



ارائه مدلی جهت بررسی عوامل موثر بر رفتار کارآفرینی در حوزه استراتژی سازمانی

روح‌اله فرمانی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت اجرایی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، شهر تهران

احسانه نژادمحمد نامقی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه مدیریت بازرگانی واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر تهران،

nejadmohammad@srbiau.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر به منظور ارائه یک مدل مفهومی جهت بررسی و تبیین تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا صورت گرفته است. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمان، رفتار کارآفرینی و رهبری تحول‌گرا دارد. در مطالعاتی که در این زمینه انجام شده است (احمدی و همکاران ۲۰۲۰)، ابوزید (۲۰۱۸) و ما و جیانگ (۲۰۱۸)) علاوه بر تأثیر هوش استراتژیک (بعنوان قابلیت‌های جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود در خارج و داخل سازمان در راستای تصمیم‌گیری توسط کارکنان و مدیران) بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی (شامل فعالیت‌هایی همچون ایجاد کسب و کار و ورود محصول جدید و یا ایجاد ساختار استراتژیک در سازمان)، تأثیرات مثبت و معنا دار رهبری تحول‌گرا بر رفتار کارآفرینی و توسعه سازمان را نیز مشاهده شده است.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، توسعه سازمان، رفتار کارآفرینی، رهبری تحول‌گرا

امروزه سازمان‌ها به‌طور مداوم به دنبال حفظ توانایی رقابت خود برای زنده ماندن و رشد در یک فضای کاملاً تغییرپذیر و چالش‌برانگیز هستند. در این راستا سنجش و ارزیابی عملکرد فعالیت‌های سازمان، از دیرباز نقطه آغاز فرایندهای علمی مدیریت موضوع بحث و درگیری همیشگی مدیران و محققان بوده است. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، ارزیابی و کنترل عملکرد سازمان است چرا که اهداف قابل سنجش، دست‌یافتنی و قابل مدیریت و کنترل خواهند بود. در واقع موفقیت بالقوه یک کسب‌وکار به عملکرد سازمانی آن بستگی دارد که با تکیه بر توانایی ایجاد شده در اجرای مؤثر استراتژی‌ها برای دستیابی به اهداف گام بردارد. متغیرهای متعددی عملکرد سازمانی را تشکیل می‌دهند، مانند اثربخشی مدل کسب‌وکار، کارایی و نتایج. عملکرد هر سازمانی تا حد زیادی به سطح مهارتی که رهبران آن هنگام اجرای استراتژی‌ها دارند بستگی دارد (المتروشی و همکاران، ۲۰۱۶، ۸۴۶). تحقیقات نشان داده‌اند که عملکرد سازمانی و شایستگی‌های رهبری با توانایی‌های اجتماعی، شناختی و هوش هیجانی رهبر ارتباط دارد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در سطح جهانی رقابت کنند، لازم است یک گام جلوتر از رقبای خود قدم بردارند. در نتیجه، برای ادامه رقابت در آینده قابل پیش‌بینی، میبایست تصمیمات استراتژیک اتخاذ شود. در این راستا استفاده از هوش استراتژیک می‌تواند به مدیران کمک کند (ماکوبی و اسکادر، ۲۰۲۰، ۳۵). مدیران با اختیارترین افراد در سازمان‌ها هستند و رفتار و عملکرد آنان روی سازمان یا واحد تحت امر تأثیر بسیار زیادی دارد و می‌توانند به طور مستقیم و غیر مستقیم با تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان بر تمامی وجوه سازمان اثر گذارند. امروزه، سازمان‌ها نیازمند مدیرانی فعال هستند که ضمن حضور در صحنه‌های حساس با ایفای نقش مربی برای سایر کارکنان در خصوص مهارت‌های حل مساله، راه‌حل‌های مناسبی جهت بهبود وضعیت ارائه نمایند. یکی از عوامل مؤثر برای چنین مدیرانی هوش استراتژیک است (آزادی و همکاران، ۱۴۰۰). داشتن چشم‌انداز روشن در مورد آینده سرمایه‌گذاری، می‌تواند یک نقشه راه را برای بنیان‌گذاران شرکت، تحت شرایط عدم اطمینان فراهم کند. تحقیقات پیشین عمدتاً از دیدگاه رهبری برخوردار بوده‌اند و تأثیرات انگیزشی و الهام‌بخش ارتباطات بین بنیان‌گذاران و پیروان را مطالعه کرده‌اند. باین‌حال، این دیدگاه به‌طور ناکافی دیدگاه‌های روشنی را به سازمان‌ها نداده است (پرلر و همکاران، ۲۰۱۸، ۵). در این میان شرکت‌های خصوصی به دلیل عدم اتکا به دولت و ارتباط مستقیم با مشتریان همواره با چالش‌هایی در اداره و توسعه خود مواجهه بوده‌اند و تصمیم به تحول و گسترش حوزه فعالیت آن‌ها امر بدیهی به نظر می‌رسد. توسعه‌سازمانی تا حد زیادی به کارکنان و افراد درون سازمان بستگی دارد، به نظر می‌رسد مدیران با انتخاب سبک‌های رهبری می‌توانند به این امر کمک کنند. موضوع توسعه سازمان و محتوی آن شامل تغییر در شخصیت پنهان سازمان یا به عبارتی تغییر در رفتار کارکنان سازمان می‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت رفتارهای کارآفرینی و یا نقش سبک‌های رهبری که مدیران به کار می‌گیرند، می‌تواند در توسعه سازمان نقشی اساسی داشته باشد و می‌توان علل عدم موفقیت در توسعه‌سازمانی را کمبود این عوامل و عدم توجه کافی به آن‌ها دانست. در همین راستا این تحقیق به دنبال مدلی جهت پاسخ این سؤال است که هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا چه تأثیری بر توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی دارد؟

توسعه سازمانی، کاربرد دانش علوم رفتاری و تقویت راهبردها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی برای بهبود اثربخشی سازمان است. در تعریفی دیگر، توسعه سازمانی، مجموعه‌ای از تئوری‌ها، ارزش‌ها، راهبردها و فنون علوم رفتاری است که با ایجاد تغییرات شناختی در اعضای سازمان برای تغییر هدف‌گیری و برنامه‌ریزی شده تا با ایجاد تغییرات رفتاری از این طریق، ایجاد تناسبی بهتر میان قابلیت‌های سازمان و تقاضاهای محیطی فعلی و یا با ترویج و پیشبرد تغییرات، سازمان را برای تناسب بهتر با محیط‌های آینده پیش بینی شده، آماده نماید (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). برنامه‌های توسعه سازمانی معمولاً چندین ویژگی اساسی مشترک دارند. اول اینکه برنامه‌های طولانی مدتی هستند که در اغلب موارد حداقل یک تا سه سال زمان می‌برند. دوم اینکه در توسعه سازمانی بر مدیریت مشارکتی تأکید می‌شود، یعنی مدیران و کارکنان در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان برای حل مشکلات مشارکت می‌کنند. سوم اینکه در توسعه سازمانی یگانگی هر سازمان به رسمیت شناخته می‌شود و برای تمام شرکت‌ها نسخه‌ای یکسان تجویز نمی‌شود؛ تمرکزی که در توسعه سازمان بر تحقیق و بازخورد وجود دارد از فرضیه یگانگی هر سازمان نشأت می‌گیرد. چهارم اینکه برنامه‌های توسعه سازمانی بر ارزش کارگروهی و گروه‌های کوچک تأکید دارند. در واقع، بیشتر نظام‌های توسعه سازمانی از واحدهای کوچک به عنوان ابزار تحقق بخشیدن به تغییرات سازمانی وسیع استفاده می‌کنند (یاوری و خوش‌نشان، ۱۳۹۸).

رفتار کارآفرینی

کارآفرینی اصطلاحی است که در سطح فردی، گروهی و سازمانی به کار برده می‌شود و اصطلاحات مختلفی در باب کارآفرینی مطرح شده‌اند. اصطلاح کارآفرینی برای نشان دادن ابتکارات در سطح فردی استفاده می‌شود، اما ابهامات تعریفی در سطح شرکت‌ها مانع از پیشرفت دانش و گسترش آن در زمینه کارآفرینی می‌شود (موریانو و ماریانو، ۲۰۱۱). کارآفرینی سازمانی شامل فعالیتهایی همچون ایجاد کسب‌وکار جدید، ورود محصول جدید و یا ساختار استراتژیک است. محققان، مفهوم کارآفرینی را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند: بازسازی مداوم، جوان‌گرایی سازمانی، نوسازی استراتژیک و بازتعریف دامنه فعالیت سازمان (کانتور، ۲۰۱۶). در مطالعه‌ای دیگر کوین و کوراتکو (۲۰۱۰) در مورد کارآفرینی سازمانی با دو زیرشاخه سرمایه‌گذاری سازمانی و کارآفرینی استراتژیک، ادغام دامنه مشارکت شرکت‌ها را با ادبیات کارآفرینی سازمانی، مورد بحث قرار داده‌اند. سرمایه‌گذاری سازمانی، راه‌های مختلفی را برای ورود به عرصه تجارت (مانند شرکت‌های داخلی، تعاونی‌ها و شرکت‌های خارجی) شامل می‌شود (کوراتکو و همکاران، ۲۰۱۳، Vi i).

رهبری تحول‌گرا

یکی از مهم‌ترین موضوعات در بخش رهبری، رهبری تحول‌گرا است (سامن، ۲۰۱۳، Vi i). این سبک رهبری، یکی از موثرترین سبک‌هاست که روی روابط بین کارکنان و مدیران تمرکز دارد (نورمن و همکاران، ۲۰۱۶، X) و بهترین منبع سازمانی است که همراستا با فرهنگ سازمان حرکت می‌کند. رهبرانی که تحول‌گرا هستند، نیازهای کارکنان را بسیار فراتر از یک رابطه سازمانی مدنظر قرار می‌دهند و انگیزه‌های آن‌ها را در راستای ایجاد تعهد تقویت می‌کنند.

اوشاگیمی X (۲۰۰۴) معتقد است که اصطلاح رهبری تحول‌گرا برای اولین بار توسط دانتون Xi (۱۹۷۳) بکار رفت. اگرچه این اصطلاح تا زمانی که کلاسیک‌ها به وسیله برنز Xi i (۱۹۷۸) آن را بکار نبردند، مشهور نشد. اما نظریه رهبری تحول‌گرا نخست توسط برنز برای توصیف رهبرانی که برای کارکنان خود ایجاد انگیزش می‌کنند بوجود آمد. مفهوم و ایده برنز درباره رهبری تحول‌گرا توسط باس و اولیو Xi i i (۱۹۸۵) توسعه داده شد که معتقد است رهبری تحول‌گرا با ایجاد و تقویت انگیزش کارکنان در راستای منافع شخصی و سازمانی همراه است (استون و همکاران Xi V, ۲۰۰۳).

هوش استراتژیک

هوش استراتژیک گسترده‌ترین هوش سازمانی بوده که پایه و اساس اطلاعات است و در طول فرآیند مدیریت استراتژیک می‌تواند فرصت‌ها و چالش‌های رو به رو را شناسایی کند. هوش استراتژیک با اطلاعات بهتر اجازه می‌دهد تصمیمات اثربخش‌تری گرفته شود که سازمان برای کسب سهم بیشتر بازار و موفقیت در برابر رقبا به آن تصمیمات نیاز دارد (آناستراین xv, ۲۰۱۳). پیرتیمای Xi i i (۲۰۰۷) هوش استراتژیک را به عنوان درک واقع بینانه از شرایط و استفاده از آن برای تدوین استراتژی‌های مناسب و تطبیق محل کار با موقعیت‌های مختلف تعریف می‌کند. تأکید ادبیات هوش استراتژیک تاکنون در خصوص جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و انتشار داده‌ها بوده و تحقیقات کمی درباره میزان فعالیت‌های هوش استراتژیک؛ و تاثیر آن بر برنامه‌ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری، مزیت رقابتی و بهبود عملکرد کسب و کار انجام شده است (بویکانویو Xi i, ۲۰۱۶).

پیشینه پژوهش

بادلی و فرهادی محلی (۱۳۹۸) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی)» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد تفکر استراتژیک بر توسعه‌سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. تفکر استراتژیک بر هوش استراتژیک تأثیر معنی‌داری ندارد. هوش استراتژیک بر توسعه‌سازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد. همچنین هوش استراتژیک در رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه‌سازمانی نقش میانجی ندارد. بهرامی مفید و محمودزاده (۱۳۹۷) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش به کارآفرینی (مورد مطالعه: گروه سایپا)» پرداختند. نتایج نشان داد آینده‌نگری، پیش‌بینی و ایجاد انگیزش بر گرایش به کارآفرینی تأثیر دارد. بایی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به «رابطه هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی: اداره کل امور تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان ساری» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین سه بعد از متغیر هوش استراتژیک شامل خلاقیت و نوآوری، دانش و دانایی و هوش عملی با متغیر رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد؛ اما بعد هوش هیجانی رابطه معنی‌داری را با رفتار کارآفرینانه نشان نداده است. احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «ارائه مدلی از هوش استراتژیک مدیر، توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی در سازمان‌ها» پرداختند. تجزیه و تحلیل‌های مدل معادلات ساختاری نشان داد، بین هوش استراتژیک مدیر و توسعه‌سازمانی و رفتار کارآفرینی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. حسن و همکاران Xi i i (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «نقش شیوه‌های منابع انسانی و کارآفرینی شرکتی: میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا و عملکرد نوآوری محصولات» پرداختند. نتایج نشان داد شیوه‌های منابع انسانی بر کارآفرینی شرکتی تأثیر معناداری دارد. همچنین

رهبری تحول‌گرا و عملکرد نوآوری محصولات این رابطه را میانجی می‌کنند. نوفال و جارادات (X xi ۲۰۲۰) در تحقیق خود به «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر گرایش کارآفرینی از طریق نقش واسطه‌ای توانایی یادگیری سازمانی» پرداختند. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین بر گرایش کارآفرینی تأثیر معناداری دارد. همچنین توانایی یادگیری سازمانی این رابطه را میانجی می‌کند. ابوزید (XX ۲۰۱۸) در تحقیق خود به «بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر گرایش کارآفرینی: یک مطالعه عملی در مورد شرکت‌های خدمات مالی متنوع اردن» پرداخت. نتایج تجربی نشان داد که هوش استراتژیک تأثیر مثبتی در جهت‌گیری کارآفرینی دارد. شفیق و کالیار (XX i ۲۰۱۸) در تحقیق خود به «پیوند دادن رهبری تحول‌گرا، ظرفیت جذب و کارآفرینی شرکتی» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا به‌طور مستقیم و از طریق ظرفیت جذب بر کارآفرینی شرکت‌ها و ابعاد آن - یعنی نوآوری، سرمایه‌گذاری جدید، خود نوآوری، فعالیت و ریسک‌پذیری تأثیر می‌گذارد.

چارچوب نظری

در ادبیات اصلی، توصیف هوش استراتژیک به‌عنوان جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و انتشار اطلاعاتی که از اهمیت استراتژیک بالایی برخوردار بوده‌اند معمول بوده است (کوسا XX i ۲۰۱۱، ۴۶۰). هوش استراتژیک شامل تجمیع انواع مختلف روشنفکران است که باعث ایجاد هم‌افزایی بین هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش برای ارائه اطلاعات و دانش ارزش‌افزوده در جهت تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی می‌شود (پرلر و همکاران، ۲۰۱۸، ۷). افراد با هوش استراتژیک گزینه درستی برای رهبری استراتژیک خواهند بود و این نوع رهبران موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها را از طریق یک چشم‌انداز سازنده تضمین می‌کنند (لوین و همکاران XX i i ۲۰۱۷، ۲۳۹۲). بعنوان نتایج تجربی، بسیاری از مطالعات ارتباط مثبتی بین جهت‌گیری استراتژیک و نتایج عملکرد را نشان می‌دهند، درحالی که بسیاری از تحقیقات نتوانسته‌اند رابطه مثبتی پیدا کنند (فرس و همکاران XX i v ۲۰۰۹). تام و کیم (XX v ۲۰۰۲) بیان کردند هوش استراتژیک را می‌توان به‌عنوان چیزی دانست شرکت باید از محیط کسب و کار خود بداند و مشاهده کند تا بتواند از فرآیندهای فعلی خود بینشی کسب کند، تغییرات را برای آینده پیش‌بینی و مدیریت کند، استراتژی‌های مناسب را ایجاد کند که ارزش تجاری را برای مشتریان ایجاد کند و سودآوری در بازارهای فعلی و جدید را بهبود بخشد (پلیسر و کراگر XX vi ۲۰۱۱، ۶۱۰). از طرفی رفتارهای کارآفرینی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا هزینه‌ها را کاهش دهند، منابع خود را به دست آورند، بازارها را گسترش دهند و محصولات و روش‌های جدید را به‌سرعت بسازند. تحقیقات اظهار داشتند که علل رفتارهای کارآفرینی تحت تأثیر دانش و انگیزه سازمان و محیط سازمانی کارآمد است. لوکز (XX vi i ۲۰۱۲) همچنین نتیجه‌گیری کرد که مدیریت شرکت‌ها می‌تواند تغییر فرهنگ سازمانی را در جهت نوآوری‌ها تغییر داده و سیستم‌هایی که کارکنان را به رفتار کارآفرینانه تر تشویق می‌کند را راه‌اندازی کند. در تمام ادبیات موجود در زمینه کارآفرینی، این دیدگاه قوی وجود دارد که گشودگی کیفیت خوبی برای کارآفرینان است (از جمله عوامل تعیین‌کننده شخصیت مهم در کارآفرینی)، بویژه در مرحله عملکرد، توسعه و رشد شرکت. مشاغل تجاری نیز موافق‌اند که کارآفرینانی که با موفقیت شرکت‌های خود را رشد می‌دهند و توسعه می‌دهند، افرادی هستند که افکار بازتری دارند هستند (اسلاوک و همکاران XX vi i i ۲۰۱۶، ۲۰۱۳). در این تحقیق از مدل تحقیقات احمدی و همکاران (۲۰۲۰) الگوبرداری شده است. در این تحقیق هوش استراتژیک در نقش متغیر مستقل، توسعه سازمان و رفتار کارآفرینی در نقش متغیر وابسته و همچنین رهبری تحول‌گرا به‌عنوان متغیر میانجی و

با تکیه بر تحقیقات ابوزید (۲۰۱۸) و ما و جیانگ X XXI (۲۰۱۸) به این مدل اضافه شده است. در این راستا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.

بررسی‌های حاصل از سایر پژوهش‌ها نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار هوش استراتژیک بر توسعه سازمان است. و به نظر می‌رسد هر چه هوش استراتژیک در افراد و مدیران سازمان بالاتر باشد، توسعه سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. هوش استراتژیک قابلیت است که کارکنان و مدیران با تکیه بر آن می‌توانند اطلاعات موجود در خارج و داخل سازمان را بررسی و تجزیه و تحلیل کرده و در راستای فرایندهای آتی تصمیم‌گیری کنند. این ویژگی بیشتر برای مدیران و رهبران سازمان و افرادی که در جایگاه تصمیم‌گیری و طراحی فرایندها هستند کاربردی و موثر است. با تکیه بر این قابلیت، افراد می‌توانند با افزایش ظرفیت جذب خود و بهره‌گیری از اطلاعات موجود، تصمیم‌گیری‌هایی را در راستای دستیابی به اهداف سازمان اتخاذ کنند که می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمان و در نهایت توسعه سازمان شود. در این راستا پرلر و همکاران (۲۰۱۸)، لوین و همکاران (۲۰۱۷)، تازیکه و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقات خود نتایجی همسو با مدل پیشنهادی بدست آورده‌اند. ولی در یکی از منابع مورد مطالعه (بادلی و فرهادی محلی (۱۳۹۸) نتایجی ناهمسو بدست آمده و رابطه هوش استراتژیک و توسعه سازمانی در این پژوهش معنادار نبود.

هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.

طبق بررسی‌های صورت گرفته در پژوهش‌های همراستا، هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. و هر چه میزان هوش استراتژیک در کارکنان و مدیران سازمان بالاتر باشد، رفتار کارآفرینانه آنها نیز بیشتر است. کارکنان و مدیرانی که هوش استراتژیک دارند به تجزیه و تحلیل و جذب اطلاعات از محیط می‌پردازند تا بتوانند سازمان را به اهداف خود برسانند. نتایج تجزیه و تحلیل مداوم محیط، استفاده از روش‌ها و ایده‌های جدید جهت رسیدن به اهداف است. این فرایند به خودی خود منجر به کارآفرینی و ایجاد روش‌های جدید خواهد شد. خلاقیت و نوآوری یکی از مهمترین ابعاد هوش استراتژیک است. در این راستا مدیران از کارکنان و اطلاعات سایر افراد نیز در راستای رسیدن به نتایج بهره می‌برند. این قابلیت، به کارکنان اجازه می‌دهد که جسورانه به جستجوی روش‌های جدید بپردازند و در این امر با مدیران مشارکت کنند که منجر به ایجاد کارآفرینی در سازمان می‌شود. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، بهرامی مفید و محمودزاده (۱۳۹۷)، بایی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، ابوزید (۲۰۱۸)، چانگ و همکاران (۲۰۱۷) و ... در تحقیقات خود به نتایجی همسو با پژوهش حاضر دست یافتند.

هوش استراتژیک تأثیر معناداری بر رهبری تحول‌گرا دارد.

همانگونه که بیان شد، افرادی که هوش استراتژیک دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود بر اطلاعات موجود خود بسنده ننموده و با تکیه بر دانش محیطی و استفاده از نظرات سایر کارکنان و استفاده از خرد جمعی به تصمیم‌گیری‌ها می‌پردازند. این ویژگی مدیران تحول‌گراست. رهبران تحول‌گرا برای تصمیم‌گیری‌های مفید و درست، از خرد جمعی و مشارکت افراد صاحب نظر استفاده می‌کنند. در نتیجه منطقی به نظر می‌رسد که مدیرانی که هوش استراتژیک دارند

رهبرانی تحول‌گرا نیز هستند و هوش موجود در آنها منجر به اتخاذ سبک رهبری تحولی شده است. در این راستا قاسمعلیان (۱۳۹۹)، بیرانوند و همکاران (۱۳۹۷) و ما و جیانگ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به نتایجی همراستا دست پیدا کردند.

رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.

وجود رهبران تحول‌گرا در سازمان‌ها منجر به ایجاد نگرش‌های وسیع و گسترده در افراد می‌شود که می‌تواند با بهره‌گیری از این نگرش‌ها به توسعه سازمان پرداخت. ضیال‌الدینی و قطبی (۱۳۹۴) در تحقیق خود این رابطه را معنادار معرفی کرده‌اند. همچنین سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۶) رهبری تحول‌گرا را بر تحول سازمانی اثربخش دانسته‌اند.

رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.

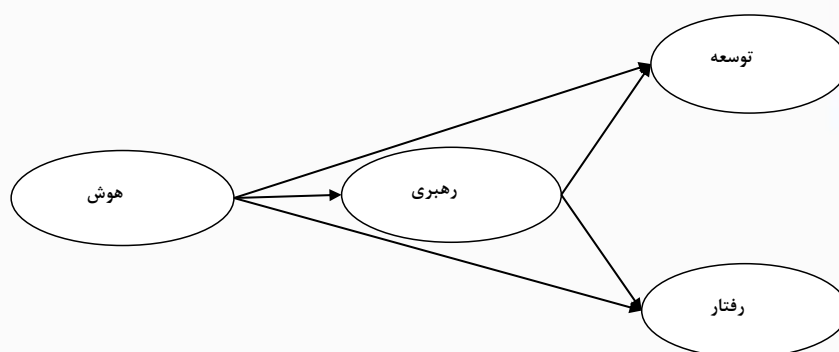
هرچه مدیران بیشتر از سبک‌های رهبری تحول‌گرا در رهبری خود استفاده کنند، میزان رفتار کارآفرینانه در کارکنان بیشتر می‌شود. رهبرانی با سبک رهبری تحول‌گرا با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جوسازمانی انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را به جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان سوق می‌دهد. این امر منجر به ترغیب و افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌های جدید و همراستا با اهداف سازمان می‌شود. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، نادری و همکاران (۲۰۱۹)، ما و جیانگ (۲۰۱۸)، شفیق و کالیار (۲۰۱۸) و چانگ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقات خود به نتایجی همسو با فرضیه فوق دست یافتند.

هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد.

وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان را افزایش دهد. با توجه به اینکه رابطه موجود هوش استراتژیک منجر به توسعه سازمانی می‌شود، منطقی به نظر می‌رسد که وجود سبک رهبری تحول‌گرا نیز بتواند به عنوان یک پیش‌نیاز، این رابطه را شدت دهد. در این راستا حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰) و شفیق و کالیار (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتایجی همسو بدست آوردند.

هوش استراتژیک با توجه به نقش میانجی رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد.

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته حاضر موردتأیید قرار گرفت. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت، رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینی را افزایش دهد. وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند باعث شود هوش استراتژیک تأثیر بیشتری بر رفتار کارآفرینی کارکنان داشته باشد. در واقع سبک رهبری تحول‌گرا بستری است که اغلب تغییرات رفتاری کارکنان بر اساس آن شکل می‌گیرد. این سبک رهبری به کارکنان اجازه می‌دهد تا ضمن ترغیب، قابلیت‌های خود را شناخته و از آنها استفاده کنند. مدیران با تکیه بر هوش استراتژیک و انتخاب سبک رهبری تحول‌گرا، این امکان را بوجود می‌آورند که کارکنانی کارآفرین و خلاق داشته باشند. در این راستا حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰) و شفیق و کالیار (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتایجی همسو بدست آوردند.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق، منبع: با اقتباس از مدل تحقیقات احمدی و همکاران (۲۰۲۰)، ابوزید (۲۰۱۸) و ما و جیانگ (۲۰۱۸)

نتیجه گیری

بررسی‌های حاصل از پژوهش‌های همراستا نشان می‌دهد هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمان دارد. هوش استراتژیک این قابلیت را برای مدیران ایجاد می‌کند که بتوانند با تکیه بر اطلاعات موجود و تجزیه و تحلیل دقیق اطلاعات، چشم انداز درستی را برای آینده خود ترسیم کنند. این امر از این جهت که با تکیه بر جهت گیری استراتژیک و دید بلندمدت منجر به طراحی فرایندهای سازمانی می‌شود، می‌تواند توسعه سازمان را به همراه داشته باشد. در این راستا پرلر و همکاران (۲۰۱۸)، لوین و همکاران (۲۰۱۷)، تازیکه و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقات خود به موضوع اشاره داشته اند با جمع بندی پژوهش‌های صورت گرفته میتوان نتیجه گرفت هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. نتایج تجزیه و تحلیل مداوم محیط که از ویژگی‌های رهبرانی استراتژیک است، استفاده از روش‌ها و ایده‌های جدید جهت رسیدن به اهداف است. این فرایند به‌خودی‌خود منجر به کارآفرینی و ایجاد روش‌های جدید خواهد شد. خلاقیت و نوآوری یکی از مهم‌ترین ابعاد هوش استراتژیک است. در این راستا مدیران از کارکنان و اطلاعات سایر افراد نیز در راستای رسیدن به نتایج بهره می‌برند. این قابلیت، به کارکنان اجازه می‌دهد که جسورانه به جستجوی روش‌های جدید بپردازند و در این امر با مدیران مشارکت کنند که منجر به ایجاد کارآفرینی در سازمان می‌شود. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، بهرامی مفید و محمودزاده (۱۳۹۷)، بایی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، ابوزید (۲۰۱۸)، چانگ و همکاران (۲۰۱۷) و ... در تحقیقات خود نیز به این موضوع اشاره داشته اند پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هوش استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر رهبری تحول‌گرا دارد. همان‌گونه که بیان شد، افرادی که هوش استراتژیک دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود بر اطلاعات موجود خود بسنده نمی‌کنند. این افراد با تکیه بر دانش محیطی و استفاده از نظرات سایر کارکنان و استفاده از خرد جمعی به تصمیم‌گیری‌ها می‌پردازند. این ویژگی مدیران تحول‌گراست. رهبران تحول‌گرا برای تصمیم‌گیری‌های مفید و درست، از خرد جمعی و مشارکت افراد صاحب‌نظر استفاده می‌کنند. در نتیجه مدیرانی که هوش استراتژیک دارند رهبرانی تحول‌گرا نیز هستند و این هوش موجود در آنها منجر به اتخاذ سبک رهبری تحولی در آنها شده است. در این راستا قاسمعلیان (۱۳۹۹)، بیرانوند و همکاران (۱۳۹۷) و ما و جیانگ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به نتایجی همراستا دست پیدا کردند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا تأثیر معناداری بر توسعه سازمان دارد. زیرا وجود رهبران تحول‌گرا در سازمان‌ها منجر به ایجاد نگرش‌های وسیع و گسترده در افراد می‌شود که می‌تواند با بهره‌گیری از این نگرش‌ها به توسعه سازمان

پرداخت. سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۶) رهبری تحول‌گرا را بر تحول سازمانی اثربخش دانسته‌اند. رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کارآفرینی دارد. هرچه مدیران بیشتر از سبک‌های رهبری تحول‌گرا در رهبری خود استفاده کنند، میزان رفتار کارآفرینانه در کارکنان بیشتر می‌شود. رهبرانی با سبک رهبری تحول‌گرا با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جو سازمانی انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آن‌ها را وامی‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند. این امر منجر می‌شود کارکنان ترغیب شوند که در راستای دستیابی به اهداف سازمان فعالیت‌های جدیدی را انجام دهند. حسینی گوهری و همکاران (۱۳۹۸)، حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، بوکامچا (۲۰۱۹)، نادری و همکاران (۲۰۱۹)، ما و جیانگ (۲۰۱۸)، شفیق و کالیار (۲۰۱۸) و چانگ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقات خود به این مسئله اشاره داشتند وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر توسعه سازمان را افزایش دهد. وجود سبک رهبری تحول‌گرا بتواند به‌عنوان یک پیش‌نیاز، این رابطه را شدت دهد. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته، نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا می‌تواند تأثیر هوش استراتژیک بر رفتار کارآفرینی را افزایش دهد. وجود رهبری تحول‌گرا می‌تواند باعث شود هوش استراتژیک تأثیر بیشتری بر رفتار کارآفرینی کارکنان داشته باشد. درواقع سبک رهبری تحول‌گرا بستری است که اغلب تغییرات رفتاری کارکنان بر اساس آن شکل می‌گیرد. این سبک رهبری به کارکنان اجازه می‌دهد تا قابلیت‌های خود را بشناسند و ترغیب شوند تا از آن‌ها استفاده کنند. مدیران با تکیه بر هوش استراتژیک و انتخاب سبک رهبری تحول‌گرا، این امکان را به وجود می‌آورند که کارکنانی کارآفرین و خلاق داشته باشند. در این راستا حسن و همکاران (۲۰۲۰)، نوفال و جارادات (۲۰۲۰) و شفیق و کالیار (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتایجی همسو به دست آوردند. با توجه به مطالعات و بررسی‌های صورت گرفته از گذشته به محققین پیشنهاد میشود با تحقیق و بررسی بر مبنای مدل مفهومی استخراج شده، به بررسی تأثیر عوامل مذکور پرداخته و با بکار بردن نتایج بدست آمده عملکردی بهتری در کسب و کارها بوجود آید.

آزادی، یدالله؛ عیدی پور، کامران؛ بخت، معصومه و قائمی، بهاره (۱۴۰۰). رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۲)، ۶۰-۴۱.

بادلی، فائزه و فرهادی محلی، علی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر تفکر استراتژیک بر توسعه سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی)، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت کسب و کار و بازرگانی، تهران.

بابی، فهیمه و مدانلو جویباری، علیرضا و شریفی اسدی ملفه، ندا (۱۳۹۵). رابطه هوش استراتژیک مدیران با رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی مطالعه موردی: اداره کل امور تعاون کارورفاه اجتماعی شهرستان ساری، اولین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.

بهرامی مفید، جیران و محمودزاده، محمود (۱۳۹۷). بررسی تاثیر هوش استراتژیک بر گرایش به کارآفرینی (مورد مطالعه: گروه سایپا)، یازدهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و هشتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.

رضایی، بابک؛ زرگر، سیدمحمد و همتیان، هادی (۱۳۹۹). بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار، آموزش علوم دریایی، ۷(۲۰)، ۹۳-۱۰۸.

علیپور، حامد و عابدینی نژاد، امین (۱۳۹۶). بهینه سازی تصمیم گیری رهبران ارشد (بررسی هوش استراتژیک)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.

یاوری، علیرضا و خوش نشان، محمود (۱۳۹۸). الگوی مداخلات توسعه سازمانی پلیس مبتنی بر جریان اطلاعات، فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۶(۶۸)، ۳۱-۴۹.

Abuzaid, N (2018). Exploring the Impact of Strategic Intelligence on Entrepreneurial Orientation: A practical Study on the Jordanian Diversified Financial Services Companies, International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER), 8(1), 884-893.

Ahmadi, Masoud; Baei, Fahimeh; Hosseini-Amiri, Seyyed-Mahmoud; Moarefi, Alireza; Suifan, Taghrid S.; Sweis, Rateb (2020). Proposing a model of manager's strategic intelligence, organization development, and entrepreneurial behavior in organizations. Journal of Management Development, ahead-of-print(ahead-of-print).

Almatrooshi, B., Singh, S.K. and Farouk, S. (2016), Determinants of organizational performance: a proposed framework, International Journal of Productivity and Performance Management, 65(6), 844 859.

Anastrain, N. (2013). Strategic intelligence role in the management of organizations. The USV Annals of Economics and Public Administration, 2(18), 109-116.

Boikanyo, H. (2016). Investigating strategic intelligence as a management tool in the mining industry. Thesis of Phd in Business Administration at the Potchefstroom Campus of the North – West University.

Hassan. M. abbas, A. batool. F. ahmad. K (2020). Role of Human Resource Practices and Corporate Entrepreneurship: Mediation of Transformational Leadership and Product Innovation Performance, Journal of Law & Social Studies. 2(1), 1-9.

Kantur, D. (2016). Strategic Entrepreneurship: Mediating the Entrepreneurial Orientation Performance Link. Management Decision, 54(1), 24-43.

- Kuosa, T. (2011). Different approaches of pattern management and strategic intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(3), 458-467.
- Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B. (2013). Clarifying the Domain of Corporate Entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323-335.
- Levine, S.S., Bernard, M. and Nagel, R. (2017), Strategic intelligence: the cognitive capability to anticipate competitor behavior, *Strategic Management Journal*, 38(12), 2390-2423.
- Ma, Xifang; Jiang, Wan (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 3(5).
- Maccoby, M. and Scudder, T. (2020), Strategic intelligence: a conceptual system of leadership for change, *Performance Improvement*, 50(3), 32-40.
- Moriano, J.A., Molero, F. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on entrepreneurship, *Intentional Entrepreneurship Management Journal*, DOI 10.1007/s11365-011-0196-x.
- Norman, B., Thomson, I. I. I., James, V. Rawson, Catherine, P. S., Bledsoe, M. (2016). Transformation and Transformational Leadership: A Review of the Current and Relevant Literature for Academic Radiologists. *Academic Radiology*, 23(5): 592-599.
- Pellissier, R. and Kruger, J.P. (2011), A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa, *European Business Review*, 23(6), 609-631.
- Preller, R., Patzelt, H. and Breugst, N. (2018), Entrepreneurial visions in founding teams: conceptualization, emergence, and effects on opportunity development, *Journal of Business Venturing*, 10, 1-28.
- Razan Nofal & Mais Jaradat, (2020). The Impact of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation via the Mediating Role of Organizational Learning Capability, *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)* , 8(2), 65-111.
- Shafique, I.; Kalyar, M.N. (2018). Linking Transformational Leadership, Absorptive Capacity, and Corporate Entrepreneurship. *Adm. Sci.*, 8, 9.
- Slavec, A., Drnovsek, M. and Hisrich, R. (2016), Entrepreneurial openness: concept development and measure validation, *European Management Journal*, 35(2), 211-223.
- Sohmen, V.S. (2013). Leadership and teamwork: two sides of the same coin. *J. IT Econ. Dev*, 4 (2): 1-18.
- Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen (2003) Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader Focus, *Servant Leadership Roundtable*, October, 1-15.

یادداشت ها:

ⁱ Almatrooshi, B., Singh, S.K. and Farouk, S.

ⁱⁱ Maccoby, M. and Scudder, T.

ⁱⁱⁱ Preller, R., Patzelt, H. and Breugst, N.

^{iv} Moriano, J.A., Molero, F.

^v Kantur, D.

^{vi} Covin, J. G., & Kuratko, D. F.

^{vii} Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B.

^{viii} Sohmen, V.S.

-
- ^{ix} Norman. B., Thomson, I. I. I., James, V. Rawson, Catherine, P. S., Bledsoe, M.
^x Oshagbemi
^{xi} Dantvn
^{xii} Burns
^{xiii} Bass & Avolio
^{xiv} Stone A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen
^{xv} Anastrain, N
^{xvi} Pirttimaki, V.
^{xvii} Boikanyo, H.
^{xviii} Hassan. M. abbas, A. batool. F. ahmad. K
^{xix} Razan Nofal & Mais Jaradat
^{xx} Abuzaid
^{xxi} Shafique, I.; Kalyar, M.N.
^{xxii} Kuosa, T.
^{xxiii} Levine, S.S., Bernard, M. and Nagel, R.
^{xxiv} Frese, M., Rauch, A., Wiklund, J. and Lumpkin, G.T.
^{xxv} Tham, K.D. and Kim, H.M
^{xxvi} Pellissier, R. and Kruger, J.P.
^{xxvii} Lukes, M.
^{xxviii} Slavec, A., Drnovsek, M. and Hisrich, R.
^{xxix} Ma, X; Jiang, W