

بررسی رابطه بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری (مطالعه موردی: کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان)

علیرضا مزیدی^۱ و لیلا کاغذلو^۲

۱ گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول) Mazidi482003@yahoo.com

۲ گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران lila.kaghazloo10@gmail.com

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان بوده است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان به تعداد ۸۵۰ می باشد که تعداد ۲۶۵ نفر از آنها با توجه به جدول مورگان با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار لیزرل استفاده شده است. تمام فرضیات تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحقیق پشتیبان تمام فرضیات تحقیق می باشد و ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق را تایید می کند. به علاوه نتایج تحقیق نشان می دهد که ظرفیت نوآوری در رابطه بین رهبری کارآفرین و گرایش به یادگیری با عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفاء می کند.

واژه‌های کلیدی: رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری، عملکرد سازمانی، ظرفیت نوآوری

مقدمه

سازمان‌ها به منظور بقا و ادامه حیات خود در محیط کسب و کار پویای امروز، نیازمند روش‌ها و سیستم‌های مدیریتی نوین برای پایش و بهبود مداوم عملکرد و فرآیندهای خود هستند. سازمان‌های نوین دریافته‌اند که برای پیشبرد اهداف و افزایش توان رقابتی خود باید از سیستم‌های مدیریتی هوشمند بهره‌جویند تا از این طریق اطلاعات مختلف، پراکنده و ناهمگون سازمان را برای تصمیم‌گیری صحیح و به موقع مدیران سازمان یکپارچه و منسجم کنند. در سیستم‌های مدیریتی هوشمند برای هدایت و راهبری سازمان در جهت تحقق اهداف آن، سازوکاری وجود دارد که به صورت مستمر، بازخورد عملکرد سازمان را دریافت می‌کنند تا بر اساس آن، عملکرد و فرآیندهای سازمان را بهبود بخشند (میرزاقدری، ۱۳۸۶). با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث کیفیت روح و روان کارکنان یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است. اما یکی از موضوعاتی که در می‌توان گفت مهمترین چالش واحد منابع انسانی در هر سازمانی محسوب می‌شود، عملکرد سازمانی است. حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد سازمانی آن است و یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد سازمانی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد سازمانی یک سازه‌ی ترکیبی است که برپایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از مالک‌های مشخص قابل شناسایی هستند (اله وردی و همکاران، ۱۳۸۹). یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار باشد، «رهبری کارآفرین» است. قرن بیست و یکم گشودن اقتصاد جهان و چالش‌های همراه آن را به همراه دارد که منجر به تغییر فضای کسب و کار تمرکز خود به سمت رهبری کارآفرینی شده است. صاحبان و رهبران شرکت‌های کوچک و متوسط باید از تغییراتی که در فضای کسب و کار جهانی رخ می‌دهد آگاه باشند. هیچ شغلی وجود ندارد که بتواند بدون چشم انداز روشنی که توسط رهبری سازمان ایجاد شده و توسط اقدامات کارآفرینی پشتیبانی می‌شود، زنده بماند و موفق شود. بدین منظور، رهبران سازمان‌ها باید توانایی‌ها، شایستگی‌ها و سبک‌های رهبری خود و آنچه را که می‌خواهند در نهایت به دست آورند، درک کنند. آنها باید فعال، خلاق و نوآور باشند و در صورت لزوم ریسک کنند. رهبران باهوش سازمان‌ها ضمن دستیابی به مزیت رقابتی و مشاغل پایدار، از مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای دستیابی به رشد و توسعه سریع برای شرکت‌های خود نهایت استفاده را می‌کنند که این امر می‌تواند منجر به افزایش عملکرد سازمانی گردد (پالالیس، ۲۰۱۷). یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار باشد، «گرایش به یادگیری» است. از چند دهه گذشته، محققان بر گرایش‌های یادگیری تمرکز کرده‌اند. گرایش به یادگیری به عنوان نگرشی اساسی نسبت به یادگیری تصور می‌شود و نشان دهنده نقش مدیران و سازمان‌ها در تشویق فرایندهای یادگیری سازمانی است. جهت‌گیری یادگیری به عنوان ارزش‌های سازمانی دیده می‌شود که بر گرایش سازمان برای تولید و استفاده از دانش تأثیر می‌گذارد. گرایش به یادگیری، تسلط بر دانش و مهارت‌ها با استفاده از مطالعه و تجربه است. گرایش به یادگیری یک منبع عملیاتی ضروری است زیرا به سازمان‌ها امکان می‌دهد با توسعه مداوم ظرفیت خود برای دستکاری سریع اطلاعات بازار نسبت به رقبا، مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. اما یکی دیگر از عواملی که به نظر می‌رسد می‌تواند بر رابطه بین رهبری کارآفرین و گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار باشد، «ظرفیت نوآوری» است. نوآوری مدرن ترین گرایش مدیریت است. این پدیده به توانایی سازمان‌ها در ایجاد و توسعه ایده‌های جدید و تبدیل این ایده‌ها به فرآیندها، محصولات و خدمات اشاره دارد. نوآوری یک روند مداوم برای توسعه منابع تولیدی است که سپس برای تولید محصولات موجود با کیفیت برتر با هزینه کمتر استفاده می‌شود. در همین راستا، ایلوری و همکاران (2017) نوآوری را به عنوان پیاده سازی دانش جدید در فرآیندها، محصولات و خدمات تعریف کردند. نویسندگان نوآوری را با توجه به توسعه فناوری، فعالیت‌های بازاریابی و ویژگی‌های

¹ entrepreneurial leadership

² Palalic

³ learning orientation

⁴ learning orientation

سازمانی طبقه بندی کردند. بر اساس تعاریف ارائه شده، نوآوری یک فرآیند متوالی است که با شناخت یک مسئله یا کشف یک ایده جدید آغاز می شود و به دنبال آن حل مسئله و ایجاد توانایی تولیدی برای معرفی محصولات و خدمات خلاقانه در بازار انجام می شود (ایلووری و همکاران، ۲۰۱۷). پس از رنسانس و انقلاب صنعتی، فضای اندیشه بشر وارد پارادایم های جدیدی شد. پارادایمی که به جای آسمان بیشتر به زمین نگاه می کرد. با توجه به گسست مناسبات اقتصادی و اجتماعی، مطرح شدن انسان به عنوان محور زندگی در کره خاکی و نیز ضرورت توجه به نیازهای او در کنار رشد احساس عام بشری در پیوند با زندگی اجتماعی و با عنایت به روند تمرکز جمعیتی در شهرها، ضرورت توجه بیشتر به رفاه و تامین اجتماعی به چشم می خورد. سازمان تامین اجتماعی یکی از بزرگترین سازمان های ایران به شمار می رود که حجم بالای نیروی انسانی در آن اهمیت بررسی موضوع عملکرد سازمانی را روزافزون کرده است. بدون شک نپرداختن به موضوع مهمی چون عملکرد سازمانی کارکنان، می تواند موجب نارضایتی ها و نتایج منفی شغلی گردد. در سال های اخیر با توجه به لزوم شفافیت عملکرد سازمان ها و توجه سیاستگذاران به این موارد، موضوع عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی به مسئله اصلی مدیران تبدیل شده است. لذا با توجه به توضیحات فوق، سوالی که برای محقق پیش می آید این است که آیا بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان به تعداد ۸۵۰ نفر می باشد. بنابراین حداقل حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۶۵ نفر تعیین می شود؛ اما برای اطمینان از برگشت پرسشنامه به میزان مطلوب، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری تقسیم شده است که نهایتاً تعداد ۲۶۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسش نامه های به شرح جدول ۱ استفاده شد.

جدول ۱. پرسشنامه های تحقیق و مولفه های آن

پرسشنامه	منبع	تعداد سوال	مولفه ها (ابعاد)
رهبری کارآفرین	ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)	۶	➤ سوالات ۱ الی ۶ پرسشنامه مربوطه
گرایش به یادگیری	چها و باهاتاچاریا (۲۰۱۳)	۵	➤ سوالات ۱ الی ۵ پرسشنامه مربوطه
عملکرد سازمانی	پاترسون (۱۹۷۰)	۱۵	➤ عملکرد سازمانی عمومی (سوالات ۱ الی ۵) ➤ عملکرد سازمانی بین فردی (سوالات ۶ الی ۱۰) ➤ عملکرد سازمانی فنی (سوالات ۱۱ الی ۱۵)
ظرفیت نوآوری	درودیان و همکاران (۲۰۱۴)	۵	➤ سوالات ۱ الی ۵ پرسشنامه مربوطه

از معادلات ساختاری (SEM) جهت بررسی روابط بین متغیر ها استفاده شد.

⁵ Ilori et al.

نتایج

در جدول ۲ شاخص های برازش مدل ساختاری را نشان می دهد.

جدول ۲. شاخص های برازش مدل ساختاری

ردیف	شاخص برازش مدل	نماد	مقدار مطلوب	مقدار مشاهده شده	نتیجه
۱	کای دو به درجه آزادی	X^2/DF	کمتر از ۳	۲/۲۹۹	برازش مطلوب
۲	شاخص برازندگی	GFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲۱	برازش مطلوب
۳	شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	بزرگتر از ۰/۸	۰/۹۰۶	برازش مطلوب
۴	شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴۲	برازش مطلوب
۶	خطای ریشه میانگین مجزورات تقریب	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۱	برازش مطلوب
۷	شاخص نرم شده برازندگی	IFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱۶	برازش مطلوب

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود تمامی شاخص ها در محدوده ی مورد پذیرش قرار دارند. بنابراین در جدول

۳، به بررسی ضرایب مسیر مشاهده شده پرداخته شده است.

جدول ۳. نتایج ضرایب استاندارد مسیر و ضرایب معناداری فرضیات مدل تحقیق

فرضیه	مسیر ساختاری	ضریب مسیر (β)	سطح معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون فرضیه
اول	عملکرد سازمانی \rightarrow رهبری کارآفرین	۰,۲۴	۸,۱۷	قبول فرضیه
دوم	ظرفیت نوآوری \rightarrow رهبری کارآفرین	۰,۳۷	۲,۳۴	قبول فرضیه
سوم	عملکرد سازمانی \rightarrow ظرفیت نوآوری	۰,۳۹	۲,۵۹	قبول فرضیه
چهارم	عملکرد سازمانی \rightarrow گرایش به یادگیری	۰,۴۵	۳,۸۳	قبول فرضیه
پنجم	ظرفیت نوآوری \rightarrow گرایش به یادگیری	۰,۵۱	۳,۸۶	قبول فرضیه

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، بطور مثال بین رهبری کارآفرین و عملکرد سازمانی رابطه مثبت ($\beta = 0.24$) و معناداری ($T\text{-Value} = 8.17$) وجود دارد. زیرا مقدار آماره t برای ضریب مسیر مشاهده شده بیشتر از $1/96$ می باشد. در ادامه اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدل (تحلیل مسیر)

مسیر ساختاری	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
عملکرد سازمانی \rightarrow (ظرفیت نوآوری) \rightarrow رهبری کارآفرین	۰,۲۴	$=0.144$ (0.37×0.39)	۰,۳۸۴
عملکرد سازمانی \rightarrow (ظرفیت نوآوری) \rightarrow گرایش به یادگیری	۰,۴۵	$=0.199$ (0.51×0.39)	۰,۶۴۹

همانطور که مشاهده می شود، در نظر گرفتن متغیر ظرفیت نوآوری باعث افزایش اثر مستقیم رهبری کارآفرین و گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمانی می شود.

از آنجا که در این تحقیق ظرفیت نوآوری متغیر میانجی تحقیق هستند، لازم است تحلیلی داشته باشیم بر نقش میانجی آن و در واقع بسنجیم که آیا این متغیر ظرفیت نوآوری در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته نقش میانجی دارد یا خیر؟ برای بررسی اثرات میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل (۱۹۸۲)^۶ استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می شود و که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون معناداری اثرات میانجی

ردیف	مسیر ساختاری	نوع آزمون	آماره آزمون (T-Value)	سطح معناداری (P-Value)	نتیجه
ششم	رهبری کارآفرین → ظرفیت نوآوری → عملکرد	آزمون سوبل	۳,۲۹۲	۰,۰۰۰	تایید فرضیه
هفتم	گرایش به یادگیری → ظرفیت نوآوری → عملکرد	آزمون سوبل	۳,۲۹۲	۰,۰۰۰	تایید فرضیه

همانطور که مشاهده می شود مقدار آماره t آزمون انجام شده برای نقش میانجی ظرفیت نوآوری بیشتر از $1/96$ بدست آمده است. این بدان معناست که ظرفیت نوآوری در رابطه بین رهبری کارآفرین و گرایش به یادگیری با عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفاء می کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان بود. با توجه به نتایج بدست آمده در ضریب مسیر بدست آمده از رهبری کارآفرین به عملکرد سازمانی در سازمان نشان دهنده تاثیر مستقیم و معنادار این متغیر بر عملکرد است و لذا فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان اینگونه تفسیر نمود که با توجه ارتباط مستقیم بین این دو متغیر، هر چه رهبری کارآفرین در سازمان افزایش یابد، به تبع آن عملکرد سازمانی نیز در کارکنان افزایش می یابد. در مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته می توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)، جافر (۱۳۹۹)، پور انجنار و همکاران (۱۳۹۵)، باطبی (۱۳۹۱)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۰)، چیچیوکه و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی داشته است. ضریب مسیر بدست آمده از رهبری کارآفرین به ظرفیت نوآوری در سازمان نشان دهنده تاثیر مستقیم و معنادار این متغیر بر ظرفیت نوآوری است و لذا فرضیه دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان اینگونه تفسیر نمود که با توجه ارتباط مستقیم بین این دو متغیر، هر چه رهبری کارآفرین در سازمان افزایش یابد، به تبع آن ظرفیت نوآوری نیز در کارکنان افزایش می یابد. در مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته می توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)، جافر (۱۳۹۹)، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷)، پور انجنار و همکاران (۱۳۹۵) و هوانگ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی داشته است. ضریب مسیر بدست آمده از ظرفیت نوآوری به عملکرد سازمانی در سازمان نشان دهنده تاثیر مستقیم و معنادار این متغیر بر عملکرد است و لذا فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان اینگونه تفسیر نمود که با توجه ارتباط مستقیم بین این دو متغیر، هر چه ظرفیت نوآوری در سازمان افزایش یابد، به تبع آن عملکرد سازمانی نیز در کارکنان افزایش می یابد. در

⁶ Sobel

مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته می توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)، جافر (۱۳۹۹)، گودرزی (۱۳۹۹)، قلیزاده سرچشمه (۱۳۹۶)، پور انجنار و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۰) و نیکولاس و کردان (۲۰۱۱) همخوانی داشته است. ضریب مسیر بدست آمده از گرایش به یادگیری به عملکرد سازمانی در سازمان نشان دهنده تاثیر مستقیم و معنادار این متغیر بر عملکرد است و لذا فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان اینگونه تفسیر نمود که با توجه ارتباط مستقیم بین این دو متغیر، هر چه گرایش به یادگیری در سازمان افزایش یابد، به تبع آن عملکرد سازمانی نیز در کارکنان افزایش می یابد. در مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته می توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)، جافر (۱۳۹۹)، حسینی (۱۳۹۸)، داودی بهنمیری (۱۳۹۸)، پور انجنار و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۰)، چیچیوکه و همکاران (۲۰۱۷) و وانگ (۲۰۰۸) همخوانی داشته است. ضریب مسیر بدست آمده از گرایش به یادگیری به ظرفیت نوآوری در سازمان نشان دهنده تاثیر مستقیم و معنادار این متغیر بر ظرفیت نوآوری است و لذا فرضیه پنجم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان اینگونه تفسیر نمود که با توجه ارتباط مستقیم بین این دو متغیر، هر چه گرایش به یادگیری در سازمان افزایش یابد، به تبع آن ظرفیت نوآوری سازمانی نیز در کارکنان افزایش می یابد. در مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته می توان گفت نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش های ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰)، جافر (۱۳۹۹)، رخ فروز سیاه اسطلخی (۱۳۹۸)، داودی بهنمیری (۱۳۹۸)، قراگوزلو (۱۳۹۷)، پور انجنار و همکاران (۱۳۹۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۰)، چیچیوکه و همکاران (۲۰۱۷) و وانگ (۲۰۰۸) همخوانی داشته است. سایر یافته ها نشان داد که سطح معناداری بدست آمده برای ظرفیت نوآوری نشان دهنده نقش میانجی معنادار آن در رابطه بین رهبری کارآفرین و عملکرد سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان است. لذا فرضیه ششم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان این گونه تفسیر نمود هر چه ظرفیت نوآوری افزایش یابد، رهبری کارآفرین بر عملکرد سازمانی تاثیر بیشتری خواهد گذاشت. در همین راستا، ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰) در مقاله ای به بررسی بررسی رابطه بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در کشور کویت پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری کارآفرین و جهت گیری یادگیری تأثیرات مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند. علاوه بر این، مشخص شده است که ظرفیت نوآوری یک واسطه قابل توجه در روابط است. سطح معناداری بدست آمده برای ظرفیت نوآوری نشان دهنده نقش میانجی معنادار آن در رابطه بین گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی استان گلستان است. لذا فرضیه هفتم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. نتیجه بدست آمده را می توان این گونه تفسیر نمود هر چه ظرفیت نوآوری افزایش یابد، گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمانی تاثیر بیشتری خواهد گذاشت. در همین راستا، ساواییان و مهدعلی (۲۰۲۰) در مقاله ای به بررسی بررسی رابطه بین رهبری کارآفرین، گرایش به یادگیری و عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در کشور کویت پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری کارآفرین و جهت گیری یادگیری تأثیرات مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند. علاوه بر این، مشخص شده است که ظرفیت نوآوری یک واسطه قابل توجه در روابط است. با توجه به یافته ها تحقیق پیشنهاد می شود که مدیریت ارشد سازمان، کارکنان را به سمت کارآفرینی هدایت می کند. همچنین دیریت ارشد سازمان، از تجربیات کارآفرینی سایر سازمان های برای پیاده سازی در این سازمان کمک بگیرد.

منابع

- اله وردی مصطفی، فرح آبادی سید محمد احسان، سجادی حانیه السادات (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۸. بیمارستان. ۹ (۳ و ۴): ۷۷-۸۵.
- باطبی، احسان (۱۳۹۱). بررسی تاثیر رهبری کارآفرینانه بر عملکرد فرودگاه های بین المللی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، کتابخانه دانشکده کارآفرینی. دانشگاه تهران.
- باقری مجد، روح اله؛ مهدی پور، یوسف؛ باقری مجد، عادل (۱۳۹۷). تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان). نشریه توسعه کارآفرینی، ۱۱ (۴): ۷۵۸-۷۳۹.

- پورانجنار، گل بهار؛ جودزاده، مهتا، پورانجنار، عافیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی رهبری تحول آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی. بررسی های بازرگانی، شماره ۷۷: ص: ۱-۱۰.
- جافر، حسن (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک های رهبری بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ نوآورانه و یادگیری سازمانی شرکت ملی صنایع مس ایران (هولدینگ سرمایه گذاری مس سرچشمه). پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی شرق گلستان، گروه مدیریت.
- حسینی، سیدجابر (۱۳۹۹). مطالعه تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به رضایت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پارس خودرو). پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی علامه امینی.
- داودی بهنمیری، امین (۱۳۹۸). مطالعه تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی استان مازندران). پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی علامه امینی.
- رخ فروز سیاه اسطلخی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی بر نوآوری سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان گیلان، مرکز پیام نور رشت.
- قراگوزلو فرشاد، فرامرز (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر راهبردهای نوآوری سازمان با توجه به نقش میانجیگری اقدامات کاری نوآورانه و قابلیت یادگیری سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- قلی زاده سرچشمه، فاضل (۱۳۹۶). بررسی تاثیر ظرفیت جذب دانش و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی شعب بانک مسکن در استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی، دانشکده علوم انسانی.
- گودرزی، وحید (۱۳۹۹). تأثیر ظرفیت نوآوری بر عملکرد سازمانی با نقش نوآوری اجتماعی (مورد مطالعه: بیمه البرز). پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تاکستان، دانشکده علوم انسانی.
- میرزاقادری، ع (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش هیجانی و اثر بخشی مدیران مدارس متوسطه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. شماره ۴، ۱۹-۱۱.
- Chijioke, N., Helena, C, Pavel Ž (2017). The relationship between entrepreneurial orientation, entrepreneurial competencies, entrepreneurial leadership, and firm performance: a proposed model. *Západočeská univerzita v Plzni*. 3-16.
- Hoang, G., Le, T.T.T., Tran, A.K.T. and Du, T. (2020), "Entrepreneurship education and entrepreneurial intentions of university students in Vietnam: the mediating roles of self-efficacy and learning orientation", *Education + Training*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2020-0142>.
- Ilori, A. B., Lawal, A., & Simeon-Oke, O. O. (2017). Innovations and innovation capability in palm kernel processing industry in southwestern Nigeria. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 102-114.
- Nicolás, C., Cerdán, A. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *Department of Management and Finance*, 31(6): 502-509.
- Palalic, R. (2017). The phenomenon of entrepreneurial leadership in gazelles and mice: A qualitative study from Bosnia and Herzegovina. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2-3): 211-236.
- Sawaeen, F & Mohd Ali, K. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369-380.