

نقش رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی شهر تهران)

حمید کاکائی^۱، زهرا شکری^۲، مرجان دامن کشیده^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر نقش رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه است. روش تحقیق بر مبنای داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی و از لحاظ ماهیت توصیف و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان مراکز درمانی شهر تهران است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۶۸ به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر پرسشنامه‌های استاندارد بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام گرفت. روایی و پایایی تحقیق نشان داد که ابزار تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است. 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، روشن کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد نیز بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه کارکنان مراکز درمانی نقش مثبت و معناداری دارند.

کلیدواژه‌ها: رهبری کارآفرینانه، فعالیت نوآورانه، کارآفرینی، مراکز درمانی.

مقدمه

دیگران پیشنهاد داده و به کار می‌گیرند. همچنین فعالیت‌های نوآورانه را می‌توان نوعی فرآیند انگیزشی و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان در نظر گرفت که در فعالیت خاصی نمایان می‌شود (آقاجانی و مهداد، ۱۳۹۸). فعالیت‌های نوآورانه اشاره به رفتارهایی دارد که موفقیت‌های کلی برای سازمان در جهت نو کردن و بهبود دادن و به کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان را به وجود می‌آورد (ویدودو و گوستاری، ۲۰۲۰).

توجه به تحقیقات در زمینه توسعه فعالیت‌های نوآورانه در مراکز درمانی و بهداشتی بدین دلیل است که بهبود و افزایش این فعالیت‌ها می‌تواند نه تنها در بهره‌وری این مراکز مفید باشد بلکه سبب موفقیت مراکز در دنیای مشتری‌مداری است. تعریفی که از نوآوری شده است آن را رفتارهای نو و سودمندی دانست که افراد در محیط‌هایی کاری خود با هدف بسط و توسعه روش‌ها و راهبردهای انجام وظایف و امور کاری خود و

hamidkakaei306@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری اقتصاد سنجی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۲. کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد ساری، ایران.

۳. مدیر گروه و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

و به دنبال پاسخ به این سوال می‌باشد که نقش رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه مراکز درمانی شهر تهران چه می‌باشد؟

مروری بر ادبیات تحقیق

- رهبری کارآفرینانه

رهبری کارآفرینانه به رهبران سازمانی قدرت می‌دهد تا با چالش‌ها و بحران‌های عملکرد وظیفه‌ای رهبری در محیط آشفته سازمانی مواجه شوند. بعلاوه، رهبری کارآفرینانه با تأثیر بر ویژگی‌های شخصی رهبر، به آنها کمک می‌کند تا خلاقیت اعضای گروه خود را در جهت توسعه ایده‌های جدید رشد دهند تا از این طریق عملکرد وظیفه‌ای آنها و متعاقباً پیامدهای سازمانی بهبود و ارتقا پیدا کند. بنابراین، رهبران کارآفرینانه علاوه بر ایجاد تغییرات چشمگیر و نوآوری در سازمان از طریق توسعه یک چشم‌انداز مشترک، فرآیند نوآوری سازمانی را با بررسی فرصت‌های جدید و مهیا کردن محیطی که تولید و اجرای ایده‌های جدید را برای رسیدن به چشم‌انداز تشویق و مورد حمایت قرار می‌دهد، هدایت می‌کند (پای‌های و باقری،^۱ ۲۰۱۳).

گوپتا و همکاران^۲ (۲۰۰۴)، بر دو چالش اصلی رهبران کارآفرین یعنی بسیج منابع و بدست آوردن تعهد افراد برای خلق ارزش تأکید دارند. چالش اول رهبران کارآفرین پیش‌بینی و خلق یک سناریو از فرصت‌های احتمالی است که می‌توانند به شرط تخصیص منابع باعث ایجاد تحول در وضعیت فعلی تعاملات سازمان شود. این چالش را خلق چشم‌انداز می‌نامیم. چالش دوم رهبران کارآفرین شامل متقاعد ساختن پیروان بالقوه و نیز شبکه ذینفعان سازمان به این موضوع است که سناریوی ترسیم شده برای ایجاد تحول در سازمان با بسیج منابع قابل تحقق است. این چالش را متقاعدسازی تیم می‌نامیم. دو چالش خلق چشم‌انداز و متقاعدسازی تیم وابسته و لازم و ملزوم یکدیگر هستند چرا که یکی بدون دیگری معنا ندارد.

موفقیت نوآوری یک سازمان به دو نوع متمایز از چابکی فکری بستگی دارد: چابکی فکری کارکنان و چابکی فکری مدیریت. زمانی که صحبت از ایجاد محیطی برای تحریک موفقیت نوآوری یک سازمان می‌شود، بحث مدیریت و چابکی فکری مدیر سازمان پیش می‌آید (پاتودل^۱، ۲۰۱۹). بقای سازمان‌ها در یک محیط غیرقابل پیش‌بینی به کارآفرینی و شایستگی‌های رهبری مدیران آنها، همراه با استعداد، انرژی و مهارت‌های آنها بستگی دارد. در طول سال‌ها، ادبیات علمی در مورد رهبری کارآفرینانه به بررسی ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبران کارآفرین مانند ویژگی‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، جمعیت‌شناختی یا حرفه‌ای پرداخته است. این ادبیات استدلال می‌کند که رهبران کارآفرین باید دارای تجربه و مهارت‌های مرتبط، به‌ویژه مهارت‌های بین فردی، خلاقیت و جهت‌گیری فرصت‌ها باشند، که ممکن است به آنها کمک کند تا تصویر مورد نظر را در آینده فرموله کنند و سایر کارمندان را برای دنبال کردن چشم‌اندازشان تشویق کنند تا بتوانند رفتارهای نوآورانه‌ای از خود بروز دهند (دایک و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

رهبری کارآفرینانه می‌تواند با ایجاد سطوح بالایی از اعتماد و تعامل در سازمان‌ها در ارتباط با مسئولیت‌های مدیریتی، خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد و موجب تقویت و گسترش اصلاحات اداری و شیوه‌های مدیریت در سیستم جدید شود. رهبر کارآفرین با تکیه بر ویژگی‌های الهام‌بخشی، ایجاد انگیزه در افراد صاحب ایده‌های عالی و در نهایت هدایت آنان در تبدیل این دیدگاه مشترک به واقعیت، می‌تواند نقش مهمی در توسعه کشف فرصت‌های کارآفرینانه و جهت‌دهی استراتژیک سازمان‌ها داشته باشد (داور و همکاران، ۱۴۰۰).

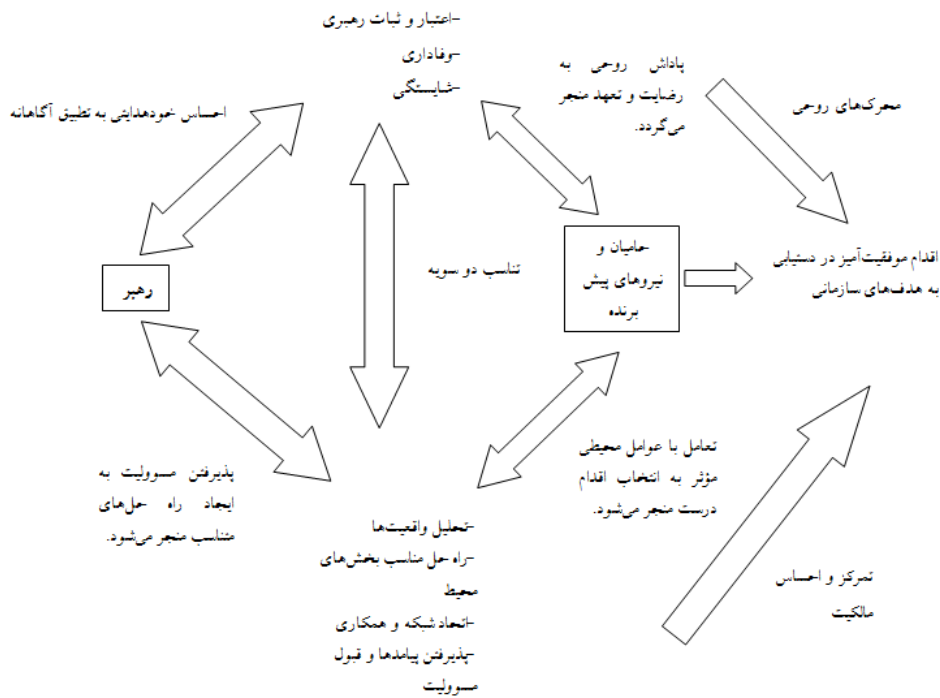
با توجه به مسائل مطرح شده و اهمیت بررسی رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه در مراکز درمانی و به دلیل اینکه تا کنون چنین تحقیقی در این مراکز مورد بررسی قرار نگرفته است، تحقیق حاضر شکل گرفته است

1. Paudel
2. Dabić et al

3. Pihie & Bagheri
4. Gupta et al

چارچوب‌بندی، جذب ابهام، روشن‌کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد می‌باشد، سنجیده می‌شود (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۴). عبدی جمایران و همکارانش (۱۳۹۶)، با ارائه یک مدل (شکل ۱)، فرآیند اثرگذاری رهبری کارآفرینانه را مورد بررسی قرار داده‌اند.

از دیدگاه پورواتی و همکاران (۲۰۲۱)، رهبری کارآفرینانه به عنوان یک رفتار کارآفرینانه بسیار مهم تعریف شده است زیرا پتانسیل شناخت ارزش‌ها و جنبه‌های مختلف مرتبط با پایداری سازمانی مانند تشویق نوآوری و سازگاری با تغییر محیط را دارد. رهبری کارآفرینانه با پنج مولفه نقش



شکل ۱. فرآیند اثربخشی رهبری کارآفرینانه

منجر می‌شود و محرک‌های روحی لازم برای تلاش بیشتر در آنان را ایجاد می‌کند. تناسب محیطی بهتر با عناصر محیط و انتخاب راه‌حل‌های بهتر برای پاسخ به نیاز محیط منجر می‌شود. نتیجه رضایت درونی و تعامل بهتر بیرونی ایجاد حامیان بیشتر برای سازمان است. این فرآیند در نهایت به اقدام موفقیت‌آمیز در دستیابی به هدف‌های سازمانی منجر می‌شود (عبدی جمایران و همکاران، ۱۳۹۶).

فعالیت‌های نوآورانه

امروزه عواملی چون تغییرات محیطی، پیشرفت‌های

آن‌ها بیان کردند که رهبر کارآفرین از یک سو تلاش می‌کند که در درون سازمان تناسب لازم را ایجاد نماید. این تناسب در محرک‌های درونی اعضای سازمان، اعتبار و ثبات رهبری، وفاداری و شایستگی کارکنان ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، رهبر کارآفرین تناسب محیطی را هم ایجاد می‌کند. برای ایجاد تناسب محیطی، واقعیت‌های محیط تحلیل می‌شود و راه‌حل مناسب بخش‌های محیط توصیه می‌شود، همکاری و ایجاد اتحاد با سایر سازمان‌ها را دنبال می‌کند و پیامدهای فعالیت سازمان را می‌پذیرد و مسوولیت آن را قبول می‌کند. تناسب درونی به ایجاد رضایت و تعهد در کارکنان

در نهایت ثابت‌مه‌ارلویی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز بیان کرده‌اند که در دهه‌های اخیر، اکثر سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی هستند که به کمک آن‌ها بتوانند فعالیت‌های نوآورانه کارکنان در محیط‌های کاری را تقویت نمایند. آن‌ها بیان کردند که عواملی از قبیل حمایت مدیر، ویژگی‌های شغلی (کنترل شغلی، پیچیدگی شغلی، استقلال شغل)، خلق مثبت، انگیزش درونی و خودکارآمدی، از جمله عواملی هستند که بر فعالیت نوآورانه تاثیرگذار هستند. آن‌ها همچنین بیان کرده‌اند که از بین عوامل روانشناختی و سازمانی موثر بر فعالیت نوآورانه، عوامل روانشناختی مهم‌تر هستند و از میان این عوامل، عامل انگیزش درونی مهم‌تر است. همچنین از میان عوامل سازمانی موثر بر فعالیت نوآوری، عامل ویژگی‌های شغلی مهم‌تر می‌باشد (ثابت‌مه‌ارلویی و همکاران، ۱۳۹۴).

تحقیقات مختلفی در زمینه رهبری کارآفرینانه و توسعه فعالیت‌های نوآورانه صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها به صورت مختصر اشاره شده است.

هوانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، در تحقیقی به بررسی تاثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتارهای نوآورانه کارکنان هتل‌های کشور ویتنام پرداخته‌اند. آن‌ها با استفاده از مطالعات پیمایشی نتیجه گرفتند که رهبری کارآفرینانه نقش مثبت و مهمی در بهبود رفتارهای نوآور کارکنان هتل‌ها می‌تواند ایفا نماید.

در تحقیقی می‌حمود و همکاران^۴ (۲۰۲۱)، به بررسی رهبری کارآفرینانه به عنوان عاملی در توسعه خلاقیت در سازمان‌ها پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها حاکی از این بود که رهبری کارآفرینانه از ادبیات موجود رهبری و کارآفرینی به عنوان یک نظریه جدید رهبری برای پاسخگویی به تغییرات پویا در قرن بیست و یکم ایجاد شده است و می‌تواند نقش مثبتی در توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان ایفا نماید.

خان و همکاران^۵ (۲۰۲۰)، نقش چندگانه سبک رهبری، رفتارهای شهروند سازمانی، فرهنگ و رفتار کاری نوآورانه را در بین کارکنان دانشگاهی در کشور پاکستان انجام داده و

تکنولوژیکی و افزایش رقبا باعث شده است که کشمکش و رقابتی بی‌پایان بین سازمان‌ها به وجود آید. فعالیت نوآورانه به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵). فعالیت نوآورانه به عنوان یک رفتار پیچیده، شامل فرایندی سه مرحله‌ای از تولید، پشتیبانی و عمل به یک ایده است. رفتارهای نوآورانه، به عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورد با دگرگون سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید یا متفاوت است و به واسطه جهت‌گیری برای تغییر، تعریف می‌شود؛ زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط است (ادیپور و همکاران، ۱۳۹۵).

از دیدگاه بیکر و همکاران^(۲۰۱۱)، فعالیت نوآورانه عبارتست از تمام رفتارهای کارکنان که در جهت ایجاد، معرفی و یا بکارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های جدید واحد مربوطه بروز می‌کند. بعلاوه، فعالیت نوآورانه به فرایند بکارگیری ایده‌های جدید حل مساله در عمل، و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد. فعالیت نوآورانه در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارمندان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا اینکه بتوان آنها را در سازمان به کار گرفت. فعالیت‌های نوآورانه اشاره به رفتار هدفمند از سوی کارکنان دارد تا ایده‌ها، خدمات و فرایندها را برای کار خود و یا کل سازمان معرفی کنند و به مراکز در این زمینه در جهت حل مشکلات‌شان کمک می‌کند (حیدر و اکبر^۲، ۲۰۱۷).

1. Bakker et al

2. Haider & Akbar

3. Hoang et al

4. Mehmood et al

5. Khan et al

نتیجه گرفتند که سبک رهبری، رفتارهای شهروند سازمانی و فرهنگ بر رفتارهای کاری نوآورانه تاثیر مثبتی دارند.

داور و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه و تاثیر آن بر کارآفرینی سازمانی در شرکت سایپا پرداخته و با استفاده از مطالعه‌ای کیفی نتیجه گرفتند که مدل رهبری کارآفرینانه با پنج بعد هدایت‌گری، تسهیل‌گری، حمایت‌گری، مربی‌گری و عامل کارآفرینی می‌تواند نقش مثبتی در توسعه کارآفرینی سازمانی داشته باشند.

میرزایی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی رهبری کارآفرینانه با رویکرد تحول‌آفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط پرداخته و نتیجه گرفتند که امروزه از کارآفرینی به عنوان محرک اصلی اقتصاد یاد شده و در این میان مدیریت تیم‌های کارآفرین و اجرا و تجاری‌سازی ایده‌های کارآفرینانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند.

عبدی جمایران و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی

فرایند رهبری کارآفرینانه در خلاقیت پرداخته و نتیجه گرفتند که در تحقیقات اهمیت تاثیر رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه مورد بررسی و نقش مثبت آن آشکار شده است.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۲) به شرح زیر ارائه گردیدند:

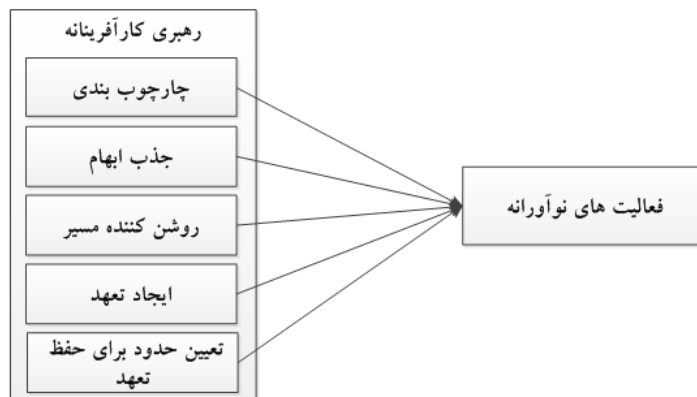
فرضیه ۱: چارچوب‌بندی بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: جذب ابهام بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: روشن‌کننده مسیر بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: ایجاد تعهد بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۵: تعیین حدود برای حفظ تعهد بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس هدف تحقیقی کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان مراکز درمانی شهر تهران است که با استفاده

از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۶۸ به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است.

- برای اندازه‌گیری رهبری کارآفرینانه از مقیاس ۱۵ آیتمی که توسط گوپتا و همکاران (۲۰۰۴) طراحی شده است، استفاده شد. مقیاس رهبری کارآفرینانه دارای پنج بعد است که شامل چارچوب‌بندی، جذب ابهام، روشن کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد بوده و هر بعد دارای ۳ سوال می‌باشد.

- برای اندازه‌گیری توسعه فعالیت نوآورانه از مقیاس ۶ آیتمی که توسط ویدودو و همکاران (۲۰۲۰) طراحی شده است، استفاده شد.

جدول (۱) متغیرهای پژوهش و ابعاد و سوالات مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد:

جدول ۱. تشریح ابزار گردآوری داده‌ها

متغیرها	شاخص‌ها	تعداد سوالات
رهبری کارآفرینانه	چارچوب‌بندی، جذب ابهام، روشن کننده مسیر، ایجاد تعهد و تعیین حدود برای حفظ تعهد	۱۵
فعالیت نوآورانه	-	۶

روایی و پایایی صورت گرفته شده است. در پایایی ضرایب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته و در روایی نیز روایی همگرای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای تحقیق در جدول (۲) نمایش داده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام شده است. بعد از اینکه داده‌ها جمع‌آوری گردید، داده‌های خام وارد نرم‌افزار گردیده و تحلیل بر روی آن‌ها صورت گرفته شده است. برازش مدل از طریق معیارهای

جدول ۲. معیارهای برازش ابزار تحقیق

فعالیت نوآورانه	رهبری کارآفرینانه					متغیرها
	تعیین حدود برای حفظ تعهد	ایجاد تعهد	روشن کننده مسیر	جذب ابهام	چارچوب‌بندی	ابعاد
-	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۸۹	۰/۸۶	آلفای کرونباخ
۰/۹۲	۰/۶۹	۰/۶۲	۰/۵۸	۰/۷۱	۰/۵۴	AVE

در مرحله بعد فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار PLS مورد بررسی قرار گرفته است. در این مرحله ابتدا ضرایب معناداری بین فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و در مرحله بعد ضرایب مسیر آزمایش شده است. در مرحله اول ضرایب بار معناداری نشان می‌دهد که بین متغیرها ارتباط وجود دارد.

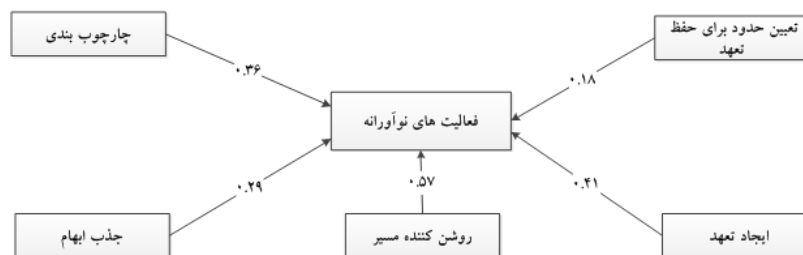
همانگونه که نتایج نشان می‌دهد ضرایب آلفای متغیرها از ۰,۷ بالاتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق می‌باشد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE نیز ۰,۵ می‌باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰,۵ بیشتر می‌باشند.



شکل ۳. ضرایب معناداری فرضیه‌های تحقیق

مسیر میزان درصد تاثیر متغیرها بر یکدیگر بررسی شد. نتایج به دست آمده از این آزمون در شکل (۴) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تاثیر متغیرهای رهبری کارآفرینانه بر توسعه فعالیت‌های نوآورانه به چه میزان می‌باشند.

نتایج به دست آمده از شکل (۳)، نشان می‌دهد که از آنجا که اعداد معناداری به دست آمده بزرگتر از ۱,۹۶ هستند، می‌توان بیان کرد که بین متغیرهای تحقیق رابطه معناداری وجود دارند. بعد از بررسی ارتباط بین فرضیات، با استفاده از ضرایب



شکل ۴. ضرایب مسیر فرضیه‌های تحقیق

را وادار نمایند تا رفتارهای نوآورانه و خلاقانه‌ای از خود بروز دهند. این رهبران می‌توانند کارکنان را به سمت شناسایی فرصت‌ها و بهره‌برداری از آن سوق دهند و این تمایل باعث می‌شود تا فرد کارمند احساس مفید بودن در سازمان نموده و از این فرصت‌ها در جهت انتفاع سازمان استفاده نموده و فرصت‌های شناسایی شده را بهره‌برداری نمایند.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد تا رهبران سازمان با تفویض اختیار به کارکنان، احساس مهم‌بودن را در بین آنان به وجود بیاورند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا رهبران کارآفرین فضایی را در سازمان به وجود آورند تا در آن کارکنان با یکدیگر به صورت تیمی و گروهی کار نمایند. پیشنهاد می‌شود تا رهبران کارآفرین جوی را

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در توسعه فعالیت‌های نوآورانه مراکز درمانی شهر تهران انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که ابعاد رهبری کارآفرینانه هر کدام به نوبه خود چه اهمیت مهمی در توسعه فعالیت‌های نوآورانه می‌توانند ایفا نمایند. نتایج به دست آمده نشان داد که روشن کننده مسیر بودن (۰,۵۷)، ایجاد تعهد (۰,۴۱)، چارچوب‌بندی (۰,۳۶)، جذب ابهام (۰,۲۹) و تعیین حدود برای حفظ تعهد (۰,۱۸) بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تاثیرگذار می‌باشند. می‌توان بیان کرد که رهبران کارآفرین در جامعه امروزی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. آن‌ها با استفاده از قابلیت‌ها و توانمندهایی که دارند می‌توانند کارکنان خود

میرزایی، مسعود؛ حکمت سروش، مهدی، بیگی، محمد؛ موسوی، زهراسادات (۱۳۹۹). رهبری کارآفرینانه با رویکرد تحول آفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط، همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در علوم مهندسی و مدیریت.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.

Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, 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.

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.

Haider, M. H., & Akbar, A. (2017). Internal Marketing and Employee's Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Embeddedness. *Bulletin of Education and Research*, 39(1), 291-313.

Hoang, G., Luu, T. T., Nguyen, T. T., Du, T., & Le, L. P. (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.

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019898264.

به وجود آورند که در آن کارکنان احساس راحتی کرده و مشکلات خود را به مدیران در جهت رفع آن بیان نمایند. در نهایت پیشنهاد می‌شود تا رهبران همیشه مشتاق شنیدن مسائل کارکنان باشند تا آن‌ها نسبت به شغلشان احساس تعهد داشته و این احساس تعهد در رفتارهای خلاقانه و نوآورانه نمود داشته باشد.

منابع

ادیب‌پور، محمدرضا؛ دانشور دیلمی، محمدرضا؛ دهقانان، حامد (۱۳۹۵)، تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره چهارم، شماره ۳، صص: ۱۱۶-۱۰۳. آقاجانی، مینا؛ مهداد، علی (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۱، صص: ۴۶-۳۵.

ثابت‌مهراولویی، عباس؛ داودی، علی؛ هاشمی، علیرضا؛ افتخاری، علیرضا؛ رکنی، احسان (۱۳۹۴). ارائه مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۱۷، صص: ۱۱-۱.

داور، تقی؛ صفاریان همدانی، سعید؛ ضامنی، فرشید (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه و تأثیر آن بر کارآفرینی سازمانی در شرکت سایبا، علوم اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۳۷، صص: ۳۴۴-۳۱۹.

عبدی جمایران، علی؛ حسینی، الهه؛ حاتمی، فاطمه؛ شمسی، الهه (۱۳۹۶). بررسی فرایند رهبری کارآفرینانه در خلاقیت، اولین کنفرانس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵)، بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص: ۲۶-۱۷.

- Purwati, A., Budiyanto, B., Suhermin, S., & Hamzah, M. (2021). The effect of innovation capability on business performance: The role of social capital and entrepreneurial leadership on SMEs in Indonesia. *Accounting*, 7(2), 323-330.
- Widodo, W., & Gustari, I. (2020). Teacher's Innovative Behavior in Indonesian School: The Role of Knowledge Management, Creativity and OCB. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4784-4791.
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: The key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Paudel, S. (2019). Entrepreneurial leadership and business performance: Effect of organizational innovation and environmental dynamism. *South Asian Journal of Business Studies*.
- 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.