

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی

رضا جعفری

کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی - کسب و کار جدید، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
mr.reza_jafari_official@yahoo.com

شماره ۴۱ / بهار ۱۴۰۰ (جلد چهارم) / صص ۱۲۳-۱۳۱
چشم انداز حسابداری و مدیریت (نوره چهارم)

چکیده

شناخت انتظارات مشتریان و پاسخگویی به تغییرات ایجاد شده در بازار نقش مهمی در موفقیت سازمان ایفا می کند. لذا بکارگیری جهت گیری های استراتژیک درونگرایی کارآفرینی و یادگیری مداری در سازمان ها امری اجتناب ناپذیر است. همچنین لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط های پویا و در حال تغییر امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن تر، رهبران تحول آفرین است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی و به صورت پیمایشی می باشد. هدف این پژوهش بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بانک تجارت شهر تهران بوده اند که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر محاسبه شد. روایی سوالات پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۱ محاسبه شد. پرسشنامه پس از تأیید و تعیین روایی و پایایی، توسط محقق در بین کارکنان بانک تجارت شهر تهران با روش نمونه گیری تصادفی ساده توزیع شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه، از نرم افزار spss22 استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده ها را نشان داد. لذا جهت بررسی فرضیات پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بود که سبک رهبری تحول آفرین با ضریب بتا ۰.۸۴۰، تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.840$) به این معنا می باشد که رابطه مستقیمی میان سبک رهبری تحول آفرین (متغیر وابسته) و کارآفرینی سازمانی (متغیر مستقل) وجود دارد. به طور کلی سبک رهبری تحول آفرین با سطح اطمینان ۹۵٪ و $sig < 0.05$ تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، کارآفرینی سازمانی، کارکنان.

مقدمه

امروزه کارآفرینی و حرکت سازمان به سمت آن، یکی از روش های مهم در ایجاد مزیت رقابتی است که نوآوری را در سازمان نهادینه می سازد و در پی آن تعالی اقتصادی کشورها را در پی خواهد داشت (نورا، ۱۳۹۹). از مهمترین ویژگی های جهان امروز، تغییرات گسترده، افزایش پیچیدگی ها و رقابتهاست و سازمان های امروزی در محیطی پیچیده و در عین حال پویا فعالیت می کنند. تحولات عظیم و مستمر از خصوصیات این محیط و فضای کسب و کار است که لزوم

توجه به هماهنگی با محیط را پررنگ می کند. از سوی دیگر، اقتصاد جهانی در شرف تحول و ایجاد تغییرات ژرف و اساسی است و بالطبع سازمان های تولیدی و خدماتی نیز از این امر مستثنی نیستند. شرایط محیطی و رقابتی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن است که سازمان ها دیگر نمی توانند تنها با تغییرات روتین مانند تغییر روش ها، سیستم ها، ساختار، فناوری و غیره حیات و بقای بلندمدت خود را تضمین کنند. امروزه سازمان ها نه تنها، به پرورش رفتار کارآفرینانه جهت رقابت موفق در این محیط متغیر و پیچیده نیاز دارند، بلکه برای ادامه حیات و رشد، باید هرچه بیشتر خلاق و نوآور باشند. از این رو برای این که سازمان ها در بازار، رقابتی تر عمل کنند باید رویکردی کارآفرینانه داشته باشند (معین نیا و ملامحمد، ۱۳۹۹). بی شک همه مدیران می دانند که موفقیت آن ها به نیروی انسانی موجود در سازمان ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک رهبری مناسب در اداره سازمان ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، کارایی و نهایتاً بهره وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان می باشد. بسیاری از صاحب نظران مدیریت معتقدند سبک رهبری مدیر، اساساً تحت تأثیر نگرش وی نسبت به کارکنان است؛ به بیان دیگر، عامل عمده ای که سبک رهبری را تحت تأثیر قرار می دهد، شیوه نگرش مدیر نسبت به خود و کارکنان است. رهبری تحول آفرین رهبری است که در آن علاقه ها و منافع زیردستان توسعه می یابد و در آن ها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به اهداف و مأموریت های سازمان به وجود آید (سعادت و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجا که اهمیت فعالیت روابط عمومی استراتژیک شناخته شده می باشد، به همین دلیل به یک محیط سازمانی حمایتگر برای رشد بهره وری و کیفیت کار متخصصان روابط عمومی و همچنین کارآمدی و ارزش کلی فعالیت ها، نیاز می باشد. علاوه بر این، مطالعات اخیر بحث در مورد اثربخشی رهبری و عملکرد سازمانی را در فعالیت های روابط عمومی بسط داده، ابعاد اصلی رهبری را شناسایی کرده و تأیید کرده اند که رهبران برتر برای به حداکثر رساندن تأثیر استراتژیک و ارزش روابط عمومی در و برای سازمان بسیار مهم هستند (جان، ۲۰۱۹). در دنیای به شدت متغیر کسب و کار امروز، به طور فزاینده ای رهبری^۱ به عنوان کلید توسعه عملکرد تلقی می شود. رهبری نه صرفاً برای مدیریت ارشد بلکه در تمامی سطوح سازمان مورد نیاز است (شریفی، ۱۳۹۸). عصر حاضر مملو از پیچیدگی ها، عدم قطعیت ها و بی ثباتی ها، و نیروهایی است که تغییرات و پویایی های سازمانی و اجتماعی را در سراسر دنیا ایجاد می کنند. در شرایط امروز، بسیاری از رهبران، در سطوح سازمانی، ملی و بین المللی به شدت از فقدان حکمت برای رهبری دیگران رنج می برند (صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۵). سبک رهبری سازمان در کنار برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل، از وظایف ضروری و مهم مدیر تلقی می شود و نقشی اساسی در اداره سازمان دارد. این اهمیت تا آنجاست که مدیران را رهبران سازمانی قلمداد می کنند. بنابراین برای اینکه یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است، حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند، بدانند که چگونه می توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. سازمان های موفق، سازمان هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می دهند (کریمی و خسروی بابادی، ۱۳۹۴). در عصری که گسستگی تنها چیزی است که ثابت است. نوناکا و تاکئوچی^۲ (۲۰۱۱) بر این باورند که توانایی رهبری حکیمانه به طور تقریبی از میان رفته است. رونی^۳ (۲۰۱۳) معتقد بود که بحران جهانی اقتصاد ناشی از نبود عمل حکیمانه بود (رونی، ۲۰۱۳).

اهمیت هدایت و رهبری به حدی است که برخی از صاحب نظران علم مدیریت، موفقیت هر مدیر را در گرو توان وی در هدایت نیروی انسانی می دانند. یکی از نوین ترین و مطلوب ترین انواع رهبری، رهبری تحول آفرین است. رهبری

¹ Leadership

² Nonaka & Takeuchi

³ Roni

تحول آفرین لازمه بقاء سازمان های امروزی از طریق بهبود کارآفرینی سازمانی است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان های امروزی برای آمادگی در برابر تغییرات گسترده در آینده و دست یابی به عملکرد بهتر سازمانی و کسب مزیت رقابتی به مدیریت اثربخش نیاز به رهبری تحول آفرین دارند. داشتن یک سازمان کارآفرین نیازمند پیش شرط هایی می باشد که از مهمترین و کلیدی ترین لازمه های آن سبک های رهبری می باشد (الوداری و مبینی، ۱۳۹۹). نیاز به رهبران تحول گرا برای سازمان هایی که می خواهند در چرخه رقابت باقی بمانند، بیش از پیش احساس می شود. این رهبران با تاثیرگذاری بر مولفه های مختلف رفتار سازمانی، فعالیت های کارآفرینی و خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش می دهند (پور انجبار و همکاران، ۱۳۹۵). در دنیای امروزی رهبری تحول آفرین، با توجه به شرایط محیطی با الگو قرار دادن خود و برانگیختن کارکنان به رفتارهای مطلوب و ترغیب آنان به خلاقیت و نوآوری باعث خودباوری، خلاقیت و احساس مسئولیت در کارکنان گردیده به گونه ای که پذیرش تغییر و یادگیری برایشان آسان تر است و عمل رهبری تحول آفرین منجر به ایجاد ارزش های اجتماعی می شود. کارآفرینی سازمانی به دنبال بهره وری و ارزش های اجتماعی می باشد و ارزش های اجتماعی واقعیتهایی هستند که مورد اعتناء افراد جامعه است. بنابراین برای اجرای کارآفرینی سازمانی، به رهبر تحول آفرین برای گرایش عملکرد کارکنان به اهداف اجتماعی نیاز است (شکیب زاده خواه و شاهد، ۱۳۹۸). مسئله اصلی این است که آیا سبک رهبری تحول آفرین می تواند کارآفرینی سازمانی را در سازمان افزایش دهد؟

پیشینه پژوهش

شکیب زاده خواه و شاهد (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان، بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین و کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری ارزش اجتماعی (مورد مطالعه: بانک حکمت ایرانیان) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و کارآفرینی اجتماعی بر روی عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و همینطور این دو سازه بر روی عملکرد سازمانی با میانجیگری ارزش اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری دارند.

حکیمی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان، واکاوی نقش رهبری تحول گرا در گرایش به کارآفرینی و نوآوری: تبیین نقش میانجی و تعدیل گر یادگیری مداری، انجام دادند. نتایج تحلیل داده های گردآوری شده نشان داد سبک رهبری تحول گرا بطور مستقیم و غیر مستقیم از طریق یادگیری مداری، محرک قابل توجهی در راستای گرایش به کارآفرینی سازمانی محسوب میگردد. همچنین شواهد حاکی از تایید نقش میانجی و عدم تایید نقش تعدیلگر یادگیری مداری در ارتباط بین رهبری تحولگرا و گرایش به کارآفرینی در کسب و کار های کوچک و متوسط فعال در صنعت غذایی کشور است.

پورانجبار و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه ی رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی، انجام دادند. نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت و همچنین ابعاد کارآفرینی سازمانی دارای رابطه ی معناداری می باشد، اما نمی توان رابطه ی معناداری بین مولفه های فرضیه سوم، یعنی رهبری تحول آفرین و نوآوری یافت.

رضایی و میرحسینی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آزادشهر، انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول گرا و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین کارآفرینی سازمانی

و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین رهبری تحول‌گرا و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

حسنی و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، رابطه رهبری تحول‌گرا و هویت سازمانی با کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز، انجام دادند. نتایج رگرسیون بیان می‌کند سبک رهبری تحول‌گرا و هویت سازمانی در پیش‌بینی رفتار کارآفرینی معنادار است و درکل کارآفرینی اعضا از روی رهبری و هویت سازمانی قابل‌پیش‌بینی است. در نتیجه، توجه به سبک رهبری تحول‌گرا و هویت سازمانی از سوی مدیران، با افزایش کارآفرینی از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه است.

هدف پژوهش

بررسی سبک رهبری تحول‌آفرین بر کارآفرینی سازمانی.

مبانی نظری تحقیق

رهبری تحول‌آفرین

توسعه‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت تئوری‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است. تحولات، اساسی و بنیادی هستند و سازمان‌ها می‌توانند خود را با این شرایط تطبیق دهند و در رقابت باقی‌بمانند که مدیران و رهبری کارآمد، تغییر‌گرا و یا چشم‌اندازی بلندمدت داشته باشند. رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای تغییرات بلندمدت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند. پیشینه تحقیقات رهبری تحول‌آفرین، به سال (۱۹۷۸) و فعالیت‌های برنز بر می‌گردد. برنز مشخص کرد که رهبران تحول‌آفرین، صاحب‌بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وادارند. برنز در ادامه بحث خود چنین بیان نمود تنها رهبران تحول‌آفرین هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمان‌های جدیدند، زیرا آنها منشا تغییراتند. بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر موج تغییرات سوارند. براساس نظر باس و اوولویو (۲۰۰۲) رهبران تحول‌آفرین توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود به صورت فردی دارند، ملاحظات فردی ممکن است شامل تأمین کردن نوعی حمایت، تشویق، تمرین‌ها و تجربیات تکامل برای پیروان باشند (قائدی و رازقی، ۱۳۹۹).

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی شامل چهار بعد نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت‌تهاجمی است. در سازمان‌ها، کارآفرینی سازمانی با هدف توسعه عملکرد دنبال می‌شود که در سودآوری و افزایش تولید و ارتقاء عملکرد اقتصادی شرکت نقش اساسی دارد. شرکت‌ها برای حفظ مزیت رقابتی خود در درازمدت مجبور به توسعه تعهد خود به کارآفرینی سازمانی هستند. با توجه به تأثیر کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها و استفاده از آن به عنوان مزیت رقابتی است (نورا، ۱۳۹۹). کارآفرینی سازمانی مفهومی چندبعدی است که ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد. میتوان این ابعاد

را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی و خطرپذیری در نظر گرفت که می توانند به پرورش رفتارهای کارآفرینانه در سازمان کمک کنند. بنابراین فراهم ساختن زمینه های لازم برای ایجاد کارآفرینی در سازمان ها و بالطبع نهادینه سازی ابعاد اجرایی کارآفرینی سازمانی به ایجاد انعطاف پذیری برای پاسخگویی به تغییرات شدید و پرشتاب محیطی و توانایی اینکه سازمان ها در هر وضعیتی ایده ای مطلوب داشته باشند، کمک می کند. در حقیقت، آنچه محققان بسیاری به دنبال آن هستند فراهم ساختن شرایطی برای اجرایی کردن ابعاد کارآفرینی سازمانی است؛ برای ترویج کارآفرینی سازمانی باید شرایط مناسبی در درون سازمان وجود داشته باشد. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که سازمان طی می کند تا، همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های فردی یا گروهی را به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی به ثمر برسانند (دهانی و همکاران، ۱۳۹۹). کارآفرینی سازمانی بر توانایی یک سازمان در یادگیری از طریق کشف دانش جدید و بهره گیری از دانش موجود مبتنی است و به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان ها به ویژه سازمان های بزرگ است. کارآفرینی سازمانی همچنین تلاشی است برای ایجاد ذهنیت و مهارت های کارآفرینانه و البته وارد ساختن این ویژگی ها و ذهنیت ها به درون فرهنگ و فعالیت های سازمان و بخش دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. بخش دولتی و نظام اداری یک کشور از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت ها و وظایف دولت ها محسوب می شود و بنابراین ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای یک جامعه به همراه خواهد داشت. حیظه وظایفی که بر عهده دولت هاست، حتی در صورتی که زمینه مشارکت بخش خصوصی و غیردولتی هم فراهم شود، بسیار گسترده است و پیامدهای انجام این وظایف، عده کثیری از افراد جامعه را متأثر می سازد بطور کلی می توان گفت ویژگی های اصلی سازمان های کارآفرین، این سازمان ها را مجهز به قابلیت هایی می کند که ضمن ارتقای کارآمدی، قادر به بهره گیری بهتر از فرصت های موجود و انطباق پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان می شوند. اصطلاح کارآفرینی غالباً در زمینه بخش خصوصی و تجاری به کار رفته است، اما امروزه در مباحث مدیریت بخش دولتی نیز وارد شده که عمدتاً ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان های دولتی و بهبود عملکرد آنها بوده است. کارآفرینی در حل تعدادی از مشکلات همچون افزایش سریع رقابای جدید، ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی در سازمان ها، خروج بهترین نیروی کار از سازمان ها و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل ایجاد شده است. کارآفرینی سازمانی اقدامی است که اگر سازمان بخواهد به رشد خود تا بینهایت ادامه دهد، ضروری است. ضرورت کارآفرینی سازمانی عمدتاً ناشی از ناسازگاری و واکنش کند سازمان های متوسط و بزرگ نسبت به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط است. با توجه به اهمیت بحث کارآفرینی سازمانی در دنیای امروز، در ایران به بحث کارآفرینی (به ویژه در سازمان های دولتی) توجه کمتری شده و زمینه های مورد نیاز برای آن فراهم نشده است. با توجه به اینکه بسیاری از کشورهای پیشرفته و توسعه یافته جهان طی ۲۵ سال گذشته با انجام تحقیقات گسترده و بکارگیری این مقوله توانسته اند به پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی نائل گردند، ضرورت دارد که در ایران نیز تحقیقات هدفمندی در این زمینه صورت گیرد تا بتوان مسائل و مشکلات را شناسایی و با ایجاد الگوها و مدل های علمی برای پیاده سازی این فرآیند در سطح سازمان های دولتی از مزایای آن در توسعه همه جانبه کشور استفاده نمود (معین نیا و ملا محمدی، ۱۳۹۹).

فرضیه پژوهش

- سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش دارای ماهیتی توصیفی-تحلیلی است. گردآوری داده ها به کمک مطالعات اسنادی- کتابخانه‌ای و برداشت های میدانی از طریق ابزارهای مشاهده، تکمیل پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک تجارت شهر تهران بوده اند که تعداد نمونه ۳۸۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران به دست آمد. پرسشنامه پس از تأیید و تعیین روایی و پایایی، توسط محقق بین کارکنان بانک تجارت شهر تهران با روش نمونه گیری تصادفی ساده توزیع شد. روایی سوالات پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۱ محاسبه شد (جدول ۱). جهت تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه از نرم افزار spss22 استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده ها را نشان داد که در نهایت برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول (۱): آزمون آلفای کرونباخ

ابعاد	مقدار آلفای کرونباخ
رهبری تحول آفرین	۰/۸۱
کارآفرینی سازمانی	۰/۸۱

یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۲) آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده های پژوهش را نشان داد. بنابراین از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول (۲): آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیر های پژوهش

متغیر	تعداد	کولموگروف-اسمیرنوف	معنی داری (P)
رهبری تحول آفرین	۳۸۴	۲.۳۴۲	۰.۱۸
کارآفرینی سازمانی	۳۸۴	۲.۳۳۸	۰.۲۲

فرضیه تحقیق: سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول شماره (۳) میزان ضریب همبستگی را نشان می دهد همانطور که مشاهده می شود میزان ضرایب همبستگی مثبت می باشد که این بدین معناست که متغیر مستقل و متغیر وابسته تأثیر مستقیمی بر روی هم می گذارند. یعنی با بهبود سبک رهبری تحول آفرین (متغیر وابسته) کارآفرینی سازمانی (متغیر مستقل) نیز بهبود می یابد.

جدول (۳): میزان ضرایب همبستگی

آزمون رگرسیون ساده				
متغیرها	(R) ضرایب همبستگی	R Square (ضریب تعیین)	آر اسکوئر تعدیل شده	خطای اندازه گیری
تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی	۰/۸۴۰	۰/۷۴۱	۰/۷۴۰	۰/۳۲۱۵

نتایج تحلیل رگرسیون سطح معناداری متغیر مورد مطالعه را نشان می دهد که همان طور که در جدول شماره (۴) آورده شده سبک رهبری تحول آفرین با $\text{sig}=0.000$ و درجه آزادی ۲ و سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

جدول (۴): سطح معناداری متغیر مورد مطالعه

آزمون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	Sig
Regression	۱۴/۱۵۵	۲	۱۴/۱۵۵	۱۸/۳۲۲۲	۰/۰۰۰
Residual	۰/۱۲۱	۲	۰/۰۰	-	-
Total	۱۸/۱۴۲	۲	-	-	-

جدول شماره (۵) ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B) و استاندارد (Beta) را به ازای هر رگرسیون بر کارآفرینی سازمانی نشان می دهد. نتایج تحلیل رگرسیون (جدول ۵) نشان می دهد که سبک رهبری تحول آفرین با ضریب $\text{Beta}=0.840$ تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.840$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان سبک رهبری تحول آفرین (متغیر وابسته) و کارآفرینی سازمانی (متغیر مستقل) وجود دارد.

جدول شماره (۵): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد آزمون رگرسیون ساده

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد (BETA)	T	سطح معناداری (Sig)
	خطای استاندارد	(B) ضرایب رگرسیون			
تاثیر رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی	۰/۹۷	۰/۳۱۲	۰/۸۴۰	۲۲/۷۴۱	۰/۰۰۰

نتیجه گیری

کارآفرینی سازمانی عبارتست از فرهنگ ایجاد نوآوری در محصولات یا خدمات با بکارگیری خلاقیت و ایده های نو و قبول ریسک در جهت رسیدن به سود مطلوب. به عبارت دیگر، مجموعه ای است از استراتژی ها و گرایشات رفتاری تحت حمایت فرهنگ و ساختار سازمان در جهت تقویت، رشد و بکارگیری خلاقیت و نوآوری افراد، که منتج به توسعه پایدار و ممتاز بودن سازمان می شود. در یک سازمان کار آفرین فضایی حاکم است که در افراد روحیات فعال بودن، ابراز نظر کردن، تفکر و تأمل را بر اساس نتایج پژوهش اقدامات کارآفرینانه، به عنوان یک معبر حساس و بحرانی برای رسیدن به مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان ها، همواره مورد توجه بوده است. رهبری در سازمان های کارآفرین، بیش تر تحولی بوده و تأثیر قابل توجهی بر جهت گیری و شکل گیری سازمان های کارآفرین دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی انجام شده است. در پژوهش حاضر جهت تحلیل یافته ها از نرم افزار spss استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بود که سبک رهبری تحول آفرین با ضریب $Beta=0.840$ تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.840$) به این معناست که رابطه مستقیمی میان سبک رهبری تحول آفرین (متغیر وابسته) و کارآفرینی سازمانی (متغیر مستقل) وجود دارد. به طور کلی سبک رهبری تحول آفرین با سطح اطمینان ۹۵٪ و $sig < 0.05$ تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

منابع

- ✓ احمدی، پرویز، فتح الهی، صحاف زاده، آتوسا، بخشی زاده، علیرضا، (۱۳۹۴)، تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم.
- ✓ الوداری، حسن، مبینی، ولی اله، (۱۳۹۹)، تأثیر رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی کارکنان جهاد کشاورزی استان تهران، رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۳، صص ۹۶-۱۱۸.
- ✓ پورانجبار، گلپهار، جودزاده، مهتا، پورانبار، عافیه، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی، دوماهنامه بررسی های بازرگانی، دوره ۱۴، شماره ۷۷، صص ۷۳-۹۳.
- ✓ حسنی، محمد، بهادری، رقیه، کاظم زاده بیطالی، مهدی، (۱۳۹۵)، رابطه رهبری تحول گرا و هویت سازمانی با کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۹، شماره ۳، صص ۴۲۲-۴۳۳.
- ✓ حکیمی، ایمان، (۱۳۹۸)، واکاوی نقش رهبری تحول گرا در گرایش به کارآفرینی و نوآوری: تبیین نقش میانجی و تعدیل گر یادگیری مداری، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی.
- ✓ دهانی، عیسی، طاهری، عبدالمحمد، قاسمی زاد، علیرضا، (۱۳۹۹)، شناسایی و اولویتبندی راهبردهای کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار بر خلاقیت و ادراک توانمندی های هنرجویان هنرستانهای فنی و حرفه ای شهرستان ایرانشهر، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۴، صص ۳۹۹-۴۱۷.
- ✓ رضایی، حمید، میرحسینی، احمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آزادشهر، دومین همایش ملی مباحث نوین در حسابداری، مدیریت و کارآفرینی.

- ✓ سعادت، نیلوفر، شاه طالبی حسین آبادی، بدری، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با عملکرد نوآورانه با نقش میانجی تاب آوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۱۲، شماره ۱۰، پیاپی ۴۵، صص ۱۹۷-۲۰۶.
- ✓ شریفی، اعظم، (۱۳۹۸)، ارتباط سبک رهبری مدیران با سکوت سازمانی کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، رویش روان شناسی، سال ۸، شماره پیاپی ۳۹، صص ۱۳۸-۱۴۴.
- ✓ شکیب زاده خواه، شیرزاد، شاهد، ابوالفضل، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین و کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد سازمانی با میانجیگری ارزش اجتماعی (مورد مطالعه: بانک حکمت ایرانیان)، سومین کنفرانس ملی پژوهش های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم.
- ✓ صمدی میار کلائی، حمزه، صمدی میار کلائی، حسین، (۱۳۹۵)، در مسیر نظریه رهبری حکیمانه اسلامی، فصلنامه علمی پژوهشی نظریه های اجتماعی متفکران مسلمان، سال ۵، شماره ۱، صص ۱۶۳-۲۰۱.
- ✓ قائدی، عباس، رازقی، سعید، (۱۳۹۹)، تعیین روابط علی سبک رهبری تحول گرا بر سلامت سازمانی بر اساس نقش میانجی رفتارهای فرانتشی شهروندی سازمانی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۴، شماره ۳۵، صص ۹۶-۱۰۸.
- ✓ کریمی، مریم، خسروی بابادی، علی اکبر، (۱۳۹۴)، نقش سبک رهبری در فرهنگ سازمانی مدیران مدارس، دومین همایش ملی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استاندارد سازی ایران.
- ✓ معین نیا، مهشید، ملا محمدی، مجید، (۱۳۹۹)، بررسی استراتژی های کارآفرینی سازمانی در رشد و بقای شرکت ها، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع، سال ۲، شماره ۴، صص ۴۶-۶۱.
- ✓ ناهید، مجتبی، (۱۳۸۸)، چپستی و چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، بررسی های بازرگانی، شماره ۳۴، صص ۳۹-۵۸.
- ✓ نورا، عباس، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و استراتژیک شرکت های لینی خراسان رضوی بر میزان گرایش آنها به بین المللی شدن، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۴، شماره ۳۹، صص ۴۱-۶۰.
- ✓ Juan, Meng, Berger, Bruce K., (2019), The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust
- ✓ Rooney, D. (2013), Grounding organizational wisdom theory: Ontology, epistemology, and methodology. In Kupers, W., & D. J. Pauleen (Ed.) A handbook of practical wisdom: Leadership, organization and integral business practice (pp. 79-98), UK: Gowen Publishing Limited.