خلاقیت و نوآوری کارکنان یکی از مباحث کاربردی در رفتار سازمانی بوده است که موجب ارتقا بهره‌وری فرد و سازمان خواهد شد. با توجه به اهمیت این موضوع در این تحقیق به بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین با نقش تعدیلگر جو حمایتی سازمان برای نوآوری بر خلاقیت و نوآوری کارکنان در شرکت برق استان گیلان پرداخته شده است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی و بر اساس نوع هدف کاربردی است. روش گردآوری داده‌ها میدانی بوده است. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق ۷۵۵ نفر از کارکنان شرکت برق استان گیلان بوده‌اند و ۲۷۸ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه‌ی تحقیق از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود به دست آمد. روش نمونه‌برداری در تحقیق حاضر، نمونه‌برداری احتمالی خوشه‌ای- تصادفی ساده بوده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ بهره‌برداری شد که برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۷ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات رگرسیونی استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهند که چهار فرضیه ارائه شده در تحقیق همه موارد مورد تأیید قرار گرفتند و بیش‌ترین تأثیر مربوط به تأثیر رهبری تحول‌آفرین از طریق نقش تعدیل‌گر ادراک کارکنان از جو حمایتی سازمانی بر نوآوری و کم‌ترین شدت تأثیر مربوط به تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت کارکنان بوده است. آنچه مشهود است زمانی کارکنان شرکت برق می‌توانند خلاقیت داشته باشند که در سازمان انعطاف وجود داشته باشد و از ارائه ایده‌های جدید حمایت شود. براین اساس زمانی که علاوه بر حمایت سرپرست، جو سازمان از نوآوری حمایت نماید احتمال بروز خلاقیت کارکنان برای حل مشکلات قدیمی افزایش می‌یابد و نتایج حاصل از آن برای شرکت برق افزایش بهره‌وری و در طولانی مدت بهبود عملکرد سازمان خواهد بود.

واژگان کلیدی: ادراک از جو حمایتی برای نوآوری سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، خلاقیت

کارکنان، نوآوری کارکنان