

# تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار

محمد حاکم<sup>۱</sup>، علی شریعت‌نژاد<sup>۲\*</sup>، عبدالله ساعدی<sup>۳</sup>

## چکیده

امروزه اداره کردن سازمان‌های بزرگ، پیچیده و پیشرفته امری است بسیار دشوار که دستیابی به این مهم مرهون زحمات رهبرانی است که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصی و جاذبه استثنایی به همراه نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای تحریک افکار، اندیشه‌ها و الهام بخشیدن به آنان به منظور ایجاد رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه نهادینه سازند. هدف پژوهش حاضر تبیین تاثیر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی در شهرستان خرم‌آباد به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای به حجم ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه بوده که روایی آن از روش اعتبار محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تایید شده است. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos استفاده گردیده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در سطح خطای ۰/۰۵ رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی‌های سازمانی پایدار دارد. به علاوه می‌توان عنوان نمود که در سطح خطای ۰/۰۵ رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر شایستگی‌های سازمانی پایدار دارند. لذا به عنوان نتیجه کلی می‌توان گفت که سازمان می‌تواند با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا زمینه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه را به منظور نیل به شایستگی‌های سازمانی پایدار فراهم سازد.

**کلید واژه‌ها:** رهبری تحول‌گرا، رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی، شایستگی‌های سازمانی پایدار.

۱- استادیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه لرستان - نویسنده مسئول مقاله

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه لرستان

## مقدمه

اکنون در عصری به سر می‌بریم که جهان را به یک دهکده تبدیل کرده است که زمان و مکان دیگر آن کارکردهای قبلی خود را از دست داده‌اند، رهبری در چنین فضا و سدهای بی‌شک اهمیت صد چندان خواهد یافت. چه این که بسیاری از مسایل امروزی، دیروز اصلاً مطرح نبود و وجود این همه مسأله، رهبرانی را می‌طلبد که با ظرافتی خاص ضمن توانایی مدیریت بر خود، دیگران و ابزارهایی که شاهراه‌های نقل و انتقال آگاهی‌ها و دانایی‌های تولید شده در جوامع و سازمان‌ها می‌باشند، بتوانند سرعت تغییر و تحولات محیطی را نیز سنجیده اداره کنند. لذا توجه به سبک‌های رهبری در عصر حاضر و تجارت رو به رشد می‌تواند سازمان را در پیش برد اهداف و رسالت خود یاری رساند. در این راستا، در نظریه‌های اخیر رهبری، تأکید بر سبک خاصی از رهبری به چشم می‌خورد که تحول سازمانی را مدیریت می‌کند (الکنو و منو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، ۳۶۱). رهبرانی با سبک رهبری تحول‌گرا<sup>۲</sup> با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جو سازمانی انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را وا می‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند (گموسولوگو ویسلو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ۴۶۸). رفتار نوآورانه<sup>۴</sup> و توسعه‌کارآفرینی<sup>۵</sup> به دلیل یافتن شیوه‌ها و پاسخ‌های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی در دهه‌های اخیر، مورد توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران قرار گرفته است (اکه و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، ۶۷). کرملی، ویسبرگ و میترا<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) رفتار نوآورانه در محیط کار را رفتار پیچیده‌ای می‌دانند که دارای یک فرآیند چند مرحله‌ای است از جمله، شناخت مسئله، ایجاد ایده‌های جدید و راه‌حل‌های ممکن برای حل مسئله که می‌تواند نقش کاری، یک گروه یا سازمان در ایجاد محصولات و خدمات جدید باشد (دجونگ و هارتوگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷، ۴۸). از طرفی یکی دیگر از

- 
- 1- Elenkov & Manev
  - 2- Transformational Leadership
  - 3- Gumusluoglu & Ilsev
  - 4- innovative behavior
  - 5- Entrepreneurship Expansion
  - 6- Oke et al
  - 7- Carmeli, Weisberg and Meitar
  - 8- DeJong & Hartog

عوامل تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی کسب شایستگی‌های سازمانی پایدار<sup>۱</sup> است. یک سازمان بر اساس شایستگی‌های خود، با برآوردن انتظارات و خواسته‌های مشتریان، رضایت و وفاداری آنان را موجب می‌شود. علاوه بر این تحقق اهداف سازمانی نیز در گرو افراد لایق و توانایی است که با استفاده از یک مدیریت شایسته قادر خواهند بود انتظارات سازمان را درکنار انتظارات مشتریان برآورده سازند.

امروزه اداره کردن سازمان‌های بزرگ، پیچیده و پیشرفته امریست بسیار دشوار که دستیابی به این مهم مرهون زحمات رهبرانی است که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای تحریک افکار، اندیشه‌ها و الهام بخشیدن به آنان برای اندیشیدن به مسائل با استفاده از شیوه‌های نوین، جو خلاقیت و نوآوری را در کارکنان نهادینه سازد و در نهایت با بکارگیری استعداد و تلاششان در ارائه خدمات مناسب، جهت افزایش رضایت و ایجاد وفاداری در مشتریان، تحقق اهداف سازمانی را میسر نماید. اینگونه رهبران با عنوان رهبران تحول‌گرا مطرح شدند (جنگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ۵۳۰). با ورود به محیط رقابتی، اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را برای شرکت‌ها و سازمان‌ها فراهم می‌آورد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی عملکرد خود را از طریق فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینانه به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی ارتقا دهند. سازمان تأمین اجتماعی یکی از نهادهای پویا و مهم در کشور محسوب می‌شود که اهمیت و گستردگی فعالیت‌های این سازمان در حمایت از کار و تولید نقش بسزایی دارد، که با پوشش بیمه‌ای و چتر حمایتی خود موجب افزایش و تقویت روحیه تولید و رونق اقتصادی و اجتماعی کشور شده است. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی در جهت بهبود شایستگی‌های محوری این سازمان می‌تواند موجب افزایش روحیه و انگیزه کارکنان نوآور و به تبع آن ارتقای شرایط کاری در بهبود عرضه خدمات برتر، به عنوان راه‌حلی برای مشکلات ارائه‌شده و سازمان تأمین اجتماعی را به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصادی در کسب عملکرد برتر و حتی رضایت بخش یاری رساند. لذا پرسشی که پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به آن است، این سوال است که رهبری تحول‌گرا چه تاثیری در

---

1- Sustainable organizational competencies

2- Jung et al

رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی های سازمانی پایدار سازمان تأمین اجتماعی دارد؟ از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا نقش رهبری تحول گرا را در ایجاد رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور نیل به شایستگی های سازمانی پایدار مورد بررسی قرار دهد.

### مروری بر مبانی نظری

رهبری تحول گرا، رهبری تحول گرا، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می کند و با ارزش ها، خصیصه های اخلاقی و اهداف بلند مدت در ارتباط است (دوهورتی و دانیلچوک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، ۲۵۸). اوشاگیمی<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) معتقد است که اصطلاح رهبری تحول گرا برای اولین بار توسط دانتون<sup>۳</sup> (۱۹۷۳) بکار رفت. اگر چه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک ها به وسیله برنز<sup>۴</sup> آن را بکار نبردند، مشهور نشد. اما تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبرانی که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج اند به وجود آمد (جنگ و همکاران، ۲۰۰۹، ۵۷۰). مفهوم و ایده برنز درباره رهبری تحول گرا توسط باس و اولیو<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) توسعه داده شد. آنها معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقاء و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند (ستونه و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳، ۹). و در تعریفی دیگر، یاممارینو و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) بیان می دارند رهبری تحول گرا پیروان را برای بالا بردن سطح خلاقیت فردی و خودشکوفایی برای بسط علایق تیمی، گروهی، سازمانی و جامعه تشویق و کمک می کند (یاممارینو و همکاران، ۲۰۰۵، ۸۸۷). همچنین پاوار و ایستمن<sup>۸</sup> (۱۹۹۷) اثر بخشی یک رهبر تحول گرا را نتیجه سه عامل می دانند: موقعیت نسبی سازمان در

1- Doherty & Danylchuk

2- Oshagbemi

3- Dantvn

4- Burns

5- Bass & Avolio

6- Stone et al

7- Yammarino et al

8. Pawar & Eastman

پیوستار پذیرش سازمانی، درجه تطبیق فرایند تحول‌گرایی لازم برای موفقیت سازمان و موفقیت و فرایند رهبری تحول‌گرا که در سازمان در حال اجرا است و قابلیت رهبران تحول‌گرا برای اجرای فرایند مناسب تحول‌گرایی، یک رهبر تحول‌گرا، تغییر را در کل سازمان القا کرده و چشم‌اندازی برای مدیران و کارکنان خلق می‌کند (مطلبی اصل، ۱۳۸۶). در خصوص عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده نظریه رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن محققان و پژوهشگران مختلفی اظهار نظر داشته‌اند. در این پژوهش ابعاد رهبری تحول‌گرا از دیدگاه باس و اولیو به عنوان چهار چوب مفهومی در نظر گرفته شده است که در ادامه تشریح شده است.

نفوذ آرمانی<sup>۱</sup> (کارزماتیک)، نفوذ آرمانی موجب می‌شود که رهبران از لحاظ ویژگی‌ها و رفتارهای آرمانی به عنوان یک مدل و الگو برای پیروان خود باشند. این رهبران با وجود اینکه در پیروان خود اعتماد به نفس ایجاد می‌کنند، آنان را تحریک می‌کنند تا در جهت دستیابی به اهداف خارق‌العاده نهایت تلاش و کوشش را کرده و در این راه از خود گذشتگی نشان دهند. که نتیجه این نوع رفتار رهبری، اعتماد و اطمینان پیروان به رفتارها و تصمیمات یکدیگر است که این همان نفوذ آرمانی رهبر در پیروان است (مژده و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ۵۰۹).

ملاحظات فردی<sup>۳</sup> (توجه به افراد)، برنر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) معتقدند که رهبر تحول‌گرا چشم‌اندازی را به شیوه‌ای جذاب و روشن شکل می‌دهد و چگونگی رسیدن به آن چشم‌انداز را بیان می‌کند. با اعتماد به نفس و خوش‌بینی عمل می‌کند و این اطمینان را به زیردستان نیز انتقال می‌دهد، ارزشها را با اقدامات نمادین تأکید می‌کند، با الگو بودن هدایت می‌کند، و کارکنان را برای رسیدن به چشم‌انداز توانمند می‌سازد. در واقع این عامل زمانی رخ می‌دهد که رهبر به پیروان خود در راستای رسیدن به نیازهای مطلوب شان خدمت می‌کند و در جهت توسعه بالقوه افراد تلاش می‌کند (هورویتز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، ۵۴).

---

1. Idealized Influence

2. Mozhdeh et al

3. Individual Consideration

4. Boerner et al

5- Horwitz et al

ترغیب ذهنی<sup>۱</sup> (تحریک به تفکر)، رهبران تحول گرا از ترغیب ذهنی پیروان جهت به چالش کشیدن افکار، تصورات و خلاقیت آنها استفاده می کنند (کورلند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰، ۱۴). در واقع فضای فکر کردن را تشویق می کنند و افراد را به تفکر وا می دارد. این عامل شامل رفتاری است که علاقه کارکنان را به آگاهی بر مسائل فزونی می بخشد، این موضوع اشتیاق طبیعی و توانایی ایشان را برای تفکر پیرامون مسائل به شیوه ای نو توسعه می دهد (باس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵).

انگیزش الهام بخش<sup>۴</sup>، به عقیده باس (۱۹۸۵) انگیزش الهام بخش زمانی پدید می آید که یک رهبر آینده مطلوب را تصور و به وضوح بیان می کند که چگونه می توان به آن رسید و الگویی برای دنبال کردن فراهم می آورد، استانداردهایی در سطح بالا تعیین می کند و اطمینان و اراده مستحکمی به نمایش می گذارد. رهبران با این بعد در کارکنان ایجاد امید می کند، چشم انداز آتی را روشن و دست یافتنی معرفی کرده و افراد را ترغیب می کند که انتظارات خود را بالا ببرند (هرولد و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸: ۳۴۹).

رفتار نوآورانه، در دهه های اخیر، نوآوری به عنوان یکی از سرمایه های مهم برای سازمان ها تلقی می شود. به گونه ای که مارتین و تربلانچه<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) بهبود و نوآوری مستمر را نوعی کندوکاو منظم برای یافتن شیوه ها و پاسخهای نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی می دانند، و معتقدند توسعه رفتارهای نوآورانه در کارکنان توان سازمان را در به دست آوردن مزیت رقابتی و همچنین امکان واکنش های مناسب را در محیطهای پیچیده و متحول بالا می برد (کرملی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶، ۷۹). رفتار نوآورانه در محیط کار، درک مسأله، ارائه ایده ها و راه حل های جدید، ارتقا و یافتن اثبات منطقی برای آنها فرایند پیچیده ای است که اغلب با دشواری ها، موانع و ناکامی همراه است. شخص نوآور در طی این فرایند نه تنها نیاز به کوشش فراوان دارد، بلکه ممکن است در برابر این فعالیت ها با مقاومت هایی نیز رو به رو شود. بنابراین، ترویج فرهنگ نوآورانه و حمایت از رفتار نوآورانه از طریق

---

1- Intellectual Stimulation

2- Kurland

3- Bass

4- Inspirational Motivation

5- Herold et al

6- Martin & Terblanche

7- Carmelli et al

توسعه شبکه‌های اجتماعی در سازمان، موجب کاهش مقاومتها و موانع در نوآوری می‌شود (رامامورتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵، ۱۴۴). امبایل و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) نیز رفتار نوآورانه را مفهومی پیچیده‌تر از رفتار خلاقانه می‌دانند، چرا که خلاقیت به تولید ایده‌های جدید و سودمند اشاره دارد در حالی که نوآوری به رشد موفقیت‌آمیز و اجرای ایده‌های خلاق گفته می‌شود. بنابراین، عملیاتی کردن ایده‌های جدید با هدف خروجی‌های ابتکاری مقوله‌ای مشکل‌تر از خلق آنها است. و به طور کلی معتقدند که رفتار نوآورانه می‌تواند با توسعه ایده‌های کاملاً جدید فرایندها و محصولات کلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (اکستل و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ۲۶۸). دیچانگ و دنهارتوگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) و جانسن<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) رفتار نوآورانه را به سه بعد تقسیم کرده‌اند: تولید ایده<sup>۶</sup>، ترویج ایده<sup>۷</sup> و پیاده‌سازی ایده<sup>۸</sup> که در ادامه هر کدام به طور مختصر تشریح شده است.

تولید ایده، تولید ایده در معنای عام یعنی یافتن راه‌های جدید و مؤثر برای انجام دادن کارها و موفقیت‌های گوناگون. اما تولید ایده در رفتار نوآورانه به این معنی است که فرد برای مسائل و مشکلات سازمان ایده‌های جدید خلق می‌کند، به طور مرتب روش‌ها، ابزارها و تکنیک‌های جدید را در جهت ایجاد نوآوری جستجو می‌کند، و از این طریق راه‌حل‌های بدیع و ابتکاری برای مسائل پیدا می‌کند. در واقع این متغیر براساس اینکه یک فرد تا چه میزان در مسائل کاری خلاقیت و ایده‌پردازی می‌کند، سنجیده می‌شود (جانسن، ۲۰۰۰، ۲۹۳).

ترویج ایده، به جلب حمایت و پشتیبانی از ایده‌های جدید توسط کارکنان اشاره دارد. میرون و ارز<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) بیان می‌کنند که کارکنان در ترویج ایده برای کسب تأیید و توجیه ایده‌های جدید خود تلاش می‌کنند، مدیران عالی و اعضای مهم سازمان را برای ایده‌های نوآورانه مشتاق می‌نمایند تا در جهت اهداف و مقاصد سازمان بهتر عمل نمایند. این بعد از رفتار نوآورانه براساس میزان تلاش

- 
- 1- Ramamoorthy et al
  - 2- Ambayl et al
  - 3- Axtell et al
  - 4- Dyjang & Dnhartvg
  - 5- Janssen
  - 6- Generate ideas
  - 7- Promoting Ideas
  - 8- Implement ideas
  - 9- Miron& Erez

فرد در توجیه و تأیید دیگران و پشتیبانی از ایده های خود سنجیده می شود (مارتین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ۶۲۳).

پیاده سازی ایده، پیاده سازی یا اجرای ایده که دشوارترین بعد رفتار نوآورانه است. فرد ایده ها و افکار نوآورانه خود را عملی می سازد، با روشی نظام مند به محیط کاری خود معرفی می نماید و سودمندی و مفید بودن آنها را مورد ارزیابی قرار می دهد، یا می توان گفت تغییری را در ساختار کنترلی سازمان ایجاد می نماید. اجرای ایده، ایجاد یک مداخله در ساختار قدرت است. این متغیر براساس میزان کاربردی کردن و اجرای ایده توسط فرد، مورد سنجش قرار می گیرد (لی و وو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۷۴۱).

توسعه کارآفرینی، پیش از توسعه کارآفرینی باید واژه کارآفرینی تعریف شود. کارآفرینی فرایندی است که فرصت ها، منابع و کارآفرینان را به هم مرتبط کرده و طی آن، تغییرات در نظام اقتصادی رخ می دهد (سر فراز و همکاران، ۲۰۱۱، ۴۹). در یک تعریف دیگر از کارآفرینی که توسط هیسریچ و شفرد<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) صورت پذیرفته است، این چنین بیان می کند که یک سازمان رویکرد کارآفرینی را دنبال و سازوکارهای تشویق و ترغیب کارآفرینی در سازمان را فراهم می کند. در این نوع از کارآفرینی، گروهی از افراد کارآفرین در قالب تیمی در داخل سازمان، اقدام به نوآوری مخاطره آمیز و پیشگامانه می کنند. اما منظور توسعه کارآفرینی افزایش تمایل (نگرش) به کارآفرینی، افزایش نرخ فعالیت های کارآفرینانه و توسعه کارآفرینی در کشور است (زالی، ۱۳۹۱). توسعه کارآفرینی به صورت افزایش مهارت ها و دانش کارآفرینی تعریف شده است (وسکمه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲، ۱۷).

زهره و ساپینزا<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نیز معتقد هستند که توسعه کارآفرینی برابر با افزایش فعالیت های کارآفرینانه است. با توجه به آنچه که گفته شد، در پژوهش حاضر برای بررسی متغیر توسعه کارآفرینی از مدل دیده بان جهانی کارآفرینی (GEM) استفاده می شود. بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی های دیده بان جهانی کارآفرینی نرخ فعالیت های کارآفرینانه در ایران در طی ۵ سال

---

1- Martin

2- LI & WU

3- Hisrich and Shefird

4- Osemeke

2- Zahra and Sapienza



گذشته بیش از ۱۰ درصد بوده و در برخی موارد حتی بیش از نرخ فعالیت کارآفرینانه کشورهایمانند دانمارک است اما در واقع اغلب فعالیت‌های کارآفرینانه در ایران نوآورانه نیست، چرا که پشتیبانی مالی خوبی از آنها نمی‌شود. براساس مدل دیده بان جهانی کارآفرینی، توسعه کارآفرینی سه مولفه کلیدی دارد که عبارتند از: نگرش‌ها<sup>۱</sup>، فعالیت‌های کارآفرینانه<sup>۲</sup> و روحیه توسعه کارآفرینانه<sup>۳</sup>.

نگرش‌ها به طور عمده مربوط به ادراکات کارآفرینانه مانند درک قابلیت کارآفرینانه، درک فرصت‌های کارآفرینانه، ترس از شکست و قصد کارآفرینانه می‌شود. فعالیت‌های کارآفرینانه نیز از جمله فعالیت‌های کارآفرینانه نوپا و اجباری است که در اصطلاح به آن فرصت‌گرایی نیز گفته می‌شود. از طرف دیگر روحیه توسعه کارآفرینانه شامل رشد کسب و کار، انتظار رشد مورد انتظار کسب و کار (اشتغال‌زایی) و فعالیت‌های کارآفرینانه بین‌المللی می‌باشد (زالی، ۱۳۹۱).

شایستگی‌های سازمانی پایدار، از شایستگی تعاریف مختلف و متفاوتی ارائه شده است. به عنوان مثال، شایستگی یعنی مجموعه‌ای از دانش، توانایی و ظرفیت‌هایی که شخص را قادر می‌سازد در چهاچوب محدودیت‌های درون و برون سازمانی، ایفای نقش و وظایف کاری خود، عملکرد مطلوب داشته و تضمین‌کننده موفقیت سازمانی نیز باشد. هامل و پراهالاد<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) شایستگی سازمانی را مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌های سازمان در ترکیب منطقی از منابع می‌داند که عملکرد سازمان را در سطحی از شایستگی برای دستیابی به بازارهای مختلف نگه می‌دارد (هامل و پراهالاد، ۱۹۹۰). به این ترتیب، شایستگی‌های سازمانی پایدار عبارت است از عملکرد استراتژیک مناسب درکنار به کارگیری صحیح و مرتبط توانایی‌ها و ظرفیت‌های سازمان با استراتژی‌های کسب و کار (فلوری و فلوری<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳، ۱۳۲). اصطلاح شایستگی به طور معمول در مدیریت سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی به کار گرفته می‌شود، که شامل توانایی‌ها و ظرفیت‌های لازم برای بقای

3- Attitude

4- Entrepreneurial actions

5- Entrepreneurial expansion morale

4- Hamel &amp; Prahalad

5- Fleury &amp; Fleury

کسب و کار و تمایز از دیگر رقبا است (ملس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳، ۹۸۳). در تعریفی گسترده تر از شایستگی سازمانی پایدار، سازمان به عنوان یک کل است که باید درست عمل کند و کمتر به جنبه های فردی پرداخته شود. بر طبق این تعریف باید سازمان مورد توجه قرار گیرد و این خود سازمان است که باید به طور دقیق، ارزیابی کند که چه عواملی موجب توانمندی سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریتش خواهد شد و برای سازمان دشواری در جهت تقلید از خدمات، منحصر به فرد بودن و ایجاد آمیخته ای از مهارت های کلیدی را فراهم می آورد (لویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۷۴۵). ویلیام و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) با توجه به مطالعات و تحقیقات پیشین، اطلاعات (تکنولوژی)<sup>۴</sup>، عملکرد<sup>۵</sup>، مهارت<sup>۶</sup> و ترکیب<sup>۷</sup> را مشخصه های شایستگی سازمانی پایدار شناسایی نموده که به شرح زیر است:

اطلاعات (تکنولوژی)، اولین مشخصه که شایستگی های سازمانی را توصیف می کند تکنولوژی است. تکنولوژی را می توان مجموعه ای از تلفیق دانش ها و مهارت های فنی برای تولید کالا و خدمات (یا همزمان چند کالا و خدمات) مورد نیاز جامعه از راه ترکیب و تلفیق عواملی نظیر مواد اولیه ابزار و ماشین آلات، نیروی انسانی، زمین، طبیعت، پول و سرمایه و ... دانست (بو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰: ۲۹). عملکرد، به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود یا به عبارتی دیگر دست یابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت هایی که سازمان به عهده دارد (بو و همکاران، ۲۰۰۰: ۳۰).

مهارت، هامل و پراهالاد (۱۹۹۰) شایستگی های سازمانی را مجموعه ای از مهارت ها و تکنولوژی معنا می کنند. مهارت به عنوان ظرفیت یادگیری در کمترین زمان و با کمترین انرژی برای رسیدن به نتایج از پیش تعیین شده می باشد (هامل و پراهالاد، ۱۹۹۰).

- 
- 1- Mills et al
  - 2- Lewis
  - 3- William et al
  - 4- technology
  - 5- Performance
  - 6- skill
  - 7- integration
  - 8- Bove et al

ترکیب، مشخصه چهارم شایستگی سازمانی نوعی ادغام مهارت‌ها و تکنولوژی را پیشنهاد می‌کند به عنوان مثال توانایی شرکت هوندا در ترکیب فرایند داخلی و مهارت‌های کاربردی و مهندسی تولید برای ایجاد موتورهای با کیفیت (هامل و پراهلاد، ۱۹۹۴).

### پیشینه پژوهش

با توجه به بررسی ادبیات پژوهش، تحقیقی که تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور نیل به شایستگی‌های سازمانی پایدار مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. پژوهش‌های انجام گرفته داخلی در زمینه تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه، توسط کریمی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان تحلیل میان سطحی تأثیر رهبری تحولی و روابط گروه کاری بر توانایی حل مساله و رفتارهای نوآورانه کارکنان انجام پذیرفته است. نتایج تحقیق آنها نشان داد که روابط مثبت معناداری بین همه متغیرهای پیش بین با توانایی حل مسأله و رفتار نوآورانه کارکنان وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان دادند که کیفیت روابط اعضای گروه کاری از بیشترین نقش در پیش بینی توانایی حل مسأله و رفتار نوآورانه افراد برخوردار است. در پژوهش‌های صورت گرفته در خارج نشان می‌دهد که تحقیقات انجام گرفته در این زمینه دارای نتایج متناقضی است. باسو و گرین<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) و کراوسه<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) با انجام تحقیقاتی به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحول‌گرا و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه منفی وجود دارد. اما الکنس و کلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) نشان دادند که رهبران تحول‌گرا با ایجاد یک دیدگاه مشترک در تمامی کارکنان، آنها را قادر به همکاری با یکدیگر برای رسیدن به اهداف خاص می‌نمایند، علاوه بر این، نشان دادند که رهبران تحول‌گرا می‌توانند موجب تحریک فکری و خلق ایده‌های جدید (بروز رفتار نوآورانه) در کارکنان شوند، تا با نظرهای پیشنهادها و راه‌حل‌های جدید بتوانند خدمات بهتری ارائه دهند. همچنین می‌یر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) نیز در پژوهشی دریافتند که رهبران تحول‌گرا با بهبود سرمایه روانشناختی افراد، منجر به افزایش کارآفرینی سازمان خواهد شد که این به نوبه خود رفتار نوآورانه و به تبع خدمات مطلوب و مناسب به

- 
- 1- Basu & Green
  - 2- Krause
  - 3- Elkins & Keller
  - 4- Meyer et al

مشتریان را در پی خواهد داشت. مطالعات وان گن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نشان داد که از بین ابعاد رهبری تحول گرا، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در ایجاد رفتار نوآورانه در کارکنان دارد و افراد را در عملی کردن ایده های خود در محیط کار کمک می کند و تمایل و آمادگی آنها را برای فراهم ساختن خدمات سریع به مشتری افزایش می دهد. پژوهش های جونگ، چو و وو<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) میان ۳۲ شرکت الکترونیکی و ارتباطی در تایوان نشان داد که بین سبک رهبری تحول گرا و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. همچنین بر اساس این یافته ها مشخص شد که رهبری تحول گرا چگونه موجب ارائه خدمات با سطح بالای کیفیت در کار می شود. بیرکینشاو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) با انجام مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که رفتار نوآورانه و کارآفرینی عوامل کلیدی است که توانایی سازمان را در دستیابی به خدمات با کیفیت برتر افزایش، و با ایجاد یک مزیت رقابتی، موفقیت و بقای سازمان را در درازمدت تضمین می کند. در ارتباط با پیشینه پژوهش های صورت گرفته در خصوص شایستگی های سازمانی پایدار باید گفت که گور پرت فیلون<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) با انجام یک مطالعه موردی، شایستگی سازمانی پایدار را به منظور افزایش بهره وری فناوری اطلاعات در سازمان بررسی کرد. وی معتقد بود که توسعه شایستگی های سازمانی هم به افزایش بهره وری فناوری اطلاعات و هم کسب مزیت رقابتی سازمان کمک می کند. میشل<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقی تحت عنوان موفقیت، شکست و شایستگی سازمانی، مفهوم شایستگی سازمانی را به منظور بررسی فرایند توسعه محصول جدید به کار می گیرد. در این تحقیق مفهوم شایستگی به تشریح کل سازمان به جای موفقیت منحصر به فرد محصول می پردازد، نتایج تجزیه و تحلیل نشان می دهد که تعاریف سنتی از موفقیت یا شکست محصول جدید ممکن است نامناسب باشد. همچنین یافته ها نشان می دهد که موفقیت یا شکست یک محصول جدید به شایستگی های سازمانی بستگی دارد.

---

1- van Engen et al

2- Jung, Chow, & Wu

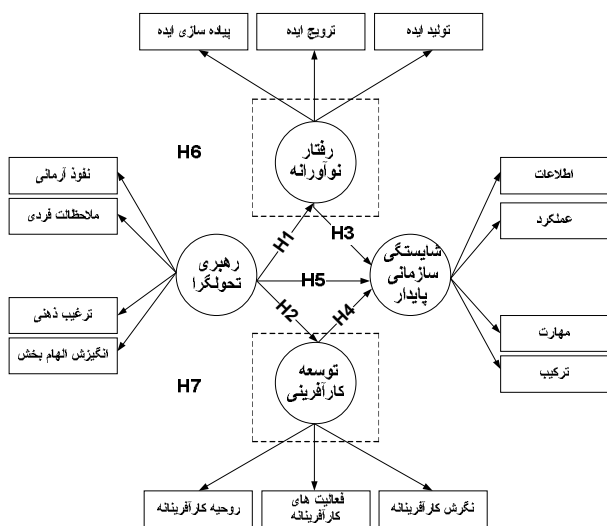
3- Birkinshaw et al

4- Gurpreet Dhillon

5- Michael

## فرضیات و مدل مفهومی پژوهش

به منظور روشن شدن ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه می‌گردد. در تدوین مدل مفهومی پژوهش از چند مدل استفاده شده است. برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر رهبری تحول‌گرا از مدل باس و اولیو (۱۹۸۵) و برای متغیر رفتار نوآورانه از مدل دیجانگ و دنهارتوگ (۲۰۱۰) و جانسن (۲۰۰۰) استفاده شده است. در ارتباط با مدل توسعه کارآفرینی از مدل دیده بان جهانی کارآفرینی (GEM) با توجه به نتایج آن در سال ۲۰۱۰ در ایران استفاده می‌شود. لذا با توجه به ادبیات پژوهش و آنچه گفته شد مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است.



شکل شماره (۱)، مدل مفهومی پژوهش

## فرضیات پژوهش

با توجه به ادبیات مورد بررسی و مدل مفهومی پژوهش فرضیات پژوهش به شرح زیر است.

- رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار نوآورانه دارد.
- رهبری تحول‌گرا تاثیر مثبت و معنی‌داری بر توسعه کارآفرینی دارد.
- رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معنی‌داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
- توسعه کارآفرینی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.

- رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
- رفتار نوآورانه نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
- توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی است. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS19 و AMOS18 استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی در شهرستان خرم آباد به تعداد ۲۳۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نمونه ای به حجم ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. در این تحقیق، به منظور آزمون سبک رهبری تحول گرا از پرسشنامه چند عاملی رهبری بس و اولیو (۲۰۰۴)، و برای آزمون رفتار نوآورانه از پرسشنامه کانتر (۱۹۸۸) استفاده شده است. همچنین به منظور اندازه گیری شایستگی سازمانی پایدار از پرسشنامه محقق ساخته و برای اندازه گیری متغیر توسعه کارآفرینی از پرسشنامه براون و همکاران که برای ارزیابی مفاهیم و فعالیت های کارآفرینانه طراحی شده است، به نقل از مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده گردید. لازم به ذکر است که هر کدام از پرسشنامه ها نگرش افراد را براساس مقیاس پنج تایی لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم) مورد بررسی قرار داده است. روایی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی و همبستگی درونی داده های آن با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ تایید گردید. نتایج پایایی داده های بدست آمده در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱، پایایی و همبستگی درونی داده ها

متغیر	آلفای کرونباخ
رهبری تحول گرا	۰/۸۴
رفتار نوآورانه	۰/۷۷
توسعه کارآفرینی	۰/۷۹
شایستگی سازمانی پایدار	۰/۸۱

### یافته‌های جمعیت‌شناختی

با بررسی داده‌های مربوط به جنسیت مشخص می‌شود که تعداد ۹۸ نفر معادل ۰/۶۸ و ۴۶ نفر معادل ۰/۳۲ زن هستند. بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ است. ۶۲ نفر معادل ۰/۴۳ از پاسخ‌دهندگان در این محدوده سنی قرار دارند. از طرفی ۴۶ نفر معادل ۰/۳۲ از پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۲۰-۳۰ قرار داشتند. تعداد پاسخ‌دهندگان بالاتر از ۴۱ سال ۳۶ نفر هستند که ۰/۲۵ از حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین یافته‌ها نشان داد که ۱۰ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۳۱ نفر فوق دیپلم، ۶۱ نفر لیسانس که بیشترین فراوانی از لحاظ مدرک تحصیلی در این دسته قرار دارد و ۴۲ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند.

### روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش برای بررسی سوالات پرسشنامه و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردیده است. در معادلات ساختاری بین دو متغیر مشاهده شده (معرف) و متغیر پنهان (سازه) تمایز وجود دارد. متغیرهای پنهان مستقیماً قابل مشاهده یا اندازه‌گیری نیستند بلکه به طور غیرمستقیم مورد مشاهده و اندازه‌گیری قرار می‌گیرند. براین اساس این متغیرها سازه‌هایی استنباط شده بر مبنای متغیرهای مشاهده شده هستند که برای اندازه‌گیری گزینش شده‌اند. متغیرهای مشاهده شده یا معرف، متغیرهایی هستند که مستقیماً مورد مشاهده و اندازه‌گیری قرار می‌گیرند. به این ترتیب متغیرهای رهبری تحول‌گرا، رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی سازمانی پایدار به عنوان متغیرهای پنهان پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. از طرفی متغیرهای آشکار نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی و انگیزش الهام‌بخش برای سنجش و اندازه‌گیری رهبری تحول‌گرا در نظر گرفته شده است. به علاوه متغیرهای تولیدی ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده برای اندازه‌گیری متغیر رفتار نوآورانه و نگرش‌ها، فعالیت‌های کارآفرینانه و روحیه توسعه کارآفرینانه برای سنجش توسعه کارآفرینی و همچنین برای سنجش متغیر شایستگی سازمانی پایدار، متغیرهای اطلاعات (تکنولوژی)، مهارت، عملکرد و ترکیب در نظر

گرفته شده است. پیش از آنکه به بررسی فرضیات و ارائه نتایج پژوهش پرداخته شود، در جدول شماره ۲ شاخص های سنجش به همراه ابعاد عملیاتی هر یک از متغیرها تشریح شده است.

جدول شماره ۲. شاخص های سنجش و ابعاد عملیاتی هر یک از متغیرها

متغیر پنهان	متغیر آشکار	ابعاد عملیاتی
	نفوذ آرمانی	الگو دهی، ایجاد و تشریح ارزش ها، حس هدفمندی، القای حس افتخار به اعضا
رهبری تحول گرا	ملاحظات فردی	رفتار با اعضا به عنوان یک شخص نه عضو، کمک به افراد جهت ارتقا توانایی، آموزش
	ترغیب ذهنی	پیشنهاد راه حل های جدید، بررسی مشکلات از زوایای مختلف، توجه به نظرات مختلف.
	انگیزش الهام بخش	تاکید بر آینده نگری، امید به اعضا در کسب اهداف، گفتار خوشبینانه در مورد آینده.
	تولیده ایده	خلق ایده جدید برای حل مسائل، جستجوی ابزارها و تکنیک های جدید.
رفتار نوآورانه	ترویج ایده	توجیه و تأیید دیگران، پشتیبانی از ایده ها، تمایل در اعضای مهم سازمان برای ایده جدید
	پیاده سازی ایده	عملی ساختن ایده ها، ارزیابی و بررسی ایده ها، تغییر در ساختار کنترلی سازمان
شایستگی سازمانی پایدار	اطلاعات	مهارت فنی بالا، شفافیت اطلاعات، تسهیم اطلاعات
توسعه کارآفرینی	عملکرد	مسئولیت و مأموریت افراد، انجام صحیح وظایف، تحصیل نتایج مورد انتظار
	مهارت	ظرفیت یادگیری، پتانسیل های فردی، توانایی انجام وظایف محوله به افراد
	ترکیب	ادغام مهارت های فردی با تکنولوژی، ترکیب مهارت های داخلی با مهارت های کاربردی
	نگرش کارآفرینی	ادراکات کارآفرینانه، قابلیت کارآفرینی، قصد کارآفرینی، درک فرصت انجام
	فعالیت کارآفرینانه	فعالیت های کارآفرینانه نوپا، فرصت گرایی در کارآفرینی، حمایت کارآفرینانه
	روحیه کارآفرینی	رشد کسب و کار، انتظار معقول از توسعه کار آفرینی، اشتغال زایی مبتنی بر روحیه توسعه کارآفرینی

### یافته های حاصل از تحلیل عاملی

پس از جمع آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص های اندازه گیری ( متغیر های مشاهده) تا چه اندازه ای برای سنجش متغیر های پنهان قابل قبول می باشند باید ابتدا تمام متغیر های مشاهده که مربوط به متغیر های پنهان می باشد بطور مجزا مورد آزمون قرار می گیرند. شاخص های کلی برازش برای الگو های اندازه گیری با استفاده از نرم افزار Amos18 در جدول (۳) آمده است.

جدول شماره ۳. شاخص های کلی برازش برای الگو های اندازه گیری (تحلیل عاملی تاییدی)

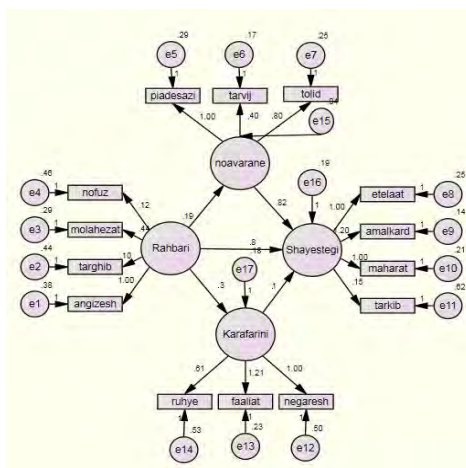
متغیر	DF	CIMIN	P	GFI	RMSE
رهبری تحول گرا	۳	۱۰/۷۲	۰/۸۶۲	۰/۹۲۱	۰/۰۰۲
رفتار نوآورانه	۲	۶/۵۱	۰/۷۴۶	۰/۹۱۴	۰/۰۱۲
توسعه کارآفرینی	۲	۷/۹۲	۰/۶۸۳	۰/۹۱۰	۰/۰۱۰
شایستگی سازمانی پایدار	۳	۸/۵۳	۰/۸۰۵	۰/۹۱۹	۰/۰۰۴



در توضیح مقدار کای اسکوئر (CMIN) الگو وسطح معنا داری (P) لازم است ذکر شود که هر چه مقدار کای اسکوئر کوچکتر باشد الگوی تدوین توسط پژوهشگر رضایت بخش‌تر است، چنانچه که مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ باشد می‌توان نتیجه گرفت که مقدار CMIN برای الگو قابل قبول است. با توجه به اینکه مقدار P برای همه الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوئر (CMIN) برای الگوهای اندازه‌گیری مناسب می‌باشد. یکی دیگر از شاخص‌های معتبر که برای برازندگی الگو به کار می‌رود GFI یا شاخص نیکویی برازش می‌باشد. این شاخص را می‌توان به عنوان مشخصه‌ای مشابه با  $R^2$  در رگرسیون چند متغیره در نظر گرفت. هرچه GFI نزدیکتر به یک باشد الگو داده‌ها برازش بهتری دارد. برای الگوهای اندازه‌گیری GFI بزرگتر از ۰/۹۵ می‌باشد که نشان برازش خوب برای داده‌ها از الگو است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSE نیز یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی مدل است که در الگوهای قابل قبول دارای مقدار ۰/۰۸ یا کمتر می‌باشد، برازش الگوهای که دارای مقادیر بالاتر از ۰/۱ هستند ضعیف برآورد می‌شوند. همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای الگو اندازه‌گیری کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب الگوها توسط داده‌ها است. در نهایت با توجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) از برازش خوبی برخوردار هستند و به این معنی است که متغیرهای آشکار به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است که مدل خروجی نرم افزار AMOS 18 در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل شماره دو، خروجی نرم افزار

برای برازش مدل فوق از نرم افزار AMOS18 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت جدول ۴ می باشد.

جدول شماره ۴. برازش مدل مفهومی

RMSE	GFI	CFI	CMIN/DF	P	CIMN	DF
۰/۰۵	۰/۹۳	۰/۸۷	۳/۱۷	۰/۰۰۰	۱۴۳/۴۲	۸۱

با توجه به اطلاعات جدول (۴) می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. پس از بررسی و تایید الگو برای آزمون معنا داری فرضیه ها از دوشاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است، بر اساس سطح معنا داری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی شود، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۰۵ دارد. فرضیه ها به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به هر فرضیه در جدول (۵) ارائه شده است.

## جدول شماره ۵. فرضیه‌ها تحقیق به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	فرضیات
تایید	۰,۰۱۱	۲/۳۴	۰/۱۹	رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر رفتار نوآورانه دارد.
تایید	۰,۰۰۱	۲/۷۹	۰/۳۰	رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر توسعه کارآفرینی دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۳/۳۸	۰/۸۲	رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معنی داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
تایید	۰,۰۰۸	۲/۲۱	۰/۱۰	توسعه کارآفرینی تاثیر مثبت و معنی داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
تایید	۰,۰۰۰	۳/۳۱	۰/۸۰	رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
تایید	-	-	۰/۸۲	رفتار نوآورانه نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.
تایید	-	-	۰/۱۰	رفتار نوآورانه نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارد.

با توجه به جدول شماره ۵ و آزمون فرضیات اصلی پژوهش، مشاهده می شود که فرضیات اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردند. در توضیح آزمون فرضیات اصلی باید گفت که با توجه به مقدار بحرانی (CR) که برای تمامی فرضیات دارای مقدار بیش از ۱/۹۶ است و مقدار (P) که کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیات اصلی پژوهش تایید می گردند. لذا با توجه به جدول شماره (۶) می توان گفت که رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی سازمانی پایدار دارد. به علاوه می توان عنوان نمود که در سطح خطای ۰/۰۵ رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارند. لذا به عنوان نتیجه کلی می توان گفت که سازمان می تواند با بهره گیری از سبک رهبری تحول گرا زمینه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه را به منظور نیل به شایستگی های سازمانی پایدار فراهم سازد.

## نتیجه گیری

نتایج پژوهش با توجه به نتایج تحلیل عاملی و نتایج مربوط به آزمون فرضیات به تفکیک فرضیات مورد بررسی قرار می گیرد. نتایج تحلیل عاملی برای متغیر پنهان رهبری تحول گرا، حاکی از آن است که در سازمان تامین اجتماعی نفوذ آرمانی از بالاترین اهمیت برخوردار است. این بدان معنی است که وجود بعد نفوذ آرمانی رهبر در سازمان تامین اجتماعی می تواند موجب القای حس افتخار و غرور به کارکنان برای ارتباط با دیگران شود و به گونه ای عمل کند که احترام سایر اعضای سازمان را برانگیزد. همچنین نتایج نشان می دهد که در سازمان تامین اجتماعی برای رفتار نوآورانه، ترویج ایده بسیار با اهمیت است. از این رو در سازمان تامین اجتماعی باید حمایت و پشتیبانی بیشتری از

ایده های جدید کارکنان صورت پذیرد. لذا با توجه به آنچه گفته شد، سازمان، باید تمایل مدیران عالی و اعضای مهم سازمان را برای ایده های نوآورانه افزایش دهد تا در جهت اهداف و مقاصد سازمان بهتر عمل نمایند. همچنین با توجه به نتایج تحلیل عاملی در خصوص متغیر کارآفرینی باید گفت که نگرش کارآفرینانه بسیار از اهمیت بالایی برخوردار است. به علاوه نتایج مبین آن است که در شایستگی سازمانی پایدار، مولفه ترکیب مهمترین بعد است. لذا به منظور بهبود وضعیت مولفه مذکور در سازمان، باید ادغام مهارت های فردی با تکنولوژی و ترکیب مهارت های داخلی با مهارت های کاربردی به خوبی صورت گیرد. از طرف دیگر نتایج حاصل از آزمون فرضیات حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان تامین اجتماعی دارد (فرضیه اول). پژوهش های صورت گرفته کریمی و همکاران (۱۳۹۰) و چی - تنگ تسای و همکاران (۲۰۰۹) با فرضیه اول هم خوانی دارد. در خصوص وجه تشابه فرضیه اول با پژوهش های مذکور باید اذعان داشت که نتایج پژوهش آن ها نیز مبین تاثیر مثبت رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه است. در خصوص فرضیه دوم پژوهش باید گفت که با توجه به نتایج، رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر توسعه کارآفرینی دارد. نتایج فرضیه سوم نیز حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری بر شایستگی سازمانی پایدار در سازمان تامین اجتماعی دارد. این فرضیه با پژوهش های بیرکینشاو و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد. وجه اشتراک هر دو پژوهش در آن است که نتایج پژوهش آنان نیز نشان می دهد که رفتار نوآورانه یک عامل کلیدی است که توانایی سازمان را در دستیابی به خدمات با کیفیت برتر است که از این مهم به عنوان شایستگی سازمان و یک مزیت رقابتی پایدار یاد شده است. در خصوص فرضیه پنجم نیز باید گفت که نتایج پژوهش حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معناداری بر شایستگی سازمانی پایدار در سازمان تامین اجتماعی دارد. نتایج پژوهش های الکنس و کلر (۲۰۰۳) با فرضیه پنجم پژوهش حاضر هم خوانی دارد. به علاوه با توجه به نتایج فرضیات ششم و هفتم می توان عنوان نمود که رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تاثیر رهبری تحول گرا بر شایستگی سازمانی پایدار دارند.

### پیشنهادات کاربردی پژوهش

- با توجه به تایید فرضیات پژوهش، به منظور ارتقاء رفتار نوآورانه و کارآفرینانه به منظور نیل به شایستگی سازمانی پایدار پژوهش حاضر به سازمان تامین اجتماعی و سایر سازمان‌ها پیشنهاد می‌کند که نقش رهبری به خصوص سبک رهبری تحول‌گرا را در سازمان خود مورد توجه قرار داده و در به کارگیری آن به منظور ارتقای سطح شایستگی سازمانی خود اقدام نمایند.
- جهت عملی نمودن پیشنهاد اول، این پژوهش توصیه می‌کند که برای پرورش مدیران تحول‌آفرین و کارآمد به مولفه‌های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی توجه شود. بر این اساس رهبران می‌توانند با القای حس افتخار، اعتقاد و احترام به کارکنان، تعریف مأموریت مشخص، ارائه الگوی مناسب به آن‌ها در کنار ارتقا فرهنگ خطرپذیری، تاکید بر احساسات کارکنان و توجه به خواست و نیاز آن‌ها زمینه را برای افزایش رفتار نوآورانه و کارآفرینانه فراهم سازند.
- پژوهش حاضر به سازمان تامین اجتماعی پیشنهاد می‌کند که به منظور ارتقای رفتار نوآورانه در کارکنان به تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده توجه نمایند. راه حل اساسی برای بهبود تولید و ترویج ایده در کارکنان این است که در سازمان تامین اجتماعی حمایت و پشتیبانی بیشتری از ایده‌های جدید کارکنان صورت پذیرد. لذا با توجه به آنچه گفته شد، سازمان، باید تمایل مدیران عالی و اعضای مهم سازمان را برای ایده‌های نوآورانه افزایش دهد تا در جهت اهداف و مقاصد سازمان بهتر عمل نمایند.
- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان برای نیل به سطوح بالای شایستگی سازمانی با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا زمینه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه را فراهم سازد. از این رو سازمان‌ها می‌توانند با نفوذ، ترغیب و انگیزش پیروان و کارکنان خود، زمینه را برای تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده فراهم کنند. این فرایند خود موجب بروز فعالیت‌های کارآفرینانه شده که از این طریق می‌توان مهارت و عملکرد پیروان و کارمندان را به منظور نیل به شایستگی سازمانی پایدار تقویت کرد.

## منابع

- زالی، محمدرضا، (۱۳۹۱). ارزیابی شاخص های کارآفرینی در ایران بر اساس مدل دیده بان جهانی کارآفرینی GEM گزارش ۲۰۱۲ دیده بان جهانی کارآفرینی ایران، تهران، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- مطلبی اصل، صمد (۱۳۸۶)، رهبری تحول آفرین در سازمان ها، یک مدل متاثر از محیط، ماهنامه تدبیر، سال هیجدهم، ش ۱۸۱.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., and Wall, T.D. (2000): Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 265-285.
- Bass, B.M, (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bove, K., Harmsen, H., & Grunert, K.G. (2000). The link between competencies and company success in Danish manufacturing companies. In: *Advances in Applied Business Strategy*, 6(c), Greenwich: Conn.: JAI Press, 23-43
- Carmelli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Currie, G., & Lockett, A. (2007). A critique of transformational leadership: Moral, professional and contingent dimensions of leadership within public services organizations. *Human Relations*, 60(2), 341-370.
- Deng, Z., Lu, Y., Wei, K. K., & Zhang, J. (2010). Understanding customer satisfaction and loyalty: An empirical study of mobile instant messages in China. *International Journal of Information Management*, 30(4), 289-300.
- De Jong, J. & Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64
- Doherty AY & Danylchuk, KE (1996). Transformational and Transactional Leadership in Interuniversity Athletics Management. *Journal of sport Manage.* Vol 10. Pp: 254- 268.
- Elenkov, D. S., & Manev, I. M. (2004). Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal of World Business*, 44, 357-369.

- Fleury, A.C.C., Fleury, M.T.L., (2003). Competitive strategies and core competences: perspectives for Brazilian industry internationalization. *Gestao e Producao* 10 (2), 129–144.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A., (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, pp. 461-73.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, 346-357.
- Horwitz, I.B., Horwitz, S.K., Daram, P., Brandt, M. L., Brunicardi, F. C. And Awad, S.S. (2008). Transformational, transactional, and passive-avoidant leadership characteristics of a surgical resident cohort ; Analysis using the multifactor leadership questionnaire and implications for improving surgical education curriculums, *Journal of Surgical Research*, 148 (1), pp. 49-59.
- Hamel, G., & Prahalad, C.K. (1994). *Competing for the future* Boston: Harvard Business School Press.
- Hamel, G., Prahalad, C.K., (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review* 68 (3), 3–15.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14, 525-544.
- Jung, D., Yammarino, F. J., & Lee, J. K. (2009). Moderating role of subordinates' attitudes on transformational leadership and effectiveness: A multi-cultural and multi-level perspective. *Leadership Quarterly*, 20, 586–603.
- Kurland, (2010). Leadership style and organizational leader and Leadership program effect of school vision, *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7-30.
- Knott, P., Pearson, A., & Taylor R. (1996). A new approach to competence analysis. *International Journal of Technology Management*, 11(3/4), 494-503.
- LI, C. H., & WU, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
- Lewis, M., (2003). Analysing organizational competence: implications for the management of operations. *International Journal of Operations and Production Management* 23 (7), 731–756.

- Mills, J., Platts, K., Bourne, M., (2003). Competence and resources architectures. *International Journal of Operations & Production Management* 23 (9), 977-994.
- Martin, P., Salanova, M., & Maria Peiro, J. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek' s model? *Psicothema*, 19(4), 621-626.
- Mozhdeh, M, Wan, K.W. I. and Amin, V., (2011), the Impact of Transformational Leadership on Organizational Innovation Moderated by Organizational Culture, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(6): 504-508.
- Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The Influence of Leadership on Innovative Processes and Activities. *Organizational Dynamics* , 64-72.
- Osemeké, M, (2012). Entrepreneurial Development and Interventionist Agencies in Nigeria, *International Journal of Business and Social. Science*, 8(3): 14-25.
- Ramamoorthy, N., Patrick C., Flood, Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behavior: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2) 142-150.
- Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen (2003) Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus, Servant Leadership Roundtable, October, PP1-15.
- Sarfaraz, L, Faghieh, N, (2011). Women's Entrepreneurship in Iran, GEM Based-Data Evidence, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, (1)1: 45-58
- Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Chun J.U. and ansereau, F., (2005), Leadership and levels of analysis: A state-the-science review. *The leadership Quarterly*, 16, pp.879-919.