



An Analysis of the Entrepreneurial Leadership Effect on Innovative Behaviors: The Role of Innovation Climate and Cognitive Agility as Mediators

Farshid Aslani¹ | Sasan Salehi² | Yasaman Salemei³

1. Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
(Corresponding Author). E-mail: f.aslani@pnu.ac.ir
2. Department of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: salehis1@gmail.com
3. Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: yasamansalemi2018@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Article history:

Received: 17 Aug 2024

Received in revised form:
25 Nov 2024

Accepted: 25 Nov 2024

Available online: 25 Nov
2024

Keywords:

Environmental Changes,
Cognitive Agility,
Entrepreneurial
Leadership, Healthcare
Organizations,
Organizational
Innovation.

Various evidence suggests that blockchain technology in the supply chain can significantly improve the performance of small and medium enterprises (SMEs) and provide a foundation for sustainable advancement. Studies indicate that blockchain can enhance transparency and timely provision of information, improving decision-making processes and management of sustainable supply chains. Therefore, this study, adopting a mixed-methods approach, first identifies the success factors for implementing blockchain in sustainable supply chain management through content analysis of existing texts and then uses a descriptive correlational method to design an interpretive structural framework. Participants in the field portion of this research included 15 experts (academics and managers with industrial experience). The results indicate that support from senior management and effective planning and implementation is at the forefront as key success factors for the technology in the supply chains of SMEs. Government support and proper management of financial constraints are subsequent levels that will lead to enhancing infrastructure and strengthening organizational culture. Based on the findings, to bolster the identified success factors of blockchain technology in the supply chain, implementing innovative tools such as gamification is recommended, as these tools can improve user experience, increase participation, and motivate activities.

Education and Management of Entrepreneurship, 2024, Vol. 3, No. 3, pp 1-24

Cite this article: Aslani, F., Salehi, S., & Salemei, Y. (2024). An Analysis of the Entrepreneurial Leadership Effect on Innovative Behaviors: The Role of Innovation Climate and Cognitive Agility as Mediators. *Education and Management of Entrepreneurship*, 3 (3), 1-24. doi: 10.22126/eme.2024.10985.1111 (in Persian).



© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22126/eme.2024.10985.1111>

Publisher: Razi University

Extended Abstract

Introduction

In today's dynamic environment, particularly within the healthcare sector, organizations are increasingly recognizing the importance of their ability to adapt to continuous changes while fostering a culture of innovation. Organizations that effectively integrate entrepreneurial leadership and innovative behavior into their strategic frameworks are more likely to achieve substantial success through the implementation of innovation across various organizational levels. In this context, entrepreneurial leadership is essential for creating innovative strategies and nurturing a creative environment, particularly for businesses operating in complex and challenging settings (Bagheri Majd et al., 2018). Hospital systems, such as Shahid Beheshti Hospital in Abadan, must prioritize entrepreneurial leadership to facilitate innovative transformations and enhance overall performance. In the face of the uncertainties and challenges of the modern era, leveraging new technologies and organizational creativity to deliver innovative services is crucial. Entrepreneurial leadership significantly contributes to this goal by fostering an innovative climate and enhancing cognitive agility (Andri Plas & Law, 2010). At Shahid Beheshti Hospital, an emphasis on entrepreneurial leadership can stimulate cognitive agility and innovative behaviors among staff members. Given the current challenges and the limited diversity and innovation in many processes, advancing entrepreneurial leadership has the potential to transform hospital procedures and working methods. This study aims to examine the impact of entrepreneurial leadership on innovative behavior at Shahid Beheshti Hospital in Abadan, with a particular focus on the mediating roles of innovation climate and cognitive agility. This research is especially relevant due to the existing gap in studies within this area.

Research Method

This research is characterized as applied with respect to its objectives and employs a descriptive-quantitative methodology in its nature. Data were collected in the spring of 2022 from nurses at Shahid Beheshti Hospital in Abadan. The statistical population for this study comprised 163 nurses, with a sample size of 115 determined using the Morgan table and selected through simple random sampling. Data collection methods included both library and field approaches. Theoretical foundations, literature reviews, background studies, and relevant research were analyzed using credible resources, theses, and online databases. The primary instrument for data collection was a standardized questionnaire, for which validity was assessed through methods such as content, formal, and construct validity assessments. Confirmatory factor analysis verified the structural validity of the instrument; reliability was established using Cronbach's alpha coefficient, yielding values ranging from 0.807 to 0.938 for individual variables and 0.88 for the overall questionnaire. For the analysis of data, SPSS version 19 was employed for descriptive statistics, while Smart PLS version 3 was utilized for inferential analysis. Structural Equation Modeling (SEM) was adopted to investigate the causal relationships among the variables and their effects, both with and without mediating variables. The research hypotheses were subsequently tested and validated based on this methodological framework.

Results and Discussion

The findings of this research indicate that a considerable majority of nurses at Shahid Beheshti Hospital in Abadan are women, constituting 96.66% of the nursing staff. Furthermore, the predominant age group among these nurses is 26 to 30 years, accounting for 30.31% of the total. Additionally, a significant portion of nurses possesses less than five years of work experience, comprising 65.35% of the surveyed population, and a notable majority are married, representing 61.62%. The descriptive analysis reveals that the mean values for most variables are positioned within an average range. Cognitive agility emerges as having the highest mean score of 3.25, while entrepreneurial leadership registers the lowest mean at 2.93. Confirmatory factor analysis demonstrates that all assessed items exhibit factor loadings greater than 0.3, indicating a desirable level of convergent validity for the research model.

In evaluating the reliability of the measurement tool, Cronbach's alpha coefficients and composite reliability for all variables exceed the recommended threshold of 0.7, thereby confirming the model's reliability and validity. The results derived from structural equation modeling (SEM) analysis indicate that entrepreneurial leadership has a positive and statistically significant effect on the innovation

climate, with a path coefficient of 0.759. Moreover, the innovation climate positively influences both cognitive agility and innovative behavior. The mediation analysis substantiates the role of the innovation climate as a mediating variable in the relationship between entrepreneurial leadership and innovative behavior. The calculated Z-value for this mediating effect was 5.957, confirming the significant impact of the innovation climate in this context.

Conclusion and Recommendations

This study aimed to examine the impact of entrepreneurial leadership on the innovative behavior of nurses at Shahid Beheshti Hospital in Abadan, with the mediating roles of innovation climate and cognitive agility. The results showed that entrepreneurial leadership creates an innovative climate in the hospital, which facilitates the emergence of creative ideas and opinions from the nurses. This innovative climate significantly affects the cognitive agility of the nurses and enhances their innovative behaviors. The analyses confirm that entrepreneurial leadership positively influences nurses' innovative behavior through the innovation climate and cognitive agility. These findings are consistent with previous studies, including those by Gorselj and colleagues (2020) and Mali Baro and Bajaba (2022), which showed the impact of entrepreneurial leadership on innovative behavior through similar mediating factors. Furthermore, the results highlight the importance of leadership support for nurse participation and encouraging them to present creative ideas, as well as utilizing their opinions in organizational decision-making. Creating an innovative environment not only strengthens the cognitive agility of nurses but also leads to the design of new processes and creative problem-solving. Hospital managers should create an environment where nurses can share their creative ideas and have the necessary resources to implement them. Additionally, leaders should possess the ability to manage changes and encourage innovative behaviors. It is recommended that managers strengthen their role in promoting innovation by encouraging nurses, allocating adequate resources, and creating a safe space for expressing opinions. Development programs should also be designed to support new ideas, and workplace challenges should be seen as opportunities for innovation.



تحلیل تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآوران با میانجی‌گری جو نوآوری و چابکی فکری

فرشید اصلانی^۱ | ساسان صالحی^۲ | یاسمن سالمی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

(نویسنده مسئول). رایانامه: f.aslani@pnu.ac.ir

۲. گروه مدیریت کسب‌وکار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

رایانامه: salehis1@gmail.com

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

رایانامه: yasamansalemi2018@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

دسترسی آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

کلیدواژه‌ها:

تغییرات محیطی،

چابکی فکری،

رهبری کارآفرینانه،

سازمان‌های سلامت‌محور،

نوآوری سازمانی.

در دنیای امروز، سازمان‌ها به‌ویژه در بخش سلامت، نیازمند توانایی سازگاری با تغییرات محیطی و ایجاد جو نوآورانه هستند. رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه، عوامل کلیدی برای موفقیت در محیط‌های پیچیده و بهبود عملکرد سازمانی به‌شمار می‌روند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف تحلیل تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان، با میانجی‌گری جو نوآوری و چابکی فکری انجام شد. روش نوشتار پیش‌رو از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل ۱۶۳ نفر از پرستاران بیمارستان یادشده در سال ۱۴۰۱ بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۱۵ نفر تعیین گردید و نمونه‌ها به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ای ۴۱ سؤالی در چهار بخش (رهبری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه، جو نوآوری و چابکی فکری) جمع‌آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۷۵۹ و مقدار T ۷۵۵/۱۹، جو نوآورانه بر چابکی فکری با ضریب تأثیر ۰/۴۵۱ و مقدار T ۹۱۱/۴، چابکی فکری بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۳۱ و مقدار T ۵۶۱/۳ و رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۴۸ و مقدار T ۱۲۰/۳ تأثیر مثبت و معناداری داشته‌اند؛ همچنین، نتایج آزمون سوبل نشان داد که تأثیر چابکی فکری و جو نوآوری در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه تأیید می‌شود. پیشنهاد می‌شود که رهبری کارآفرینانه با تقویت جو نوآورانه، فضای مناسب برای مشارکت کارکنان و بهره‌گیری از ایده‌های نوین را به‌منظور بهبود رفتار نوآورانه و ارتقاء عملکرد پرستاران در بیمارستان فراهم نماید.

آموزش و مدیریت کارآفرینی، دوره ۳، شماره ۳، سال ۱۴۰۳، صفحات ۲۴-۱

استناد: اصلانی، فرشید؛ صالحی، ساسان؛ سالمی، یاسمن (۱۴۰۳). تحلیل تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری جو نوآوری و چابکی

فکری. آموزش و مدیریت کارآفرینی، ۳ (۳)، ۲۴-۱. doi: 10.22126/eme.2024.10985.1111



© نویسندگان

DOI: <https://doi.org/10.22126/eme.2024.10985.1111>

ناشر: دانشگاه رازی

مقدمه

سازمان‌هایی که می‌خواهند در محیط به‌سرعت در حال تغییر امروز موفق شوند، نمی‌توانند به تئوری‌های منسوخ مدیریت تکیه کنند و بر این اساس، رهبری مؤثر یکی از محرک‌های اولیه برای اثربخشی است. شواهد بسیاری وجود دارد که رهبران می‌توانند بر کارمندان تأثیر بگذارند. نوع جدیدی از رهبری مورد نیاز است که به‌عنوان کارآفرین شناخته می‌شود. رهبری کارآفرینی که با مدیریت سنتی تفاوت دارد، بر رفتارهای کارآفرینانه، مانند شناخت و بهره‌برداری از فرصت‌ها متمرکز است (لی و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ پی دوک و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

با گسترش و جهانی‌شدن و تحولات رو به رشد به‌وجود آمده در ساختار پزشکی و تغییرات عرضه و تقاضا برای خدمات سلامت‌محور، بیمارستان‌ها تمام تلاش خود را برای ایجاد و خلق نوآوری و چابکی فکری و توسعه رفتار نوآورانه برای خود، کسب مزیت‌های رقابتی و توسعه‌ای انجام داده‌اند. چابکی فکری در سازمان، می‌تواند به‌عنوان یک تسهیل‌گر بسیار عالی عمل نماید، به‌گونه‌ای که وقتی رهبری کارآفرینانه وجود داشته باشد و اقدامات متناسب صورت دهد و توجه رهبر به ایجاد فضای نوآورانه چه از سوی خویش و چه از سوی کارکنانش مد نظر و مورد توجه باشد و نیز رفتارهای نوآوری بهبود و توسعه یابند، می‌تواند این نوآوری هرچه سریع‌تر سازمان را به سمت و سوی چابکی فکری و در نتیجه اقدامات نوآورانه سوق دهد (آلتنایان و همکاران^۳، ۲۰۲۲؛ باشال و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

نظام‌های بیمارستانی نیز همچون سایر سازمان‌ها باید به ایجاد جو نوآورانه و چابکی فکری توجه نمایند و حتی به باور بسیاری از صاحب‌نظران، توجه به تغییرات و نوآوری در این سازمان‌ها به دلیل نتایج اثربخش بالا ضرورت بیشتری دارد. برای دستیابی اصولی به تحولات بسیار مطلوب و نوآورانه با توجه به محیط ناپایدار، نوآور و چالش‌برانگیز قرن جدید، نیاز مبرم و زیادی به خلاقیت‌ها، فکرها و رفتارهای نوآوری مبتنی بر فناوری و تکنولوژی روز در سطوح سازمانی مختلف برای تولید محصولات و خدمات نوآور جدید احساس می‌شود که رهبری کارآفرینانه با ایجاد جو نوآورانه و چابکی فکری در سازمان نقش مهمی داشته و می‌تواند با ترویج فکر صحیح، روند نوآوری را در سطوح سازمانی بهبود بخشد (اندروپلاس و لاو^۵، ۲۰۱۰).

تا کنون کارآفرینی به‌عنوان موتور مولد محرکه در توسعه اقتصاد محلی، منطقه‌ای و ملی درک شده است؛ بنابراین در محیطی که شدت رقابت بالا است، کارآفرینی می‌تواند عامل اساسی در توسعه و پایداری شرکت و سازمان‌ها باشد. شرکت‌هایی که جهت و سوگیری کارآفرینانه و خلاقانه را مشی خویش قرار می‌دهند، از راه توسعه منافع و غیره می‌توانند قابلیت و ابعاد رشد طولانی‌مدت خویش را زیاده‌تر کنند. ایجاد جو نوآورانه در میان مدیران و کارکنان، سازمان را در هماهنگی میان استراتژی‌ها و راهبردهای سطوح مختلف و قدرت تغییر و تطابق با تغییرات مختلف یاری می‌رساند، برای بسیاری از شرکت‌ها، چشم‌انداز یا استراتژی دست‌کم گرفته می‌شود.

بدون چشم‌اندازی از اینکه شرکت به کجا می‌رود، اغلب موفقیت محدودی در نوآوری به وجود خواهد آمد؛ بنابراین مدیریت باید این چالش را ایجاد کند و الهام‌بخش برای تشویق مردم باشد تا مقدار فعلی بزرگ‌تر شود و در عین حال، باید واقع‌بینانه باشد. افزون بر این، مدیر باید هیجان و اشتیاق کارکنان را ایجاد کند، نه اینکه فقط رضایت یا عملکرد مالی کارکنان را اندازه‌گیری کند (کای و همکاران^۶، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش‌ها و بررسی‌های مرتبط با خلاقیت و جو نوآورانه در سازمان‌های متعدد، نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین عوامل مؤثر در موفقیت‌های مختلف

1. Li et al.
2. Pidduck et al.
3. Althnayan et al.
4. Basahal et al.
5. Andriopoulos & Lowe
6. Cai et al.

یا شکست نوآوری و ایجاد و فراهم کردن جو نوآورانه در سازمان، رهبری کارآفرین است. از میان اقدامات و برنامه‌های مختلف رهبری، کارآفرینی رهبری بیش از دیگر موارد بر جو نوآورانه سازمان و در نتیجه رفتار نوآورانه سازمان تأثیر بسزایی دارد (بهزادی، ۱۳۹۶).

در واقع استراتژی و راهبرد چابکی فکری همراه با جو نوآورانه سازمان را قادر می‌سازد که مقرون به صرفه و دقیق عمل کند، نیازهای مشتریان و مصرف‌کنندگان خدمات و محصولات مختلف را برآورده نماید و بقای شرکت و نهاد خویش را تضمین کند. هر چند برخی از محققان و کارشناسان غالباً تعادل و همراهی بین بهره‌برداری و استفاده از منابع کنونی و کشف فرصت‌ها و پتانسیل‌های جدید را غیر ممکن می‌دانند، پژوهش‌ها و کشفیات جدید طیف وسیعی از راه حل‌ها و راهبردهای سازمانی را برای حمایت و بهره‌گیری از جو نوآورانه ارائه کرده‌اند (رایش و برکینشاو، ۲۰۰۸). واضح است که تطبیق متناسب با شرایط متلاطم محیطی و کسب اصولی مزیت رقابتی پایدار به مفهوم عالی آن مستلزم وجود هر دو منبع ویژه یعنی بهره‌برداری از منابع نوآورانه کنونی و هم‌زمان کشف فرصت‌های نوآوری جدید است.

در واقع رهبری کارآفرینانه با اقدامات خود زمینه‌ساز این امر می‌شود که افرادی که حس توانمندی و چابکی فکری دارند، بر این باور بمانند که با ایشان و کارشان به صورت منصفانه، هدفمند و با عدالت و صمیمیت، رفتار خواهد شد و متناسب با رفتار برخورد می‌شود. این افراد در ارتباطات و تعاملات مربوط به خود، صادق و شفاف و اثرگذار هستند و توانایی‌های آن‌ها در شنیدن دیدگاه‌ها و نظرات دیگران، بیشتر است که «زمینه‌ساز ایجاد خلاقیت، رفتار نوآورانه و ترویج چابکی فکری و در نهایت روند متناسب رفتارهای نوآورانه سازمانی می‌گردد» (میشرا و بهاسکار، ۲۰۱۰). این واقعیت‌های قابل مشاهده بازار، فشارهای بسیار شدیدی به سازمان‌ها و محیط کسب‌وکار کنونی وارد کرده است تا حدی که سازمان‌ها و نهادها به دنبال افزایش کارایی، بهره‌وری و اثربخشی خود بوده و به‌طور اساسی و هدفمند خلاقیت، نوآوری و رفتار نوآورانه را در فرآیندهای مختلف و روش‌های جدید برای محصولات مختلفشان دنبال می‌کنند.

در این میان در مطالعات مختلف صورت گرفته، عامل‌ها و فاکتورهای زیادی شناسایی شده‌اند که می‌توانند چابکی فکری سازمانی را افزایش دهند که در میان این عوامل متعدد، رفتارهای رهبری کارآفرینانه مدیران به‌وسیله محققان بسیاری در خارج و داخل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل و شاخص‌های اثرگذار مطرح شده است (مک دنوگ، ۲۰۱۰). در بیمارستان‌ها نیز با توجه به اهمیت و مسائلی که بیان شد، ترویج حس کارآفرینانه در بین کارکنان، پرستاران و مدیران و نوآوری‌های مبتنی بر فناوری و نوآوری زمینه‌ساز حس و تمایل متعالی و توجه به مباحث متناسب به‌ویژه در بحث خلاقیت می‌شود که خود رویکردی مهم و اساسی را در ایجاد چابکی فکری و در نتیجه رفتارهای نوآورانه فراهم می‌نماید و همین امر زمینه را برای توجه به جو نوآورانه و هم‌فکری و نیز ترویج و اشتراک‌گذاری آن به‌خوبی فراهم می‌نماید. همچنین از آنجایی که بر اساس بررسی‌های به‌عمل آمده در سطح کشور و در سطح بیمارستان‌ها، پژوهشی با عنوان فعلی یافت نگردید، خود بیانگر اهمیت ویژه انجام پژوهش حاضر است. با توجه به مسئله پژوهش و خلأ پژوهشی در رابطه با موضوع پژوهش، لازم است که پاسخ به این پرسش بررسی شود که آیا رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی جو نوآورانه و چابکی فکری در بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد؟

رهبری در سازمان را می‌توان بر اساس دیدگاه‌های مرسوم، توانایی نفوذ، تعامل و اثرگذاری در دیگران به‌منظور

1. Raisch & Birkinshaw
2. Mishra & Bhaskar
3. McDonough

هم‌افزایی، مشارکت و دستیابی به یک هدف خاص در سازمان دانست. رهبری کارآفرین در هر سازمانی تا حد زیادی تعیین‌کننده موفق نوع رفتار نوآورانه کارکنان است (مالک و دار، ۲۰۱۷). رهبری کارآفرینانه، سبکی از رهبری است که در آن رهبر، بر عملکرد گروه در دستیابی به اهداف سازمانی که شامل کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی است، تأکید دارد (داور و همکاران، ۱۴۰۰). رهبری کارآفرینانه به‌عنوان الگویی موفق از رفتار رهبری معرفی می‌شود که ظرفیت‌های کاری نوآورانه، اشتغالی و اقتصادی را ارتقاء و توسعه می‌دهد و از این طریق، حس متناسب و اصولی نسبت به کار در اعضای مختلف سازمان به وجود می‌آورد و بهره‌وری کلی سازمان را ارتقاء و توسعه می‌دهد (خلیقی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

رهبران کارآفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و بهره‌گیری از چابکی فکری آن‌ها و تحریک افکار نوآورانه آنان در کل سازمان، جو نوآورانه سازمانی انعطاف‌پذیر و چابکی را به وجود می‌آورند که احساس توانمندی بالای شغلی کارکنان و مدیران را به چالش کشیده تا در جستجو و پیگیری دیدگاه‌های مختلف جدید نوآورانه در شغلشان باشند، علاوه بر این رهبران کارآفرین خودشان باید به فرآیندهای متعدد نوآوری و دانشی علاقه‌مند باشند، در غیر این صورت و در نبود این شرایط آن‌ها می‌توانند مانعی بسیار اساسی برای نوآوری و توانمندی رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان باشند که این امر چابکی سازمان به‌ویژه در زمینه فکر و دانش را به چالش می‌کشد (سرفرازی و همکاران، ۱۴۰۰).

رهبری کارآفرینانه را قابلیت برقراری تعامل بین دیدگاه‌های متعدد برای درگیر نمودن تیم‌ها در درک، توسعه و استفاده از مجال‌ها، ایجاد ارزشمندی برای سازمان و شرکت، اثرگذاری و هدایت عملکردهای گروهی برای نیل به هدف‌های سازمانی و شرکتی از راه درک و اکتشاف مجال‌ها تعریف می‌نماید. اساسی‌ترین چالشی که کارآفرینان با آن روبرو هستند متقاعد نمودن اشخاص دیگر در راستای همراهی با آن‌هاست. سازمان‌ها و نهادهای مختلف جهت انطباق و سازگاری با دنیای متغیر و متحول امروزی و همراه با فضای نوآورانه و برای نهادینه کردن جو چابکی فکری در سازمان و توانمندسازی‌های مختلف شغلی کارکنان، بایستی قادر باشند، استراتژی‌ها و برنامه‌هایی را جهت هدایت و کنترل این تغییرات مداوم به مدد رهبران کارآفرین ایجاد و توسعه دهند تا بر مبنای آن رفتارهای نوآورانه نیز گسترش یابد. همچنین بهبود مستمر فرآیندها، حمایت از نوآوری، حمایت از بهبود انجام کار، اجازه پرسیدن، حداقل بوروکراسی، پذیرش اشتباهات توسط مدیران و ایجاد فضای تعاملی برای تأمین کارکنان چابک و متعهد و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان است (حبیب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱).

در موقعیت تحولات محیط‌های خارجی به جهت تثبیت بالاتر رقابتی، سازمان و شرکت بایستی به تجدید منابع باارزش خویش بپردازد. نوآوری سازمانی زیربنای رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان است (اخوان راد و همکاران، ۱۴۰۲). رفتارهای نوآورانه و خلاقانه کارکنان به‌عنوان یک رفتار فردی تعریف می‌گردد که اهدافش نیل به راه‌اندازی و شناسایی ایده‌ها و فکرها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌های تازه و سودمند در یک نقش شغلی، گروه یا سازمان و شرکت است. رفتارهای کاری نوآورانه ناشی از خلاقیت و نوآوری کارمندان، تولیدات ایده‌های تازه و سودمند مربوط به محصولات، خدمات، فرآیندها و شیوه‌ها، متغیر است (زرنگاریان، ۱۳۹۹).

رفتارهای نوآورانه کارکنان دربردارنده احساس نمودن، ربايش و تغییرات شکل منابع جهت طراحی و اجرای مدل‌های تجاری کسب‌وکار است. رفتارهای نوآورانه کارکنان می‌تواند، سازمان و شرکت را به ارتقاء قابلیت‌های معمول و هدایت آن‌ها به سوی فعالیت‌هایی با درآمد بالا سوق دهد. رهبری کارآفرینانه در رابطه با شیوه‌های رفتاری به‌خصوص در حیطه رفتار نوآورانه، متفاوت از دیگر اشکال مختلف رهبری است. این نوع از رهبری بسیار مرتبط و در تعامل با سبک‌های رهبری ارزش‌مدارانه دیگر است که در پی جذب اعتماد، مسئول‌پذیر نمودن و تعهد پیروان هستند که از آن جمله

می‌توان به رهبری اخلاق‌مدارانه (براون و همکاران^۱، ۲۰۱۵) و رهبری تحولی اشاره نمود (سریواستاوا و دار^۲، ۲۰۱۶). رفتار نوآورانه سازمانی بر فعالیت‌های خلاقانه کارکنان دلالت دارد که به ارائه ایده‌های جدید یا ارتقای ایده‌های موجود منجر می‌شود، همچنین رفتارهای کارکنان می‌تواند در راستای تحقق ایده‌های موجود باشد؛ بنابراین به بیانی دیگر منابع اساسی موجود قابلیت‌های تراز را دارند که قابلیت‌های در حد صفر را اصلاح می‌دارد و تغییراتی می‌دهند که همان رفتارهای نوآورانه کارکنان است (موینا و همکاران^۳، ۲۰۱۷). یکی از حوزه‌های متنوعی که صاحب‌نظران و کارگزاران مدیریت بر آن تأکید خاص دارند، مسئله نوآوری و چابکی فکری در سازمان است که به‌عنوان یک عامل بسیار مهم مزیت رقابتی برای سازمان‌ها و گروه‌ها مطرح است. سازمان‌های مختلف به‌منظور انطباق ویژه با دنیای متغیر و متحول امروزی برای نهادینه کردن متناسب رفتار نوآورانه در سازمان، بایستی قادر باشند جو نوآورانه و چابکی فکری را جهت هدایت و کنترل این تغییرات پی‌درپی به مدد رهبری کارآفرینانه به‌خوبی ایجاد نمایند.

در واقع رهبری کارآفرینانه با استفاده و بهره‌بردن از ترغیب صحیح ذهنی پیروانشان، ایجاد متناسب رفتار نوآورانه و تحریک افکار نوآور و چابک آنان در کل سازمان، جو و فضای سازمانی انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند و توسعه می‌دهند که احساس درست کارکنان را به چالش ویژه کشیده و در جستجوی دیدگاه‌ها و افکاری جدید و نوآورانه در شغل و کارشان باشند (گومسلگلو و ایلسو^۴، ۲۰۱۹). جو نوآوری سازمانی و شرکتی مجموعه خصوصیتی است که یک سازمان را وصف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها و شرکت‌ها جدا می‌نماید، غالباً در مدت‌زمان پایدار است و رفتارهای اشخاص در سازمان را تحت اثرات قرار می‌دهد. چابکی فکری توانایی تشخیص و ارزیابی دیدگاه‌های متعدد، هضم عوامل در حال تغییر و ابداع راه‌حل‌های جدید است. فناوری، رقابت، تولید، روابط، ارتباطات و بسیاری از عوامل دیگر که در اداره یک کسب‌وکار دخیل هستند در حال تکامل هستند. چابکی فکری زیربنای توانایی شما برای چرخش، زنده ماندن و شاید حتی پیشرفت در شرایط جدید است (کولوم^۵، ۲۰۲۰).

در راستای نوشتار پیش‌رو، پژوهش‌هایی توسط محققان داخل و خارج از کشور انجام گرفته که در جدول ۱ توضیح داده شده‌اند.

جدول ۱. مطالعات داخلی و خارجی

نام نویسنده	سال	عنوان	روش پژوهش	نتایج پژوهش
کاکائی و همکاران	۱۴۰۱	بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی شهر تهران)	روش کمی، توصیفی پیمایشی	نتایج به‌دست آمده حکایت از نقش مثبت و معنادار رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه دارد.
صباغی رستمی و حسینی شکیب	۱۳۹۸	بررسی جو نوآوری و خلاقیت کارکنان، گرایش کارآفرینانه و کارآفرینی درون‌سازمانی: مدلی برای تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین	روش کمی، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده	یافته‌ها بیانگر تأثیر مثبت رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری سازمان، جو نوآوری بر خلاقیت کارکنان و نقش میانجی جو نوآوری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان بود.
باقری مجد و همکاران	۱۳۹۷	تأثیرات رهبری کارآفرینی بر رفتارهای نوآورانه با نقش‌های میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)	توصیفی - پیمایشی و همبستگی	نتایج مختلف نشان داد، رهبری کارآفرینی بر محرک‌های مد نظر و رفتارهای نوآورانه به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم تأثیراتی مثبت دارد.

1. Brown et al.
2. Srivastava & Dhar
3. Muiña et al.
4. Gumusluoglu & Ilsev
5. Colom

ادامه جدول ۱. مطالعات داخلی و خارجی

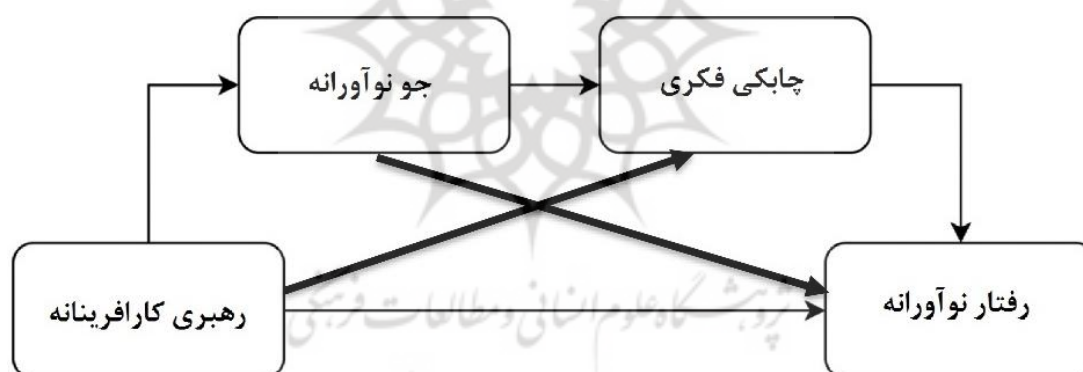
نام نویسنده	سال	عنوان	روش پژوهش	نتایج پژوهش
عبدالرحیمیان و همکاران	۱۳۹۷	بررسی رهبری در کارآفرینی، رویکردی مهم در جهت بهبود مدیریت‌های اصولی در کسب‌وکار کارآفرینان	توصیفی	بر اساس رویکردی ویژه رهبری کارآفرین در مهندسی، آموزش مهارت‌های نوآورانه در رهبری در مراکز رشد به‌عنوان بستری مهم و اصلی شکل‌گیری شرکت‌های دانش‌بنیان و تأثیرگذار نقش اساسی در موفقیت هدفمند این شرکت‌ها ایفا می‌کند.
آندرواژ	۱۴۰۰	بررسی نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تأکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه	کاربردی از نوع توصیفی	نتایج نشان داد که چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تأکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه تأثیر دارد.
هسنئی و همکاران ^۱	۲۰۲۴	بررسی تأثیر چابکی رهبر بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی مشارکت شغلی	کمی از نوع توصیفی	مشارکت شغلی به‌طور کامل تأثیر چابکی رهبری بر رفتار نوآورانه کارکنان استارت‌آپ را میانجی‌گری می‌کند.
اسلام و همکاران ^۲	۲۰۲۴	تأثیر اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه از طریق رهبری کارآفرینی	کمی از نوع توصیفی-همبستگی	درک کارکنان از رهبری کارآفرینی، ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه را تقویت می‌کند.
عطائی و همکاران ^۳	۲۰۲۴	نقش رهبری کارآفرینی، سرمایه فکری، فرهنگ نوآوری و جهت‌گیری کارآفرینی در شناخت فرصت‌های کارآفرینانه توسط دانشجویان	کمی از نوع توصیفی	نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینی به‌طور مثبت و معناداری بر شناخت فرصت کارآفرینی، گرایش کارآفرینانه، رهبری کارآفرینانه و فرهنگ نوآوری دانشجویان تأثیر دارد.
مالی بارو و باجبابا ^۴	۲۰۲۲	بررسی رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان: تحلیل میانجی‌گری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان	کمی از نوع توصیفی-همبستگی	رهبری کارآفرینانه به‌طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد.
گورسلیچ و همکاران ^۵	۲۰۲۰	بررسی تأثیر رهبری اصیل و اثرگذار و رهبری کارآفرین بر رفتار کاری نوآورانه	کمی از نوع توصیفی	رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اصیل و اثربخش و رفتارهای نوآورانه وجود دارد.
چایو و همکاران ^۶	۲۰۱۸	رهبری کارآفرین، نوآوری سازمانی و تغییرات در سازمان تحقیق و توسعه	توصیفی از نوع علی	رهبران کارآفرین، نوآوری‌های مختلف تیم‌ها را به‌وسیله حمایت‌های راهبردی از احساس هویت و تعهدات تیم‌های مختلف تشویق کرده و اعضای متنوع تیم را به همکاری مختلف در بیان ایده‌ها و مشارکت‌های متنوع در تصمیمات راغب می‌کنند.
رنکو ^۷	۲۰۱۸	بررسی نقش رهبری کارآفرین در ایجاد نوآوری و تحول اثرگذار سازمانی	توصیفی-همبستگی	رهبران کارآفرین و تحول‌بخش نقش دوگانه شتاب‌دهنده و مهمی داشته و عامل کارآفرینی اثربخش هستند و علاوه بر تشویق و همراهی کارکنان به اقدام نوآورانه، وضعیت‌های موجود را به چالش و پیشرفت کشیده و از فرصت‌های موجود کسب‌وکار بهره‌برداری متناسب می‌کنند (شتاب‌دهنده کارآفرینی).
هسیو و چانگ ^۸	۲۰۱۷	نقش یادگیری نوآوری سازمانی در رهبری کارآفرین و نوآوری سازمانی	کمی و توصیفی	یادگیری نوآوری سازمانی و رهبری کارآفرین ارتباط مثبت و مؤثری با نوآوری سازمانی دارند.
گارسیا مورالز و همکاران ^۹	۲۰۱۵	بررسی اثرات رهبری کارآفرینانه بر عملکرد نوآورانه سازمانی از طریق یادگیری و نوآوری سازمانی	کاربردی از نوع توصیفی	رهبری کارآفرینانه بر عملکرد نوآورانه از طریق کارکرد نوآوری و یادگیری سازمانی به‌خوبی اثر می‌گذارد و همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد نوآورانه سازمانی به‌طور مثبت تأثیری اثربخش می‌گذارد.

1. Hasanati et al.
2. Islam et al.
3. Ataei et al.
4. Malibarria & Bajabab
5. Grošelj et al.
6. Chao et al.
7. Renko
8. Hsiao & Chang
9. García-Morales et al.

بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای سلامت‌محور به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته به مبحث رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه در سازمان توجه ویژه‌ای دارند و بر این باورند که رهبری کارآفرینانه تا زمانی که در یک سازمان و نهاد وجود داشته باشد و نوآوری نیز به‌خوبی در لایه‌های مختلف تبیین شده باشند تأثیرگذار خواهد بود (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۷)؛ اما پژوهش‌های تجربی بسیار کمی برای بررسی رابطه بین رهبری کارآفرینی و رفتار نوآوری انجام شده است (باقری و همکاران، ۲۰۲۰).

با توجه به خلأ پژوهش در خصوص بررسی روابط رهبری کارآفرینی، جو نوآوری و چابکی فکری فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود.

- فرضیه ۱: رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.
- فرضیه ۲: جو نوآورانه بر چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.
- فرضیه ۳: چابکی فکری بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.
- فرضیه ۴: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.
- فرضیه ۵: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.
- فرضیه ۶: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی جو نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (مالی بارو و باجایا، ۲۰۲۲)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است و از آنجا که گردآوری داده‌ها با کمک گروهی از پرستاران انجام شده است؛ بنابراین روش اجرای پژوهش توصیفی بوده و در زمره تحقیقات کمی قرار می‌گیرد، همچنین در طراحی مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری و شیوه‌ی علی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان در بهار سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۶۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۱۵ نفر انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده است.

در پژوهش حاضر از هر دو روش گردآوری داده‌ها، یعنی روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی استفاده شده است. مطالعات و ارزیابی‌های لازم در باره مبانی نظری پژوهش، ادبیات موضوعی پژوهش، سوابق مسأله و موضوع تحقیق با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و مطالعه منابع، پایان‌نامه‌ها و پژوهش‌های مربوط به موضوع و استفاده از پایگاه‌های اینترنتی انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار استفاده شده است که دارای شاخص‌ها و منابع ذی‌ربط به‌قرار جدول ۲ است.

جدول ۲. شاخص‌ها و منابع پرسش‌نامه

منبع	تعداد سؤال	متغیر
داور و همکاران (۱۳۹۹)	۸	رهبری کارآفرینانه
اتلائی و اکیف (۱۹۸۲)	۶	رفتار نوآورانه
سیگل و کایمر (۱۹۷۸)	۱۶	جو نوآوری
دبیک و همکاران (۲۰۲۱)	۱۱	چابکی فکری

در این پژوهش از سه روش روایی استفاده شده که مشتمل بر روایی محتوایی، صوری و سازه‌ای بوده که در روایی صوری و محتوایی از نظر چند تن از اساتید دانشگاه، کارشناسان و خبرگان مرتبط با موضوع استفاده شد و در روایی سازه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی مورد استفاده قرار گرفت، از طرفی بر اساس تحلیل عاملی تأییدی، نتایج در قالب جداول ۴، ۵ و ۷ در بخش یافته‌ها آورده شده و مورد تأیید واقع گردیده است.

برای مشخص شدن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های بررسی همسانی درونی گویه‌ها است استفاده گردید (گال و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۵). ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری کارآفرینانه ۰/۸۹۶۰ و رفتار نوآورانه ۰/۸۰۷۰ و جو نوآوری ۰/۸۸۱۰ و همین‌طور چابکی فکری ۰/۹۳۸۰ بود. طبق یافته‌های حاصل، ضرایب پایایی برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری دارد. تجزیه و تحلیل حاصل از یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزاری SPSS نسخه ۱۹ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی و طراحی مدل از آزمون تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. از روش معادلات ساختاری برای تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر و میزان ضرایب تأثیر با متغیر واسطه یا بدون متغیر واسطه استفاده شده است، بنابراین کلیه فرضیه‌های پژوهش حاضر با معادلات ساختاری بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا داده‌های جمعیت شناختی پرسش‌نامه ارائه گردیده و سپس سؤالات مطرح شده در کلیات طرح پژوهش به گونه جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این قسمت مشخصات عمومی پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان شامل (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و شغل) است که به بررسی آن‌ها پرداخته شده است: از نظر مشخصات جنسیتی، با ۱۱۵ نفر نمونه آماری ۳۳/۰۴ درصد مرد و ۶۶/۹۶ درصد زن هستند. از نظر فاکتور سنی، بیشترین فراوانی پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان متعلق به دسته ۲۶ تا ۳۰ سال به میزان ۳۱/۳۰ درصد و سپس ۳۱ تا ۳۵ سال و بیش از ۳۵ سال به میزان ۲۸/۷۰ درصد قرار دارد. کمترین میزان متعلق به دسته ۲۰ تا ۲۵ سال به میزان ۱۱/۳۰ درصد است و همچنین بیشترین درصد از لحاظ وضعیت سابقه کاری، پرستاران با سابقه کاری زیر ۵ سال با میزان ۳۵/۶۵ درصد را شامل می‌شود و پس از آن ۶ تا ۱۰ سال با میزان ۳۳/۰۴ درصد است. از نظر وضعیت تأهل اکثریت پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان یعنی معادل ۶۲/۶۱ درصد متأهل بوده و ۳۷/۳۹ درصد مجرد می‌باشند. نتایج بخش توصیفی نشان داد که با توجه به توزیع فراوانی متغیرهای مد نظر، اغلب در وضعیت متوسط تا نزدیک متوسط قرار دارند، چابکی فکری دارای بیشترین میانگین (۳/۲۵) و رهبری کارآفرینانه (۲/۹۳) دارای کمترین میانگین است.

در جدول ۳ فراوانی متغیرها بر اساس گزینه‌های موجود در پرسش‌نامه و میانگین و انحراف معیار متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش (به درصد)

متغیر	میانگین	انحراف معیار
رهبری کارآفرینانه	۲/۹۳	۰/۶۹۸
رفتار نوآورانه	۳/۱۵	۰/۵۱۱
جو نوآوری	۲/۹۹	۰/۶۵۴
چابکی فکری	۳/۲۵	۰/۴۵۶

با توجه به توزیع فراوانی متغیرهای مد نظر، اغلب در وضعیت متوسط تا نزدیک متوسط قرار دارند. چابکی فکری دارای بیشترین میانگین (۳/۲۵) و رهبری کارآفرینانه (۲/۹۳) دارای کمترین میانگین است. در ابتدا بررسی بارهای عاملی ابزار پژوهش ارائه شده و نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که همه گویه‌ها دارای بار عاملی بالای ۰/۳ بوده که مورد تأیید هستند (جدول ۴).

جدول ۴. ضریب عاملی سؤال‌های پرسش‌نامه

ابعاد	گویه‌ها	ضریب عاملی
رهبری کارآفرینانه	ایده‌های مدیر سازمان اغلب با بهبود اساسی در ارائه خدمات همراه است.	۰/۶۹۷
	مدیر اغلب ایده‌هایی در مورد خدمات کاملاً جدیدی که می‌توانیم آن‌ها را ارائه نماییم، مطرح می‌کند.	۰/۶۹۳
	مدیر فردی ریسک‌پذیر است.	۰/۸۱۷
	مدیر راه حل‌های خلاقانه‌ای برای مشکلات دارد.	۰/۸۴۶
رفتار نوآورانه	مدیر برای کار خود اشتیاق نشان می‌دهد.	۰/۸۷۶
	مدیر چشم‌اندازی از آینده سازمان دارد.	۰/۶۲۷
	مدیر، مرا به چالش می‌کشد و تشویق می‌کند تا به شیوه‌های نوآورانه‌تر عمل کنم.	۰/۵۹۴
	مدیر از من می‌خواهد که روش‌های کنونی را در سازمان به چالش بکشم.	۰/۷۳۷
جو نوآوری	در محل کار، ایده‌های نوآورانه و خلاقانه‌ای به ذهنم می‌رسد.	۰/۷۵۸
	در محل کار، سعی می‌کنم ایده‌های خلاقانه خود را مطرح کنم و دیگران را متقاعد کنم.	۰/۷۶۲
	در محل کار، به دنبال تکنیک‌ها، روش‌ها یا تکنیک‌های جدید خدمات هستم.	۰/۷۶۳
	در محل کار، برنامه مناسبی برای توسعه ایده‌های جدید ارائه می‌کنم.	۰/۶۶۵
	در محل کار، سعی می‌کنم بودجه و منابع مورد نیاز برای اجرای نوآوری‌ها را تضمین کنم.	۰/۵۸۳
	به‌طور کلی، من خود را عضوی خلاق در واحد کاری می‌دانم.	۰/۷۳۹
	خلاقیت در اینجا تشویق می‌شود.	۰/۳۶۸
	توانایی ما برای عملکرد خلاقانه توسط مدیر، محترم شمرده می‌شود.	۰/۶۱۶
	در سازمان افراد مجازند برای حل مشکلات مشابه به روش‌های مختلف، تلاش کنند.	۰/۶۷۹
	وظیفه اصلی اعضا در این سازمان پیروی از دستورات است.	۰/۷۵۰
در سازمان، کارمند در صورت ارائه ایده‌های خلاقانه، دچار حاشیه می‌شود.	۰/۷۱۵	
جو نوآوری	این سازمان را می‌توان انعطاف‌پذیر به‌طور مستمر توصیف کرد.	۰/۷۱۱
	یک شخص نمی‌تواند کارهایی را که در سازمان خیلی متفاوت است، انجام دهد.	۰/۷۵۱
	بهترین راه برای کنار آمدن در این سازمان این است که همانند افراد گروه فکر کنید.	۰/۷۳۰
	ارباب رجوع از ما انتظار دارند که با مشکلات به یک روش برخورد شود.	۰/۵۸۱
	در سازمان از تغییرات پشتیبانی می‌شود.	۰/۷۲۴
	افراد مسئول در اینجا معمولاً اعتبار ایده‌های دیگران را دریافت می‌کنند.	۰/۶۰۰
	در این سازمان، ما تمایل داریم به روش‌های امتحان شده و واقعی پایبند باشیم.	۰/۵۵۳
	به نظر می‌رسد سازمان بیشتر نگران وضعیت موجود است تا تغییر.	۰/۷۰۰
	کمک در توسعه ایده‌های جدید به‌راحتی در دسترس است.	۰/۳۹۹
	منابع کافی برای نوآوری در این سازمان وجود دارد.	۰/۴۱۸
در اینجا زمان کافی برای پیگیری ایده‌های خلاقانه وجود دارد.	۰/۷۰۲	

ادامه جدول ۴. ضریب عاملی سؤال‌های پرسش‌نامه

ضریب عاملی	گویه‌ها	ابعاد
۰/۷۴۳	من می‌توانم مشکلاتی را که ممکن است در کارم رخ دهد پیش‌بینی کنم.	چابکی فکری
۰/۸۰۵	من قادر به حل مشکلات جدید و پیچیده در محل کار هستم.	
۰/۸۳۶	من مشکلات را در وظایف خود قبل از تبدیل شدن به مشکلات بزرگ حل می‌کنم.	
۰/۷۹۰	من به دنبال بهبود فرصت‌هایی در کار هستم.	
۰/۷۹۸	وقتی چیزی را می‌بینم که دوست ندارم سعی می‌کنم آن را درست کنم.	
۰/۷۳۸	من سعی می‌کنم راه‌های مؤثرتری برای انجام کارم پیدا کنم.	
۰/۸۰۰	من رویه‌ها یا فرآیندهای جدیدی را برای منطقه کاری خود طراحی می‌کنم.	
۰/۸۴۱	به زمان اجازه می‌دهم به کارهایی که باید انجام دهم رسیدگی کند.	
۰/۸۰۴	در محل کار، من به آنچه به من گفته شده یا از من خواسته شده پایبند هستم.	
۰/۷۵۹	من سعی می‌کنم برای حل مشکلات فکر کنم.	
۰/۷۱۸	وقتی منابع برای انجام کارم ناکافی هستند، راه‌های جدیدی برای به دست آوردن یا استفاده از منابع پیدا می‌کنم.	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود که مقدار میانگین واریانس استخراج شده^۱ برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است، بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد.

جدول ۵. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

روایی	متغیر
۰/۵۰۲	جو نوآورانه
۰/۵۱۲	رفتار نوآورانه
۰/۵۵۱	رهبری کارآفرینانه
۰/۵۶۱	چابکی فکری

در این پژوهش جهت تعیین پایایی^۲ پرسش‌نامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ^۳ و ضریب پایایی مرکب^۴) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها، از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). جدول ۴ گویای نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل است.

جدول ۶. مقادیر پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

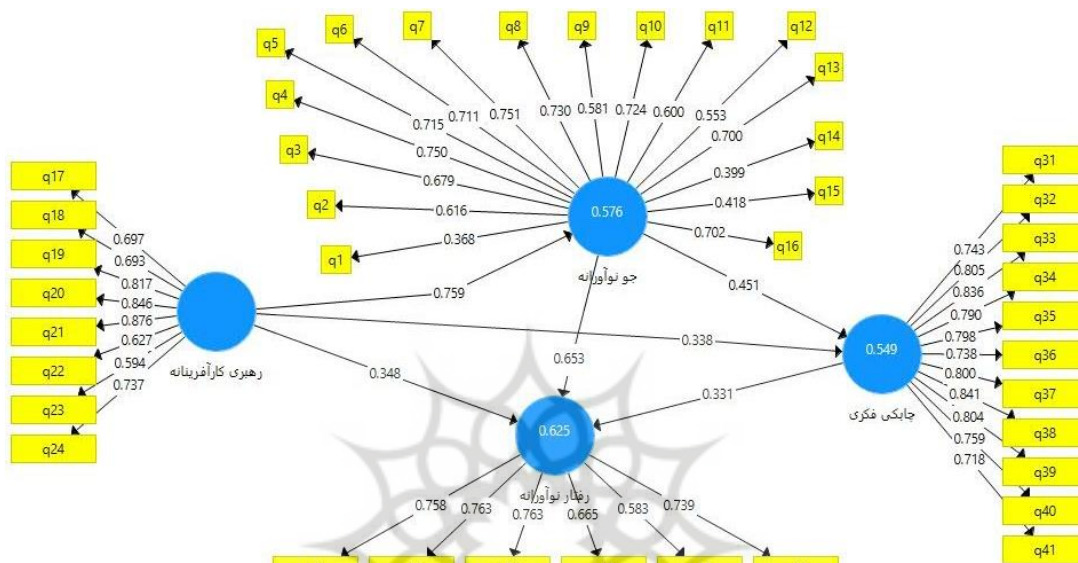
ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
۱	جو نوآورانه	۰/۸۹۶	۰/۹۱۱
۲	رفتار نوآورانه	۰/۸۰۷	۰/۸۶۲
۳	رهبری کارآفرینانه	۰/۸۸۱	۰/۹۰۶
۴	چابکی فکری	۰/۹۳۸	۰/۹۴۷

جدول ۷. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش

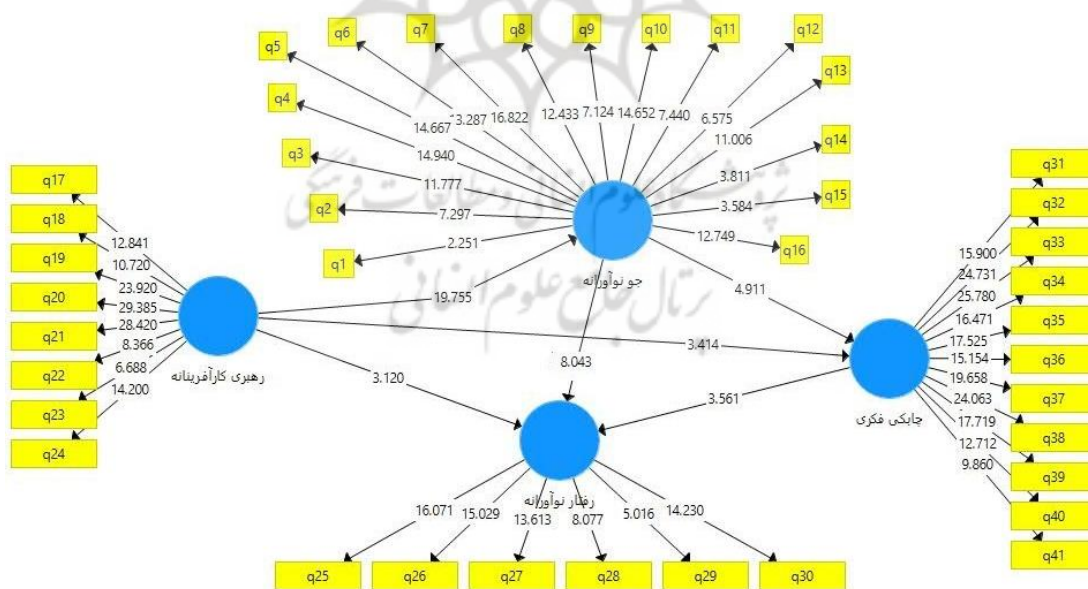
ردیف	جو نوآورانه	رفتار نوآورانه	رهبری کارآفرینانه	چابکی فکری
جو نوآورانه	۰/۸۳۶			
رفتار نوآورانه	۰/۶۵۵	۰/۷۱۷		
رهبری کارآفرینانه	۰/۶۴۲	۰/۶۲۲	۰/۷۳۲	
چابکی فکری	۰/۵۶۶	۰/۵۶۶	۰/۵۴۲	۰/۶۶۳

1. Mean variance extracted
2. Reliability
3. Coefficient of Cronbach's alpha
4. Coefficient of Composite Reliability

جدول ۷ بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس جدول ۷، مجذور روایی همگرایی هر سازه از مقادیر همبستگی بین سازه‌های دیگر بزرگ‌تر است؛ بنابراین مدل پژوهش، از نظر روایی و اگرایی مطابق روش فورنل و لارکر مورد تأیید است. برای تحلیل و سنجش مدل این پژوهش از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. استفاده شد.



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

جدول ۸. نتایج شاخص‌های هم خطی

متغیرها	VIF
جو نوآورانه	۲/۶۰۲
رفتار نوآورانه	۱/۸۷۷
رهبری کارآفرینانه	۲/۹۲۲
چابکی فکری	۲/۵۳۴

در جدول ۸ بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. VIF بالاتر از ۰/۵، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها است که با توجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

جدول ۹. نتایج اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

ارزش T	ضریب تأثیر (β)	فرضیات
۱۹/۷۵۵	۰/۷۵۹	رهبری کارآفرینانه → جو نوآورانه
۴/۹۱۱	۰/۴۵۱	جو نوآورانه → چابکی فکری
۸/۰۴۳	۰/۶۵۳	جو نوآورانه → رفتار نوآورانه
۳/۱۲۰	۰/۳۴۸	رهبری کارآفرینانه → رفتار نوآورانه
۳/۴۱۴	۰/۳۸۸	رهبری کارآفرینانه → چابکی فکری
۳/۵۶۱	۰/۳۳۱	چابکی فکری → رفتار نوآورانه

نتایج داده‌ها، بیانگر آن بود که رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۷۵۹ و مقدار T ۷۵۵/۱۹، جو نوآورانه بر چابکی فکری با ضریب تأثیر ۰/۴۵۱ و مقدار T ۹۱۱/۴، چابکی فکری بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۳۱ و مقدار T ۵۶۱/۳ و رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۴۸ و مقدار T ۱۲۰/۳ تأثیر مثبت و معناداری داشته است. به‌منظور بررسی نقش میانجی چابکی فکری در ارتباط بین رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه و نیز نقش میانجی جو نوآورانه در ارتباط بین رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه از آزمون سوبل که در ذیل به آن پرداخته شده، استفاده شده است که بر اساس این آزمون جو نوآورانه به‌عنوان میانجی تأیید می‌شود:

$$Z_{value} \cong \frac{a \partial b}{\sqrt{b^2 \partial S_a^2 + a^2 \partial S_b^2 + S_a^2 \partial S_b^2}} \cong 5.957$$

a: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = T ۰/۳۳۱؛ b: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = Sa ۰/۳۳۱؛ انحراف معیار مسیر پیش‌بین و میانجی = Sb ۰/۰۳۸؛ انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۴۱

با توجه به فرمول بالا میزان Z-value ۹۵۷/۵ است که چون بیش‌تر از ۱/۹۶ است، تأثیر متغیر چابکی فکری در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه تأیید می‌گردد.

جهت بررسی رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی جو نوآورانه نیز از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z_{value} \cong \frac{a \partial b}{\sqrt{b^2 \partial S_a^2 + a^2 \partial S_b^2 + S_a^2 \partial S_b^2}} \cong 14.40$$

a: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = b ۰/۷۵۹؛ ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = Sa ۰/۶۵۳؛ انحراف معیار مسیر پیش‌بین و میانجی = Sb ۰/۰۳۲؛ انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۳۶

با توجه به نتایج به‌دست آمده میزان Z-value ۱۴/۴۰ است که چون بیش‌تر از ۱/۹۶ است تأثیر متغیر جو نوآورانه در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه تأیید می‌گردد.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر هستند که به‌منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه

خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۷ آورده شده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده به‌وسیله پرسش‌نامه، ابتدا با استفاده از مهم‌ترین معیارهای برازش بخش ساختاری (R^2 , GOF) به بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش می‌پردازیم که در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t -value) به آزمون فرضیات خواهیم پرداخت. با توجه به جدول ۸ مقدار R^2 برای هر یک از سازه‌های درون‌زای مدل نمایش داده شده، نتایج حاصل شده در جدول ۸ نشان می‌دهد که مقدار R^2 برای سازه‌های فوق در ناحیه‌ی قوی قرار گرفته که این امر نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد.

جدول ۱۰. مقادیر R^2 برای سازه‌های درون‌زا (یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۲)

نام سازه	R^2	برازش
رفتار نوآورانه	۰/۸۸۱	قوی

سومین معیار ارزیابی مدل، محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۰۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. این شاخص به‌صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به‌صورت دستی محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Comunalitie}) * R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

جدول ۱۱. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	R^2	Communality	GOF
جو نوآورانه	۰/۵۷۶	۰/۳۹۵	$GOF = \sqrt{0.583 * 0.397} = 0.481$
رفتار نوآورانه	۰/۶۲۵	۰/۳۱۰	
رهبری کارآفرینانه	۰/۳۹۵	۰/۳۹۵	
چابکی فکری	۰/۵۴۹	۰/۴۸۸	

شاخص GOF این مدل، ۰/۴۸۱ به‌دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

مطابق جدول ۱۱ در خصوص فرضیه اول، رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. نتایج تحلیل استنباطی ناشی از تحلیل مسیر معادلات ساختاری بیانگر آن بود که رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۷۵۹ و مقدار T ۷۵۵/۱۹، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره T بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، پس بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: جو نوآورانه بر چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. در نتیجه جو نوآورانه بر چابکی فکری با ضریب تأثیر ۰/۴۵۱ و مقدار T ۹۱۱/۴، با توجه به اینکه مقدار آماره T بیشتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه این فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: چابکی فکری بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. چابکی فکری بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۳۱ و با توجه به مقدار T که ۳/۵۶۱ و بیشتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه تأثیر مثبت و معنادار دارد و این فرضیه تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با ضریب تأثیر ۰/۳۴۸ و مقدار T ۱۲۰/۳ تأثیر مثبت و معناداری داشته و در نتیجه این فرضیه هم تأیید می‌گردد.

فرضیه پنجم: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. نتایج آزمون سوبل نشان داد که تأثیر متغیر چابکی فکری در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه با میزان Z -value ۹۵۷/۵ تأیید می‌گردد.

فرضیه ششم: همچنین رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی جو نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد و در نتیجه تأثیر متغیر جو نوآورانه در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه با میزان Z -value ۴۰/۱۴ تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه: تحلیل میانجی‌گری جو نوآوری و چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان صورت گرفته است.

بر این اساس، نتایج حاکی از آن بود که، با توجه به تحلیل مسیر معادلات ساختاری، رهبری کارآفرینانه بر جو نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد و می‌توان گفت زمانی که رهبری دارای علایق و انگیزه کافی در زمینه کارآفرینی باشد و بتواند تدابیر مناسبی را در ارتباط با کارآفرینی برگزیند، این امر می‌تواند از ایده‌های مطرح و نظرات کارکنان و مشارکت آن‌ها استفاده کند و بنابر این فضا و جو نوآورانه را در سطح سازمان به‌خصوص در بین پرستاران در بیمارستان فراهم خواهد کرد. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش گورسلیچ و همکاران (۲۰۲۰) که در پژوهش خود به بررسی رهبری اصیل و اثرگذار و رهبری کارآفرین و رفتار کاری نوآورانه پرداختند هم‌سو بوده و نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اصیل و اثربخش و رفتارهای نوآورانه وجود دارد.

همچنین با نتایج پژوهش مالی بارو و باجابا (۲۰۲۲) که در مقاله‌ای به بررسی رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان: تحلیل میانجی‌گری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان پرداخته‌اند، هم‌سو بوده و مشخص شد که رهبری کارآفرینانه به‌طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها به رهبران اجازه می‌دهد تا نقش حیاتی خود را در تقویت نوآوری در کسب‌وکار خود و ایجاد فرهنگ و فضای ایده‌آل برای نوآوری مشخص کنند. همچنین به رهبران این امکان را می‌دهد تا تنظیمات نوآورانه‌ای ایجاد و کارکنان را تشویق کنند تا ایده‌ها و مفاهیم را به شیوه‌ای مطمئن به اشتراک بگذارند.

نتایج حاصل از بررسی‌های صورت گرفته حاکی از آن است که جو نوآورانه بر چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد؛ بنابر این می‌توان گفت زمانی که فضا و جو نوآورانه در سطح بیمارستان و در بین پرستاران فراهم شود و این نوآوری مبتنی بر ایده‌های مختلف و مشارکت پرستاران باشد، فضای بیمارستان دارای فضایی متناسب و پیشرو خواهد شد که چابکی و سرزندگی و فعالیت متناسب را ایجاد خواهد نمود و این خلاقیت و نوآوری که سبب بروز و ظهور ایده‌های مختلف شده خود زمینه‌ساز اقدامات و فعالیت‌های نوآورانه و در نتیجه چابکی فکری در بین پرستاران خواهد شد. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش گورسلیچ و همکاران (۲۰۲۰) که در پژوهش خود به بررسی رهبری اصیل و اثرگذار و رهبری کارآفرین و رفتار کاری نوآورانه پرداختند هم‌سو بوده است.

نتایج نشان داد که جو نوآورانه بر چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. بنابر این زمانی که فضای بیمارستان و در بین پرستاران شرایط برای ظهور و بروز ایده‌های نو ایجاد شود، این امر به نوبه خود می‌تواند چابکی فکری و تراوش‌های ذهنی را افزایش دهد و همین امر اقدامات و فعالیت‌های نوآورانه را نیز سبب خواهد شد و ایده‌های نوآور و تراوش‌های فکری و ذهنی ناشی از چابکی فکری به صورت عمل و اقدام بروز خواهد کرد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش اندرواژ (۱۴۰۰) که در مطالعه‌ای به بررسی نقش چابکی فکری و تأثیر آن بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تأکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه اقدام کرده است، هم‌سو بوده و بر اساس نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری چابکی فکری با نقش میانجی آینده‌نگری و جامعه‌سازی بر نوآوری مؤثر است و نتایج معادلات ساختاری بیانگر معنی‌داری مدل پژوهش بود.

نتایج به دست آمده نشان داد که، رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. وجود یک رهبری کارآفرین و متبحر در بیمارستان که بتواند از ایده‌های نوآور و خلاق پرستاران بهره‌برداری نماید و به هر یک از آن‌ها اهمیت دهد، خود می‌تواند به ایجاد اقدامات نوآور و رفتار و کردار نوآور منجر شود. زمانی رهبر و مدیر می‌توانند فعالیت کارآفرین را به خوبی ایجاد نمایند که از مشارکت سایر کارکنان به خصوص پرستاران در سطح بیمارستان بهره‌گیری مناسب را بنمایند. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش کاکائی و همکاران (۱۴۰۱) که در پژوهشی به بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی شهر تهران) پرداخته‌اند، هم‌سو بوده و نتایج به دست آمده حاکی از نقش مثبت و معنادار رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه دارد. همچنین این نتیجه حاصل شد که ابعاد رهبری کارآفرینانه از قبیل چارچوب‌بندی، جذب ابهام، روشن‌کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد نیز بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه کارکنان مراکز درمانی نقش مثبت و معناداری دارند.

نتایج حاکی از آن است که رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی چابکی فکری پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان تأثیر دارد. نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر معادلات ساختاری و آزمون سوبل نشان داد که تأثیر متغیر چابکی فکری در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه تأیید می‌گردد. بر این مبنا می‌توان بیان داشت که رهبری که بتواند از ظرفیت‌های موجود در سطح بیمارستان استفاده بهینه را نموده و آن را به سمت و سوی فعالیت‌های کارآفرینی رهنمون شود می‌تواند ایده‌های ذهنی و خلاق را به عمل و رفتار متناسب تبدیل نماید و زمانی که این امر همراه با بهره‌گیری از چابکی و تراوش‌های فکری پرستاران نیز باشد می‌تواند تأثیرات بسیار بیشتری داشته باشد و اقدامات نوآور متناسبی را صورت دهد.

نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش مالی بارو و باجبا (۲۰۲۲) که در مقاله‌ای به بررسی رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان: تحلیل میانجی‌گری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان پرداخته‌اند، هم‌سو بوده که مشخص شد که رهبری کارآفرینانه به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر معادلات ساختاری و آزمون سوبل نشان داد که تأثیر متغیر جو نوآورانه در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه تأیید می‌گردد. بر این اساس می‌توان گفت که از موارد بسیار مهم در ایجاد فعالیت‌های نوآور، حمایت‌ها و اقدامات درست رهبری و مدیریت به خصوص در فضای بیمارستان است که با حمایت و طرفداری و بهره‌گیری از مشارکت و تراوش‌های ذهنی پرستاران می‌تواند به ایجاد فعالیت‌های نوآوری اقدام نماید که البته وجود یک جو و فضای نوآوری که همگی بتواند به اظهار نظر و اقدام متناسب بپردازند میزان اثرگذاری

رفتار نوآورانه را بهبود بسزایی خواهد بخشید. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) که در مقاله‌ای به بررسی تأثیرات رهبری کارآفرینی بر رفتارهای نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی پرداخته، هم‌سو بوده و همچنین بر اساس نتایج تحقیق (حبیب‌زاده و همکاران ۱۴۰۱) باید عنوان کرد که پیچیده‌ترین فاکتوری که سازمان‌ها با آن مواجه هستند تغییر سریع و بدون توقف است و سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در محیط تغییر و عدم اطمینان باید به‌گونه‌ای سازمان‌دهی شوند که دارای ساختارهای سازمانی منعطف و نوآور باشند تا بتوانند تصمیم‌گیری سریع را ارتقا دهند. در صورت افزایش میل به تغییر در سازمان، افزایش شایستگی و سرعت برای ایجاد تغییر و نوآوری در سازمان نیز افزایش می‌یابد.

لازمه وجود یک سازمان پیشرو، چابک و نوآور وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است تا با اتحاد و توافق خود و البته به کار بستن علم و دانش روز برای عملکردی بالا تلاش نموده و موجبات چابکی، رشد و ارتقای عملکرد سازمان را فراهم سازند؛ بنابر این بر اساس آنچه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت می‌توان یکسری پیشنهادها را کاربردی که از بخش‌های اساسی یک پژوهش ارائه کرد و در راستای فرضیه اول می‌توان پیشنهاد کرد، مدیر و رئیس بیمارستان باید اغلب ایده‌هایی در مورد خدمات کاملاً جدیدی که می‌توان آن‌ها را ارائه نمود مطرح کرده و از نظرات و ایده‌های مطرح در این زمینه استفاده نمایند، همچنین در بیمارستان باید پرستاران مجاز باشند برای حل مشکلات مشابه به روش‌های مختلف، تلاش کنند و از ایده‌ها و نظرات مختلف در این زمینه بهره‌برداری کنند؛ با توجه به فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می‌شود در بیمارستان، پرستاران در صورت ارائه ایده‌های خلاقانه، از سوی مدیر مورد تشویق قرار گیرند و از حواشی و بی‌توجهی جلوگیری شود و در بیمارستان به پرستاران این فرصت داده شود تا مشکلات را خود قبل از تبدیل شدن به مشکلات بزرگ حل کرده و خود به اقدام متناسب بپردازند.

در راستای فرضیه سوم، پرستاران باید این فرصت را پیدا کنند رویه‌ها یا فرایندهای جدیدی را برای منطقه کاری خود طراحی کنند که البته توجه و طرفداری مدیریت در این زمینه بسیار مهم است؛ بنابر این در بیمارستان و در فضای کار، باید سعی شود بودجه و منابع مورد نیاز برای اجرای نوآوری‌ها تضمین و همواره از ایده‌ها و خلاقیت‌ها بهره‌برداری متناسب شود. بر اساس فرضیه چهارم پیشنهاد می‌شود که مدیریت بیمارستان، پرستاران را به چالش کشد و تشویق کند تا به شیوه‌ای نوآورانه‌تر عمل کرده و بتوانند مسائل را حل و فصل نمایند و در فضای بیمارستان و در محل کار، برنامه مناسبی برای توسعه ایده‌های جدید ارائه شود و مدیریت بیمارستان در این زمینه با مشارکت پرستاران نسبت به آن فعالیت نماید.

در راستای فرضیه پنجم پژوهش نیز، مدیریت بیمارستان باید از کلیه پرستاران بخواهد که نظرات و ایده‌های خود را مطرح نمایند و روش‌های کنونی را در سازمان نقد و تحلیل نمایند، در این راستا پرستاران در بیمارستان و در محل کار، سعی کنند ایده‌های خلاقانه خود را مطرح کنند و نسبت به مسائل و مشکلات پیش‌آمده دیگران را متقاعد کنند و با توجه به فرضیه ششم پژوهش، مدیریت بیمارستان باید فردی ریسک‌پذیر باشد و راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مشکلات داشته باشد و بر اساس تجربیات خود و سایر افراد اقدام مناسبی را صورت دهد و باید در توسعه ایده‌های جدید به راحتی در دسترس باشد و منابع کافی برای نوآوری در بیمارستان و زمان کافی برای پیگیری ایده‌های خلاقانه وجود داشته باشد.

به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که ضمن استفاده از چارچوب تئوریک زیربنایی دیگر بر اساس متغیرهای این پژوهش، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و با نتایج پژوهش حاضر مورد ارزیابی و مقایسه قرار گیرد. همچنین

سایر محققین از کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف و دیگر شهرستان‌ها برای آزمون فرضیه‌ها و سؤالات پژوهش استفاده نمایند و نتایج را با پژوهش حاضر مقایسه نمایند، همین‌طور می‌توان از مدیران سایر سازمان‌ها نیز بهره‌گرفت و بر مبنای آن به نتایج دقیق‌تر و قابل استنادی دست یافت و همین‌طور انجام تحقیق کیفی با موضوع حاضر نیز می‌تواند به نتایج ارزشمندی منتج شود. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان است، لازم است تعمیم‌یافته‌ها به سایر کارکنان و سازمان‌ها با احتیاط صورت پذیرد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله گروه پژوهش از کلیه پرستاران بیمارستان شهید بهشتی آبادان که در انجام این پژوهش مساعدت نمودند، قدردانی می‌نمایند.

منابع

- آندرواز، لیلا (۱۴۰۰). نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تأکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه. *صنعت لاستیک ایران*، ۲۶(۱۰۳)، ۱۰۳-۱۱۱.
- اخوان راد، مهسا؛ جعفرزاده، سحر؛ جعفرزاده، سجاد (۱۴۰۲). تعادل کار، زندگی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی تعلق خاطر شغلی، نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- باقری مجد، روح‌اله؛ مهدی‌پور، یوسف؛ باقری مجد، عادل (۱۳۹۷). تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان). *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۱۱(۴)، ۷۳۹-۷۵۸.
- بهزادی، بهروز (۱۳۹۶). *تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت و نوآوری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان نیروی زمینی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد.
- حبیب‌زاده، شیوا؛ مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ حسنی، محمد (۱۴۰۱). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین چابکی و هوش سازمانی با عملکرد سازمانی. *فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۲۰(۱۰)، ۵۷-۷۴.
- خلیقی‌پور، سید عباس؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ یوسف بروجردی، رضیه؛ هویدا، رضا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *دوفصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۲(۲)، ۱۷۹-۱۹۹.
- داور، تقی؛ صفاریان همدانی، سعید؛ ضامنی، فرشیده (۱۴۰۰). ارائه مدل رهبری کارآفرینانه بر اساس رویکرد کیفی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹ (شماره ۲ (پیاپی ۳۴))، ۱۰۵-۱۲۰.
- زرنگاریان، یوسف (۱۳۹۹). *ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی*. *فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۱)، ۱۳۵-۱۵۴.
- سرفرازی، مهرزاد؛ هاشمی، سید محمود؛ ابراهیمی، احمد (۱۴۰۰). رهبری استراتژیک شاخصی نو و اثرگذار بر بهبود نوآوری سازمان و توانمندسازی شغلی کارکنان، *دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان*.
- صباغی رستمی، مهرانه؛ حسینی شکیب، مهرداد (۱۳۹۸). جو نوآوری و خلاقیت کارکنان، گرایش کارآفرینانه و کارآفرینی درون‌سازمانی: مدلی برای تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۴)، ۲۷-۵۰.
- عبدالرحیمیان، محمدحسین؛ میرجعفری اردکانی، سید اسماعیل؛ میرجعفری اردکانی، سید احمد (۱۳۹۷). رهبری در کارآفرینی، رویکردی جهت بهبود مدیریت در کسب‌وکار کارآفرینان، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، موسسه آموزش عالی تاکستان*.
- کاکائی، حمید؛ شکری، زهرا؛ دامن‌کشیده، مرجان (۱۴۰۱). نقش رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه (مورد مطالعه:

کارکنان مراکز درمانی شهر تهران). پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، ۱۳ (۲۵)، ۷۷-۸۵.

References

- Abdul Rahimian, M. H., Mirjafari Ardkani, S. I., Mirjafari Ardkani, S. A. (2018). Leadership in Entrepreneurship, An Approach to Improving Management in Entrepreneurs' Business, *International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development*, Takestan Institute of Higher Education.
- Akhavan Rad, M., Jafarzadeh, S. & Jafarzadeh, S. (2013). Work-life balance and innovative behavior with the mediating role of job commitment, *9th International Conference on Management and Accounting Sciences*, Tehran. (in Persian).
- Althnayan, S., Alarifi, A., Bajaba, S., & Alsabban, A. (2022). Linking environmental transformational leadership, environmental organizational citizenship behavior, and organizational sustainability performance: A moderated mediation model. *Sustainability*, 14(14), 8779. doi: 10.3390/su14148779.
- Andervazh, L. (2021). The role of intellectual agility on innovation in micro and small businesses with emphasis on the mediating role of entrepreneurial leadership. *Iranian Rubber Industry*, 26(103), 103-111. doi: 10.22034/irm.2021.302445.1144. (in Persian).
- Andriopoulos, C., & Lowe, A. (2010). "Enhancing organizational creativity: the process of perpetual challenging", *Management Science*, 38, 734-743.
- Ataei, P., Karimi, H., & Zarei, R. (2024). The role of entrepreneurial leadership, intellectual capital, innovativeness culture, and entrepreneurial orientation in entrepreneurial opportunity recognition by students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10 (2), 100265. (in Persian).
- Bagherimajd, R., Mehdipour, Y., & Bagherimajd, A. (2019). entrepreneurship leadership on the process of drivers and innovative behavior in higher education. *Journal of Entrepreneurship Development*, 11(4), 739-758. doi: 10.22059/jed.2019.277168. 652930. (in Persian).
- Basahal, A., Jelli, A. A., Alsabban, A. S., Basahel, S., & Bajaba, S. (2022). Factors Influencing Employee Productivity – A Saudi Manager's Perspective. *International Journal of Business and Management*.17(1).52-68. doi: 10.5539/ijbm.v17n1p39.
- Behzadi, B. (2017). *The Effect of Authentic Leadership on Employee Creativity and Innovation (Case Study: Islamic Revolutionary Guard Corps Ground Force Employees)*. Master's Thesis, Shahed University. (in Persian).
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2015). "Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117-134.
- Cai, W., Lysova, E. I., Bossink, B. A., Khapova, S. N., & Wang, W. (2019). Psychological capital and self reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics. *Creativity and Innovation Management*, 28 (1), 30-41.
- Chao, C. Y., Lin Y. S., Cheng, Y. L., & Tseng, Y. C. (2018). "Employee innovation, supervisory leadership, organizational justice, and organizational culture in Taiwan's manufacturing industry", *African Journal of Business Management*, Vol.5, No. 6, pp: 2501-2511.
- Colom, R. (2020). Intellectual abilities, *Handb Clin Neurol*; 173, 109-120. doi: 10.1016/B978-0-444-64150-2.00012-5.
- Davar, T., Safariyan Hamedani, S., & Zamani, F. (2021). Presenting the Entrepreneurial Leadership Model Based on the Qualitative Approach of Grounded Theory. *Public Organizations Management*, 9(2), 105-120. doi: 10.30473/ipom.2020.56196.4260. (in Persian).
- Garcí a-Morales, V. J., Matí as-Reche, F., & Hurtado-Torres, N. (2015). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 2, pp: 188-212.
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). "Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment", *European Journal of Innovation Management*, 24 (4), 781-795.

- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2019). "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation", *Journal of Business Research*, 62, 461-473.
- Habibzade, Sh., Mohajeran, B., Ghaleei, A., & Hasani, M. (2022). Structural Model Of Mediating role of Organizational Commitment in the Relationship between Organizational Agility and Organizational Intelligence with Organizational Performance. *Journal of Innovation and Value Creation*, 20(1), 57-74.
- Hasanati, N., & Karima, A. K. (2024). Work engagement as a mediator of the effect of leadership agility on innovative behavior. *Changes*, 15, 16.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C. (2017). "The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation", *Asia Pacific Educ. Rev*, Vol. 12, 621-631.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1/2), 67-83.
- Kakaei, H., Shokri, Z., & Damankish, M. (2022). The role of entrepreneurial leadership on the development of innovative activities (Case study: employees of medical centers in Tehran). *Journal of Economics and Business*, 13 (25), 77-85. (in Persian).
- Khalighipour, S. A., Azizi, M., Yousof Boroujerdi, R., & Hoveida, R. (2020). A study of the effect of authentic leadership style on innovative organizational climate through employee empowerment in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(2), 179-199. doi: 10.22080/shrm.2020.19013.1132. (in Persian).
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovativework behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *PsychologyResearch and Behavior Management*, 13, 105-118. doi: 10.2147/PRBM. S236876.
- Malibaria, M. A., & Bajabab, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility, *Journal of Innovation & Knowledge* 7 (2022) 100255.
- Malik, N., & Dhar, R. L. (2017). "Authentic leadership and its impact on extra role behavior of nurses: The mediating role of psychological capital and the moderating role of autonomy", *Personnel Review*, 46(2), 277-296.
- McDonough, E. F. (2010), "Investigation on factors contributing to the success of cross-functional teams", *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 17, pp: 221-235.
- Mishra, B., & Bhaskar, A. (2010). Empowerment: A Necessary Attribute of a Learning Organization?. *Organizations and Markets in Emerging Economics*, 2(2), 128-141.
- Muiña 'García 'FE 'and Navas López. (2017). Explaining and measuring success in new business: The effect of technologi-cal capabilities on firm results. *Technovation*, 27 (2017): 30-45.
- Pidduck, R. J., Clark, D. R., & Lumpkin, G. T. (2021). Entrepreneurial mindset: Dispositional beliefs, opportunity beliefs, and entrepreneurial behavior. *Journal of Small Business Management*, 1-35. doi:10.1080/00472778.2021.1907582.
- Raisch, S., & Birkinshaw, J. (2008). "Organizational ambidexterity: Antecedents, outcomes, and moderators". *Journal of Management*, 34, 375-409.
- Renko, M. (2018). Entrepreneurial leadership. In J. Antonakis, & D. V. Day (Eds.). *The nature of leadership* (pp. 381-408). (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Sabaghi Rostami, M., & Hoseini Shakib, M. (2020). Innovation Climate and Employee Creativity, Entrepreneurial Orientation and Intrapreneurship: A Model for Defining the Role of Transformational Leadership. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 2(4), 27-50. doi: 10.22034/qjimdo.2020.103947. (in Persian).
- Sarfarazi, M., Hashemi, S. M., & Ebrahimi, A. (2021). Strategic leadership is a new and effective indicator for improving organizational innovation and employee job empowerment, *Second International Conference on Challenges and New Solutions in Industrial Engineering, Management and Accounting*, Damghan.12-19.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2016). "Authentic leadership for teacher's academic optimism: Moderating effect of training comprehensiveness", *European Journal of Training and Development*, 40(5), 321-344.

Zarnegarian, Y. (2020). Promoting Innovative Work Behavior through Human Resources Actions and Psychological Capital: Analysis of Mediating Role of Human Resources Flexibility. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 135-154. doi: 10.22034/jhrs.2020.107555. (in Persian).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی