

بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرینی بر توسعه فعالیت های کارآفرینانه

سختاوت بهادری^۱

حمید کاکائی*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۲/۰۷

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرینی بر توسعه فعالیت های کارآفرینانه شکل گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از مدیران شرکت های دانش بنیان مورد تایید معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری می باشد که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار PLS انجام پذیرفته است. روایی ابزار تحقیق با استفاده از روایی همگرا و پایایی با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تایید قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر سبک رهبری تحول آفرینی و ابعاد آن از قبیل نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی بر توسعه فعالیت های کارآفرینانه شرکت های دانش بنیان دارد.

واژگان کلیدی

سبک رهبری تحول آفرینی، فعالیت های کارآفرینانه، شرکت های دانش بنیان.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، ایران. (s.bahadori@sfzarini.com)

۲. کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، ایران. (مسئول

مسئول: hamidkakaie306@yahoo.com)

مقدمه

امروزه اهمیت شرکت‌های دانش‌بنیان با توجه به نقشی که در توسعه اقتصادی کشور و خلق مزیت رقابتی دارند بر کسی پوشیده نیست. این شرکت‌ها برای اینکه بتوانند در محیط پیچیده و رقابتی دوام داشته باشند و به موفقیت برسند باید به فعالیت‌های کارآفرینانه توجه ویژه‌ای داشته باشند (یامین^۱، ۲۰۲۰). فعالیت‌های کارآفرینانه پدیده‌ای هستند که در محیط‌ها و مجموعه‌های شرکت‌های دانش‌بنیان روی می‌دهند و سبب رشد اقتصادی از طریق نوآوری‌هایی می‌شود که افراد در پاسخ به موقعیت‌های مختلف ایجاد کرده‌اند (آپاریسو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). فعالیت کارآفرینانه مزیت استراتژیک هستند که در بررسی فرصت‌های شرکت محقق شده است و این امور را به منظور امکان استفاده از این فرصت‌ها سازماندهی می‌کند. فعالیت‌های کارآفرینانه ارتباط بین منابع دانش محور و قابلیت‌های مبتنی بر مهارت را افزایش می‌دهد. عدم توجه به توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها، باعث دور شدن کارکنان از خلاقیت و نوآوری می‌شود و این باعث می‌شود تا کارکنان از اینگونه فعالیت‌های خلاق و نوآور دوری گزیده و از پذیرش تغییرات سرباز زده و هرگونه باشد با تغییرات مخالفت می‌نمایند (جین و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

محققین بیان کرده‌اند که شرایط مهم برای موفقیت در توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله سبک رهبری، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمان، محیط و عوامل اقتصادی و اجتماعی قرار دارد. از جمله مهم‌ترین این عوامل سبک رهبری به خصوص سبک رهبری تحول‌آفرینی است. تحقیقات نشان داده است که برای توسعه کارآفرینی در سازمان رهبران و مدیران سازمان نقش مهمی دارند. مدیران و رهبرانی که دارای ویژگی‌هایی از قبیل تسهیل‌گری، هدایت‌گری و انگیزشی باشند (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵). رهبری تحول‌آفرینی نوعی از رهبری است که به واسطه آن، هویت زیردستان توسط رهبر تعیین شده و رهبران مبادرت به توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه می‌نمایند. رهبری تحول‌آفرینی فرایند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف می‌باشد این نوع جدید از رهبری، در تلاش است تا با بهره‌گیری از نظام ارزشی، تحریک عواطف و تقویت هویت‌های فردی و اجتماعی کارکنان، خلاءهای ناشی از کاستی‌های سازوکارهای بوروکراتیک و اقتدار سنتی را جبران کند و شرکت‌های دانش‌محور امروزی را به سمت رسیدن به کمال و موفقیت مطلوب سوق دهد (جامیل و اوبدات^۴، ۲۰۱۹).

با توجه به اهمیت چنین موضوعاتی و شکاف تئوری که در این زمینه وجود داشته است تحقیق حاضر به دنبال این است تا بررسی کند که سبک رهبری تحول‌آفرینی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه چه نقشی دارد و برای پاسخگویی به این سوال مروری بر مفاهیم و متغیرهای تحقیق در راستای دستیابی به اهداف تحقیق شده است.

¹ Yamin

² Aparicio et al

³ Jin et al

⁴ Jamil & Obeidat

مروری بر ادبیات تحقیق

سبک رهبری تحول‌آفرینی

سبک رهبری تحول‌آفرینی بخشی از پارادایم جدید رهبری است که افراد را با استفاده از ارزش‌ها و خصیصه‌های اخلاقی متحول می‌کند. رهبری تحول‌آفرینی، طرز تفکری را به کارکنان القا می‌کند و آن‌ها را برمی‌انگیزاند تا به چیزهای فوق‌العاده یا فراتر از انتظارات دست پیدا کنند (وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۱). سبک رهبری تحول‌آفرینی اشاره به سبک رهبری دارد که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و بانفوذ بر قلبشان آن‌ها را هدایت می‌کنند. رهبری تحول‌آفرینی یک چشم‌انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد. رهبری تحول‌آفرینی همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علایق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (درگاهی و موسوی‌جم، ۱۳۹۷).

نیستانی و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌کنند که رهبر تحول‌آفرین، بینش‌های سازمانی پویایی را به وجود می‌آورد که اغلب موجب دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی شده و به دنبال پیوند بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه دهد برای اهداف متعالی تر تلاش نمایند. از دیدگاه گومسگلو و ایلسو^۲ (۲۰۰۹)، رهبران تحول‌آفرینی با استفاده از ابزارهایی همچون ۱. نفوذ آرمانی که به معنای الگوی واقعی عمل کرده و این عمل منجر به نمایش رفتارهای مطلوب کارکنان می‌شود؛ ۲. انگیزش الهام بخش به معنای مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده و ایجاد انگیزه در آنان؛ ۳. ترغیب ذهنی به منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت و نوآوری پیروان و همچنین در جهت افزایش دانش آنان؛ و ۴. ملاحظات فردی در راستای رسیدن به نیازهای مطلوب و در جهت توسعه توان بالقوه افراد سازمان؛ به دنبال ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار آنان در کل سازمان هستند تا جو سازمانی انعطاف‌پذیری به وجود آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده تا در جستجوی دیدگاه‌های جدید متعالی در سازمان باشند (مبینی‌دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳).

در نهایت می‌توان گفت که رهبر تحول‌آفرین در پی حمایت کارکنان در رابطه با دیدگاه آنان درباره شرکت و سازمان و کمک به قابلیت‌های آنان برای تشریک مساعی در نیل به هدف هستند و از طریق افزایش کارهای تیمی و پرورش کارهای گروهی، در صدد افزایش نوآوری، بهره‌وری سازمانی و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه می‌باشند (نوفال و جارادات^۳، ۲۰۲۰).

فعالیت‌های کارآفرینانه

امروزه سازمان‌ها برای محیطی که کارآفرینی را ترغیب و استعداد‌های افراد را شکوفا کند، اهمیت قابل ملاحظه‌ای قائل شده‌اند. امروزه سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیت‌های

¹ Wang et al

² Gumusluoglu & Ilsev

³ Nofal & Jaradat

کارآفرینانه برای آن‌ها امری ضروریست. سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که کل سازمان، روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتواند به راحتی و مستمر و به طور فردی و گروهی، در سازمان به فعالیت‌های کارآفرینانه بپردازد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲). توجه به فعالیت‌های کارآفرینانه در این سازمان می‌تواند آن‌ها را در دستیابی به اهداف سازمانی کمک نماید و سریع‌تر از آنچه برنامه‌ریزی شده است این اهداف تحقق یابند. فعالیت‌های کارآفرینانه فعالیت‌هایی هستند که شامل کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها هستند که به منظور معرفی محصولات و خدمات، روش‌های سازماندهی، بازارها یا فرآیندهای جدید از طریق منابع سازمانی هستند (یوشیدا و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

فعالیت‌های کارآفرینانه در تحقیقات مختلف دارای ابعادی از قبیل ریسک‌پذیری، نوآوری، پیشگامی و رویکرد تهاجمی است (پرهیزگار و اعتمادیان، ۱۳۹۷).

نوآوری: نوآوری نقش قابل توجهی در وجود یا عدم وجود روحیه کارآفرینی درون یک سازمان ایفا می‌کند و به عنوان یک موقعیت جدید و یا محصول یا خدمت جدید شناخته می‌شود.

پیشگامی: پیشگام بودن، پیش‌بینی و رفتار برای رفع نیازهای آتی از طریق کشف و بکارگیری فرصت‌هایی است که دلالت بر توسعه نیازها دارد. پیشگامی مستلزم عملگرایی و تأکید بر پیش‌بینی و جلوگیری از مشکلات آینده است قبل از اینکه رخ دهند. این عملگرایی شامل، تفسیر خلاقانه قوانین، مهارت در شبکه‌سازی و توازن بین منابع و وجود سطح بالایی از پایداری و بردباری در مقابله با تغییرات محیطی.

رویکرد تهاجمی: رویکرد تهاجمی اشاره به تمایل شرکت به چالش‌های سخت و مستقیم با رقبا برای بهبود وضعیت بازار خودشان دارد. به طور کلی رقابت تهاجمی اشاره به این دارد که در برابر تهدیدات به وجود آمده، نحوه پاسخگویی به تهدیدات چگونه می‌باشد.

استقلال‌طلبی: استقلال‌طلبی اشاره به فعالیت‌های مستقل افراد یا تیم‌ها در ایجاد ایده و اجرای آن‌ها دارد (پرهیزگار و اعتمادیان، ۱۳۹۷).

به دلیل اهمیت موضوع در این زمینه تا کنون تحقیقات مختلفی انجام شده است. در ادامه به صورت مختصر به برخی از این تحقیقات اشاره شده است:

نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرینی بر گرایش به کارآفرینی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی بانک‌های اردنی پرداخته و نتیجه گرفتند که رهبری تحول‌آفرینی بر گرایش به کارآفرینی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

یامین (۲۰۲۰)، به بررسی ارتباط سبک رهبری تحول‌آفرینی و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه و مزیت رقابتی پرداخته و نتیجه گرفتند که بین سبک رهبری تحول‌آفرینی و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه و مزیت رقابتی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ Yoshida et al

جامیل و اوبدیان (۲۰۱۹)، ارتباط سبک رهبری تحول‌آفرینی بر فعالیت کارآفرینانه را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته‌اند که بین سبک رهبری تحول‌آفرینی و فعالیت کارآفرینانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. پرهیزگار و اعتمادیان (۱۳۹۷)، تجربیات رهبران تحول‌آفرینی با گرایش کارآفرینی و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های گمرکی را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که رهبران تحول‌آفرینی بر گرایش به کارآفرینی و عملکرد نوآورانه تأثیر دارند. با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

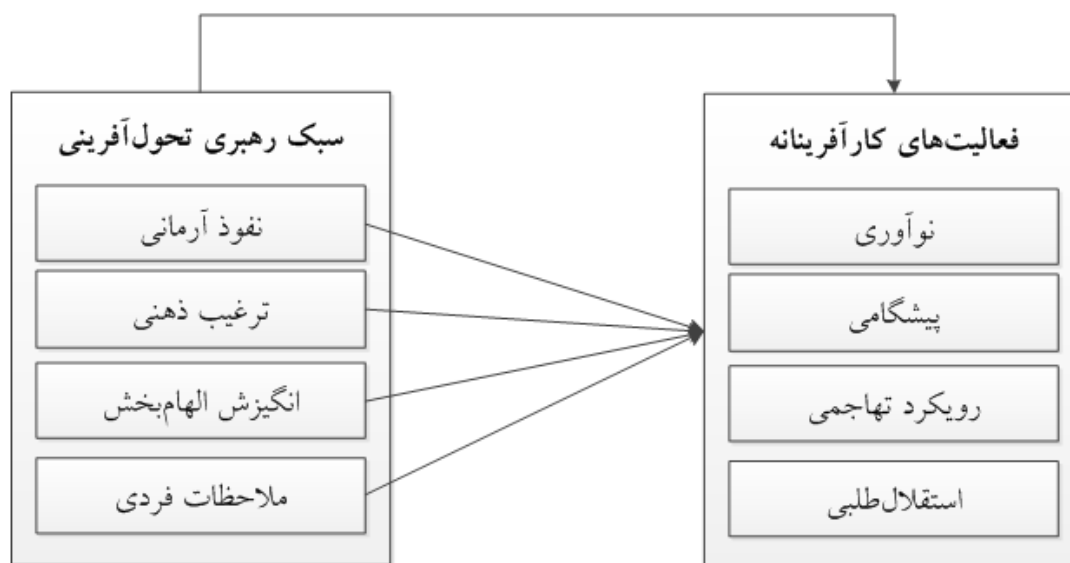
فرضیه ۱: سبک رهبری تحول‌آفرینی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: نفوذ آرمانی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: انگیزش الهام‌بخش بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: ترغیب ذهنی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۵: ملاحظات فردی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر تحقیقی است کاربردی (بر مبنای هدف)، توصیفی-پیمایشی (از لحاظ روش گردآوری داده‌ها) و کمی (به دلیل استفاده از پرسشنامه).

جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان مورد تایید معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری می‌باشد که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه بوده است که با توجه به دو سازه اصلی (سبک رهبری تحول‌آفرینی و فعالیت کارآفرینانه)، شامل دو بخش می‌باشد:

- بخش اول حاوی سوالات مربوط به سبک رهبری تحول‌آفرینی با ۱۶ سوال (مبینی‌دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳)

- بخش دوم حاوی سوالات مربوط به توسعه فعالیت کارآفرینانه با ۱۵ سوال (پرهیزگار و اعتمادیان، ۱۳۹۷)

جدول (۱): سازه‌های پژوهش

متغیرهای پنهان	ابعاد متغیرها	تعداد سوالات
سبک رهبری تحول-آفرینی	نفوذ آرمانی انگیزش الهام-بخش ترغیب ذهنی ملاحظات فردی	۱۶
فعالیت کارآفرینانه	نوآوری پیشگامی رویکرد تهاجمی استقلال طلبی	۱۵

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ است استفاده شد. برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی و روایی همگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. نتایج جدول شماره (۳) حاکی از پایایی مناسب است.

از سوی دیگر، روایی پرسشنامه نیز توسط روایی همگرا و با استفاده از روش PLS بررسی گشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرها و ابعاد آن نیز در جدول شماره ۲ نشان داده شده است:

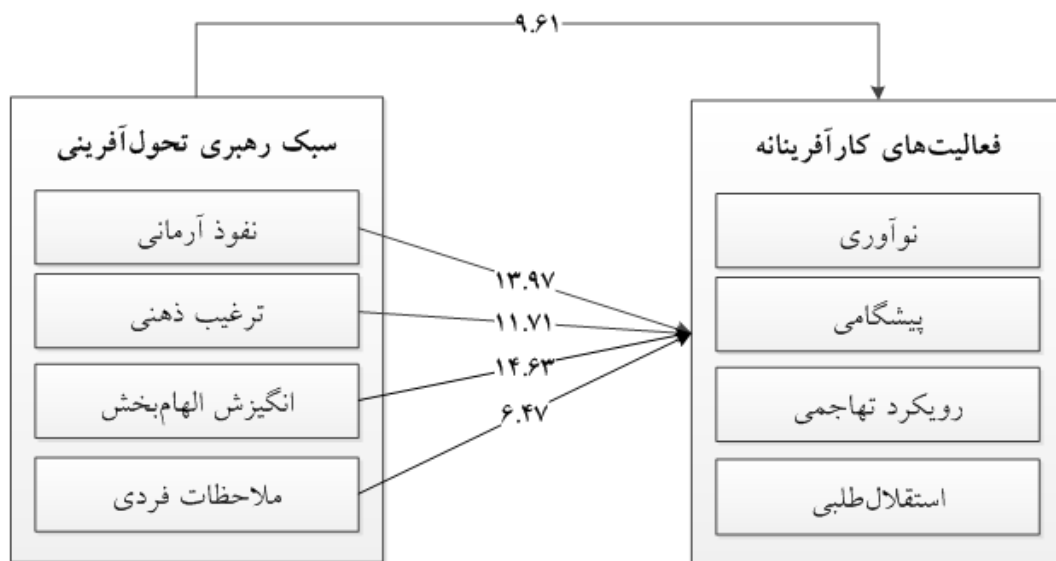
جدول (۲): نتایج معیارهای برازش مدل

متغیرها	سبک رهبری تحول‌آفرینی	فعالیت کارآفرینانه
---------	-----------------------	--------------------

¹ Structural Equation Modeling (SEM)

ابعاد	نفوذ آرمانی	انگیزش الهام-بخش	ترغیب ذهنی	ملاحظات فردی	نوآوری	پیشگامی	رویکرد تهاجمی	استقلال-طلبی
آلفا	۰,۷۶	۰,۷۷	۰,۸۳	۰,۸۱	۰,۷۷	۰,۸۶	۰,۸۹	۰,۸۴
پایایی ترکیبی	۰,۷۷	۰,۸۰	۰,۸۵	۰,۸۶	۰,۸۰	۰,۸۷	۰,۹۱	۰,۸۷
AVE	۰,۶۵	۰,۷۴	۰,۵۹	۰,۵۵	۰,۶۱	۰,۵۴	۰,۶۳	۰,۶۶

در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری^۱ در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری^۲ و تخمین استاندارد^۳ نتایج درج شده است.



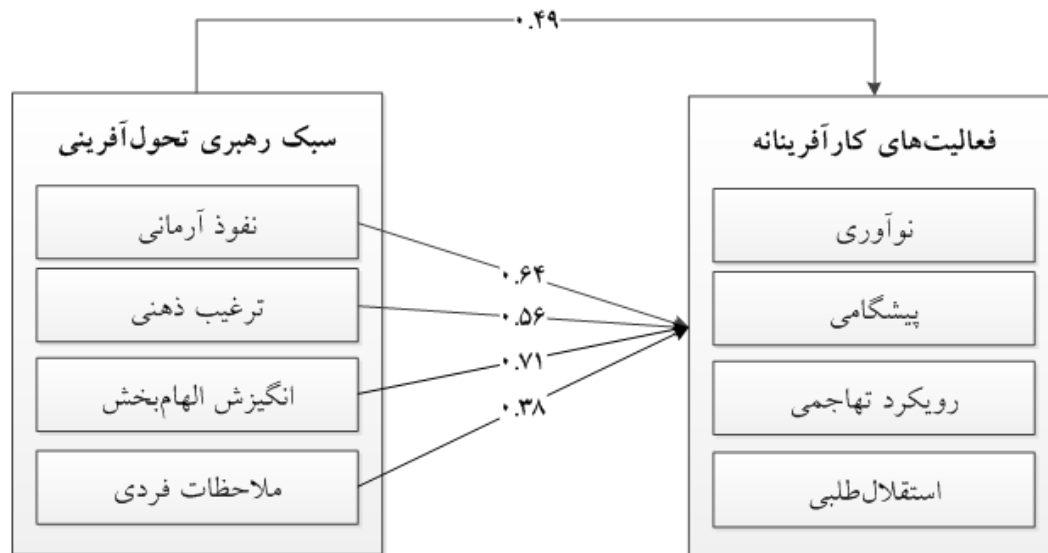
شکل (۲): اعداد معناداری برای آزمودن فرضیات

بعد از بررسی تأیید فرضیات، شدت رابطه علت و معلولی بین سازه‌ها نیز سنجیده شد. همانطور که در شکل ۳ نمایان است، رابطه بین متغیرهای پژوهش به دلیل مثبت بودن ضرایب مسیر، مستقیم است.

^۱ Structural Model

^۲ T-values

^۳ Standardized Estimation



شکل (۳): ضرایب مسیر برای تعیین فرضیات

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف آزمودن تاثیر سبک رهبری تحول‌آفرینی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه شکل گرفته بود. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از این است که سبک رهبری تحول‌آفرینی بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه شرکت‌های دانش‌بنیان تاثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری تحول‌آفرینی باید مسیری را در جهت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن شاخص‌های کارآفرینی در شرکت‌ها فراهم آورند. بدون وجود رهبری تحول‌آفرین ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه ضعیف و گسیخته شود. همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که مولفه‌های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی نیز هر کدام بر توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه شرکت‌های دانش‌بنیان تاثیر مثبت و معناداری دارند. سبک رهبری تحول‌آفرینی انتخاب شده باید مسیری را در جهت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف شرکت‌ها فراهم آورد. در این میان، رهبران تحول‌آفرین با ایجاد جوی مناسب، نقش کلیدی و ضروری در تسهیل تلاش‌ها و رفتارهای کارآفرینانه کارکنان دارند. نتیجه حاصل از این فرضیات با نتایج تحقیقات نوفال و جارادات (۲۰۲۰)، یامین (۲۰۲۰)، جامیل و اوبدیات (۲۰۱۹) و پرهیزگار و اعتمادیان (۱۳۹۷)، که بیان کردند سبک رهبری تحول‌آفرینی منجر به کارآفرینی و رفتارهای کارآفرینانه در سازمان می‌شود، همسو می‌باشد.

در نهایت با استفاده از نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد تا برای توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه که در عصر حاضر جزو الزامات رقابتی شناخته می‌شود، می‌توان از روش‌های مختلف اقدام نمود که یکی از این روش‌ها، استفاده از سبک‌های رهبری نوین از جمله سبک رهبری تحول‌آفرینی است. پیشنهاد دیگر این است که مدیران شرکت‌ها با انجام فعالیت‌هایی از قبیل مدیریت مشارکتی و تفویض اختیار، بسترها و شرایط انجام وظایف را به نحوی فراهم کنند تا کارکنان با

رغبت و انگیزه درونی به انجام فعالیت پردازند. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا با برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه آشنایی مدیران و همچنین کارکنان شرکت‌ها را با سبک رهبری تحول‌آفرینی فراهم آورد.

منابع

۱. پرهیزگار، محمد مهدی؛ اعتمادیان، سجاد (۱۳۹۷). تجربیات رهبران تحول‌آفرین با گرایش کارآفرینی و عملکرد نوآورانه در الکترونیکی کردن گمرک (با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی کلایزی)، مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۱، صص: ۳۰-۱.
۲. درگاهی، حسین؛ موسوی‌جم، سیده فاطمه (۱۳۹۷). رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۷، نشریه آزمایشگاه و تشخیص، سال ۱۰، شماره ۴۱، صص: ۴۰-۲۴.
۳. رستگار، عباسعلی؛ مقصودی، طاهره (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش، مطالعات مدیریت و بهبود تحول، دوره ۲۵، شماره ۸۰، صص: ۱۸۲-۱۵۷.
۴. طالبی، کامبیز؛ داوری، علی؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان، مطالعات مدیریت، سال ۲۳، شماره ۷۱، صص: ۴۸-۱۹.
۵. مبینی‌دهکردی، علی؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر؛ محمدی، علیرضا؛ پیران، محمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول-آفرین بر نوآوری منابع انسانی در سازمان (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز ایران)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۹، صص: ۱۹۶-۱۶۱.
۶. نیستانی، محمدرضا؛ چوپانی، حیدر؛ غلام‌زاده، حجت؛ زارع‌خلیلی، مجتبی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی کارکنان کویرتایر بیرجند، فصلنامه مدیریت صنعتی، سال هفتم، شماره ۲۰، صص: ۶۴-۴۹.
7. Aparicio, S., Urbano, D., & Audretsch, D. (2016). Institutional factors, opportunity entrepreneurship and economic growth: Panel data evidence. *Technological forecasting and social change*, 102, 45-61.
8. Jamil, N. R., & Obeidat, B. (2019). Reviewing the Mediating Role of Organizational Learning Capability on the Effect of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 7(2), 111-136.
9. Jin, B., Jung, S., & Jeong, S. W. (2018). Dimensional effects of Korean SME's entrepreneurial orientation on internationalization and performance: the mediating role of marketing capability. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 195-215.
10. Nofal, R., & Jaradat, M. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation via the Mediating Role of Organizational Learning Capability. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 8(2), 65-111.

11. Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.
12. Yamin, M. (2020). Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of competitive advantage. *Management Science Letters*, 10(2), 313-326.
13. Yoshida, S., Yagi, H., & Garrod, G. (2020). Determinants of farm diversification: entrepreneurship, marketing capability and family management. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(6), 607-633.

Investigating the effect of transformational leadership style on the development of entrepreneurial activities

Sekhavat Bahadori ¹

Hamid Kakaei ^{*2}

Date of Receipt: 2021/04/16 Date of Issue: 2021/04/27

Abstract

The present study aims to investigate the impact of transformational leadership style on the development of entrepreneurial activities. The statistical population of the study includes 150 managers of knowledge-based companies approved by the Vice President for Science and Technology. Based on simple random sampling method and Cochran's formula, 108 people were selected as the sample size. Data analysis was performed using PLS software. The validity of the research instrument has been confirmed using convergent validity and reliability using Cronbach's alpha coefficients and combined reliability. The results indicate the effect of transformational leadership style and its dimensions such as ideal influence, inspirational motivation, mental motivation and individual considerations on the development of entrepreneurial activities of knowledge-based companies.

Keywords

Transformational leadership style, entrepreneurial activities, knowledge-based companies

1. Master of Business Management, Islamic Azad University, Bushehr Branch, Iran. (s.bahadori@sfzarin.com).

2. Master of Economics, Faculty of Economics and Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Iran. (Responsible: hamidkakaei306@yahoo.com)