



IlamUniversity

Journal of Entrepreneurship Research

<http://jer.ilam.ac.ir>

Online ISSN: 2980-857X



مجله پژوهش‌ها در کارآفرینی
Journal of Entrepreneurship Research

The Influence of Entrepreneurial Leadership on Employees' Innovative Behavior: The Role of Innovation Climate and Ethical Climate

Rahim Sarvari^{1✉}|Hossein Sadeghi²| Jahangir Yadollahi Farsi³

1. Corresponding Author, Department of Corporate Entrepreneurship, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: rsarvari@ut.ac.ir
2. Department of New Business, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: hosadeghi@ut.ac.ir
3. Department of New Business, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: jfarsi@ut.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 01. 12. 2023

Revised: 07. 01. 2024

Accepted: 08. 01. 2024

Keywords:

Entrepreneurial Leadership,
Ethical Climate,
Innovation Climate,
Innovative Behavior.

Today, increasing competition and rapid changes in businesses have made innovation imperative for all organizations. An important and decisive factor in increasing organizational innovation and gaining competitive advantage is the employees' innovative behavior. Meanwhile, the behavior of organization leaders and the climate of the work environment are of vital importance in cultivating employees' innovative behaviors. The present research aimed to investigate the effect of entrepreneurial leadership on employees' innovative behavior with the mediating role of innovation climate and ethical climate. The research is applied in purpose and descriptive-correlational in data collection methodology. The statistical population consists of employees of knowledge-based small and medium-sized enterprises (SMEs) in East Azerbaijan province. The sample size was determined at 134 people using G-Power 3.1 software, and the participants were selected by the convenience sampling method. Data were collected using a standard questionnaire whose validity was confirmed by content validity and whose reliability was estimated by Cronbach's alpha. The hypotheses were also tested using structural equation modeling in SMART PLS 4 software. The results showed the positive and significant effect of entrepreneurial leadership on the employees' innovative behavior. Also, the mediating role of innovation climate and ethical climate in the relationship between entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior was confirmed. The results have important implications for SME managers who are looking for ways to increase innovative behavior among their employees.

Cite this article: Sarvari, R., Sadeghi, H., & Yadollahi Farsi, J. (2024). The Influence of Entrepreneurial Leadership on Employees' Innovative Behavior: The Role of Innovation Climate and Ethical Climate. *Journal of Entrepreneurship Research*, 2 (4), 1-14.



DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2016857.1066>

© The Author(s).

Publisher: Ilam University Press.

تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان: نقش جو نوآوری و جو اخلاقی

رحیم سروری^۱ | حسین صادقی^۲ | جهانگیر یدالهی فارسی^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: rsarvari@ut.ac.ir
۲. گروه کسب‌وکار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: hosadeghi@ut.ac.ir
۳. گروه کسب‌وکار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: jfarsi@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

امروزه با افزایش رقابت و تغییرات سریع کسب‌وکارها، نوآوری برای هر سازمانی ضروری است. یک عامل مهم و تعیین‌کننده در افزایش نوآوری سازمان و کسب مزیت رقابتی، رفتار نوآورانه کارکنان است. در این میان، رفتار رهبران سازمان و جو محیط کاری اهمیت حیاتی در پرورش رفتارهای نوآورانه کارکنان دارند. در این راستا، هدف از اجرای این پژوهش بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی جو نوآوری و جو اخلاقی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان آذربایجان شرقی تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G-Power 3.1 تعداد ۱۳۴ نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام گرفت. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شدند. روایی پرسشنامه با استفاده از پانل متخصصان پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. آزمون فرضیه‌ها هم با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS 4 انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. همچنین، نقش میانجی متغیرهای جو نوآوری و جو اخلاقی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان تأیید شد. نتایج پژوهش دستاوردهای مهمی را برای مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط که به دنبال راه‌هایی برای افزایش رفتار نوآورانه در کارکنان شرکت هستند ارائه می‌دهد.

نوع مقاله:

مقاله علمی-پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۸

کلیدواژه‌ها:

رهبری کارآفرینانه،

جو نوآوری،

جو اخلاقی،

رفتار نوآورانه.

استناد: سروری، رحیم، صادقی، حسین، و یدالهی فارسی، جهانگیر. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان: نقش جو نوآوری و جو اخلاقی. *مجله*

پژوهش‌های کارآفرینی، ۲ (۴)، ۱-۱۴.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2016857.1066>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه ایلام.

مقدمه

امروزه تغییرات سریع، سازمان‌ها را ملزم به سازگاری سریع با شرایط محیط می‌کند تا نه تنها بقای خود را حفظ کنند، بلکه به پایداری بلندمدت نیز دست یابند (Somwethee et al., 2023). در این میان، محققان به‌طور گسترده بر نیاز سازمان‌ها به نوآوری برای بقا و شکوفایی در محیط‌های پویا و چالش برانگیز تأکید کرده‌اند (Le & Lei, 2019). بنابراین، همه سازمان‌ها، نوآوری را یک اولویت استراتژیک برای بقای بلندمدت و دستیابی به مزیت رقابتی تشخیص داده‌اند (Amankwaa et al., 2019) و از آنجایی که یک سازمان به‌دنبال موفقیت در یک محیط مبهم و رقابتی است، رفتارهای کارآفرینانه برای حمایت از ابتکار، سازگاری و نوآوری بسیار مهم است (Pidduck et al., 2023). رفتار نوآورانه کارکنان عامل مهمی است که محققان مدیریت باید به‌طور قابل توجهی در نظر بگیرند تا مزیت رقابتی کسب کنند (Li et al., 2019). مطالعات مختلفی برای شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه کارکنان انجام شده است که در بین این عوامل، رهبری به‌طور گسترده به‌عنوان یک عامل حیاتی و تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه کارکنان ذکر شده است. رهبران سازمانی از برجسته‌ترین بازیگرانی هستند که می‌توانند رفتار نوآورانه کارکنان را در محل کار پرورش داده و تغییرات جدیدی را ایجاد کنند (Nazir et al., 2019). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که رهبران می‌توانند به روش‌های قابل توجهی بر نتایج کارکنان تأثیر بگذارند (Bajaba et al., 2021; Fuller et al., 2022) و در این میان مطالعات بیشتر بر رهبری تحول آفرین متمرکز شده است (Amankwaa et al., 2019). با این حال، مطالعات تجربی نتایج متناقضی از تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان دادند و از این رو اثربخشی آن مورد تردید قرار گرفته است (Bagheri et al., 2020). براین اساس، پژوهشگران در سال‌های اخیر بر رهبری کارآفرینانه به‌عنوان یک سبک مؤثر که باعث تقویت رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود، تأکید کرده‌اند (Iqbal et al., 2022; Malibari & Bajaba, 2022). رهبری کارآفرینانه یک سبک رهبری است که پیروان را تشویق می‌کند تا فرصت‌های کارآفرینانه را برای خلق ارزش شناسایی و از آن‌ها بهره‌برداری کنند (Renko, 2018) و در نتیجه انگیزه کارکنان را برای مشارکت در فعالیت‌های خلاقانه هدف قرار می‌دهد (Cai et al., 2019).

هرچند مطالعات مختلفی در مورد رابطه رهبری و رفتار نوآورانه کارکنان انجام شده، اما هنوز پژوهش‌های تجربی کمی در مورد رابطه سبک رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان انجام شده است (Bagheri et al., 2020). همچنین، اخیراً در پژوهش‌هایی که در داخل کشور انجام شده یا به صورت کیفی بوده (نظری و همکاران، ۱۴۰۱) و یا رابطه رفتار نوآورانه کارکنان با سایر سبک‌های رهبری بررسی شده است (حق پرست و رستگار، ۱۴۰۰). علاوه بر این، تعدادی از مطالعات نیز به بررسی رابطه مستقیم بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان پرداختند (Newman et al., 2018). این در حالی است که هیوز و همکاران (Hughes et al., 2018) از محققان خواسته‌اند تا عوامل میانجی را برای درک جامع‌تر از چگونگی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان بررسی کنند. از سوی دیگر، با توجه به این که سازمان‌ها اغلب نیاز به مدیریت سطح بالایی از پیچیدگی دارند، ممکن است طیف گسترده‌ای از رویه‌ها، شیوه‌ها و رفتارها در یک سازمان وجود داشته باشد. در این میان، پیشنهاد شده که جو سازمانی می‌تواند نقش مهمی در تغییر و تشدید نگرش‌ها و رفتارهای فردی ایفا کند (Kang et al., 2016). با این حال، هنوز کمبود مطالعه در مورد انواع جو سازمانی به‌ویژه برای شرکت‌های کوچک و متوسط مشهود است، جایی که نوآوری برای بقا و موفقیت آنان حیاتی است (Kang et al., 2015). این پژوهش متغیرهای جو نوآوری و جو اخلاقی را در نظر گرفته است که در مطالعات مختلف بر اثرگذاری آنان در رفتار نوآورانه کارکنان تأکید شده است. این پاسخ به فراخوانی است که محققان خواستند بررسی شود که آیا جو نوآوری می‌تواند تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان را تقویت کند یا خیر (Bagheri et al., 2020). در سوی دیگر، اخیراً در پژوهش‌های انجام شده، رابطه جو اخلاقی و رفتار کارکنان توجه زیادی را به خود جلب کرده است؛ به این دلیل که هنوز درک روشنی از چگونگی تأثیر جو اخلاقی بر شکل‌گیری رفتار نوآورانه کارکنان

وجود ندارد و نیاز است تا با افزایش مطالعات تجربی این خلا برطرف شود (Derin et al., 2022). بنابراین، هدف اصلی از مطالعه حاضر این است که با توسعه یک مدل مفهومی، نحوه اثرگذاری رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق متغیرهای میانجی جو نوآوری و جو اخلاقی را در بین شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان استان آذربایجان شرقی مورد ارزیابی قرار دهد. با توجه به این که تاکنون پژوهشی به این صورت انجام نشده است، این مطالعه باعث گسترش ادبیات در این حوزه و همچنین افزایش تعداد مطالعات تجربی می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری کارآفرینانه

در یک دهه اخیر سبک‌های رهبری توجه زیادی را به خود جلب کرده است و به موضوعی مهم برای محققان تبدیل شده است. زیرا ثابت شده که رهبری نقش اساسی در موفقیت و رشد هر کسب‌وکاری ایفا می‌کند. به عبارتی، سازمان‌هایی که می‌خواهند در محیط کسب‌وکار به سرعت در حال تغییر امروزی موفق شوند، نمی‌توانند بر تئوری‌های مدیریت منسوخ تکیه کنند و رهبری یکی از محرک‌های اولیه برای تغییر مؤثر است (García-Vidal et al., 2019). محققان رهبری کارآفرینانه را به عنوان یک سبک رهبری مؤثر برای مواجهه با محیط‌های نامطمئن و چالش‌برانگیز و همچنین تحریک و تقویت فرآیندهای نوآوری و شناسایی فرصت برای همه سازمان‌ها، به‌ویژه در شرکت‌های کوچک و متوسط، توصیه کرده‌اند (Karol, 2015). بنابراین، رهبری کارآفرینانه یک سبک رهبری منحصر به فرد است که بر ایجاد خلاقیت و نوآوری بیشتر استعداد‌های ناهمگون سازمان در فرآیندهای جمعی به منظور پاسخگویی به یک محیط کسب‌وکار نامطمئن و ایجاد استراتژی‌های منسجم و نتایج جدید تمرکز دارد (Fontana & Musa, 2017).

علی‌رغم اهمیت رهبری کارآفرینانه، محققان هنوز در مورد تعریف آن به اجماع نرسیده‌اند و به‌طور کلی به دو گروه تقسیم می‌شوند. اولین گروه از محققان بر شایستگی‌های شخصی که رهبران کارآفرین را مشخص می‌کند تأکید کرده‌اند (Tliss & Kauser, 2019). آن‌ها استدلال می‌کنند که شایستگی‌های شخصی و عملکردی (مانند نوآوری و ریسک‌پذیری) به رهبران کارآفرین کمک می‌کند تا به‌طور هدفمند استراتژی‌هایی را برای بهبود نوآوری کسب‌وکار خود از طریق ایجاد چشم‌اندازی نوآورانه و الهام‌بخش و مشخص کردن فرصت‌های جدید برای کسب‌وکار توسعه دهند (Bagheri et al., 2020). گروه دوم از محققان به رفتارهای خاص رهبری که مشخصه رهبران کارآفرین هستند، نگاه کرده‌اند (Bamiatzi et al., 2015; Huang et al., 2014). آن‌ها رهبری کارآفرینانه را به عنوان سبکی تصور می‌کنند که در آن رهبران بر اعضای گروه تأثیر می‌گذارند و آن‌ها را به سمت دست‌یابی به اهداف کارآفرینانه هدایت می‌کنند که شامل شناخت و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه است (Renko et al., 2015). رهبران سازمان اغلب نقش مهمی در پرورش و ارتقای کارآفرینی ایفا می‌کنند. آنان به عنوان یک قهرمان، نقش رهبری را در ایجاد انگیزه در اعضای سازمان، بسیج منابع لازم و اقدامات نوآورانه ایفا می‌کنند (Moon et al., 2020). رنکو (Renko, 2018) بر نقش دوگانه رهبران کارآفرین به عنوان شتاب‌دهنده‌های کارآفرینانه و انجام‌دهندگان کارآفرینانه تأکید کرده است. رهبران کارآفرین به عنوان شتاب‌دهنده کارآفرینانه، پیروان خود را تشویق می‌کنند تا وضعیت موجود را به چالش بکشند، خلاقانه فکر کنند و از فرصت‌های مرتبط با کسب‌وکار استفاده کنند. در سوی دیگر، رهبران کارآفرین به عنوان انجام‌دهندگان کارآفرینانه، با درگیر شدن در فعالیت‌های کارآفرینانه، خود به عنوان الگو عمل می‌کنند و در نتیجه یادگیری جانشینی را ترویج کرده و پیروان خود را تشویق می‌کنند تا رفتار کارآفرینانه را نشان دهند (Iqbal et al., 2022).

رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه

در یک محیط تجاری بسیار پویا و رقابتی، رهبران با هدایت فرآیند نوآوری، نقشی حیاتی برای بقا، موفقیت و رشد کسب‌وکار خود

ایفا می‌کنند. همچنین، کارکنان خود را تسهیل و تشویق می‌کنند تا توانایی‌های خود را در حل مسائل پیچیده و انجام وظایف چالش‌برانگیز از طریق ابزارهای نوآورانه نشان دهند (Li et al., 2020). بنابراین، رفتارهای کارآفرینانه در هر زمینه‌ای برای شروع نوآوری و پاسخگویی به تغییرات محیطی پویا مهم هستند (Renko et al., 2015). از این‌رو، رهبران هر کسب‌وکاری نقش مهمی در توسعه و تأثیرگذاری بر محیط کسب‌وکار دارند که منجر به الگوهای رفتاری مطلوب می‌شود (Malibari & Bajaba, 2022). رهبران کارآفرین انگیزه‌ای جذاب و دلگرم‌کننده ایجاد می‌کنند که در آن همه کارکنان انگیزه دارند تا نوآوری را به‌عنوان یکی از مسئولیت‌های اصلی خود بشناسند و در برابر چالش‌های ذاتی که توسط فعالیت‌های نوآوری تجربه می‌شود انعطاف‌پذیر باشند (Karol, 2015). رهبران کارآفرین نه تنها خودشان به شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها می‌پردازند، بلکه بر اهمیت چنین رفتارهایی نیز تأکید می‌کنند (Renko, 2018)؛ و بنابراین به‌عنوان الگو عمل کرده و کارکنان را تشویق می‌کنند تا نوآوری و خلاقیت را در فعالیت‌های کاری خود به نمایش بگذارند (Newman et al., 2018). رهبران کارآفرین توانایی‌های اصلی کارکنان خود را شناسایی می‌کنند، باورهای خودکارآمدی آن‌ها را توسعه می‌دهند و آن‌ها را تشویق می‌کنند تا از شایستگی‌های خود در تولید و اجرای ایده‌های جدید به‌منظور تحقق چشم‌انداز سازمان استفاده کنند (Fontana & Musa, 2017). در پژوهشی نگوین و همکاران (Nguyen et al., 2021) نشان دادند که رهبری کارآفرینانه ارتباط مثبتی با خلاقیت تیمی دارد. آنان به این نتیجه رسیدند که رهبران کارآفرین ابتکارات خلاقانه کارکنان را برای رسیدن به منافع سازمان هدایت می‌کنند و همچنین آن‌ها را تشویق می‌کنند تا برای دستیابی به خلاقیت تیمی با یکدیگر همکاری کنند. علاوه بر این، پژوهش‌هایی که اخیراً انجام شده بیشتر به بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در عملکرد نوآوری سازمان‌ها پرداخته است (Al-Sharif et al., 2023). این در حالی است که کارکنان به‌عنوان یک منبع مهم نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند و همچنین، به‌دلیل نقشی که در توسعه و پیشرفت شرکت‌های کوچک و متوسط دارند، ضروری است تا تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. براین اساس، فرضیه اول پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

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

نقش میانجی جو نوآوری و جو اخلاقی

جو نوآوری از خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان و همچنین تلاش برای کشف و اعمال ایده‌های جدید در سازمان پشتیبانی می‌کند (Malibari & Bajaba, 2022). جو نوآوری را می‌توان به‌عنوان ترکیبی از ادراکات کارکنان پیرامون محیط سازمان توصیف کرد که از رفتار ریسک‌پذیر حمایت می‌کند، منابع کافی را تخصیص می‌دهد و محیط رقابتی را ترویج می‌کند که طرف‌دار نوآوری در کار است (Scott & Bruce, 1994). در تعریفی دیگر جو نوآورانه را می‌توان به‌عنوان ادراک مشترک بین اعضای سازمان در مورد شیوه‌ها، رویه‌ها و رفتارهایی که باعث ایجاد، توسعه و تحقق ایده‌های جدید و مفید می‌شود، تعریف کرد (Van Der Vegt & Bunderson, 2005). سازمان‌های با جو نوآورانه قوی از توسعه ایده‌های جدید و مفید حمایت می‌کنند، روش‌های قدیمی انجام کارها را به چالش می‌کشند و کارکنان را تشویق می‌کنند تا از دیگران در داخل یا خارج سازمان بیاموزند (Kang et al., 2016). به‌طور کلی وقتی فضای نوآورانه‌ای بر سازمان حکم‌فرما شود، کارکنان آن سازمان معمولاً سعی می‌کنند از این هنجارهای تعبیه شده پیروی کنند و با مشاهده رفتار نوآورانه همکاران خود، نوآورانه عمل خواهند کرد (Wang et al., 2013). شایستگی‌های عملکردی رهبران کارآفرین آن‌ها را قادر می‌سازد تا کارکنان خود را به‌شیوه‌ای نوآورانه الهام بخشند و بر آنان تأثیر می‌گذارد که پذیرای محیط نوآورانه‌ای باشند که توسط رهبرانشان ایجاد می‌شود (Wang et al., 2019). در پژوهشی لی و همکاران (Li et al., 2020) دریافتند که رهبری کارآفرینانه با محیط نوآورانه سازمان همبستگی مثبت دارد. از نظر آن‌ها، رهبران کارآفرین محیطی را پرورش می‌دهند که اعضای خود را تشویق می‌کند متفاوت فکر کنند، ایده‌های جدید تولید کنند و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای برای مشکلات بیابند. در پژوهشی دیگر پونی و همکاران (Puni et al., 2022) بر نقش میانجی جو

نوآوری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی تأکید کرده‌اند. علاوه بر این، در پژوهش‌های داخلی انجام شده نیز جو نوآوری بیشتر با سبک رهبری تحول‌آفرین مورد بررسی قرار گرفته است (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، نیاز است تا اثر غیرمستقیم سبک رهبری کارآفرینانه از طریق جو نوآوری بر رفتار نوآوران کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. در نتیجه می‌توان فرضیه دوم را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه دوم: جو نوآوری نقش میانجی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران کارکنان دارد.

جدول ۱. خلاصه نتایج پژوهش‌های پیشین

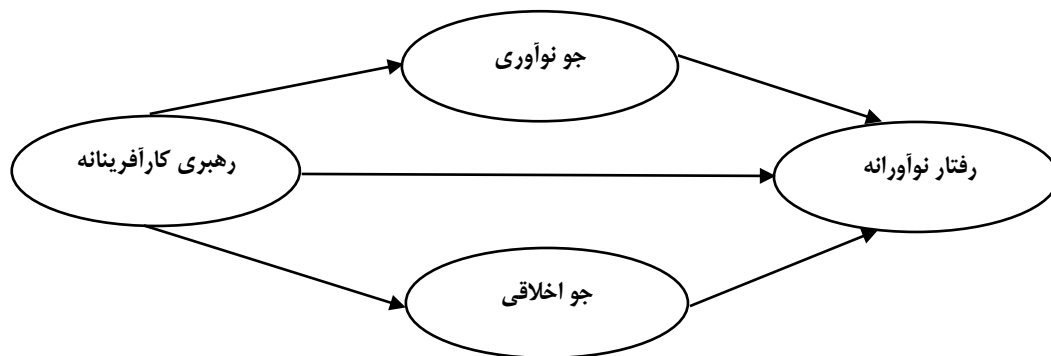
پژوهشگر (سال)	موضوع	نتایج
حق‌پرست و رستگار (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآوران کارکنان: نقش میانجی عجزین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان	نتایج نشان داد که رهبری مثبت‌گرا بر سرمایه روان‌شناختی مثبت، رفتارهای نوآوران کارکنان و عجزین‌شدن در شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تقوایی‌یزدی (۱۴۰۰)	رابطه بین رفتار نوآوران مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری)	نتایج نشان داد که بین رفتار نوآوران مدیران با رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، رفتار نوآوران توان پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی و رهبری تحول‌آفرین را دارد.
رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۸)	تحلیل چندسطحی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوران و رفتار نوآوران کارکنان با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی خلاق	نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر جو نوآوری، جو نوآوری بر رفتار نوآوران کارکنان و رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآوران کارکنان تأثیر دارد. همچنین نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی خلاق بر رابطه جو نوآوری و رفتار نوآوران کارکنان معنادار نبود.
Ye et al (2023)	تأثیر عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی بر رفتار نوآوران کارکنان	نتایج نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت تعاملی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآوران کارکنان دارد. تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر رفتار نوآوران کارکنان نیز تأیید شد.
Malibari & Bajaba (2022)	رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران کارکنان: تحلیل میانجی‌گری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان	یافته‌ها نشان داد که رهبری کارآفرینانه به‌طور قابل‌توجهی بر رفتار نوآوران کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. جو نوآوری نیز تأثیر مثبتی بر چابکی فکری کارکنان داشت.
Iqbal et al (2022)	رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران کارکنان: بررسی از طریق لنزهای نظری متعدد	نتایج پژوهش نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآوران کارکنان دارد. همچنین، نقش میانجی متغیرهای تعهد عاطفی، خودکارآمدی خلاق و ایمنی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآوران کارکنان تأیید شد.
Al Halbusi (2021)	پیوند رهبری اخلاقی و جو اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان: نقش تعدیل‌گر تناسب فرد و سازمان	نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان دارد. نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار اخلاقی و همچنین نقش تعدیل‌گر تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان نیز تأیید شد.
Bagheri et al (2020)	رهبری کارآفرینانه مدیران عامل و رفتار نوآوران کارکنان در سرمایه‌گذاری‌های جدید با فناوری پیشرفته	نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآوران کارکنان دارد. همچنین نقش میانجی متغیرهای خودکارآمدی خلاق و اشتیاق برای ابداع تأیید شد.

از طرفی جو اخلاقی نوعی جو سازمانی است که به محیط کار اخلاقی اشاره دارد. جو اخلاقی را می‌توان به‌عنوان ادراک غالب از شیوه‌ها و رویه‌های سازمانی معمولی که محتوای اخلاقی دارند تعریف کرد (Victor & Cullen, 1988). جو اخلاقی رفتارهای اخلاقی مورد نیاز در سازمان‌ها و انتظارات مربوطه از کارکنان را تعیین می‌کند. به‌علاوه با نشان داد این که چه رفتارهایی ارزشمند و قابل قبول هستند، به اعضای سازمان کمک می‌کند تا آنچه را که مناسب است انجام دهند (Saygili et al., 2020). هدف

بسیاری از سازمان‌ها انتقال و ترویج هنجارها و استانداردهای حرفه‌ای است که رفتار کارکنان را به سمت فضای اخلاقی هدایت می‌کند (Decoster et al., 2021). بنابراین، جو اخلاقی بستر سازمانی مناسبی را برای گسترش اعتماد ایجاد می‌کند که علاوه بر اتحاد بین سرپرستان و کارکنان، پیوندهای دوستی و علاقه را بین همه اعضای خود نیز تقویت می‌کند (Haldorai et al., 2020). در پژوهشی درین و همکاران (Derin et al., 2022) نقش میانجی جو اخلاقی را در رابطه بین تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه تأیید کردند. آنان نتیجه گرفتند که میزان رفتارهای نوآورانه در سازمان‌هایی که جو اخلاقی را توسعه می‌دهند افزایش می‌یابد. علاوه بر این، ثابت شده که رهبران می‌توانند بر جو اخلاقی سازمان تأثیر گذاشته و آن را توسعه دهند (Al Halbusi et al., 2021). در سوی دیگر توکماک (Tokmak, 2020) در پژوهشی نشان داد که میان ادراک جو اخلاقی و سطوح رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبتی وجود دارد. کاردان و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی نشان دادند که جو اخلاقی بر خلاقیت و نوآوری کارکنان تأثیر مثبتی دارد. آنان نتیجه گرفتند زمانی که جو اخلاقی در سازمان حاکم باشد میل به ریسک‌پذیری کارکنان افزایش می‌یابد که به دنبال آن زمینه ایجاد نوآوری تسهیل می‌گردد؛ بنابراین، با توجه به پژوهش‌های انجام شده، تاکنون پژوهشی به صورت هم‌زمان رابطه بین رهبری کارآفرینانه، جو اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان را بررسی نکرده است. از این رو، بررسی این رابطه می‌تواند نشان‌دهنده پیشرفت نظری و تجربی در ادبیات شود. براین اساس، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم: جو اخلاقی نقش میانجی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان دارد.

در جدول ۱، پژوهش‌های پیشین انجام شده که با موضوع این پژوهش مرتبط بودند معرفی شده و به طور خلاصه به موضوع و نتایج آنان اشاره شده است. در نهایت، با توجه به پیشینه پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده، مدل پژوهش به صورت شکل ۱، ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به کار گرفته شده به لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی بوده و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان آذربایجان شرقی است که تعداد آن براساس آخرین لیست معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان ریاست جمهوری برابر با ۳۲۰ شرکت است. با توجه به مشکلات قواعد سرانگشتی، حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G-power نسخه ۳/۱ تعیین شد. با در نظر گرفتن سطح خطای ۵ درصد، حداقل توان آماری ۹۵ درصد و اندازه اثر ۰/۱۵، تعداد ۱۱۹ نمونه محاسبه گردید. به منظور افزایش دقت داده‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج، تعداد ۱۷۰ پرسشنامه بین کارکنان شرکت‌ها توزیع شد که در نهایت بعد از جمع‌آوری تعداد ۱۳۴

پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای دستیابی به نمونه‌ها هم از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش از منابع کتابخانه‌ای و مقالات فارسی و لاتین استفاده شده است و به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه کارکنان، جو نوآوری و جو اخلاقی استفاده شده است. برای سنجش رهبری کارآفرینانه از پرسشنامه رنکو و همکاران (Renko et al., 2015) استفاده شد که دارای ۸ گویه پنج‌گزینه‌ای به صورت طیف لیکرت است. برای رفتار نوآورانه کارکنان از پرسشنامه ۶ سوالی اسکات و بروس (Scott & Bruce, 1994) استفاده شد. برای جو نوآوری از پرسشنامه کانگ و همکاران (Kang et al., 2016) استفاده شد که دارای ۶ گویه پنج‌گزینه‌ای است. در نهایت، برای جو اخلاقی از پرسشنامه ۳ گویه‌ای مون و همکاران (Moon et al., 2020) استفاده شد. همه گویه‌ها در قالب طیف لیکرت و از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری شدند. برای بررسی روایی صوری و محتوای پرسشنامه اولیه در اختیار چند تن از متخصصان قرار داده شد تا در رابطه با روایی آن اظهار نظر نمایند. در ادامه نظرات اساتید در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم اعمال شد. برای بررسی پایایی از شاخص ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۴، استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش برای ارزیابی مدل مفهومی از دو روش آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری استفاده شده است. برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از دو شاخص پایایی و روایی استفاده شده است. برای شاخص پایایی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج آلفای کرونباخ و پایایی در جدول ۲، آورده شده است. با توجه به این که مقدار به دست آمده برای متغیرها بالای ۰/۷ است، می‌توان گفت که پایایی مدل قابل قبول است.

جدول ۲. روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رهبری کارآفرینانه	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۵۶
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۵۸
جو نوآوری	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۶۴
جو اخلاقی	۰/۷۳	۰/۸۵	۰/۶۶

در سنجش بارهای عاملی، مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است. با توجه به شکل ۲، تمامی ضرایب بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ هستند که این حاکی از مناسب بودن این شاخص است. برای روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. این شاخص میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۲، نیز مشاهده می‌شود چون مقادیر به دست آمده برای شاخص میانگین واریانس استخراج شده همه متغیرها بالای ۰/۵ است؛ لذا می‌توان گفت که متغیرها از روایی همگرایی خوبی برخوردار است.

یکی دیگر از شاخص‌هایی که برای برازش مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود، روایی واگرا است. برای روایی واگرا از معیار فورنل و لارکر استفاده گردید. براساس این معیار جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه با ضرایب همبستگی بین سازه‌ها مقایسه می‌شود. بررسی این معیار به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های ماتریس شامل ضرایب همبستگی

سازه‌ها و جذر میانگین واریانس استخراج شده است. در ماتریس به‌دست آمده جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است که این مطلب نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرا پژوهش است (جدول ۳).

جدول ۳. روایی واگرای متغیرهای پژوهش

متغیرها	رهبری کارآفرینانه	رفتار نوآورانه کارکنان	جو نوآوری	جو اخلاقی
رهبری کارآفرینانه	۰/۷۵			
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۷۵	۰/۷۶		
جو نوآوری	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۸۰	
جو اخلاقی	۰/۶۳	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۸۱

برای بررسی برازش مدل ساختاری از شاخص ضریب تعیین (R^2)، شاخص افزونگی (Q^2) و اعداد معناداری t استفاده شده است. ضریب تعیین برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا می‌گذارد. ضریب تعیین فقط برای متغیرهای درون‌زا محاسبه می‌شود و برای آن سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقادیر ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته شده است. شاخص افزونگی نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. برای قدرت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب برای شدت‌های ضعیف، متوسط و قوی ذکر شده است. نتایج این دو شاخص در جدول ۴، قابل مشاهده است. به‌منظور توصیف متغیرهای پژوهش حاضر، از آماره‌های میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شده است. جدول ۵، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. مقادیر R^2 و Q^2

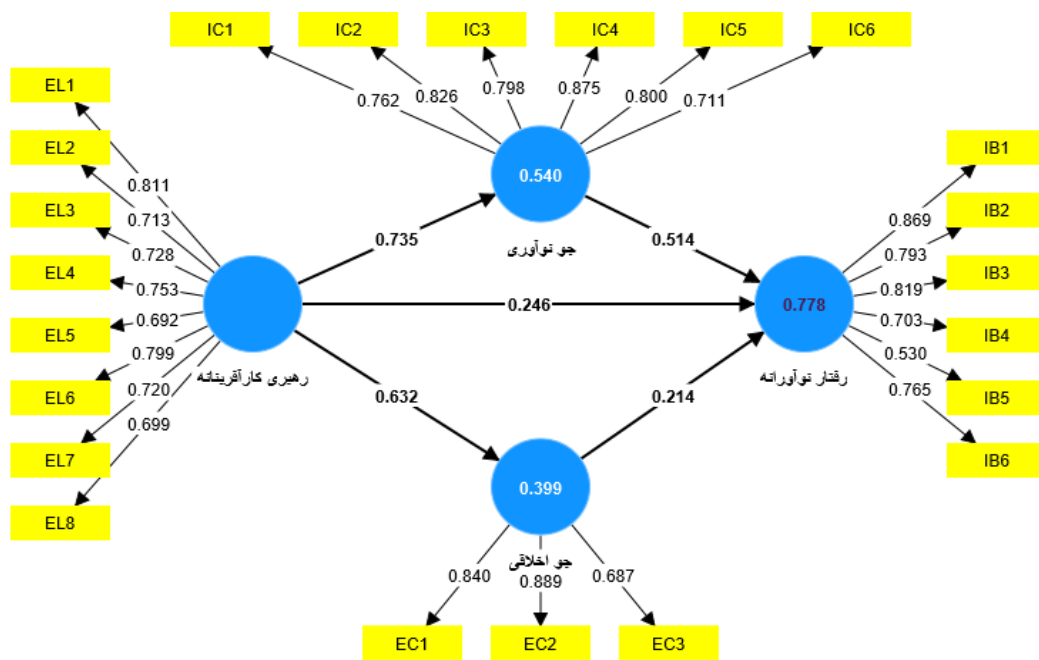
متغیرها	R^2	Q^2	وضعیت
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۷۸	۰/۵۷	قوی
جو نوآوری	۰/۵۴	۰/۵۳	تقریباً قوی
جو اخلاقی	۰/۴۰	۰/۳۷	متوسط

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

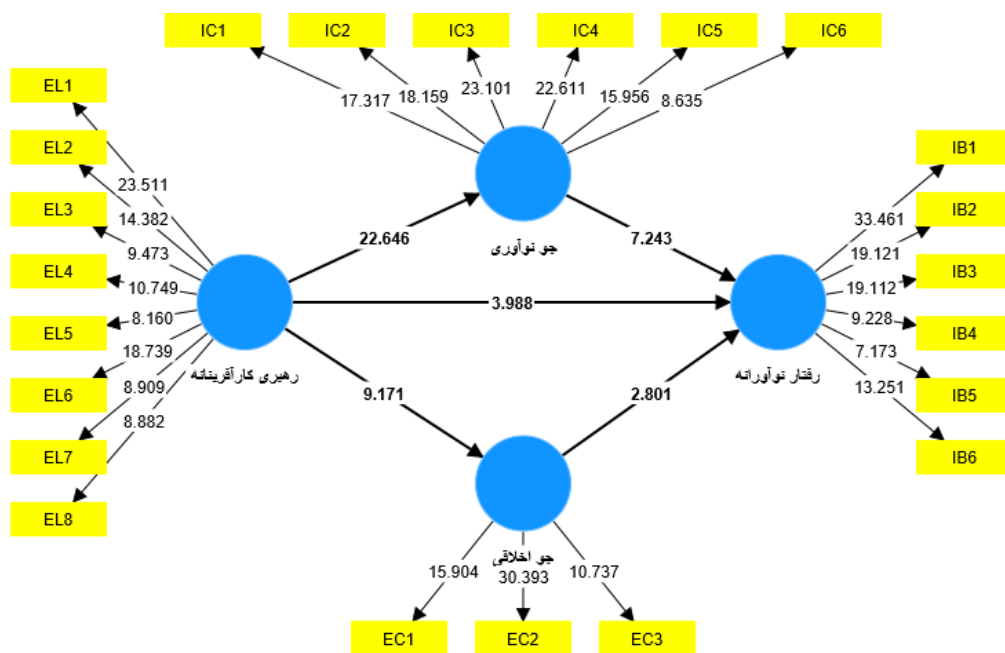
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رهبری کارآفرینانه	۳/۴۱	۰/۷۹	-۰/۶۱	۰/۷۳
رفتار نوآورانه کارکنان	۳/۷۰	۰/۸۵	-۰/۷۱	۰/۷۰
جو نوآوری	۳/۸۰	۰/۸۱	-۰/۹۵	۱/۴۹
جو اخلاقی	۳/۷۴	۰/۸۶	-۰/۸۳	۰/۷۹
تعداد نمونه	۱۳۴			

نتایج آزمون توصیفی وضعیت متغیرهای مورد مطالعه نشان می‌دهد، متغیرهای پژوهش در سطح مطلوبی در میان افراد مورد مطالعه قرار دارند.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیاز است تا ضریب مسیر و اعداد معناداری مورد بررسی قرار گیرد. شکل ۲، ضرایب بین متغیرها را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بین متغیرهای پژوهش رابطه خطی وجود دارد. همچنین، قدرت رابطه بین متغیر پنهان و متغیر قابل مشاهده نیز از طریق بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشد، مقدار بسیار مطلوبی دارد.



شکل ۲. مدل پژوهش همراه با ضرایب مسیر



شکل ۳. مدل پژوهش همراه با اعداد معناداری

در نهایت، اعداد معناداری که سومین شاخص برای بررسی رابطه بین متغیرها در مدل ساختاری است. شکل ۳، این اعداد را نمایش می‌دهد. در صورتی که مقدار این اعداد بیشتر از $1/96$ باشد، رابطه معنادار بین متغیرها تأیید می‌شود. با توجه به خروجی شکل‌های شماره ۲ و ۳، فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. جدول ۶ نتایج فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج پژوهش در خصوص فرضیه‌ها

نتیجه	اعداد t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۴/۹۹	۰/۲۵	رهبری کارآفرینانه - رفتار نوآورانه کارکنان (اثر مستقیم)
تأیید	۶/۶۳	۰/۳۸	رهبری کارآفرینانه - جو نوآوری - رفتار نوآورانه کارکنان (اثر غیرمستقیم)
تأیید	۲/۲۶	۰/۱۳	رهبری کارآفرینانه - جو اخلاقی - رفتار نوآورانه کارکنان (اثر غیرمستقیم)
تأیید	۲۵/۰۵	۰/۷۶	رهبری کارآفرینانه - رفتار نوآورانه کارکنان (اثر کل)

عدد معناداری اثر غیرمستقیم رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق متغیر میانجی جو نوآوری برابر با $6/63$ است؛ بنابراین، نقش میانجی جو نوآوری در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان تأیید می‌شود. همچنین عدد معناداری اثر غیرمستقیم رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی برابر با $2/26$ است؛ بنابراین، نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی جو نوآوری و جو اخلاقی است. فرضیه اول تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار نوآورانه کارکنان را مورد بررسی قرار داد. نتیجه این فرضیه نشان داد که رهبری کارآفرینانه با ضریب مسیر $0/25$ و عدد معناداری $3/99$ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. نتیجه به‌دست آمده با پژوهش‌های (Bagheri et al., 2020; Fuller et al., 2022; Iqbal et al., 2018; Newman et al., 2022) هم‌خوانی دارد. نتایج حاکی از آن است که رهبران نقش موثری در شکل‌گیری نگرش و رفتارهای کارکنان دارند. این نوع رهبران می‌توانند بستر لازم را برای شکل‌گیری رفتارهای نوآورانه ایجاد کنند. بنابراین، به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که شیوه‌های مدیریتی خودشان را براساس فاکتورهای سبک رهبری کارآفرینانه انجام دهند. در این صورت، مدیران علاوه بر این خودشان به‌دنبال اجرای ایده‌های جدید هستند؛ کارکنان را نیز تشویق می‌کنند تا به‌دنبال کشف و اجرای ایده‌های نوآورانه باشند. همچنین، شرکت‌ها باید شایستگی‌های لازم برای توسعه رهبری کارآفرینانه در سطوح مدیریتی خود را تقویت کنند. توصیه می‌شود شرکت‌ها برنامه‌های آموزشی را ترتیب دهند تا مهارت‌های کارآفرینانه مدیران مانند ریسک‌پذیری، خلاقیت، فرصت‌یابی و بهره‌برداری را افزایش دهد. هنگام انتخاب افراد برای پست‌های مدیریتی باید بر رفتارهای کارآفرینانه آنان نیز تأکید کنند.

فرضیه دوم نقش میانجی جو نوآوری را در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان بررسی می‌کند. ضریب مسیر این رابطه مقدار $0/38$ و عدد معناداری نیز مقدار $6/63$ به‌دست آمد. در نتیجه رهبری کارآفرینانه از طریق جو نوآوری تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. نتایج این بخش با پژوهش‌های (Kang et al., 2016; Li et al., 2020; Malibari & Bajaba, 2022) مطابقت دارد. فرضیه سوم نقش میانجی جو اخلاقی را در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار داد. ضریب مسیر این رابطه مقدار $0/13$ و عدد معناداری نیز

مقدار ۲/۲۶ به دست آمد. در نتیجه رهبری کارآفرینانه از طریق جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. نتایج به دست آمده با پژوهش درین و همکاران (Derin et al., 2022) هم‌خوانی دارد. نتایج به دست آمده حاکی از اهمیت جو نوآوری و جو اخلاقی در تأثیرگذاری بر رفتار نوآورانه کارکنان است. از این‌رو، اگر کارکنان درک کنند که جو سازمانی که در آن حضور دارند حامی خلاقیت و نوآوری است، بر رفتارهای نوآورانه آن‌ها تأثیر مثبت خواهد گذاشت؛ بنابراین، شرکت‌ها و رهبران آن برای افزایش این نوع رفتارها باید بر ایجاد چنین جوی تمرکز کنند و با نشان دادن رفتارهای مناسب، فضای سازمان را به سمت محیطی نوآورانه هدایت کنند. پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌ها فضایی امن، راحت و دلگرم‌کننده فراهم کنند تا کارکنان بتوانند آزادانه نظرات و ایده‌های خودشان را اعلام کنند. ایجاد چنین فضایی که در آن کارکنان از به اشتراک گذاشتن ایده‌ها با رهبران ترسی نداشته باشند و به راحتی پیشنهادات خود را بیان کنند، افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان را در پی خواهد داشت. در سوی دیگر، نتایج نشان داد که جو اخلاقی یک واسطه مهم در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه است؛ به گونه‌ای که رهبران کارآفرین می‌توانند با افزایش جو اخلاقی سازمان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار باشند. برای فراهم کردن جوی اخلاقی، پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها یک سیستم ارزیابی ایجاد کنند تا رفتارهای غیراخلاقی را کاهش داده و رفتارهای اخلاقی را تقویت کند. علاوه بر این، رهبران سازمان ضمن این که خودشان باید به عنوان الگوی رفتار اخلاقی در سازمان عمل کنند؛ باید به طور مداوم بر اهمیت پیروی کارکنان از استانداردهای اخلاقی نیز تأکید کنند. همچنین، توصیه می‌شود در استخدام کارکنان بر ویژگی‌های اخلاقی آنان نیز توجه شود و به کارکنانی که در محل کار این نوع رفتارها را انجام می‌دهند پاداش داده شود. اعداد به دست آمده برای ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که روابط قوی بین متغیرهای مدل برقرار است و به خوبی می‌تواند رفتار نوآورانه کارکنان را توضیح دهد. همچنین، بررسی روابط میانجی نشان داد که رهبری کارآفرینانه اثر غیرمستقیم قابل توجهی از طریق جو نوآوری و جو اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد؛ بنابراین، مدل توسعه داده شده در این پژوهش می‌تواند باعث گسترش ادبیات رهبری کارآفرینانه شود و به کمبود مطالعه در بین شرکت‌های کوچک و متوسط کشور در این زمینه کمک کند. همچنین، این پژوهش درک ما را از عوامل پیوند دهنده بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان افزایش می‌دهد.

این پژوهش نیز همچون سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه است. اول این که این مطالعه در بین شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان استان آذربایجان شرقی انجام شده است و از این‌رو، در تعمیم نتایج آن به سایر شرکت‌ها و استان‌ها باید احتیاط کرد. علاوه بر این، در پژوهش حاضر برای سنجش رفتار نوآورانه کارکنان از داده‌های گزارش شده توسط خود کارکنان استفاده شده است. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از داده‌های ارائه شده توسط مدیران سازمان برای ارزیابی رفتار نوآورانه کارکنان استفاده شود. این پژوهش نقش جو سازمانی را در ارتقاء رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار داد، از این‌رو، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که نقش تعدیل‌گر سایر عوامل مانند حمایت سازمانی و فرهنگ سازمانی را در رابطه بین رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان بررسی کنند.

منابع

- تقوایی‌یزدی، مریم. (۱۴۰۰). رابطه بین رفتار نوآورانه مدیران و رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری). *فصلنامه علمی پژوهش‌های تربیتی*، ۱۶(۶۸)، ۳۸-۱۵.
- حق‌پرست، کتابون. و رستگار، عباسعلی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجین‌شدن در شغل و سرمایه روان‌شناختی مثبت در شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۳)، ۱۷۲-۱۴۳.

- رجبی فرجاد، حاجیه، اخوان خرازیان، مریم. و رشیدی، ابوالحسن. (۱۳۹۸). تحلیل چند سطحی تأثیر رهبری تحول آفرین بر جو نوآورانه و رفتار نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی خلاق. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۵(۲)، ۱۰۷-۱۲۸.
- کردان، بهزاد، ودیعی، محمدحسین. و فاطمی، محبوبه. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه جو اخلاقی و نوآوری از طریق متغیر واسطه‌گر خلاقیت. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، ۷(۱)، ۱۴۵-۱۵۹.
- نظری، المیرا، وکیل‌الرعیایا، یونس. و فائزی رازی، فرشاد. (۱۴۰۱). ارائه مدل رهبری رفتار کارآفرینانه مبتنی بر رفتار کاری نوآوری باز: مطالعه‌ای کیفی در شرکت‌های تعاونی دانش‌بنیان. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۱(۴۳)، ۱۰۳-۱۳۴.
- Al-Sharif, A. M., Ali, M. H., Jaharuddin, N. S., Abdulsamad, A., & Jandab, A. (2023). The Role of Innovation Capability in the relationship between Entrepreneurial Leadership and Innovation Performance in the SMEs Service industry. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(1), 264–278.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185.
- Amankwaa, A., Gyensare, M. A., & Susomrith, P. (2019). Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS-SEM. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 402–420.
- Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2020). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 00(00), 1–23.
- Bajaba, S. M., Alajhar, N. A., & Bajaba, A. M. (2021). The bottom-up impact of proactive personality on employee job crafting: a serial mediation model. *The Journal of Psychology*, 155(6), 523–547.
- Bamiatzi, V., Jones, S., Mitchelmore, S., & Nikolopoulos, K. (2015). The role of competencies in shaping the leadership style of female entrepreneurs: the case of North West of England, Yorkshire, and Wales. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 627–644.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34, 203–217.
- Decoster, S., Stouten, J., & Tripp, T. M. (2021). When employees retaliate against self-serving leaders: The influence of the ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 168, 195–213.
- Derin, O. B., Toker, K., & Gorener, A. (2022). The relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour: the mediating role of ethical climate. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(4), 557–570.
- Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2–19.
- Fuller, B., Bajaba, A., & Bajaba, S. (2022). Enhancing and extending the meta-analytic comparison of newer genre leadership forms. *Frontiers in Psychology*, 13, 872568.
- García-Vidal, G., Sánchez-Rodríguez, A., Pérez-Campdesuñer, R., & Martínez-Vivar, R. (2019). The impact of self-confidence, creativity and vision on leadership performance: perceptions at Ecuadorian SMEs owner-managers. *Serbian Journal of Management*, 14(2), 315–325.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372.
- 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.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569.
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2022). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173–190.
- Kang, J. H., Matusik, J. G., Kim, T.-Y., & Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628–642.
- Kang, J. H., Solomon, G. T., & Choi, D. Y. (2015). CEOs' leadership styles and managers' innovative behaviour: Investigation of intervening effects in an entrepreneurial context. *Journal of Management Studies*, 52(4), 531–554.
- Karol, R. A. (2015). Leadership in the context of corporate entrepreneurship. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 30–34.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547.
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.

- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255.
- Moon, M. J., Khaltar, O., Lee, J., Hwang, C., & Yim, G. (2020). Public entrepreneurship and organizational performance in Asia: Do entrepreneurial leadership, ethical climate and Confucian values matter in Korea and China. *Australian Journal of Public Administration*, 79(3), 330–350.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288–1311.
- Newman, A., Neesham, C., Manville, G., & Tse, H. H. M. (2018). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905–2926.
- Nguyen, P. V., Huynh, H. T. N., Lam, L. N. H., Le, T. B., & Nguyen, N. H. X. (2021). The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: the mediating effects of organizational factors. *Heliyon*, 7(6).
- Pidduck, R. J., Clark, D. R., & Lumpkin, G. T. (2023). Entrepreneurial mindset: Dispositional beliefs, opportunity beliefs, and entrepreneurial behavior. *Journal of Small Business Management*, 61(1), 45–79.
- Puni, A., Hilton, S. K., Mohammed, I., & Korankye, E. S. (2022). The mediating role of innovative climate on the relationship between transformational leadership and firm performance in developing countries: the case of Ghana. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(3), 404–421.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74.
- Renko, M. (2018). Entrepreneurial leadership, in Antonakis, J. and Day, D.V. (Eds), *The Nature of Leadership*, 3rd ed., Sage, Thousand Oaks, CA, 381–408.
- Saygili, M., Özer, Ö., & Karakaya, P. Ö. (2020). Paternalistic leadership, ethical climate and performance in health staff. *Hospital topics*, 98(1), 26–35.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Somwethee, P., Aujirapongpan, S., & Ru-Zhue, J. (2023). The influence of entrepreneurial capability and innovation capability on sustainable organization performance: Evidence of community enterprise in Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100082.
- Tlaiss, H. A., & Kauser, S. (2019). Entrepreneurial leadership, patriarchy, gender, and identity in the Arab world: lebanon in focus. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 517–537.
- Tokmak, M. (2020). A study on the relationship between ethical climate perception and innovative work behavior in health workers. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 51–64.
- Van Der Vegt, G. S., & Bunderson, J. S. (2005). Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification. *Academy of Management Journal*, 48(3), 532–547.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101–125.
- Wang, P., Rode, J. C., Shi, K., Luo, Z., & Chen, W. (2013). A workgroup climate perspective on the relationships among transformational leadership, workgroup diversity, and employee creativity. *Group & Organization Management*, 38(3), 334–360.
- Wang, Y., Yang, Y., Wang, Y., Su, D., Li, S., Zhang, T., & Li, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 688–696.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2023). The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 26(4), 1129–1149.