



The effect of entrepreneurial leadership on innovative behavior of employees with a climate of innovation and intellectual agility

Saeid Akrami Moghadam, MA graduated, Department of Management, Islamic Azad University, tehran, Iran

Hamideh Abbasi*, PhD graduated, Department of Management, Toloue Mehr Institute, Qom, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 25 May 2023

Revised: 231 July 2023

Accepted: 25 November 2023

Keywords

Life insurance,
Reinsurance coverage,
Pathology,
Rating,
SWOT matrix

Corresponding Author Email:

abbasi.59093@gmail.com

ABSTRACT

The aim's study is to investigate the effect of entrepreneurial leadership style on employees' innovative behavior with the mediating role of innovation climate and intellectual agility. The statistical population is Khorasan Razavi Province Gas Company. The sample size was 306 people using the Cochran formula. The sampling method was stratified random and the data collection tool was a standard questionnaire. The validity of the questionnaires confirmed through face and content validity and their reliability using Cronbach's alpha coefficient. The research data were analyzed through path analysis and structural equation modeling using SmartPLS software. Based on the findings, all research hypotheses have been confirmed. The results of the Sobel test show that the intensity of the indirect effect of entrepreneurial leadership on innovative behavior through the sequential mediating role of innovation climate and intellectual agility of employees is 0.138, and therefore the main hypothesis confirmed. Based on the research results leaders must define their role in fostering innovation and creating an ideal culture and atmosphere for innovation, and while creating an innovative environment, encourage employees to create and share ideas and concepts in a safe manner.

How to cite this article:

Akrami Moghadam, S., & Abbasi, H. (2025). The effect of Entrepreneurial leadership on innovative behavior with innovation climate and employees' intellectual agility, *Journal of Strategic Management Studies*, 62(16), 297- 320. (In Persian with English abstract). <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.399192.1858>



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction:

One of the most recent events in evaluating the areas related to human resources of an organization is the development of human resources and the study of important changes such as innovation and agility. One of the characteristics expected from employees in today's organizations that have a dynamic environment is to have innovative behavior and spirit. All organizations need new ideas and innovative ideas to grow and survive. As the environment in which organizations have become increasingly turbulent, a type of leadership is needed that is called entrepreneurial leadership. To gain competitive advantage and achieve organizational success through innovation in a dynamic and complex work environment, leaders must help subordinates identify and take advantage of entrepreneurial opportunities. According to the previous material, it can be acknowledged that entrepreneurial leadership plays an important role in developing and influencing the work atmosphere and movement of desirable behaviors. Innovation and the climate of innovation go far beyond creating the skills and competencies needed to lead organizations and require systems and procedures that align the purpose and the organization. Organizations are trying to place their human resource capabilities comprehensively at all levels of developers. Also, a review of the conducted studies shows that innovative behavior plays a very colorful role in organizations in today's conditions, and the leadership style in the organization that represents the ruler of the organization plays an important role in the management of the organization. Therefore, the current research is trying to answer the question of whether the entrepreneurial leadership style has an effect on the innovative behavior of the employees of Razavi Khorasan gas company with the role of successive mediators of innovation atmosphere and intellectual agility.

Methodology:

The current research was applied in terms of purpose, quantitative in terms of data type, descriptive in terms of implementation method, and causal in terms of examining relationships between variables. The data collection tool was a standard questionnaire. Questionnaires include; Entrepreneurial leadership style questionnaire (Parsa et al., 2010) includes 26 items, Jansen's innovative behavior questionnaire (2000) includes 9 items, Friso et al.'s innovation atmosphere questionnaire (2015) includes 6 items, and Tan et al.'s intellectual agility questionnaire (2007) includes 12 items. have been. The statistical population of the research included the employees of Khorasan Razavi gas company; Their number is 1500 people. The research sampling method was stratified random method. The sample size was calculated using Cochran's formula of 306 people. In order to measure the validity of the content, the questionnaires have been given to experts in the field of management. In this study, Cronbach's alpha coefficient was used to measure reliability. Data analysis was done using the structural equation modeling technique by Smart PLS software.

Results and Discussion:

Data analysis has shown that all research hypotheses have been confirmed. The main hypothesis: entrepreneurial leadership has a positive and significant effect on innovative behavior through the atmosphere of innovation and intellectual agility of employees. The results obtained from the Sobel test show that the indirect effect of entrepreneurial leadership on innovative behavior through the atmosphere of innovation and intellectual agility of employees has been successively equal to 0.138, and the value of the Sobel statistic has become significant at the 95% confidence level. The significance level is less than 0.05). As a result, entrepreneurial leadership has a positive and significant effect on innovative behavior through the atmosphere of innovation and intellectual agility of employees, and the main hypothesis of the research is confirmed. Hypothesis 5: Entrepreneurial leadership has a positive and significant effect on intellectual agility through the mediation of innovation atmosphere. The results obtained from the Sobel test show that the indirect effect of entrepreneurial leadership on intellectual agility due to the atmosphere of innovation is equal to 0.527 and the value of the Sobel statistic is significant at the 95% confidence level (significance level is less than 0.05 has been). As a result, entrepreneurial leadership has a positive and significant effect on intellectual agility due to the mediating role of self-efficacy, and the



hypothesis is confirmed. Hypothesis 6: Innovation climate has a positive and significant effect on innovative behavior through the mediation of intellectual agility. The results obtained from the Sobel test show that the indirect effect of innovation climate on innovative behavior through intellectual agility is equal to 0.181 and the value of Sobel's statistic is significant at the 95% confidence level (significance level is less than 0.05 has been). As a result, the climate of innovation has a positive and significant effect on innovative behavior according to the mediating role of intellectual agility, and the hypothesis is confirmed.

Conclusion:

The present research has investigated the effect of entrepreneurial leadership in encouraging the innovative behavior of employees with the consecutive mediating role of innovation climate and intellectual agility. It can be acknowledged that entrepreneurial leaders play an important role in today's society. By using their abilities and capabilities, they will be able to encourage employees to show innovative and creative behaviors. One of the abilities of entrepreneurial leaders is that they lead employees to identify and exploit opportunities. This leadership role causes the employees to feel useful, so they are motivated to identify opportunities and take advantage of them for the benefit of the organization.

Keywords: Entrepreneurial leadership, Innovation climate, Innovative behavior, intellectual agility



تاثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان با جو نوآوری و چابکی فکری

سعید اکرمی مقدم، کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران
حمیده عباسی*، دکتری حرفه‌ای، گروه مدیریت، موسسه طلوع مهر، قم، ایران

چکیده	داده‌ها مقاله
<p>هدف از این پژوهش بررسی تاثیر سبک رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی جو نوآوری و چابکی فکری بوده است. جامعه آماری این تحقیق شرکت گاز استان خراسان رضوی است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۶ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام شد. بر اساس یافته‌ها کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهد، شدت اثر غیرمستقیم رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه از طریق نقش میانجی متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان برابر ۰/۱۳۸ بوده و لذا فرضیه اصلی تایید می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبران باید تا نقش خود را در تقویت نوآوری و ایجاد فرهنگ و فضای ایده‌آل برای نوآوری مشخص نموده و ضمن ایجاد محیطی نوآورانه کارکنان را تشویق کنند تا ایده‌ها و مفاهیم را به شیوه‌ای مطمئن خلق کرده و به اشتراک گذارند.</p>	<p>سابقه مقاله تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۵/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۴</p> <p>واژه‌های کلیدی رهبری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه، جو نوآوری، چابکی فکری</p> <p>ایمیل نویسنده مسئول abbasi.59093@gmail.com</p>

استناد به این مقاله: اکرمی مقدم، سعید؛ عباسی، حمیده (۱۴۰۴). تاثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان با جو نوآوری و چابکی فکری.

مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۶(۶۲)، ۲۹۹-۳۲۰.

۱. مقدمه

یکی از جدیدترین رویکردها در ارزیابی حوزه‌های منابع انسانی سازمان، توسعه و تمرکز بر نوآوری و چابکی منابع انسانی است [۲۹]. استفاده از متغیرهای مثبت در سازمان در جهت بهبود کیفیت و کسب مزیت رقابت‌پذیری سازمان‌ها نقش مهمی دارد [۳۶]. نوآوری را می‌توان با ایجاد یک محیط نوآورانه در سراسر سازمان و حذف موانع تقویت کرد [۴۲]. جو نوآوری ترکیبی از ادراکات کارکنان پیرامون محیط سازمان است که از رفتار ریسک‌پذیر حمایت می‌کند، منابع کافی را تخصیص می‌دهد و محیط رقابتی در کار را ترویج و تقویت می‌کند. جو نوآوری از خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان و همچنین تلاش جهت کشف و به‌کارگیری ایده‌های جدید در سراسر کسب و کار حمایت می‌کند. این امر کارکنان را قادر می‌سازد تا به جای سکون و نظاره‌گر بودن در محیط کار، در راستای ساخت آینده مطلوب خود تلاش کنند [۴۷]. چابکی فکری جنبه جدیدی از سرمایه انسانی است که به نوآوری در سازمان‌ها کمک می‌کند. چابکی فکری به توانایی کارکنان برای تنظیم الگوهای تفکر، جستجوی دانش جدید و ایجاد راه‌حل‌های منحصر به فرد برای چالش‌های فعلی و آینده مربوط می‌شود. چابکی فکری یک جزء زمینه‌ای اصلی برای رفتار نوآورانه در طول فرآیند نوآوری، به‌ویژه در مرحله اجرای ایده است [۴۲]. درک مشترک بین کارکنان مبنی بر اینکه تلاش آنها سازمان ارزش‌مند می‌شمارد، تمایل آنها را برای همکاری و ایجاد جو مروج نوآوری افزایش می‌دهد [۱۱]. یکی از ویژگی‌های مورد انتظار از کارکنان در سازمان‌های امروزی که دارای محیط پویایی هستند، داشتن رفتار و روحیه نوآورانه است. همه سازمان‌ها برای رشد و بقا، نیازمند اندیشه‌ها و نظرات نوین هستند [۲۹]. رفتار نوآورانه، ایده‌های نوین را برای به رسمیت شناختن فرصت‌های جدید و بسیار مهم ایجاد می‌نماید. از آنجا که سازمان‌های امروزی به دنبال موفقیت در یک محیط مبهم و رقابتی هستند، رفتارهای نوآور و کارآفرینانه برای سازگاری و نوآوری بسیار مهم است [۳۹]. امروزه سازمان‌هایی که می‌خواهند در محیط به سرعت متغیر موفق شوند، نیازمند محرک‌هایی برای تغییر هستند؛ رهبری مؤثر یکی از این محرک‌ها است. شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه رهبران می‌توانند به روش‌های مختلف بر نتایج کار کارکنان تأثیر بگذارند [۱۸]. اما از آنجا که محیط سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای پرتغییر شده است، نوع جدیدی از رهبری مورد نیاز است که همان رهبری کارآفرین است. این نوع رهبران بر ویژگی‌ها و رفتارهای یک رهبر تأکید می‌کنند که می‌تواند به کارکنان در ایجاد رفتارهای نوآورانه، مانند شناخت و بهره‌برداری از فرصت‌ها کمک کند [۴۴]. از آنجا که سازمان‌ها برای افزایش عملکرد، سازگاری و پایداری تلاش می‌کنند اهمیت رهبری کارآفرینانه نیز در سال‌های اخیر افزایش یافته است [۴۹]. برای به دست آوردن مزیت رقابتی و دستیابی به موفقیت سازمانی از طریق نوآوری در یک محیط کاری پویا و پیچیده، رهبران باید به زیردستان در شناسایی و استفاده از فرصت‌های کارآفرینی کمک کنند. محققان نشان داده‌اند که رفتار نوآورانه کارکنان با ایجاد یک جو نوآوری مساعد بهبود می‌یابد. در چنین جوی پذیرش ایده‌های جدید تشویق شده و تمایل کارکنان برای پیگیری ایده‌های جدید افزایش می‌یابد [۳۱]. کنگ استدلال کرد که یک رابطه مثبت بین رفتار رهبری کارآفرینانه و جو نوآورانه سازمان وجود دارد که تأثیر موقعیتی بر رفتار کارکنان در محل کار دارد و چالش‌های نوآورانه کارکنان را تأیید می‌کند. رهبران کارآفرین جو مساعدی را برای نوآوری ایجاد کرده و ضمن تشویق زیردستان به نوآوری و کشف راه‌حل‌های نوآورانه، محرک آنان در ایده‌پردازی هستند [۳۵]. مطالعه دیگری که لی و همکاران انجام شده است، آنها دریافتند که رهبری کارآفرینی با محیط نوآورانه سازمان همبستگی مثبت دارد. از نظر آنها، رهبران کارآفرین محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان خود را به تفکر متفاوت، تولید ایده‌های جدید و یافتن راه‌حل‌های نوآورانه تشویق می‌کنند. طبق این مطالعه، رهبران می‌توانند با ایجاد فرهنگی مناسب جوی را ایجاد کنند که در آن کارکنان قادر باشند ایده‌های جدید را توسعه داده و بدون احساس ترس به آنها دست یابند؛ و این‌گونه بر رفتار نوآورانه کارکنان خود تأثیر بگذارند [۳۱]. با توجه به مطالب پیشین می‌توان ادعان کرد که رهبری کارآفرینانه نقش مهمی در توسعه و تأثیرگذاری بر جو کاری و تحریک رفتارهای مطلوب دارد. نوآوری و جو نوآوری بسیار فراتر از ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای هدایت سازمان‌ها بوده و مستلزم سیستم‌ها و رویه‌هایی است که اهداف فردی و سازمانی را هم‌سو نماید. کارکنان توانمند از لحاظ مهارت‌های آینده‌پژوهی و رفتار نوآورانه، به نیازهای مراجعان به موقع پاسخ می‌دهند؛ نسبت به خود و شغلشان احساس تعهد دارند و می‌توانند منبع ارزشمندی برای ارائه خدمات مناسب در سازمان باشند. لذا سازمان‌ها سعی دارند تا توانمندی‌های منابع انسانی خود را به صورت همه‌جانبه در همه سطوح گسترش دهند. همچنین مرور مطالعات صورت پذیرفته نشان می‌دهد که رفتار نوآورانه نقش بسیار پر رنگی در بقای سازمان در شرایط امروزی دارد، و سبک رهبری اتخاذ شده در سازمان که نشان دهنده جو حاکم بر سازمان

است نقش مهمی در مدیریت سازمان دارد، لذا پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا سبک رهبری کارآفرینانه با نقش میانجی متوالی جو نوآوری و چابکی فکری بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی تاثیر دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری. رهبری کارآفرین. با شروع قرن بیست و یکم با توجه به شرایط اقتصاد جهانی و چالش‌ها فراوان آن سبک رهبری کارآفرینی مورد توجه قرار گرفت [۲۱]. در این سبک رهبران بر عملکرد گروه کاری جهت دست یافتن به اهداف سازمان از جمله شناسایی و استفاده از فرصت‌های کارآفرینی تأکید دارند [۴۴]. رهبران کارآفرین علاوه بر ترغیب کارکنان به فعالیت‌های نوآورانه، وضعیت موجود سازمان را به چالش کشیده و از فرصت‌های پیش‌آمده استفاده می‌کنند [۴۳]. استفاده از این سبک در سازمان به رهبران قدرت می‌دهد تا با چالش‌ها و آشفتگی‌های وظیفه‌ای رهبری در محیط‌های پیچیده سازمانی مواجه شوند. همچنین، رهبری کارآفرینانه با اثرگذاری بر روی خصوصیات شخصی رهبران، به آنان کمک می‌کند تا اعضای گروه کاری خود را در جهت توسعه ایده‌های جدید خلاقیت رشد دهند تا بدین وسیله عملکرد وظیفه‌ای آنها و در نتیجه فعالیت‌های سازمانی توسعه یافته و رشد پیدا کند. بنابراین، رهبران کارآفرین علاوه بر ایجاد تغییرات عظیم و نوآوری در سازمان توسط بسط یک چشم‌انداز مشترک، فرآیند نوآوری را با کنکاش و کشف موقعیت‌های نوین و مهیا کردن محیطی مناسب برای تولید و اجرای ایده‌های نو هدایت می‌کنند [۴۰]. اما رهبران کارآفرین با دو چالش مهم روبرو هستند. چالش اول خلق چشم‌انداز است که؛ تدارک و ایجاد یک سناریو از فرصت‌های احتمالی است که در صورت تخصیص منابع به ایجاد تغییر در وضعیت کنونی تعاملات سازمان منجر می‌شود. چالش دوم متقاعدسازی تیم کاری است که؛ شامل متقاعد ساختن کارکنان و ذی‌نفعان سازمان نسبت به این موضوع است که سناریوی طراحی شده جهت ایجاد تغییرات در سازمان با آماده‌سازی و بسیج منابع قابل دستیابی است. دو چالش خلق چشم‌انداز و متقاعدسازی به یکدیگر وابسته بوده چرا که یکی بدون دیگری معنا ندارد [۱۹].

رفتار نوآورانه. اندیشمندان بهبود و نوآوری مستمر را نوعی جست‌وجوی منظم برای پیدا کردن شیوه‌ها و پاسخ‌های جدید به فشارها و تحولات محیطی می‌دانند، و معتقد هستند که توسعه رفتارهای نوآورانه کارکنان قدرت سازمان را در جهت رسیدن به مزیت رقابتی و واکنش مناسب در برابر محیط‌های پر تحول رشد می‌دهد [۱۰]. رفتار نوآورانه به مفهوم ایجاد، نشر، اجرا و محقق ایده‌های خلاقانه است [۱۴]. این رفتار یک فرآیند چندمرحله‌ای می‌باشد. در ابتدا فرد یک مساله را شناسایی می‌کند، آنگاه برای مساله شناخته شده راهکارهای نوین ایجاد می‌کند، برای رشد و حمایت از ایده‌ها تلاش می‌کند و در نهایت، یک مدل اولیه برای استفاده جهت سازمان تولید می‌کند. وقتی سازمان‌ها کارهای مدرنی همچون ایجاد روش‌های جدید، ساده‌سازی فرایندهای کاری، استفاده از ابزارهای جدید کاری و مواردی از این قبیل انجام می‌دهند؛ رفتار نوآورانه جهت ارتقاء تحولات اساسی مورد نیاز است. از آنجا که یکی از شکل‌دهنده‌های رفتار نوآورانه، به حداکثر رساندن توانایی نوآوری کارکنان است، لذا هر سازمانی باید در این زمینه جدیت مبذول دارد. جانسن، رفتار نوآورانه را به سه بُعد تقسیم کرده است: ۱) تولید ایده؛ این بُعد بر اساس اینکه یک فرد تا چه حدی در مسائل کاری ایده‌پردازی دارد، سنجیده می‌شود [۲۵]. ۲) ترویج ایده؛ این بُعد بر اساس میزان تلاش فرد در توجیه دیگران و حمایت از ایده‌های خود سنجیده می‌شود [۳۳]. ۳) پیاده‌سازی ایده؛ این بُعد بر اساس میزان کاربردی نمودن و اجرای ایده فرد، سنجیده می‌شود [۳۲].

جو نوآوری. جو نوآوری به دلیل آنکه نقشی حیاتی در شکل‌گیری رفتار نوآورانه کارکنان دارد از مفاهیم مورد توجه اندیشمندان رفتاری است [۲۴]. جو نوآوری یکی از مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌ها در پدیدار شدن رفتار نوآورانه کارکنان است [۲۸]. جو نوآوری درک کارکنان از محیط کاری سازمان تعریف شده است. در این جو رفتارهای ریسک‌پذیر مورد حمایت قرار می‌گیرد، منابع مورد نیاز اختصاص می‌یابد و محیط کار چالشی برای استفاده از رویکرد خلاقانه در کار فراهم می‌گردد. جوی که ضمن حمایت از خلاقیت به کارکنان پاداش مناسب داده، فرصت خطا می‌دهد و در نهایت نتایج نوآورانه ایجاد می‌کند [۳۴]. این جو، محیطی است که در آن ترس از مطرح کردن یک ایده جدید و حتی عجیب وجود ندارد، شکست تحمل شده و خلاقیت تشویق می‌شود [۴۶]. می‌توان ادعان نمود که جو نوآوری می‌تواند در ایجاد انگیزه، بهبود روحیه و مشارکت در تصمیم‌گیری مؤثر بوده و زمینه اصلی ایجاد رفتارهای نوآورانه در سازمان باشد [۲۷]. به عبارتی، رفتارهای نوآورانه زمانی رخ می‌دهد که سازمان‌ها، کارکنان را به ارائه ایده‌های نوین و فراهم آوردن منابع مورد نیاز برای ایجاد نوآوری تشویق کنند. از بعد نظری، اگر در یک سازمان جو نوآوری قوی بوده، نوآوری ارزشمند تلقی شده و منابع مورد نیاز تخصیص داده شود، کارکنان نیز برای خلاقیت ارزش قائل بوده و رفتار نوآورانه بیشتری بروز می‌دهند [۱]. چراکه در چنین جو قدرتمند و حمایتگری، اطمینان می‌یابند

که رفتارهای نوآورانه آنها سودمند است [۵۳]. وقتی کارکنان اطمینان حاصل نمایند که رفتارشان منافع زیادی برای خود و سازمان ایجاد می‌کند، تلاش‌های خلاقانه آنها افزون‌تر می‌گردد [۱۲]. در مقابل، اگر کارکنان احساس کنند که ایده‌های آنها بی‌ارزش پنداشته شده، مورد تمسخر قرار گرفته و یا برای شکست‌ها مورد مواخذه قرار می‌گیرند، در چنین جوئی، تمایلات رفتاری آنها جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری نزول یافته و نگرشی منفعلانه نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند [۲۸].

چابکی فکری. چابکی منبع نامشهود نوآوری است و در دانش منابع انسانی سازمان قرار دارد. لذا پرورش توانایی‌های فکری کارکنان دانش را به محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید مورد نیاز محیط تبدیل می‌کند [۱۵]. درحالی‌که دانش در سرمایه انسانی سازمان قرار دارد، آنچه که چالش اصلی به حساب می‌آید، توانایی سازمان برای ارتقاء دانش فردی و استفاده از آن در جهت فرآیند خلق ارزش است [۸]. چابکی، توانایی سازمان برای تغییر سریع و پاسخ به محیط به شکلی انعطاف‌پذیر قابل درک است [۴۸]. چابکی سرمایه انسانی که چابکی فکری شناخته می‌شود را می‌توان ایجاد انگیزه جهت یادگیری فردی در راستای تغییرات ساختاری، استراتژی، فرهنگ و رویه‌ها در نظر گرفت [۴۱]. چابکی فکری چیزی بیش از ایجاد محیطی مناسب برای نوآوری است. واضح است که مدیران، مسئول ایجاد جو سازمانی هستند که در آن نوآوری روی می‌دهد؛ اما در واقع این علم و مهارت‌های کارکنان است که به موفقیت نوآوری کمک می‌کند. چابکی فکری در وهله اول به توانایی کارکنان برای تغییر حالت‌های تفکر، کاوش داده‌ها نو و ارائه راه حل‌های نوین برای مسائل موجود و آینده سازمان اشاره دارد. چابکی فکری به یادگیری افراد در مورد چالش‌های پیش‌روی سازمان‌ها و در پی آن استفاده از دانش آموخته‌شده در یک سازمان مربوط می‌شود و ذخایر دانش و مهارت‌های سازمان را مطابق با الزامات محیط در حال تغییر آن مرمت و بازسازی می‌کند. چابکی فکری ماهیتی دوگانه دارد؛ از یک سو، در مورد توانایی مدیریت برای ایجاد محیطی است که بتواند چابکی فکری کارکنان را افزایش دهد. از سوی دیگر، ماهیت انعطاف‌پذیر و سرعتی آن است که از طریق آن کارکنان جهت حل چالش‌های پیش‌آمده سازمان توانمندی کسب می‌کنند [۱۳].

پیشینه پژوهش. کاکایی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی «نقش رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی شهر تهران)» نتیجه گرفتند که نقش مثبت و معنادار رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه وجود دارد. همچنین ابعاد رهبری کارآفرینانه از قبیل چارچوب‌بندی، جذب ابهام، روشن کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد نیز بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه کارکنان مراکز درمانی نقش مثبت و معناداری دارند [۲۶]. کریمی و همکاران (۱۴۰۰) به «واکاوی تأثیر جو نوآوری بر رفتار نوآورانه کارشناسان کشاورزی: نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی خلاق» پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی خلاق بر رفتار نوآورانه کارشناسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به علاوه، جو نوآوری تأثیر مستقیم و مثبتی بر رفتار نوآورانه کارشناسان کشاورزی دارد. همچنین، خودکارآمدی خلاق به طور جزئی تأثیر جو نوآوری بر رفتار نوآورانه کارشناسان را میانجی‌گری می‌کند [۲۸]. عامری و همکاران (۱۳۹۸) به «بررسی اثر ظرفیت جذب و خلاقیت بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران» پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داده بین ظرفیت جذب و خلاقیت با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین مدیران سازمان‌های ورزشی باید به اشتراک‌گذاری دانش، خلاقیت و فراهم کردن فرصت‌های دسترسی به دانش خارجی، ارتباطات داخلی در میان کارکنان و توانایی کارکنان برای کشف و به کارگیری از دانش را سنجش و پرورش دهند که موجب بروز رفتارهای نوآورانه و بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی می‌شود [۲]. باقری مجد و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی «تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی محرک‌های نوآورانه در آموزش عالی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)» پرداخته‌اند. لذا رهبری کارآفرینی بر محرک‌ها و رفتار نوآورانه به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. همچنین محرک‌ها اثر مستقیم بر رفتار نوآورانه داشته‌اند. دانشگاه‌ها از طریق محرک‌های فرهنگی باز و آزاد و مدیریت هوشمند نوآوری در کنار رهبری کارآفرینی می‌توانند نقشی سازنده در رفتار نوآورانه محیط علمی و ذی‌نفعان آموزش عالی ایفا کنند [۷]. حکاک و همکاران (۱۳۹۵) به «تحلیل اثر رهبری تحول‌گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی پایدار» پرداخته‌اند که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه، توسعه کارآفرینی و شایستگی‌های سازمانی پایدار دارد. به علاوه، رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی نقش متغیر میانجی در تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شایستگی‌های سازمانی پایدار دارند. لذا سازمان می‌تواند با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا زمینه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه را به منظور نیل به شایستگی‌های سازمانی پایدار فراهم سازد [۲۰]. باباشاهی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی «تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی نوآورانه بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش جو نوآوری» پرداخته‌اند. مطابق نتایج شکل‌گیری جو نوآوری، زمینه را برای کارآفرینی سازمانی فراهم

می‌کند. همچنین بین آموزش نوآوران، ارزیابی عملکرد نوآوران و جبران خدمات نوآوران با جو نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳]. هونگ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی «تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآوران کارکنان در هتل‌های کوچک و متوسط» پرداخته‌اند [۲۲]. شرکت‌های هتلداری برای دستیابی به اهداف نوآوری و کیفیت خدمات خود و پاسخگویی موثر به تقاضاهای در حال تغییر مشتریان، به دنبال راه‌های مختلفی برای تشویق رفتار نوآوران کارکنان هستند. یافته‌ها نشان داده است که انگیزه درونی و اعتماد به رهبر واسطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران کارکنان است. دایک و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی «چابکی فکری و نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با نقش میانجی رهبری کارآفرینی» پرداخته‌اند. نتایج نشان داد چابکی فکری کارکنان به طور مثبت بر نوآوری کسب و کارهای خرد و کوچک تأثیر می‌گذارد، اما این تأثیر از طریق رهبری کارآفرینانه واسطه می‌شود. یافته‌ها برای مدیران و صاحبان کسب و کارهای خرد و کوچک که بر پتانسیل چابکی فکری کارکنان و رهبری کارآفرینانه اتکا دارند، جهت ارتقای نوآوری مفید است [۱۳]. لی و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی «تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار کاری نوآوران: بررسی مکانیسم‌های میانجی‌گری و تعدیل» پرداخته‌اند. مطابق نتایج رهبری کارآفرینی با محیط نوآوران سازمان همبستگی مثبت دارد. از نظر آنها، رهبران کارآفرین محیطی را ایجاد می‌کنند که اعضای خود را به تفکر متفاوت، تولید ایده‌های جدید و یافتن راه‌حل‌های نوآوران برای مشکلات تشویق می‌کنند. طبق این مطالعه، کارآفرینان ممکن است عمده‌اً با ایجاد ویژگی‌های فرهنگی خاص بر رفتار نوآوران کارکنان خود تأثیر بگذارند فرهنگی که در آن کارکنان بتوانند بدون ترس و واگم ایده‌های جدید خود را توسعه دهند [۳۱]. باقری و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی «رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآوران با نقش واسطه خودکارآمدی، خلاقیت فردی و تیمی» پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌ها رهبری کارآفرینی، رفتار کاری نوآوران کارکنان را از طریق افزایش خودکارآمدی خلاقیت فردی و تیمی بهبود می‌بخشد [۴]. این تحقیق سازوکارهای انگیزشی برای رهبران کارآفرین جهت بهبود رفتار کاری نوآوران ارائه کرده است. کای و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی اینکه «آیا رهبری کارآفرینی خلاقیت را در میان کارکنان و تیم‌ها پرورش می‌دهد: نقش واسطه‌ای باورهای کارآمدی خلاق» پرداخته‌اند. نتایج تأثیر رهبری بر اقدامات و نگرش‌های فردی، به ویژه رفتار نوآوران کارکنان تأیید کرده است [۹]. نیومن و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی «اثرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآوران با نقش رهبری کارآفرینی» پرداخته‌اند. نتایج نشان داد رهبرانی که رویکرد کارآفرینانه را برای عملکرد وظیفه‌ای خود به کار می‌برند به طور قابل توجهی رفتار نوآوران را در زیردستان خود پرورش می‌دهند [۳۷].

با توجه به مطالب ذکر شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش مطالعات متعددی تأثیر متغیرهای رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران و به شکلی مجزا جو نوآوری را بررسی کرده‌اند. مبانی نظری و مطالعات موجود تأثیر رهبری را بر اقدامات فردی، به ویژه رفتار نوآوران کارکنان تأیید می‌کند [۵، ۱۷، ۳۷]. تمرکز ویژه رهبران کارآفرین بر دستیابی به اهداف کارآفرینی کسب و کار از طریق هدایت فرآیندهای نوآوری و شناسایی فرصت‌ها به ویژه در محیط‌های چالش برانگیز و به عبارتی، درگیر شدن با رفتار نوآوران است. تحقیقات گسترده اهمیت جو نوآوری را در تشویق افراد به تفکر متفاوت و در نتیجه افزایش رفتارهای نوآوران آنها نشان می‌دهد [۵۰، ۵۴]. ادراک جو نوآوری سازمانی به شدت با رفتارهای نوآوران کارکنان مرتبط است، که به نظر می‌رسد به دلیل چابکی فکری باشد [۳۸، ۵۲، ۴۲]. اگر از منظر نظریه شناخت اجتماعی لنت و همکاران موضوع بررسی شود درمی‌یابیم این نظریه به منظور توضیح و پیش‌بینی روند درگیر شدن افراد در فرآیند توسعه شغلی، بیان‌کننده تعامل بین متغیرهای شخصی، زمینه‌ای و رفتاری می‌باشد. این نظریه شامل متغیرهای خودکارایی، نتایج مورد انتظار و عامل‌های ساختار اجتماعی است. خودکارایی به کنترل رفتاری درک شده به باور در مورد توانایی فرد در مدیریت کردن وظیفه‌های خاص مورد نیاز برای آمادگی، ورود، تعدیل یا تغییر شغل در مسیرهای مختلف شغلی اشاره می‌کند. نتایج مورد انتظار شامل پیامدهای پیش‌بینی ناشی از اقدام‌های صورت گرفته است و متغیر عامل‌های ساختار اجتماعی (حمایت‌ها و بازدارنده‌ها) به محدودیت‌ها و تسهیلاتی که بافت یا محیط، برای رسیدن به هدف‌های شخصی ایجاد می‌کند، اشاره دارد [۵۱]. در پژوهش حاضر جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان به‌عنوان مکانیسم‌های انگیزشی در مسیر ارتباط بین رهبری کارآفرین با رفتار نوآوران در محل کار فرض شده و بررسی می‌شوند. به نظر می‌رسد این زنجیره میانجی با نظریه شناختی اجتماعی مطابقت دارد. در واقع فرض می‌شود که رهبری کارآفرینانه به بهبود جو نوآوری کمک کرده و جو نوآوری نیز چابکی فکری بیشتری را ایجاد می‌کند و در نهایت رفتار نوآوران کارکنان ارتقا می‌یابد. نتایج این بررسی برای رهبران و کارکنانی مفید است که جو نوآوری را در سازمان درک کرده و از قابلیت‌های فکری خود برای پیشرفت در یک محیط پیچیده استفاده کرده و نوآوران رفتار می‌کنند. بنابراین، فرضیات زیر پیشنهاد می‌شوند:

فرضیه اصلی: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآوران از طریق جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

- رهبری کارآفرینانه بر جوّ نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- چابکی فکری بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- جوّ نوآوری بر چابکی فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- رهبری کارآفرینانه از طریق جوّ نوآوری بر چابکی فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- جوّ نوآوری از طریق چابکی فکری بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ نوع داده‌ها کمی، از حیث نحوه اجرا توصیفی و از نظر بررسی روابط بین متغیرها علی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بوده است. پرسشنامه‌ها شامل: پرسشنامه سبک رهبری کارآفرینانه شامل ۲۶ گویه با ابعاد (تسهیل‌گری، حمایت‌گری، قابلیت کارآفرینی، هدایت‌گری، مربی‌گری)، پرسشنامه رفتار نوآورانه شامل ۹ گویه با ابعاد (تولید ایده، ارتقا ایده، تحقق ایده)، پرسشنامه جوّ نوآوری شامل ۶ گویه با ابعاد (حمایت از نوآوری، تامین منابع نوآوری) و پرسشنامه چابکی فکری شامل ۱۲ گویه با ابعاد (پاسخگویی، آمادگی مقابله با تغییر، اهمیت به دانش و مهارت، انجام کارها به شکل مجازی) بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی بوده است که تعداد آن‌ها ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری پژوهش روش تصادفی طبقه‌ای بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۶ نفر محاسبه شده است. جهت سنجش روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار متخصصان در رشته مدیریت قرار گرفته است.

از آنجا که در این پژوهش تعداد متخصصان ۱۵ نفر بوده است، با توجه به جدول سی وی آر حداقل روایی قابل قبول برای ۱۵ نفر مقدار ۰/۴۹ می‌باشد. محاسبات نشان داده است که سی وی آر حاصل بالاتر از این مقدار بوده است، لذا اعتبار روایی ابزار گردآوری داده‌ها تأیید شده است.

جدول ۱. روایی محتوایی

متغیرهای اصلی و ابعاد	مولفه	شماره سوال	روایی محتوایی	سی وی آر
رهبری کارآفرینانه	تسهیل‌گری	A11	۹۳٪	۸۷٪
		A12	۹۳٪	۸۷٪
		A21	۱۰۰٪	۱۰۰٪
	حمایت‌گری	A22	۱۰۰٪	۱۰۰٪
		A31	۱۰۰٪	۱۰۰٪
		A32	۸۷٪	۷۳٪
	انگیزش	B11	۹۳٪	۸۷٪
		B12	۹۳٪	۸۷٪
		B21	۹۳٪	۸۷٪
		B22	۱۰۰٪	۱۰۰٪
		B31	۱۰۰٪	۱۰۰٪
		B32	۱۰۰٪	۱۰۰٪
هدایت‌گری	C11	۱۰۰٪	۱۰۰٪	
	C12	۱۰۰٪	۱۰۰٪	
	C21	۱۰۰٪	۱۰۰٪	
	C22	۹۳٪	۸۷٪	

روایی محتوایی		شماره سوال	مولفه	متغیرهای اصلی و ابعاد
سی وی آر	سی وی آی			
۸۷٪	۹۳٪	C31	الگوسازی	
۷۳٪	۸۷٪	C32		
۸۷٪	۹۳٪	D11	تیمی	مربی‌گری
۸۷٪	۹۳٪	D12		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	D21	مشارکت‌جویی	
۱۰۰٪	۱۰۰٪	D22		
۸۷٪	۹۳٪	E11	قابلیت حرفه‌ای	قابلیت کارآفرینی
۸۷٪	۹۳٪	E12		
۸۷٪	۹۳٪	E21	قابلیت کارآفرینانه	
۸۷٪	۹۳٪	E22		
۸۷٪	۹۳٪	F11	تامین منابع نوآوری	جو نوآوری
۸۷٪	۹۳٪	F12		
۸۷٪	۹۳٪	F13		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	F21	حمایت از نوآوری	
۱۰۰٪	۱۰۰٪	F22		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	F23		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G11	پاسخ‌گویی	چابکی فکری
۷۳٪	۸۷٪	G12		
۸۷٪	۹۳٪	G13		
۸۷٪	۹۳٪	G21	اهمیت به دانش و مهارت	
۸۷٪	۹۳٪	G22		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G23		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G31	امادگی مقابله با تغییر	
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G32		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G33		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G41	انجام کارها به شکل مجازی	
۱۰۰٪	۱۰۰٪	G42		
۸۷٪	۹۳٪	G43		
۸۷٪	۹۳٪	H11	تحقق ایده	رفتار نوآورانه
۷۳٪	۹۳٪	H12		
۸۷٪	۹۳٪	H13		
۸۷٪	۹۳٪	H21	ارتقاء ایده	
۱۰۰٪	۱۰۰٪	H22		
۱۰۰٪	۱۰۰٪	H23		
۸۷٪	۹۳٪	H31	تولید ایده	
۸۷٪	۹۳٪	H32		
۸۷٪	۹۳٪	H33		

در این پژوهش برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در جدول شماره ۲ میزان ضریب آلفای کرونباخ نشان داد شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS انجام شده است.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ
رهبری کارآفرینانه	۰/۹۰۴
جو نوآوری	۰/۸۴۴
چابکی فکری	۰/۸۶۶
رفتار نوآورانه	۰/۸۸۹
کل	۰/۹۰۱

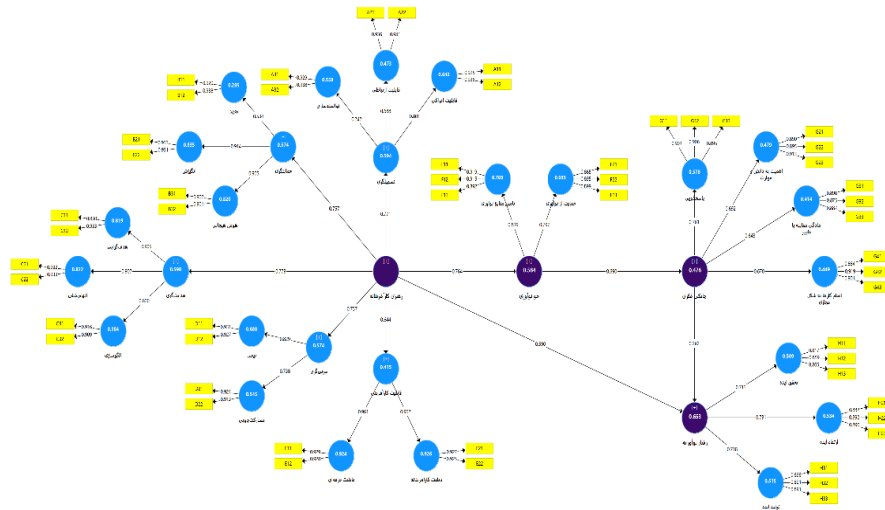
۵. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در پژوهش حاضر از لحاظ توصیف مشخصات جمعیت شناختی بر اساس توزیع فراوانی، بیشترین میزان از لحاظ جنسیت ۶۰٪ مردان، با تحصیلات در سطح کارشناسی ۵۳٪ و بازه سنی ۳۵ تا ۲۶ سال ۵۰٪ بوده‌اند. در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. در بخش پایایی لازم است پایایی در سطح معرف و متغیر پنهان بررسی شود. برای ارزیابی اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول شماره ۳ می‌توان اظهار داشت مدل اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول ۳. شرایط برقراری پایایی و روایی

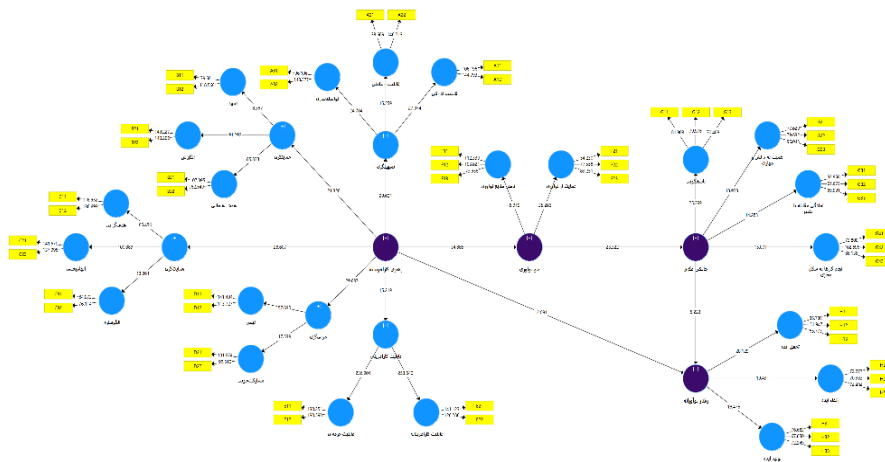
شاخص	حد مجاز
پایایی	پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ باشند.
روایی همگرا	<ul style="list-style-type: none"> ۱/۹۶ > بارهای عاملی باید معنا دار باشند بارهای عاملی استاندارد باید بزرگتر از ۰/۴ باشد. CR > AVE AVE > ۰/۵ Rho_A > ۰/۶
روایی واگرا	AVE > MSV, HTMT < ۰/۹

شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تاییدی چندسطحی و معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به شکل رهبری کارآفرینانه نقش متغیر مستقل، جو نوآوری نقش متغیر میانجی اول و چابکی فکری نقش متغیر میانجی دوم و رفتار نوآورانه نقش متغیر وابسته را ایفا می‌کنند.



شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

شکل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی و ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد.



شکل ۲: مدل در حالت تخمین ضرایب معناداری

به منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و شناخت عوامل تشکیل‌دهنده هر متغیر از بارهای عاملی استفاده شده است. نتایج بارهای عاملی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج بارهای عاملی مرتبه دوم و سوم

نتیجه	تحلیل عاملی مرتبه دوم			ابعاد	متغیر اصلی
	سطح معناداری	آماره تی	بارعاملی		
تایید	۰/۰۰۰	۲۴/۷۸۴	۰/۰۳۰	توانمندی‌سازی	تسهیلگری
تایید	۰/۰۰۰	۲۷/۹۷۴	۰/۰۲۹	قابلیت ادراکی	
تایید	۰/۰۰۰	۱۵/۵۵۹	۰/۰۴۴	قابلیت ارتباطی	
تایید	۰/۰۰۰	۹۱/۳۹۲	۰/۰۱۰	انگیزش	حمایتگری
تایید	۰/۰۰۰	۸/۳۸۷	۰/۰۶۴	تعهد	
تایید	۰/۰۰۰	۸۵/۳۳۳	۰/۰۱۱	هوش هیجانی	

نتیجه	تحلیل عاملی مرتبه دوم			ابعاد	متغیر اصلی
	بارعاملی	خطا	آماره تی		
تایید	۰/۹۰۷	۰/۰۰۹	۱۰۰/۸۸۹	الهام بخشی	هدایت گری
تایید	۰/۶۲۰	۰/۰۴۷	۱۳/۲۶۴	الگوسازی	
تایید	۰/۹۰۵	۰/۰۱۱	۸۵/۴۵۶	هدف گرایی	
تایید	۰/۸۲۹	۰/۰۱۴	۵۷/۶۳۵	مربی گری - تیمی	مربی گری
تایید	۰/۷۳۸	۰/۰۴۲	۱۷/۵۳۹	مربی گری - مشارکت جویی	
تایید	۰/۹۶۱	۰/۰۰۴	۲۳۶/۹۰۴	قابلیت حرفه ای	قابلیت کارآفرینی
تایید	۰/۹۶۲	۰/۰۰۴	۲۵۳/۶۴۰	قابلیت کارآفرینانه	
تایید	۰/۸۳۹	۰/۰۱۷	۴۸/۹۱۹	جو نوآوری - تامین منابع نوآوری	جو نوآوری
تایید	۰/۷۹۷	۰/۰۲۳	۳۵/۲۸۶	جو نوآوری - حمایت از نوآوری	
تایید	۰/۶۴۳	۰/۰۴۵	۱۴/۲۸۳	امادگی مقابله با تغییر	چابکی فکری
تایید	۰/۶۷۰	۰/۰۴۵	۱۵/۰۰۱	انجام کارها به شکل مجازی	
تایید	۰/۶۹۲	۰/۰۳۷	۱۸/۹۲۸	اهمیت به دانش و مهارت	
تایید	۰/۷۶۱	۰/۰۳۰	۲۵/۳۹۹	پاسخگویی	
تایید	۰/۷۳۱	۰/۰۳۸	۱۹/۴۳۱	ارتقاء ایده	رفتار نوآورانه
تایید	۰/۷۱۳	۰/۰۳۵	۲۰/۱۲۹	تحقق ایده	
تایید	۰/۷۱۸	۰/۰۳۹	۱۸/۴۷۶	تولید ایده	
تایید	۰/۷۷۱	۰/۰۲۶	۲۹/۶۰۱	تسهیلگری	رهبری کارآفرینانه
تایید	۰/۷۵۷	۰/۰۳۶	۲۱/۳۲۰	حمایتگری	
تایید	۰/۶۴۴	۰/۰۴۲	۱۵/۲۱۹	قابلیت کارآفرینی	
تایید	۰/۷۵۷	۰/۰۲۶	۲۹/۶۳۷	مربی گری	
تایید	۰/۷۷۳	۰/۰۲۷	۲۸/۶۰۷	هدایت گری	

پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شده است. با توجه به جدول پایایی و روایی مناسب بوده و نشان از کیفیت مطلوب و بالای مدل اندازه گیری می دهد.

جدول ۵. بررسی اعتبار همگرایی مدل

متغیرهای پنهان	آلفا کرونباخ	قابلیت اطمینان	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس تبیین شده	روایی متقاطع
	CA > ۰/۶	rho_A > ۰/۷	CR > ۰/۷	AVE > ۰/۵	Q ² > ۰
قابلیت ادراکی	۰/۸۴۵	۰/۸۴۸	۰/۹۲۸	۰/۸۶۶	۰/۷۶۶
قابلیت ارتباطی	۰/۸۶۵	۰/۸۶۶	۰/۹۳۷	۰/۸۸۱	۰/۷۸۰
توانمندسازی	۰/۸۵۳	۰/۸۵۵	۰/۹۳۱	۰/۸۷۱	۰/۷۷۱
تعهد	۰/۸۴۲	۰/۸۵۱	۰/۹۲۷	۰/۸۶۳	۰/۷۶۴
انگیزش	۰/۸۴۹	۰/۸۴۹	۰/۹۳	۰/۸۶۹	۰/۷۶۹
هوش هیجانی	۰/۷۷۶	۰/۷۷۶	۰/۸۹۹	۰/۸۱۷	۰/۷۲۳
هدف گرایی	۰/۸۴۷	۰/۸۴۸	۰/۹۲۹	۰/۸۶۸	۰/۷۶۸
الهام بخشی	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۷۷۰
الگوسازی	۰/۷۹۹	۰/۸	۰/۹۰۹	۰/۸۳۳	۰/۷۳۷
تیمی	۰/۸۴۱	۰/۸۴۲	۰/۹۲۶	۰/۸۶۳	۰/۷۶۴
مشارکت جویی	۰/۸۱۱	۰/۸۱۳	۰/۹۱۴	۰/۸۴۱	۰/۷۴۴
قابلیت حرفه ای	۰/۸۴۱	۰/۸۴۱	۰/۹۲۶	۰/۸۶۳	۰/۷۶۴

متغیرهای پنهان	آلفا کرونباخ CA>۰/۶	قابلیت اطمینان rho_A>۰/۷	پایایی ترکیبی CR>۰/۷	میانگین واریانس تبیین شده AVE>۰/۵	روایی متقاطع Q ² >۰
قابلیت کارآفرینانه	۰/۸۳۴	۰/۸۳۴	۰/۹۲۳	۰/۸۵۸	۰/۷۵۹
تامین منابع نوآوری	۰/۸۹۴	۰/۸۹۶	۰/۹۳۴	۰/۸۲۶	۰/۷۳۱
حمایت از نوآوری	۰/۸۶۴	۰/۸۶۶	۰/۹۱۷	۰/۷۸۶	۰/۶۹۶
پاسخگویی	۰/۸۸۵	۰/۸۸۶	۰/۹۲۹	۰/۸۱۳	۰/۷۲۰
اهمیت به دانش و مهارت	۰/۸۸۲	۰/۸۸۲	۰/۹۲۷	۰/۸۰۹	۰/۷۱۶
امادگی مقابله با تغییر	۰/۸۶۴	۰/۸۶۷	۰/۹۱۷	۰/۷۸۶	۰/۶۹۶
انجام کارها به شکل مجازی	۰/۸۸۵	۰/۸۸۶	۰/۹۲۹	۰/۸۱۳	۰/۷۲۰
تحقق ایده	۰/۸۰۳	۰/۸۰۴	۰/۸۸۴	۰/۷۱۸	۰/۶۳۵
ارتقاء ایده	۰/۸۶۶	۰/۸۶۶	۰/۹۱۸	۰/۷۸۸	۰/۶۹۷
تولید ایده	۰/۸۷۳	۰/۸۷۳	۰/۹۲۲	۰/۷۹۷	۰/۷۰۵
تسهیلگری	۰/۷۸۷	۰/۷۹۱	۰/۸۴۹	۰/۶۸۶	۰/۶۰۷
هدایت‌گری	۰/۸۴۸	۰/۸۶۷	۰/۸۹	۰/۶۸۲	۰/۶۰۴
حمایتگری	۰/۸۲۱	۰/۸۵۱	۰/۸۷۳	۰/۶۴۷	۰/۵۷۳
مربی‌گری	۰/۷	۰/۷۰۷	۰/۸۱۵	۰/۷۲۶	۰/۶۴۳
قابلیت کارآفرینی	۰/۹۱۴	۰/۹۱۵	۰/۹۴	۰/۷۹۶	۰/۷۰۴
رهبری کارآفرینانه	۰/۹۱۵	۰/۹۱۷	۰/۹۲۵	۰/۷۲۴	۰/۶۴۱
رفتار نوآورانه	۰/۸۱۱	۰/۸۱۲	۰/۸۵۶	۰/۶۹۹	۰/۶۱۹
چابکی فکری	۰/۸۵۵	۰/۸۵۸	۰/۸۸۳	۰/۶۸۷	۰/۶۰۸
جو نوآوری	۰/۸۲۹	۰/۸۳۲	۰/۸۷۵	۰/۷۳۹	۰/۶۵۴

محاسبه اعتبار واگرا^۱ (شاخص فورنل و لارکر- نسبت یکنواختی^۲). جداول ۶ و ۷ روایی واگرای مدل پژوهش را با دو شاخص فورنل و لارکر و ماتریس یکنواختی نشان می‌دهند.

جدول ۶. ماتریس فورنل و لارکر

ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
تامین منابع نوآوری	۰/۹۰۹													
حمایت از نوآوری	۰/۳۳۹	۰/۸۸۶												
پاسخگویی	۰/۵۱۳	۰/۴	۰/۹۰۱											
اهمیت به دانش و مهارت	۰/۳۹۲	۰/۳۵۶	۰/۳۳۳	۰/۸۹۹										
امادگی مقابله با تغییر	۰/۳۳۳	۰/۳۲۱	۰/۳۷۵	۰/۲۶۴	۰/۸۸۶									
انجام کارها به شکل مجازی	۰/۴۱۴	۰/۳۶۸	۰/۳۲۶	۰/۳۲۵	۰/۲۰۹	۰/۹۰۱								
تحقق ایده	۰/۳۲۸	۰/۳۶۵	۰/۳۹۴	۰/۳۳۸	۰/۳۷۹	۰/۴۰۴	۰/۸۴۷							
ارتقاء ایده	۰/۳۱۶	۰/۳۲	۰/۳۴۳	۰/۲۸۴	۰/۳۲۴	۰/۳۷	۰/۳۰۶	۰/۸۸۸						
تولید ایده	۰/۳۳۵	۰/۲۵۳	۰/۴۸۸	۰/۳۷۵	۰/۲۷۷	۰/۲۹۱	۰/۲۷۷	۰/۲۵۴	۰/۸۹۳					
تسهیلگری	۰/۵۵۴	۰/۵۳۴	۰/۷۳۱	۰/۶۴۹	۰/۳۹۸	۰/۴۴۲	۰/۵	۰/۴۲۸	۰/۵۱۱	۰/۷۶۶				
حمایتگری	۰/۴۶۴	۰/۴۲۶	۰/۴۲۷	۰/۳۳۷	۰/۳۶۱	۰/۳۳۳	۰/۴۲۴	۰/۴۳۱	۰/۴۲۲	۰/۵۰۵	۰/۸۴۴			
قابلیت کارآفرینی	۰/۳۹۸	۰/۳۸۷	۰/۲۷۳	۰/۳۳۲	۰/۲۰۷	۰/۲۸۱	۰/۲۶۷	۰/۳۲۹	۰/۳۷۲	۰/۳۰۹	۰/۴۱۹	۰/۸۹۲		
مربی‌گری	۰/۴۷	۰/۴۱۱	۰/۴۵۵	۰/۳۴۹	۰/۶۶۱	۰/۳۰۷	۰/۴۹۶	۰/۴۹۱	۰/۴۳	۰/۵۰۶	۰/۴۷۱	۰/۳۷۳	۰/۷۹۱	
هدایت‌گری	۰/۴۸۹	۰/۴۸۵	۰/۴۲۶	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۳۶۲	۰/۳۸۲	۰/۴۶	۰/۳۹۵	۰/۴۷۶	۰/۴۱۴	۰/۳۶۹	۰/۵۵۱	۰/۸۲۶

¹ Discriminant validity

² Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

جدول ۷. مقادیر نسبت یکنواختی سازه‌های مدل

ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
تامین منابع نوآوری														
حمایت از نوآوری	۰/۳۸۳													
پاسخگویی	۰/۵۷۴	۰/۴۵۵												
اهمیت به دانش و مهارت	۰/۴۴	۰/۴۰۷	۰/۳۷۷											
امادگی مقابله با تغییر	۰/۳۷۶	۰/۳۶۹	۰/۴۲۷	۰/۳۰۱										
انجام کارها به شکل مجازی	۰/۴۶۴	۰/۴۲۲	۰/۳۶۷	۰/۳۶۸	۰/۲۳۸									
تحقق ایده	۰/۳۸۶	۰/۴۳۶	۰/۴۶۷	۰/۴۰۱	۰/۴۵۳	۰/۴۷۶								
ارتقاء ایده	۰/۳۵۸	۰/۳۶۹	۰/۳۹۱	۰/۳۳۵	۰/۳۷۸	۰/۴۲۲	۰/۳۶۷							
تولید ایده	۰/۳۷۸	۰/۲۹۱	۰/۵۵۴	۰/۴۲۸	۰/۳۱۸	۰/۳۳۱	۰/۳۳	۰/۲۹۲						
تسهیلگری	۰/۶۵۹	۰/۶۴۳	۰/۸۵۹	۰/۸۰۵	۰/۴۸	۰/۵۳۲	۰/۶۲۷	۰/۵۱۹	۰/۶۱۵					
حمایتگری	۰/۵۶۱	۰/۵۳۸	۰/۵۲۷	۰/۴۱۸	۰/۴۴۶	۰/۴۱۴	۰/۵۴۱	۰/۵۳	۰/۵۲۴	۰/۶۹۴				
قابلیت کارآفرینی	۰/۴۳۹	۰/۴۳۴	۰/۳۰۴	۰/۲۵۸	۰/۲۳۲	۰/۳۱	۰/۳۱۱	۰/۳۶۹	۰/۴۱۶	۰/۳۶۵	۰/۴۹۶			
مربی‌گری	۰/۵۸۵	۰/۵۲	۰/۵۷۶	۰/۴۴	۰/۸۹۲	۰/۳۷۸	۰/۶۵۹	۰/۶۱۸	۰/۵۴۵	۰/۶۸۱	۰/۶۴۲	۰/۴۵۷		
هدایت‌گری	۰/۵۶۹	۰/۵۶۸	۰/۵۰۱	۰/۴۰۲	۰/۳۶۷	۰/۴۲۸	۰/۴۸۱	۰/۵۵۷	۰/۴۷۳	۰/۵۹۴	۰/۵۴۳	۰/۴۳	۰/۷۴۲	

شاخص‌های برازش مدل. در کار با برنامه اسمارت پی ال اس نسخه ۳/۳، هر یک از شاخص‌های به‌دست‌آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی آن نیست، بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد. برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی مدل (GOF)، برازندگی نرم‌شده برازندگی (NFI)، و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (SRMR) استفاده شده است.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش مدل	نماد	مقدار برآورد شده	حد مجاز
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب	SRMR	۰/۰۹۴	کمتر از ۰/۱۲
برازندگی نرم شده	NFI	۰/۸۳۴	بیشتر از ۰/۸
برازندگی مدل	GOF	۰/۶۲۲	بیشتر از ۰/۳۶

در مجموع با توجه به هر سه شاخص برازش، این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد که بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

معادلات ساختاری. فرضیه ۱: رهبری کارآفرینانه بر جو نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد رهبری کارآفرینانه بر جو نوآوری دارای مقدار آماره تی برابر ۳۴/۸۸۵ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است) و مقدار بتای (۰/۷۶۴) مثبت نشان می‌دهد رهبری کارآفرینانه بر جو نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲: جو نوآوری بر چابکی فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد جو نوآوری بر چابکی فکری دارای مقدار آماره تی برابر ۲۳/۳۲۲ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است) و مقدار بتای (۰/۶۹) مثبت نشان می‌دهد جو نوآوری بر چابکی فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۹: نتایج معادلات ساختاری و شاخص‌های کیفیت معادلات ساختاری

فرضیات اصلی	معادلات ساختاری		کیفیت معادلات ساختاری				نتایج	
	بتا	t	ضریب تعیین	شدت اثر	افزونگی	وضعیت فرضیه	جهت تاثیر	
			R ²	F ²	Q ²			
رهبری کارآفرینانه ← جو نوآوری	۰/۷۶۴	۳۴/۸۸۵	۰/۵۸۴	-	۰/۳۶۶	تایید	+	
0/341	۰/۶۹	۲۳/۳۲۲	۰/۴۷۶	-	۰/۳۴۱	تایید	+	
چابکی فکری ← رفتار نوآورانه	۰/۲۶۲	۵/۲۲۳	۰/۶۵۳	۰/۰۸۲	۰/۴۰۹	تایید	+	
رهبری کارآفرینانه ← رفتار نوآورانه	۰/۵۹	۱۲/۰۹۱		۰/۴۱۵		تایید	+	
رهبری کارآفرینانه ← جو نوآوری ← چابکی فکری	۰/۵۲۷	۱۵/۶۲۸		-		تایید	+	
جو نوآوری ← چابکی فکری ← رفتار نوآورانه	۰/۱۸۱	۵/۲۳				تایید	+	
رهبری کارآفرینانه ← جو نوآوری ← چابکی فکری ← رفتار نوآورانه	۰/۱۳۸	۵/۰۱۵				تایید	+	

فرضیه ۳: چابکی فکری بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد چابکی فکری بر رفتار نوآورانه دارای مقدار آماره تی برابر ۵/۲۲۳ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است) و مقدار بتای (۰/۲۶۲) مثبت نشان می‌دهد چابکی فکری بر رفتار نوآورانه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه دارای مقدار آماره تی برابر ۱۲/۰۹۱ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است) و مقدار بتای (۰/۵۹) مثبت نشان می‌دهد رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر مثبت و معناداری دارد. در ادامه نتایج اثر متغیرهای میانجی از طریق آزمون سوبل محاسبه شده و در جدول ۱۰ گزارش شده است.

جدول ۱۰: نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی

اثرات غیر مستقیم	بتا	آماره سوبل	سطح معناداری	نتیجه	جهت رابطه
رهبری کارآفرینانه ← جو نوآوری ← چابکی فکری	۰/۵۲۷	۱۵/۶۲۸	۰/۰۰۰	تایید	+
جو نوآوری ← چابکی فکری ← رفتار نوآورانه	۰/۱۸۱	۵/۲۳	۰/۰۰۰	تایید	+
رهبری کارآفرینانه ← جو نوآوری ← چابکی فکری ← رفتار نوآورانه	۰/۱۳۸	۵/۰۱۵	۰/۰۰۰	تایید	+

فرضیه اصلی: رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه از طریق جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان به طور متوالی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهند، اثر غیرمستقیم رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه از طریق جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان به طور متوالی برابر با مقدار ۰/۱۳۸ شده است و مقدار آماره سوبل در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است). در نتیجه رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه از طریق جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان به طور متوالی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۵: رهبری کارآفرینانه بر چابکی فکری با میانجی‌گری جو نوآوری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهند، اثر غیرمستقیم رهبری کارآفرینانه بر چابکی فکری به واسطه جو نوآوری برابر با مقدار ۰/۵۲۷ شده است و مقدار آماره سوبل در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است). در نتیجه رهبری کارآفرینانه بر چابکی فکری با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه ۶: جو نوآوری بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری چابکی فکری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهند، اثر غیرمستقیم جو نوآوری بر رفتار نوآورانه به واسطه چابکی فکری برابر با مقدار ۰/۱۸۱ شده است و مقدار آماره سوبل در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است). در نتیجه جو نوآوری بر رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی چابکی فکری تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه تایید می‌شود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه در تشویق رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی متوالی جو نوآوری و چابکی فکری پرداخته است. می‌توان اذعان نمود که رهبران کارآفرین نقش مهمی در جامعه امروزی برعهده دارند. آنان با استفاده از قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود قادر خواهند بود کارکنان را تشویق نمایند تا رفتارهای نوآورانه و خلاقانه‌ای از خود نشان دهند. یکی از توانایی‌های رهبران کارآفرین این است که کارکنان را به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها هدایت می‌کنند. این نقش هدایتگری موجب می‌شود که در کارکنان احساس سودمند بودن بروز یافته لذا آنان انگیزه می‌یابند تا ضمن شناسایی فرصت‌ها در جهت انتفاع سازمان از آنها بهره‌برداری نمایند. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از مطالعات باقری (۲۰۱۷) [۵]، باقری و اکبری (۲۰۱۸) [۴]، گوپتا (۲۰۰۴) [۱۹] و ساتوس رودریگز و همکاران (۲۰۱۰) [۴۵] مطابقت دارد.

رهبران کارآفرین کارکنان را برای ایجاد حس چابکی فکری، جستجوی راه‌حل، ایجاد بینش‌های جدید و ارزشمند، و توصیه راه‌حل‌های نوآورانه با ایجاد فضای نوآورانه، توانمند می‌سازند. رهبران همچنین دائماً بر محیط کار تأثیر گذاشته و جو مناسب را در سازمان برای نوآوری ایجاد می‌کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد رهبران کارآفرین باید نوآوری را در میان کارکنان خود تشویق کنند تا رشد و رقابت سازمان‌های خود را در بلندمدت به حداکثر برسانند. از طرفی دیگر کارکنان هم باید بدانند که چابکی فکری می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر میزان نوآوری آنها در کارشان داشته باشد، بنابراین آنها باید توانایی‌های خود را برای شناسایی دیدگاه‌ها و عوامل متغیر در محیط‌های پرتغییر کنونی توسعه داده و همواره راه‌حل‌های جدید را طراحی کنند.

رهبری کارآفرینانه از آن جهت باعث جو نوآوری خواهد شد که این سبک رهبری توانایی برقراری ارتباط میان دیدگاه‌های مختلف در شناسایی، توسعه و استفاده از فرصت‌ها، ایجاد ارزش برای سازمان، تأثیرگذاری و هدایت عملکرد گروهی برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق شناخت و کشف فرصت‌ها را فراهم می‌کند به عبارت دیگر، این نوع رهبری سطوح بالایی از اعتماد و تعامل را در ارتباط با مسئولیت‌های مدیریتی و خلاقیت افزایش می‌دهد. همچنین موجب تقویت و گسترش اصلاحات اداری و شیوه‌های مدیریت در سیستم جدید می‌شود.

سبک رهبری کارآفرینانه به افزایش انگیزه کارکنان برای ایجاد ایده‌های خلاقانه در واکنش به فرصت‌هایی که در کار با آن روبه‌رو هستند منجر می‌شود. همچنین مشوقی است برای بهره‌گیری از این ایده‌ها در رفتار نوآورانه و منافع سازمانی، از آنجا که این رهبران می‌توانند کارکنان را به سمت شناسایی فرصت‌ها و بهره‌برداری از آن سوق دهند، این تمایل باعث می‌شود تا کارکنان ضمن احساس مفید بودن از

فرصت‌ها در جهت انتفاع سازمان استفاده نمایند. لذا رهبری کارآفرینانه، یکی از رویکردهای بالقوه است که می‌تواند رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار دهد.

چابکی فکری مجموعه‌ای از دانش ذخیره شده در کارکنان سازمان است، حال اگر از این دانش به شکل مطلوبی استفاده شود؛ همچنین در سازمان امکان انتقال دانش وجود داشته باشد؛ چابکی می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد نوآوری در سازمان شود. به علاوه چابکی فکری می‌تواند بستر مناسب را برای سیستم‌ها، ساختارها و استراتژی‌های سازمانی در مورد یادگیری فردی و گروهی فراهم کرده و به ایجاد رفتار نوآورانه منتهی گردد.

جو نوآوری فضای عمومی، مالی، سیاسی، اقتصادی، حقوقی، فناورانه، اجتماعی و فرهنگی سازمان‌ها تعریف شده است. همه سازمان‌ها برای بقا، به اندیشه‌های نو و نظرهای بدیع و تازه نیازمند هستند. خلق ایده و فرایندهای جدید مسیری است که به واسطه آن سازمان‌ها می‌توانند خود را با محیط متلاطم بیرونی هماهنگ کنند و به مزیتی رقابتی دست یابند. بنابراین وجود جو نوآوری زمینه ایجاد چابکی فکری را در سازمان فراهم می‌کند. یافته‌های پژوهش برای شرکت‌های نوپا و کارآفرین کاربردهایی دارد که به برخی از آنها در ادامه اشاره می‌گردد: بعد تامین منابع در ایجاد جو نوآوری. با توجه به نتایج پژوهش مدیران با افزایش سرعت واحد تحقیق و توسعه در سازمان، بستر مناسب برای انجام پژوهش‌های نوین را فراهم می‌کنند، همچنین در چنین سازمان‌هایی کارکنان برای نوآور شدن به شکلی پیوسته مورد آموزش قرار گرفته و بالطبع بایستی منابع مالی جهت انجام تحقیق و پروژه‌های جدید در اختیار کارکنان آموزش دیده قرار گیرد.

بعد حمایت از نوآوری در ایجاد جو نوآوری. با توجه به نتایج پژوهش برای اینکه مدیران بتوانند از جو نوآوری حمایت کنند مدیران سازمان می‌بایست به فکر تغییر در عملیات سازمان باشند. برای مثال سازمان‌ها به شکلی پیوسته فقط خدمات مشابه را ارائه ندهند بلکه همواره در فرایند ارائه خدمات تغییراتی را بوجود آورند تا ایجاد جو نوآوری را تسهیل کنند، برای مثال استفاده از سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جذب، استخدام و از این قبیل) را جستجو کنند؛ به نظر می‌رسد با ایجاد چنین فضایی کارکنان هم تشویق می‌شوند وظایف خود را مطابق با روش‌های نوین انجام دهند.

بعد پاسخگویی در چابکی فکری. با توجه به نتایج پژوهش وقتی کارکنان باهم کار می‌کنند بهتر می‌توانند به تقاضاها و نیازهای مختلف مشتریان پاسخ داده و در کوتاه‌ترین زمان اولین تصمیم در مواجهه با تغییرات را اتخاذ نمایند. کارکنان احساس می‌کنند توانایی پاسخ به تغییرات محیط کسب و کار و نیازهای مشتریان را دارند و در واقع تعامل و همکاری بین مشتریان و کارکنان بیشتر می‌شود. بعد آمادگی مقابله با تغییر در چابکی فکری. با توجه به نتایج پژوهش جهت آمادگی برای مقابله با تغییر مدیران تغییرات ایجاد شده در سازمان را به کارکنان و مشتریان به‌خوبی اطلاع رسانی می‌کنند. زیرا در چنین سازمان‌هایی استراتژی و راهبردهای منطقی برای مقابله با تغییرات محیطی و پیرامونی تعبیه شده است.

بعد اهمیت به دانش و مهارت در چابکی فکری. مطابق با نتایج پژوهش از آنجا که نحوه ارائه خدمات در سازمان‌های کارآفرین انعطاف‌پذیری لازم را دارد، وقتی کارکنان باهم به‌صورت گروهی و تیمی کار می‌کنند قدرت یادگیری آنها افزایش پیدا می‌کند؛ ضمن اینکه فناوری‌های موجود در سازمان نیز باعث افزایش دانش بینش و مهارت کارکنان خواهد شد.

بعد انجام کارها به شکل مجازی در چابکی فکری. در سازمان‌های کارآفرین علاوه بر اینکه افراد، فناوری‌ها و واحدهای مختلف سازمانی با یکدیگر هماهنگ عمل می‌نمایند، در زمان عدم حضور مدیران، ضمن امکان انجام برخی از امور به شکل مجازی و از راه دور، در صورت لزوم معاونین و جانشینان به‌خوبی وظایف مدیران را به انجام می‌رسانند.

بعد تولید ایده در رفتار نوآورانه. هر اندازه در سازمان کارآفرین کارکنان به دنبال خلق راهکارهای اساسی برای حل مشکلات بوده همچنین برای بهبود انجام وظایف محوله، ایده‌های جدید ارائه دهند و در جستجوی روش‌ها و ابزارهای جدید در انجام وظایف باشند نشان‌دهنده اشتیاق آنان برای خلق ایده و نوآوری است و سازمان کارآفرین می‌بایست زمینه آن را فراهم نماید.

بعد ارتقاء ایده در رفتار نوآورانه. در سازمان‌های کارآفرین اگر کارکنان به دنبال کسب حمایت از ایده‌های جدید خود بوده و تلاش کنند برای حفظ و بهبود ایده‌های جدید خود با افراد مشتاق و بانفوذ ارتباط برقرار کنند و از سویی دیگر سازمان نیز برای ایده‌های جدید ارائه شده توسط کارکنان تاییدات و کسب مالکیت معنوی لحاظ کند، نشانه آمادگی بسترهای فردی و سازمانی جهت ارتقاء و بهبود ایده‌ها می‌باشد.

بعد تحقق ایده در رفتار نوآورانه. در سازمان‌های کارآفرین ایده‌های خلاق برای تبدیل شدن به یک نوآوری ملموس بررسی می‌شوند و سازمان ایده‌های جدید را به برنامه‌های عملیاتی تبدیل می‌کند و سازوکارهای لازم را برای معرفی ایده‌های جدید به محیط کار فراهم می‌آورد در واقع سازمان بستر مناسب جهت تحقق ایده‌های کارکنان را مهیا می‌کند.

بعد تسهیل‌گری در رهبری کارآفرینانه. رهبران کارآفرین قابلیت ادراکی مناسبی در شناخت صنعت شامل فناوری، محصول، بازار و مشتری داشته و در شناسایی و تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت، تهدید و موانع توسعه سازمان هوشمندانه عمل می‌کنند. از سویی این رهبران قابلیت برقراری ارتباطات اثربخش و سیستماتیک با شرکا و رقبا را داشته و در توسعه ارتباطات و همکاری با موسسات حاکمیتی، مالی و سرمایه‌ای تلاش می‌کنند و از سویی دیگر در جهت توانمندسازی و بهبود و ارتقاء ناکارآمدی‌ها و ضعف‌های کارکنان کوشش کرده و در موقعیت‌های مناسب از تفویض اختیار به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها جلوگیری نمی‌کنند.

بعد حمایت‌گری در رهبری کارآفرینانه. رهبران کارآفرین با فرهنگ‌سازی مناسب به ایجاد تعهد میان کارکنان و ذی‌نفعان سازمانی در جهت اهداف ذی‌نفعان و سازمان عمل می‌کنند. آنان با ایجاد فرصت‌های یکسان در رشد و شکوفایی برای همگان و همسوسازی اهداف سازمان با اهداف کارکنان از طریق سیستم پاداش و تشویق مناسب، به ایجاد انگیزش بالا در سازمان کمک می‌کنند. از آنجا که معمولاً رهبران کارآفرین هوش هیجانی بالایی دارند در پذیرش انتقادات و پیشنهادهای مختلف و نظریات مختلف و مغایر با رویه‌های جاری سازمان هوشمندانه و مناسب عمل نموده و به تقویت روحیه انعطاف‌پذیری و هماهنگی و همسویی با کارکنان کمک می‌نمایند.

بعد قابلیت کارآفرینی در رهبری کارآفرینانه. رهبران کارآفرین قابلیت کارآفرینی دارند. در واقع از هوشیاری کارآفرینانه جهت بهره‌برداری از فرصت‌ها و همچنین بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری و شایستگی‌های کلیدی کارکنان برخوردار هستند. همچنین آنها با داشتن قابلیت حرفه‌ای تخصص و صلاحیت و شایستگی‌های کارکنان سازمان را مد نظر قرار داده و در انتصاب افراد براساس تخصص و تجربه، کارآمدی و صلاحیت حرفه‌ای آنها عمل می‌کنند.

بعد هدایت‌گری در رهبری کارآفرینانه. رهبران کارآفرین هدفگرا بوده و چشم‌اندازهای سازمان را به صورت شفاف تعیین و ابلاغ می‌کنند، آنان جهت رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی و تلاش می‌کنند. این رهبران با تعیین ارزش‌های سازمانی و تلاش برای نهادینه‌سازی آنها و اعتمادسازی در میان کارکنان و سایر ذی‌نفعان سازمانی نسبت به تصمیمات و اهداف سازمان الهام‌بخشی ایجاد می‌کنند. آنان همچنین با صداقت و درستکاری در گفتار، تصمیم، عمل و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای الگوسازی می‌کنند.

بعد مربی‌گری در رهبری کارآفرینانه. رهبران کارآفرین از انجام کارهای تیمی و فعالیت گروهی حمایت کرده و خود در اتخاذ تصمیمات و انجام فعالیت‌های مهم سازمانی به صورت تیمی عمل می‌کنند. آنان همچنین در جلب مشارکت جمعی کارکنان در راستای تحقق اهداف و پیشبرد برنامه‌های بهبود سازمانی و تفویض مسئولیت به کارکنان و دادن کارهای چالشی به آنها به شکل مناسبی عمل می‌کنند.

پژوهشگران در پژوهش‌های خود همواره با محدودیت‌هایی مواجه هستند؛ پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد. در ادامه به برخی محدودیت‌های پژوهش به همراه پیشنهادهای برای محققان آتی اشاره می‌گردد؛ اول: این پژوهش فقط تاثیر سبک رهبری کارآفرینانه را در ایجاد رفتارهای نوآورانه در نظر گرفته است. از آنجا که پژوهش حاضر فقط رهبری کارآفرین را در چارچوب خود در نظر گرفته شده است. تحقیقات آینده می‌توانند تاثیر سایر سبک‌های رهبری را بر رفتار کارآفرینانه بررسی کنند. دوم، پژوهش حاضر نقش میانجی‌گری دو متغیر جو نوآوری و چابکی فکری را در تاثیر سبک رهبری کارآفرین بر رفتار نوآورانه بررسی کرده است؛ تحقیقات آینده می‌توانند متغیرهای میانجی یا تعدیلگر دیگری را شناسایی و بررسی کنند.

منابع

1. Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154–1184. <http://dx.doi.org/10.2307/256995>.
2. Ameri, h., Abbasi, H., & Jamshidi, E. (2019). Investigating the effect of absorptive capacity and creativity on experts, innovative behavior in ministry of sport and youth of Iran. *Sport Management Journal*, 11(3), 521-546. <https://doi.org/10.22059/jsm.2018.240540.1921> [In Persian]
3. Babashahi, J., Gholamshahi, E., & Afkhami Ardakani, M. (2013). The influence of innovative HRM strategies on organizational entrepreneurship: explaining the role of innovation climate. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(3), 87-104. doi:10.22059/JED.2013.36647 [In Persian]
4. Bagheri, A., Akbari, M., & Artang, A. (2020). How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*. doi:10.1108/EJIM-07-2020-0281.
5. Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159–166. doi:10.1108/EJIM-07-2020-0281.
6. Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2020). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(2), 805–827. doi :10.1080/00472778.2020.1737094
7. 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]
8. Bontis, N., Crossan, M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4), 437–469. doi:10.1111/1467-6486.t01-1-00299.
9. Cai, W., Lysova, E.I., Khapova, S.N., & Bossink, B.A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203–217. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9536-y>.
10. Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, 75(1), 75-90. doi: 10.1108/01437720610652853.
11. Chen, G., Farh, J.L., Campbell-Bush, E.M., Wu, Z., & Wu, X. (2013). Teams as innovative systems: Multi-level motivational antecedents of innovation in R&D teams. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1018–1027. doi:10.1037/a0032663.
12. Craig, J.T. (2015). Antecedents of individual innovative behavior: Examining transformational leadership, creative climate, role ambiguity, risk propensity, and psychological empowerment (Unpublished Doctoral dissertation). Alliant International University.
13. Dabic, M., Stojic, N., Simic, M., Potocan, V., Slavkovic, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123, 683-695. doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013.
14. Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Agheli Gouki, F. (2020). The Effect of Innovation Behavior on Organizational Performance with clarifying role of Intellectual Capital, Opportunism and Competitive Advantage in Hotel Industry. *Journal of Tourism and Development*, 9(3), 263-278. doi:10.22034/JTD.2019.165734.1613 [In Persian]
15. Demartini, M. C., & Beretta, V. (2020). Intellectual capital and SMEs' performance: A structured literature review. *Journal of Small Business Management*, 58(2), 288–332. doi:10.1080/00472778.2019.1659680.
16. Dove, R. (1999). Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *Journal of Knowledge Management*, 3(1), 18–35. doi:10.1108/13673279910259367
17. Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2-19. doi.org/10.1108/IJIS-05-2016-0004.
18. Fuller, B., Bajaba, A., & Bajaba, S. (2022). Enhancing and extending the meta-analytic comparison of newer genre leadership forms. *Frontiers in Psychology*, 13, 872568. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872568.
19. Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260. doi:10.1016/S0883-9026(03)00040-5.
20. Hakak, M., Shariatnejad, A., & Saedi, A. (2017). Analyzing the effect of transformational leadership on innovative behavior and entrepreneurship development in order to create sustainable organizational competencies. *Journal of Human Resource Management*, 6(4), 71-100. https://www.jhrs.ir/article_65286.html?lang=fa [In Persian]
21. Harrison, R., Leitch, C., & McAdam, M. (2015). Breaking glass: Toward a gendered analysis of entrepreneurial leadership. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 693-713. doi:10.1111/jsbm.12180.

22. Hoang, G., Luu, T., Nguyen, T., & Du, T. (2022). Examining the effect of entrepreneurial leadership on employees, innovative behavior in SME hotels: A mediated moderation model. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103142. doi:10.1016/j.ijhm.2022.103142.
23. Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569. doi:10.1016/j.leaqua.2018.03.001.
24. Jaiswal, N.K., & Dhar, R.L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41. doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002.
25. Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(3), 347–364. doi:10.1348/096317903769647210.
26. kakaei, H., Shokri, Z., & DamanKeshideh, M. (2022). The role of entrepreneurial leadership on the development of innovative activities (case study: employees of medical centers in Tehran). *Economics and business research paper*, 13(25), 77–85. https://jebr.stb.iau.ir/article_694164.html [In Persian]
27. Kang, J.H., Matusik, J.G., Kim, T. Y., & Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628–642. doi:10.1016/j.jbusvent.2016.08.002.
28. Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2021). Analyzing the effect of innovation climate on agriculture experts' innovative behavior: The mediating role of psychological capital and creative self-efficacy. *Agricultural Extension and Education Research*, 14(1), 65–83. https://jaeer.srbiau.ac.ir/article_17787.html?lang=fa [In Persian]
29. Krammer, S. (2021). Human resource policies and firm innovation: The moderating effects of economic and institutional context. *Technovation*, 110, 102366. doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102366.
30. Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–35. doi:10.1080/1359432X.2019.1661837.
31. Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. doi:10.2147/PRBM.S236876.
32. Li, C.H., & Wu, J.J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119–128. doi:10.1080/10400419.2011.571184.
33. Martin, P., Salanova, M., & Maria Peiro, J. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621–626. <https://www.researchgate.net/publication/5886908>.
34. Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European journal of innovation management*, 6(1):64–74. doi:10.1108/14601060310456337
35. Mehmood, M. S., Jian, Z., & Waheed, A. (2019). The influence of entrepreneurial leadership on organizational innovation: Mediating role of innovation climate. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 11(1), 70–89. doi:10.1145/3312662.3312701.
36. Moazen Jamshidi, M.H. (2019). Identifying and ranking key competencies of managers for realization of human resources excellence at home appliances manufacturing companies. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1–24. doi:10.22034/JHRS.2019.95936. [In Persian]
37. Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9. doi:10.1016/j.jbusres.2018.04.001.
38. Park, S., & Jo, S.J. (2017). The impact of proactivity, leader-member exchange, and climate for innovation on innovative behavior in the Korean government sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1), 130–149. doi:10.1108/LODJ-09-2016-0216.
39. 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.
40. Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). The impact of principals' entrepreneurial leadership behaviour on school organizational innovativeness. *Life Science Journal*, 10(2), 1033–1041. <http://www.lifesciencesite.com>.
41. Ravichandran, T. (2018). Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27 (1), 22–42. doi:10.1016/j.jsis.2017.07.002.
42. Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16–23. doi:10.1080/10400419.2015.992659.

43. 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.
44. Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. doi:10.1111/jsbm.12086.
45. Santos-Rodrigues, H., Dorrego, P. F., & Jardon, C. F. (2010). The influence of human capital on the innovativeness of firms. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, (9), 9. doi:10.19030/iber.v9i9.625.
46. Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77. doi:10.1016/j.jvb.2017.02.004.
47. Shiri, H., Mohammadkhani, K., & Nasiri, B. (2019). The impact of organizational excellence and development on human resource development (Case Study: Meteorological Organization). *Educational Administration Research*, 11(42), 67-80. doi: 10.29252/JPAP.2020.96834. [In Persian]
48. Singh, S., Pathak, R. D., Shee, H., Kazmi, A., & Parker, D. (2013). Interplay between entrepreneurial characteristics, organisational structure, corporate culture and SME performance: empirical results from Fiji Islands. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 18(2), 229–246. doi:10.1504/IJESB.2013.052076.
49. Subramaniam, R., & Shankar, R.K. (2020). Three mindsets of entrepreneurial leaders. *The Journal of Entrepreneurship*, 29(1), 7–37. doi:10.1177/0971355719893498.
50. Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N., & Majeed, A. (2019). How new HRM practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. *Sustainability*, 11(3),621. doi:10.3390/su11030621.
51. Yazdanpanah, M., Khosravipour, B., & Azadi, Y. (2020). Comparing theories of planned behavior and social cognitive career theory in predicting agricultural students' intention towards self-employment in Khuzestan agricultural sciences and natural resources university. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 11(51), 3-19. doi: 10.22092/jaeer.2019.127104.1634[In Persian]
52. Yu, C., Yu, T. F., & Yu, C.C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 143–156. doi:10.2224/sbp.2013.41.1.143.
53. Yuan, F.R., & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. doi:10.5465/AMJ.2010.49388995.
54. Zhang, Y., Zheng, J., & Darko, A. (2018). How does transformational leadership promote innovation in construction? The mediating role of innovation climate and the multi-level moderation role of project requirements. *Sustainability*, 10(5), 1506. doi:10.3390/su10051506.