

بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه و جهت‌گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل

محمد رضا بابک

دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، گروه کسب و کار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

Mohammadrezababak@ut.ac.ir

محمد خسروی

دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، گروه کسب و کار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

Mohammad.khosravi@ut.ac.ir

چکیده

شرکت‌ها برای بقا و حفظ فضای رقابتی، نیازمند کارآفرینی می‌باشند. فعالیت‌های کارآفرینی، نوآوری شرکت‌ها را افزایش می‌دهد، فرصت‌هایی برای بازارهای جدید و مسیرهای تازه‌ای برای رقابت با دیگر رقبا در بازار ایجاد می‌کند که همگی اینها در بهبود عملکرد شرکت تأثیرگذار است. هدف این بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه و جهت‌گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل می‌باشد روش تحقیق برای انجام این پژوهش، به لحاظ هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها به روش پیمایشی با ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد می‌باشد. پس از تایید روایی از طریق نظر خواهی از اساتید و کارشناسان مرتبط با پژوهش و تایید پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ (بالای ۰.۷) و توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه در قلمروی زمانی بهار ۱۴۰۴ در نمونه آماری، داده‌ها با نرم افزار پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان می‌دهد که: رهبری کارآفرینانه و جهت‌گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی:

رهبری کارآفرینانه - جهت‌گیری یادگیری - عملکرد سازمانی - ظرفیت نوآوری

۱-۱- مقدمه

۱-۲-

شرکت‌های کوچک و متوسط در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از اهمیت استراتژیک برخوردار هستند. شرکت‌های کوچک و متوسط از طریق ایجاد فرصت‌های شغلی و ارتقای نوآوری‌های فناوری، سهم عمده‌ای در رشد اقتصادی یک کشور دارند. علاوه بر این، شرکت‌های کوچک و متوسط از فعالیت‌های کارآفرین پشتیبانی می‌کنند و به عنوان تامین‌کننده برای سازمان‌های بزرگ در صنعت خدمت می‌کنند. آنها نه تنها به عنوان یک کاتالیزور، بلکه به عنوان یک محرک کلیدی برای دستیابی به یک رشد فراگیر و متعادل نقش مهمی دارند. شرکت‌های کوچک و متوسط اساس فعالیت‌های بخش خصوصی را تشکیل می‌دهند و بنابراین در فرآیند تحول اقتصادی بسیار مهم هستند. (یونو و علی^۱، ۲۰۱۵).

در دوران معاصر، شرکت‌های کوچک و متوسط با فشار رقابتی شدید مواجه هستند. شرکت‌های کوچک و متوسط باید توانایی‌ها و مهارت‌های رقابتی خود را افزایش دهند تا بتوانند بقای خود را حفظ کنند و توسعه طولانی‌مدت مستمر را تضمین کنند. چندین ابزار و استراتژی وجود دارد که می‌تواند به شرکت‌های کوچک و متوسط در واکنش به تغییرات و مقابله با تهدیدها کمک کند و در عین حال عملکرد و مزیت رقابتی خود را بهبود بخشد (یانگ^۲، ۲۰۱۸).

شرکت‌های کوچک و متوسط باید بدانند که رهبری کارآفرینانه چگونه می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد (رحیم و همکاران^۳، ۲۰۱۵). رهبری کارآفرین راهی است که در آن رهبران کارآفرین سازمان‌ها را بازسازی می‌کنند تا در فرصت‌های جدید سرمایه‌گذاری کنند و شایستگی سازمان‌ها را برای ایجاد تنوع لازم که آنها را قادر می‌سازد در یک محیط بسیار غیرقابل پیش‌بینی رقابت کنند بهبود بخشد (هوانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۴). از کارآفرینان انتظار می‌رود که طراحی فرآیند تولید را از طریق شیوه‌های خلاقانه یا با تولید محصولات موجود با استفاده از روش‌های جدید مدرن کنند. این کار با کاهش در منابع دست‌نخورده مواد یا با ایجاد خروجی‌های جدید برای محصولات و خدمات انجام می‌شود (زهیر و همکاران^۵، ۲۰۱۵). برای اینکه بتوانند این کارها را انجام دهند، رهبران کارآفرین باید فلسفه‌ها و روش‌های مدیریتی خاصی را اتخاذ کنند که امکان استفاده از دانش را در فرآیندها، محصولات و فعالیت‌های عملیاتی جدید فراهم می‌کند (گوپتا و باترا^۶، ۲۰۱۶). به طور کلی، جهت‌گیری یادگیری، تکامل دانش یا بینش جدیدی است که می‌تواند از طریق ایده‌ها و ارزش‌ها بر رفتار تأثیر بگذارد. جهت‌گیری یادگیری شامل کسب، انتشار و به کارگیری دانش است. مکانیزمی مؤثر برای تولید ایده‌های جدید است که توانایی انجام نوآوری را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند (علامه و خلیل‌لکبر^۷، ۲۰۱۸).

شرکت‌های کوچک و متوسط در حال حاضر بر ایجاد نوآوری به دلیل نقش حیاتی آن در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تمرکز می‌کنند. نوآوری معمولاً به عنوان یک نیاز ضروری برای پایداری و موفقیت یک سازمان تلقی می‌شود. از نظر تدوین و پذیرش ایده‌ها یا رفتارهای جدید توسط سازمان‌ها، نوآوری می‌تواند با یک محصول جدید، خدمات، محصول، روش

¹ Yunoh & Ali

² Yang

³ Rahim et al

⁴ Huang et al

⁵ Zehir, et al

⁶ Gupta & Batra

⁷ Allameh & Khalilakbar

تولید یا بازار جدید و ساختار سازمانی یا سیستم اداری آغاز شود (لستری و همکاران^۱، ۲۰۱۸). درک بهتر پویایی بین رهبری کارآفرینی، جهت‌گیری یادگیری و ظرفیت نوآوری ضروری است تا بتوان نحوه تأثیرگذاری این متغیرها بر عملکرد سازمان را بررسی و تحلیل کرد. منطق انجام این مطالعه از بررسی ادبیات نشأت می‌گیرد که نشان می‌دهد کمبود مطالعات تجربی وجود دارد که بینش‌هایی را در مورد وابستگی متقابل متغیرهای این مطالعه در زمینه کشورهای در حال توسعه به ویژه در شرکت‌های کوچک و متوسط ارائه می‌دهد. لذا با توجه به اهمیت مسئله در این پژوهش برآنیم تا به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه و جهت‌گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل بپردازیم.

۲- چارچوب نظری پژوهش

۲-۱- رابطه بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی

چندین مطالعه قبلی ارتباط بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی را نشان داده‌اند. این ارتباط با استفاده از روش‌های مختلف تحقیق از جمله روش‌های فراتحلیل، تجربی و مفهومی مورد بررسی قرار گرفت. این مطالعات، مطالعات تجربی، توانستند رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان دهند. مطالعات تجربی به وضوح مشخص کرده‌اند که رهبری کارآفرینانه چگونه نتایج موفقیت‌آمیزی ایجاد می‌کند و تأثیر آن را بر تکثیر شرکت‌های کوچک و متوسط مرتبط کرده است (کوریاک و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در این رابطه رحیم و همکاران^۳ (۲۰۱۵) رابطه بین رهبری کارآفرینی و عملکرد سازمانی را در شرکت‌های کوچک و متوسط کشور مالزی بررسی کرد. آنان دریافتند که رهبری کارآفرینی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. مقدم^۴ (۲۰۱۵) پیشنهاد کرد که سازمان‌ها باید مبتکر و فعال باشند تا بتوانند به مأموریت‌ها و اهداف خود دست یابند. برای مشخص بودن، آنها باید کارآفرینی سازمانی را تمرین کنند. بر اساس بحث بالا، مطالعات قبلی از رابطه بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند. بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه اول: رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در شرکت ایران خودرو دیزل تهران تأثیر دارد.

۲-۲- رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و عملکرد سازمانی

جهت‌گیری یادگیری اساساً پذیرش فرآیند یادگیری و تغییر به منظور تولید و پیاده‌سازی دانش در سراسر سازمان است. جهت‌گیری یادگیری با توجه به تأثیر قوی آن بر سازمان‌ها به طور گسترده در ادبیات مطالعه شده است. محققان جهت‌گیری یادگیری را به عنوان منبع مزیت رقابتی مطالعه می‌کنند که در نهایت منجر به بهبود مستمر عملکرد می‌شود

¹ Lestari et al

² Koryak et al

³ Rahim et al

⁴ Moghaddam

(شریف و همکاران^۱، ۲۰۱۷). نشان داده شده است که سازمان هایی با سطح بالایی از جهت گیری یادگیری در مقایسه با سازمان هایی که سطح پایینی از جهت گیری یادگیری دارند، عملکرد برتری دارند. این امر به ویژه در یک محیط رقابتی بسیار غیرقابل پیش بینی صادق است. با این حال، محققان معتقدند که موضوع جهت گیری یادگیری و عملکرد هنوز به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است (وهاب و محمود^۲، ۲۰۱۵). پژوهشگران با بررسی انتقادی ادبیات موجود در زمینه جهت گیری یادگیری و عملکرد سازمانی متوجه شدند که نظرات و نتایج متعددی در مورد ماهیت این رابطه وجود دارد. چندین پژوهش بر رابطه مستقیم و مثبت بین جهت گیری یادگیری و عملکرد سازمانی تأکید کرده اند (مانند لستری و همکاران^۳، ۲۰۱۸). شایان ذکر است که تعداد کمی از مطالعات رابطه غیر مستقیم را ثابت کرده اند. این مطالعات تأکید کرده اند که عملکرد نوآوری تحت تأثیر جهت گیری یادگیری است و این در نهایت عملکرد سازمانی را افزایش می دهد. علاوه بر این، برخی از مطالعات نشان دادند که هیچ تأثیر قابل توجهی از جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی وجود ندارد، به عنوان مثال وولف و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، قادر به شناسایی رابطه بین جهت گیری یادگیری و عملکرد بهتر شرکت ها نبودند. به طور مشابه، سولیانتو و رهاب^۵ (۲۰۱۲) ارتباط بین جهت گیری یادگیری و عملکرد شرکت را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که عملکرد شرکت به طور مثبت تحت تأثیر جهت گیری یادگیری است. بنابراین، این تحقیق فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه دوم: جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر دارد.

۳-۲- رابطه بین ظرفیت نوآوری و عملکرد سازمانی

ظرفیت نوآوری یک عامل شناخته شده در ادبیات مدیریت استراتژیک است که عملکرد سازمانی را بهبود می بخشد. روزنبوش و همکاران^۶ (۲۰۱۱) از تکنیک های متاآنالیز برای طراحی ۴۲ مطالعه تجربی که شامل ۲۱۲۷۰ شرکت بود برای به دست آوردن شواهدی که رابطه بین نوآوری و عملکرد را تأیید می کند، استفاده کرد. تمرکز تحقیقات آنها بر شرکت های کوچک و متوسط بود. نتایج نشان می دهد که نوآوری تأثیر مفیدی بر عملکرد سازمان ها داشته است. این مطالعه همچنین چهار عامل را شناسایی کرد که بر رابطه بین نوآوری و عملکرد تأثیر می گذارد. واضح بود که شرکت هایی با سطح بالایی از ظرفیت نوآوری می توانند ایده های جدید ایجاد و توسعه دهند و این ایده ها را به یک فرآیند، محصولات و خدمات تبدیل کنند (ایلوری و همکاران^۷، ۲۰۱۷)، شرکت های که نوآور هستند می تواند منجر به مزیت های رقابتی و عملکرد برتر شود (آنتونز و همکاران^۸، ۲۰۱۷). در نتیجه، فرضیه زیر پیشنهاد می شود:

¹ Shariff et al

² Wahab & Mahmood

³ Lestari, et al

⁴ Wolff et al

⁵ Suliyanto and Rahab

⁶ Rosenbusch et al

⁷ Ilori et al

⁸ Antunes et al

فرضیه سوم: ظرفیت نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر دارد.

۲-۴- رابطه بین رهبری کارآفرینی، ظرفیت نوآوری و عملکرد سازمانی

کارآفرینی، ظرفیت نوآوری و مسائل مربوط به عملکرد در شرکت های کوچک و متوسط در حصول اطمینان از ارائه خدمات و محصولات بهتر به مصرف کنندگان، با هدف نهایی افزایش کیفیت زندگی و پرورش جوامع بهتر و قوی تر، اهمیت فزاینده ای پیدا می کند. چندین مطالعه نشان داد که رهبرانی که درگیر رفتارهای کارآفرینانه هستند، توانایی هدایت کارکنان به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها را دارند و به احتمال زیاد رفتارهای نوآورانه را در میان کارکنان با سطوح بالاتر خودکارآمدی خلاقانه پرورش می‌دهند (نیومن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). یوسنیتا و وهیودین^۲ (۲۰۱۷) پیشنهاد کردند که افزایش نوآوری توسط منابع انسانی (رهبری کارآفرینی) متعلق به سازمان تعیین می شود. نتایج این پژوهش نشان داد که متغیرهای رهبری کارآفرینی تأثیر مثبت و مستقیمی بر ظرفیت نوآوری دارند. با توجه به این موضوع، نوآوری خروجی یک سازمان به دلیل بهره‌گیری از توانمندی آنها از نظر دانش، اطلاعات و تجربه است. از این رو، عوامل حیاتی تضمین‌کننده موفقیت یک نوآوری، دانش و اثربخشی رهبری کارآفرینانه است. هوانگ و همکاران (۲۰۱۴) به طور تجربی نشان داد که نوآوری (اکتشافی و بهره‌بردار) رابطه بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد را در سرمایه‌گذاری های جدید چینی واسطه می‌کند. بخشی از محدودیت های ارائه شده توسط هوانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۴) این است که تحقیقات آینده باید بر روی روابط بین رهبری کارآفرینی، نوآوری و عملکرد در زمینه های مختلف انجام شود. ستیب و استین^۴ (۲۰۱۵)، در یک بررسی خواستار تحقیقات تجربی بیشتری شدند که تأثیر واسطه‌ای ماهیت نوآوری را بر رابطه بین رهبری و عملکرد سازمانی برجسته می‌کند. علاوه بر این، طبق نظر آرشی و ویسوانات^۵ (۲۰۱۳)، رهبری کارآفرینی و قراردادهای نوآوری یک زمینه جدید است و عملاً هیچ مطالعه‌ای وجود ندارد که بتواند توسط رهبران سازمان به عنوان نقطه مرجع مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر درخواست برای تحقیقات تجربی عمیق‌تر که به بررسی رهبری کارآفرینانه در شرکت های کوچک و متوسط می‌پردازد، این مطالعه اثر میانجی ظرفیت نوآوری را بین رهبری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط بررسی خواهد کرد. بنابراین، این پژوهش فرضیه میانجی را به شرح زیر پیشنهاد می‌کند:

فرضیه چهارم: رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر دارد.

۲-۵- رابطه بین جهت‌گیری یادگیری، ظرفیت نوآوری و عملکرد سازمانی

¹ Newman et al

² Yusnita and Wahyudin

³ Huang et al

⁴ Sethibe and Steyn

⁵ Arshi and Viswanath

جهت گیری یادگیری در دستیابی به عملکرد سازمانی برتر مهم است (حسین و همکاران^۱، ۲۰۱۸). همچنین عامل مهمی است که به موفقیت نوآوری کمک می کند (شیان و همکاران^۲، ۲۰۱۸) و منبع مهمی از مزیت رقابتی برای شرکت ها است (تاج الدینی^۳، ۲۰۱۶). بدیهی است که شرکت هایی که ظرفیت نوآوری بالاتری دارند می توانند سریعتر به فشارهای محیطی پاسخ دهند و بنابراین عملکرد برتری دارند (لستری و همکاران^۴، ۲۰۱۸). ادبیات تاکنون شواهدی را پیدا کرده است که نشان می دهد جهت گیری یادگیری تأثیر مثبت مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد (لستاری و همکاران، ۲۰۱۸). با این حال، ارتباط بین جهت گیری یادگیری و عملکرد از نظر تجربی غیرقطعی است زیرا برخی از مطالعات نشان دادند که تأثیر مستقیم جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی قابل توجه نیست و باید از متغیرهای میانی که ممکن است بین جهت گیری یادگیری و عملکرد مداخله کنند استفاده کرد (گومز و وو جان^۵، ۲۰۱۷). از بحث های قبلی، می توان فرض کرد که جهت گیری یادگیری به طور مثبت بر ظرفیت نوآوری تأثیر می گذارد. برخی از مطالعات نشان می دهند که جهت گیری یادگیری تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد (لستری و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، چندین مقاله دریافته اند که ظرفیت نوآوری سازمان به طور مثبت بر عملکرد تأثیر می گذارد (زهیر و همکاران^۶، ۲۰۱۸). بر این اساس، جهت گیری یادگیری به سازمان اجازه می دهد تا توانایی ها و مهارت هایی را توسعه دهد که ظرفیت نوآوری را بهبود می بخشد و نوآوری چیزی است که بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت می گذارد (سرنا و همکاران^۷، ۲۰۱۶). بنابراین، این مطالعه نقش واسطه ای ظرفیت نوآوری را بر رابطه بین جهت گیری یادگیری و عملکرد سازمانی به شرح زیر پیشنهاد می کند: فرضیه پنجم: جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر دارد.

¹ Hussain et al

² Xian et al

³ Tajeddini

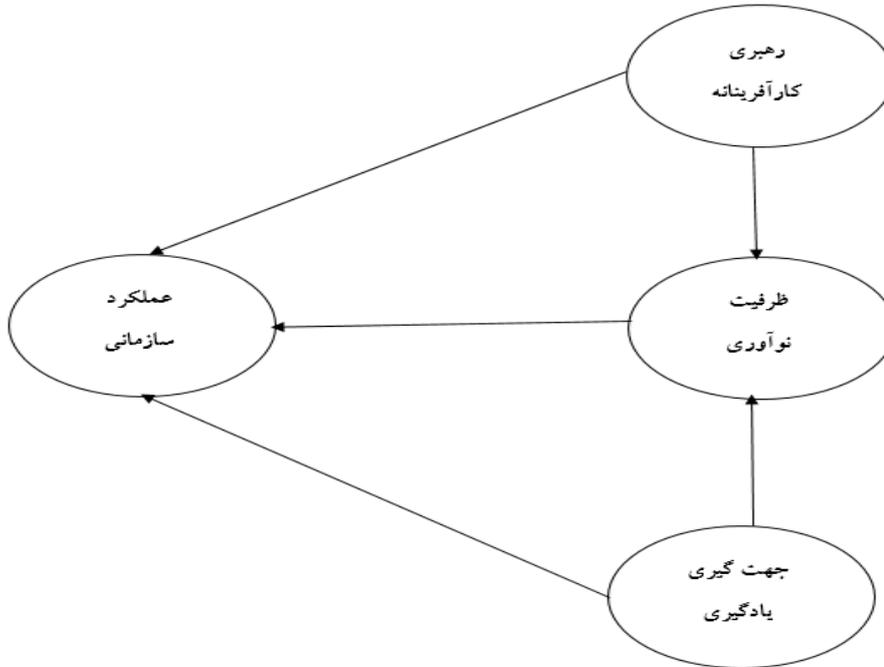
⁴ Lestari et al

⁵ Gomes & Wojahn

⁶ Sözbilir et al

⁷ Serna et al

۳- مدل پژوهش:

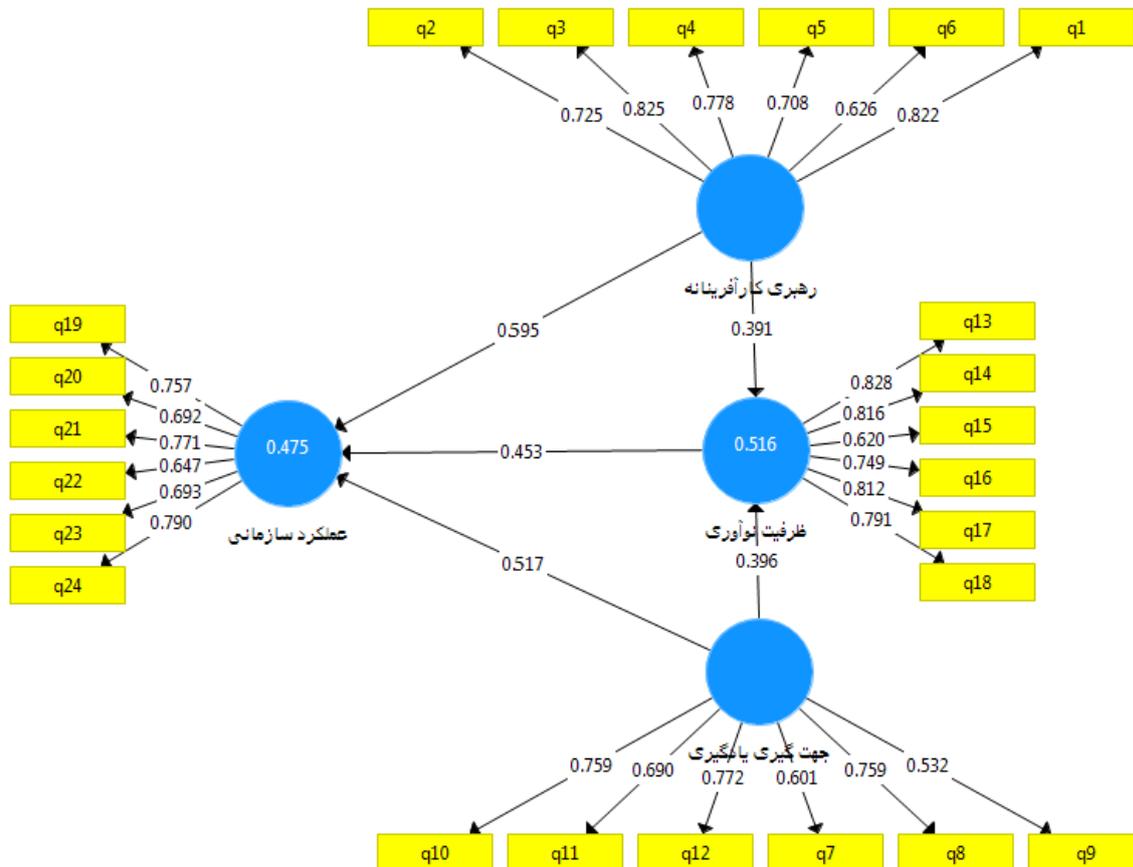


شکل ۱- مدل پژوهش

۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است. روش پژوهش نیز از نوع پیمایشی است که به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تجربی موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی استفاده گردیده است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۵۰ نفر از مدیران، کارشناسان و متخصصین شرکت ایران خودرو دیزل می‌باشند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری تصافی ساده استفاده گردید و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شده است.

۵- تجزیه و تحلیل آماری:



شکل ۲ - مدل تحقیق در حالت ضرایب مسیر

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می کنید تمامی سوالات از بارعاملی بالاتر از ۰/۵ برخوردار می باشد و ضرایب تاثیر گذاری متغیرها نیز همگی مثبت می باشند.

۵- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

سوال اساسی که مطرح شده بود این است که آیا این مدل مورد بررسی، مدل مناسبی می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره‌های میانگین واریانس استخراجی^۱، قابلیت اطمینان مرکب^۲ (پایایی ترکیبی) و آلفای کرونباخ جهت مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خروجی PLS و با توجه به نتایج بدست آمده در جداول زیر که از خروجی نرم‌افزار Smart PLS بدست آمده‌اند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل مورد بررسی در این پژوهش، یک مدل مناسب از نظر شاخص‌های برازش می‌باشد. در ادامه شاخص‌های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در جداول زیر ارائه گردیده و نشان می‌دهد که مدل از برازش مناسب برخوردار است.

۵-۱- روایی همگرا

برای سنجش روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. حداقل مقدار قابل قبول این معیار مقدار بالاتر از ۰.۵ است. به عبارتی این ملاک بیان می‌کند که هر یک از متغیرهای مدل قادر به تبیین بیش از ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرها (سوالات) هستند و در نتیجه روایی همگرای مدل مورد تأیید خواهد بود. نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج بررسی روایی همگرا

| متغیرها | میانگین واریانس استخراج شده |
|-------------------|-----------------------------|
| رهبری کارآفرینانه | ۰/۵۸۹ |
| جهت‌گیری یادگیری | ۰/۶۷۱ |
| ظرفیت نوآوری | ۰/۵۳۶ |
| عملکرد سازمانی | ۰/۵۹۲ |

همانطور که در نتایج جدول بالا ارائه شده تمامی متغیرها از روایی همگرا مناسب برخوردار هستند.

¹ Average Variance Extracted

² Composite Reliability

۵-۲- شاخص پایایی ترکیبی^۱

در حالی که فرض آلفای کرونباخ مبتنی بر این است که همگی شاخص‌ها به صورت برابر پایا هستند، در مدل‌های معادلات ساختاری (PLS)، پایایی هر شاخص به طور جداگانه ارزیابی می‌شود، در نتیجه می‌توان به یک ترکیب پایاتری دست پیدا کرد. در مدل‌های که در نرم افزار Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرد، پایایی مرکب یا معیار دیلون-گلدشتاین جهت بررسی پایایی ترکیبی استفاده می‌گردد. وقتی مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰.۷ باشد، نشان‌دهنده آن است که آن بلوک تک‌بعدی است و این شاخص در مقایسه با آلفای کرونباخ معرف بهتری برای پایایی هر شاخص و تک‌بعدی بودن یک بلوک محسوب می‌گردد. نتایج بررسی پایایی ترکیبی نشان می‌دهد تمامی متغیرها در حد مناسب و مطلوبی قرار دارد.

جدول ۲- بررسی شاخص قابلیت اطمینان مرکب (پایایی ترکیبی)

| متغیر | پایایی ترکیبی |
|-------------------|---------------|
| رهبری کارآفرینانه | ۰/۷۲۱ |
| جهت‌گیری یادگیری | ۰/۸۰۹ |
| ظرفیت نوآوری | ۰/۷۵۹ |
| عملکرد سازمانی | ۰/۷۸۸ |

۵-۳- شاخص آلفای کرونباخ

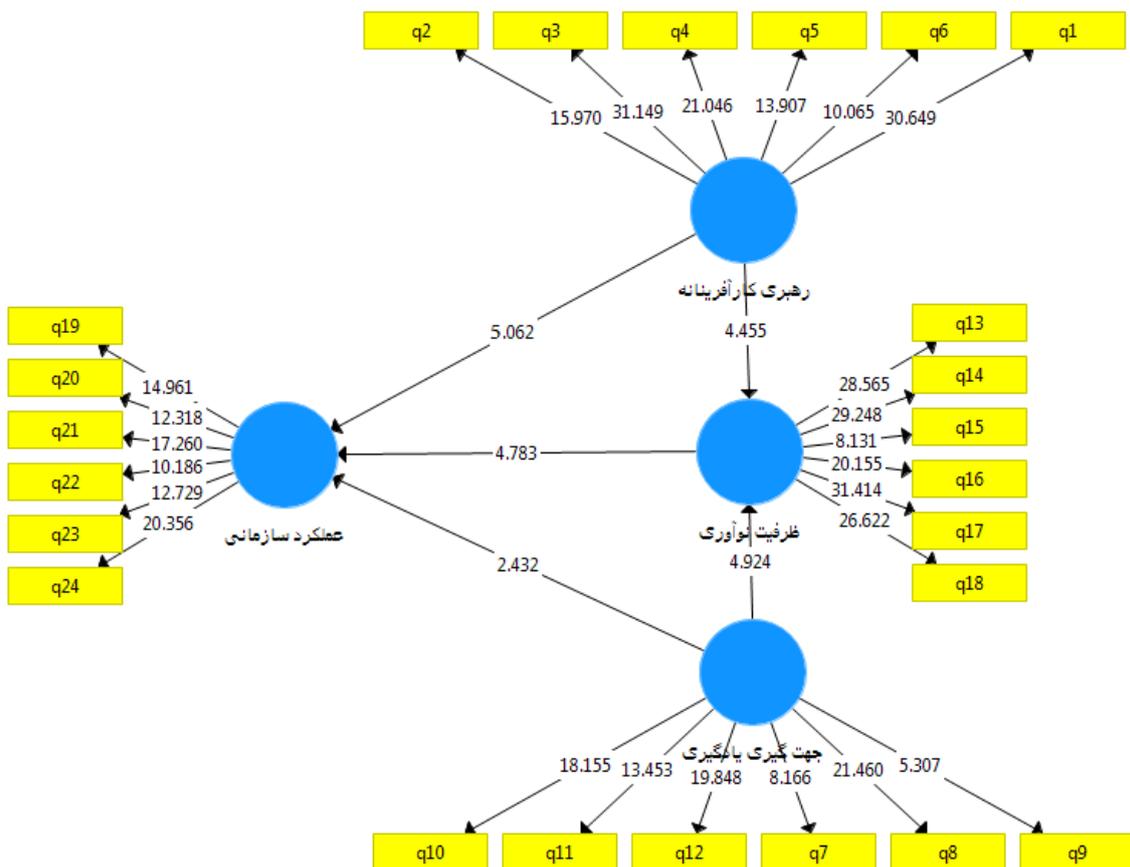
همچنین برای تعیین پایایی سازه‌ها از روش آلفای کرونباخ نیز استفاده شد که ضرایب آن برای سازه‌هایی که مقدار آلفای کرونباخ آنها بالاتر از ۰.۷ باشند، پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهد.

جدول ۳- بررسی شاخص آلفای کرونباخ

| متغیر | آلفای کرونباخ |
|-------------------|---------------|
| رهبری کارآفرینانه | ۰/۷۲۵ |
| جهت‌گیری یادگیری | ۰/۷۷۲ |
| ظرفیت نوآوری | ۰/۸۰۱ |
| عملکرد سازمانی | ۰/۷۹۱ |

^۱ . Composite Reliability

به منظور آزمون فرضیه اصلی تحقیق در Smart PLS از تابع Bootstrapping استفاده شد. با اجرای تابع Bootstrapping بدست آمد به شکل زیر ارائه گردیده است. شکل زیر مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع، معادلات اندازه گیری (بارعاملی) و ضرایب مسیر را با استفاده از آماره t آزمون می کند.



شکل ۲ - مدل تحقیق در حالت ضرایب مسیر

۶- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط استان تهران تأثیر دارد.

جدول ۴- نتایج فرضیه اول

| نتیجه | آماره تی | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|----------|-----------|-------------------------------------|
| تایید | ۵/۰۶۲ | ۰/۵۹۵ | رهبری کارآفرینانه -> عملکرد سازمانی |

فرضیه دوم: جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط استان تهران تأثیر دارد.

جدول ۵- نتایج فرضیه دوم

| نتیجه | آماره تی | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|----------|-----------|------------------------------------|
| تایید | ۲/۴۳۲ | ۰/۵۱۷ | جهت گیری یادگیری -> عملکرد سازمانی |

فرضیه سوم: ظرفیت نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط استان تهران تأثیر دارد.

جدول ۵- نتایج فرضیه سوم

| نتیجه | آماره تی | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|----------|-----------|--------------------------------|
| تایید | ۴/۷۸۳ | ۰/۴۵۳ | ظرفیت نوآوری -> عملکرد سازمانی |

فرضیه چهارم: رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت های کوچک و متوسط استان تهران تأثیر دارد.

جدول ۶- نتایج فرضیه چهارم

| نتیجه | آماره تی | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|----------|-----------|---|
| تایید | ۳/۱۴۷ | ۰/۳۷۷ | رهبری کارآفرینانه -> ظرفیت نوآوری -> عملکرد سازمانی |

فرضیه پنجم: جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت های کوچک و متوسط استان تهران تأثیر دارد.

جدول ۷- نتایج فرضیه پنجم

| مسیر | ضریب مسیر | آماره تی | نتیجه |
|--|-----------|----------|-------|
| جهت گیری یادگیری -> ظرفیت نوآوری -> عملکرد سازمانی | ۰/۳۷۹ | ۳/۳۳۵ | تأیید |

۷- بحث و نتیجه گیری

در جهان امروزی سازمان ها با پیرامون تغییرپذیر که کوتاه شدن چرخه زندگی تولید، تغییرات سریع فناوری جهانی شدن از خصوصیات اصلی جهان امروزی هست روبرو می باشند. تغییرات شتابدار بین المللی در فناوری، علم، مدیریت و صنعت و به طور اخص معیارها و ارزش های اکثر شرکت ها و سازمان های پیشرو را به این ترغیب نموده که در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری، علایق، گرایش ها و اهداف خویش را بدین سمت سوق دهند. در رقابت جهانی و محیط پویای امروزی سازمان ها جهت بقا و دستیابی به موفقیت های رقابتی با وجود تغییرات سریع جهانی، به طور گسترده ای متعهد به انجام فعالیت های کارآفرینانه و نوآورانه شده اند. با توجه به اهمیت مسئله در این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه و جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل پرداخته شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه و جهت گیری یادگیری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی ظرفیت نوآوری در شرکت ایران خودرو دیزل تأثیر مثبت و معناداری دارد بعبارت دیگر رهبری کارآفرینانه و جهت گیری یادگیری دو عامل تأثیر گذار بر ظرفیت نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکت ایران خودرو دیزل می باشند. در راستای نتایج پژوهش می توان بیان کرد که شرکت ایران خودرو دیزل علاوه بر هماهنگی با تغییرات جوامع امروزی، بایستی توان پیشبینی دگرگونی ها و مسیر تغییرات را در آینده داشته باشند و قادر به هدایت این تغییرات در جهت ایجاد عملکرد بهتر برای ساختن آینده ای مطلوب در داخل و جوامع بین المللی باشند. از آن جهت که در هر سازمان و یا شرکتی رهبری فرایندی اساسی می باشد و پیروزی و یا شکست هر سازمان و یا شرکت را به رهبری در آن سازمان و یا شرکت مبسوط کرده اند و در مواقع شکست یا موفقیت سازمان، اصولاً رهبری سازمان مورد خطاب قرار می گیرد، بدین جهت میتوان نتیجه گرفت که نگرش ها، دیدگاه و عملکرد افراد در سازمان متأثر از سبک و سیاق رهبری در آن سازمان است. اجرای مثرثمر کارآفرینی سازمانی لازمه تعهد آشکار رهبری و مدیریت به کارآفرینی می باشد. جهت انطباق با دنیای متحول و متغیر امروزی، سازمان ها در جهت نهادینه نمودن جو نوآوری و خلاقیت و تمایلات اشخاص به کارآفرینی و فعالیت های مربوط به آن در سازمان، باید قادر به ایجاد نهادینه کردن استراتژی هایی در جهت پیاده سازی جوی دانش بنیان و انتصاب رهبران دانش محور باشند انتصاب رهبری کارآفرین و دانش محور در تمامی سطوح بالای مدیریت، از اصلی ترین کارهای ایجاد فرهنگ کارآفرینی در سازمان ها می باشد

از نظر مدیریتی در این مطالعه چندین فاکتور شناسایی شد که در ارتقا عملکرد سازمانی ضروری هستند. یافته‌های این پژوهش برای مدیران که در مسیر کارآفرینی و نوآوری به دنبال بهبود عملکرد سازمانی خود هستند کاملاً مفید است. در تحقیقات آینده می‌توان از روش‌های کمی و کیفی، رویکردهای ترکیبی برای بررسی عوامل موثر بر عملکرد سازمانی استفاده نمود.

منابع

- Allameh, S. M., & Khalilakbar, R. (2018). Exploring the antecedents of innovation performance: the roles of entrepreneurial orientation, learning orientation and organisational learning. *International Journal of Business Excellence*, 14(4), 470.
- Antunes, M. G., Quirós, J. T., & Justino, M. D. R. F. (2017). The relationship between innovation and total quality management and the innovation effects on organizational performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(9), 1474-1492.
- Arshi, T. A., & Viswanath, S. (2013). Entrepreneurial leadership and innovation: An empirical study on organizational leadership characteristics and entrepreneurial innovation intensity. *American Journal of Social Issues and Humanities*, 3(5), 2276-6928.
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração (São Paulo)*, 52(2), 163-175.
- Gupta, V. K., & Batra, S. (2016). Entrepreneurial orientation and firm performance in Indian SMEs: Universal and contingency perspectives. *International Small Business Journal*, 34(5), 660-682.
- Huang, S., Ding, D., & Chen, Z. (2014). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and Environmental Dynamism. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 453-471.
- Hussain, J., Shah, F. A., Rehman, W., & Khan, Y. (2018). Learning orientation and performance: the interaction effect of entrepreneurial orientation. *Pakistan Business Review*, 19(4), 960-977.
- Ilori, A. B., Lawal, A., & Simeon-Oke, O. O. (2017). Innovations and innovation capability in palm kernel processing industry in southwestern Nigeria. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 102-114.

Koryak, O., Mole, K. F., Lockett, A., Hayton, J. C., Ucbasaran, D., & Hodgkinson, G. P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105

Lestari, E. R., Ardianti, F. L., & Rachmawati, L. (2018, March). Firm performance model in small and medium enterprises (SMEs) based on learning orientation and innovation. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 131, No. 1, p. 012027). IOP Publishing

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.

Moghaddam, J. Y., Khorakian, A., & Maharati, Y. (2015). Organizational Entrepreneurship and its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 75–87.

Rahim, H. L., Zainal Abidin, Z., Mohtar, S., & Ramli, A. (2015). The effect of entrepreneurial leadership towards organizational performance. *International Academic Research Journal of Business and Technology*

Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of business Venturing*, 26(4), 441-457.

Shariff, M. N. M., Ahmad, N. R., & Hafeez, M. H. (2017). Moderating role of access to finance on entrepreneurial orientation, market orientation, learning orientation and SMEs performance of gem and jewelry industry in Thailand. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 109-120.

Sethibe, T., & Steyn, R. (2015). The relationship between leadership styles, innovation and organizational performance: A systematic review. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 8(3).

Serna, M. D. C. M., Martínez, J. E. V., & Martínez, J. V. (2016). The impact of learning orientation on innovation and performance in smes in México. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 48.

Suliyanto, S., & Rahab, R. (2012). The role of market orientation and learning orientation in improving innovativeness and performance of small and medium enterprises. *Asian Social Science*, 8(1), 134

- Sözbilir, F. (2018). Innovation Capacity and Innovation Performance in Terms of Educational Level of Managers. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1-12
- Tajeddini, K. (2016). Analyzing the influence of learning orientation and innovativeness on performance of public organizations: The case of Iran. *Journal of Management Development*, 35(2), 134-153
- Wahab, A., & Mahmood, R. (2015, November). Effect of learning orientation and self-efficacy on performance of university leaders: entrepreneurial leadership as a mediator. *10th Annual Convention of Japanese Association of Administrative Science (JAAS) held at Aichi University, Nagoya Campus, Japan*
- Xian, K. J., Sambasivan, M., & Abdullah, A. R. (2018). Impact of market orientation, learning orientation, and supply chain integration on product innovation. *International Journal of Integrated Supply Management*, 12(1-2), 69-89.
- Wolff, J. A., Pett, T. L., & Ring, J. K. (2015). Small firm growth as a function of both learning orientation and entrepreneurial orientation: An empirical analysis. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(5), 709-730.
- Yang, C. C. (2018). The effectiveness analysis of the practices in five quality management stages for SMEs. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-23.
<https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1456010>
- Yunoh, M. N. M., & Ali, K. A. M. (2015). Total quality management approach for Malaysian SMEs: Conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 6(1), 152-161.
- Yusnita, M., & Wahyudin, N. (2017). Entrepreneurial leadership through innovation capacity as an effort to increase competitive advantage of UMKM in Era of ASEAN economic community (MEA)(Micro Business Study in Kabupaten Bangka). *Integrated Journal of Business and Economics*, 1(1), 10-18.
- Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: the role of differentiation strategy and innovation performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 358-367.