

بررسی تاثیر رهبری کارآفرینانه در بهبود عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش بنیان

کتایون جلالیان^{*۱}

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری کارآفرینانه در بهبود عملکرد نوآورانه شکل گرفته است. تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی، بر مبنای ماهیت از نوع توصیفی و پیمایشی و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع کمی است. ۲۰۰ نفر از مدیران کسب و کارهای دانش بنیان شهر تهران جامعه آماری تحقیق را شکل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۳۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری گردیده و با استفاده از نرم‌افزار معادلات ساختاری با رویکرد PLS تحلیل‌های لازم انجام گرفته است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آماری و ضرایب مسیر نشان می‌دهد که رهبری کارآفرینانه در بهبود عملکرد نوآورانه تاثیر مثبت و بسزایی دارند. همچنین نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه با ویژگی‌های هدایت‌گری، حمایت‌گری، مربی‌گری، تسهیل‌گری و عامل کارآفرینی نقش مثبت و موثری در بهبود عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش بنیان ایفا می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: رهبری کارآفرینانه، عملکرد نوآورانه، هدایت‌گری، تسهیل‌گری، حمایت‌گری، کارآفرینی.

مقدمه

پیشرفت‌هایی که در سال‌های اخیر در کشور داشته‌اند می‌توانند به دولتی‌ها در کاهش حل مشکلات مطرح شده کمک شایانی نمایند.

محققین بیان کرده‌اند که در دهه‌های اخیر، اکثر کسب و کارهای دانش بنیان به دنبال روش‌هایی هستند که به کمک آن‌ها بتوانند عملکرد نوآورانه‌تری را برای خود رقم بزنند. آن‌ها بیان کردند که عواملی از قبیل حمایت رهبری، ویژگی‌های شغلی، خلق مثبت، انگیزش درونی و خودکارآمدی، از جمله عواملی هستند که بر عملکرد نوآورانه تاثیرگذار هستند. آن‌ها

در سال‌های اخیر در کشور با توجه به تصویب قانون دانش بنیان و گسترش نهادهای حمایتی شاهد گسترش و ایجاد کسب و کارهای دانش بنیان زیادی در سال‌های اخیر می‌باشیم. در اقتصاد امروز یعنی اقتصاد دانش بنیان، ارزش کسب و کارهای دانش بنیان از اهمیت دوچندانی نسبت به قبل برخوردار شده است (عمرانی و همکاران، ۱۴۰۱). این اهمیت از آنجا ناشی می‌شود که کشور با چالش‌های اساسی روبرو می‌باشد که مهم‌ترین آن مشکلات اقتصادی و معضلات عدیده بیکاری جوانان می‌باشد. کسب و کارهای دانش بنیان با توجه به

اقدام موفقیت‌آمیز در دستیابی به هدف‌های سازمانی و عملکرد نوآورانه‌تر منجر می‌گردد (عبدی جمایران و همکاران، ۱۳۹۶). از اینرو با توجه به اهمیت موضوع و با توجه به اینکه هنوز تحقیقات در زمینه رهبری کارآفرینانه به صورت دقیق مورد بررسی و موشکافی قرار نگرفته است به خصوص در عصر حاضر و در عصری که در اقتصاد دانش‌بنیان اهمیت شرکت‌های دانش‌بنیان از اهمیت دوچندانی نسبت به قبل برخوردار گردیده است، می‌طلبید که موضوعاتی این‌چنینی مورد بررسی بیشتری قرار بگیرند. بنابراین هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه در بهبود عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران می‌باشد.

مروری بر ادبیات تحقیق - رهبری کارآفرینانه

موفقیت سازمان‌ها در یک محیط غیرقابل پیش‌بینی به کارآفرینی و شایستگی‌های رهبری مدیران آنها، همراه با استعداد، انرژی و مهارت‌های آنها بستگی دارد. در طول سال‌ها، ادبیات علمی در مورد رهبری کارآفرینانه به بررسی ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبران کارآفرین مانند ویژگی‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، جمعیت‌شناختی یا حرفه‌ای پرداخته است. محققین استدلال می‌کنند که رهبران کارآفرین باید دارای تجربه و مهارت‌های مرتبط، به‌ویژه مهارت‌های بین‌فردی، خلاقیت و جهت‌گیری فرصت‌ها باشند که ممکن است به آنها کمک کند تا تصویر مورد نظر را در آینده فرموله کنند و سایر کارمندان را برای دنبال کردن چشم‌اندازشان تشویق کنند تا بتوانند رفتارهای نوآورانه‌ای از خود بروز دهند (دابیگ و همکاران، ۲۰۲۱). رهبری کارآفرینانه را می‌توان به عنوان یک فرآیند نفوذ اجتماعی برای تسهیل کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی تعریف کرد. این تعریف تصدیق می‌کند که رهبری ذاتاً یک فرآیند تأثیر اجتماعی است. رهبری کارآفرینانه نوع یا بعد خاصی از رهبری است و نه صرفاً زمینه‌ای که رهبری در آن اعمال می‌شود. رهبری کارآفرینانه را می‌توان در هر شکلی از شرکت

همچنین بیان کرده‌اند که از بین عوامل روانشناختی و سازمانی موثر بر عملکرد نوآورانه، عوامل روانشناختی مهم‌تر هستند (ثابت‌مه‌ارلویی و همکاران، ۱۳۹۴). یک سازمان متشکل از چندین قسمت است و برای اینکه سازمان عملکرد نوآورانه بالایی داشته باشد، تمامی قسمت‌ها بایستی با هم و بطور یکپارچه کار کنند. یکی از مهم‌ترین قسمت‌های سازمان، رهبری است. در واقع، رهبر یک چشم‌انداز مشترک در بین اعضای سازمان ایجاد می‌کند، به دیگران الهام می‌بخشد و زمان تغییر، یک جو پایدار در سازمان فراهم می‌کند (مارتین^۱، ۲۰۱۵).

یکی از سبک‌های رهبری مطرح شده در عصر حاضر، رهبری کارآفرینانه می‌باشد که نقش مهمی در بهبود عملکرد نوآورانه دارد. رهبری کارآفرینانه اشاره به سازماندهی و انگیزه بالای کسب و کارها و کارکنان برای دستیابی به ارزش‌های اصلی کسب و کار مانند ریسک‌پذیری، تشخیص فرصت‌ها، نوآوری محصولات و فرایندها، ایجاد مزیت‌های رقابتی و افزایش شایستگی‌های پویا است که توسط مدیران دنبال می‌شود (هرلینا و همکاران^۲، ۲۰۲۱). رهبری کارآفرینانه می‌تواند با ایجاد سطوح بالایی از اعتماد و تعامل در سازمان‌ها در ارتباط با مسئولیت‌های مدیریتی، خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد و موجب تقویت و گسترش اصلاحات اداری و شیوه‌های مدیریت در سیستم جدید شود. رهبر کارآفرین با تکیه بر ویژگی‌های الهام‌بخشی، ایجاد انگیزه در افراد صاحب‌ایده‌های عالی و در نهایت هدایت آنان در تبدیل این دیدگاه مشترک به واقعیت، می‌تواند نقش مهمی در توسعه کشف فرصت‌های کارآفرینانه و جهت‌دهی استراتژیک سازمان‌ها داشته باشد (داور و همکاران، ۱۴۰۰). رهبر کارآفرین تناسب محیطی را هم ایجاد می‌کند. برای ایجاد تناسب محیطی، واقعیت‌های محیط تحلیل و راه‌حل مناسب بخش‌های محیط توصیه، همکاری و ایجاد اتحاد با سایر سازمان‌ها دنبال و پیامدهای فعالیت سازمان را می‌پذیرد و مسئولیت آن را قبول می‌کند. تناسب درونی به ایجاد رضایت و تعهد در کارکنان منجر می‌شود و محرک‌های روحی لازم برای تلاش بیشتر در آنان را ایجاد می‌کند. این فرآیند در نهایت به

1. Martin

2. Herlina et al

3. Dabić et al

ایجاد شود نیز به نمایش گذاشته شود. به این معنا که لازم نیست یک سازمان رسمی به عنوان پیش نیاز رهبری کارآفرینی وجود داشته باشد (رنکو و همکاران^۱، ۲۰۱۵).
 برخی از تعاریف رهبری کارآفرینانه در جدول زیر تشریح شده است:

به نمایش گذاشت. به عنوان مثال سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی، کسب و کارهای کوچک و بزرگ و سازمان‌های تجاری که به تازگی تاسیس شده‌اند. چنین رهبری می‌تواند قبل از اینکه سازمان عملیاتی یک سرمایه‌گذاری به طور رسمی

جدول (۱): تعاریفی از رهبری کارآفرینانه

نویسنده	تعاریف
مالیباری و باجبا ^۲ (۲۰۲۲)	رهبری کارآفرینانه نوعی ابتکار رهبری است که شامل فعالیتهایی در جهت پایه‌گذاری یک کسب‌وکار در سطح فردی، فعالیتهایی در راستای پیگیری تحولات در سطح سلسله مراتبی و فعالیتهایی در جهت سودآوری با احتمالات، پتانسیل‌ها و فرصتهایی است که در بازار شناسایی می‌شوند.
آریانی و زوهاری ^۳ (۲۰۲۱)	رهبری کارآفرینانه به مدیرانی اشاره دارد که می‌توانند با چالش‌ها، ارزیابی فرصت‌ها، استفاده از فرصت‌ها، جستجوی توسعه و مبتکر بودن، ایجاد، مبادله و استراتژیک مواجه شوند.
ایمران و الداس ^۴ (۲۰۲۰)	رهبری کارآفرینانه به عنوان یک شیوه رهبری برجسته در حال رشد است که یک رهبر را به عنوان ترکیبی از توانایی و رویکرد برای برآورده کردن تقاضای سناریوی بازار فعلی و کسب مزیت رقابتی نسبت به شرکتهای رقیب تعریف می‌کند.
فونتانا و موسا ^۵ (۲۰۱۷)	رهبری کارآفرینانه شامل رفتارهایی است که فرآیند نوآوری در سازمان را از طریق فرایندهای استراتژیکی، انگیزشی، ارتباطی و نظم شخصی تسهیل می‌کند.
شو و تورو ^۶ (۲۰۱۵)	رهبری کارآفرینانه با استفاده از رفتار کارآفرینانه پیشگام، ریسک‌پذیری معتدل و نوآوری، گروهی از افراد را سازماندهی می‌کند تا به اهداف مشترک دست پیدا کنند، و از مزایای حاصل از فرصت‌ها، مسوولیت‌پذیری شخصی و مدیریت تغییر درون یک محیط پویا به سود سازمان، استفاده می‌کند.

حمایت قرار می‌دهد، هدایت می‌کند (پی‌هی و باقری^۷، ۲۰۱۳).

رهبری کارآفرینانه به رهبران سازمانی قدرت می‌دهد تا با چالش‌ها و بحران‌های عملکرد وظیفه‌ای رهبری در محیط آشفته سازمانی مواجه شوند. بعلاوه، رهبری کارآفرینانه با تأثیر بر ویژگی‌های شخصی رهبر، به آنها کمک می‌کند تا خلاقیت اعضای گروه خود را در جهت توسعه ایده‌های جدید رشد دهند تا از این طریق عملکرد وظیفه‌ای آنها و متعاقباً پیامدهای سازمانی بهبود و ارتقا پیدا کند. بنابراین، رهبران کارآفرینانه علاوه بر ایجاد تغییرات چشمگیر و نوآوری در سازمان از طریق توسعه یک چشم‌انداز مشترک، فرآیند نوآوری سازمانی را با بررسی فرصت‌های جدید و مهیا کردن محیطی که تولید و اجرای ایده‌های جدید را برای رسیدن به چشم‌انداز تشویق و مورد

عملکرد نوآورانه

نوآوری، مفهومی کلیدی است که امروزه از آن به عنوان محور دستاوردهای تجارت در قرن ۲۱ یاد می‌شود.
 نوآوری لزوماً به معنای بکارگیری جدیدترین تکنولوژی‌ها نیست، بلکه تمرکز شرکت‌ها بیشتر بر روی شیوه‌های تفکر و یافتن راه حل‌های خلاقانه در درون شرکت است تا پرداختن به موضوع تکنولوژی. عملکرد نوآورانه یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. در فضای به شدت رقابتی امروز تنها

1. Renko et al
 2. Malibari & Bajaba
 3. Ariyani & Zuhaery
 4. Imran & Aldaas

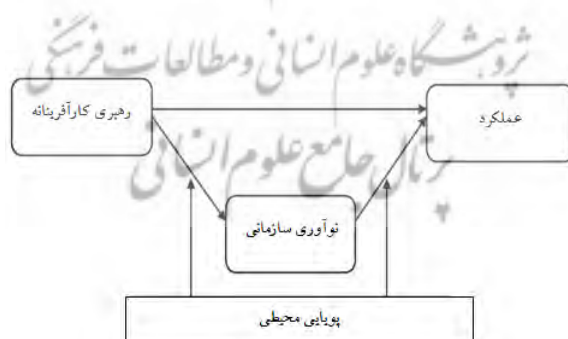
5. Fontana & Musa
 6. Shu & Turuev
 Pihie & Bagheri

و به سازمان در این زمینه در جهت حل مشکلات کمک می‌کند (حیدر و اکبر^۲، ۲۰۱۷).

در رابطه با تاثیر رهبری کارآفرینانه بر عملکرد نوآورانه پائودل^۳ (۲۰۱۹)، مدلی را ارائه کرده‌اند که بر اساس آن می‌توان بیان کرد رهبری کارآفرینانه رفتار رهبری است که زیردستان را تشویق می‌کند تا فرصت‌های کارآفرینی را برای خلق ارزش شناسایی کرده و از آنها بهره‌مند شوند و در نتیجه انگیزه کارکنان را برای مشارکت در فعالیت‌های خلاقانه هدف قرار می‌دهد. رهبر کارآفرین شرکت باید برای بررسی محیط تجاری خارجی به منظور اتخاذ استراتژی نوآورانه و بهبود عملکرد شرکت پاسخگو باشد، زیرا محیط کسب و کار پویا فرصت‌های مهم بازار را ارائه می‌دهد. وقتی رقابت شدیدتر می‌شود، شرکت‌ها نیاز به نوآوری در محصولات و خدمات، کشف بازارهای جدید و یافتن راه‌های جدید برای رقابت دارند. در این زمینه، رهبران کارآفرین باید پیروان را تشویق کنند تا محیط در حال تغییر را به عنوان منبع فرصت ببینند و از تغییر و نوآوری برای به دست آوردن مزیت رقابتی برای شرکت خود حمایت کنند. پائودل (۲۰۱۹)، ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد و نوآوری سازمان را به صورت شکل (۱) به تصویر کشیده است:

سازمان‌ها با عملکرد نوآورانه برتر به اهداف خود دست می‌یابند. امروزه با توجه به توسعه و تنوع محصولات سازمان‌ها و نیز رقابت شدید میان آنها، سازمان‌ها در معرض تحول و دگرگونی بوده، موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای سازمان‌ها به توانایی سازمان در استفاده از قابلیت‌های موجود و کشف فرصت‌های جدید است تا بتواند نوعی مزیت رقابتی برای سازمان خلق کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

عملکرد نوآورانه، به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که سازمان در مدل کسب و کار خود به توسعه نوآوری می‌پردازد و این امر از طریق اهداف و مقاصد روبه جلوی سازمان شکل می‌گیرد (جنک و همکاران^۱، ۲۰۱۹). عملکرد نوآورانه به فرایند بکارگیری ایده‌های جدید حل مساله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد. عملکرد نوآورانه در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارمندان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا اینکه بتوان آنها را در سازمان به کار گرفت. عملکرد نوآورانه اشاره به رفتاری دارد تا ایده‌ها، خدمات و فرایندها را برای کار خود و یا کل سازمان معرفی کنند



شکل (۱): رهبری کارآفرینانه، عملکرد و نوآوری (پائودل، ۲۰۱۹)

تحقیقات مختلفی در زمینه رهبری کارآفرینانه و عملکرد نوآورانه صورت گرفته است که به برخی از آنها به صورت مختصر در جدول زیر اشاره شده است.

1. Genc et al
2. Haider & Akbar

3. Paudel

جدول (۲): پیشینه‌های تحقیقاتی مرتبط

نویسنده	عنوان تحقیق	نتیجه
هوانگ و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)	تاثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتارهای نوآورانه کارکنان هتل‌های کشور ویتنام	رهبری کارآفرینانه نقش مثبت و مهمی در بهبود رفتارهای نوآور کارکنان هتل‌ها ایفا می‌کند.
محمود و همکاران ^۲ (۲۰۲۱)	رهبری کارآفرینانه به عنوان عاملی در توسعه خلاقیت و نوآوری سازمان‌ها	رهبری کارآفرینانه می‌تواند نقش مثبتی در توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان ایفا نماید.
لی و همکاران ^۳ (۲۰۲۰)	رهبری کارآفرینانه، خلاقیت و نوآوری؛ رویکردی فراترکیبی	سبک رهبری کارآفرینانه و با مشخصه محدود در مقایسه با سایر اشکال سنتی و اخلاقی رهبری، به شدت با رفتار نوآورانه کارکنان مرتبط است.
پانودل (۲۰۱۹)	رهبری کارآفرینانه و عملکرد: اثر نوآوری سازمانی و پویایی محیطی	رهبری کارآفرینانه هم تاثیر مستقیم و هم غیرمستقیم بر عملکرد از طریق پویایی محیطی و نوآوری سازمانی دارد.
فونتانا و موسا (۲۰۱۷)	تاثیر رهبری کارآفرینانه بر مدیریت نوآوری و ابعاد آن شامل تولید ایده، خلق ایده، پرورش و اشاعه ایده	رهبری کارآفرینانه در سازمان با پرورش روحیه‌های کارآفرینانه و شناسایی فرصت‌ها، به مدیریت نوآوری در سازمان کمک می‌کند.
کیم و همکاران ^۴ (۲۰۱۷)	رهبری کارآفرینانه و نوآوری سازمانی: بهبود نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان بخش دولتی کشور چین	رهبری کارآفرینانه و ابعاد آن بر توسعه نوآوری سازمانی تاثیرگذار هستند.
وانگ و همکاران ^۵ (۲۰۱۲)	رهبری کارآفرینانه و زمینه در بین شرکت‌های چینی	سبک‌های رهبری کارآفرینانه دارای تاثیر مثبتی بر زمینه‌های شرکت‌ها هستند. آن‌ها نتیجه گرفتند که رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی، ارزش‌های سازمانی، اعتماد، نوآوری و خلاقیت سازمان تاثیر مثبتی می‌گذارد.
داور و همکاران (۱۴۰۰)	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه و تاثیر آن بر کارآفرینی سازمانی در شرکت سایبا	رهبری کارآفرینانه با پنج بعد هدایت‌گری، تسهیل‌گری، حمایت‌گری، مربی‌گری و عامل کارآفرینی می‌تواند نقش مثبتی در توسعه کارآفرینی سازمانی داشته باشند.
سمیعی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی تاثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری سازمانی	سازمان‌های امروزی نیازمند رهبری هستند که توان کارآفرینی داشته باشد و از قدرت خود در جهت تامین منابع برای سازمان استفاده نماید و به نیازهای شخصی کارکنان و ارزش‌ها و باورهای آنان نیز توجه کند.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۲) به شرح زیر ارائه گردیدند:

فرضیه ۱: هدایت‌گری بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: حمایت‌گری بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: مربی‌گری بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: تسهیل‌گری بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۵: عامل کارآفرینی بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

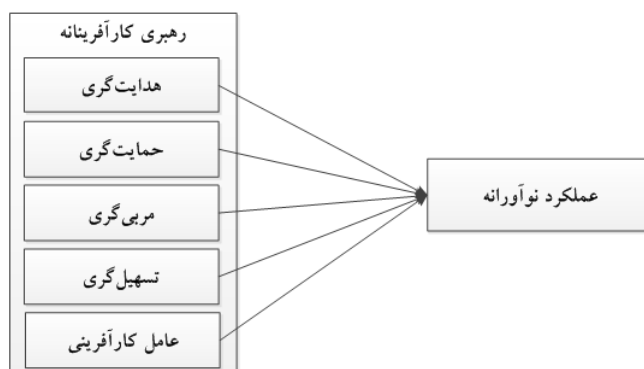
1. Hoang et al

2. Mehmood et al

3. Lee et al

4. Kim et al

5. Wang et al



شکل (۲): مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

آیتمی که توسط داور و همکاران (۱۴۰۰) طراحی شده است، استفاده شد. مقیاس رهبری کارآفرینانه دارای پنج بعد شامل هدایت‌گری، حمایت‌گری، مربی‌گری، تسهیل‌گری و عامل کارآفرینی است.

- برای اندازه‌گیری عملکرد نوآورانه از مقیاس ۶ آیتمی که توسط فونتانا و موسا (۲۰۱۷) طراحی شده است، استفاده شد. مقیاس عملکرد نوآورانه دارای دو بعد خلق ایده و پرورش ایده است.

جدول (۳) متغیرهای پژوهش و ابعاد و سوالات مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد:

تحقیق حاضر بر اساس هدف، تحقیقی کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز از نوع توصیفی پیمایشی و از نوع جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات کمی است. ۲۰۰ نفر از مدیران کسب و کارهای دانش‌بنیان شهر تهران جامعه آماری تحقیق را شکل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۳۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردیده است که بدین صورت می‌باشند:

- برای اندازه‌گیری رهبری کارآفرینانه از مقیاس ۱۳

جدول (۳): ابزار گردآوری داده‌ها

متغیرها	شاخص‌ها	تعداد سوالات
رهبری کارآفرینانه	هدایت‌گری	۱۳
	حمایت‌گری	
	مربی‌گری	
	تسهیل‌گری	
	عامل کارآفرینی	
عملکرد نوآورانه	خلق ایده	۶
	پرورش ایده	

است. برازش مدل از طریق معیارهای روایی و پایایی صورت گرفته شده است. در پایایی ضرایب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج به دست آمده در جدول (۴) نشان داده شده است. همانگونه که مشخص است تمامی ضرایب از ۰/۷ بالاتر بوده و نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام شده است. بعد از اینکه داده‌ها جمع‌آوری گردید، داده‌های خام وارد نرم‌افزار گردیده و تحلیل بر روی آن‌ها صورت گرفته شده

جدول (۴): نتایج پایایی تحقیق

عملکرد نوآورانه		رهبری کارآفرینانه					متغیرها
پرورش ایده	خلق ایده	عامل کارآفرینی	تسهیل‌گری	مربی‌گری	حمایت‌گری	هدایت‌گری	ابعاد آلفای کرونباخ
۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۸۶	

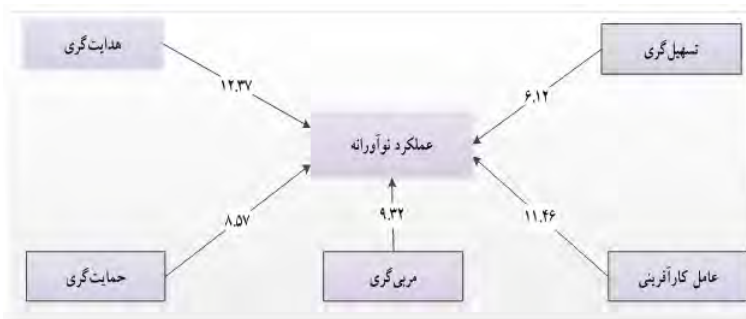
و در روایی نیز روایی همگرایی تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای تحقیق در جدول (۵) نمایش داده شده است.

جدول (۵): نتایج پایایی تحقیق

عملکرد نوآورانه		رهبری کارآفرینانه					متغیرها
پرورش ایده	خلق ایده	عامل کارآفرینی	تسهیل‌گری	مربی‌گری	حمایت‌گری	هدایت‌گری	ابعاد AVE
۰/۶۸	۰/۷۱	۰/۶۰	۰/۵۵	۰/۵۸	۰/۶۹	۰/۶۳	

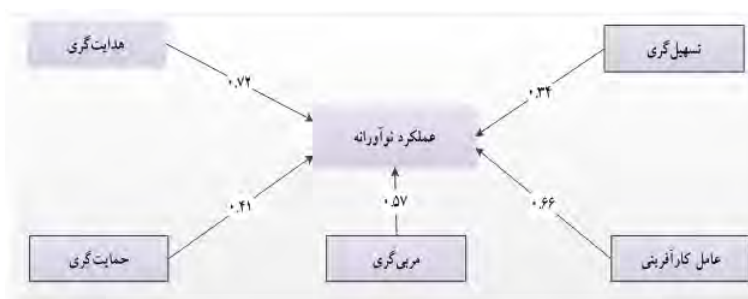
PLS مورد بررسی قرار گرفته است. در این مرحله ابتدا ضرایب معناداری بین فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و در مرحله بعد ضرایب مسیر آزمایش شده است. در مرحله اول ضرایب بار معناداری نشان می‌دهد که بین متغیرها ارتباط وجود دارد.

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE نیز ۰/۵ می‌باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر می‌باشند و نشان دهنده تایید روایی تحقیق می‌باشد. در مرحله بعد فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار



شکل (۳): ضرایب معناداری فرضیه‌های تحقیق

بعد از بررسی ارتباط بین فرضیات، با استفاده از ضرایب مسیر میزان درصد تاثیر متغیرها بر یکدیگر بررسی شد. نتایج به دست آمده از این آزمون در شکل (۴) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تاثیر رهبری کارآفرینانه و ابعاد آن بر عملکرد نوآورانه به چه میزان می‌باشند.



شکل (۴): ضرایب مسیر فرضیه‌های تحقیق

و بحران‌های عملکردی در محیط آشفته سازمانی مواجه شوند. رهبری کارآفرینانه با تاثیر بر ویژگی‌های شخصی رهبر، به کارکنان کمک می‌کند تا خلاقیت خود را در جهت توسعه ایده‌های جدید رشد دهند تا از این طریق عملکرد وظیفه‌ای و متعاقباً پیامدهای سازمانی بهبود و ارتقا پیدا کند. بنابراین، رهبران کارآفرینانه علاوه بر ایجاد تغییرات چشمگیر و نوآوری در سازمان از طریق توسعه یک چشم‌انداز مشترک، فرآیند نوآوری را با بررسی فرصت‌های جدید و مهیا کردن محیطی که تولید و اجرای ایده‌های جدید را برای رسیدن به چشم‌انداز تشویق و مورد حمایت قرار می‌دهد، هدایت می‌کند. رهبران با استفاده از قابلیت‌ها و توانمندهایی که دارند می‌توانند عملکرد نوآورانه و خلاقانه‌تری را برای کسب و کارهای دانش‌بنیان رقم بزنند.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد:

- با تشکیل تیمی از کارکنان با مهارت‌های متفاوت و با ایجاد چشم‌انداز مشترک بین آنها، به کارکنان کمک کنند تا بتوانند ایده‌های خود را در راستای عملکرد نوآورانه‌تر کمک نمایند.

- از فناوری‌های روز برای ارائه خدمات به مشتریان داخلی خود و مشتریان بیرونی استفاده کنند تا از این طریق

نتایج به دست آمده از شکل (۳)، نشان می‌دهد که از آنجا که اعداد معناداری به دست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ هستند، می‌توان بیان کرد که بین متغیرهای تحقیق رابطه معناداری وجود دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در ادبیات تحقیق مطرح شد که امروزه توجه به مباحث رهبری کارآفرینانه در بین کسب و کارهای دانش‌بنیان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. نتایج به دست آمده از فرضیات تحقیق نشان داد که بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که:

- هدایت‌گری به میزان ۰/۷۲ بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان تاثیر دارد.
- حمایت‌گری به میزان ۰/۴۱ بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان تاثیر دارد.
- مربی‌گری به میزان ۰/۵۷ بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان تاثیر دارد.
- تسهیل‌گری به میزان ۰/۳۴ بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان تاثیر دارد.
- عامل کارآفرینی به میزان ۰/۶۶ بر عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان تاثیر دارد.

می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که رهبری کارآفرینانه به کارکنان کسب و کارهای دانش‌بنیان قدرت می‌دهد تا با چالش‌ها

Ariyani, D., & Zuhaery, M. (2021). Principal's Innovation and Entrepreneurial Leadership to Establish a Positive Learning Environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63-74.

Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123, 683-695.

Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2-19.

Genc, E., Dayan, M., & Genc, O. F. (2019). The impact of SME internationalization on innovation: The mediating role of market and entrepreneurial orientation. *Industrial Marketing Management*.

Haider, M. H., & Akbar, A. (2017). Internal Marketing and Employee's Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Embeddedness. *Bulletin of Education and Research*, 39(1), 291-313.

Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal)*, 1(1), 25-33.

بتوانند عملکرد بالاتری را رقم بزنند.

- رهبران کارآفرین چشم‌انداز و استراتژی را به طور واضح برای تمامی کارکنان مشخص نمایند. آگاهی از چشم‌انداز و استراتژی سازمان به کارکنان جهت داده و انگیزه حرکت به سمت آن را افزایش می‌دهد که این موضوع باعث افزایش نوآوری سازمانی و عملکرد می‌شود.

منابع

ثابت‌مهرا لوثی، عباس؛ داودی، علی؛ هاشمی، علیرضا؛ افتخاری، علیرضا؛ رکنی، احسان (۱۳۹۴). ارائه مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۱۷، صص: ۱-۱۱.

داور، تقی؛ صفاریان همدانی، سعید؛ ضامنی، فرشید (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه و تأثیر آن بر کارآفرینی سازمانی در شرکت سایپا، علوم اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۳۷، صص: ۳۱۹-۳۴۴.

سمیعی، روح‌الله؛ پناهی، یوسف؛ لطفی، ناصر (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان. عبدی جمایران، علی؛ حسینی، الهه؛ حاتمی، فاطمه؛ شمسی، الهه (۱۳۹۶). بررسی فرایند رهبری کارآفرینانه در خلاقیت. اولین کنفرانس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت.

عمرانی، مجید؛ کریمی، آصف؛ زندحسامی، حسام؛ سیدتقوی، میرعلی (۱۴۰۱). آموزش رهبری دوست‌توان در کسب و کارهای نوپای دانش بنیان با رویکرد فراترکیب، توسعه آموزش جندی شاپور، دوره ۱۳، شماره ۱، صص: ۲۲۰-۲۳۳.

مرادی، محمود؛ ابراهیم‌پور، مصطفی؛ ممبینی، یعقوب (۱۳۹۴). بررسی تاثیر یکپارچگی رفتاری تیم مدیریت ارشد و دوست‌توانی سازمانی بر عملکرد، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۳، صص: ۶۱-۹۵.

- Martin, J. (2015). Transformational and transactional leadership: An exploration of gender, experience, and institution type. *Libraries and the Academy*, 15(2), 331-351.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: The key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Paudel, S. (2019). Entrepreneurial leadership and business performance: Effect of organizational innovation and environmental dynamism. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). The impact of principals' entrepreneurial leadership behaviour on school organizational innovativeness. *Life Science Journal*, 10(2), 1033-1041.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.
- Shu, C., Turuev, S. (2015). The Influences of Cultural Differences on Entrepreneurial Leadership, (Master Thesis, Linnaeus University).
- Wang, C. L., Tee, D. D., & Ahmed, P. K. (2012). Entrepreneurial leadership and context in Chinese firms: A tale of two Chinese private enterprises. *Asia Pacific Business Review*, 18(4), 505-530.
- Hoang, G., Luu, T. T., Nguyen, T. T., Du, T., & Le, L. P. (2022). Examining the effect of entrepreneurial leadership on employees' innovative behavior in SME hotels: A mediated moderation model. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103142.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388.
- Kim, M. Y., Park, S. M., & Miao, Q. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational innovation: Improving attitudes and behaviors of Chinese public employees. In *Public Service Innovations in China* (pp. 151-184). Palgrave, Singapore.
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-35.
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255.