

بررسی نقش میانجی گر آموزش کارآفرینانه در تاثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکو

زینب نجارزاده^۱، نگار مولوی^۲

^۱ گروه مدیریت کسب و کار واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه مدیریت بازرگانی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

این مطالعه به بررسی نقش میانجی گر آموزش کارآفرینانه در تاثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه می پردازد که روش تحقیق مورد استفاده در آن بر اساس هدف تحقیق از نوع کاربردی و بر اساس شیوهی گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی همبستگی می باشد. با توجه به سیر زمانی انجام تحقیق، این پژوهش از نوع مقطعی است. جامعه ی آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت فراکو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه (۲۰۰ نفر) می باشد. این پرسشنامه توسط ۷۰ نفر متشکل از ۴۰ خانم و ۳۰ آقا انجام شده است. نمونه آماری این تحقیق طبق جدول مورگان است. روش نمونه گیری بکار رفته در این تحقیق نیز روش نمونه گیری تصادفی ساده است. در این مطالعه از پرسشنامه ی فرهنگ سازمانی (رعنائی کردشولی، ۱۳۹۲)، پرسشنامه ی سبک رهبری (سالزمان و اندر کولک، ۱۹۸۲) و پرسشنامه ی آموزش کارآفرینانه (عباسزاده، ۱۳۹۴) استفاده شده است. فرضیه ی اصلی آن با عنوان «نقش میانجی گر آموزش کارآفرینانه در تاثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه معنی دار است» مورد تأیید قرار گرفت. در بررسی فرضیه ی اول تحقیق، نتایج تحلیل های آماری نشان داد که این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته و سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. فرضیه ی دوم پژوهش مبنی بر معنی دار بودن تأثیر سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه ی کارکنان مورد تأیید قرار می گیرد نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد، فرضیه ی سوم تحقیق با عنوان « آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.» به اثبات رسید نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد، فرضیه ی فرعی چهارم تحقیق نیز مورد تأیید قرار می گیرد و آموزش کارآفرینانه رابطه بین سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی را میانجی گری می کند. با توجه به یافته های تحقیق، پیشنهاد می شود که سازمان ها بایستی در حفظ کارمندانی بکوشند که در ایجاد و انتقال فرهنگی تلاش می کنند که موجبات بهره وری را در سازمان فراهم می کنند.

واژه های کلیدی: آموزش کارآفرینانه، سبک رهبری، فرهنگ

مقدمه

سیر تحولات و روند سریع نوآوری، زندگی آدمی را به طور همه جانبه متأثر کرده است. جوامع سازمانی در جهت سازگاری با این دگرگونی ها بایستی به آموزشی دست بزنند که محوریت اصلی آن کارآفرینی باشد و کارکنان را تحت پوشش قرار دهد که نتیجه ی این عملکرد، تربیت نیروی انسانی خلاق، خودباور، متخصص و کارآفرین است (اردلان، سلطانزاده و بهشتی راد، ۱۳۹۳). خبرگان و متخصصان کسب و کار برای این باور هستند که ساخت و حفظ یک برند قدرتمند کارآفرینانه جهت رشد، دوام و ماندگاری یک کسب و کار در محیط های رقابتی و پیچیده امروزی از اهمیتی فوق العاده حیاتی برخوردار است. (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰) لازمه ی این نتایج مطلوب، وجود فضای مناسب در جهت نوآوری و رفتاری خلاق به نیازها و محرک های خارجی است که به مثابه پیش نیاز تحقق مدل سازمان های کارآفرین و خاستگاه فعالیت های کارآفرینانه می باشد (قناتی، کردنائیچ و یزدانی، ۱۳۸۹). در واقع می توان گفت که کارآفرینی مانند سایر علوم قابل آموزش است (باکر و همکاران، ۲۰۱۵)، به طوری که جهت گیری های کارآفرینانه در فرهنگ سازمانی سازمان ها تأثیر گذاشته و موجبات تعالی و گرایشات تحول گرایانه در آن می شود (زارعی متین، مقیمی، جندقی و ایمانی، ۱۳۹۲). عنصری که در تحقق این امر مطلوب می تواند نقش مؤثری را ایفا کند، وجود سبک مدیریت و رهبری مناسب است. به عبارت دیگر؛ در عصری که امروز در آن قرار داریم، رهبرانی که مشخصه ی اصلی آنها فرصت شناسی و ترویج فرهنگ مناسب را در اولویت کاری خود قرار می دهند، برای بقا و توسعه ی سازمانی نوجویی و نوآوری را در سازمان ترویج و تداوم بخشیده و از رکود و نابودی آن جلوگیری می کنند (یزدخواستی، ۱۳۸۸). علاوه بر این، کیفیت تولید نرم افزار و فرآیند انتخاب بستگی به موقعیت رقابتی در سازمان و نقش عملکرد سیستم های اطلاعاتی در یک سازمان با توجه به نقش حیاتی نرم افزار در سیستم ها و برنامه ها، شناسایی مشکلات کیفی پس از خرابی سیستم قابل قبول نیست. (بالویی و همکاران، ۲۰۲۱)

یکی از مفروضات قوی تئوری کلاسیک اقتصادی در مورد رقابت کامل، وجود آگاهی و اطلاعات کامل در مورد فرصت های بازار است. افزایش پیچیدگی و دامنه وسیع تری از محصولات مالی، پویایی روزافزون توسعه محصولات جدید و رشد روزافزون اطلاعات اقتصادی و مالی، اهمیت سواد اقتصادی و مالی را افزایش می دهد (آزادامکی و همکاران، ۱۴۰۰). آموزش کارآفرینانه یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده در برانگیختن نظریه ها و اصول کارآفرینانه و کمک به شناخت مفهوم آن می باشد (وانگ و وونگ، ۲۰۰۴). در واقع استفاده از مطالب آموزشی در حوزه ی کارآفرینی می تواند در شکل گیری آموزش کارآفرینانه مؤثر باشد (اکیدن و ژاسا، ۲۰۰۶، طغریایی، میرواحدی و هاشمی، ۱۳۹۸). آموزش کارآفرینانه آموزشی نظام دار است که هدف اصلی آن ایجاد تغییرات گسترده در کلیات نظام آموزشی جامعه (یا واحد آموزش هر سازمانی) اعم از یاددهندگان، یادگیرندگان، اهداف و راهبردهای تدریس و ارزیابی، سازمان دهی فناوری و ادغام کارآفرینی در ساختار آموزش می باشد. تحقق این هدف می تواند واحدهای هر سازمانی را از قابلیت ها و ملزومات همه جانبه ی آن که در کارکردهای مختلف با جنس و ماهیت

^۱Baker, T. (2015)

^۲Wang, C.K. & Wong, P.K. (2004)

^۳Ackiden & Zhasa, (2006)

کارآفرینانه کمک کننده باشد(لاکوس، لاندویست و ویلیامز میدلتون، ۲۰۱۳). رویکرد انسان بر بهبود مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب، استخدام، آموزش و ارتقاء متمرکز است. اجرای نسبتاً ارزان و تأثیر نسبتاً سریع برخی از مزایای این رویکرد است، اما تأثیر آن به دلیل این واقعیت محدود است که تمرکز بر انتخاب کارکنان و آموزش، تنظیم ساختار اداری و پشتیبانی رویه‌ای برای فرآیندها را تضمین نمی‌کند.(بالویی و همکاران، ۲۰۲۱)^۵

تحقیقات نشان می‌دهد که وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب و سازنده در سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها می‌تواند موجب ایجاد رضایت شغلی و بالاتر رفتن روحیه‌ی هم‌افزایی در کارکنان را در پی داشته(سان پارک و هیون کیم، ۲۰۰۹) و باعث بهبود عملکرد سازمانی شود(اسری و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع لزوم توجه به این پدیده در علم مدیریت و سازمان‌ها به حدی است که محققان و صاحب‌نظران بر این باورند که شرط لازم در جهت ایجاد یک سازمانی با اثربخشی بالا به همراه تغییرات مستمر سازنده و پایدار، شناسایی و درک فرهنگ آن سازمان می‌باشد(سهرابی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۸۴). تعاریف مختلفی از فرهنگ سازمانی ارائه شده‌است که مشخصه‌ی اصلی اکثریت این تعاریف‌ها، تشخیص سازمان‌ها از هم دیگر و ایجاد پیوند بین اعضای آنها می‌باشد(کوئین، ۱۹۹۹، به نقل از روشن و شهریاری، ۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی علاوه بر مشخصه‌های بالا دارای ویژگی‌هایی همچون دارا بودن معانی و ارزش‌های مشترک بین اعضا و ایجاد نظام هنجاری و ارزشی مستقر در سازمان نیز است. ابعاد فرهنگ سازمانی که به اثربخشی منجر می‌شود، عبارتند از: سازگاری، یکپارچگی، مشارکت و مأموریت(زنگ، ژانگ و مک‌لین، ۲۰۱۰).^۶

رهبری برای تمام سازمانها برای رسیدن به اهداف، مهم می‌باشد. از آنجایی که رهبری یک عامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان است، موفقیت یا شکست سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می‌باشد. محققان بیان می‌دارند که رهبری، توانایی اثرگذاری بر نگرشها، تواناییها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. هرچند سالها رهبری یک موضوع اصلی در بین محققان بوده است اما تغییرات چشمگیر اجتماعی که در طول دو دهه گذشته اتفاق افتاده باعث شده که بحث رهبری اثربخش، مهمتر شده باشد(مک فورلان و دوکت، ۲۰۰۳). در طول قرن بیستم نظریه و الگوهای متعددی در جهت مشخص کردن ویژگی‌های رهبری اثربخش شکل گرفته است. در طول بیست سال گذشته، توجه و علاقه زیادی به بررسی الگوهای جدید رهبری نشان داده شده است. بسیاری از تعاریف اولیه رهبری به نظر می‌رسد که روی فرآیندهای عقلایی و شناختی تأکید میکنند. بعلاوه الگوهای قبلی رهبری به دلیل اینکه از تشریح

^۵Lackéus, M., Lundqvist, M., & Williams Middleton, K. (2013)

^۶Balouei&etal

^۷San Park, J. & Hyun Kim, T. (2009)

^۸Asri et al, (2009)

^۹Couin, (1999)

^{۱۰}Zheng, Yang, & McLean, (۲۰۱۰)

^{۱۱}Duckett, H, & Macfarlane, E.(2003)

رهبری تمام عیار سبکها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده‌اند مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی مفاهیم رهبری تحولگرا و تعاملگرا پدیدار شد. همانطور که سازمانها با تحول و توسعه اقدامات سنتی مدیریت مواجه میشوند تعیین عملکرد بالا و ویژگیهای تحولگرایانه رهبران مهم و حیاتی می‌شود.

انجام این تحقیق ضرورت‌های خاص خود را دارد؛ به طوری که این تحقیق می‌تواند یک مدل نو و جدیدی را برای ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب، شیوه‌های مناسب انتقال آن به کارکنان را که رنگ و بوی کارآفرینانه داشته باشد و موجبات افزایش عملکرد سازمانی داشته باشد را در سازمان مورد مطالعه داشته باشد. همچنین مطالعه و تحقیق در مورد سبک‌های رهبری و انتخاب بهترین شیوه‌ی هدایت و رهبری کارکنان در سازمان مورد مطالعه نشانگر اهمیت آموزش، هدایت و رهبری و تأثیری که این سه مفهوم در انتقال فرهنگ، مهارت‌آموزی کارکنان و بهره‌وری آنها برای نظام مورد مطالعه و جایگاه‌ها و عملکردهای مدیران است لذا لزوم مطالعه‌ی موضوع را دوچندان می‌کند.

تحقیقات مختلفی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی و متغیرهایی که بر(با) آن تأثیر(ارتباط) می‌گذارد، صورت گرفته‌است، ارتباط آموزش کارآفرینانه و گرایش‌های آن و سبک رهبری را با فرهنگ سازمانی تأیید کرده‌است. برای مثال؛ درگاهی و موسوی‌جم(۱۳۹۷) در تحقیقی به این یافته دست یافتند که سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط مثبت و معنی‌داری با کارآفرینی سازمانی دارد که با توجه به معنی‌داری این ارتباط آنها نتیجه گرفتند که با کاربرد سبک‌های رهبری مناسب که ماهیت کارآفرینی دارند و فراهم‌سازی فرصت‌هایی در جهت شکوفایی و افزایش اثربخشی سازمان و ایجاد فرهنگ مناسب در سازمان، زمینه‌ی مطلوبی برای کارآفرینی و نوآوری در سازمان‌ها فراهم کرد. زارعی‌متین و همکارانش(۱۳۹۲) در یک بررسی و مطالعه به این یافته دست یافتند که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و خرده مقیاس‌های آن با گرایش‌های کارآفرینانه‌ی سازمان‌های مورد مطالعه رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین در پژوهش مورد بحث این یافته نیز حاصل شد که پاسخ‌های مدیران معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای ذکر شده را بیشتر کرده‌است. فاووله و همکارانش (۲۰۱۰) در طی پژوهش با موضوع بررسی نقش میانجی‌گر فرهنگ کارآفرینانه در تأثیر گرایش‌های کارآفرینانه بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های مورد مطالعه به این نتیجه رسیدند که این ارتباط و تأثیرگذاری مثبت و معنی‌دار است. آقاجانی، عزیزی، شوقی، رضازاده، دهقان نجم‌آبادی (۱۳۹۱) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فرهنگ سازمانی جامعه‌ی مورد مطالعه دارد. همچنین مانو و همکاران (۲۰۱۴) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری و عملکرد رهبری تأثیر معنی‌داری دارد. بعلاوه؛ در تحقیق آنها این یافته نیز حاصل شد که فرهنگ سازمانی متغیر پیش‌بین خوبی برای نوآوری و عملکرد رهبری است. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیری که بر اثربخشی و عملکرد سازمانی دارد و براساس مطالب فوق در این پژوهش به می‌خواهیم به این سؤال پاسخ دهیم که آیا نقش میانجی‌گر آموزش کارآفرینانه در تأثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه معنی‌دار است؟

^۱Fayolle, Alain, Basso, Olivier, Bouchard & Ve´ronique, (2010)

^۲Mano, M. B. T.; Thoyib, A.; Maskie, G. & Djumahir, A. (2014)

ادبیات و پیشینه

فرهنگ سازمانی

آغاز حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش سازمان بر می گردد. هر سازمان به محض آن که به وجود می آید در همان مراحل آغازین در درون خود، نطفه فرهنگ سازمانی را بارور می سازد و طی حیاتش آن را به شیوه ای خاص پرورش می دهد (یزدخواستی و رجایی پور، ۱۳۸۸). از نظر مبللی (۲۰۰۵)، فرهنگ به راحتی قابل تعریف نیست ولی قابل درک است. فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه آن را فرامی گیرد، به طوری که مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش داده می شود (عسگریان، ۱۳۸۸، ص ۱۰۲). به عقیده ی شاین، سازمان پدیده پویایی است که دائماً در حال تعامل بین محیط و افراد است و بر اثر اندوختن از دشواری سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی معین شکل می گیرد (موسلی، ۲۰۰۷، ص ۱۲۴)، فرهنگ^۱ به عنوان وسیله مولد و کلید تعالی در زندگی سازمانی، بر شیوه های تفکر و اندیشیدن در مورد مسائلی که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند، اثرگذار است و آن را هدایت می کند (اردلان و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۵؛ بریودی و همکاران، ۲۰۱۲، حسینی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۳).

آموزش کارآفرینانه

آموزش کارآفرینی ترکیبی از یادگیری تجربی، آشنایی با ساختار مهارت و مهم تر از همه، تغییر نگرش را فراهم می کند (بگر، ۲۰۱۱). هنگامیکه کارآفرینی وارد آموزش می شود، در طول زمان نظام آموزشی نیز به تغییر نیاز پیدا می کند. در آموزش کارآفرینی، دانش آموزان می توانند بسیار با انگیزه شوند و برای دیگران مبتنی بر دانشی که به دست می آورند، ارزش خلق (ایجاد) کنند (طغرابی، میرواحدی، هاشمی و محمدی، ۱۳۹۷). این موضوع می تواند به آموزش صحیح منجر شود و به صورت کاربردی، ارتباط عناصر دانش مورد بحث را نشان بدهد (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت و ضرورت ارتقای مهارت های منابع انسانی در صنعت ۴،۰، شرکت ها باید استراتژی مناسبی برای افزایش رقابت پذیری منابع انسانی خود اتخاذ کنند. با تمرکز بر اتوماسیون فرآیند، شرکت ها تنها به پس انداز مالی دست می یابند، در حالی که با اتخاذ استراتژی هایی مبتنی بر ظرفیت ها و استعداد های منابع انسانی و فناوری، یک شرکت می تواند چشم انداز بزرگ تری را برای دستیابی به رشد و اهداف کسب و کار متصور شود. (بالویی و همکاران، ۲۰۲۲)

دو اصطلاح رایج در آموزش مباحث کارآفرینی عبارتند از: «آموزش مهارت تجارت و کسب و کار» و «آموزش کارآفرینی». از آموزش مدیریت و تجارت عمده تاً در نظام آموزش و پرورش انگلستان (اروپا) استفاده می شود و بیشتر بر پیشرفت شخصی، ذهنیت ها، مهارت ها، توانایی ها و مباحث مالی متمرکز است. در حالی که آموزش کارآفرینی در نظام آموزش و پرورش آمریکا به صورت تمرکز بیشتر در زمینه را ه اندازی یک شرکت و یا خوداشتغالی تعریف شده است (لاکوس، ۲۰۱۵). در سوئد و بالکان^۷ اصطلاح «یادگیری کارآفرینی» غالباً معادل «آموزش مهارت تجارت» به کار برده می شود (هدر، لوبیکو نولا، ۲۰۱۱؛ لفلر و

^۱Mobley, W. H. (2005)^۲Mosley, R. W. (2007)^۳Briody, E.; Pester, T. N. & Trotter, R. (2012)^۴Bager, T. (2011)^۵Lackéus, M. (2015)^۶Heder, E., Ljubic, M. & Nola, L. (2011)

فاک لاندویست ، ۲۰۱۳). در فنلاند از عبارتهای «آموزش کارآفرینی داخلی و آموزش کارآفرینی خارجی» استفاده می‌شود (سیکولالینو، راسکوارا، اکیواکو، مسیلا و رایسکولا ، ۲۰۱۰). آموزش کارآفرینی داخلی مترادف آموزش مهارت تجارت و آموزش کارآفرینی خارجی مترادف آموزش کارآفرینی است که دو دیدگاه کاملاً متفاوت از کارآفرینی را نشان می‌دهد. یکی را «گسترده» و دیگری را «محدود» نامگذاری کرده‌اند. در تعریف محدود از آموزش کارآفرینی، کارآفرینی متضمن شناسایی فرصت، توسعه کسب‌وکار، خوداشتغالی و درنهایت تبدیلی شدن به یک کارآفرین است (فایول و گیلی ، ۲۰۰۸ ؛ لاکوس ، ۲۰۱۷). طبق تعریف گسترده، کارآفرینی مشتمل بر توسعه فردی، خلاقیت، اعتماد نفس، ابتکار داشتن، عملگرایی و مجموع‌های متنوع از شایستگی‌ها و مهارت‌های عملی و کاربردی است (سافین و همکاران ، ۲۰۱۶). اینکه از کدام تعریف و رویکرد استفاده می‌شود، عمیقاً تحت تأثیر اهداف آموزشی، مخاطبان هدف، محتوای دوره آموزشی، روش‌های تدریس و روش‌های ارزیابی دانش‌آموزان است و به ایجاد تنوع گسترده‌ای از رویکردها می‌انجامد.

سبک رهبری

در طول قرن بیستم، نظریه‌های بسیاری برای تبیین ویژگی‌ها و رفتارهای مؤثر رهبری که افزایش دهنده انگیزش و تلاش کارکنان هستند ایجاد شده‌اند. بر طبق نظر باس و آوولیو (۱۹۹۳)، (نظریه‌های رهبری برای معرفی روش جدیدی از تفکر شکل گرفته‌اند که به محققان کمک می‌کند بر حوزه‌های مشکل‌دار تمرکز کنند، به شاغلان در تصمیم‌گیری کمک کنند و مبنایی برای پیش‌بینی موقعیتهایی ارائه دهند که ممکن است هنگام استفاده رهبران از رفتارهای خاص اتفاق بیفتد (میسکل و هوی، ۲۰۰۸). در آغاز قرن بیستم، چنین اعتقادی در میان صاحب‌نظران وجود داشت که نیازی نیست رهبران برای مناصب رهبری تحت آموزش و تربیت قرار بگیرند بلکه از همان ابتدای امر، رهبر متولد میشوند و نیز چنین تصور میشد که افراد مورد نظر دارای خصوصیات ذاتی هستند که از آنها رهبرانی موفق می‌سازد. خصوصیت رهبر یک ویژگی فیزیکی یا شخصیتی است که میتوان از آن جهت ایجاد تمایز میان رهبران و پیروان استفاده کرد. رابرت لرد بر اساس تحلیل مجدد بررسی‌های گذشته، به این نتیجه رسید که افراد، دارای الگوهای رهبری هستند که بر شناخت آنها در مورد یک رهبر مؤثر یا غیر مؤثر تأثیر می‌گذارد. در واقع الگوی رهبری نمایشی از خصوصیات و رفتارهایی است که مختص رهبران می‌باشد. لرد ثابت کرد زمانی که افراد دارای خصوصیتی از قبیل هوشمندی، مردانگی و تسلط باشند به عنوان رهبر شناخته خواهند شد (کریتنر و کینیکی ترجمه فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶). تئوری جریان سریع و یکنواخت معتقد است که هرچه عملیات جریان مواد یا اطلاعات در یک فرآیند سریعتر باشد، آن فرآیند می‌تواند توانایی بیشتری داشته باشد. (بالوی و همکاران، ۲۰۲۲)

پیشینه‌ی تحقیق

با توجه به ادبیات نظری و اهمیت موضوع به ارائه‌ی چند پژوهش مرتبط با موضوع می‌پردازیم:

پیشینه‌ی تحقیق	
درگاهی و موسوی‌جم (۱۳۹۷) در تحقیقی به این یافته دست یافتند که سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط مثبت و معنی‌داری با کارآفرینی سازمانی دارد که با توجه به معنی‌داری این ارتباط آنها نتیجه گرفتند که با کاربرد	فاووله و همکارانش (۲۰۱۰) در طی پژوهش با موضوع بررسی نقش میانجی‌گر فرهنگ کارآفرینانه در تأثیر گرایش‌های کارآفرینانه بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های مورد مطالعه به این نتیجه رسیدند که این

¹Lefler & facllandost, (2013)

²Seikkula-Leino, J., Ruskovaara, E., Ikavalko, M., Mattila, J. & Rytkola, T. (2010)

³Fayolle, A. & Gailly, B. (2008)

⁴Lackeus, M. (2017)

⁵Safin, R. S et al, (2016)

⁶Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004)

ارتباط و تأثیرگذاری مثبت و معنی دار است. آقاجانی، عزیزی، شوقی، رضازاده، دهقان نجم آبادی (۱۳۹۱)	سبک های رهبری مناسب که ماهیت کارآفرینی دارند و فراهم سازی فرصت هایی در جهت شکوفایی و افزایش اثربخشی سازمان و ایجاد فرهنگ مناسب در سازمان، زمینه ی مطلوبی برای کارآفرینی و نوآوری در سازمان ها فراهم کرد.
مانو و همکاران (۲۰۱۴) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری و عملکرد رهبری تأثیر معنی داری دارد. بعلاوه؛ در تحقیق آنها این یافته نیز حاصل شد که فرهنگ سازمانی متغیر پیش بین خوبی برای نوآوری و عملکرد رهبری است.	اردلان و همکاران (۱۳۹۳) در طی پژوهشی به این یافته دست یافت که فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
اسوالد (۲۰۰۵) طی تحقیقی به این نتیجه رسید که گرایش کارآفرینانه به وسیله شناسایی فرصت های بیرونی و توسعه کالاها و خدمات جدید، منجر به عملکرد سازمانی بالا می شود.	زارعی متین و همکارانش (۱۳۹۲) در یک بررسی و مطالعه به این یافته دست یافتند که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و خرده مقیاس های آن با گرایش های کارآفرینانه ی سازمان های مورد مطالعه رابطه ی مثبت و معنی داری دارد. همچنین در پژوهش مورد بحث این یافته نیز حاصل شد که پاسخ های مدیران معنی داری ارتباط بین متغیرهای ذکر شده را بیشتر کرده است. طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تأثیر مثبت و معنی داری بر فرهنگ سازمانی جامعه ی مورد مطالعه دارد.
تسای (۲۰۱۱) بیان می کند که همه ی ابعاد رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارند.	آقاجانی و همکارانش (۱۳۹۱) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
شارما و شارما (۲۰۱۶) رابطه ی فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری را بررسی کردند. آن ها دریافتند که میان سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد	دهقان و یارمحمدیان (۱۳۸۳) طی تحقیقی به این نتیجه رسید که نمونه های آماری (مدیران) در ارائه ی سبک رهبری از تنوع کافی برخوردار بوده و رابطه ی معنی داری بین سبک های رهبری مدیران و انواع فرهنگ های سازمانی وجود دارد.

فرضیه های تحقیق

در بسیاری از پژوهش هایی که در مورد معنی دار بودن رابطه ی (تأثیر) بین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی مرور کردیم ، فرضیه ی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است . بواسطه ی بررسی و تبعیت از پیشینه ی تحقیق می توان گفت تأثیرگذاری معنی دار سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی با توجه به نقش میانجی گر آموزش کارآفرینانه به اثبات می رسد . از آنجایی که تاکنون هیچ تحقیقی چگونگی و میزان تأثیرگذاری این سه متغیر بر یکدیگر را در یک سازمان کندوکاو و مطالعه نکرده است ، ما در این پژوهش به بررسی رابطه ی بین این سه متغیرها با یکدیگر را بررسی خواهیم کرد . بر این اساس فرضیات و سؤالات تحقیق به شرح زیر خواهد بود :

- ۱) رهبری سازمانی بر فرهنگ سازمانی کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه واحد اردبیل با توجه به نقش میانجی و تعدیل کننده ای که آموزش کارآفرینانه دارد ، تأثیر مثبت و معنی داری دارد .
- ۲) فرضیه یک : فرهنگ سازمانی بر سبک های رهبری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد .
- ۳) فرضیه دو : سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد .
- ۴) فرضیه سه : آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد .
- ۵) فرضیه چهارم : آموزش کارآفرینانه رابطه بین سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی را میانجی گری می کند.

^۲Oswald, (2005)

^۳Tsai, Y. (2011)

^۴Sharma, S. K.; Sharma, A, (2010)

روش تحقیق

در این پژوهش، روش تحقیق مورد استفاده بر اساس هدف تحقیق از نوع کاربردی و بر اساس شیوه ی گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی همبستگی می باشد. با توجه به سیر زمانی انجام تحقیق، این پژوهش از نوع مقطعی است. جامعه ی آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت فراکاو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه (۲۰۰ نفر) می باشد. این پرسشنامه توسط ۷۰ نفر متشکل از ۴۰ خانم و ۳۰ آقا انجام شده است. نمونه آماری این تحقیق طبق جدول مورگان است. روش نمونه گیری بکار رفته در این تحقیق نیز روش نمونه گیری تصادفی ساده است که در آن تمامی اعضا از شانس برابر برای انتخاب شدن برخوردارند.

توصیف داده ها بصورت کمی یا کیفی با توجه به ابزارها و روش های گوناگونی که برای جمع آوری داده ها وجود دارد صورت می گیرد در این مطالعه از پرسشنامه ی فرهنگ سازمانی (رعنائی کردشولی، ۱۳۹۲) ، پرسشنامه ی سبک رهبری (سالزمان و اندر کولک، ۱۹۸۲) و پرسشنامه ی آموزش کارآفرینانه (عباس زاده، ۱۳۹۴) استفاده شده است . با توجه به اینکه ضریب در تمامی متغیرهای پرسشنامه بیشتر از ۰.۷ می باشد می توان گفت پرسشنامه ها از پایایی خوبی برخوردار است.

پرسشنامه ی آموزش کارآفرینانه توسط عباس زاده (۱۳۹۴) ساخته و اعتباریابی شد. این پرسشنامه تنها یک مؤلفه دارد و بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵) نمره گذاری می شود. نمره دهی آن به این صورت است که امتیازات خود را از ۲۴ عبارت فوق با یکدیگر جمع می کنیم. حداقل امتیاز ممکن ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ خواهد بود. در پژوهش عباس زاده (۱۳۹۴) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات درپاره ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

پرسشنامه ی فرهنگ سازمانی توسط رعنائی کردشولی در سال ۱۳۹۴ ساخته و اعتباریابی شد این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال بوده و هدف آن ارزیابی میزان فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (تسهیم دانش ۳۱، محیط بیرون ۶، نوآوری ۷ تا ۱۲) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده و ۵ درجه (بسیار کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و بسیار زیاد ۵) دارد. در پژوهش رعنائی کردشولی (۱۳۹۴) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از دانشجویان توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری توزیع شد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (۱+) به معنای پایایی کامل قرار میگیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می شود.

پرسشنامه ی سبک های رهبری توسط سالزمان و اندرکولک (۱۹۸۲) ساخته و اعتباریابی شد. این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال می باشد. هدف آن خودارزیابی در شرایط رابطه مداری و وظیفه مداری است، دارای ۳۵ بیانیه توصیفی می باشد، توسط خود مدیران و روسا پاسخ داده می شود و نیمرخ مرتبط با سبک های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه خودکامه (را ترسیم می نماید. مقیاس نمره گذاری این پرسشنامه لیکرت بوده و در آن رقم ۱ معرف هرگز، ۲ معرف به ندرت، ۳ معرف گاهی اوقات، ۴ معرف غالباً و ۵ نیز معرف همیشه می باشد. با تاکید بر نحوه نمره گذاری فوق، نیمرخ

مرتبط با سبک های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه (خودکامه) ترسیم می گردد. سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲) (این پرسشنامه را در بین مدیران یک سازمان اجرا کردند و با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۶ را گزارش کردند. شیدر در مطالعه ای که با استفاده از پرسشنامه سبک های رهبری بر روی رهبران سازمانهای دولتی انجام داد، با تاکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۸ را مشاهده کرد. این یافته ها معرف آن است که پرسشنامه ی فوق الذکر واجد ویژگی های روانسنجی مطلوبی می باشد و از اعتبار و روایی مناسبی برخوردار است (رضاپور، ۱۳۸۱، به نقل از ساعت چی وهمکاران، ۱۳۸۹).

برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از روش های توصیفی و استنباطی استفاده شده است در واقع: برای محاسبه شاخص های توصیفی مثل میانگین و انحراف استاندارد از روش های آمار توصیفی استفاده شده است. برای بررسی رابطه بین متغیرها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است همچنین برای تعیین وضعیت متغیرها نیز از آزمون t تک نمونه ای استفاده کرده ایم. در این پژوهش برای تحلیل داده ها و یافته ها از نرم افزار SPSS و رگرسیون استفاده شده است.

یافته ها

جدول (۱) - بررسی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش						
عامل	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
آموزش کارآفرینانه	۳,۰۱۷	۰,۷۴۰	۱,۴۸۹	۴,۴۵۶	-۰,۰۵۹	-۰,۴۴۷
فرهنگ سازمانی	۳,۰۹۵	۰,۸۱۰	۱,۵۳۳	۴,۵۰۰	-۰,۱۹۰	-۱,۳۲۲
سبک های رهبری	۳,۱۱۴	۰,۹۳۴	۱,۵۰۰	۴,۷۵۰	-۰,۱۷۶	-۱,۴۹۴

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می شود میانگین پاسخ افراد به شاخص آموزش کارآفرینانه برابر ۳,۰۱۷، برای شاخص فرهنگ سازمانی برابر ۳,۰۹۵ و برای شاخص سبک های رهبری برابر ۳,۱۱۴ می باشد

در این پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت

جدول (۲) - بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف			
متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه

آموزش کارآفرینانه	۰,۱۴۸	۰,۰۹	نرمال است
فرهنگ سازمانی	۰,۱۳۷	۰,۱۴	نرمال است
سبک های رهبری	۰,۱۵۲	۰,۱۱	نرمال است

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون مربوط به تمام متغیرها بالاتر از ۰,۰۵ می باشد ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش پذیرفته شده است.

جدول (۳) - مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای مولفه های تحقیق			
شاخص	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
آموزش کارآفرینانه	۰,۶۰۹	۰,۸۲۰	۰,۷۰۱
فرهنگ سازمانی	۰,۶۱۳	۰,۷۳۲	۰,۸۶۲
سبک های رهبری	۰,۵۹۹	۰,۸۴۷	۰,۸۳۰

همان طور که در جدول (۳) مشخص است، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در تمامی مولفه ها بزرگتر از ۰,۷ است. در نتیجه پایایی پرسشنامه تایید می شود. مقدار AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۵ است بنابراین روایی همگرای سوالات پرسشنامه مورد قبول است.

فرضیه ی اصلی پژوهش) تاثیر غیرمستقیم سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی با میانجی گری آموزش کارآفرینانه معنی دار است

جدول (۴) - بررسی آزمون t برای بررسی فرضیه ی اصلی تحقیق				
فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	t	sig	تایید / عدم تایید

تایید	$p < 0.05$	۱۰,۲۱۱	۰,۶۵۷	سبک های رهبری آموزش کارآفرینانه
تایید	$p < 0.05$	۵,۷۷۱	۰,۵۳۹	آموزش کارآفرینانه فرهنگ سازمانی
تایید	$p < 0.05$	۳,۶۷۸	۰,۶۳۳	سبک های رهبری فرهنگ سازمانی
			ضریب مسیر غیر مستقیم $= 0.159$	ضریب مسیر مستقیم $= 0.633$
			غیر مستقیم $t = 5.333$	$t = 3.678$ مستقیم
			ضریب مسیر کل $= 0.490$	

یافته : با توجه به جدول ۵ مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۵,۳۳۳ است که این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر است. پس نتیجه می گیریم تاثیر غیرمستقیم سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی با میانجی گری آموزش کارآفرینانه معنی دار است و فرضیه ی اصلی تحقیق مورد تایید می باشد.

جدول (۵) - بررسی فرضیه های فرعی تحقیق			
نتیجه	عدد معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	۷,۶۵۳	۰,۷۱۱	سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	۱۰,۲۱۱	۰,۶۵۷	سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد
تایید	۵,۷۷۱	۰,۵۳۹	آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و

			معناداری دارد
--	--	--	---------------

فرضیه‌ی فرعی اول) سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

یافته‌ها : نتایج نشان می دهد ضریب معناداری این مسیر ۷,۶۵۳ است و مقدار آن از آستانه مجاز ۱,۹۶ بیشتر است. از این رو در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌ی فرعی اول تایید می‌شود. ضریب مسیر برابر است با ۰,۷۱۱ که میزان تاثیر مثبت سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

فرضیه‌ی فرعی دوم) سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

یافته‌ها : این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد به تایید می رسد. ضریب معناداری این مسیر ۱۰,۲۱۱ از مقدار مجاز ۱,۹۶ بیشتر است. ضریب مسیر بدست آمده برابر است با ۰,۶۵۷ که میزان تاثیر مثبت سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه را نشان می‌دهد.

فرضیه‌ی فرعی سوم) آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

یافته‌ها : این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می شود زیرا ضریب معناداری این مسیر ۷۷۱.۵ است. ضریب مسیر برابر است با ۰,۵۳۹ و میزان تاثیر مثبت آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

فرضیه‌ی فرعی چهارم) آموزش کارآفرینانه رابطه بین سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی را میانجی گری می کند.

یافته : متغیر سبک های رهبری با ضریب استاندارد شده ۰,۶۵۷ دارای رابطه معنی داری با متغیر آموزش کارآفرینانه می باشد. همچنین متغیر آموزش کارآفرینانه با ضریب استاندارد شده ۰,۵۳۹ دارای رابطه معنی داری با فرهنگ سازمانی می باشد. بر همین اساس می توان تایید کرد که فرضیه ی چهارم یعنی آموزش کارآفرینانه رابطه بین سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی را میانجی گری می کند مورد تایید است. همچنین آزمون سوبل شاخص دیگری در رد یا تایید فرضیات می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی‌گر آموزش کارآفرینانه در تاثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکاو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه است که فرضیه‌ی اصلی آن با عنوان «نقش میانجی‌گر آموزش کارآفرینانه در تاثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت فراکاو صاحب امتیاز وبسایت ورزش سه معنی دار است» مورد تأیید قرار گرفت که

مشابه این یافته از تحقیق را می توان در پژوهش درگاهی و موسوی جم (۱۳۹۸) و روشن و شهریاری مشاهده کرد. به طوری که آنها در تحقیقات جداگانه ای به این نتیجه رسیدند که ارائه ی فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در گرو کاربرد سبک رهبری متنوع و تحول آفرین و ایجاد فرصت هایی در جهت شکوفایی قابلیت های کارکنان می باشد.

در بررسی فرضیه ی اول تحقیق، نتایج تحلیل های آماری نشان داد که این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته و سبک های رهبری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. این یافته از تحقیق با نتایج پژوهش آقاجانی و همکارانش (۱۳۹۱) همسویی دارد.

فرضیه ی دوم پژوهش مبنی بر معنی دار بودن تأثیر سبک های رهبری بر آموزش کارآفرینانه ی کارکنان مورد تأیید قرار می گیرد که این یافته با نتایج تحقیق پرهیزگار و اعتمادیان (۱۳۹۶) همسویی دارد. به طوری که آنها در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معنی داری بر گرایش های کارآفرینی کارکنان دارد.

نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد، فرضیه ی سوم تحقیق با عنوان « آموزش کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.» به اثبات رسید که این نتیجه با نتایج پژوهش اردلان و همکارانش (۱۳۹۳) همسویی دارد.

بر اساس یافته های تحقیق، فرضیه ی فرعی چهارم تحقیق نیز مورد تأیید قرار می گیرد و آموزش کارآفرینانه رابطه بین سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی را میانجی گری می کند. که این یافته از تحقیق با نتایج پژوهش عربیون و همکاران (۱۳۹۲) همسویی دارد.

با توجه به یافته های تحقیق، پیشنهاد می شود که در سازمان های مختلف سبک های رهبری بایستی با توجه به شرایط موجود حاکم بر فضای آن نظام ها تعیین شود تا بر اساس آن بتوان یک فرهنگ سازمانی مناسبی را در سازمان ها مستقر کرد که ماهیتی کارآفرینانه به خود بگیرد. همچنین بایستی در حفظ کارمندانی کوشید که در ایجاد و انتقال فرهنگی تلاش می کنند که موجبات بهره وری را در سازمان فراهم می کنند. از لحاظ پژوهشی نیز توصیه می شود به تحقیق در مورد عوامل تأثیرگذار در رابطه ی بین آموزش کارآفرینانه و فرهنگ سازمانی بیشتر پرداخته شود.

منابع

۱. اردلان، محمدرضا؛ سلطانزاده، وحید؛ بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳). ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی. نامه ی آموزش عالی، دوره ی جدید، سال هفتم، شماره ۱۵۱ بیست و هفتم، صص ۳۴ - ۱۱.
۲. اردلان، محمدرضا؛ سلیمی، قربانعلی؛ رجائی پور، سعید و مولوی، حسین (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین یگانگی فرد - سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه، کردستان)، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۴۷، صص ۹۷ - ۱۳۱.
۳. آزادارمکی، امیر؛ داودی، عارفه؛ علیزاده مجد، امیررضا (۱۴۰۰). تأثیر آموزش کارآفرینی بر هوشیاری کارآفرینانه با نقش میانجی اثربخشی آموزش و آگاهی اقتصادی، فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت، سال ۳، شماره ۸، صص ۴۱-۲۱.

۴. آقاجانی، طهمورث؛ عزیزی، غلامرضا؛ شوقی، بهزاد؛ رضازاده، آرش؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر(۱۳۹۱). بررسی تأثیر سبک رهبری بر فرهنگ سازمانی(مورد مطالعه: شرکت آلومینیوم پارس شهر صنعتی کاوه). مجله‌ی مدیریت فرهنگی، ۶(۱۶)، صص ۸۰ - ۶۵.
۵. حسینی، شیوا؛ یارمحمدیان، محمدحسین و عجمی، سیما (۱۳۸۸). رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۷ - ۱۳۸۶، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، ۲۱، صص ۱۱۶ - ۱۰۱.
۶. درگاهی، حسین؛ موسوی‌جم، سیده فاطمه(۱۳۹۷). رابطه ی بین سبک رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۷. فصلنامه‌ی آزمایشگاه و تشخیص، ش ۴۱، صص ۴۰ - ۲۴.
۷. دهقان، آزاده؛ یارمحمدیان، محمد(۱۳۸۳). بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری مدیران دانشکده‌های علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۳. مجله‌ی مدیریت اطلاعات در بهداشت و درمان، سال اول، شماره‌ی دوم، صص ۴۱ - ۳۶.
۸. رعنائی کردشولی، حبیب الله، قهرمانی فرد، مهدی، (۱۳۹۲). ساخت و اعتباریابی مقیاسی جهت سنجش آمادگی سازمانی برای پیاده سازی اینترنت اجتماعی(مطالعه ی موردی: شرکت برق منطقه ای فارس) ، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵ شماره ۱ .
۹. روشن، سید علیقلی؛ شهریاری، ملیحه(۱۳۹۷). طراحی الگوی فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد(مورد مطالعه : شرکت گاز استان سیستان و بلوچستان). فصلنامه‌ی علمی و پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال دهم ، شماره ۴۰، صص ۱۲۰-۶۶.
۱۰. زارعی‌متین، حسن؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، غلامرضا؛ ایمانی، عبدالمجید(۱۳۹۲). مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و جهت‌گیری کارآفرینانه : مطالعه‌ی شرکت‌های کوچک و متوسط. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶(۲۱)، صص ۷۸ - ۴۹.
۱۱. ساعتچی؛ محمود . کامکاری؛ کامبیز . عسکریان؛ مهناز (۱۳۸۹). آزمونهای روان شناختی . نشر ویرایش .
۱۲. سهرابی، نفیسه؛ شاه طالبی، بدری و احمدی، غلامرضا (۱۳۸۸). رابطه میان منابع قدرت و انواع فرهنگ سازمانی در مدارس متوسطه شهر خمین، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، ۲۱، صص ۱۰۰ - ۷۹.
۱۳. طغرابی، محمدتقی؛ میرواحدی، سیدسعید؛ هاشمی، سمیه(۱۳۹۸). طراحی الگوی آموزش کارآفرینانه در مدارس. فصلنامه‌ی نوآوری‌های آموزشی، ش ۷۱، س ۱۸، صص ۸۳ - ۵۹.
۱۴. عباس زاده، یاشار(۱۳۹۴). بررسی اثر آموزش کارآفرینی بر شکل‌گیری سرمایه انسانی و عملکرد های کارآفرینانه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکزی.
۱۵. عربیون، ابوالقاسم؛ نجم‌آبادی، عامر دهقان؛ رضازاده، آرش؛ حاجی‌فتحعلی، عباس (۱۳۹۲). بررسی تأثیر میانجی‌گرایی کارآفرینانه بر رابطه ی بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. سال ۵، شماره ۱، مسلسل(۱۷).
۱۶. عسگریان، محمد (۱۳۸۸). مفهوم شناسی فرهنگ، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۴)، ۱۲۴ - ۱۰۱

۱۷. قناتی، سوسن؛ کردنائیچ، اسدالله؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران. توسعه‌ی کارآفرینی، ۳ (۱۶)، صص ۱۳۳ - ۱۱۵.
۱۸. کریتنر، رابرت و کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی ترجمه ی علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، جلد دوم، تهران، مؤسسه انتشارات و پخش کتاب پوش.
۱۹. موسوی، زهراسادات؛ علیرضایی، ابوتراب؛ شاه‌منصوری، اشرف؛ علیزاده مجد، امیررضا (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر توسعه کسب‌وکارهای زنجیره‌ای روستایی (مطالعه موردی: روستاهای منتخب شهرستان کاشان)، مطالعات برنامه ریزی سکونتگاه‌های انسانی، دوره ۱۶، شماره ۳.
۲۰. یزدخواستی، علی و رجایی، سعید (۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر آموزش عالی اصفهان: انتشارات کنکاش
۲۱. یزدخواستی، علی. (۱۳۸۸). رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی و رهبری. پژوهشنامه مطالعات روانشناسی. تربیتی، شماره نهم،

۲۲. Asree, S.; Zain, M. & Razalli, M. R. (2009). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (4): 500-516 .
۲۳. Bager, T. (2011). Entrepreneurship Education And New Venture Creation: a Comprehensive Approach. In: Hindle, K. & Klyver, K. (Eds.) Handbook of Research on New Venture Creation. Cheltenham, England Edward Elgar.
۲۴. Balouei Jamkhaneh, H., Luz Tortorella, G., Parkouhi, S.V. and Shahin, R. (2022), "A comprehensive framework for classification and selection of H4.0 digital technologies affecting healthcare processes in the grey environment", *The TQM Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2021-0232>
۲۵. Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, A., Parkouhi, S.V. and Shahin, R. (2022), "The new concept of quality in the digital era: a human resource empowerment perspective", *The TQM Journal*, Vol. 34 No. 1, pp. 125-144. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2021-0030>
۲۶. Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, R., and Chiara Leva, M. (2021), " A new framework for optimisation and effectiveness of service operations approaches to reduce human errors in healthcare", *International Journal of Human Factors and Ergonomics* 1(1):1 DOI:10.1504/IJHFE.2021.10036737
۲۷. Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, R., Shahin, A. and Arab Yarmohammadi, M (2021), " CMMS Software quality function deployment Based on Maintenance Objectives: A Framework for Software Selection Process", *International Journal of Productivity and Quality Management* 32(4):413-439. DOI:10.1504/IJPQM.2020.10029426
۲۸. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004), *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
۲۹. Briody, E.; Pester, T. N. & Trotter, R. (2012). A story's impact on organizational-culture change, *Journal of Organizational Change Management*, 25(1): 67-87.
۳۰. Duckett, H, and Macfarlane, E. (2003), Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Retailing, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24, pp. 309-317

۳۱. Fayolle, A. & Gailly, B. (2008). From Craft To Science - Teaching Models And Learning Processes In Entrepreneurship Education. *Journal of European Industrial Training*, 32, 569-593.
۳۲. Fayolle, Alain, Basso, Olivier, Bouchard, Ve´ronique, (2010). Three levels of culture and firms' entrepreneurial orientation: A research agenda, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 22, Nos. 7-8, November-December 2010, 707-730.
۳۳. Heder, E., Ljubic, M. & Nola, L. (2011). *Entrepreneurial Learning - A Key Competence Approach*. Zagreb, Croatia: South East European Centre for Entrepreneurial Learning.
۳۴. Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in education-What, why, when, how*. Entrepreneurship360 Background paper, OECD, France.
۳۵. Lackéus, M. (2017). Does entrepreneurial education trigger more or less neoliberalism in education? *Education+Training*, 59(6), 635-650.
۳۶. Lackéus, M., Lundqvist, M., & Williams Middleton, K. (2013). How can entrepreneurship bridge between traditional and progressive education?. In ECSB Entrepreneurship Education Conference; Århus, Denmark; May 29-31.
۳۷. Mano, M. B. T.; Thoyib, A.; Maskie, G.; Djumahir, A. (2014). □Effect of information technology on leader innovation and its impact on leader performance□. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(18), 666°671.
۳۸. Mobley, W. H. (2005). *Organizational Culture: measuring and developing it in your organization*. Harward Business Review China.
۳۹. Mosley, R. W. (2007). Customer experience, organizational culture and the employer brand. *Brand Management*, 15 (2): 123 -134.
۴۰. Oswald, J. (2005), " Manufacturing regeneration through corporate entrepreneurship: Middle managers and organizational innovation", *International journal of operations & production management*, Vol. 25, No. 5, pp:491-511.
۴۱. Parhizgar M, Etemadian S. The experiences of transformational leaders with entrepreneurial orientation and innovative performance in making customs electronic (Colaizzi descriptive phenomenological approach). *Organizational behavior studies quarterly*. 2018;7(1):1-30. [In Persian].
۴۲. Safin, R. S., Shaidullina, A. R., Alikhanova, R. A., Muskhanova, I.V., Yusupkhadzheva, T. V., Dzhambalkhanova, L. A., Mezhidova, F. V., Nigmatzyanova, V. M., & Akhmetov, L. G., (2016). Innovative Entrepreneurship in Education: A New Look in the Students Training Content and Existing Problems. *International Review of Management and Marketing* 6 (S2).
۴۳. San Park, J. & Hyun Kim, T. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22 (1): ۲۰-۳۸.
۴۴. Seikkula-Leino, J., Ruskovaara, E., Ikavalko, M., Mattila, J. & Rytkola, T. (2010). Promoting Entrepreneurship Education: The Role of the Teacher? *Education+ Training*, 52, 117-127.
۴۵. Sharma, S. K.; Sharma, A. (2010)..Examining the relationship between organizational culture and leadership styles.. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 97°105.
۴۶. Tsai, Y. (2011). ,Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction., *BMC Health Services Research*, 11(1), 1°9.
۴۷. Wang, C.K. and Wong, P.K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore, *Technovation*, 24(2), 163-72.

۴۸. Zheng, Yang, & McLean, (۲۰۱۰) Qualitative examination of employee turnover_and_ retention strategies in international tourist hotels in Taiwan, *International Journal of Hospitality_Management*, Vol. 31 No.3, PP: 837-848 .