

عنوان مقاله:

آیا رهبری تحولگرا بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ و تعهد سازمانی تاثیرگذار است (مطالعه موردی: شرکت سازه های صنعتی آذران)

محل انتشار:

ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

ایمان حکیمی - استادیار گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت IT دانشگاه پیام نور تهران، ایران

فرشته کزازی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور همدان واحد ملایر، ایران،

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری تحولگرا بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی تعهد و فرهنگ سازمانی در شرکتهای صنعتی آذران در شهر همدان انجام گرفت. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکتهای صنعتی آذران به تعداد ۱۳۵ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی در دسترس برآورد شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه باس و اولیو (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰)، فرهنگ سازمانی دنیل دنیسون ۲۰۰۳، پرسشنامه نوآوری سازمانی جیمز و همکاران (۲۰۰۸) میباشد. روایی پرسشنامه ها مورد تایید استاد راهنما قرار گرفت. پایایی ابزارها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب تعهد سازمانی ۰/۹۴، رهبری تحول گرا ۰/۸۹، فرهنگ سازمانی ۰/۹۷، نوآوری ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد که سبک رهبری تحولگرا بر نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی تاثیر داشته و همچنین سبک رهبری تحولگرا از طریق فرهنگ و تعهد سازمانی اثر غیر مستقیمی بر نوآوری سازمانی دارد.

کلمات کلیدی:

رهبری تحول گرا، فرهنگ سازمانی، نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1234085>

