



The Role of Transformational Leadership Style on Organizational Agility and Academic Entrepreneurship: Reflection on the Moderating Role of Demographic Characteristics

Mahdi Amiri¹

1. Department of Educational Sciences and Counseling, Payam Noor University, Tehran, Iran;(Corresponding Author), Email: m.amiri@pnu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article Type: Research Article</p> <p>Received Received in revised form Accepted Published online</p>	<p>Objective: The purpose of this research is to investigate the role of transformational leadership style on organizational agility and academic entrepreneurship through the demographic characteristics of gender, age, work experience, employment status and education.</p> <p>Methods: The current research is based on the objective of an applied type and in terms of a quantitative method, it is a descriptive-correlation type, which was conducted as a survey in the field of research variables. The research population includes employees and managers of Shiraz University, and the statistical sample includes 288 of these employees, including 126 managers and 162 employees, who were randomly selected and analyzed.</p> <p>Results: The results of the current research, showed that there is a positive and significant relationship between the components of transformational leadership style and organizational agility with academic entrepreneurship of employees in Level 01/. There is; There is no significant difference between the components of organizational agility and academic entrepreneurship based on gender, age, education, work experience and type of employment status.</p> <p>Conclusion: By conducting this research, it was found that the staff of the faculty of humanities and staff had higher organizational agility and the staff of the faculties of educational sciences and psychology, humanities and staff had higher organizational entrepreneurship than other employees of Shiraz University. Also, regarding the variable of transformational leadership style, only the component of individual consideration in one step and regarding the variable of organizational agility, the components of responsiveness, organizational flexibility and competence in three steps have the highest multiple correlation with predicting academic entrepreneurship of employees.</p> <p>Keywords: <i>Demographic characteristics, transformational leadership style, organizational agility, academic entrepreneurship.</i></p>

Cite this article: Amiri, Mahdi (2024). The role of transformational leadership style on organizational agility and academic entrepreneurship: reflection on the moderating role of demographic characteristics. *Higher Education Letter*, 17(66): pages. DOI:

© The Author(s).



Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

نقش سبک رهبری تحولی بر چابکی سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی: تاملی بر نقش تعدیل-کنندگی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

مهدی امیری

۱. عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: m.amiri@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش سبک رهبری تحولی بر چابکی سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی به واسطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سن، سابقه کار، وضعیت استخدامی و تحصیلات می‌باشد.
مقاله پژوهشی	روش پژوهش: پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است و از لحاظ روش کمی از نوع توصیفی-همبستگی است که به صورت پیمایشی در زمینه متغیرهای پژوهش انجام شده است. جامعه پژوهش شامل کارکنان و مدیران دانشگاه شیراز و نمونه آماری شامل ۲۸۸ نفر از این کارکنان شامل ۱۲۶ نفر از مدیران و ۱۶۲ نفر از کامندان است که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند.
دریافت:	یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که، بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی با کارآفرینی دانشگاهی کارکنان رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ بین مولفه‌های چابکی سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار و نوع وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
اصلاح:	نتیجه‌گیری: با انجام این تحقیق مشخص شد که کارکنان دانشکده علوم انسانی و کارکنان ستادی، چابکی سازمانی بالاتر و کارکنان دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی، علوم انسانی و کارکنان ستادی کارآفرینی سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان دانشگاه شیراز داشته‌اند. همچنین در خصوص متغیر سبک رهبری تحولی، تنها مؤلفه ملاحظه فردی در یک گام و در خصوص متغیر چابکی سازمانی مؤلفه‌های قدرت پاسخگویی، انعطاف‌پذیری سازمانی و شایستگی در سه گام بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی کارآفرینی دانشگاهی کارکنان را داشته‌اند.
پذیرش:	کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، سبک رهبری تحولی، چابکی سازمانی، کارآفرینی دانشگاهی.
انتشار:	

استناد: امیری، مهدی (۱۴۰۳). نقش سبک رهبری تحولی بر چابکی سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی: تاملی بر نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. نامه

آموزش عالی، ۱۷ (۶۶)، صفحه. DOI:

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور



حقوق مؤلف © نویسندگان.

مقدمه

در دنیای امروز به دلیل وجود عواملی همچون رشد فزاینده رقابت در سطح ملی و بین المللی و تغییرات سریع محیطی و فناورانه، وجود دانشگاه کارآفرین و تفکر و اندیشه کارآفرینی دانشگاهی ضروری است تا دانشگاه‌ها بتوانند کارآیی و اثربخشی و بالطبع منافع و منابع خود را افزایش دهند (بارنز و همکاران^۱، ۲۰۰۲).

کارآفرینی سازمانی، فرایندی است که به دنبال ایجاد فعالیت‌های جدید کارآفرینانه در درون و پیرامون سازمان و حمایت از فعالیت‌های مخاطره آمیز و نوآور بوده (جانسون^۲، ۲۰۰۱) و شامل عناصری همچون نوآوری، ریسک‌پذیری، رقابت‌پذیری، استقلال و جستجوی فرصت‌هاست (هیت و همکاران^۳، ۲۰۰۰: ۱۳۷)؛ این نوع از کارآفرینی، به دنبال خلق تغییرات سازمانی است که می‌تواند متأثر از نوع سبک رهبری مدیران سازمانی باشد و لذا از آنجا که نقش مدیران و رهبران سازمان در هدایت فعالیت‌های یک سازمان به سمت تعالی اهمیت زیادی دارد، می‌تواند با تأکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود موجب پرورش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان شوند (شائمی برزکی و محمدی، ۱۳۹۳). همچنین نقش رفتار رهبری در ارتقای یک نهاد به سازمان کارآفرین به قدری اهمیت دارد که بعضی از محققان سعی کرده‌اند برای نشان دادن این موضوع، با ترکیب این دو (رفتار رهبری و کارآفرینی) نوعی از رهبری را به کار گیرند که رهبری کارآفرین نامیده می‌شود (ترابیشی و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

سازمان‌ها و بخصوص دانشگاه‌هایی در مسیر کارآفرینی دانشگاهی موفق هستند که چابک‌تر باشند زیرا چابکی از ویژگی‌های لازم و الگویی برای شناسایی و استفاده از فرصت‌ها برای سازمان‌های امروزی تلقی می‌شود که قادر به درک محیط و مطابقت با شرایط مطلوب هستند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۵) و می‌توانند با بهره‌گیری از این خصیصه سازمانی، در روند کارآفرینی دانشگاهی موفق‌تر عمل کنند. به طور کلی سازمان‌های امروزی و به خصوص دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دهه‌های اخیر به سوی رقابتی شدن پیش می‌روند به طوری که عرصه رقابتی در سازمان‌ها، بسیار پیچیده و دشوار می‌باشد و پیش بینی‌های بازار آینده، وضعیت بس پیچیده و متلاطمی را پیش روی سازمان‌های امروزی ترسیم می‌نماید. اینجاست که اگر به عرصه رقابتی و راهکارهای منطقی و هوشیارانه توجه نشود، کم‌کم از صحنه رقابت حذف می‌شوند. از آنجا که چابکی سازمانی می‌تواند بر رقابت‌پذیری شرکت و یا سازمان از طریق خلق کارآفرینی و نوآوری سازمانی تأثیر بگذارد، سازمان‌ها نیاز به فرآیندهایی دارد تا اطمینان یابند فرایندها و امورات سازمانی با سهولت و چابکی انجام می‌گردد و یکی از این فرایندها، اعمال سبک‌های متنوعی از رهبری و مدیریت برای هدایت امور جاری و راهبردی سازمان است که می‌توان با بکارگیری آن‌ها، امیدواری در جهت چابک‌سازی فرایندهای سازمانی را در جهت دستیابی به یک سازمان کارآفرین و نوآور در ذهن تک تک اعضای سازمان زنده نگاه داشت.

در پژوهش‌های گذشته بیشتر به روابط بین متغیرهای اصلی مورد بررسی پرداخته شده است از جمله؛ پورانجنار و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی؛ ژوان و همکاران^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و هویت سازمانی بر کارآفرینی؛ سلطانی‌نژاد و همکاران^۶ (۲۰۱۶) به بررسی رهبری تحولی با تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی، حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی الگویی کمی از اثر ابعاد بازاریابی کارآفرینانه بر چابکی سازمانی و امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی پرداخته‌اند و یا این پژوهشگران سایر متغیرهای اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی و دانشگاهی (یوسف و همکاران^۷، ۲۰۱۲ و کتی‌کیدیس و همکاران^۸، ۲۰۱۲) را مطالعه کرده‌اند و علی‌رغم اهمیت ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای تعدیل‌کننده در پژوهش، کمتر به این ویژگی‌ها در مطالعات کارآفرینی سازمانی و دانشگاهی و تفاوت‌هایی که از این لحاظ بین نمونه‌های مورد بررسی وجود دارد پرداخته شده است از این رو پژوهش حاضر به دنبال فرایند بررسی ساز و کار اعمال سبک رهبری تحول آفرین در دانشگاه شیراز است تا اولاً از ماهیت این سبک آگاهی بهتری حاصل شود، ثانیاً اثرات آن بر چابکی سازمانی درک شده و تأثیراتی که نوع سبک رهبری می‌تواند در کارآفرین شدن یک دانشگاه داشته باشد مشخص شده و در نهایت تفاوت‌های این روابط بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون؛ جنسیت، سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و نوع دانشکده نیز مشخص گردد.

1. Barnes, T. et al.

2. Jahnson.

3. Micheal Hit & et al.

4. Tarabishy et al.

5. Juan et al.

6. Soltani Nejad et al.

7. Yusof et al.

8. Ketikidis et al.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کارآفرینی دانشگاهی عبارت است از ایجاد زمینه برای توسعه نوآوری و خلاقیت در نظام دانشگاهی، تجاری کردن دانش، استفاده از نتایج پژوهش‌های دانشگاهی و نوآوری در گسترش مرزهای دانش بشری می‌باشد. بر این پایه، گسترش رویکرد کارآفرینی راهی به سوی دانشگاه کارآفرینی است (نیازی و نصرآبادی، ۱۳۸۶). در حال حاضر ادبیات پژوهشی قابل توجهی در مورد مفهوم آنچه "دانشگاه کارآفرین" نامیده می‌شود، مطرح است (اتزکوویتز، ۲۰۰۴؛ گنوروکانو، ۲۰۰۸؛ لرا و همکاران، ۲۰۰۹). لذا در دانشگاه کارآفرین فعالیت‌های کارآفرینانه با هدف ارتقای عملکرد ملی و منطقه‌ای و نیز کسب مزیت‌های مالی برای دانشگاه و هیات علمی آن صورت می‌گیرد (سودر و نصاری، ۱۹۹۰). براساس ادبیات کارآفرینی، رفتار رهبری یکی از متغیرهای بسیار مهم در تحقق دانشگاه کارآفرین است (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۰). نقش رفتار رهبری در ارتقای یک نهاد به سازمان کارآفرین به قدری اهمیت دارد که بعضی از محققان سعی کرده‌اند برای نشان دادن این موضوع، با ترکیب این دو (رفتار رهبری و کارآفرینی) نوعی از رهبری را به کار گیرند که رهبری کارآفرین نامیده می‌شود (ترابیشی و همکاران، ۲۰۰۵؛ گوپتا و همکاران، ۲۰۰۴). مطالعات نشان داده است که رهبری کارآفرین دربرگیرنده سه ویژگی مهم رهبران هستند که عبارتند از بینش، فداکاری و گذشت، و تعهد به کیفیت (دس و همکاران، ۲۰۰۸). به اعتقاد تورنبری (۲۰۰۶) چنین رهبرانی کیفیت‌های دیگری نیز دارند که برخی از آنان عبارت‌اند از تحمل ابهام و تمایل به استخدام افراد باهوش‌تر از خود. رهبر کارآفرین اساساً فرصت‌محور است. رهبر کارآفرین به دنبال استخدام افرادی است که تقریباً شبیه به هم فکر می‌کنند و درک و موقعیت‌شناسی خود را با این افراد به اشتراک می‌گذارد. رهبری تحولی نیز از جمله رفتارهای رهبری محسوب می‌شود که به نوعی معرف رهبران کارآفرین است (یانگ، ۲۰۰۸).

در خصوص عوامل اثرگذار بر کارآفرینی دانشگاهی پژوهش‌ها چندی انجام شده از جمله؛ رضایی دولت آبادی و دیگران (۱۳۸۹)؛ یوسف و همکاران (۲۰۱۲)؛ به عنوان مثال کتی کیدیس و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی را با موضوع یک مدل کارآفرینی دانشگاهی برای مؤسسات بین‌المللی آموزش عالی؛ مطالعه‌ای در دانشکده بین‌الملل دانشگاه شفیلد انجام رساندند. مدل نهایی حاصل از پژوهش شامل چهار مفهوم ساختار اثربخش مدیریت و عملیات، ارائه آموزش‌های توزیع شده، کارآفرینی و روح نوآورانه و بین‌المللی‌سازی به عنوان روح و هسته استراتژیک بوده است آنها همچنین دریافتند که ساختار سازمانی دانشگاه و فرهنگ کارآفرینی در سراسر آن تسهیل‌کننده تحولات راهبردی کارآفرینی در آموزش عالی هستند. لیال رودریگز^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند که بین سبک رهبری، کارآفرینی و نوآوری سازمانی ارتباط معنادار و تنگاتنگی وجود دارد. در تحقیقات موجود در زمینه کارآفرینی در مقیاس دانشگاهی، مطالعات متعددی نشان دهنده تأثیر سبک رهبری و عناصر کلیدی دیگر بر این نوع کارآفرینی است (اتزکوویتز و همکاران، ۲۰۰۰؛ کربی، ۲۰۰۶؛ کلارک، ۲۰۰۴؛ پورانجنار و همکاران، ۱۳۹۵؛ ژوان و همکاران، ۲۰۱۴) به عنوان مثال، جعفری (۱۴۰۰) نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. یا در پژوهشی دیگر، درگاهی و موسوی جم (۱۳۹۷) نشان دادند که با بکارگیری سبک رهبری تحول آفرین زمینه مناسبی برای کارآفرینی و نوآوری سازمانی در سازمان فراهم می‌شود. همچنین، سلطانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحولی با تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری میان بین رهبری تحول گرا و تعهد سازمانی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی وجود دارد.

در خصوص ارتباط چابکی سازمانی با کارآفرینی دانشگاهی و سبک رهبری با چابکی نیز پژوهش‌هایی انجام شده است به عنوان نمونه، امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که کارآفرین سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم به واسطه تعهد سازمانی نقش کلیدی را در توسعه چابکی سازمانی دارد. اسدی زاده و اخوان

1. Etkowitz.
2. Guerrero-Cano.
3. Lehrera et al.
4. Souder, W. E. & Nassar, S.
5. Tarabishy et al.
6. Gupta et al.
7. Dess et al.
8. Thornberry.
9. Yang.
10. Yusof et al.
11. Ketikidis et al.
12. Leal Rodriguez.
13. Juan et al.
14. Soltani Nejad et al.

صرفاً (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر چابکی سازمانی با رویکرد تفکر استراتژیک به این نتیجه رسیدند که یک رهبری تحول آفرین با نقش تعدیل گری تفکر استراتژیک تأثیر مثبتی بر چابکی سازمانی دارد و یا قدم پور و زند کریمی (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحولی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر چابکی سازمانی تأثیرگذار است.

با بررسی جامع مبانی نظری و ادبیات و پیشینه پژوهشی می‌توان نتیجه گرفت که برخی از پژوهش‌ها، عوامل مؤثر بر کارآفرینی دانشگاهی را در دو دسته‌بندی زیر مورد بررسی قرار داده‌اند که به ترتیب عبارتند از: دسته اول عوامل مؤثر بر کارآفرینی دانشگاهی تحت عنوان عوامل سازمانی شامل: عوامل ساختار سازمانی، امکانات فیزیکی، استراتژی‌های سازمانی، فرایندها و سیستم حقوق و دستمزد در پژوهش‌ها مرتبط ذکر گردیده- اند (پرکمن و همکاران^۱، ۲۰۱۳). دسته دوم، پژوهش‌هایی می‌باشند که عوامل مؤثر بر کارآفرینی دانشگاهی را به ابعاد الف) عوامل سازمانی: در برگیرنده عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان؛ ب) عوامل نهادی (ولوی و همکاران، ۲۰۱۱) و ج) عوامل فردی، که به عوامل انسانی و روابط انسانی در سازمان اشاره دارند تقسیم‌بندی نموده‌اند (رایت و همکاران، ۲۰۰۷).

به طور کلی سازمان‌های امروزی و به خصوص دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دهه‌های اخیر به سوی رقابتی شدن پیش می‌روند به طوری که عرصه رقابتی در سازمان‌ها، بسیار پیچیده و دشوار می‌باشد و پیش‌بینی‌های بازار آینده، وضعیت بس پیچیده و متلاطمی را پیش روی سازمان‌های امروزی ترسیم می‌نماید. اینجاست که اگر به عرصه رقابتی و راهکارهای منطقی و هوشیارانه توجه نشود، کم‌کم از صحنه رقابت حذف می‌شوند. از آنجا که چابکی سازمانی می‌تواند بر رقابت پذیری شرکت و یا سازمان از طریق خلق کارآفرینی و نوآوری سازمانی تأثیر بگذارد، سازمان‌ها نیاز به فرآیندهایی دارد تا اطمینان یابند فرایندها و امورات سازمانی با سهولت و چابکی انجام می‌گردد و یکی از این فرایندها، اعمال سبک‌های متنوعی از رهبری و مدیریت برای هدایت امور جاری و راهبردی سازمان است که می‌توان با بکارگیری آن‌ها، امیدواری در جهت چابک‌سازی فرایندهای سازمانی را در جهت دستیابی به یک سازمان کارآفرین و نوآور در ذهن تک تک اعضای سازمان زنده نگاه داشت. از این رو پژوهش حاضر به دنبال فرایند بررسی ساز و کار اعمال سبک رهبری تحول آفرین در دانشگاه شیراز است تا اولاً از ماهیت این سبک آگاهی بهتری حاصل شود، ثانیاً اثرات آن بر چابکی سازمانی درک شده و در نهایت تأثیراتی که نوع سبک رهبری می‌تواند در کارآفرین شدن یک دانشگاه داشته باشد نیز مشخص گردد؛ لذا با توجه به آنچه که در مطالب پیشین ذکر گردید سه پرسش اساسی ذیل طرح و مورد بررسی واقع شده است:

۱) آیا بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شیراز رابطه معناداری وجود دارد؟

۲) آیا بین میانگین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بر اساس متغیرهای تعدیل کننده جنسیت، سابقه کار، سن، تحصیلات، نوع وضعیت استخدامی و دانشکده تفاوت معناداری وجود دارد؟

۳) کدام یک از مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی، پیش‌بینی کننده بهتری از کارآفرینی سازمانی کارکنان در دانشگاه شیراز است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی است و از لحاظ روش کمی از نوع توصیفی- همبستگی است که به صورت پیمایشی در زمینه متغیرهای پژوهش انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام کارکنان دانشگاه شیراز شامل ۱۷ دانشکده (۶۳۰ نفر) و همچنین کارکنان ستادی دانشگاه (۴۹۱ نفر) می‌باشد. در راستای برآورد تعداد نمونه لازم برای اجرای ابزار پژوهش، با توجه به حجم جامعه (۱۱۲۱ نفر) و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه لازم (۱۲۶) مدیر و ۱۶۲ کارمند در مجموع ۲۸۸ نفر) با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی نسبی به نسبت مساوی از جامعه فوق برای انجام پژوهش انتخاب شده است. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد: الف) سبک رهبری تحول آفرین (باس و اولیو، ۲۰۰۰) شامل چهار بعد ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی استفاده شده است. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۲. بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. ب) پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) شامل ۴ بعد سرعت، شایستگی، قدرت پاسخگویی و انعطاف پذیری استفاده شده است. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۰. بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است.

۱. Perkmann.

۲. Wright et al.

۳. Bass, B., & Avlivo, B.

ج) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳): دارای ۶ مؤلفه؛ افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین می‌باشد. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ بوده و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط متخصصان تأیید شده است. به منظور تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌هایی همچون؛ «تی گروه‌های مستقل» «تحلیل واریانس یک راهه آنوا»، «جداول توکی تعقیبی»، «ضریب همبستگی پیرسون»، «رگرسیون چندگانه گام به گام» و «جداول ضرایب رگرسیون» استفاده شده است.



یافته‌ها

پرسش اول پژوهش) آیا بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شیراز رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱. ضرایب همبستگی بین ابعاد مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه شیراز

ابعاد	سرعت پاسخگویی	شایستگی	قدرت پاسخگویی	انعطاف- پذیری سازمانی	افعال سازمانی	نگرش فردی	انعطاف- پذیری	وضعیت پاداش	رهبری کارآفرین	فرهنگ کارآفرین
ترغیب ذهنی	.۲۶**	.۲۴**	.۲۹**	.۲۶**	.۳۱**	.۳۵**	.۲۴**	.۲۸**	.۲۸**	.۳۱**
نفوذ آرمانی	.۲۸**	.۳۱**	.۳۲**	.۳۲**	.۳۵**	.۲۸**	.۲۴**	.۳۲**	.۳۴**	.۴۰**
انگیزش الهامبخش	.۲۱**	.۳۲**	.۳۵**	.۳۷**	.۳۶**	.۲۲**	.۲۲**	.۳۷**	.۳۷**	.۴۳**
ملاحظه فردی	.۲۷**	.۳۲**	.۳۷**	.۳۷**	.۴۱**	.۲۳**	.۲۶**	.۳۹**	.۴۳**	.۴۷**
سرعت پاسخگویی					.۴۶**	.۲۲**	.۲۴**	.۳۸**	.۳۴**	.۳۷**
شایستگی					.۵۳**	.۲۱**	.۳۴**	.۵۳**	.۴۹**	.۵۲**
قدرت پاسخگویی					.۵۸**	.۱۹**	.۲۷**	.۶۲**	.۵۶**	.۶۱**
انعطاف پذیری سازمانی					.۵۹**	.۱۹**	.۲۸**	.۵۶**	.۵۱**	.۵۷**

$p < .01$

در خصوص سوال اول پژوهش، برای بررسی رابطه بین ابعاد مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه شیراز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی (ترغیب، نفوذ آرمانی، انگیزش الهامبخش و ملاحظه فردی) و چابکی سازمانی (سرعت پاسخگویی، شایستگی، قدرت پاسخگویی و انعطاف-پذیری سازمانی) با ابعاد مولفه کارآفرینی سازمانی (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین) در کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. به این معنی است که با افزایش بکارگیری سبک رهبری تحولی توسط مدیران دانشگاه، انتظار می‌رود چابکی سازمانی و باطبع آن کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه نیز افزایش یابد. همچنین یافته‌ها نشان دادند که مولفه انگیزش الهامبخش سبک رهبری تحولی کمترین رابطه را با سرعت پاسخگویی چابکی سازمانی و ملاحظه فردی سبک رهبری تحولی بیشترین رابطه را با فرهنگ کارآفرینی کارکنان داشته است. همچنین در چابکی سازمانی کمترین رابطه در قدرت پاسخگویی و ارتباط آن با نگرش فردی کارآفرینی و بیشترین رابطه مربوط به ارتباط قدرت پاسخگویی و وضعیت پاداش مولفه کارآفرینی سازمانی کارکنان داشته است.

پرسش دوم پژوهش) آیا بین میانگین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بر اساس متغیرهای تعدیل کننده جنسیت، سابقه کار، سن، تحصیلات، نوع وضعیت استخدامی و دانشکده تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۲. نتایج آزمون تی گروه های مستقل در خصوص تفاوت چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بر حسب متغیر تعدیل کننده جنسیت

مؤلفه	نمونه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	Sig معناداری	P≤. /5 مقدار بحرانی جدول
چابکی سازمانی	مرد	۱۳۸	۲/۸۰	.۵۸	.۰۵	-۱/۱۶	.۲۵	۱/۶۴
	زن	۱۵۰	۲/۸۷	.۵۵	.۰۴			
کارآفرینی سازمانی	مرد	۱۳۸	۳/۰۶	.۵۱	.۰۴	.۷۶	.۴۵	۱/۶۴
	زن	۱۵۰	۳/۰۱	.۵۸	.۰۵			

برای مقایسه تفاوت تفاوت چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بر حسب متغیر تعدیل کننده جنسیت از آزمون t گروه های مستقل استفاده گردید که نتایج به دست آمده در سطح خطای ۰.۰۵/ نشان داد که از لحاظ تفاوت چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی بین افراد زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص وجود تفاوت معنادار بین تفاوت چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، تحصیلات، سابقه کار و نوع وضعیت استخدامی و دانشکده

مؤلفه	متغیر تعدیل کننده	سطوح متغیرها	نمونه پژوهش	میانگین	انحراف معیار	f	سطح معناداری
چابکی سازمانی	سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۳	۲/۶۲	.۳۹	.۷۹	.۵۰
		۳۱ تا ۴۰ سال	۱۵۸	۲/۸۳	.۶۰		
		۴۱ تا ۵۰ سال	۹۵	۲/۸۶	.۵۱		
		بالتر از ۵۰ سال	۲۲	۲/۹۰	.۶۱		
	تحصیلات	دیپلم	۱۲	۳/۱۴	.۵۲	۱/۳۱	.۲۷
		فوق دیپلم	۶۱	۲/۸۸	.۴۴		
		کارشناسی	۱۲۹	۲/۸۲	.۶۴		
		کارشناسی ارشد	۸۵	۲/۷۹	.۵۲		
		دکتری	۱	۳/۲۴	-		

.۵۸	.۷۶	.۶۱	۲/۹۳	۲۴	۱ تا ۵ سال	سابقه کار
		.۵۶	۲/۸۲	۳۱	۶ تا ۱۰ سال	
		.۶۰	۲/۸۰	۹۱	۱۱ تا ۱۵ سال	
		.۵۰	۲/۷۹	۶۴	۱۶ تا ۲۰ سال	
		.۵۴	۲/۹۴	۵۶	۲۱ تا ۲۵ سال	
		.۶۰	۲/۸۰	۲۲	۲۶ تا ۳۰ سال	
.۳۵	۱/۱۰	.۶۵	۲/۹۴	۲۸	شرکتی - اداری	نوع وضعیت استخدامی
		.۵۳	۲/۷۹	۱۲۴	قراردادی	
		.۶۸	۲/۹۵	۴۱	پیمانی	
		.۵۲	۲/۸۲	۹۵	رسمی	
.۱۰۰۰	۳/۲۳	.۵۷	۲/۹۰	۱۲۶	کارکنان ستادی	دانشکده
		.۴۲	۲/۴۵	۳	پرديس بين الملل	
		۱/۰۰۵	۳/۶۶	۷	ادبیات و علوم انسانی	
		.۶۷	۲/۹۵	۶	اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی	
		.۴۴	۳/۰۳	۴	حقوق و علوم سیاسی	
		.۵۵	۲/۴۶	۲۳	دامپزشکی	
		.۳۳	۲/۷۰	۲۳	علوم پایه	
		.۵۳	۳/۲۹	۶	علوم تربیتی و روانشناسی	
		.۵۱	۲/۷۴	۳۹	کشاورزی	
		.۲۱	۲/۸۱	۸	مهندسی برق و کامپیوتر	
		.۵۱	۲/۷۴	۶	مهندسی نفت، گاز و شیمی	
		.۵۱	۲/۵۸	۸	مهندسی مکانیک	
		.۳۸	۳/۰۶	۱۲	مهندسی مواد و عمران	
		.۲۶	۲/۶۳	۸	هنر و معماری	
.۲۰	۳/۰۶	۵	مجازی و الکترونیک			

جدول شماره ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص وجود تفاوت معنادار بین تفاوت کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، تحصیلات، سابقه کار و نوع وضعیت استخدامی و دانشکده

مؤلفه	متغیر تعدیل کننده	سطوح متغیرها	نمونه پژوهش	میانگین	انحراف معیار	f	سطح معناداری
کارآفرینی سازمانی	سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۳	۲/۹۲	.۴۳	.۲۱	.۸۹
		۳۱ تا ۴۰ سال	۱۵۸	۳/۰۵	.۶۰		
		۴۱ تا ۵۰ سال	۹۵	۳/۰۳	.۴۹		
		بالاتر از ۵۰ سال	۲۲	۳/۰۵	.۵۲		
	تحصیلات	دیپلم	۱۲	۳/۱۴	.۵۴	.۴۳	.۷۹
		فوق دیپلم	۶۱	۳/۰۵	.۴۳		
		کارشناسی	۱۲۹	۳/۰۵	.۶۲		
		کارشناسی ارشد	۸۵	۲/۹۹	.۵۳		
		دکتری	۱	۳/۴۲	-		
	سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۲۴	۳/۱۶	.۶۷	.۶۳	.۶۹
		۶ تا ۱۰ سال	۳۱	۳	.۶۱		
		۱۱ تا ۱۵ سال	۹۱	۳/۰۷	.۵۶		
		۱۶ تا ۲۰ سال	۶۴	۲/۹۶	.۵۲		
		۲۱ تا ۲۵ سال	۵۶	۳/۰۶	.۴۸		
		۲۶ تا ۳۰ سال	۲۲	۲/۹۸	.۵۳		
		نوع وضعیت استخدامی	شرکتی - اداری	۲۸	۳/۱۹		
قراردادی	۱۲۴		۳/۰۱	.۵۳			
پیمانی	۴۱		۳/۰۵	.۷۴			
رسمی	۹۵		۳/۰۲	.۴۶			
کارکنان ستادی	کارکنان ستادی	۱۲۶	۳/۱۳	.۵۶			
	پرديس بين الملل	۳	۳/۱۹	.۳۸			
	ادبیات و علوم انسانی	۷	۳/۵۷	۱/۰۴			

/۰۰۰	۳/۲۴	/۶۷	۳/۰۹	۶	اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی	دانشکده
		/۳۲	۳/۲۶	۴	حقوق و علوم سیاسی	
		/۳۸	۲/۶۴	۲۳	دامپزشکی	
		/۴۲	۳/۰۲	۲۳	علوم پایه	
		/۳۹	۳/۶۷	۶	علوم تربیتی و روانشناسی	
		/۴۱	۲/۸۴	۳۹	کشاورزی	
		/۵۱	۳/۱۶	۸	مهندسی برق و کامپیوتر	
		/۴۶	۲/۸۰	۶	مهندسی نفت، گاز و شیمی	
		/۴۳	۲/۷۰	۸	مهندسی مکانیک	
		/۵۸	۳/۰۳	۱۲	مهندسی مواد و عمران	
		/۳۲	۲/۹۲	۸	هنر و معماری	
		/۷۴	۳/۰۹	۵	مجازی و الکترونیک	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتایج آزمون استنباطی f «تحلیل واریانس یک راهه» (جدول شماره ۳ و ۴) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار در خصوص چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، تحصیلات، سابقه کار و نوع وضعیت استخدامی و دانشکده، حاکی از آن است که بر حسب متغیر تعدیل کننده سن، تحصیلات، سابقه کار و نوع وضعیت استخدامی، تفاوت معناداری بین میانگین نمره چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه شیراز در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد ولی بر حسب متغیر تعدیل کننده دانشکده تفاوت معناداری در هر دو متغیر چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی مشاهده شد.

جدول شماره ۵. نتایج مربوط به آزمون توکی تعقیبی در خصوص چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه بر حسب متغیر تعدیل کننده دانشکده

مؤلفه	تفاوت معنادار بین گروه ها بر حسب سن	اختلاف میانگین	سطح معناداری
نتایج آزمون توکی بر حسب متغیر تعدیل کننده دانشکده	انسانی با دامپزشکی	۱/۲۰	۰/۰۰۰
	انسانی با مکانیک	۱/۰۸	۰/۰۱
	انسانی با هنر	۱/۰۳	۰/۰۲
	انسانی با علوم پایه	۰/۹۶	۰/۰۰۴
	انسانی با کشاورزی	۰/۹۲	۰/۰۰۴
	انسانی با کارکنان ستادی	۰/۷۶	۰/۰۲
	کارکنان ستادی با دامپزشکی	۰/۴۴	۰/۰۲۸
	کارکنان ستادی با دامپزشکی	۱/۰۳	۰/۲۴
کارآفرینی سازمانی	علوم تربیتی و روانشناسی با دامپزشکی	۱/۰۳	۰/۲۴
	علوم تربیتی و روانشناسی با مهندسی مکانیک	۰/۹۷	۰/۲۸
	انسانی با دامپزشکی	۰/۹۳	۰/۲۳
	علوم تربیتی و روانشناسی با کشاورزی	۰/۸۳	۰/۲۳
	کارکنان ستادی با دامپزشکی	۰/۴۹	۰/۱۲

آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول شماره ۵) تفاوت چابکی را بر حسب متغیر تعدیل کننده دانشکده، بین کارکنان دانشکده انسانی با دانشکده‌های دامپزشکی، مهندسی مکانیک، هنر، علوم پایه، کشاورزی، کارکنان ستادی و بین کارکنان ستادی با دانشکده دامپزشکی نشان داده است. به عبارت دیگر کارکنان دانشکده انسانی و کارکنان ستادی چابکی سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان دانشگاه شیراز داشته‌اند. همچنین در خصوص کارآفرینی سازمانی بر حسب متغیر تعدیل کننده دانشکده، آزمون توکی (جدول شماره ۵) تفاوت میانگین را بین کارکنان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی با دانشکده‌های دامپزشکی، مهندسی مکانیک و کشاورزی و بین دانشکده انسانی و کارکنان ستادی با دامپزشکی نشان داده است. به عبارت دیگر کارکنان دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی، انسانی و کارکنان ستادی کارآفرینی سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان دانشگاه شیراز داشته‌اند.

سوال سوم پژوهش) کدام یک از مولفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی، بیش بینی کننده بهتری از کارآفرینی سازمانی کارکنان در دانشگاه شیراز است؟

جدول شماره ۶. خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مولفه‌های سبک رهبری و چابکی سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب همبستگی تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین) R^2	ضریب همبستگی چندگانه R	شاخص‌های آماری متغیرهای پیش بین	متغیر پیش بین
.۴۸	.۲۴	.۲۴۶	.۴۹۶	ملاحظه فردی	سبک رهبری تحولی
.۴۱۴	.۴۲۹	.۴۳۱	.۶۵۷	قدرت پاسخگویی	چابکی سازمانی
.۴۰۶	.۴۵۲	.۴۵۶	.۶۷۵	قدرت پاسخگویی انعطاف‌پذیری سازمانی	
.۴۰۲	.۴۶۲	.۴۶۸	.۶۸۴	قدرت پاسخگویی انعطاف‌پذیری سازمانی شایستگی	

مندرجات جدول شماره (۶) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام را برای متغیرهای سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود در هر دو مولفه سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی، متغیرهایی که با کارآفرینی سازمانی کارکنان کمترین رابطه را داشته‌اند حذف گردیده‌اند. لذا در خصوص سبک رهبری تحولی تنها مؤلفه ملاحظه فردی و در خصوص چابکی سازمانی مؤلفه‌های قدرت پاسخگویی، انعطاف‌پذیری سازمانی و شایستگی بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان داشته‌اند. بر این اساس، در خصوص متغیر سبک رهبری تحولی مدیران بر اساس اهمیت ترتیب متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام در یک گام متغیر پیش‌بین ملاحظه فردی با کارآفرینی سازمانی کارکنان دارای ضریب همبستگی $.۴۹۶$ بوده که قادر به تبیین $.۲۴۶$ درصد واریانس کارآفرینی سازمانی کارکنان بوده است. همچنین در خصوص متغیر چابکی سازمانی در اولین گام متغیر پیش‌بین قدرت پاسخگویی با کارآفرینی سازمانی دارای ضریب همبستگی $.۶۵۷$ بوده و در دومین گام با افزوده شدن متغیر پیش‌بین انعطاف‌پذیری سازمانی ضریب همبستگی به $.۶۷۵$ رسیده و در گام سوم با افزوده شدن متغیر پیش‌بین شایستگی ضریب همبستگی به $.۶۸۴$ رسیده که در مجموع این سه متغیر قادر به تبیین $.۴۶۸$ درصد واریانس کارآفرینی سازمانی کارکنان بوده است.

جدول شماره ۷. تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه (آنوا) به روش گام به گام برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان

متغیر پیش بین	مدل	منبع تغییرات مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
ملاحظه فردی	۱	رگرسیون	۲۱/۳۲۸	۱	۲۱/۳۲۸	۹۳/۵۲۲	۰/۰۰۱ ^a
		باقیمانده	۶۵/۲۲۳	۲۸۶	۰/۲۲۸		
		کل	۸۶/۵۵۱	۲۸۷			
چابکی سازمانی	۱	رگرسیون	۳۷/۳۰۳	۱	۳۷/۳۰۳	۲۱۶/۶۳۰	۰/۰۰۱ ^b
		باقیمانده	۴۹/۲۴۸	۲۸۶	۰/۱۷۲		
		کل	۸۶/۵۵۱	۲۸۷			
	۲	رگرسیون	۳۹/۴۴۹	۲	۱۹/۷۲۴	۱۱۹/۳۴۶	۰/۰۰۳ ^c
		باقیمانده	۴۷/۱۰۲	۲۸۵	۰/۱۶۵		
		کل	۸۶/۵۵۱	۲۸۷			
	۳	رگرسیون	۴۰/۴۸۵	۳	۱۳/۴۹۵	۸۳/۱۹۹	۰/۰۰۲ ^d
		باقیمانده	۴۶/۰۶۵	۲۸۴	۰/۱۶۲		
		کل	۸۶/۵۵۱	۲۸۷			

a = پیش بین ها: ثابت) ، ملاحظه فردی

b = پیش بین ها: ثابت) ، قدرت پاسخگویی

c = پیش بین ها: ثابت) ، قدرت پاسخگویی، انعطاف پذیری سازمانی

d = پیش بین ها: ثابت) ، قدرت پاسخگویی، انعطاف پذیری سازمانی، شایستگی

همان طور که در جدول شماره (۷) نشان داده شده است تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون گام به گام را در پیش بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان مورد تأیید قرار می دهد.

جدول شماره ۸. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای معنی دار در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی پیش بینی کارآفرینی سازمانی کارکنان از روی مؤلفه‌های سبک رهبری و چابکی سازمانی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		شاخص ها متغیر	متغیر پیش بین
		ضرایب استاندارد β	خطای استاندارد B		
.۰۰۱	۲۳/۳۷۶		.۰۹۳	۲/۱۷۸	سبک رهبری
.۰۰۱	۹/۶۷۱	.۴۹۶	.۰۲۸	.۲۶۶	تحولی
.۰۰۱	۱۲/۹۳۷		.۱۱۱	۱/۴۳۹	چابکی سازمانی
.۰۰۱	۱۴/۷۱۸	.۶۵۷	.۰۴۰	.۵۸۲	
.۰۰۲	۱۲/۲۸۵		.۱۱۱	۱/۳۶۳	چابکی سازمانی
.۰۰۲	۶/۰۶۶	.۴۴۵	.۰۶۵	.۳۹۴	
.۰۰۱	۳/۶۰۳	.۲۶۴	.۰۵۸	.۲۱۰	انعطاف پذیری سازمانی
.۰۰۲	۱۱/۲۷۷		.۱۱۴	۱/۲۸۷	چابکی سازمانی
.۰۰۱	۴/۳۷۰	.۳۵۴	.۰۷۲	.۳۱۴	
.۰۰۵	۲/۸۱۲	.۲۱۲	.۰۶۰	.۱۶۸	انعطاف پذیری سازمانی
.۰۱۲	۲/۵۲۸	.۱۷۴	.۰۵۸	.۱۴۶	سرعت پاسخگویی

نتایج جدول شماره (۸) نشان می دهد که سایر متغیرها به دلیل کمترین ارتباط حذف گردیده اند و در خصوص متغیر سبک رهبری تحولی فقط در یک گام مؤلفه ملاحظه فردی وارد معامله شده است. و در خصوص متغیر چابکی سازمانی در سه گام متغیرهای قدرت پاسخگویی، انعطاف پذیری سازمانی و سرعت پاسخگویی، وارد معامله شده است. نتایج بیانگر این است که در خصوص سبک رهبری تحولی، مؤلفه ملاحظه فردی با ضریب بتای ۴۹۶/۰ و در خصوص متغیر چابکی سازمانی، مؤلفه قدرت پاسخگویی با ضریب بتای ۳۵۴/۰، مؤلفه انعطاف پذیری سازمانی با ضریب بتای ۲۱۲/۰ و مؤلفه سرعت پاسخگویی با ضریب بتای ۱۷۴/۰. رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی کارکنان داشته است. این نتیجه نشان دهنده این است که افزایش ملاحظه گری فردی در سبک رهبری مدیران و افزایش قدرت پاسخگویی، انعطاف پذیری سازمانی و سرعت پاسخگویی در کارکنان، کارآفرینی سازمانی آنها را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

پدیده دانشگاه‌های کارآفرینانه، در طول دهه‌های اخیر، توجهات زیادی را به خود معطوف کرده است (ولوی و همکاران^۱، ۲۰۱۱: ۱۰۶). سازمان یا دانشگاه کارآفرینانه را می‌توان به عنوان نظام توانمندسازی افراد تلقی کرد که خلاقیت و نوآفرینی آنها را به طور برنامه‌ریزی شده و سنجیده به‌کار می‌گیرد (میرزایی و مقیمی، ۱۳۸۲). از این‌رو در این پژوهش به دنبال بررسی نقش سبک رهبری تحولی بر چابکی سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی به واسطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، سن، سابقه کار، وضعیت استخدامی و تحصیلات در میان کارکنان دانشگاه شیراز بوده‌ایم. در این راستا یافته‌های به دست آمده نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مولفه‌های سبک رهبری تحولی (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهامبخش و ملاحظه فردی)، چابکی سازمانی (سرعت پاسخگویی، شایستگی، قدرت پاسخگویی و انعطاف‌پذیری سازمانی) و کارآفرینی دانشگاهی (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین) وجود دارد. چنان‌که پورانجانر و همکاران (۱۳۹۵)، جانگ، چاو و وو (۲۰۰۳)، آرگون، گارسیا و کوردون (۲۰۰۷)، سینگ و همکاران (۲۰۰۹) نیز به نوعی این رابطه را تأیید کرده‌اند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد که افزایش چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از طریق بکارگیری رهبران و مدیران تحول‌گرا در رأس مدیریت مراکز دانشگاهی تقویت گردد و دوره‌های مهارت‌افزایی در رابطه با سبک رهبری تحولی برای مدیران دانشگاه‌های کشور طراحی و اجرا گردد.

نتیجه آزمون تی گروه‌های مستقل نشان داد که بر اساس متغیر تعدیل‌کننده جنسیت و همچنین آزمون تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) نشان داد که بر اساس متغیرهای تعدیل‌کننده سن، تحصیلات، وضعیت استخدامی و سابقه کار تفاوت معناداری بین میانگین نمره چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه شیراز در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد ولی بر حسب متغیر تعدیل‌کننده دانشکده تفاوت معناداری در هر دو متغیر چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی مشاهده شد که در همین زمینه آزمون تعقیبی توکی نشان داد که کارکنان دانشکده انسانی و کارکنان ستادی، چابکی سازمانی بالاتر و کارکنان دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی، انسانی و کارکنان ستادی کارآفرینی سازمانی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان دانشگاه شیراز داشته‌اند به این معنا که کارکنان دانشکده‌های مذکور بر اساس متغیرهای چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی وضعیت بهتری نسبت به دیگر دانشکده‌های دانشگاه داشته‌اند و اینکه اثر مدیران و رهبران مافوق آنها در رسیدن به این دو ویژگی (چابکی و کارآفرینی) نسبت به دیگر دانشکده‌های دانشگاه کاملاً مشهود است. نتیجه به دست آمده به نوعی همراستا با یافته‌های میرزامحمدی و همکاران (۱۳۸۷)، حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) و امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۵) بوده است.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به منظور تعیین سهم هر یک از متغیرهای ابعاد مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی و چابکی سازمانی در پیش‌بینی کارآفرینی دانشگاهی کارکنان نشان داد که در خصوص متغیر سبک رهبری تحولی تنها مولفه ملاحظه فردی و در خصوص متغیر چابکی سازمانی، مؤلفه‌های قدرت پاسخگویی، انعطاف‌پذیری سازمانی و سرعت پاسخگویی بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی کارآفرینی دانشگاهی کارکنان داشته است. به این معنا که افزایش ملاحظه فردی در متغیر سبک رهبری مدیران و افزایش قدرت پاسخگویی، انعطاف‌پذیری سازمانی و سرعت پاسخگویی در متغیر چابکی سازمانی، کارآفرین دانشگاهی کارکنان را افزایش داده و پیش‌بینی‌کننده بهتری نسبت به سایر مؤلفه‌های متغیرهای مذکور در پیش‌بینی کارآفرینی دانشگاهی کارکنان دانشگاه بوده‌اند. نتایج این پژوهش به نوعی هم‌راستا با یافته‌های رضایی دولت‌آبادی و دیگران (۱۳۸۹)، امیری (۱۳۹۴)، شرح شریفی (۲۰۱۱)، یوسف و همکاران (۲۰۱۲)، کتی‌کیدیس و همکاران (۲۰۱۲)، همن و همکاران (۲۰۱۳)، ژوان و همکاران (۲۰۱۴)، سلطانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۶) و لیال رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد و لذا برگزاری دوره‌های آشنایی با سبک رهبری تحولی برای مدیران آموزش عالی کشور می‌تواند هرسازمانی از جمله دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور را به سمت چابکی و در نهایت کارآفرینی سازمانی و دانشگاهی هدایت کند و همچنین استفاده اجرایی از مدیران موفق در اعمال سبک رهبری تحولی در نظام آموزش عالی منجر به نتیجه بخش شدن این قبیل اقدامات در راستای کارآفرین‌تر شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی خواهد بود.

1. Van Looy et al.

References

- Amiri, Mahdi. (2014). Examining the barriers to entrepreneurship development in Payam Noor University from the students' point of view (case study: Payam Noor Universities in South Fars), *Higher Education Letter*, New Period, 8(32), 93-114. (in persion)
- Amin-Bidekhti, Ali Akbar, Mohammadi Hosseini, Seyed Ahmad and Hossein-Pour, Ezra. (2015). The relationship between organizational entrepreneurship and organizational agility: testing the mediating role of organizational commitment (case study: Semnan University employees), *Higher Education Letter*, New Course, 9(35), Fall 2015, 135-155. (in persion)
- Asadzadeh, Hamidreza and Akhwan Saraf, Ahmadreza. (2019). Investigating the effect of transformational leadership style on organizational agility with a strategic thinking approach in Maskan Bank, *7th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business*, Tehran. (in persion)
- Barnes, T. et al. (2002), Effective university-industry interaction: A multicase evaluation of collaborative R&D project, *European Management Journal*, (20)(3), 272-285.
- Bass, B., & Avlivo, B. (2000). Multifactor leadership questionnaire, California mind garden.
- Clark BR (2004a) Sustaining change in universities, society for research into higher education. Open University Press.
- Dargahi H, Mousavi Jam S F. (2018). The Relationship Between Transformational Leadership and organizational Entrepreneurship Among Clinical Laboratories staff of Tehran university of Medical Sciences Hospitals. *Journal of Laboratory and Diagnosis*; 10 (41), 24-40. (in persion)
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Eisner, A. (2008). Strategic management: Text and cases (4th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Etzkowitz H. (2004). The evolution of the entrepreneurial university. *Int J Technol Globalisation* 1(1):64-77.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the University of the Future: Evolution of the ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29, 313-330.
- Ghadampour, Ezzatullah and Zand Karimi, Maryam. (2018). The relationship between transformational leadership and organizational agility with the mediating role of knowledge sharing, *School Management*, 27(2), 212-231. (in persion)
- Ghahrmami, Mohammad, Haji Khajelu, Saleh Rashid and Abuchanari, Aqeel. (2013). The role of transformational leadership in upgrading the university to an entrepreneurial organization (case study: Shahid Beheshti University), *Entrepreneurship Development*, 4(14), winter 2019, 185-204. (in persion)
- Guerrero-Cano M. (2008). The creation and development of Entrepreneurial Universities in Spain. An Institutional approach, *Doctoral Thesis Universitat Automaona Barcelona Spain*.
- Gupta, V., I. C. Macmillan, and G. Surie. (2004). "Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct," *Journal of Business Venturing* 19, 241-260.
- Hamidzadeh, Mohammadreza, Pashaabadi, Mikael, Atai, Mehdi and Hayati, Behzad. (2014). Investigating a quantitative model of the effect of entrepreneurial marketing dimensions on organizational agility (case study: private educational centers), *Business Management*, 7(3), 620-610. (in persion)
- Hit, Micheal, A. & Hoskisson, Robert E. & Ireland R. Duane. (2000). *Corporate entrepreneurship Innovation*, South Western College Publishing.
- Jahson, David. (2001). What is innovation & Entrepreneurship? Lesson for Lager Organizations. *Industrial and Commercial training*.33(4).
- Jafari, Reza. (2021). Investigating the impact of transformational leadership style on organizational entrepreneurship. *Accounting and Management Perspective*, 4(41), 123-131(in persion).
- Juan, A., Moriano, F. M., Gabriela, T. & Jean L. M. (2014). "The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1): 103- 119.
- Karnups, Viesturs Pauls. (2016). LEADERSHIP AND INNOVATION: NATURE AND TRENDS, *HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES LATVIA*, 24(2), 13-21.

- Ketikidis, P. H., Ververidis, Y., & Kefalas, P. (2012). "An Entrepreneurial Model for Internationalisation of Higher Education: The Case of City College, an International Faculty of the University of Sheffield". *The 11th International Conference on Science-to-Business Marketing and Successful Research Commercialisation*, 90-102.
- Leal Rodriguez, Antonio L.; Peris-Ortiz, Marta; Leal-Millan, Antonio G. (2017). Fostering Entrepreneurship by Linking Organizational Unlearning and Innovation: The Moderating Role of Family Business, *Management International / International Management / Gestión Internacional*. winter2017, 21 (2), 86-94.
- Lehrera M, Nell P, Gärber L. (2009). A national systems view of university entrepreneurialism: Inferences from comparison of the German and US experience. *Res Policy* 38:268–280.
- Mirzamohammadi, Mohammad Hassan, Amiri, Mahdi and Portahmasib, Siavash. (2007). "Investigation of barriers to entrepreneurship development in Shahid University from the point of view of faculty members of this university", *Higher Education Letter*, new period, 1(4), 33-50. (in persian)
- Mirzai Ahranjani, Hassan and Seyyed Mohammad Moqimi. (2012). The optimal organizational model for non-governmental organizations in Iran using an entrepreneurial approach, *Knowledge Management Quarterly*, 62. (in persian)
- Naipaul, S. (2009). "Entrepreneurship and leadership in hospitality: Insights and implications for hospitality and tourism education – Mr Harris Rosen in conversation with Drs Sandra Naipaul and Youcheng Wang, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(6): 639- 658.
- Niazi, Mohsen, the staff of Nasrabadi, Mohammad. (2007). *Entrepreneur University*, Tehran: Saman Al-Hajj Publishing. (in persian)
- Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Erkköautio, E. Brostrom, A., Pablo D'Este, P. (2013). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations. *Journal of Research Policy*, 42(3), 423– 442.
- Puranjanar, Gul-Bahar, Jodzadeh, Mehta and Puranjanar, Aafia. (2015). Investigating the relationship of transformational leadership with creativity and innovation and organizational entrepreneurship, *Business Reviews*, No. 77, 79-93. (in persian)
- Rastegar, Abbas Ali and Maqsoodi, Tahereh. (2016). Investigating the effect of transformational leadership on organizational innovation through knowledge sharing, *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25(80), Spring and Summer 1995, 157-182. (in persian)
- Rezai Dolatabadi, Hossein, Amiri, Mehdi, Ghasemi Shourijeh, Mohammad Hassan and Mehdi Ghasemi Shourijeh. (2009), "Basics of entrepreneurship challenges in Iranian universities and their solutions", *the first international conference on management, innovation and entrepreneurship*, Shiraz. (in persian)
- Shaimi Barzeki, Ali and Mahnaz Mohammadi. (2013). Investigating the effect of transformational leadership on the productivity of human resources with the mediating role of organizational entrepreneurship, *Transformation Management Research Journal*, 6(12), 1-28. (in persian)
- Soltani Nejad, Mohadese. Zahed Babelan, Adel, Soltani Nejad3, Hamed & Moeini KIA, Mahdi. (2016). The study of the relationship between transformational leadership and organizational commitment with organizational entrepreneurship among the staffs of Mohaghegh Ardebili University, *Journal of current research in science*. (1), 841-846.
- Souder, W. E. & Nassar, S. (1990), Managing R&D consortia for success, *Research Technology Management*, (1), 44–49.
- Tarabishy, A. Solomon, G., Lloyd, W., Fernald, J. & Sashkin, M. (2005). "The entrepreneurial leader's impact on the organization's performance in dynamic markets", *Journal of Private Equity*, 8(4): 9– 20.
- Thornberry, N. (2006). *Lead like an Entrepreneur*. New York: McGrawHill.
- Van Looy, B., Landoni, P., Callaert, J., van Pottelsberghe, B., Sapsalis, E. (2011). Entrepreneurial effectiveness of European universities: An empirical assessment of antecedents and trade-offs. *Research Policy*, 40(4), 553-564.
- Wright, M., Clarysse, B., Mustar. (2007). *Academic Entrepreneurship in Europe*. Edward Elgar publishing.

- Yang, C. W. (2008). "The relationships among leadership style, entrepreneurial orientation, and business performance", *Manage Global Transit*, 6(3): 257-275.
- Yusof, M., SaeedSiddiq, M., & Nor, L.M. (2012). "Internal Factors of Academic Entrepreneurship: The Case of Four Malaysian Public Research Universities". *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 8(1), 2012: 84-115.

