



The impact of transformational leadership on innovative work behavior: the mediating role of task learning motivation and innovation climate

Zahra Zareimusave *

M.A in Business Management, Ayandeh Bank, Mashhad, Iran.

Article History

Received: 23 April, 2024

Revised: 02 July, 2024

Accepted: 16 July, 2024

Keywords

Transformational leadership,
innovative work behavior,
task learning,
innovation climate

Abstract

The primary objective of this research is to investigate the impact of transformational leadership on innovative work behavior, mediated by task learning motivation and innovation climate, in the branches of Ayandeh Bank in Mashhad. The statistical population of this study consists of all employees of Ayandeh Bank branches in Mashhad, totaling 407 individuals. Data were collected using four standardized questionnaires, which included measures for transformational leadership, innovative work behavior, task learning, and innovation climate. The questionnaires were distributed online to the respondents. Descriptive and inferential statistical methods were employed for data analysis. Structural equation modeling (SEM) was used to test the hypotheses. Additionally, the SPSS and LISREL software packages were utilized for computations. The results indicated that transformational leadership has a significant impact on innovative work behavior, task learning motivation, and innovation climate. Furthermore, task learning motivation and innovation climate were found to mediate the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. Specifically, task learning motivation mediates the effect of transformational leadership on innovative work behavior, and innovation climate also mediates the effect of transformational leadership on innovative work behavior.

Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Zareimusave, Z. (2025). The impact of transformational leadership on innovative work behavior: the mediating role of task learning motivation and innovation climate. *Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management*, 2(2), 1-26.



<https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.453824.1053>

openaccess

Extended Abstract

Introduction

In dynamic and competitive environments, organizations require a robust and innovative culture to remain relevant and achieve excellence. Transformational leadership plays a pivotal role in fostering such a culture by encouraging innovative work behaviors among employees. This study explores the impact of transformational leadership

on innovative work behavior, focusing on the mediating roles of task learning motivation and the innovation climate within Bank Ayandeh branches in Mashhad, Iran. While existing literature highlights the importance of transformational leadership in supporting innovation, this research seeks to bridge gaps by emphasizing its dual mediatory effects on employee learning and organizational innovation climate.

* E-mail address: zahra.zarei9398@gmail.com



Methodology

The study employed a descriptive-analytical methodology with a developmental-applied approach. Data were collected through a standardized questionnaire distributed among employees with over five years of experience at Bank Ayandeh in Mashhad. The total population consisted of 407 employees, from which a sample size of 196 respondents was determined using Cochran's formula and a non-probability convenience sampling method. The study utilized four standardized questionnaires focusing on transformational leadership, innovative work behavior, task learning motivation, and the innovation climate.

The questionnaires were validated using face and construct validity, ensuring their alignment with the research objectives. Reliability was assessed via Cronbach's alpha coefficients, with all variables scoring above the acceptable threshold (e.g., transformational leadership: 0.959, innovative work behavior: 0.728). Analytical techniques included structural equation modeling (SEM) and software tools like SPSS and LISREL to test hypotheses and evaluate model fit.

Results and Discussion

The findings confirmed significant relationships among the study variables, supporting all proposed hypotheses. Key insights include:

Transformational Leadership and Innovative Work Behavior:

Transformational leadership significantly influenced innovative work behavior, demonstrating the critical role of leadership in inspiring employees to engage in creative and innovative activities. With a t-value of 5.22 and a strong path coefficient, the results align with previous studies suggesting transformational leaders facilitate a culture of continuous improvement and innovation.

Transformational Leadership and Task Learning Motivation:

Transformational leadership also impacted task learning motivation positively. Leaders with transformational traits encourage employees to view challenges as opportunities for growth, fostering a commitment to skill and knowledge acquisition. The SEM analysis revealed a

significant t-value of 5.56, highlighting the robustness of this relationship.

Transformational Leadership and Innovation Climate:

Another notable finding was the positive effect of transformational leadership on the innovation climate. Transformational leaders were found to foster an environment conducive to experimentation and creative problem-solving, as indicated by a t-value of 6.08 and a strong path coefficient.

Mediating Role of Task Learning Motivation:

Task learning motivation significantly mediated the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. Employees motivated to learn are better equipped to translate leadership vision into actionable innovation. The Sobel test confirmed the significance of this mediating effect with an indirect path coefficient of 0.64 and t-value of 3.39.

Mediating Role of Innovation Climate:

Similarly, the innovation climate mediated the transformational leadership-innovative work behavior relationship. A conducive innovation climate amplifies the effects of leadership by creating systemic support for employees' creative endeavors. The Sobel test revealed an indirect path coefficient of 0.73 and t-value of 4.01.

Conclusion

This study underscores the critical role of transformational leadership in shaping innovative behaviors among employees, mediated by task learning motivation and the innovation climate. The findings have significant implications for organizations in competitive industries like banking, where innovation is a prerequisite for sustained success. By fostering transformational leadership qualities and cultivating a supportive innovation climate, organizations can enhance employees' innovative work behaviors. Additionally, emphasizing task learning motivation can further amplify these effects, creating a synergistic pathway to organizational excellence. Future research should explore similar models across different sectors to validate these findings and offer broader generalizability.

تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری

زهرا زارعی موسویه*

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، بانک آینده، مشهد، ایران.

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۶

کلیدواژه‌ها:

رهبری تحول‌آفرین

رفتار کاری نوآورانه

یادگیری وظیفه

جو نوآوری.

چکیده

هدف کلی از انجام این پژوهش مطالعه بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان بانک آینده شعب شهر مشهد می‌باشد که در آن تعداد کارکنان ۴۰۷ نفر می‌باشند. برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد که شامل رهبری تحول‌آفرین، رفتار کاری نوآورانه، یادگیری وظیفه و جو نوآوری استفاده شد. پرسشنامه به صورت اینترنتی در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین برای انجام محاسبات بسته نرم‌افزاری اسپاس و لیزرل به کار گرفته شد. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه، رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه، رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری، انگیزه بر رفتار کاری نوآورانه و جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. همچنین مشخص شد انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه و جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند.


Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

زارعی موسویه، زهرا (۱۴۰۳). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۲(۲)، ۱-۲۶.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.453824.1053>

openaccess

۱. مقدمه

و پویا سازمان‌ها نمی‌توانند با تغییرات اندک به نتایج مورد انتظار دست یابند و برای رسیدن به موفقیت داشتن یک راهبرد نوآورانه ضروری به نظر می‌رسد. بسیاری از صاحب‌نظران نوآوری و ایجاد تمایز را به‌عنوان ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده و معتقد هستند نوآوری بخش مکمل راهبرد سازمان است. تصمیم کارکنان برای مشارکت یا عدم مشارکت در رفتارهای نوآورانه تحت تأثیر انگیزه آن‌ها برای یادگیری است. جهت‌گیری یادگیری قوی نگرانی در مورد محافظت از تصویر و شهرت را در طول تعاملات بین فردی کاهش می‌دهد و افراد را آزاد می‌کند تا در یادگیری شرکت کنند

سازمان برای آنکه بتواند به‌واقع نوآور باشد باید فرهنگی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را ترغیب کند. فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در مدیریت نوآوری ایفا می‌کند. یک فرهنگ نوآورانه نشان‌دهنده میزان مطلوبیت شرکت در راستای توسعه نوآوری است. در فرهنگ نوآوری افراد سازمان در جست‌وجوی فرصت‌های جدید هستند. فرهنگ نوآوری به فرآیندی پیچیده اشاره دارد که هدفش، ایجاد، انتقال تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است (خسرویان و همکاران، ۱۳۸۸). در شرایط محیطی رقابتی پیچیده

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. مبانی نظری

۲.۱.۱. رفتار کاری نوآورانه

امروزه، توانایی برای محصولات و خدمات نوآورانه و فرایندهای کاری برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بوده و به عبارت دیگر، ضروری است. اساساً، در طول ۲۰ سال گذشته توجه وافر از سوی پژوهشگران و دانشگاهیان به سوی نوآوری معطوف شده است. مطالعات نوآوری با مدیریت نوآوری در سطوح سازمانی، گروه کاری، شبکه‌ها و افراد روبرو می‌باشند. در این پژوهش روی نوآوری در سطح افراد در سازمان‌ها تمرکز شده، فعالیت‌ها و اقدامات افراد از جمله مؤلفه‌های مهم و حیاتی برای استمرار نوآوری می‌باشند (کین و اندرسون^۴، ۲۰۰۲).

در پژوهش حاضر تلاش شده تا حوزه نوآوری فردی را از طریق پژوهش و توسعه یک شاخص اندازه‌گیری چند بعدی رفتار کاری نوآورانه^۵ بسط داده و بررسی شود. در ادبیات و مبانی نظری پیشین، عمدتاً یک تمایزی بین خلاقیت از قبیل کاوش و بررسی و ایده آفرینی و نوآوری (شامل) تلاش و ممارست برای اجرا و پیاده‌سازی ایده‌های خلق شده به چشم می‌خورد. به‌رحال افراد دیگری نیز آن را شامل ایجاد و پیاده‌سازی ایده‌ها در مقیاسی مستقل رفتار کاری نوآورانه فردی دانسته‌اند. در حالی که پژوهش‌های پیشین اساساً روی ایجاد ایده‌های خلاق تمرکز داشتند. مطالعات و بررسی‌های اخیر به دنبال فراخوانی قلمرو هستند که پژوهشگران توجه خویش را به بعد اجرا و پیاده‌سازی ایده‌های ایجاد شده معطوف نموده‌اند. در این راستا رفتار کاری نوآورانه شامل طیف گسترده‌ای از رفتارهایی است که در ارتباط با تولید ایده‌ها ایجاد قدرت حمایتی به منظور پشتیبانی از آن‌ها و کمک در راستای اجرای آن‌ها است.

شواهد تجربی برای روایی شاخص‌های رفتار کاری نوآورانه محدود است. اغلب مطالعات تنها متکی به منابع داده‌ای می‌باشند که کارمندان به‌صورت فردی در ارتباط با رفتار کاری نوآورانه و همچنین روابط آن عرضه داشته‌اند. به‌این‌ترتیب، در مطالعات چند منبعی، ما یک شاخص رفتار کاری نوآورانه را توسعه داده و روایی و پایایی آن را با به‌کارگیری شاخص‌های اندازه‌گیری که از سوی پژوهش‌های پیشین توسعه داده شده است ارزیابی می‌کنیم که خود حاکی از وجود یک نوع همبستگی رفتار کاری نوآورانه چشم‌انداز، رهبری ارتباطات کاری خارجی و نتایج نوآورانه

(کارپاز و کارپاز^۱، ۲۰۲۴). مطالعات دیگر (بیکر و همکاران^۲، ۲۰۲۲) با این استدلال که افراد با جهت‌گیری یادگیری اغلب چالش‌هایی را جستجو می‌کنند که به افراد، فرصت‌هایی برای یادگیری و تسلط بر هر تکلیف به روشی مؤثر ارائه می‌دهد، حمایت می‌کنند.

مدیران عالی بر جهت‌گیری‌های نوآوری راهبردی تأثیرگذار هستند. آن‌ها هستند که جهت‌گیری کلی راهبردی شرکت را مشخص می‌کنند و منابع را برای پروژه‌های نوآوری تخصیص می‌دهند (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۴). رهبری تحول‌آفرین اغلب به‌عنوان یک سبک رهبری نگریسته شده است که پروژه‌های نوآوری در سازمان را پشتیبانی می‌کند. بسیار محتمل است که مدیران دارای گرایش‌های رهبری تحول‌آفرین راهبردهای تغییر و رشد را انتخاب کنند. رهبران تحول‌آفرینی که دارای بینش و متعهد برای اهداف چالش‌برانگیز هستند بیشتر از سایر مدیران بر راهبرد نوآوری تأکید دارند. برخی از مطالعات انجام شده نیز حاکی از تأثیر مثبت رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه دارد (سلیم زاده و همکاران، ۱۳۹۵). علاوه بر این، رهبران تحول‌آفرین، از طریق نفوذ ایده‌ال و تحریک فکری خود، می‌توانند انگیزه درونی پیروان را تقویت کرده و آن‌ها را تشویق کنند تا در فعالیت‌های نوآورانه شرکت کنند. میزان تمایل کارکنان به فعالیت‌های نوآورانه به پیچیدگی و ماهیت چالش برانگیز وظایف بستگی دارد.

بانک آینده یکی از مؤسسه‌های مالی در کشور است که در یک فضای رقابتی شدید حاکم بر صنعت بانکداری فعالیت می‌کند. دستیابی به موفقیت و برآورده کردن انتظارات ذی‌نفعان در چنین شرایطی مستلزم انعطاف‌پذیری بالا و بهره‌مندی از رویکردها و راهبردهای تغییر و تحول است به‌نحوی که بانک را در مسیر کسب مزیت رقابتی از طریق ارائه خدمات جدید و عملکرد نوآورانه رهنمون کند. با توجه به اهمیت نقش مدیران در اتخاذ تصمیمات مؤثر در مواجهه با این چالش از یک‌سو و ضرورت وجود سازوکار و فراهم بودن زمینه‌های لازم برای بروز عملکرد نوآورانه در بانک از سوی دیگر، پژوهش حاضر تلاش دارد تا به تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با بررسی نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد بپردازد؛ بنابراین مسئله اصلی این است که تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد چه تأثیری دارد.

¹ Karpacz & Karpacz

² Baker et al.

³ Wang et al.

⁴ King & Anderson

⁵ Innovative Work Behavior (IWB)

نوآورگرایی به‌عنوان تمایل و اشتیاقی تعریف شده است که در راستای حمایت از خلاقیت و تجربه‌گرایی در حوزه تولید محصولات و خدمات جدید فعالیت‌های تحقیق و توسعه و همچنین رهبری فناوری در توسعه فرایندهای جدید می‌باشد (سودر^۴، ۲۰۲۳).

ریسک‌پذیری عبارت است از تمایل سازمان در راستای حمایت از پروژه‌هایی که نتایج آن نامشخص می‌باشد منابع و سرمایه خویش را به این پروژه‌ها تخصیص دهد تا به نتایج جدیدی دست‌یافته و وارد بازارهای جدیدی شود که می‌تواند برای آن دارای عایدی و منافع بلندمدتی می‌باشد (لامپینگ و دسه^۵، ۲۰۰۱؛ آنتانتیک و هیسریچ^۶، ۲۰۰۳؛ ویکلاند و شفرد^۷، ۲۰۰۵). ادراک از رویکرد کارآفرینانه سازمان را می‌توان از طریق به اشتراک‌گذاری این سه بُعد ارزیابی کرد.

۲.۱.۳. انگیزه یادگیری

انگیزه یادگیری به تمایل کارکنان برای یادگیری دانش یا بینش جدید اشاره دارد که فرد را به سمت خلاقیت و نوآوری در کار خود سوق می‌دهد (گونگ و همکاران^۸، ۲۰۰۹). استدلال می‌شود که «تعهد مستمر به یادگیری برای نوآوری مرکزی است». جهت‌گیری یادگیری را می‌توان به‌عنوان یکی از بسیاری از فعالیت‌هایی می‌کند که به افراد در تولید و اجرای ایده‌های مفید کمک می‌کند. تصمیم کارکنان برای مشارکت یا عدم مشارکت در رفتارهای نوآورانه تحت تأثیر انگیزه آن‌ها برای یادگیری است.

افراد با انگیزه قوی برای یادگیری، هر زمان که فرصت یادگیری را شناسایی کنند، برای یادگیری تلاش می‌کنند، که به‌طور بالقوه منجر به کسب دانش و مهارت‌های جدید می‌شود. برخی پژوهشگران، مدافع این هستند که افرادی که برای یادگیری ارزش قائل هستند، اغلب با انگیزه هستند، برای رشد شخصی ارزش قائل هستند و از تسلط بر هر وظیفه‌ای لذت می‌برند. افراد با انگیزه قوی برای یادگیری، وظایف دشوار را به‌عنوان فرصت‌هایی برای رشد و توسعه می‌بینند و به دنبال بازخورد از دیگران برای بهبود هستند و شکست را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری (فار) می‌دانند. یک جهت‌گیری قوی یادگیری، نگرانی در مورد حفاظت از تصویر و

کارمندان است. در این بخش تعاریف ارائه شده در مورد رفتار کاری نوآورانه و ابعاد پیشنهاد شده آن را بسط داده می‌شود.

فارر و فورد^۱ (۱۹۹۰)، رفتار کاری نوآورانه را به‌عنوان رفتار فردی تعریف کردند که هدف آن دستیابی به ابداعات ابتدایی و هدفمند در درون یک نقش کاری گروه یا سازمان ایده‌های جدید و مفید فرایندها محصولات و خدمات و رویه‌ها است. رفتار کاری نوآورانه، متمایز از خلاقیت - کارکنان تولید ایده‌های جدید و مفید مرتبط با محصولات و خدمات، فرایندها و رویه‌ها است (آماییل^۲، ۱۹۸۸)؛ زیرا همچنین شامل اجرا و پیاده‌سازی ایده‌ها نیز می‌باشد. برخلاف خلاقیت رفتار کاری نوآورانه صریحاً درصداً ارائه برخی از مزایا برای سازمان است. این مؤلفه دارای یک جزء شفاف کاربردی بوده و انتظار می‌رود که نتایج و خروجی‌های نوآورانه‌ای را به همراه داشته باشد. خلاقیت را می‌توان به‌عنوان یک جزء اصلی رفتار کاری نوآورانه در نظر گرفت که به‌ویژه هنگامی نمو پیدا می‌کند که فرایند نوآوری آغاز شده باشد و مسائل و یا شکاف عملکردی شناسایی شده و ایده‌ها در پاسخ به نیازهای درک شده برای نوآوری خلق گردند. به‌این ترتیب ما به بررسی طیف گسترده‌ای از رفتارهای کاری نوآورانه خواهیم پرداخت که هم شامل ایجاد ایده‌های جدید می‌باشد و هم اجرا و پیاده‌سازی آن‌ها.

۲.۱.۲. ادراک از رویکرد کارآفرینانه (PEO) و رفتار کاری نوآورانه

ادراک از رویکرد کارآفرینانه یک مزیت رقابتی را از طریق تنظیم کردن فرایندها و استراتژی‌های سازمانی عرضه می‌کند و این مهم را از طریق جستجو و بررسی‌های استعدادها و رفتارهایی در سازمان‌ها تحقق می‌بخشد. در این راستا ادراک از رویکرد کارآفرینانه از اهمیت بالایی برای کسب فرصت‌های محیطی یا سودمندی ایجاد یک ساختار سازمانی رقابتی نوآور، پویا و انعطاف‌پذیر که اساساً برای موفقیت در شکل‌دهی محیط کاری و دستیابی به مزیت رقابتی و اهداف بلندمدت ضروری می‌باشند برخوردار می‌سازد (لینان و همکاران^۳، ۲۰۱۱).

ادراک از رویکرد کارآفرینانه شامل رفتارهای کارآفرینانه در فرایندها و روش‌هایی است که از سوی سازمان بکار گرفته می‌شوند و همچنین شامل استراتژی‌هایی به منظور بررسی و کسب منافع از سوی فرصت‌های بالقوه موجود می‌باشد که در نهایت منجر به حداکثرسازی منافع و عایدی سازمان می‌گردد.

⁴ Suder

⁵ Lumpkin & Dess

⁶ Antoncic & Hisrich

⁷ Wiklund & Shepherd

⁸ Gong et al.

¹ Farr & Ford

² Amabile

³ Liñán et al.

است. وظایف پیچیده، گستره تصمیم‌گیری و فرصت‌های قابل توجهی را برای استفاده از مهارت‌های سطح بالا فراهم می‌کند، در نتیجه کارکنان را ترغیب می‌کنند تا به‌طور فعال چالش‌های وظیفه را شناسایی کرده و احتمالات جدید و مسیرهای عمل جایگزین را کشف کنند. انجام این وظایف ذاتاً انگیزه دهنده این-چنین رفتارهای ریسک‌پذیر و آزمایشی را در بین کارکنان ترویج می‌کند زیرا چنین وظایفی باعث ایجاد توجه و انگیزه کافی برای آزمایش با رویکردهای غیرمترعارف هنگام حل چالش‌های داده شده می‌شود.

۲.۱.۵. رهبری تحول‌آفرین

نظریه رهبری تحول‌آفرین نخستین بار در سال ۱۹۷۸ به وسیله جیمز برنز مطرح گردید. برنز نظریه رهبری تحول‌آفرین را به‌عنوان فرایندی اخلاقی مطرح ساخت که از آن طریق پیروان به‌مراتب متعالی‌تر منزلت خواهند رسید. رهبران تحول‌آفرین صاحب بینشی هستند که از طریق آن دیگران را برای انجام کارهای استثنایی و روشن‌تر و آینده‌ای مطلوب به جنگ و جدال و تلاش وامی‌دارند (ساعتچی و عزیزپور، شوبی، ۱۳۸۴؛ آولیو و گاردنر^۳، ۲۰۰۵).

بنابراین تعریف، رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام‌بخشی نموده به آنان روحیه داده و افراد را به نحوی هدایت کرده که اهداف سازمانی را تأمین کنند. به‌عبارتی دیگر رهبری تحول‌آفرین کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با زیردستان برقرار کرده و آنان را تشویق کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. بصیرت الهام‌بخشی و شجاعت واژه‌هایی هستند که رهبری تحول‌گرا را توضیح می‌دهند. این رهبران موجب رونق سازمان‌های ورشکسته شده و اهداف و ایده‌هایی در سطح بالا دارند. هم‌چنین سازمان‌ها را به آینده‌ای هدایت می‌کنند که بسیار با گذشته خود فرق داشته و دارای زیردستانی با روحیه‌ای بسیار بالا باشند.

۲.۲. پیشینه پژوهش

جعفری (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان نقش رهبری تحول‌آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس مورد بررسی قرار دادند. پژوهش حاضر به لحاظ هدف پژوهشی کاربردی است که به‌روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس است که در زمان انجام

شهرت را در طول تعاملات بین فردی کاهش می‌دهد و افراد را آزاد می‌کند تا در بهبود دائمی شرکت کنند. مطالعات دیگر با این استدلال که افراد با یک جهت‌گیری یادگیری اغلب چالش‌هایی را جستجو می‌کنند که به افراد، فرصت‌هایی برای یادگیری و تسلط بر هر کار داده شده به روشی مؤثر ارائه می‌دهد. مطالعات قبلی رابطه بین انگیزه یادگیری و کسب دانش جدید را پشتیبانی کرده‌اند (لاز و هالوا^۱، ۲۰۲۴).

با توجه به چارچوب مؤلفه‌های خلاقیت (آماییل، ۱۹۸۳)، مهارت‌های مرتبط با حوزه شامل دانش واقعی، مهارت‌های فنی و استعداد‌های ویژه است که دانش پس‌زمینه ضروری و مبنایی برای نوآوری فراهم می‌کند. آماییل (۱۹۸۳) معتقد است که مهارت‌های مرتبط با حوزه را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از مسیرهای شناختی برای یک مشکل یا کار معین مشاهده کرد. این بزرگتر از مجموعه مهارت، جایگزین‌های بیشتری برای تولید، توسعه و اجرای چیزی جدید در دسترس است. یافته‌های تجربی تأیید می‌کنند که کسب دانش و مهارت‌ها می‌تواند به افراد در ایجاد ایده‌های جدید کمک کند. بر این اساس، استدلال می‌شود که انگیزه یادگیری کارکنان را قادر می‌سازد تا توجه بیشتری به کسب دانش و مهارت‌های جدید داشته باشند و تلاش بیشتری برای کسب دانش و مهارت‌های جدید انجام دهند، که منجر به گسترش «مسیرهای شناختی» آن‌ها می‌شود. بنابراین رفتار نوآورانه را افزایش می‌دهد.

۲.۱.۴. وظیفه و جو نوآوری

طرفداران مدل IPC پیچیدگی کار را به‌عنوان عامل زمینه‌ای اصلی که می‌تواند بر رفتار خلاقانه افراد تأثیر بگذارد شناسایی کردند. در زمینه سازمانی، پیچیدگی کار به درک افراد از ماهیت چالش‌برانگیز کار اشاره دارد. با این حال، ماهیت کار هنوز نقش مهمی در عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. میزان تمایل کارکنان به فعالیت‌های نوآورانه به پیچیدگی و ماهیت چالش‌برانگیز وظایف بستگی دارد. کامینگز و اولدهام^۲ (۱۹۹۷) خاطرنشان کردند که وقتی تکمیل وظایف پیچیده به مهارت‌های مختلفی نیاز دارد، کارکنان انگیزه بیشتری برای دنبال کردن ایده‌های جدید دارند. معمولاً وظایف پیچیده بحث‌های گروهی در مورد مشکلات مربوط به کار تحریک می‌شود و در نتیجه، اعضای متعهد و ماهر تیم بینش‌هایی را ارائه می‌دهند که فرآیند شکل‌گیری درک مشترک از نیاز به تغییر را تحریک می‌کند. کمتر احتمال دارد که کارمندان نگاه کنند برای ایده‌های خلاقانه زمانی که کار معمولی و ساده

¹ Lase & Halawa

² Cummings & Oldham

³ Avolio & Gardner

رفتار نوآورانه کانتر^۲ (۱۹۸۸) رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و تاب‌آوری کونور و دیویدسون^۳ (۲۰۰۳) بود روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ رفتار نوآورانه برابر ۰/۹۳۰، رهبری تحول‌آفرین برابر ۰/۹۵ و تاب‌آوری برابر ۰/۸۹ صدم محاسبه گردید. نتایج نشان داد که بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین رفتار نوآورانه توان پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین را دارد.

الیاسی (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان بررسی نقش استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه زیست‌فناوری) مورد بررسی قرار دادند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها برای شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه زیست‌فناوری است. به این منظور به بررسی رابطه میان گرایش به یادگیری، کارآفرینی بنگاه، استراتژی نوآوری تحقیق و توسعه و عملکرد سازمان‌های زیستی کشور پرداخته می‌شود. جامعه آماری پژوهش تمامی شرکت‌های دانش‌بنیان زیستی کشور می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۲۵۰ شرکت است. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده از ۱۴۲ شرکت دانش‌بنیان زیستی به‌عنوان نمونه مورد بررسی و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به یافته‌های پژوهش تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین نقش میانجی استراتژی نوآوری تحقیق و توسعه، در رابطه بین متغیرها تأیید شد.

گو^۴ (۲۰۲۳) پژوهشی را با عنوان تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی ایجاد شغل مورد بررسی قرار داد. هدف او بررسی نقش میانجی ایجاد شغل بین رهبری فراگیر و رفتار کاری نوآورانه است. داده‌ها از ۳۱۴ کارگر شاغل در صنایع کوچک و متوسط چین جمع‌آوری شده است. مشخص شد که رهبری فراگیر با مهارت شغلی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان مرتبط است. همچنین مشخص شد که ایجاد شغل میانجی بین رهبری فراگیر و رفتار کاری نوآورانه است. این مطالعه مکانیسم ارتباط بین رهبری فراگیر و رفتار کاری نوآورانه را مشخص کرد. مطالعه رهبری فراگیر در زمینه فرهنگ چینی مکمل قدرتمندی برای نظریه رهبری فراگیر است. این مقاله به مدیران شرکت‌های

تحقیق ۳۵۰ نفر بوده‌اند. جامعه نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۴ نفر تعیین شده است. به‌منظور گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های افسر، مسعود و عمرانی^۱ (۲۰۲۰) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها، از روش حداقل مربعات جزئی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. رهبری تحول‌آفرین با تأثیر بر انگیزه فردی موجب بهبود رفتار کار نوآورانه در کارکنان کتابخانه‌های عمومی می‌شود. همچنین، تسهیم دانش موجب تقویت تأثیرگذاری رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کار نوآورانه می‌شود.

رجائی (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر استرس شغلی و رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی و تعدیل‌کننده تسهیم دانش کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام داد. پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه بوعلی سینا همدان با تعداد ۲۰۰ نفر کارمند است که حجم نمونه بر اساس جامعه آماری تعداد ۱۳۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که استرس شغلی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا اثر منفی و معناداری دارد. رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه و تسهیم دانش کارکنان دانشگاه بوعلی سینا اثر مثبت و معناداری دارد. تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با اثر مثبت و معناداری دارد. تسهیم دانش نقش میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا و همچنین نقش تعدیل‌گر در رابطه بین استرس شغلی با رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا دارد.

تقوایی (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی روش گردآوری اطلاعات میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۹۹ نفر که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (بر حسب جنسیت ۱۶۹ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد

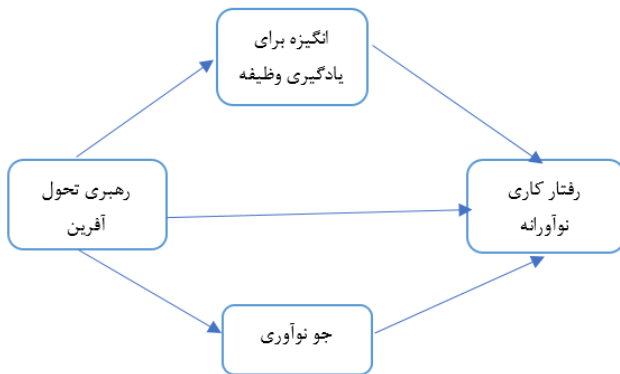
² Kanter

³ Connor & Davidson

⁴ Guo

¹ Afsar et al.

- ۲- رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه تأثیر معناداری دارد.
- ۳- رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری تأثیر معناداری دارد.
- ۴- انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی‌گری دارد.
- ۵- جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی‌گری دارد.
- ۶- انگیزه بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
- ۷- جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.
- مدل مفهومی پژوهش در زیر ترسیم شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق برگرفته از پژوهش بیلال افسار و همکار^۳ (۲۰۱۹)

۳. روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد است به طوری که منجر به گسترش و توسعه ادبیات موجود می‌شود. لذا این تحقیق بر اساس هدف از نوع توسعه‌ای - کاربردی است و بر اساس روش از نوع توصیفی - تحلیلی قرار دارد، که اطلاعات موردنیاز با استفاده از شیوه پیمایشی و از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری خواهد شد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان با سابقه بیش از پنج سال در بانک آینده شعب مشهد خواهند بود، که تعداد کل آن‌ها ۴۰۷ نفر است. برای پژوهش حاضر با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری، روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس در نظر گرفته شد. در این روش هر یک از کارکنان با سابقه بیش از پنج سال در بانک آینده شعب مشهد یک واحد نمونه می‌باشد. سپس بر اساس فرمول کوکران، تعداد حجم نمونه در بین جامعه آماری تعیین گردید.

کوچک و متوسط بینش‌های مدیریتی قابل توجهی در مورد اینکه چگونه رهبری فراگیر می‌تواند به طور مؤثر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را برانگیزد، ارائه می‌کند. هوتابرات^۱ (۲۰۲۳) پژوهشی را با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه در عصر انقلاب صنعتی مورد بررسی قرار داد. دنیای صنعتی وارد انقلاب صنعتی شده است که همگی مربوط به سیستم اینترنت است و چرخش بسیار پویا است و هر صنعتی را ملزم می‌کند تا با این دوره جدید همراه شود. برای اینکه بتوانند مزیت رقابتی کسب کنند، شرکت‌ها می‌توانند بر منابع رقابتی تمرکز کنند. از جمله مزیت‌ها، شرکت می‌تواند برداشتن رهبران تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه از همه کارکنان تمرکز کند. این مطالعه تأثیر رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی را بر رفتار کاری نوآورانه با در نظر گرفتن صنعت ذوب آلومینیوم صنعت اندونزی به عنوان مورد بررسی می‌کند. نمونه این پژوهش ۱۰۰ نفر از کارکنان دائمی بخش تولید می‌باشد. نتیجه این است که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت و معناداری بر جو سازمانی دارد. رهبری تحول‌آفرین و جو سازمانی نیز به طور نسبی و هم‌زمان بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

چن و همکارانش^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی را با عنوان تناسب بین فرهنگ سازمانی و استراتژی نوآوری: پیامدها برای عملکرد نوآوری مورد بررسی قرار دادند. اگرچه مطالعات قبلی روابط متقابل بین انواع خاصی از استراتژی نوآوری و عناصر خاص فرهنگ سازمانی را نشان داده‌اند، مطالعات کمی به طور هم‌زمان رابطه بین این دو ساختار چند بعدی را در دیدگاه کل‌نگر ارزیابی می‌کنند. داده‌ها از ۱۸۳ سازمان چینی جمع‌آوری شد. نتایج شواهدی را ارائه می‌دهد که در گروه سازمان‌هایی که استراتژی نوآوری اکتشافی یا بهره‌کشی را ارائه می‌کنند، هرچه پیگیرند، فرهنگ سازمانی شبیه‌تر به عملکردهای برتر باشد، سرعت نوآوری و کیفیت نوآوری آن‌ها بالاتر است. در گروه سازمان‌هایی که استراتژی نوآوری دوسویه را ارائه می‌کنند، تناسب بین فرهنگ سازمانی و استراتژی نوآوری با سرعت نوآوری و کیفیت نوآوری ارتباط ناچیزی دارد. مفاهیم به کارگیری تناسب فرهنگ-استراتژی در مدیریت نوآوری مورد بحث قرار گرفته است.

۳.۲. فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

- ۱- رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

¹ Hutabarat

² Chen et al.

³ Bilal Afshar

اجزاء اصلی این پرسش‌نامه‌ها عبارتند از:

الف) نامۀ همراه: که در آن هدف از گردآوری داده‌ها به وسیلۀ پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده و اطمینان دادن به آن‌ها در جهت محرمانه ماندن اطلاعات تهیه‌شده است. ب) دستورالعمل: در ابتدای هر پرسشنامه نحوی پاسخ دادن به سؤالات قید شده است. ج) سؤالات پرسشنامه‌ها: تمامی سؤالات پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته و دارای چند گزینه است تا پاسخ‌دهندگان از میان آن یکی را انتخاب نمایند. پاسخ‌ها به گونه‌ای است که پاسخگو با سرعت و سهولت جواب موردنظر را انتخاب و پاسخ دهد و از طرفی استخراج داده‌ها نیز به راحتی انجام شود.

جهت اندازه‌گیری روایی پرسشنامه در این پژوهش از روایی صوری و سازه استفاده شده است، چرا که به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه، روایی سازه پرسشنامه قابل اعتماد است. اما باید روایی صوری پرسشنامه از حیث تطابق سؤالات با موضوع و مفاهیم مورد بررسی، مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین، سؤالات پرسشنامه این پژوهش قبل از توزیع نهایی در میان نمونه آماری، در اختیار خبرگان قرار گرفته و مورد تأیید واقع گردید. در این تحقیق برای تأیید پایایی ابزار گردآوری داده‌های یعنی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی استفاده شده است. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

جدول ۳ - میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق در نمونه

ردیف	سرفصل سؤالات	آلفای کرونباخ محاسبه‌شده
۱	رهبری تحول‌آفرین	۰/۹۵۹۲
۲	رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۲۷۹
۳	انگیزه برای یادگیری وظیفه	۰/۸۳۲۳
۴	جو نوآوری	۰/۷۸۶۵
-	کل	۰/۹۳۴۳

آلفای کرونباخ ارائه شده برای همه متغیرها و نیز کل پرسشنامه در جدول ۳ نشان می‌دهد که پرسش‌ها دارای همبستگی متقابل مناسبی می‌باشند و می‌توان اظهار داشت که در صورتی که بار دیگر با استفاده از این پرسشنامه و با استفاده از همان پاسخگویان (به‌طور کلی تحت شرایط مشابه) به اندازه‌گیری صفت موردنظر تحقیق بپردازیم تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای در پاسخ‌های ارائه شده مشاهده نخواهیم کرد. بنابراین پایایی کل و پایایی به تفکیک متغیرها در این تحقیق برقرار بوده است.

$$n = \frac{N.t^2.p(1-p)}{N.d^2 + t^2.p(1-p)} = \frac{407 \times 1.64^2 \times 0.5(1-0.5)}{407 \times 0.05^2 + 1.64^2 \times 0.5(1-0.5)} = 196$$

n حجم نمونه، N تعداد کل جامعه آماری، t^2 مقدار t استیودنت، موقعی که سطح معنی‌داری از 0.05 کمتر باشد. d^2 تقریب در برآورد پارامتر جامعه، که برابر با 0.05 ، P احتمال وجود صفت و $(1-P)$ احتمال عدم صفت. بنابراین بر اساس فرمول کوکران، می‌توان با انتخاب ۱۹۶ نفر از کارکنان بانک آینده شعب مشهد به ادامه کار پرداخت. از این‌رو با توجه به روش نمونه‌گیری تصادفی، به‌طور غیرتصادفی تعداد ۲۰۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه توزیع که در نهایت پس از پی‌گیری‌های فراوان و در مجموع ۱۹۶ پرسشنامه تکمیل شده به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب گردید.

در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق شامل چهار قسمت است. الف) بخش آگاهی دادن به پاسخگو: شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ‌دهندگان می‌باشد. ب) بخش سؤالات عمومی: در سؤالات عمومی، هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این بخش شامل ۳ سؤال از ویژگی‌های فردی است و مواردی مانند جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات را شامل می‌شود. ج) پرسشنامه تحقیق: جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحت بررسی از پرسشنامه استاندارد بیلال افسار و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵۳ سؤال و ۵ مؤلفه به شرح زیر می‌باشد. گویه‌های مرتبط با هر سؤال بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای است.

جدول ۱ - شیوه کدگذاری سؤالات پرسشنامه تحقیق

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

سؤال‌های مرتبط با هر یک از سرفصل‌ها به شرح جدول زیر است.

جدول ۲ - سرفصل هر یک از سؤالات پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین

ردیف	سرفصل سؤالات	شماره سؤالات مرتبط
۱	رهبری تحول‌آفرین	۱ الی ۲۰
۲	رفتار کاری نوآورانه	۲۱ الی ۳۰
۳	انگیزه برای یادگیری وظیفه	۳۱ الی ۳۷
۴	جو نوآوری	۳۸ الی ۵۳

جدول ۷ - جدول توزیع فراوانی سابقه کار اعضای نمونه

سابقه کار اعضای نمونه	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۷	۳/۶
بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۹	۹/۷
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۱۰	۵۶/۱
بالای ۱۵ سال	۶۰	۳۰/۶
جمع	۱۹۶	۱۰۰

همان‌گونه که از نتایج جدول ۷ که ماحصل داده‌های جمع‌آوری شده در بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی است قابل‌مشاهده می‌باشد، وضعیت سابقه کار اعضای نمونه در نمونه تحت بررسی شامل ۱۶/۸ درصد کمتر از ۵ سال، ۴۶/۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۳۰/۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶/۱ درصد بالای ۱۵ سال هست. جدول ۸ نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را بیان می‌کند.

جدول ۸ - آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق در نمونه

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	حداقل و حداکثر ممکن
۱	رهبری تحول‌آفرین	۳/۴۱	۰/۷۳	۱/۷۵	۴/۴۵	۱-۵
۲	رفتار کاری نوآورانه	۳/۱۸	۰/۵۱	۱/۸	۴/۴	۱-۵
۳	انگیزه برای یادگیری وظیفه	۳/۸۲	۰/۷۱	۱/۱۴	۴/۸۶	۱-۵
۴	جو نوآوری	۳/۳۲	۰/۵۰	۲/۴۴	۴/۷۵	۱-۵

برای تأیید فرض نرمال بودن متغیرها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام گرفت. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

جدول ۹ - آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیرهای تحقیق	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	
		آماره Z	سطح معنی‌داری
۱	رهبری تحول‌آفرین	۰/۸۸۸	۰/۴۱
۲	رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۶۱	۰/۶۰۹
۳	انگیزه برای یادگیری وظیفه	۰/۷۵۷	۰/۶۱۵
۴	جو نوآوری	۰/۸۰۵	۰/۵۲۶

در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون‌های پارامتری توصیه می‌شود و در غیر این صورت استفاده از آزمون‌های معادل غیر پارامتری مدنظر قرار خواهد گرفت. برای تعیین نرمال بودن متغیرها بایستی سطح معنی‌داری بررسی شود. در صورتی که سطح معنی‌داری از عدد ۰/۰۵ کمتر باشد متغیر غیر نرمال و در صورت بیشتر از ۰/۰۵ نرمال است. نتیجه اینکه کیفیت متغیرها در جدول ثبت و همه نرمال هستند. نتایج تحلیل عاملی در ادامه آمده است.

در پرسشنامه تحقیق حاضر به منظور دستیابی به سیمای عمومی نمونه آماری، بخشی با عنوان مشخصات عمومی پاسخگویان به اخذ ویژگی‌های دموگرافی آزمودنی‌ها اختصاص یافته است. این ویژگی‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۴ - توزیع فراوانی وضعیت جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۳۵	۶۹
زن	۶۱	۳۱
جمع	۱۹۶	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، وضعیت جنسیت در داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه تحت بررسی شامل ۶۹ درصد مرد و ۳۱ درصد زن بوده است.

جدول ۵ - جدول توزیع فراوانی سن اعضای نمونه

سن	فراوانی	درصد
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۰	۰
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۱۷	۵۹/۷
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۷۹	۴۰/۳
بالای ۵۰ سال	۰	۰
جمع	۱۹۶	۱۰۰

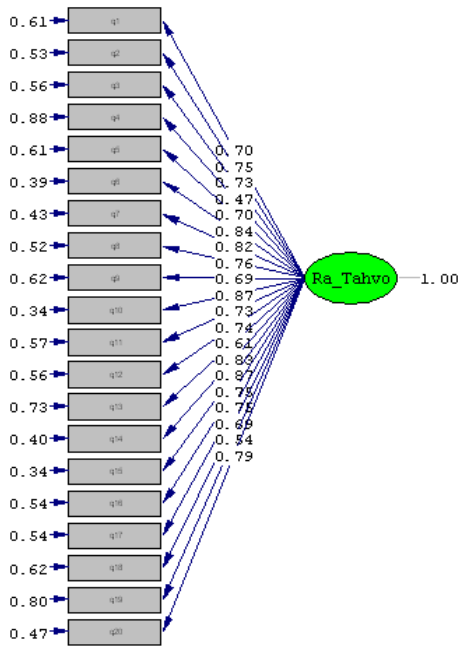
همان‌گونه که از نتایج جدول ۵ که ماحصل داده‌های جمع‌آوری شده در بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی است قابل‌مشاهده می‌باشد، وضعیت سن در نمونه تحت بررسی ۱۴/۲ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۹/۹ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۳/۹ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲ درصد بالای ۵۰ سال هست.

جدول ۶ - جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات اعضای نمونه

میزان تحصیلات اعضای نمونه	فراوانی	درصد
دیپلم	۰	۰
کاردانی	۶	۳/۱
کارشناسی	۱۰۵	۵۳/۶
کارشناسی ارشد	۸۵	۴۳/۴
دکتری	۰	۰
جمع	۱۹۶	۱۰۰

همان‌گونه که از نتایج جدول ۶ که ماحصل داده‌های جمع‌آوری شده در بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی است قابل‌مشاهده می‌باشد، وضعیت میزان تحصیلات اعضای نمونه در نمونه تحت بررسی شامل ۷/۱ درصد دیپلم، ۱۳/۷ درصد فوق‌دیپلم، ۴۴/۲ درصد کارشناسی، ۲۲/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۱۲/۲ درصد دکتری هست.

۰/۰۵۳ است. ضمناً سطح معنی‌داری آزمون یا همان p-value که معادل ۰/۰۰۰۱ گردیده است، تا این مرحله می‌توان این نتیجه را گرفت که، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و ۲۰ سؤال مربوط به پرسشنامه به‌طور مجزا قابل تحلیل هستند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به روایی تأییدی اذعان داشت. با توجه به قبول تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی روایی سازه پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین مورد تأیید قرار گرفت.



i-Square=445.03, df=170, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲- خروجی نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین

تحلیل عاملی اکتشافی متغیر پرسش‌نامه رفتار کاری نوآورانه

جدول ۱۱- تحلیل عاملی برای پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه

KMO	مقدار تقریبی χ^2	df	معناداری آزمون بارتلت	بار عاملی	گویه
۰/۷۵۴	۶۸۷/۹۳۱	۴۵	۰/۰۰۰۱	۰/۷۹۷	۲۱
				۰/۸۳۰	۲۲
				۰/۷۹۱	۲۳
				۰/۶۶۵	۲۴
				۰/۷۳۵	۲۵
				۰/۷۵۵	۲۶
				۰/۸۱۱	۲۷
				۰/۷۷۳	۲۸
				۰/۶۱۶	۲۹
				۰/۶۴۴	۳۰

جدول ۱۰- تحلیل عاملی برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین

KMO	مقدار تقریبی χ^2	df	معناداری آزمون بارتلت	بار عاملی	گویه
۰/۷۷۵	۴۴۳۶/۰۴۸	۱۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۶۵۱	۱
				۰/۷۳۷	۲
				۰/۸۳۷	۳
				۰/۸۰۸	۴
				۰/۶۵۴	۵
				۰/۷۵۱	۶
				۰/۸۲۴	۷
				۰/۷۳۵	۸
				۰/۶۱۱	۹
				۰/۸۱۹	۱۰
				۰/۵۹۲	۱۱
				۰/۶۵۹	۱۲
				۰/۵۵۸	۱۳
				۰/۸۵۴	۱۴
				۰/۸۰۲	۱۵
				۰/۵۹۱	۱۶
				۰/۶۶۲	۱۷
				۰/۵۴۸	۱۸
				۰/۸۶۳	۱۹
				۰/۷۰۷	۲۰

همان‌طور که از جدول ۱۰ ملاحظه می‌گردد، در خصوص متغیر رهبری تحول‌آفرین، نشان داد که اندازه آماره KMO یا کفایت نمونه معادل ۰/۷۷۵ و میزان آماره بارتلت معادل ۴۴۳۶/۰۴۸ و سطح معنی‌داری معادل ۰/۰۰۰۱ شده است، که نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل همبستگی است. در ضمن بر اساس سایر نتایج میزان واریانس تبیین شده برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین با ۲۰ سؤال معادل ۵۷ درصد است که برای ادامه تحقیق از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های رهبری تحول‌آفرین

همان‌گونه که از شکل ۲ تحلیل عاملی پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین قابل‌ملاحظه است، شاخصه‌ها به شرح زیر است، بار عاملی کلیه ابعاد در شکل بالاتر از ۰/۳ است. شاخص برازش χ^2/df معادل ۲/۱۷ شده است، (میزان مطلوب این شاخص عددی

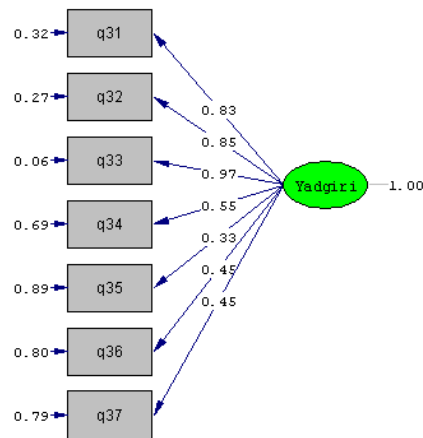
است کمتر از ۳ است) همچنین مقدار آماره RMSEA معادل

کفایت نمونه معادل ۰/۷۴۵ و میزان آماره بارتلت معادل ۷۴۹/۸۹ و سطح معنی‌داری معادل ۰/۰۰۰۱ شده است، که نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل همبستگی است. در ضمن بر اساس سایر نتایج میزان واریانس تبیین شده برای پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه با ۱۰ سؤال معادل ۷۱ درصد است که برای ادامه تحقیق از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۱۲- تحلیل عاملی برای پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه

گویه	بار عاملی	معناداری آزمون بارتلت	df	مقدار تقریبی χ^2	KMO
۳۱	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰۱	۲۱	۷۴۹/۸۹	۰/۷۴۵
۳۲	۰/۸۰۸				
۳۳	۰/۸۷۸				
۳۴	۰/۷۳۱				
۳۵	۰/۵۸۳				
۳۶	۰/۸۴۹				
۳۷	۰/۵۵۷				

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های انگیزه برای یادگیری وظیفه



Chi-Square=28.77, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.051

شکل ۴- خروجی نرم‌افزار لیزرل تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه

همان‌گونه که از شکل ۴ تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه قابل‌ملاحظه است، شاخصه‌ها به شرح زیر است، بار عاملی کلیه ابعاد در شکل بالاتر از ۰/۳ است. شاخص برازش χ^2/df معادل ۲/۰۵ شده است، (میزان مطلوب این شاخص

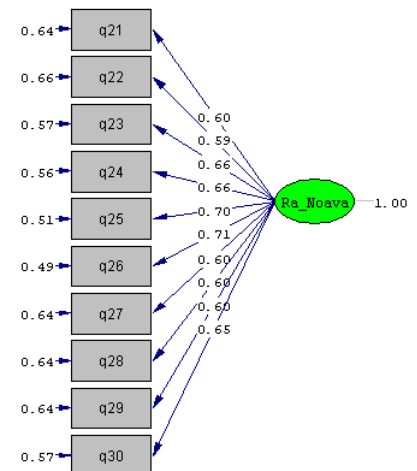
عددی است کمتر از ۳ است) همچنین مقدار آماره RMSEA معادل ۰/۰۵۱ است. ضمناً سطح معنی‌داری آزمون یا همان p-

همان‌طور که در جدول ۱۱ ملاحظه می‌گردد، در خصوص متغیر رفتار کاری نوآورانه، نشان داد که اندازه آماره KMO یا کفایت نمونه معادل ۰/۷۵۴ و میزان آماره بارتلت معادل ۶۸۷/۹۳۱ و سطح معنی‌داری معادل ۰/۰۰۰۱ شده است، که نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل همبستگی است. در ضمن بر اساس سایر نتایج میزان واریانس تبیین شده برای پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه با ۱۰ سؤال معادل ۷۴ درصد است که برای ادامه تحقیق از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های رفتار کاری نوآورانه

همان‌گونه که از شکل ۳ تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه قابل‌ملاحظه است، شاخصه‌ها به شرح زیر است، بار عاملی کلیه ابعاد در شکل بالاتر از ۰/۳ است. شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۵۶ شده است، (میزان مطلوب این شاخص عددی

است کمتر از ۳ است) همچنین مقدار آماره RMSEA معادل ۰/۰۳۳ است. ضمناً سطح معنی‌داری آزمون یا همان p-value معادل ۰/۰۰۰۱ گردیده است، تا این مرحله می‌توان این نتیجه را گرفت که، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و ۱۰ سؤال مربوط به پرسشنامه به‌طور مجزا قابل تحلیل هستند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به روایی تأییدی اذعان داشت. با توجه به قبول تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه مورد تأیید قرار گرفت.

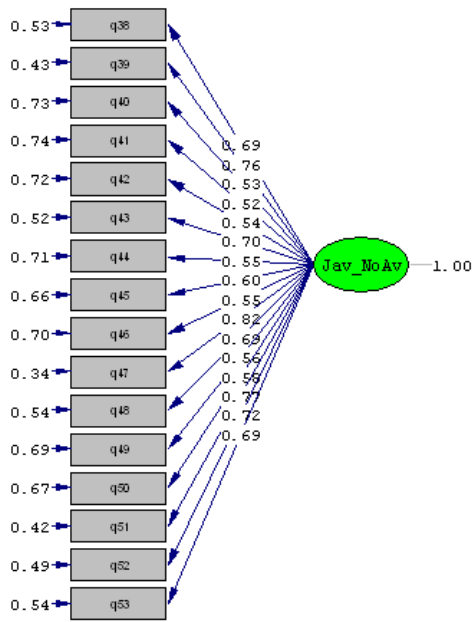


Chi-Square=54.86, df=35, P-value=0.00000, RMSEA=0.033

شکل ۳- خروجی نرم‌افزار لیزرل تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه

تحلیل عاملی اکتشافی متغیر پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه

همان‌طور که از جدول ۱۲ ملاحظه می‌گردد، در خصوص متغیر انگیزه برای یادگیری وظیفه، نشان داد که اندازه آماره KMO یا



Chi-Square=225.53, df=104, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

شکل ۵- خروجی نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه جو نوآوری

همان‌گونه که از شکل ۵ تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه جو نوآوری قابل‌ملاحظه است، شاخص‌ها به شرح زیر است، بار عاملی کلیه ابعاد در شکل بالاتر از ۰/۳ است. شاخص برازش χ^2/df

معادل ۲/۱۶ شده است، (میزان مطلوب این شاخص عددی است کمتر از ۳ است) همچنین مقدار آماره RMSEA معادل ۰/۰۷۵ است. ضمناً سطح معنی‌داری آزمون یا همان p-value که معادل ۰/۰۰۰۱ گردیده است، تا این مرحله می‌توان این نتیجه را گرفت که، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و ۱۰ سؤال مربوط به پرسشنامه به‌طور مجزا قابل تحلیل هستند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به روایی تأییدی اذعان داشت. با توجه به قبول تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی روایی سازه پرسشنامه جو نوآوری مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

۱- رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد. اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، رفتار کاری نوآورانه

X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، رهبری تحول‌آفرین

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

value که معادل ۰/۰۰۰۱ گردیده است، تا این مرحله می‌توان این نتیجه را گرفت که، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و ۱۰ سؤال مربوط به پرسشنامه به‌طور مجزا قابل تحلیل هستند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان به روایی تأییدی اذعان داشت. با توجه به قبول تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی روایی سازه پرسشنامه انگیزه برای یادگیری وظیفه مورد تأیید قرار گرفت.

تحلیل عاملی اکتشافی متغیر پرسشنامه جو نوآوری

جدول ۱۳- تحلیل عاملی برای پرسشنامه جو نوآوری

گویه	بار عاملی	معناداری آزمون بارتلت	df	مقدار تقریبی χ^2	KMO
۳۸	۰/۷۵۷	۰/۰۰۰۱	۱۲۰	۲۳۰۹/۵۷۶	۰/۷۷۹
۳۹	۰/۸۰۶				
۴۰	۰/۶۸۵				
۴۱	۰/۷۶۳				
۴۲	۰/۶۰۶				
۴۳	۰/۶۶۹				
۴۴	۰/۶۷۲				
۴۵	۰/۷۸۹				
۴۶	۰/۸۷۹				
۴۷	۰/۸۷۵				
۴۸	۰/۸۶۱				
۴۹	۰/۷۷۶				
۵۰	۰/۸۲۲				
۵۱	۰/۸۱۸				
۵۲	۰/۷۸				
۵۳	۰/۷۸۹				

همان‌طور که از جدول ۱۳ ملاحظه می‌گردد، در خصوص متغیر جو نوآوری، نشان داد که اندازه آماره KMO یا کفایت نمونه معادل ۰/۷۷۹ و میزان آماره بارتلت معادل ۲۳۰۹/۵۷۶ و سطح معنی‌داری معادل ۰/۰۰۰۱ شده است، که نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل همبستگی است. در ضمن بر اساس سایر نتایج میزان واریانس تبیین شده برای پرسشنامه جو نوآوری با ۱۰ سؤال معادل ۷۷ درصد است که برای ادامه تحقیق از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های جو نوآوری

لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

- H_0 : رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری ندارد.
- H_1 : رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.

و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۶۱ و از طرفی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t ، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه معادل ۵/۲۲ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول‌آفرین با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

۲- رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، انگیزه برای یادگیری وظیفه

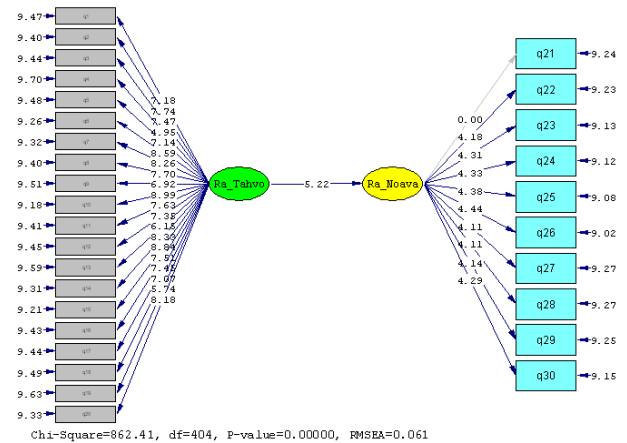
X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، رهبری تحول‌آفرین

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و انگیزه برای یادگیری وظیفه در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

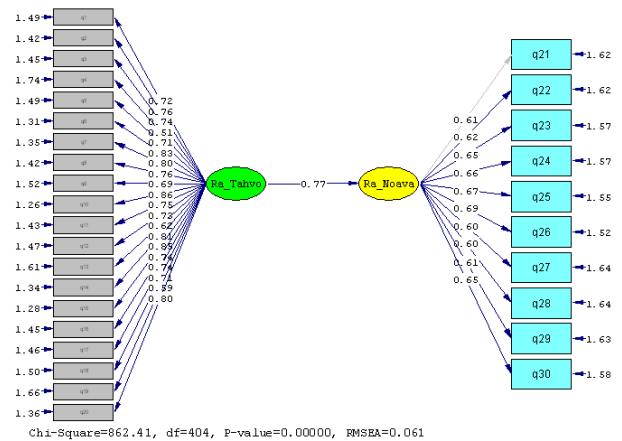
لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

- H_0 : رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

H_1 : رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۶- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه



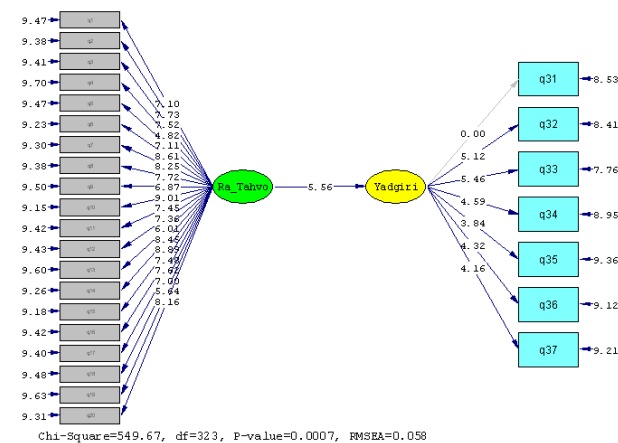
شکل ۷- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

جدول ۱۴ - تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

AGFI	GFI	RMSEA	P	اثر	آماره t	χ^2/df
۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷	۵/۲۲	۲/۱۳

همان‌طور که در جدول ۱۴ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۲/۱۳ و مقدار از

۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند



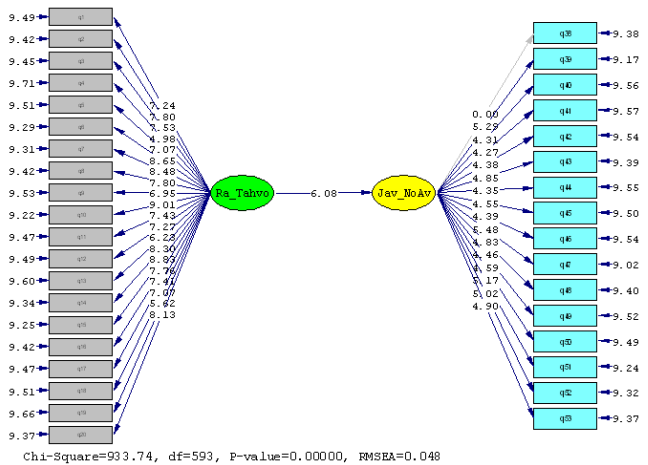
شکل ۸- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و جو نوآوری در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

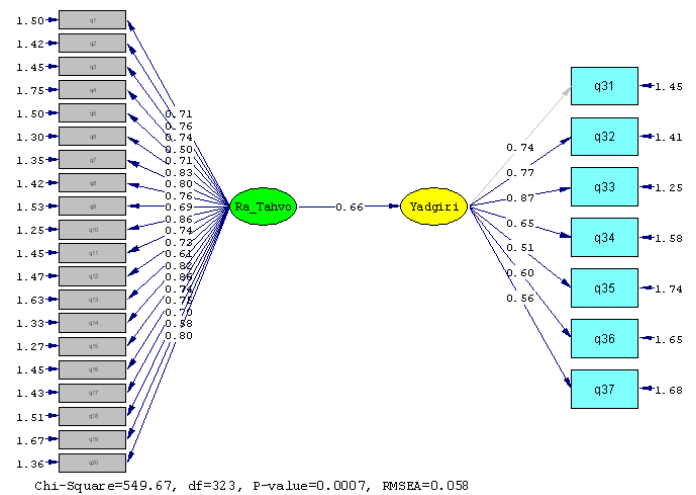
لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

H_0 : رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

H_1 : رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۹- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری



شکل ۱۰- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه

جدول ۱۵ - تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه

AGFI	GFI	RMSEA	P	اثر	آماره t	χ^2/df
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۰۵۸	۰/۰۰۰۷	۰/۶۶	۵/۵۶	۱/۷

همان‌طور که در جدول ۱۵ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۷ و مقدار از ۳

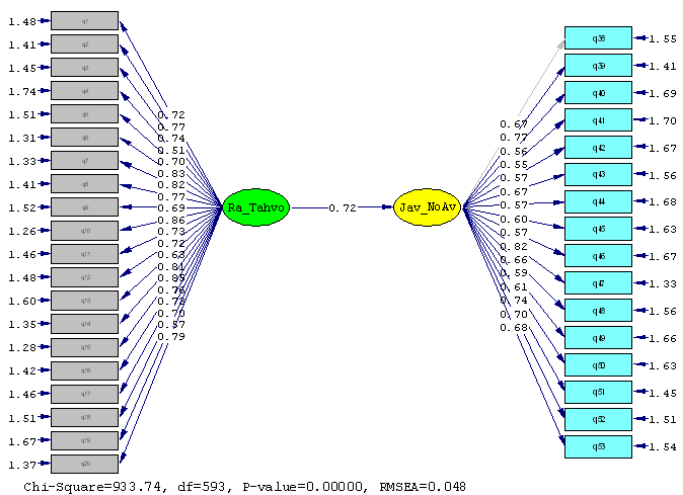
کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۵۸ و از طرفی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۰۷ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه معادل ۵/۵۶ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول‌آفرین با انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

۳- رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.

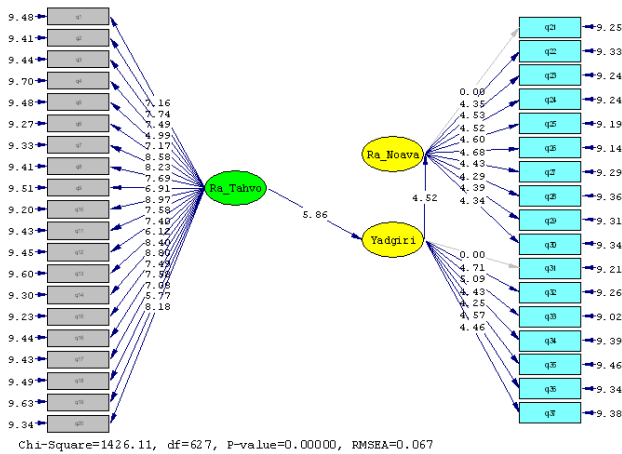
اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، جو نوآوری

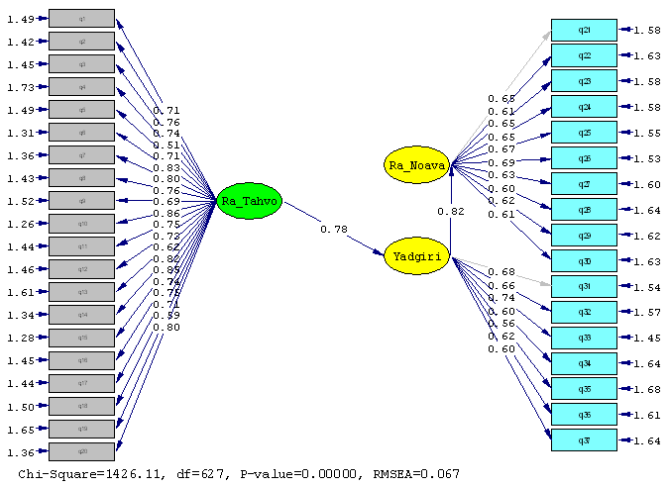
X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، رهبری تحول‌آفرین



شکل ۱۱- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری



شکل ۱۲- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t ، نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه



شکل ۱۳- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

جدول ۱۷ - تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

نام فارسی	نام انگلیسی	اختصار	ملاک	مقدار محاسبه شده	تفسیر نتیجه
درجه کی دوی	χ^2/df	CMIN	کمتر از ۳	۲/۲۷	تأیید برازش
آماره t	آماره t	t	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	t1= 5.86 t2= 4.52	تأیید برازش

جدول ۱۶- تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر رهبری تحول آفرین بر جو نوآوری

AGFI	GFI	RMSEA	P	اثر	آماره t	χ^2/df
۰/۹	۰/۹۱	۰/۰۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۷۲	۶/۰۸	۱/۵۷

همان‌طور که در جدول ۱۶ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۵۷ و مقدار از

۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۴۸ و از طرفی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t ، تأثیر رهبری تحول آفرین بر جو نوآوری معادل ۶/۰۸ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول آفرین با جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهود ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

۴- انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، رفتار کاری نوآورانه

X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، رهبری تحول آفرین

Z = متغیر میانجی (واسط)، انگیزه برای یادگیری وظیفه

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رفتار کاری نوآورانه، رهبری تحول آفرین و انگیزه برای یادگیری وظیفه در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

H_0 : رهبری تحول آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر ندارد.

H_1 : رهبری تحول آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر دارد.

سپس بر اساس روش سوبل که در زیر آمده است معناداری اثر غیرمستقیم محاسبه گردد.

$$t - value = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times sa^2 + a^2 \times sb^2}} \quad (2)$$

a: میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی

sa: میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی

b: میزان اثر میانجی بر وابسته

sb: میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته

حال با توجه به نتایج به دست آمده در ادامه معناداری اثر غیرمستقیم مورد بررسی قرار می‌گیرد که با توجه به اینکه مقدار *t-value* خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد می‌توان گفت اثر غیر-مستقیم بین رهبری تحول‌آفرین با انگیزه برای یادگیری وظیفه با توجه به نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه با استفاده از آزمون سوبل به شرح زیر است.

جدول ۱۸- ضریب معناداری آزمون سوبل نقش میانجی انگیزه برای یادگیری وظیفه در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

نتیجه	آماره <i>t</i>	ضریب مسیر غیرمستقیم	مسیر مستقیم
تأیید	۳/۳۹	۰/۶۴	رهبری تحول‌آفرین ← انگیزه برای یادگیری وظیفه ← رفتار کاری نوآورانه

نتیجه اینکه، فرض یک را مبنی بر اینکه، انگیزه برای یادگیری وظیفه در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد را می‌پذیریم.

۵- جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، رفتار کاری نوآورانه

X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، رهبری تحول‌آفرین

Z = متغیر میانجی (واسط)، جو نوآوری

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رفتار کاری نوآورانه، رهبری تحول‌آفرین و جو نوآوری در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

H_0 : رهبری تحول‌آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد تأثیر ندارد.

H_1 : رهبری تحول‌آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد تأثیر دارد.

ضریب تأثیر	میزان معنی	r	بالای ۰/۳	r1= 0.78 r2= 0.82	تأیید برازش
سطح معنی داری <td>p-value <td>p <td>کمتر از ۰/۰۵ <td>۰/۰۰۰۱ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td></td>	p-value <td>p <td>کمتر از ۰/۰۵ <td>۰/۰۰۰۱ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td>	p <td>کمتر از ۰/۰۵ <td>۰/۰۰۰۱ <td>تأیید برازش</td> </td></td>	کمتر از ۰/۰۵ <td>۰/۰۰۰۱ <td>تأیید برازش</td> </td>	۰/۰۰۰۱ <td>تأیید برازش</td>	تأیید برازش
ریشه میانگین مربعات باقیمانده <td>Root Mean Squared Residual <td>RMSEA <td>۰/۰۸ ۰/۰۳ < RMSEA <</td> <td>۰/۰۶۷ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td>	Root Mean Squared Residual <td>RMSEA <td>۰/۰۸ ۰/۰۳ < RMSEA <</td> <td>۰/۰۶۷ <td>تأیید برازش</td> </td></td>	RMSEA <td>۰/۰۸ ۰/۰۳ < RMSEA <</td> <td>۰/۰۶۷ <td>تأیید برازش</td> </td>	۰/۰۸ ۰/۰۳ < RMSEA <	۰/۰۶۷ <td>تأیید برازش</td>	تأیید برازش
شاخص نیکویی برازش <td>Goodness-of-Fit Index <td>GFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td>	Goodness-of-Fit Index <td>GFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹ <td>تأیید برازش</td> </td></td>	GFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹ <td>تأیید برازش</td> </td>	بالاتر از ۰/۹	۰/۹ <td>تأیید برازش</td>	تأیید برازش
شاخص نیکویی برازش اصلاحی <td>Adjusted Goodness-of-Fit Index <td>AGFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۳ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td>	Adjusted Goodness-of-Fit Index <td>AGFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۳ <td>تأیید برازش</td> </td></td>	AGFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۳ <td>تأیید برازش</td> </td>	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳ <td>تأیید برازش</td>	تأیید برازش
شاخص نیکویی همکار نشده <td>Non-Normed Fit Index <td>NNFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۱ <td>تأیید برازش</td> </td></td></td>	Non-Normed Fit Index <td>NNFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۱ <td>تأیید برازش</td> </td></td>	NNFI <td>بالاتر از ۰/۹</td> <td>۰/۹۱ <td>تأیید برازش</td> </td>	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱ <td>تأیید برازش</td>	تأیید برازش

همان‌طور که در جدول ۱۷ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۲/۲۷ و مقدار از

۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۶۷ و از طرفی *P-value* (سطح معنی داری) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره *t*، رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه معادل ۵/۸۶ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است، همچنین مقدار آماره *t*، اثر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه معادل ۴/۵۲ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، رهبری تحول‌آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر دارد را می‌پذیریم. اکنون جهت تعیین نقش میانجی با استفاده از فرمول زیر ابتدا باید مقدار اثر غیرمستقیم محاسبه شود. که در این فرمول *a* اثر متغیر مستقل بر میانجی و *b* اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

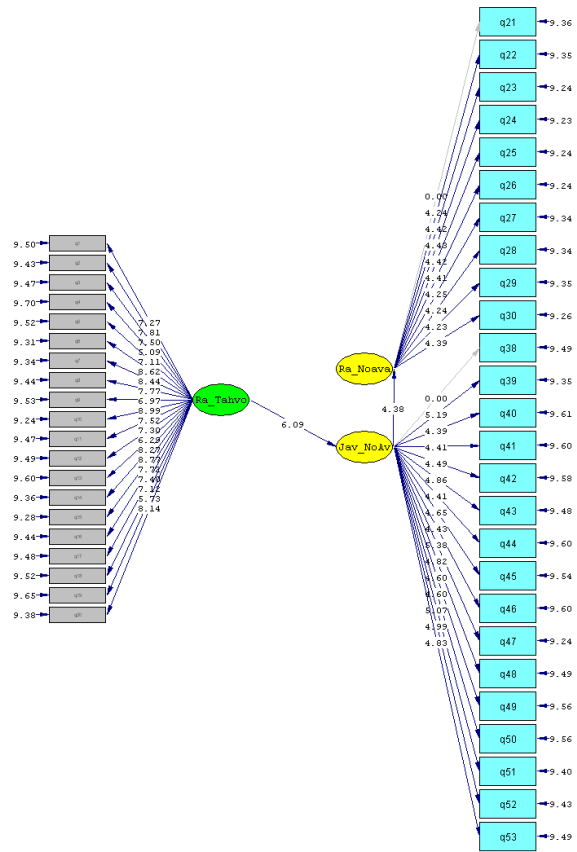
$$B_{indirect} = a \times b \quad (1)$$

جدول ۱۹- تحلیل مسیر شاخص های برازندگی نقش میانجی جو نوآوری در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

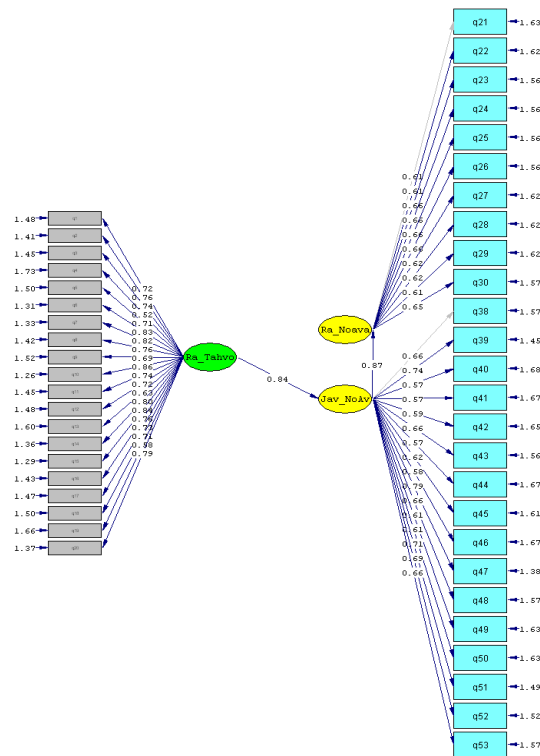
نام فارسی	نام انگلیسی	اختصار	ملاک	تفسیر نتیجه
نسبت کی دو به درجه آزادی	χ^2/df	CMIN	کمتر از ۳	تأیید برازش
آماره t	t	t	کمتر از ۱/۹۶ یا بیشتر از ۱/۹۶	تأیید برازش
ضریب تأثیر	r	r	بالای ۰/۳	تأیید برازش
سطح معنی داری	p-value	p	کمتر از ۰/۰۵	تأیید برازش
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	Root Mean Squared Residual	RMSEA	$0.04 < RMSEA < 0.08$	تأیید برازش
شاخص نیکویی برازش	Goodness-of-Fit Index	GFI	بالتر از ۰/۹	تأیید برازش
شاخص نیکویی برازش اصلاحی	Adjusted Goodness-of-Fit Index	AGFI	بالتر از ۰/۹	تأیید برازش
شاخص برازش هنجار نشده	Non-Normed Fit Index	NNFI	بالتر از ۰/۹	تأیید برازش

همان طور که در جدول ۱۹ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۶۶ و مقدار از

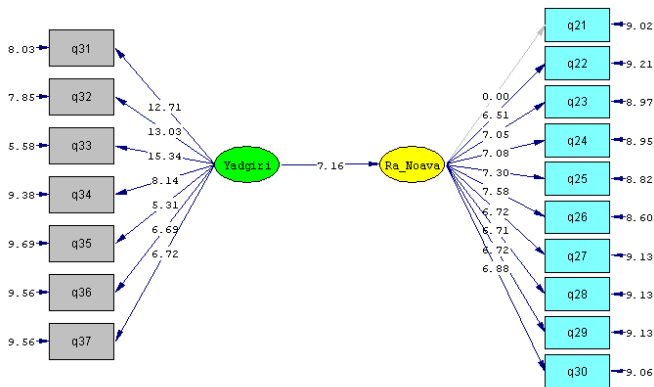
۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۵۳ و از طرفی P-value (سطح معنی داری) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t، رهبری تحول آفرین بر جو نوآوری معادل ۶/۰۹ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t، اثر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه معادل ۴/۳۸ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است. ضمناً سایر



شکل ۱۴- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t، نقش میانجی جو نوآوری در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

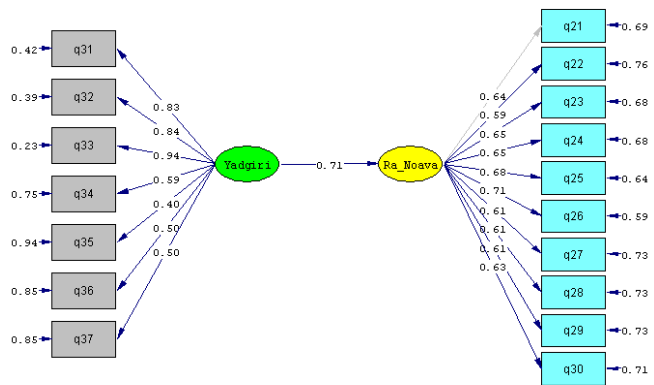


شکل ۱۵- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، نقش میانجی جو نوآوری در تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه



Chi-Square=291.99, df=118, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱۶- تحلیل مسیر بر اساس شاخص t تأثیر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه



Chi-Square=291.99, df=118, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱۷- تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، تأثیر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه

جدول ۲۱ - تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر انگیزه برای

یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه

AGFI	GFI	RMSEA	P	اثر	آماره t	χ^2/df
۰/۹۱	۰/۹	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰۱	۰/۷۱	۷/۱۶	۲/۴۷

همان‌طور که در جدول ۲۱ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۲/۴۷ و مقدار از ۳

کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۷۲ و از طرفی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t ، تأثیر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه معادل ۷/۱۶ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین انگیزه برای

شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، رهبری تحول‌آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد تأثیر دارد را می‌پذیریم. اکنون جهت تعیین نقش میانجی با استفاده از رابطه (۱) ابتدا باید مقدار اثر غیرمستقیم محاسبه می‌شود. سپس بر اساس روش سوپل که در رابطه (۲) آمده است معناداری اثر غیرمستقیم محاسبه گردد.

حال با توجه به نتایج بدست آمده در ادامه معناداری اثر غیرمستقیم مورد بررسی قرار می‌گیرد که با توجه به اینکه مقدار t-value خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد می‌توان گفت اثر غیر-مستقیم بین رهبری تحول‌آفرین با جو نوآوری با توجه به نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه با استفاده از آزمون سوپل به شرح زیر است.

جدول ۲۰- ضریب معناداری آزمون سوپل نقش میانجی جو نوآوری در

تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر غیرمستقیم	مسیر مستقیم
تائید	۴/۰۱	۰/۷۳	رهبری تحول‌آفرین ← جو نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه

نتیجه اینکه، فرض یک را مبنی بر اینکه، جو نوآوری در تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد را می‌پذیریم.

۶- انگیزه بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، رفتار کاری نوآورانه

X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، انگیزه برای یادگیری وظیفه

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای انگیزه برای یادگیری وظیفه و رفتار کاری نوآورانه در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

H_0 : انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

H_1 : انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۲۲ - تحلیل مسیر شاخص‌های برازندگی تأثیر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه

AGFI	GFI	RMSEA	P	اثر	آماره t	χ^2/df
۰/۹۲	۰/۹	۰/۰۶۶	۰/۰۰۳۱	۰/۸۵	۵/۳۲	۱/۶۹

همان‌طور که در جدول ۲۲ ملاحظه می‌گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۶۹ و مقدار از

۳ کمتر است که نشان می‌دهد مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۶۶ و از طرفی P-value (سطح معنی‌داری) ۰/۰۰۳۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t، تأثیر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه معادل ۵/۳۲ و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح $\alpha = 0.05$ فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین جو نوآوری با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

جدول ۲۳ - ارزیابی کلی فرضیه‌ها

شماره فرضیه	فرضیه	آماره t	ضریب مسیر (اثر)	سطح معناداری آزمون	نتیجه فرضیه
۱	رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۵/۲۲	۰/۷۷	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
۲	رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۵/۵۶	۰/۶۶	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
۳	رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۶/۰۸	۰/۷۲	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
۴	انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.	۳/۳۹	۰/۶۴	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
۵	جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.	۴/۰۱	۰/۷۳	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
۶	انگیزه بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۷/۱۶	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه

یادگیری وظیفه با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

۷- جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر ملاک (وابسته)، رفتار کاری نوآورانه

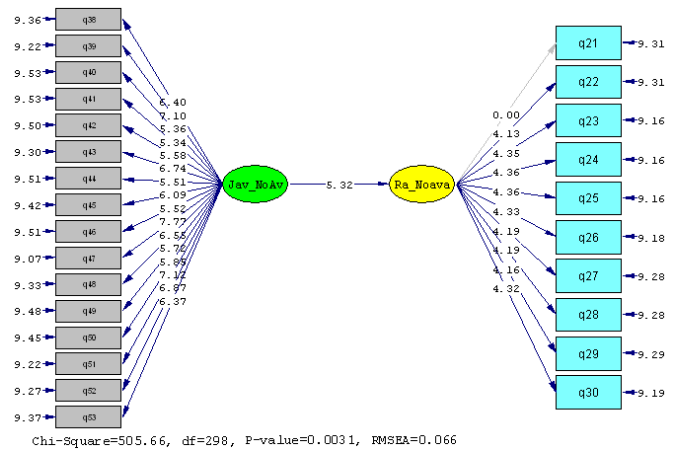
X = متغیر پیش‌بین (مستقل)، جو نوآوری

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای جو نوآوری و رفتار کاری نوآورانه در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

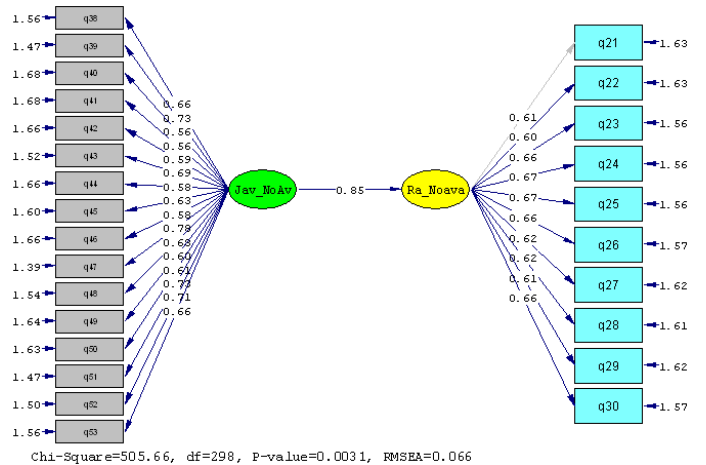
لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

H_0 : جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

H_1 : جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۱۸ - تحلیل مسیر بر اساس شاخص t، تأثیر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه



شکل ۱۹ - تحلیل مسیر بر اساس شاخص ضریب اثر، تأثیر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه

۷	جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۵/۳۲	۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	قبول فرضیه
---	---	------	------	--------	------------

۴. نتیجه‌گیری و تفسیر یافته‌ها

با توجه به این‌که این پژوهش به دنبال «مطالعه بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌انگیزه برای یادگیری وظیفه و جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد» بوده است. لذا بدین منظور چهار فرضیه تدوین و سپس مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به نتایج تحقیق که در فصل هفت ارائه گردید، نتایج حاصل از آزمون منجر به تأیید هفت فرضیه بود که در ادامه به ترتیب به بیان هر فرضیه و تفسیر آن پرداخته می‌شود.

فرضیه اول: رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در

شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه معادل $۵/۲۲$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول‌آفرین با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم. بنابراین فرضیه اول با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. رهبران تحول‌آفرین، از طریق آن‌ها ابتکارات رویایی، تخصص عملکردی، مربیگری فردی، فرهنگ حمایتی و توانایی‌های تحریک فکری، می‌تواند بر کارکنان تأثیر بگذارد تا در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند. چنین رهبرانی معمولاً کارکنان را تشویق می‌کنند تا با ایجاد یک محیط حمایتی در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند (بدنال و همکاران، ۲۰۱۸).

این نتیجه با نتایج تحقیقات افسار (۲۰۱۸) و جعفری (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

فرضیه دوم: رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری

وظیفه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه معادل $۵/۵۶$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول‌آفرین با انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم.

در اینصورت فرضیه دوم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان فرآیندی توصیف می‌شود که در آن رهبران یک الگوی ایده آل ایفا می‌کنند، انگیزه برای یادگیری وظیفه را تحریک و تشویق می‌کنند، انگیزه‌های الهام‌بخش ارائه می‌دهند و در حمایت و راهنمایی پیروان برای دستیابی به چشم‌انداز و اهداف مشترک سازمان مشارکت می‌کنند. توجه و حمایت شخصی رهبران تحول‌آفرین به نیازها و نیازهای پیروان می‌تواند تأثیر آن‌ها را بر انگیزه برای یادگیری وظیفه افزایش دهد. این نتیجه با نتایج افسار (۲۰۱۸) و تقوایی (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

فرضیه سوم: رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب

بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری معادل $۶/۰۸$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین رهبری تحول‌آفرین با جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم. در اینصورت فرضیه سوم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. اینکه، رهبری تحول‌آفرین بر سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری جو نوآوری در شعب بانک آینده هنگامی که خود سازمان جوی را برای نوآوری و ریسک‌پذیری ایجاد می‌کند، کارکنان احساس قدرت می‌کنند و موفقیت‌های خود را نتیجه مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های نوآورانه می‌دانند (افسار و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین هر چه رهبری تحول‌آفرین نقش خود را در سازمان به‌درستی ایفا کند جو سازمان برای نوآوری و ریسک‌پذیری آمادگی بیشتری دارد.

این نتیجه با نتایج تحقیقات افسار (۲۰۱۸) و جعفری (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

فرضیه چهارم: انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری

تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه معادل $۵/۸۶$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t ، اثر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه معادل $۴/۵۲$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است. ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، رهبری تحول‌آفرین بر

این نتیجه با نتایج تحقیقات افسار (۲۰۱۸) و بارانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

فرضیه هفتم: جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، تأثیر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه معادل $۵/۳۲$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین جو نوآوری با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم. در اینصورت فرضیه چهارم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. یکی از عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری، جو سازمانی است. بیان شده است که برای تقویت نوآوری، ایجاد یک جو سازمانی که از نظر روانی غیر تهدیدکننده باشد، از ریسک‌پذیری حمایت کرده و کارکنان را برای اعمال ابتکار برانگیخته کند، به‌ویژه مهم است. همچنین تأکید شده است که جو سازمانی باید شامل ویژگی‌های خاصی مانند انسجام تیمی، حمایت سرپرست و استقلال باشد تا رفتار کاری نوآورانه کارکنان را تقویت کند. مطالعات به صورت تجربی نشان داده‌اند که جو نوآوری حمایتی، رفتار کاری نوآورانه را در میان کارکنان با تقویت پذیرش ایده‌های جدید و بهبود پیش‌پذیری در کشف فرصت‌های جدید افزایش می‌دهد.

این نتیجه با نتایج تحقیقات هوتابرات^۱ (۲۰۲۳) و بارانی (۱۴۰۰) و تقوایی (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

۴.۱. پیشنهادهای پژوهش

۱- فرضیه اول: رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه اول پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده می‌توانند از جوهره رهبری تحول‌آفرین برای بهبود رفتار کاری نوآورانه کارکنان در زمینه سازمانی استفاده کنند. برنامه‌های مدونی برای تعیین اهداف نوآورانه و تدوین راهبردهای مناسب برای دستیابی به آنها تهیه و اجرا شود برنامه‌های ویژه‌ای برای دستیابی به مزیت رقابتی از طریق نوآوری در محصول، نوآوری در فرآیند تدوین شود و تلاش شود از راهبردهای مختلفی از جمله راهبردهای تهاجمی تحلیلی، آینده‌نگر، ریسک‌پذیر و ... بهره گرفته شود. گنجاندن اهداف و راهبردهای نوآوری در برنامه‌های راهبردی و عملیاتی بانک توصیه می‌شود.

سیستم مدیریت ارتباط با مشتری با میانجی‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر دارد را می‌پذیریم. در اینصورت فرضیه چهارم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. انگیزه یادگیری به‌عنوان یک عامل میانجی رفتار کاری نوآورانه استدلال شده است که «تعهد مستمر به یادگیری برای نوآوری ضروری است.» انگیزه برای یادگیری به تمایل کارکنان برای یادگیری دانش یا بینش جدید اشاره دارد که فرد را به سمت خلاقیت و نوآوری در کار خود سوق می‌دهد (گونگ و همکاران، ۲۰۰۹).

این نتیجه با نتایج تحقیقات گو (۲۰۲۳) همخوانی دارد.

فرضیه پنجم: جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری معادل $۶/۰۹$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t ، اثر جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه معادل $۴/۳۸$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است. ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر مشهد تأثیر دارد را می‌پذیریم. در اینصورت فرضیه چهارم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. معمولاً رهبری تحول‌آفرین محیطی را ایجاد می‌کند که کارکنان را در کارهای چالش‌برانگیز و غیرمعمول الهام می‌بخشد و مشاغل کارکنان را جالب‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند.

این نتیجه با نتایج تحقیقات افسار (۲۰۱۸) و بارانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

فرضیه ششم: انگیزه برای یادگیری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج مقدار آماره t ، تأثیر انگیزه برای یادگیری وظیفه بر رفتار کاری نوآورانه معادل $۷/۱۶$ و از عدد $۱/۹۶$ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می‌باشد، لذا در سطح فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، بین انگیزه برای یادگیری وظیفه با رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد را می‌پذیریم. در اینصورت فرضیه چهارم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. انگیزه برای یادگیری تأثیر مثبتی بر افزایش رفتار کاری نوآورانه دارند (باس و آوولیو، ۱۹۹۴). انگیزه برای یادگیری باعث می‌شود که کارکنان در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند (افسار و همکاران، ۲۰۱۴).

¹ Hutabarat

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه پنجم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده پیشنهاد می‌شود به منظور ترغیب ذهنی کارکنان به ارائه ایده‌های بدیع و خلاقانه مدیران با در نظر گرفتن پاداش و تشویق و همچنین با مهیا کردن آرامش در محیط کاری بستر مناسبی را فراهم کنند و شرایط مناسبی برای تمرکز ذهنی ایجاد کنند مدیران از طریق برنامه‌های مناسب در جهت توسعه توانایی‌های کارکنان تلاش کنند و زمان قابل‌ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن آموزش و تعلیم کارکنان کنند.

۶- فرضیه ششم: انگیزه بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه ششم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده باید برگزاری دوره‌های آموزشی و قرار دادن پاداش و تشویق ایجاد انگیزه در کارکنان و همچنین تشویق کارکنانی که انگیزه بیشتری دارند در ایجاد خلاقیت باعث شوند کارکنان دیگر را به سمت خلاقیت و نوآوری رفتار کاری نوآورانه در کار خود سوق دهند.

۷- فرضیه هفتم: جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه هفتم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده باید با تشخیص نیازهای کارکنان به صورت انفرادی و کمک در رفع آن‌ها که باعث پرورش دادن مهارت‌های موردنیاز جهت رسیدن به اهداف می‌شود. همچنین با ایجاد فضای مناسب برای باور کردن ایده‌های نو و تشویق کارکنانی که ایده‌های نو در جهت رشد و ارتقا بانک ارائه می‌دهند که علاقه و انگیزه کارکنان را در رفتارهای کاری نوآورانه به‌طور جمعی با سایرین افزایش می‌دهد و در نتیجه باعث نوآوری فنی شامل خلق و تولید خدمات جدید و یا فرآیند تولیدکننده خدمات جدید و تغییرهای عمده فناوری در این زمینه می‌گردد.

۲.۴. پیشنهادات پژوهشی (پیشنهادات برای تحقیقات آتی)

۱- پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده تمامی بانک‌ها و مؤسسات مالی در سطح شهر بررسی شود و نتایج تحقیق با نتایج بررسی‌شده در این تحقیق مقایسه شود.

۲- پیشنهاد می‌شود تأثیر سبک‌های رهبری بر رفتار کاری نوآورانه را مورد مطالعه قرار دهند.

۳- عوامل مؤثر بر انگیزه برای یادگیری وظیفه و رفتار کاری نوآورانه را مورد مطالعه قرار دهند.

۲- فرضیه دوم: رهبری تحول‌آفرین بر انگیزه برای یادگیری وظیفه در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه دوم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده پیشنهاد می‌شود باید استقلال، فرصت‌های رشد و تنوع مهارت‌ها را در محیط کار فراهم کنند تا کارکنان را به‌طور ذاتی برای یادگیری چیزهای جدید در محل کار تشویق کنند. و قرار دادن پاداش برای کارکنانی که مشارکت و انگیزه بیشتری دارند برای یادگیری آن‌ها را تشویق کنند.

۳- فرضیه سوم: رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری در شعب بانک آینده مشهود تأثیر مثبت و معناداری دارد

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه سوم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده ایجاد استقلال، فرصت‌های رشد و تنوع مهارت‌ها در محیط کار برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای یادگیری چیزهای جدید در محل کار، که باعث افزایش مشارکت آن‌ها در مشاغل خلاقانه و نوآورانه می‌شود. سازمان‌ها می‌توانند از ترکیب مداخلات و شیوه‌هایی بهره ببرند که بر طراحی وظایف کاری و ادراک کارکنان در مورد پیچیدگی یک کار تأثیر می‌گذارند. ارائه انگیزه الهام‌بخش به کارکنان برای آزمایش وظایف چالش‌برانگیز و نترسیدن از نتایج ایده‌های خود، رفتارهای کاری نوآورانه را می‌توان به‌طور قابل‌توجهی افزایش داد.

۴- فرضیه چهارم: انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه چهارم پژوهش، مدیران و سرپرستان بانک آینده مدیران با ارائه برنامه‌های خود و ترسیم وضعیت آتی سازمان نگاه روشنی از اهداف در کارکنان ایجاد کرده و کارکنان را نسبت به موفقیت‌های آتی در سایه برنامه‌های تدوین‌شده امیدوار کنند و آن‌ها را تشویق کنند که برای یادگیری دانش جدید در جهت ارتقا سازمان تلاش کنند و همچنین مدیران با حمایت از خلاقیت و نوآوری در شرکت و با دادن ابتکار عمل به کارکنان نگرش‌ها و راه‌های جدید در مورد انجام کارها را به کارکنان پیشنهاد کنند. ایجاد انگیزه یادگیری در کارکنان باعث ابداع نظرات سازنده در جهت نوآوری کاری در سازمان می‌گردد.

۵- فرضیه پنجم: جو نوآوری بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه در شعب بانک آینده مشهود نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری دارد

راهبرد نوآوری. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۲)، ۶۵-۹۲. <https://sid.ir/paper/968617/fa>

تقوایی، مریم (۱۴۰۰). رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری). فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۶(۶۸)، ۱۵-۳۸. <https://doi.org/10.30495/educ.2021.685033>

جعفری نصرت، بیرانوند علی، رحمانیان ساره، غیوری زینب (۱۴۰۰). نقش رهبری تحول‌آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۷(۳)، ۵۷۱-۵۴۵. <http://publiij.ir/article-1-2345-fa.html>

رجایی، اشکان، عقیقی، علیرضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر استرس شغلی و رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی و تعدیل‌کننده تسهیم دانش کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه بوعلی سینا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز پیام نور همدان. <https://doi.org/10.22067/tmj.2022.75713.1283>

ساعتچی، محمود، و عزیزپور شوبی، علی‌اکبر. (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. دانشور رفتار، ۱۲(۱۱)، ۱-۱۸. <https://sid.ir/paper/46415/fa>

سلیم زاده، جمال، ویسه، مهدی، محمدی، اسفندیار و عابدینی، ابراهیم (۱۳۹۵). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان. فرآیند نو، ۱۱۴-۱۰۲. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17356466.1395.11.53.8.0>

Afsar, B. & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>

Afsar, B., Badir, Y. F. & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>

Afsar, B., Masood, M. & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>

Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of personality and social psychology*, 45(2), 357. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/00223514.45.2.357>

۴-نقش تعدیل‌گری انگیزه برای یادگیری وظیفه بر تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار کاری نوآورانه را مورد مطالعه قرار دهند.

۳.۴. محدودیت‌های پژوهش

انجام هر پژوهشی با پاره‌ای محدودیت‌ها همراه خواهد بود، پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نبوده و نیست. بی‌شک هر پژوهشی، خصوصاً در حوزه علوم انسانی محدودیت‌هایی دارد، توجه به این محدودیت‌ها محقق را در دفاع از یافته‌های خود، مجهزتر می‌کند. مهم‌ترین محدودیت‌ها شامل موارد زیر است:

۱-انتخاب یک بانک مشخص به اسم بانک آینده علی‌رغم نگاه عمیقی به موضوع می‌تواند مشکل تحقیقات مطالعه موردی را به همراه داشته باشد و قابلیت تعمیم به دیگر بانک‌های مشابه را نداشته باشد.

۲-پژوهشگران ممکن است نسبت به نتایج یا داده‌هایی که از فرضیاتشان حمایت می‌کند سوگیری داشته باشند. برای اجتناب از این موضوع، نویسنده یا نویسنده‌های مطالعه باید بررسی کنند آیا روشی که مسئله پژوهش مطرح‌شده و فرایند جمع‌آوری داده‌ها درست بوده است یا خیر.

۳-عدم دسترسی به منابع به‌روز دنیا با توجه به نبودن موضوع رفتار کاری نوآورانه و انگیزه برای یادگیری وظیفه

۴-سیکل اداری و بورکراسی اداری بانک آینده که تمامی فعالیت‌ها و کارها می‌بایست از طرف مدیرعامل تأیید شود.

۵-تعداد زیاد پرسش‌های پرسشنامه‌ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که بر مقدار دقت پاسخ‌های شرکت‌کنندگان بی‌تأثیر نبوده است

۶-این مطالعه دارای محدودیت‌های روش‌شناسی است که بر مشارکت بالقوه آن تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان یک مطالعه مقطعی که یک تصویر را در زمان ثبت می‌کند، توانایی آن برای شناسایی علیت دقیق بین متغیرها محدود است. از آنجایی که قابلیت‌ها و خلاقیت-نوآوری در یک فرآیند پویا با هم تکامل می‌یابند، مطالعه ایده آل ممکن است طولی باشد

منابع

الیاسی، مهدی، صفر دوست، عطیه و محمد روضه سرا، مریم (۱۳۹۷). بررسی نقش استراتژی نوآوری بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها مورد مطالعه شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه زیست‌فناوری. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۲(۱)، ۱۸۵-۲۰۴. <https://doi.org/10.30497/smt.2018.2172>

بارانی، صمد، و حسینی، سیده زینب (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه سازمان: بررسی نقش میانجی فرهنگ و

- 765-778.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>
- Guo, Y., Jin, J. & Yim, S. H. (2023). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Crafting. *Administrative Sciences*, 13(1), 4.
<https://doi.org/10.3390/admsci13010004>
- Hutabarat, R., Elizabeth, R., Quraysin, I., Pratiwi, I., Asfar, A. H. & Tukiran, M. (2023). The Influence of Transformational Leadership and The Organizational Climate Towards Innovative Work Behavior in The Era of the Industrial Revolution 4.0. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 335-343.
<https://ajmes.com/index.php/ajmes/article/view/249>
- Kanter, R.M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1462664>
- Karpacz, J. & Wojcik-Karpacz, A. (2024). The relationship between learning orientation, firm performance and market dynamism in MSMEs operating in technology parks in Poland: an empirical analysis, *Central European Management Journal*, Vol. 32 No. 2, pp. 216-232. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2023-0079>
- King, N. & Anderson, N.R. (2002). *Managing innovation and change: a critical guide for organizations*. Cengage Learning EMEA; 1st edition.
- Lase, F. L. & Halawa, N. (2024). Improving Motivation to Perform in Learning: A Study of the Influence of Two-Dimensional Media, Interest in Learning and The Value of Hard Work Character. *International Journal of Contemporary Studies in Education (IJ-CSE)*, 3(1), 69-81.
<https://doi.org/10.56855/ijcse.v3i1.979>
- Liñán, F., Santos, F. J. & Fernández, J. (2011). The influence of perceptions on potential entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 373-390.
<https://doi.org/10.1007/s11365-011-0199-7>
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of business venturing*, 16(5), 429-451.
[https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00048-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00048-3)
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10.
- Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Baker, W.E., Mukherjee, D. & Perin, M.G. (2022). Learning orientation and competitive advantage: A critical synthesis and future directions, *Journal of Business Research*, 144, 863-873.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.003>
- Bass, B. M. & Avolio, B. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3), 541-554
<https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). Manual for Multi-Factor Leadership Questionnaire: Sampler Set. Mind Garden.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3109406>
- Bednall, T. C., E. Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K. & Jackson, C. J. (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need?, *British Journal of Management*, 29, 796-816. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Chen, Z., Huang, S., Liu, C., Min, M. & Zhou, L. (2018). Fit between organizational culture and innovation strategy: Implications for innovation exploratory innovation. *Academy of Management Journal*, 57(2), 484-514.
<http://dx.doi.org/10.3390/su10103378>
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cummings, A. & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 22-38.
<https://doi.org/10.2307/41165920>
- Farr, J. L. & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). John Wiley & Sons.
- Gong, Y., Huang, J.-C. & Farh, J.-L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52,

- Parzefall, M.R. & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and healthenhancing outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 22-43
<http://dx.doi.org/10.1108/02683941011013849>
- Suder, M. (2023). Impact of entrepreneurial orientation on performance and moderating role of crisis perception: multi-method examination. *Journal of Organizational Change Management*, 36(8), 86-116. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2023-0124>
- Wang M, Ricky Y.K. Chan, Ki-Soon Hwang & Ming K. Lim. (2024). The influence of learning orientation on corporate sustainability: Serial mediation of supply chain practices, *European Management Journal*,
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.01.007>