

## تاثیر سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

دکتر داود حسین پور\*  
مریم آهوپای\*\*

### چکیده

در اقتصادهای نوین یکی از اساسی‌ترین سازکارهای خلق مزیت رقابتی کارآفرینی است. در دیدگاهی جدید، کارآفرینی انعکاسی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش معرفی شده است. سرمایه فکری نیز به عنوان یکی از دارایی‌های دانشی سازمان می‌بایست بر کارآفرینی سازمانی موثر باشد. از سوی دیگر موفقیت سازمانها در عرصه رقابت امروز نیازمند پارادایم جدیدی در رهبری است. گرین لیف این پارادایم جدید را رهبری خدمت‌گزار معرفی می‌کند که ویژگی‌های آن تامین‌کننده ضروریات کارآفرینی در سازمان است. هدف این مقاله بررسی تاثیر سرمایه فکری و رهبری خدمت‌گزار بر ارتقای کارآفرینی سازمانی می‌باشد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری کارکنان اداره تعاون است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه، استفاده شد. نتایج تحقیق ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری خدمت‌گزار و کارآفرینی سازمانی، سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی و رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری را تایید کرد. همچنین مشخص شد که هر دو متغیر سرمایه فکری و رهبری خدمت‌گزار قادر به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی هستند. واژگان کلیدی: رهبری خدمت‌گزار، سرمایه فکری، کارآفرینی سازمانی.

\* استادیار دانشکده حسابداری و مدیریت علامه طباطبائی

\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی Email: m.ahopay@yahoo.com

## مقدمه

امروزه در مطالعات سازمانی، مفهوم کارآفرینی تحقیقات بی‌شماری را به خود اختصاص داده است. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران، کارآفرینی به طور مستقیمی با عملکرد سازمان‌ها به ویژه عملکرد مالی، تجاری و کسب سهم بازار توسط آنها، در ارتباط است (Zahra & Covin, 1995:45). از این رو شناسایی، ایجاد و تقویت عوامل موثر بر کارآفرینی می‌تواند نقش بسزایی در موفقیت سازمان‌ها داشته باشد.

در ادبیات حوزه کارآفرینی عوامل مختلفی چون ساختار، استراتژی، فرهنگ، عملکرد گذشته، منابع و ... به عنوان عوامل موثر بر کارآفرینی سازمان‌ها معرفی شده‌اند. اما در دیدگاهی نسبتاً جدید کارآفرینی سازمانی از حوزه دیگری بررسی می‌شود. در این دیدگاه کارآفرینی سازمانی انعکاسی از کسب، ترکیب و استفاده از دانش توسط اعضای سازمان است (Floyd & Wooldridge, 1999).

مطابق با این دیدگاه می‌توان انتظار داشت که سرمایه فکری به عنوان یکی از دارایی‌های دانشی سازمان دارای تاثیر قابل توجهی بر کارآفرینی سازمانی باشد. سرمایه فکری مانند کارآفرینی سازمانی یکی از عوامل اساسی در خلق مزیت رقابتی برای سازمان‌ها است و موفقیت سازمان‌ها در عرصه رقابت امروز منوط به مدیریت و رهبری صحیح این مفاهیم است.

در این راستا شاید سبک‌های رهبری گذشته پاسخگوی نیاز سازمان‌های امروز نباشند. پیتر دراکر (۲۰۰۱) معتقد است که در سازمان‌های قرن ۲۱ که مهم‌ترین ویژگی آنها اتکا به دارایی‌های دانشی است، اعتماد به کارکنان برای ایجاد و توسعه دانش، پارادایم جدیدی را در رهبری می‌طلبد که تمرکز اصلی آن بر توانمندسازی پیروان باشد. گرین لیف (۱۹۷۰) این پارادایم جدید را سبک رهبری خدمت‌گزار نامیده است. اصول رهبری خدمت‌گزار در مسیر اثربخش ساختن رهبری، موجب ارزش دادن و اولویت بخشیدن به فضای روابط انسانی می‌شود. هدف اولیه رهبر خدمت‌گزار خدمت است اما بدون توجه به نتیجه خدمت. رهبری خدمت‌گزار معتقد است که اهداف سازمانی در دراز مدت تأمین خواهد شد آنهم تنها زمانی که رشد، بهبود و سلامتی عمومی افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند تأمین شود. مسئولیت اصلی و نخستین رهبر خدمت‌گزار، رابطه با مردم است و این که این رابطه بر کار و تولید سازمانی مقدم

است. از طرف دیگر به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران عامل اساسی توفیق مدیریت دانش و سرمایه فکری در سازمان‌ها عامل دوستی، تفاهم و اعتماد میان اعضای آن سازمان است. چه بسا سازمان‌هایی که ذخیره ارزشمندی از اعضای فرهیخته و دانش آموخته دارند اما از بکارگیری و بهره برداری آن ناتوان‌اند. اگر به این سازمان‌ها دقیق تر بنگریم درمی یابیم که مشکل آن‌ها در ساز و کارهای مدیریت دانش نیست بلکه در نحوه ارتباط میان اعضای آن‌هاست (الوانی، ۱۳۹۰، ۴۲۸) این در حالی است که رهبران خدمت گزار فرهنگ احترام شان و مقام انسانی را در سازمان پرورش می‌دهند زمانی که رهبر خدمت گزار ارزش‌های مشارکت کارکنان را در محیط کاری ترویج می‌دهد، در واقع او قصد دارد که روح جمعی را در بین کارکنانش ترویج دهد. از این رو تحقیق حاضر به بررسی تاثیر سبک رهبری خدمت گزار و سرمایه فکری بر کار آفرینی سازمانی خواهد پرداخت و همچنین رابطه سبک رهبری خدمت گزار با سرمایه فکری را نیز بررسی می‌کند همانطور که در ادامه ارائه خواهد شد با مقایسه ادبیات حوزه کار آفرینی و رهبری خدمت گزار می‌توان اشتراکات بسیاری را در ویژگی‌های رهبران خدمت گزار و ضروریات ایجاد کار آفرینی در سازمان، یافت. از این رو می‌توان فرض کرد که سبک رهبری خدمت گزار هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم از طریق تاثیر بر سرمایه فکری بر کار آفرینی سازمانی موثر است.

مقاله حاضر بر آن است که ضمن ارائه روابط متغیرهای تحقیق از منظر مبانی نظری به بررسی تجربی این روابط در غالب بررسی تاثیر سبک رهبری خدمت گزار و سرمایه فکری بر کار آفرینی سازمانی در جامعه آماری واقعی بپردازد.

### مبانی نظری

فناوری‌ها، ابزارها و سازماندهی، عناصر پر اهمیتی در تقویت مدیریت دانش به حساب می‌آیند. اما پیش از آن که سازمانی بخواهد از یک فناوری برای رسیدن به موفقیت در مدیریت دانش استفاده کند، باید مسائل فرهنگی اطراف خود را به دقت مورد شناسایی قرار دهد. بررسی‌های به عمل آمده، بیان گر این واقعیت است که یکی از اصلی‌ترین محدوده‌های بروز مشکلات در پروژه‌های مدیریت دانش نبود یک قالب فرهنگی مناسب است.

از این روجهت موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش ایجاد فرهنگ مناسب از ضروریات و وظایف اساسی مدیران و رهبران آن سازمان است. خاوندکار (۱۳۸۷) در کتاب سرمایه فکری خود ویژگی‌هایی چون: احترام به افراد، ایجاد حلقه‌ی دوستان کاری، اعتماد، تشویق به کار گروهی، اهل ابتکار بودن، تحمل اشتباه، نوآوری، پشتیبانی از کارکنان و آرامش و ... را در ایجاد بستر مناسب برای موفقیت مدیریت دانش موثر معرفی می‌کند. با نگاهی به مدل‌های مختلف رهبری خدمت‌گزار می‌توان دریافت که بسیاری از ویژگی‌های مورد نیاز برای ایجاد بستر فرهنگی مناسب برای مدیریت دانش توسط رهبران خدمت‌گزار ایجاد می‌شوند. جدول ۱ به مقایسه برخی از این ویژگی‌ها می‌پردازد.

جدول ۱. مقایسه ویژگی‌های فرهنگی موثر بر مدیریت دانش و ویژگی‌های رهبران خدمت

ویژگی‌های فرهنگی موثر بر مدیریت دانش	ویژگی‌های رهبران خدمت
اعتماد	اعتماد (مدل پترسون)
احترام به افراد	ارزش قائل شدن برای افراد (مدل لب)
پشتیبانی از کارکنان	خدمت‌رسانی (مدل پیچ و ونگ)
ایجاد حلقه دوستان کاری	تیم‌سازی (مدل پیچ و ونگ)
امنیت کارکنان	توجه به زیردستان (مدل پیچ و ونگ)
به دست گرفتن ابتکار عمل	پیش‌قدمی (مدل راسل و استون، بنیس)
توجه به تفاوت‌ها و تمایزات	ارزش قائل شدن برای تفاوت میان افراد (لب)
تشویق و پاداش دهی	حمایت و تشویق (مدل راسل و استون)
امکان ارتباطات غیر رسمی	روابط دوستانه (مدل راسل و استون)
رعایت انصاف	صداقت و راستگویی (راسل و استون)
تحمل اشتباه	کسب تجربه از شکست (بنیس)
نوآوری	نوآوری و خلاقیت (بنیس)

رهبران خدمت‌گزار با ایجاد ویژگی‌هایی چون اعتماد، تعهد و گسترش فضای دوستی و مهرورزی میزان ارتباطات میان اعضای سازمان را گسترش داده و روابط اجتماعی سازمان را تقویت می‌کنند. علاوه بر این ویژگی‌ها که منجر به ارتقاء رضایت شغلی در سازمان است رهبران خدمت‌گزار با توسعه و آموزش پیروان همچنین تلاش جهت توانمندسازی آنها و توجه به مسئله یادگیری و یاددهنگی باعث تسهیل گام‌های

سازمان به سوی سازمان دانشی می شوند (Laub, 1999, pp:83-85).

به اعتقاد پیتر دراگر (۲۰۰۱) در سازمان‌های قرن ۲۱ که مهمترین ویژگی آنها اتکا به سرمایه فکری و دانشی است، اعتماد به کارکنان برای ایجاد و توسعه دانش پارادایم جدیدی را در رهبری می‌طلبد که تمرکز اصلی آن بر توانمندسازی پیروان باشد.

هم‌چنین وی ادامه می‌دهد که در سازمان‌های دانش محور روابط سنتی رهبر و پیرو دگرگون شده است، امروزه در سازمان‌ها تعاملی پویا بین رهبر و کارکنان دانشی به منظور تشویق و برانگیختن آنها جهت انجام فعالیت‌ها و استفاده از دانش خود مورد نیاز است. در سبک رهبران خدمت‌گزار این تعامل پویا و روابط نزدیک بین پیروان و رهبر به خوبی ایجاد می‌شود (Drucker, 2001, pp:1-5).

وجود اعتماد در سازمان موجب پشتیبانی از فرآیندهای مدیریت دانش است بدین طریق که کارکنان تشویق به طرح ایده‌های نو می‌شوند زیرا مطمئن هستند که در صورت موفقیت ایده، نقش آنها نادیده گرفته نمی‌شود. اما در حالت عکس فقدان اعتماد در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان، دانشی را که می‌تواند برای سازمان مفید باشد، پنهان دارند (DeHaven, 2007, p:43).

نوناکو و تویوما (۲۰۰۵) نیز وجود فضای امن، سالم، توأم با اعتماد و تعهد را در سازمان به منظور تسهیل فرآیندهای ایجاد، تسهیم و استفاده از دانش ضروری می‌دانند. ادبیات رهبری خدمت‌گزار وجود چنین ویژگی‌های فرهنگی را در رهبران خدمت‌گزار تایید می‌کند.

باس (۲۰۰۰) نقطه قوت رهبری خدمت‌گزار را در تمرکز بر یادگیری، رشد و استقلال زیردستان معرفی می‌کند و مبتنی بر این ویژگی پیشنهاد می‌دهد که سبک رهبری خدمت‌گزار می‌تواند در ایجاد و توسعه سازمان‌های یادگیرنده نقش موثری داشته باشد (DeHaven, 2007, p:50).

پیتر سنجه (۱۹۹۰) با معرفی سازمان یادگیرنده به شهرت دست یافت او معتقد است سازمان‌های یادگیرنده پویا با کمک رهبران خدمت‌گزار ایجاد می‌گردند. او ادعا می‌کند که این شکل از رهبری، برخلاف رهبری سلسله‌مراتبی به صورت جمعی و مشارکتی می‌باشد زیرا تنها با حمایت، پشتیبانی، بصیرت و دوستی می‌توان با خطراتی که موقعیت‌های یادگیری به همراه دارند مواجه گردید (Laub, 1999, 17-30).

## رهبری خدمت‌گزار و کارآفرینی سازمانی

در تحقیقات مختلفی که در حوزه کارآفرینی صورت پذیرفته محققان ویژگی‌های چندی را برای کارآفرینان برشمرده‌اند که مدیران سازمان‌ها می‌توانند با تقویت چنین ویژگی‌هایی در کارکنان خود به ارتقاء روحیه کارآفرینی در میان آنها نائل شوند. با بررسی ویژگی‌های رهبران خدمت‌گزار در ادبیات این حوزه می‌توان دریافت که رهبران خدمت‌گزار اشاعه‌دهنده ویژگی‌هایی در سازمان هستند که با ضروریات برشمرده شده برای کارآفرینان دارای همسویی و همپوشانی است.

برای نمونه افرادی که در فعالیت‌های کارآفرینانه موفق هستند نیاز به توفیق دارند. در واقع این نیاز افراد را تحریک می‌کند تا کارآفرین شوند. نیاز شدید به توفیق طلبی در ادبیات کارآفرینی توسط محققان بسیاری به عنوان ویژگی اساسی کارآفرینی معرفی شده است (احمدپور، ۱۳۷۹، ص ۸۲). رهبران خدمت‌گزار نیز از توفیق زیر دستان لذت می‌برند و آنها را در جهت رسیدن به موفقیت و اهدافشان تشویق می‌کنند. علاوه بر این هرآنچه را که در راه رسیدن به موفقیت و توفیق در اهداف مورد نیاز است از منابع تا اختیارات و قدرت برای آنها تامین می‌کنند (Winston, 2003, 6).

ریسک‌پذیری نیز وجه اشتراک دیگری است. به اعتقاد چینگز، کاکس و کوپر (۱۹۹۶) کارآفرینان سازمانی ترسی از شکست ندارند و ریسک شکست اولویت چندانی در تصمیم‌گیری‌هایشان ندارد، اما این به این معنا نیست که کارآفرینان قمار می‌نمایند. کارآفرینان در پذیرش خطر حساب شده و با دقت عمل می‌کنند (احمدپور، ۱۳۷۹، ص ۸۴). رهبران خدمت‌گزار نیز کسانی هستند که قادرند قدم در ناشناخته‌ها بگذارند و دیگران را نیز به آن تشویق می‌کنند هم‌چنین به پیروان خود اجازه می‌دهند که در مسیر خود حرکت کنند و شکست بخورند و به آنها کمک می‌کنند تا از این شکست‌ها درس بگیرند (Russel & Stone, 2002, 150).

در ادبیات کارآفرینی نیاز به استقلال عاملی است که سبب می‌شود کارآفرینان به اهداف و رویاهای خود دست یابند. تمایل به استقلال یک نیروی انگیزشی برای کارآفرینان امروز است. بیشتر کارآفرینان ساعات بسیاری را به فعالیت می‌پردازند اما رضایت آنها زمانی حاصل می‌شود که علی‌رغم مشکلات اقتصادی و محیطی، خود تصمیم‌گیری کنند و کارها را به شیوه خود انجام دهند (Jennings et al, 1994, 118).

این در حالی است که یکی از مشخص ترین ویژگی های رهبران خدمت گزار اعطای استقلال و تفویض اختیار به دیگران است. رهبران خدمت گزار پس از ارائه چشم انداز و جهت حرکت برای اعضای سازمان برای رسیدن به آن هدف تفویض اختیار می کنند (Russel & Stone, 2002, 150).

در مورد خلاقیت و نوآوری نیز این اشتراکات دیده می شود. به گفته پتر دراکر (۱۹۸۵) وجود خلاقیت و نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می توان ادعا نمود که کارآفرینی بدون آن وجود ندارد. هم نوآوری و هم خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی می باشند (Fry, 1993, 93). بنیس (۱۹۹۷) اعتقاد دارد که رهبری شامل نوآوری، خلاقیت و پیش قدمی است و یکی از راه های از بین بردن روحیه خدمت گذاری در رهبران اجبرار آنها به مدیریت بدون خلاقیت و نوآوری است. در ادبیات حوزه کارآفرینی داشتن چشم انداز از دیدگاه نظریه پردازان بسیاری چون گودمن (۱۹۹۴)، ایر (۱۹۹۷) و برایانت (۲۰۰۴) یکی از عوامل موثر در موفقیت کارآفرینان است. داشتن چشم انداز مشخص و الهام بخش در ابتدا، به طور مستقیم با موفقیت های بعدی کارآفرینان در ارتباط است گرین لیف معتقد است که رهبری خدمت گزار نیاز دارد که حسی از نادانسته ها داشته باشد و بتواند غیرقابل پیش بینی ها را پیش بینی کند. نتیجتاً نقش محوری رهبر خدمت گزار، ایجاد یک چشم انداز استراتژیک برای سازمان است (Greenleaf, 1977:128). از سوی دیگر راسل و استون (۲۰۰۲) ایجاد چشم انداز را از ویژگی های کارکردی رهبران خدمت گزار معرفی کرده اند. لب (۱۹۹۹) نیز داشتن چشم انداز برای آینده سازمان را جزء ویژگی های اساسی رهبران خدمت گزار می داند و این عامل را همراه با داشتن اهداف روشن و پیش قدمی سه زیر مجموعه عامل ایجاد بستر برای رهبری معرفی می کند.

### سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی

فلوید و وودریج (۱۹۹۹) مدلی را ارائه داده اند که در آن فرآیند کارآفرینی شامل کسب مداوم دانش جدید توسط اعضای سازمان می باشد. بدین صورت که اعضای سازمان با کسب آگاهی های نو، ایده ها نوآورانه ای را که دارای سازگاری با شرایط سازمان است ارائه می دهند (Floyd & Wooldridge, 1999, P:131). این دیدگاه

جدید از سوی صاحب‌نظرانی چون الزهرا، نلسون و بوگنر (۱۹۹۹) نیز به صورت دیگری مطرح شده است. این صاحب‌نظران چرایی نظری تاثیر فرآیند کارآفرینی را در بهبود عملکرد سازمانها ناشی از وجود فرآیندهای ادغام دانش و یادگیری می‌دانند. الزهرا و همکارانش اعتقاد دارند که کارآفرینی به طور مستقیمی با عملکرد سازمان‌ها به ویژه عملکرد مالی، تجاری و کسب سهم بازار بیشتر توسط آنها، در ارتباط است (Zahra & Covin, 1995, P:45). همانطور که گفته شد به نظر آنها دلیل این امر ناشی از وجود فرآیندهای ادغام دانش و یادگیری در کارآفرینی است.

شاید بتوان ریشه‌های این رویکرد جدید به کارآفرینی را در دیدگاه مبتنی بر منابع جستجو کرد. بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، مزیت رقابتی پایدار ناشی از کنترل منابع منحصر به فردی است که قابل تقلید برای دیگران نباشد. گرین و براون (۱۹۹۴) اعتقاد دارند که سازمان‌های کارآفرین نسبت به سایر سازمان‌ها به منابع بیشتری احتیاج دارند. بنابراین کارآفرینی سازمانی برای اینکه منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان شود نیاز به اتکا بر منابعی دارد که منحصر به فرد و غیر قابل تقلید باشد. دارایی‌های دانشی به ویژه سرمایه فکری یک سازمان از مهمترین دارایی‌های منحصر به فرد و غیر قابل تقلید در آن سازمان است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که به دلیل اتکا فرآیند کارآفرینی سازمانی به دارایی‌های دانشی سازمان است که این فرآیند منجر به بهبود عملکرد سازمان و کسب سهم بازار بیشتر می‌شود. (Hayton, 2005, 139). از سوی دیگر می‌توان این‌گونه نیز تفسیر کرد که مالکیت دارایی‌های دانشی از جمله سرمایه فکری، منجر به کسب سایر منابع مورد نیاز برای کارآفرینی در سازمان نیز می‌شود.

### روش شناسی تحقیق

با توجه به مطالعات نظری و روابط بین متغیرها و همچنین با عنایت به موضوع اصلی تحقیق می‌توان تاثیر رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری را بر کارآفرینی سازمانی در غالب سوال و فرضیه‌های زیر بررسی کرد:

سوال تحقیق: آیا مولفه‌های رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری قادر به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی هستند؟



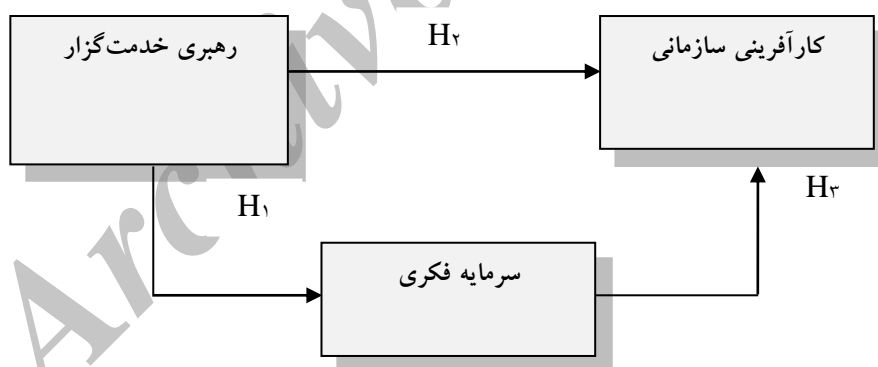
### فرضیه‌ها

فرضیه ۱: بین استفاده از سبک رهبری خدمت گزار و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین استفاده از سبک رهبری خدمت گزار و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین استفاده از سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مدل پایه تحقیق حاضر بر اساس نظر فلوید و وودریج (۱۹۹۹) مبنی بر تاثیر داراییهای دانشی من جمله سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی می باشد علاوه بر این با توجه به ادبیات تحقیق مبنی بر اثربخشی سبک رهبری خدمت در مدیریت سازمان- های دانش بنیاد امروزی همچنین نتایج حاصل از بررسی و مقایسه ادبیات این حوزه با عامل کارآفرینی سازمانی مبنی بر وجود همپوشانی بین ویژگیهای رهبران خدمت و نیازمندیهای کارآفرینی سازمانی که توسط محقق صورت پذیرفت نیز توسط محقق در مدل لحاظ شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل فلوید و وودریج (۱۹۹۹)

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. متغیرهای تحقیق عبارتند از: رهبری

خدمت‌گزار و سرمایه‌فکری به مثابه متغیر مستقل و کارآفرینی سازمانی به مثابه متغیر وابسته. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل تعاون استان تهران بوده است و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. اندازه نمونه آماری براساس فرمول جامعه محدود، حدود ۱۰۸ نفر برآورد شده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. برای اطمینان از اعتبار و اعتماد پذیری ابزار سنجش از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است.

که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رهبری خدمت‌گزار ۰,۹۷، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس سرمایه‌فکری و کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۰,۹۴ و ۰,۹۳ بود. هم-چنین جهت آزمون روایی سؤالات از اعتبار محتوا استفاده شد که با توجه به نظر اساتید دانشگاه، پرسشنامه‌ها توانایی سنجش ویژگی‌های مورد نظر در تحقیق را دارا هستند.

### تحلیل داده‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌ها و سنجش میزان همبستگی بین متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به خروجی نرم افزار spss ضرایب همبستگی بین رهبری خدمت‌گزار و سرمایه‌فکری ۰,۵۳۷، رهبری خدمت‌گزار و کارآفرینی سازمانی ۰,۷۲۱ و بین سرمایه‌فکری و کارآفرینی سازمانی ۰,۸۸۶ به دست آمد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد ( $P < 0.01$ ) معنادار می‌باشد.

جهت پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق مینی بر توانایی سپیک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه‌فکری در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. همان‌طور که در جدول شماره (۳) مشاهده می‌شود در مدل اول متغیری که بیشترین تخمین را داشته متغیر سرمایه‌فکری می‌باشد که وارد معادله شده است. ضریب همبستگی این متغیر با کارآفرینی سازمانی ۰,۸۸۶ بوده است. که این متغیر توانسته است ۰,۷۸۵ از تغییرات کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی کند. که این مقدار ( $P < 0.05$ ) و  $F(1, 106) = 12.57$  معنادار است.

در مدل دوم، پس از سرمایه‌فکری، متغیر رهبری خدمت‌گزار وارد معادله شده است که ضریب همبستگی چند متغیری این دو با کارآفرینی سازمانی ۰,۸۹۵ شده است

که این مقدار ( $P < /۰۰۰$ ) و  $F(۲ و ۱۰۵) = ۱۲/۵۰$  معنادار است.

مقدار ضریب تعیین مدل دوم نشان می دهد که این دو متغیر توانسته اند ۸۰ درصد از تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی را پیش بینی کنند و ۲۰ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

همچنین مقدار  $R^2_{adj}$  یا ضریب تعیین تصحیح شده برابر  $۰/۷۹۷$  شده است که این ضریب قدرت پیش بینی مدل را در جامعه بررسی می کند. یعنی در جامعه، متغیرهای سرمایه فکری و رهبری خدمت گزار ۷۹ درصد قدرت پیش بینی کارآفرینی سازمانی را دارند و ۲۱ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد.

جدول ۳. رگرسیون کارآفرینی بر رهبری خدمت گزار و سرمایه فکری

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R2	sig
۱	رگرسیون	۱	۱۳۲۷۲,۳۶۰	۳۸۶,۴۰۳	۰,۸۸۶	۰,۷۸۵	۰,۰۰
	باقیمانده	۱۰۶	۳۴,۳۴۸				
	کل	۱۰۷					
۲	رگرسیون	۲	۶۷۷۲,۴۳۵	۲۱۱,۱۰۹	۰,۸۹۵	۰,۸۰۱	۰,۰۰
	باقیمانده	۱۰۵	۳۲,۰۸۰				
	کل	۱۰۷					

همچنین نتایج حاصل از محاسبه ضرایب استاندارد سرمایه فکری و رهبری خدمت گزار (Beta) زمانی که هر دو متغیر هم زمان وارد معادله می شوند برای سرمایه فکری با  $B = ۰/۸۷۴$  و در سطح  $P < ۰/۰۱$  و برای متغیر رهبری خدمت گزار با  $۰/۱۶۹$   $B =$  در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است و مثبت بودن این ضرایب رگرسیون، در واقع نشانگر یک رابطه مثبت بین سرمایه فکری و رهبری خدمت گزار با کارآفرینی سازمانی می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

کارآفرینی سازمانی از عوامل حیاتی سازمان های امروز در کسب مزیت رقابتی است، از این رو مدیران همواره در جستجوی راه های ارتقای این مفهوم در سازمان خود هستند. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی

دارای رابطه مثبت و معناداری است ( $r = 0,886$ ) که این مقدار نشان دهنده شدت این رابطه نیز است. بنابراین فرضیه اول تحقیق به طور کامل تایید می‌شود. در خصوص فرضیه دوم نیز با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = 0,721$ ) بین سرمایه فکری و رهبری خدمت‌گزار می‌توان وجود رابطه مثبت و معنادار را تایید کرد. مقدار ضریب همبستگی ( $r = 0,531$ ) بین رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری فرضیه سوم را نیز تایید می‌کند. بنابراین می‌توان وجود رابطه مستقیم و معنادار را بین دو متغیر را تایید کرد. بیان رابطه مستقیم در فرض بدین معنا است که با افزایش میزان استفاده از سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری توسط مدیران سازمان میزان کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

در خصوص سؤال تحقیق نیز با مقادیر ضرایب استاندارد ( $B = 0,169$ ) برای رهبری خدمت‌گزار و ( $B = 0,874$ ) برای سرمایه فکری می‌توان گفت که این دو متغیر قادر به پیش‌بینی کارآفرینی در سازمان هستند البته با توجه به مقدار ( $B = 0,874$ ) سهم سرمایه فکری بیشتر است. از این رو می‌توان صحت دیدگاه جدید مبنی بر تاثیر دارایی‌های دانش بر کارآفرینی سازمانی را تایید کرد. همچنین با توجه به رابطه مثبت و معنادار بین رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری می‌توان نتیجه گرفت که رهبری خدمت‌گزار با ایجاد فضای فرهنگی مناسب به تسهیل فرآیندهای مدیریت دانش و افزایش سرمایه فکری کمک خواهد کرد. رابطه مثبت و معنادار موجود بین رهبری خدمت‌گزار و کارآفرینی سازمانی در تحقیق حاضر گواه مناسبی بر صحت ارتباط مفاهیم موجود در ادبیات دو متغیر است که در قسمت مبانی نظری استخراج شده بود. و نهایتاً با توجه به هدف اصلی تحقیق مبنی بر بررسی تاثیر سبک رهبری خدمت‌گزار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی معادله رگرسیون استاندارد زیر ارائه می‌شود که در آن  $y$  متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی و  $x_1$  و  $x_2$  به ترتیب سرمایه فکری و رهبری خدمت‌گزار می‌باشد.

$$\hat{Y} = 0.874X_1 + 0.169X_2 + \varepsilon$$

بدین معنا که با توجه افزون‌تر مدیران سازمان‌ها به استفاده از ویژگی‌های رهبران خدمت‌گزار و با تقویت دارایی‌های دانشی سازمان بستر مناسب جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی نیز ایجاد خواهد شد. بنابراین توصیه می‌شود مدیران سازمان‌ها با به

کارگیری هر چه بیشتر ویژگی‌های رهبران خدمت گزار به تولید دانش بیشتر و افزایش ابتکارات و نوآوری‌ها در سازمان خود برسند. مدیران سازمان‌ها با تسهیل فرآیندهای کسب تسهیم و استفاده دانش میزان خلاقیت کارکنان خود را جهت انجام فعالیت‌های کارآفرینانه ارتقاء دهند. همچنین جهت تسهیل تبادل دانش بین کارکنان در سازمان با استفاده هر چه بیشتر از ویژگی‌های رهبران خدمت گزار به ایجاد هر چه بیشتر اعتماد در سازمان پردازند. یکی از مهمترین ویژگی‌های رهبری خدمت گزار صداقت و راستگویی است. مدیران و رهبران می‌توانند به وسیله نشان دادن این صفات و ویژگی‌ها و تشویق کارکنان به آن، جو اعتماد را در سازمان توسعه دهند. آن‌ها بایستی همواره سعی کنند تا به وسیله مشارکت دادن کارکنان از یک سو به کارکنان خود کمک کنند و از سوی دیگر روحیه همکاری و مساعدت را در سازمان گسترش دهند؛ زیرا مشارکت کارکنان در جریان هدفگذاری، تصمیم‌گیری و انجام فعالیت‌های سازمان، باعث تقویت جو اعتماد خواهد شد. توانمندسازی و تجهیز کارکنان برای پذیرش مسئولیت‌های جدید که یکی از ویژگی‌های دیگر رهبران خدمت گزار است به کارکنان جرات و توانایی اقدامات کارآفرینانه را خواهد داد. همچنین با ایجاد محیط دوستانه و صادقانه همزمان با تاکید بر روحیه کار تیمی و گروهی تبادل دانش بین کارکنان را تشویق نمایند. که از این راه نه تنها سرمایه فکری سازمان افزایش خواهد یافت چه بسا منابع دانشی لازم جهت کارآفرینی در سازمان نیز افزوده می‌شود.

در انتها باید اذعان داشت که یافته‌های تحقیق حاضر راهکار مناسبی را برای سازمان‌هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت کارآفرینی برای کسب مزیت رقابتی هستند ارائه می‌دهد. راهکاری که نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم هزینه‌تر، ساده‌تر و در ضمن انسانی‌تر است. استفاده از ویژگی‌های رهبری خدمت گزار علاوه بر ایجاد جو صمیمانه در سازمان همانطور که در این تحقیق ارائه شد منجر به ایجاد فضای مناسبی برای کارآفرینی سازمانی همچنین تقویت تبادل دانش و افزایش سطح سرمایه فکری سازمان خواهد شد.

## منابع

- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۷۹)، "کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، چاپ دوم، انتشارات پردیس.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۹۰)، مدیریت عمومی، چاپ چهل و دوم، نشر نی.
- خاوندکار، جلیل؛ خاوندکار، احسان و متقی، افشین، (۱۳۸۷)، "سرمایه فکری: مدیریت توسعه مدل‌های سنجش"، چاپ دوم، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- Bennis, W. (1997). "On becoming a Leader "Reading, Mass: Addition Wesley, P.7.
- Bryant, R. S. (2003). "Servant leadership and public managers", A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy in organizational leadership. regent university.
- Dehaven, B.D. (2007). " The effect of Servant leadership on knowledge management: An investigation of certified knowledge manager perception Servant leadership " A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. ( UMI Number: 3274708)
- Drucker, P. F. (2001). The next society - A survey of the near future. The Economist, 361 (8246), 1-5
- Drucker, P. (1985). The Discipline of Innovation. Harvard Business Review. May/June-67-72.
- Floyd, S.W. & Wooldridge. B. (1999). "Knowledge creation and Social Networks in corporate entrepreneurship: The renewal of organizational Capability". Entrepreneurship Theory and Practice. Vol.23, No .3, pp.123-144
- Fry, F. (1993). Entrepreneurship: A planning approach, Englewood cliffs NJ: prentice- Hall.
- Goodman, J., Meany, J. and Pate, L. (1992). Government and Entrepreneur: Industrial Development & the Creation of New Ventures, In D. Sexton & J. Kasarda (eds.) The State of the Art of Entrepreneurship, PWS-KENT Boston.
- Greenleaf, R.F. (1970). "The Servant as leader ". The Greenleaf center, Indianapolis, IN.
- Greenleaf, R.F. (1977). "Servant leadership: A journey into nature of legitimate power and greatness". Paulist press, Mahwah, NT.
- Hayton, C. J. (2005). The effect of intellectual capital on entrepreneurial orientation in high technology new ventures. *R & D Management*. Vol. 35, No. 2, pp. 137-146.
- Jennings, D. and Zetihaml, C. (1983). Locus of control: A review and direction for Entrepreneurial Research, National Academy of management proceedings, 42-46.
- Laub, J. (1999). Assessing the servant organization: Development of the organizational leadership assessment (OLA) instrument. Dissertation Abstracts International, 60 (06), 308. (UMI No. 733096581)
- Nonaka, I. et al. (2000), Knowledge Creation, N.Y.: Palgrave.
- Omoh, oshioke. (2007). "Analysis of servant leadership characteristics: A case study of community college president ", PhD. Dissertation, capella university.

- Patterson, K. (2003). "servant leadership: A theoretical model ". A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy, Regent university.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organizational Development Journal*, 23(3), 145-147.
- Senge, P.M., *The fifth discipline*, London: Century Business, 1990.
- Winstone, B. E (2003). " Extending Patterson's servant leadership model: Exploring how leaders and followers interact in circular model "Servant leadership Roundtable, Regent University.
- Zahra, S. A & Covin .J.G. (1995). "Contextual Influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship": A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing* .Vol.10, No.1, pp .43-58
- Zahra, S. Z, Nielsen, A. P & Bogner, W.C. (1999). Corporate entrepreneurship, knowledge, and competence development. *Entrepreneurship Theory and practice*, Vol.23, No. 3, pp, 169-189

Archive of SID