



مجله علمی

مدیریت نوآفرینی

Innovation
management

تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآوران با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآوران در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی

هادی ابوالفتحی^{۱*}، فتح الله صیدآبادی^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآوران با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآوران در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی انجام شده است. روش پژوهش با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارشناسان و مدیران وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی به تعداد ۲۵۴۲ نفر بودند که با استفاده از روش تصادفی ساده، تعداد ۳۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها نیز از پرسش‌نامه افسر و عمرانی (۲۰۱۹) استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه با توجه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که مقدار آن برای رهبری تحول آفرین ۰/۷۹، انگیزش یادگیری ۰/۸۹، پیچیدگی وظیفه ۰/۸۳، جو نوآوران ۰/۸۸ و رفتارهای کاری نوآوران ۰/۸۲ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآوران و انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد؛ انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآوران در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر مثبتی دارد؛ رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآوران با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه و جو نوآوران در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد؛ رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه تأثیری معنی‌دار ندارد و در نهایت، نتایج نشان داد که انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآوران با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه و نقش میانجی انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی معنی‌داری دارد.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۵

کلیدواژه‌ها	چکیده
رهبری تحول آفرین، رفتارهای کاری نوآوران، انگیزش یادگیری، پیچیدگی وظیفه، جو نوآوران	

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

* نویسنده مسئول: هادی ابوالفتحی

ایمیل: Ha.Aboolfathi@iau.ac.ir

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، رفتارهای نوآورانه به عنوان شاخصی برای موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شوند. این رفتارها شامل خلاقیت در حل مسائل، معرفی ایده‌های جدید و بهبود فرآیندها هستند که می‌توانند به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک کنند. بنابراین، فهم چگونگی شکل‌گیری این رفتارها از راه رهبری تحول‌آفرین به عنوان یک ضرورت مهم مطرح است. از سوی دیگر، زمان ظهور اقتصاد دانش جدید، نوآوری وزن بیش‌تری برای مشاغل خدماتی به دست آورده است. توجه شده است که کسب و کارهایی که می‌توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، مشتریان جدید جذب کنند و کیفیت خدمات محصول خود را افزایش دهند، تمایل بیش‌تری به نوآوری دارند (هو،^۱ ۲۰۰۹). از طرف دیگر یک عامل مهم در تعیین مزیت رقابتی سازمانی، رفتار نوآوری کارکنان است (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). رهبری تحول‌آفرین به عنوان روندی توصیف می‌شود که در آن رهبران از الگوی نقش ایده‌آل استفاده می‌کنند، رفتار کاری نوآورانه را تحریک و تشویق می‌کنند، انگیزه و الهام بخش را در حمایت و راهنمایی پیروان برای دستیابی به تقسیم و اهداف سهم سازمان فراهم می‌کنند (افسر و عمرانی، ۲۰۱۹). رهبری تحول‌آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم اجتماعی از راه طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه با تساوی می‌باشد (مگلیوکا و کریستاکیس^۳، ۲۰۱۱). از دیدگاه جیمز کالینز^۴ رهبری تحول‌آفرین، رهبری است که قدرت و الهام بخشی بیش از حد معمول دارد و توانایی تغییر سازمان را ایجاد می‌کند. این نوع رهبری بر توانایی ایجاد دیدگاه و استراتژی برای تحقق تغییرات بزرگ تمرکز دارد (بورک و کالین^۵، ۲۰۱۴). انگیزش یادگیری به معنای میل و شور و شوقی است که فرد را به یادگیری و به دست آوردن دانش و مهارت‌های جدید ترغیب می‌کند. این شور و شوق می‌تواند ناشی از عوامل داخلی مثل علاقه و عشق به موضوع یا هدف یادگیری یا عوامل خارجی مثل تشویق و پاداش‌های مادی و اجتماعی باشد (افسر و عمرانی، ۲۰۱۹). انگیزش یادگیری به عنوان نیروی درونی است که فرد را به حرکت و تلاش برای دستیابی به اهداف یادگیری و پیشرفت در مسیر یادگیری می‌اندازد. این نیروی درونی می‌تواند به فرد انرژی و تمرکز بیش‌تری برای یادگیری بدهد و در نتیجه بهبود عملکرد و نتایج یادگیری را به همراه داشته باشد (ده نمکی، ۱۳۹۷). انگیزش یادگیری به معنای داشتن هدف و آرزویی است که فرد را به سمت یادگیری و توسعه مهارت‌ها هدایت می‌کند. وجود هدف‌های مشخص و قابل اندازه‌گیری در یادگیری، انگیزه و انرژی بیش‌تری را در فرد ایجاد می‌کند و او را برای پیشرفت و پیوستن به مراحل بعدی یادگیری متحمل می‌سازد (افسر و عمرانی، ۲۰۱۹). پیچیدگی وظیفه به میزان سختی، تعداد عوامل متغیر و صعوبت درک و درک کردن یک وظیفه اشاره دارد. وظایف پیچیده، معمولاً شامل بخش‌ها و جنبه‌های متعددی هستند که نیازمند تجربه، تحلیل، استدلال و پردازش اطلاعات بیش‌تر هستند (دوسی و هافمنز، ۲۰۱۵). پیچیدگی وظیفه به ویژگی‌هایی اشاره دارد که فرایند انجام یک وظیفه را متشکل و پیچیده می‌کند. این ویژگی‌ها می‌توانند شامل تعداد متغیرها، ارتباطات میان آن‌ها، تنوع و تناقض در اهداف و نیازها، و ابهام در خروجی مورد انتظار باشند (زارع رفیع و همکاران، ۱۳۹۹). پیچیدگی وظیفه به عنوان اصلی‌ترین عامل بافتی که می‌تواند بر رفتار خلاق افراد تأثیر بگذارد، می‌باشد. در چارچوب سازمانی، پیچیدگی وظیفه به درک افراد از ماهیت چالش برانگیز کار اشاره دارد (دوسی و هافمنز^۶، ۲۰۱۵). پیچیدگی وظیفه به میزان پیچیدگی مفهومی و عملکردی یک وظیفه اشاره دارد. این پیچیدگی می‌تواند ناشی از تعداد و نوع متغیرها، تنوع راه‌حل‌ها، نیازمندی‌های متعارض و سطح تعقیب و پیگیری بالا باشد (دوسی و هافمنز، ۲۰۱۵). پیچیدگی وظیفه به میزان دشواری و پیچیدگی فرآیند انجام یک وظیفه اشاره دارد. این شامل

1. Hu

2. Wang

3. Magliocca & Christakis

4. Jim Collins

5. Burke & Collins

6. Dóci & Hofmans

تعداد مراحل و مراحل متناوب، تعامل با متغیرهای خارجی، نیازمندی‌های جانبی، تحلیل و تفسیر داده‌ها و صحت درک و تعبیر مسئله است (زارع رفیع و همکاران، ۱۳۹۹). جو نوآورانه عبارت از الگوهای تکراری از رفتارها، نگرش‌ها و احساساتی است که در قالب رفتارهای روزانه در محیط کار توسط افراد تجربه، درک و تفسیر می‌شوند (ایساکسن و اکوال^۱، ۲۰۰۷). در سال‌های اخیر و با توجه به اهمیت موضوع مطالعات و پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که در اینجا به نتایج برخی از آنان اشاره می‌شود:

صالح دوبخشری و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی به «بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر اثربخشی سازمانی با تبیین نقش فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی و نوآوری سازمانی» مطالعه موردی: کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان گیلان» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین تأثیر معناداری بر فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی دارد. یوسفی و مومنی مهموئی (۱۴۰۲) با بررسی نقش رهبری تحول آفرین در یادگیری سازمانی و ظرفیت نوآوری در معلمان به این نتیجه دست یافتند که در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ رهبری تحول آفرین در یادگیری سازمانی در معلمان رابطه‌ای معنادار و مثبت دارد. این به این معنی است که رهبران تحول آفرین می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر یادگیری سازمانی در معلمان داشته باشند و با افزایش رهبری تحول آفرین یادگیری سازمانی افزایش پیدا می‌کند. باقری و حیدری (۱۴۰۲) در پژوهشی به ارائه الگوی رهبری تحول آفرین در وزارت صنعت، معدن و تجارت و سازمان‌های تابعه آن در شهر تهران» پرداختند. طی تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و گزینشی در نهایت، ۲۱ دسته از متغیرهای اندازه پذیر در قالب شش دسته کلی از مولفه‌ها شناسایی و تعریف شد که عبارت هستند از: پدیده اصلی ۲ شاخص، موجبات علی رهبری تحول آفرین ۳ شاخص (داشتن شایستگی و تخصص، توجه به رشته و عملکرد مدیر و توجه به تحول گرا بودن مدیر)، در شرایط زمینه‌ای تناسب رهبری تحول آفرین ۳ شاخص (عدم توجه مدیران به مسائل سیاسی و حاشیه‌ای، دادن اختیارات لازم به مدیران، استفاده از نظرات مدیران)، در شرایط مداخله گر رهبری تحول آفرین ۴ شاخص (داشتن چشم انداز سیاسی، داشتن منابع و امکانات، روحیه نوآوری و کارآفرینی و کیفیت گرایی در مدیریت)، در راهبردهای رهبری تحول آفرین ۳ شاخص (توانمندسازی کارکنان، استفاده از سیستم پاداش و توسعه کیفیت خدمات) و در پیامدهای رهبری تحول آفرین نیز ۶ شاخص (پیشرفت شغلی، کارآفرینی، بهبود عملکرد، اشتغال زایی، توسعه اقتصادی و افزایش تخصص و توانایی). نتایج آزمون مدل کمی که منتج از فرضیه‌ها برآمده از مدل کیفی بود، کلیت مدل پارادایمی را مورد تأیید قرار داد. امیری (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «مروری بر ارتباط بین رهبری تحول گرا با کارآفرینی سازمانی و نوآوری» به این نتیجه دست یافت که بین متغیر رهبری تحول گرا با کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین سه متغیر فوق وجود دارد. به بیان دیگر، رهبری تحول گرا می‌تواند گرایش به کارآفرینی و نوآوری را در سازمان افزایش دهد. امیدنژاد (۱۳۹۷) با بررسی تأثیر سبک‌های رهبری تحول آفرین و تبدالی و اشتراک گذاری دانش و عملکرد شغلی و عملکرد مالی (مطالعه موردی: شرکت کشت چین) نشان داد سبک رهبری تحول آفرین با اشتراک گذاری دانش با و سبک رهبری تبدالی با اشتراک گذاری دانش با رابطه مثبت متوسط و معنی‌داری دارند و قادر به پیش بینی آنها می‌باشند. و سبک رهبری تحول آفرین با اشتراک گذاری دانش با رابطه مثبت متوسط دارند و قادر به پیش بینی آنها می‌باشند. و اشتراک گذاری دانش با عملکرد شغلی با عملکرد شغلی با رابطه مثبت متوسط دارد و قادر به پیش بینی آن می‌باشد و عملکرد شغلی کارکنان با عملکرد مالی شرکت با رابطه مثبت قوی دارد و قادر به پیش بینی آن می‌باشد. ده نمکی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان: تأثیر توانایی رهبران بر روی خلاقیت، نوآوری و یادگیری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران) به این نتیجه دست یافت که توانایی رهبران رابطه مثبتی با رفتارکاری نوآورانه، خلاقانه و یادگیری زیردستان دارد. جمشیدی می‌آبادی و اعظمی (۱۳۹۷) با بررسی خلاقیت و نوآوری در هتل‌ها و رستوران‌ها تحت تأثیر نقش رهبری در میان کارکنان و کارمندان هتل‌ها و رستوران‌های استان همدان نشان داد که رابطه بین رهبری و خلاقیت، خلاقیت فردی و جو سازمانی و رهبری نوآورانه و جو سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که نقش رهبری به عنوان

^۱. Isaksen & Ekvall

یک نقش انگیزشی در بین کارکنان مطرح می‌باشد. صوفی نعمتی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه : شهرداری شهر رشت) پرداخت. دست یافته‌های پژوهش حاکی از اثرگذاری مثبت رهبری تحول آفرین بر ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه ای، شناختی) در کارکنان شهرداری، و اثرگذاری ابعاد سرمایه اجتماعی بر رفتار کاری نوآورانه و داشتن نقش میانجی ابعاد سرمایه اجتماعی بین رهبری تحول آفرین و رفتاری کاری نوآورانه است که به طور واضح می‌توان گفت که رهبری تحول آفرین از راه سرمایه اجتماعی به طور موثری سبب رفتار کاری نوآورانه می‌شود. کردلو (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان « رابطه ادراک از رهبری تحول آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی گری ادراک از ویژگی‌های شغل» به این نتایج دست یافت که بین ادراک از رهبری تحول آفرین و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و ادراک از رهبری تحول آفرین از راه ادراک از ویژگی‌های شغل با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار دارد. همچنین، رفتارهای آرمانی رهبری، انگیزش الهام‌بخش رهبر و ملاحظات فردی رهبر با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار دارند، اما ویژگی‌های آرمانی رهبری و ترغیب ذهنی رهبر با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار ندارند. همچنین، رفتارهای آرمانی رهبری، ترغیب ذهنی رهبر و ملاحظات فردی رهبر از راه ادراک از ویژگی‌های شغل با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار دارند، اما ویژگی‌های آرمانی رهبری و انگیزش الهام‌بخش رهبر از راه ادراک از ویژگی‌های شغل با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه معنادار ندارند. کاخکی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «درک رفتار اشتراک دانش: نقش جو سازمانی، محرک‌های انگیزشی و توانمندسازی رهبری» نشان دادند که جو سازمانی، هنجارهای ذهنی و توانمندسازی رهبری بر نگرش تأثیری معنی‌دار دارد. نتایج همچنین، نشان داد که جو سازمانی و توانمندسازی رهبری بر هنجارهای ذهنی و نگرش تأثیر دارد. نتایج همچنین، نشان داد که جو سازمانی و توانمندسازی رهبری بر نگرش با نقش تعدیل‌گر محرک‌های انگیزشی تأثیر دارد. نتایج نیز حاکی از تأثیر جو سازمانی و توانمندسازی رهبری و نگرش بر قصد استفاده از اشتراک دانش دارد. در نهایت، قصد بر اشتراک دانش تأثیری معنی‌دار دارد. سینگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «ارزش دانش مدیریت ارشد، شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمانی» نشان دادند که ارزش دانش مدیریت ارشد بر فرایندهای مدیریت دانش تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج همچنین، نشان داد که فرایندهای اشتراک دانش بر نوآوری باز درونی و بیرونی تأثیر دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که نوآوری باز بیرونی و درونی بر عملکرد سازمانی تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد. افسر و عمرانی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول آفرین و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش انگیزش به یادگیری، پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه» نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری و رفتارهای کاری نوآورانه تأثیری معنی‌دار دارد. نتایج نیز نشان داد که انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج نیز نشان از تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه دارد. همچنین، نشان از تأثیر انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه دارد. در نهایت، نتایج نشان از تأثیر نتایج نیز نشان از تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر جو نوآورانه دارد. فریرا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «قابلیت‌های پویا، خلاقیت و توانایی نوآوری و تأثیر آنها بر مزیت رقابتی و عملکرد شرکت: نقش تعدیل کننده جهت گیری کارآفرینی» نشان دادند که قابلیت‌های پویایی اکتشاف و بهره‌برداری بر خلاقیت و قابلیت‌های نوآوری تأثیری مثبت و معنادار دارد. نتایج نیز نشان داد که خلاقیت بر قابلیت‌های نوآوری تأثیری مثبت و معنادار دارد. نتایج نیز نشان داد که قابلیت‌های نوآوری بر مزیت رقابتی و عملکرد تأثیری معنی‌دار دارد. نتایج نشان از تأثیر قابلیت‌های پویایی بر خلاقیت و قابلیت‌های نوآوری با نقش تعدیل‌گری گرایش به کارآفرینی دارد. در نهایت، نتایج نشان از تأثیر قابلیت‌های نوآوری بر مزیت رقابتی و عملکرد با نقش تعدیل‌گری گرایش به کارآفرینی دارد. نتایج نیز نشان از تأثیر خلاقیت بر قابلیت‌های نوآوری با نقش تعدیل‌گر گرایش به کارآفرینی تأثیر دارد. راجاپاتیران و هیو^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه

¹. Kakhki

². Singh

³. Rajapathirana & Hui

بین قابلیت نوآوری، نوع نوآوری و عملکرد شرکت» نشان دادند که قابلیت نوآوری بر نوآوری سازمانی، فرایندی، خدماتی و بازاریابی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. نتایج هم‌چنین، نشان داد که نوآوری سازمانی، فرایندی، خدماتی و بازاریابی تأثیر مستقیمی بر عملکرد نوآوری دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که عملکرد نوآوری بر عملکرد بازاریابی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در نهایت، نتایج نشان از تأثیر عملکرد بازاریابی بر عملکرد مالی دارد. تیال^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحولی بر پذیرش تغییر با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه و نقش تعدیل‌گر استفاده از فناوری اطلاعات» نشان دادند که مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تعهد، ارتباطات بین سازمانی، تصمیم‌گیری متمرکز بر جو نوآوری تأثیری معنی‌دار دارد. نتایج نیز نشان داد که رهبری تحولی بر پذیرش تغییر و رفتارهای نوآورانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج نیز نشان از تأثیر رفتارهای نوآورانه بر پذیرش تغییر دارد. نتایج نیز نشان داد که رهبری تحولی بر پذیرش تغییر با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه تأثیر دارد. در نهایت، نتایج نشان داد که رهبری تحولی بر پذیرش تغییر با نقش تعدیل‌گر استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر دارد. نقش‌بندی و تبایچه (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری، ظرفیت جذب و فرهنگ یادگیری سازمانی در نوآوری باز» به این نتایج رسید که رهبری توانمند بر نوآوری باز درونی، نوآوری باز بیرونی، فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیری مثبت و معنادار دارد. نتایج نیز نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری باز درونی و بیرونی تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج هم‌چنین، نشان داد که فرهنگ سازمانی بر نوآوری باز بیرونی و درونی با نقش تعدیل‌گر ظرفیت جذب تأثیر دارد. سادات و سادات (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «یادگیری سازمانی به عنوان یک نقش کلیدی در موفقیت سازمانی» نشان دادند که یادگیری سازمانی و ابعاد آن (چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، ساختار سازمانی، استراتژی، رهبری مشارکتی، و توسعه شایستگی کارکنان) بر موفقیت سازمانی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

در دنیای رقابتی و پویا امروزی، نوآوری و تحول آفرینی به عنوان عوامل اساسی برای رشد و پیشرفت سازمان‌ها و سازمان‌های دولتی در حوزه‌های گوناگون مورد توجه قرار گرفته‌اند. سازمان‌هایی که قادرند به طور مداوم نوآوری کنند و تحول آفرینی را در ساختار و فرآیندهای خود جا بدهند، قادر به ایجاد تغییرات مثبت و بهبودهای مداوم در عملکرد و عملکرد سازمانی خود می‌باشند. یکی از عوامل کلیدی در ایجاد و ترویج تحول آفرینی در سازمان‌ها، نقش رهبری تحول آفرین است. رهبران تحول آفرین با ایجاد یک محیط اشتیاق‌آمیز، توانایی‌ها و استعدادهای کارکنان را به چالش می‌کشند و آن‌ها را به نوآوری و تغییرات سازمانی ترغیب می‌کنند. اما درک کامل از طریقه عملکرد رهبران تحول آفرین و تأثیر آن بر رفتارهای کاری نوآورانه، نیازمند بررسی عوامل میانجی و تعدیل‌گر گوناگون است. بنابراین، هدف این مطالعه بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه است. بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و عوامل میانجی مهم در این رابطه می‌تواند به طراحی راهبردها و سیاست‌های مناسب برای ترویج نوآوری و تحول آفرینی در سازمان کمک کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به درک عمیق‌تری از تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی و سیاست‌گذاران در وظیفه و جو نوآورانه کمک شایان توجهی داشته باشد. افزون بر این، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران در این سازمان و سازمان‌های مشابه کمک کند تا استراتژی‌های مناسبی را برای ترویج نوآوری و تحول آفرینی در سازمان خود طراحی و اجرا کنند. بر این اساس این پژوهش قصد پاسخگویی به این سوال را دارد که: تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی چگونه است؟ برای دستیابی به اهداف پژوهش فرضیه‌های زیر تدوین و مورد بررسی قرار گرفتند:

فرضیه اصلی

رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری، و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.

^۱. Tayal

فرضیه‌های فرعی

۱. رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۲. رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۳. انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۴. رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۵. رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۶. انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.
۷. رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت و روش انجام، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی در سال ۱۴۰۲ می‌باشد که تعداد آنها ۲۵۴۲ نفر می‌باشد. تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۳۳۴ نفر می‌باشد. در این پژوهش بمنظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه افصر و عمرانی (۲۰۱۹) استفاده خواهد شد. این پرسش‌نامه متغیرهای رهبری تحول آفرین، انگیزش یادگیری، رفتارهای کاری نوآورانه، پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه هم‌چنین، شامل ۴۹ گویه است. در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده است. بدین منظور پرسش‌نامه در اختیار ۳۰ نفر از افراد نمونه قرار گرفت و مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱. ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

ابعاد	ضریب پایایی
رهبری تحول آفرین	۰/۷۹
رفتارهای نوآورانه	۰/۸۲
پیچیدگی	۰/۸۳
جو نوآورانه	۰/۸۸
انگیزش یادگیری	۰/۸۹

در این پژوهش از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. بدین صورت که پس از استخراج داده‌های پرسش‌نامه، ابتدا جهت بررسی‌های جمعیت شناختی از روش‌های توصیفی در مورد متغیرهای مورد مطالعه استفاده و سپس برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از آمار استنباطی بهره گرفته شد. در این پژوهش بمنظور بررسی آزمون داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود که با توجه به غیر نرمال بودن داده‌ها از نرم افزار Smart PLS 3 برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲. مقایسه میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

ابعاد	میانگین	انحراف معیار
ترغیب ذهنی	۳/۴۲	۰/۶۵۵
نفوذ آرمانی	۳/۵۴	۰/۲۶۴
انگیزش الهام بخش	۳/۲۲	۰/۲۲۳
ملاحظه فردی	۳/۱۷	۰/۲۳۷
رفتارهای نوآورانه	۳/۲۶	۰/۳۸۵
پیچیدگی	۳/۵۲	۰/۵۲۴
جو نوآورانه	۳/۴۳	۰/۲۳۴
انگیزش یادگیری	۳/۷۴	۰/۳۵۲

نتایج جدول ۲ و نمودار ۱ نشان می‌دهد که میانگین رهبری تحول آفرین، رفتارهای نوآورانه، پیچیدگی، جو نوآورانه، انگیزش یادگیری از نظر پاسخگویان، به ترتیب برابر میانگین ۳/۴۶، ۳/۲۶، ۳/۵۲، ۳/۴۳، ۳/۷۴ می‌باشد.

آمار استنباطی

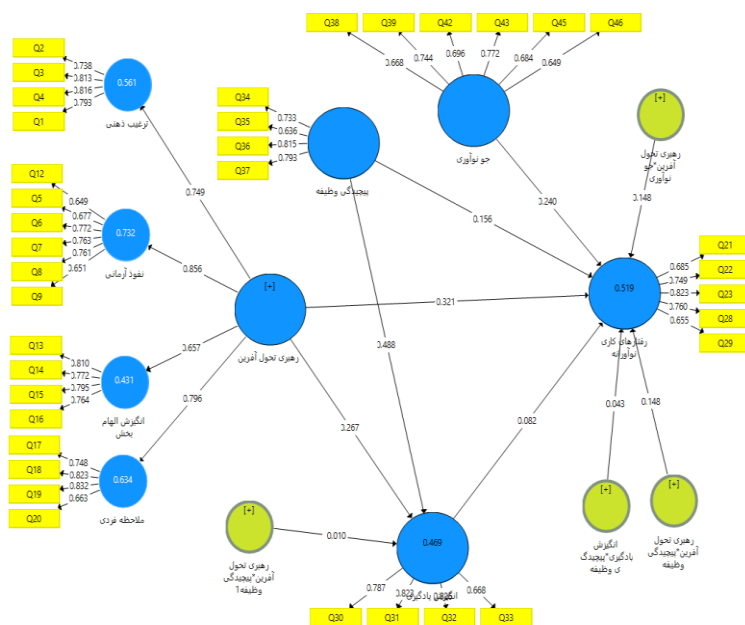
پیش از پرداختن به سوالات پژوهش، نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگراف-اسمیرنف استفاده شد، تا نرمال بودن توزیع آن مشخص شود.

جدول ۳. آزمون کلموگراف-اسمیرنف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها

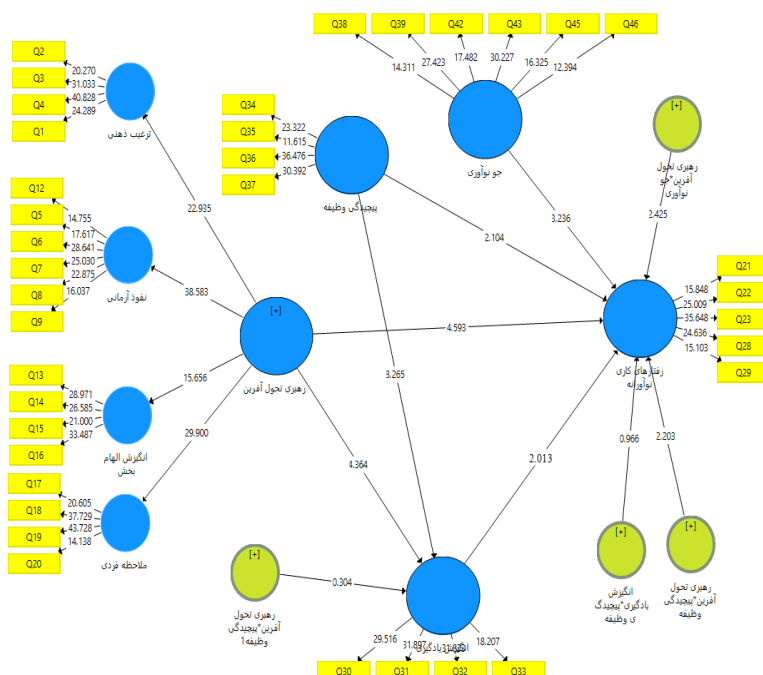
ردیف	ابعاد	تعداد	آزمون کالموگراف اسمیرنوف	سطح معناداری	وضعیت
۱	ترغیب ذهنی	۳۳۴	۱/۸۹	۰/۰۹	غیر نرمال
۲	نفوذ آرمانی	۳۳۴	۱/۸۵	۰/۰۱۴	غیر نرمال
۳	انگیزش الهام بخش	۳۳۴	۱/۹۲	۰/۰۰۴	غیر نرمال
۴	ملاحظه فردی	۳۳۴	۱/۹۶	۰/۰۰۲	غیر نرمال
۵	رفتارهای نوآورانه	۳۳۴	۱/۹۳	۰/۰۰۳	غیر نرمال
۶	پیچیدگی	۳۴	۱/۵۶	۰/۰۴۳	غیر نرمال
۷	جو نوآورانه	۳۳۴	۱/۷۸	۰/۰۲۴	غیر نرمال
۸	انگیزش یادگیری	۳۳۴	۱/۸۵	۰/۰۱۴	غیر نرمال

در این قسمت بر اساس داده‌های فراهم آمده، به بررسی و تحلیل سؤالات پژوهشی مطرح شده پرداخته می‌شود. در این بخش از آزمون آماری مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به اینکه برخی از داده‌ها نرمال نبود از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

تحلیل عامل تأییدی



نمودار ۱. آزمون مدل اولیه اندازه گیری متغیرهای پژوهش



نمودار ۲. نمرات تی مربوط به آزمون مدل اولیه اندازه گیری متغیرهای پژوهش

بارهای عاملی و مقدار معناداری

نمودار ۱ خروجی نرم افزار Smart-Pls در خصوص مدل اصلاحی اندازه‌گیری مربوط به متغیرهای پژوهش می‌باشد. همچنین، نمودار ۲ نمرات تی مربوط به بارهای عاملی نمودار ۱ را نشان می‌دهد. برای بررسی پایایی مدل از دو معیار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان این دو معیار باید بالاتر از ۰/۷۰ باشد. همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، پایایی ترکیبی (p) دلونین-گلدشتاین) و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ است لذا، پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۴. مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

پایایی مرکب	آلفا کرونباخ	
۰/۸۶۶	۰/۷۹۶	انگیزش الهام بخش
۰/۸۵۹	۰/۷۸۲	انگیزش یادگیری
۰/۸۷۰	۰/۸۰۱	ترغیب ذهنی
۰/۸۵۴	۰/۷۹۶	جو نوآوری
۰/۸۵۵	۰/۷۸۷	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۸۵۲	۰/۷۶۷	ملاحظه فردی
۰/۸۶۱	۰/۸۰۶	نفوذ آرمانی
۰/۸۳۴	۰/۷۳۳	پیچیدگی وظیفه

آزمون روایی

برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا و واگرا استفاده شد.

الف) روایی همگرا

برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. میزان این شاخص باید بالاتر از ۰/۵۰ باشد. با توجه به جدول ۵ شاخص AVE در مورد متغیرهای پژوهش از میزان ۰/۵۰ بیش‌تر است که خود دلیل بر روایی همگرای مناسب مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است.

جدول ۵. مقادیر AVE برای مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	
۰/۶۱۷	انگیزش الهام بخش
۰/۶۰۶	انگیزش یادگیری
۰/۶۲۵	ترغیب ذهنی
۰/۵۰۰	جو نوآوری
۰/۵۴۳	رفتارهای کاری نوآورانه
۰/۵۹۳	ملاحظه فردی
۰/۵۱۰	نفوذ آرمانی
۰/۵۵۹	پیچیدگی وظیفه

ب) شاخص فورنر - لارکر

بر اساس این شاخص، جذر میانگین واریانس استخراج شده ($\sqrt{AVE}$) هر متغیر پنهان باید بیش تر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. همان طور که در جدول ۶ مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش بیش تر از حداکثر همبستگی آن با متغیرهای پنهان دیگر می باشد، که این خود بیان کننده روایی تشخیصی مناسب مدل اندازه گیری مورد بررسی می باشد.

جدول ۶. نتایج شاخص فورنر لارکر برای آزمون روایی تشخیصی مدل اندازه گیری

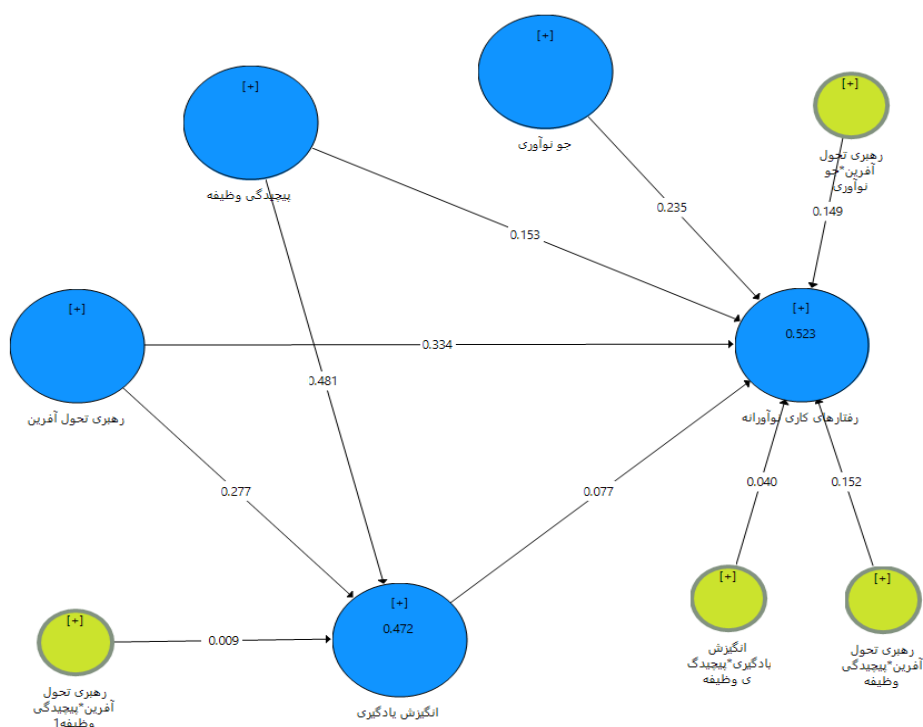
پیشگیری و وظیفه	نفوذ آرمانی	ملاحظه فردی	رفتارهای کاری	جو نوآوری	ترغیب ذهنی	انگیزش یادگیری	انگیزش الهام بخش
۰/۷۴۷	۰/۵۰۵	۰/۵۶۵	۰/۵۸۳	۰/۶۸۳	۰/۴۱۷	۰/۶۴۸	۰/۲۷۲
۰/۷۱۴	۰/۵۴۱	۰/۵۵۱	۰/۵۷۵	۰/۶۰۱	۰/۴۷۵	۰/۴۷۵	۰/۳۸۷
۰/۷۷۰	۰/۵۸۸	۰/۶۰۰	۰/۴۳۴	۰/۵۲۳	۰/۴۹۵	۰/۳۲۶	۰/۳۹۵
۰/۷۳۷	۰/۶۳۰	۰/۴۷۸	۰/۶۳۹	۰/۷۹۱	۰/۲۸۶	۰/۴۱۷	۰/۷۸۶
۰/۷۰۳	۰/۴۵۳	۰/۶۳۹	۰/۷۹۱	۰/۲۸۶	۰/۴۱۷	۰/۷۸۶	۰/۳۰۶
۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹	۰/۷۷۹

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

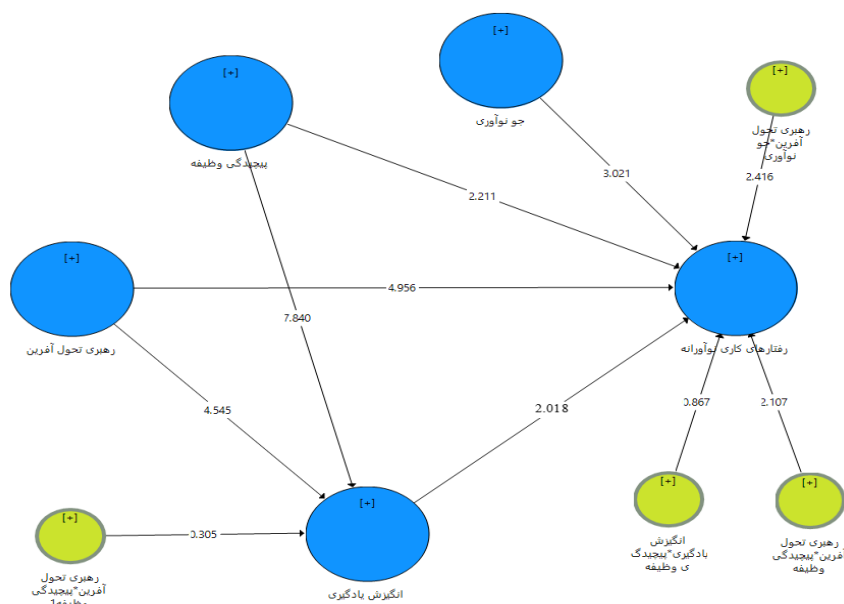
کیفیت مدل اندازه گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می شود. در واقع، این شاخص توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از راه مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. چنانچه این شاخص عددی مثبت را نشان دهد، مدل اندازه گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. همان طور که در جدول ۷ مشخص است، در مدل اندازه گیری مورد بررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می باشد که این خود کیفیت مدل اندازه گیری را تایید می نماید.

جدول ۷. شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
انگیزش الهام بخش	۰/۳۲۵
انگیزش یادگیری	۰/۴۰۷
ترغیب ذهنی	۰/۳۶۲
جو نوآوری	۰/۴۱۳
رفتارهای کاری نوآورانه	۰/۳۰۸
ملاحظه فردی	۰/۲۴۳
نفوذ آرمانی	۰/۳۱۶
پیشگیری و وظیفه	۰/۲۶۴



نمودار ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر



نمودار ۴. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرائب مسیر

جدول ۸. برازش مدل

اثر سازه	به سازه (تأثیر مستقیم)	R2	آزمون ارتباط پیش بین (Q2)	آزمون کیفیت کلی مدل
رهبری تحول آفرین	انگیزش یادگیری	۰/۴۷۲	۰/۲۵۶	۰/۵۷۸
پیچیدگی وظیفه	انگیزش یادگیری			
رهبری تحول آفرین	رفتارهای نوآورانه			
پیچیدگی وظیفه	رفتارهای نوآورانه	۰/۵۲۳	۰/۳۳۶	
انگیزش یادگیری	رفتارهای نوآورانه			
جو نوآورانه	رفتارهای نوآورانه			

با توجه به این که R2، ۰/۴۷۲، ۰/۵۲۳ است، می توان گفت که در سطح متوسط به بالا قرار دارد. آزمون Q2 بیان می کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیه های بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است:

این مقدار ۰/۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی فرضیه های پژوهش تأثیر می گذارد، در حد متوسط است.

حال برای تأیید کیفیت مدل به سراغ آزمون Gof می رویم. استاندارد این مقدار به شرح زیر است:

این مقدار ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش (۰/۵۷۸)، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

فرضیه اصلی در فرضیه های ۴ تا ۸ مورد بررسی قرار گرفته است. به عبارت بهتر؛ این فرضیه ها همان فرضیه اصلی است.

جدول ۹. آزمون فرضیات پژوهش

ردیف	عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه	دلیل رد یا تأیید
۱	فرضیه (۱): رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۳۳۴	۴/۹۵۶	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.
۲	فرضیه (۲): رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۲۷۷	۴/۵۴۵	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.
۳	فرضیه (۳): انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۰۷۷	۲/۰۱۸	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.
۴	فرضیه (۴): رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۰۰۹	۰/۳۰۵	رد	مقدار تی پایین تر از ۱/۹۶ بوده است.
۵	فرضیه (۵): رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۱۵۲	۲/۱۰۷	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.
۶	فرضیه (۶): انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۰۴۰	۰/۸۶۷	رد	مقدار تی پایین تر از ۱/۹۶ بوده است.

۷	فرضیه (۷): رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۱۴۹	۲/۴۱۶	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.
۸	فرضیه (۸): رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیر دارد.	۰/۰۲۱	۱/۹۸۶	تأیید	مقدار تی بالا از ۱/۹۶ بوده است.

چنانچه در جدول ۹ نیز قابل مشاهده است آماره t در آزمون همه فرضیه‌های پژوهش بالاتر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد به همین دلیل تیز همه فرضیات مورد تایید قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری و تعدیل‌گری پیچیدگی وظیفه و جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی به روش توصیفی-پیمایشی به انجام رسیده است.

آزمون اولین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. در همین زمینه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته‌های افصر و عمرانی (۲۰۱۹)، امیری (۱۴۰۲)، ده نمکی (۱۳۹۷)، صوفی نعمتی (۱۳۹۷) و کردلو (۱۳۹۵) هم‌خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که در مورد تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای نوآورانه، می‌توان گفت: رهبری تحول آفرین مشخصه‌های کلیدی‌ای چون ایده‌سازی نفوذ، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و مراقبت فردی را دارد. این ویژگی‌ها می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر بگذارد. از راه ایده آل‌سازی نفوذ و انگیزش الهام بخش، رهبران تحول آفرین می‌توانند کارکنان را ترغیب کنند تا فراتر از انتظارات معمول عمل کرده و به دنبال راه‌حل‌های جدید و خلاقانه باشند. ترغیب ذهنی رهبران می‌تواند باعث شود کارکنان به چالش‌های موجود به طریق جدیدی بنگرند و متفکرانه به دنبال ایده‌های نوآورانه باشند. در مجموع، شواهد تجربی نشان می‌دهند که رهبری تحول آفرین می‌تواند یکی از عوامل مهم در بروز و تقویت رفتارهای نوآورانه در سازمان‌ها باشد، اما باید توجه داشت که سایر عوامل سازمانی و فردی نیز در این زمینه نقش دارند.

آزمون دومین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. در همین زمینه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته‌های افصر و عمرانی (۲۰۱۹) هم‌خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر انگیزش یادگیری تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که رهبران تحول آفرین با تأکید بر نیازها و علایق افراد، انگیزش درونی را افزایش می‌دهند. آنها به دنبال توانمندسازی و اعتماد به نفس افراد هستند که منجر به خودرهبری و یادگیری خودانگیخته می‌شود. رهبری تحول آفرین باعث می‌شود افراد در فرایند یادگیری مشارکت فعال داشته باشند. این سبک رهبری، افراد را به چالش می‌کشد و احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری را در آنها ایجاد می‌کند. رهبران تحول آفرین با ایجاد محیطی خلاق،

حمایتی و پویا، زمینه‌ساز یادگیری مؤثر می‌شوند. آنها به دنبال تغییر و بهبود مستمر هستند که به افراد انگیزه می‌بخشد. رهبری تحول‌آفرین با تأکید بر توانمندسازی، افراد را به سمت رهبری هدایت می‌کند. این امر باعث می‌شود افراد احساس مالکیت و مسئولیت‌پذیری بیشتری در قبال یادگیری خود داشته باشند. در مجموع، رهبری تحول‌آفرین با ایجاد انگیزه درونی، افزایش مشارکت، ایجاد محیط مطلوب و توسعه رهبری در افراد، می‌تواند تأثیری مثبت بر انگیزش یادگیری داشته باشد.

آزمون سومین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گرد شگری و صنایع دستی نشان داد که انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گرد شگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. در همین زمینه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته‌های افصر و عمرانی (۲۰۱۹) هم‌خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که افراد با انگیزش یادگیری بالا، ذهن خلاق و کنجکاوی دارند که در پی یافتن راه‌های نوین و نوآورانه هستند. این ذهنیت باعث می‌شود افراد به دنبال چالش‌ها و تجربیات جدید باشند. افراد با انگیزش یادگیری بالا، ریسک‌پذیری بیشتری دارند و ابهام را بهتر تحمل می‌کنند. این ویژگی‌ها به آنها کمک می‌کند تا از قالب‌های ذهنی معمول خارج شوند و به دنبال راه‌حل‌های نوآورانه باشند. در مجموع، انگیزش یادگیری با تقویت ویژگی‌هایی مانند ذهن خلاق، ریسک‌پذیری، پشتکار و اشتیاق به یادگیری مداوم، زمینه‌ساز رفتارهای نوآورانه افراد می‌شود.

آزمون چهارمین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گرد شگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار ندارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. در همین زمینه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی و مطابقت ندارد. نتایج با یافته‌های افصر و عمرانی (۲۰۱۹) هم‌خوانی و مطابقت ندارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر انگیزش یادگیری با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه تأثیری معنی‌دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت، این است که رهبری تحول‌آفرین به عنوان سبکی از رهبری که از راه الهام‌بخشی، ترغیب به چالش‌کشی وضع موجود و توجه به رشد فردی پیروان، می‌تواند تأثیری عمیق بر انگیزش و عملکرد افراد داشته باشد. یکی از حوزه‌های مهم تأثیر این سبک رهبری، انگیزش یادگیری است که به تمایل افراد برای کسب دانش و مهارت‌های جدید اشاره دارد. با این حال، این رابطه ممکن است تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند پیچیدگی وظیفه قرار گیرد. پیچیدگی وظیفه به میزان ابهام، دشواری و نیاز به مهارت‌های شناختی در انجام یک کار اشاره دارد. این متغیر می‌تواند رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و انگیزش یادگیری را تقویت یا تضعیف کند. اگر وظایف بیش از حد پیچیده باشند، ممکن است کارکنان احساس اضطراب یا ناتوانی کنند و انگیزه یادگیری کاهش یابد. در این حالت، حتی رهبری تحول‌آفرین نیز نمی‌تواند به‌طور کامل این اثر منفی را خنثی کند. در وظایف بسیار ساده، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزش یادگیری ممکن است کم‌رنگ شود زیرا نیاز به یادگیری جدید محدود است. رهبری تحول‌آفرین به‌طور کلی تأثیری مثبت بر انگیزش یادگیری دارد، اما این رابطه تحت تأثیر سطح پیچیدگی وظیفه قرار می‌گیرد. سازمان‌ها باید توازن مناسب بین چالش‌ها و توانمندی‌های کارکنان ایجاد کنند تا رهبری تحول‌آفرین بیش‌ترین تأثیر را داشته باشد.

آزمون پنجمین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. در همین زمینه یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته‌های افصر و عمرانی (۲۰۱۹) هم‌خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل‌گر پیچیدگی وظیفه تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که با توجه به اهمیت رفتارهای کاری نوآورانه در سازمان ها، موضوع تأثیر رهبری تحول آفرین بر این رفتارها با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه بسیار مورد توجه پژوهشگران است. مطالعات نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر انگیزش کارکنان برای مشارکت در رفتارهای نوآورانه تأثیر بگذارد. ویژگی های رهبری تحول آفرین مانند ایجاد انگیزش الهام بخش، ترغیب به تفکر خلاق و مشارکت در اهداف سازمان، به کارکنان کمک می‌کند تا با نگرشی مثبت به حل مشکلات و ایجاد ایده‌های جدید بپردازند. همچنین، پیچیدگی وظیفه می‌تواند نقش تعدیل گر داشته باشد، به طوری که در شرایط وظایف پیچیده تر، کارکنان بیش تر تحت تأثیر رهبری تحول آفرین قرار گرفته و به سمت رفتارهای نوآورانه ترغیب می‌شوند. در مجموع، بررسی این رابطه پیچیده می‌تواند به درک بهتر چگونگی تسهیل رفتارهای نوآورانه توسط رهبران تحول آفرین و شناسایی عوامل زمینه ساز کمک کند. سازمان ها می‌توانند با توجه به این یافته ها، سبک رهبری و طراحی وظایف را به گونه ای مدیریت کنند که زمینه ساز رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان باشد.

آزمون ششمین فرضیه پژوهش مبنی بر تاثیر انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که انگیزش یادگیری بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار ندارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. در همین زمینه یافته های این پژوهش با پژوهش های پیشین هم خوانی و مطابقت ندارد. نتایج با یافته های افسر و عمرانی (۲۰۱۹) هم خوانی و مطابقت ندارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر پیچیدگی وظیفه تأثیری معنی دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که رفتارهای کاری نوآورانه به اقدامات داوطلبانه کارکنان برای ایجاد، توسعه و اجرای ایده‌های جدید در محیط کار اشاره دارد. انگیزش یادگیری به عنوان محرکی درونی یا بیرونی برای کسب دانش و مهارت های جدید، می‌تواند نقش کلیدی در تقویت این رفتارها ایفا کند. با این حال، تأثیر انگیزش یادگیری بر نوآوری ممکن است تحت تأثیر عوامل موقعیتی مانند پیچیدگی وظیفه قرار گیرد. پیچیدگی وظیفه می‌تواند هم تسهیل کننده و هم مانع باشد. از یک سو سازمان ها باید تعادل در پیچیدگی وظایف ایجاد کنند تا از بار شناختی بیش از حد جلوگیری شود و از سوی دیگر حمایت های سازمانی (مانند آموزش و منابع) را برای تقویت اثر مثبت انگیزش یادگیری فراهم کنند.

آزمون هفتمین فرضیه پژوهش مبنی بر تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر جو نوآورانه در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. در همین زمینه یافته های این پژوهش با پژوهش های پیشین هم خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته های افسر و عمرانی (۲۰۱۹) هم خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیل گر جو نوآورانه تأثیری مثبت و معنی دار دارد.

آنچه در رابطه با نتیجه آزمون این فرضیه می‌توان گفت این است که مطالعات نشان می‌دهند که رهبری تحول آفرین می‌تواند بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد. این ارتباط می‌تواند تحت تأثیر جو نوآورانه حاکم بر سازمان قرار بگیرد. جو نوآورانه به عنوان یک زمینه ساز محیطی، منجر به ایجاد انگیزش و حمایت لازم برای رفتارهای نوآورانه می‌شود. در چنین محیطی، کارکنان تشویق می‌شوند تا با آزادی بیشتری به جستجوی ایده های تازه و خلاق بپردازند. رهبران تحول آفرین با ایجاد انگیزش الهام بخش، تفویض اختیار و حمایت از خلاقیت، زمینه لازم برای شکل گیری جو نوآورانه را فراهم می‌آورند. در نتیجه، این جو نوآورانه می‌تواند تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه را تقویت کند. به طور خلاصه، جو نوآورانه به عنوان یک متغیر تعدیل گر، می‌تواند نقشی مهم در تقویت رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای کاری نوآورانه ایفا کند. سازمان ها با ایجاد جو نوآورانه و اتخاذ سبک رهبری تحول آفرین می‌توانند به ارتقای خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان کمک کنند.

آزمون هشتمین فرضیه پژوهش مبنی بر تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری در وزارت میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. در همین زمینه یافته های این پژوهش با پژوهش های پیشین هم خوانی و مطابقت دارد. نتایج با یافته های افصر و عمرانی (۲۰۱۹) هم خوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول آفرین بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری تأثیری مثبت و معنی دار دارد.

رهبری تحول آفرین با ویژگی هایی مانند انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و توجه فردی، می تواند به طور مستقیم بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت بگذارد. این رهبری با ایجاد محیطی خلاق و حمایتی، می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای نوآورانه در محیط کار فراهم آورد. همچنین، رهبری تحول آفرین از راه ایجاد انگیزش درونی، تحریک ذهنی و توجه به نیازهای کارکنان، می تواند انگیزش یادگیری آنها را افزایش دهد. کارکنان در چنین محیطی، انگیزه بیشتری برای یادگیری، کسب مهارت های جدید و خلاقیت خواهند داشت. انگیزش یادگیری می تواند به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای کاری نوآورانه عمل کند. افزایش انگیزش یادگیری در اثر رهبری تحول آفرین، می تواند منجر به افزایش رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان شود. در واقع، رهبری تحول آفرین ابتدا انگیزش یادگیری را افزایش داده و این افزایش انگیزش، در نهایت، به بروز رفتارهای کاری نوآورانه منجر می شود. در مجموع، این فرضیه بیانگر رابطه غیرمستقیم بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی انگیزش یادگیری است.

روی هم رفته، باید گفت رهبری تحول آفرین به عنوان سبکی از رهبری که با الهام بخشی، تحریک فکری و توجه فردی به پیروان شناخته می شود، می تواند نقش کلیدی در تقویت رفتارهای نوآورانه در محیط کار ایفا کند. رهبران تحول آفرین با الهام بخشی، تحریک فکری، تشویق و به چالش کشیدن وضع موجود، جستجوی راه حل های خلاقانه و شناسایی و پرورش استعداد های منحصر به فرد هر فرد در صدد کمک به مجموعه تحت مدیریت خود هستند؛ رهبران تحول آفرین محیطی ایجاد می کنند که اشتیاق به یادگیری را تقویت می کند و کارکنان با انگیزه یادگیری بالا تمایلی بیش تر به آزمایش ایده های نوین و پذیرش ریسک های حساب شده دارند. همچنین، یادگیری مستمر منجر به توسعه دانش و مهارت هایی می شود که بستر لازم برای نوآوری را فراهم می کنند. توجه به این نکته هم اساسی است که پیچیدگی وظیفه می تواند رابطه بالا را تقویت یا تضعیف کند. در وظایف پیچیده، تأثیر رهبری تحول آفرین قوی تر ظاهر می شود چرا که این وظایف نیازمند تفکر خلاق و انعطاف پذیری بیش تری هستند.

با توجه به یافته های پژوهش برگزاری جلسات منظم با کارکنان برای درک بهتر نیازها، چالش ها و دغدغه های آنها، ایجاد فرصت های تعاملی بین کارکنان و مدیران برای ایجاد محیطی صمیمی و حمایتی، ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس ویژگی های منحصر به فرد هر فرد و توانمندسازی آنها، مشارکت دادن کارکنان در فرآیندهای تصمیم گیری و اجرایی برای افزایش تعهد و مشارکت آنها، شناسایی نقاط قوت و ضعف هر کارمند و استفاده بهینه از آنها در محیط کاری، راه اندازی سامانه پیشنهاد های آنلاین، ایجاد جو اعتماد و حمایت از ارائه پیشنهاد های کارکنان و پرورش فرهنگ تجربه و آزمایش ایده های جدید برای بهبود وضعیت موجود پیشنهاد می شود.

عدم استفاده از ابزارهای ترکیبی به دلیل زمان کم برای گردآوری داده های مورد نیاز یکی از مهم ترین محدودیت های این پژوهش بوده است.

منابع

امید نژاد، آرمان. (۱۳۹۷). تأثیر سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی و اشتراک گذاری دانش و عملکرد شغلی و عملکرد مالی (مطالعه موردی: شرکت کشت چین)، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز پیام نور کرج، دانشگاه پیام نور استان البرز.

امیری، علیرضا. (۱۳۸۹). راهبرد نوآوری؛ عوامل رشد، چالشها و موانع. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.

امیری، امین. (۱۴۰۲). مروری بر ارتباط بین رهبری تحول گرا با کارآفرینی سازمانی و نوآوری، پانزدهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.

باقری، حبیب، و حیدری، صفناز. (۱۴۰۲). ارائه الگوی رهبری تحول آفرین در وزارت صنعت، معدن و تجارت و سازمان‌های تابعه آن در شهر تهران، نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.

جمشیدی می‌آبادی، عمران و اعظمی، محسن. (۱۳۹۷). بررسی خلاقیت و نوآوری در هتل‌ها و رستوران‌ها تحت تأثیر نقش رهبری، هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت، تهران، گروه ارتباطات طلایی آسیا.

ده نمکی، داوود. (۱۳۹۷). تأثیر توانایی رهبران بر روی خلاقیت، نوآوری و یادگیری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران)، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران.

زارع رفیع، سمانه؛ زارع رفیع، سعید. (۱۳۹۹). تأثیر حرفه‌ای و تجربه بر قضاوت حسابرسی با پیچیدگی وظیفه به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.

صالح دوبخشری، مصطفی؛ احمدی، پرویز و نصرتی، علیرضا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر اثربخشی سازمانی با تبیین نقش فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان مديريت و برنامه‌ریزی استان گیلان)، هفتمین کنفرانس ملی افق‌های نوین در علوم انسانی، اقتصاد، کارآفرینی، تهران.

صوفی نعمتی، رحمت. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری شهر رشت)، مرکز پیام نور رشت، دانشگاه پیام نور استان گیلان.

کردلو، حمیده. (۱۳۹۵). رابطه‌ی ادراک از رهبری تحول آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری ادراک از ویژگی‌های شغل، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

کردلو، حمیده. (۱۳۹۵). رابطه‌ی ادراک از رهبری تحول آفرین و رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری ادراک از ویژگی‌های شغل، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

یوسفی، احمد، و مومنی مهموئی، حسین. (۱۴۰۲). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در یادگیری سازمانی و ظرفیت نوآوری در معلمان، اولین همایش ملی پیوند آموزش با جامعه، سازمانها و صنایع (چالشها و راهکارها)، تربت حیدریه.

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*. 43 (4):1460-1487.

Burke, S., & Collins K. (2011). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*. 16(5-6): 244-456.

Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic Capabilities, Creativity and Innovation Capability and Their Impact on Competitive Advantage and Firm Performance: The Moderating Role of Entrepreneurial Orientation. *Technovation*, 92, Article ID: 102061.

Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2007). Assessing the context for change: A technical manual for the Situational Outlook Questionnaire® - Enhancing performance of organizations, leaders and teams for over 50 years (2nd Ed.). Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.

Magliocca, L. A., & Christakis, A. N. (2011). Creating a framework for sustainable organizational Leadership: The CogniScope System Approach. *Systems Research and Behavioral Science*. 8 (12): 179 – 200.

Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*. 43 (5): 261- 279.

Rajapathirana, R. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44-55.

Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 219-225.

- Tayal, R., Kumar Upadhya, R., Yadav, M., Rangnekar, S., & Singh, R. (2018). The impact of transformational leadership on employees' acceptance to change: Mediating effects of innovative behaviour and moderating effect of the use of information technology. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(4), 559-578.
- Wang, X.H., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O. (2015), "Understanding employee innovative behavior: integrating the social network and leader-member exchange perspectives", *Journal of Organizational Behavior*, 36(3):403-420.
- Yu, M.C., Zheng, X.T., Wang, G.G., Dai, Y. & Yan, B. (2018), "When does motivation to learn reduce innovative behavior? An examination of mediated-moderation model", *Baltic Journal of Management*, 13(4):564-581.

The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behaviors with the Mediating Role of Learning Motivation and Task Complexity Moderation and Innovative Climate in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts

Hadi Abolfathi^{1*}, Fatoallah SidAbadi²

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	The present study was conducted with the aim of investigating the effect of transformational leadership on innovative work behaviors with the mediating role of learning motivation and moderating task complexity and innovative atmosphere in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts. According to the purpose, the research method is applied, and according to the data collection, it is descriptive-survey. The statistical population in the present study included experts and managers of the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts in the number of 2542 people, and 334 people were selected using a simple random method. In the current research, the questionnaire of Ofser and Omrani (2019) was used to collect information. The validity of the questionnaires was confirmed by the experts, and the reliability of the questionnaire was confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient, whose value was 0.79 for transformational leadership, 0.89 for learning motivation, 0.83 for task complexity, 0.88 for innovative atmosphere, and 0.88 for behaviors Innovative work is 0.82. Descriptive statistics and inferential statistics (structural equation model) were used to analyze the findings. The research findings showed that transformational leadership has a positive and significant effect on innovative work behaviors and learning motivation in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts. The results also showed that learning motivation has a positive effect on innovative work behaviors in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts. The results also showed that transformational leadership has a positive and significant effect on innovative work behaviors with the moderating role of task complexity and innovative atmosphere in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts. Finally, the results showed that transformational leadership has no significant effect on learning motivation with the moderating role of task complexity. The results also showed that learning motivation has no significant effect on innovative work behaviors with the moderating role of task complexity in the Ministry of Cultural Heritage, Tourism and Handicrafts. Finally, the results showed that transformational leadership has a significant effect on innovative work behaviors with the mediating role of learning motivation
Keywords	transformational leadership, innovative work behaviors, learning motivation, task complexity, innovative atmosphere

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch

Corresponding Author: Hadi Abolfathi

Email: Ha.Abolfathi@iau.ac.ir

1. Department Public Management, CTB.C, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

2. Master's degree, Department Public Management, CTB.C, Islamic Azad University, Tehran, Iran

