



فصلنامه علوم محیطی، دوره یازدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۲

۱۳-۲۴

بررسی نقش ابعاد رهبری در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سمن‌های زیست‌محیطی ایران

سید محمد مقیمی^۱، امیر علم‌بیگی^{۲*}

^۱ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

^۲ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، کرج

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۱۹

The Study of Leadership Dimension Roles in Enviropreneurship Development: Evidence from Iranian Environmental NGOs

Seyed Mohammad Moghimi¹, Amir Alambaigi^{2*}

¹Professor, Department of Public Management, Faculty of Management, University of Tehran

²Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agricultural Economics and Development, University of Tehran

Abstract

In this article, with regard to the little empirical research undertaken on enviropreneurship and leadership, drawing from a relational perspective, we explore the relationship between enviropreneurship and leadership. The research method was descriptive correlation, and data were collected from 51 environmental NGOs engaged in environmental issues using the random sampling method. A questionnaire was employed for variable measurements, and its content validity confirmed by a panel study. An alpha coefficient of 0.94 for enviropreneurship and 0.96 for leadership confirmed that the reliability is satisfied. Structural equation modeling (SEM), as a multivariate technique, and PLS-Graph software were used. According to path analysis results, four dimensions of leadership have significant roles to play in the enviropreneurship development of environmental NGOs. Empirical results showed that enviropreneurship competency in environmental NGOs is dependent upon transformational leadership (TL), and 33% of enviropreneurship in environmental NGO variance can be explained by TL. Research findings offer a new theoretical framework for future theory development.

Keywords: Enviropreneurship, Leadership and Environmental NGO.

چکیده

درخصوص رابطه بین دو زمینه کارآفرینی محیطی و رهبری تحقیقات اندکی وجود دارد. از این رو تحقیق حاضر با هدف «بررسی نقش رهبری به‌عنوان عامل زمینه‌ساز توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی» در سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی ایران و به روش توصیفی هم‌بستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی در سراسر کشور است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، در نهایت ۵۱ سازمان مردم‌نهاد زیست‌محیطی از میان سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه زیست‌محیطی به‌عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه است که برای اندازه‌گیری مفاهیم به کار گرفته شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی صوری و با نظرخواهی از صاحب‌نظران استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای قابلیت‌های کارآفرینی محیطی ۰/۹۴، و برای رهبری ۰/۹۶ به دست آمد که حاکی از پایایی مناسب ابزار است. شیوه اصلی داده‌پردازی مدل‌سازی معادلات ساختاری است، و به‌منظور داده‌پردازی از نرم‌افزار PLS-Graph استفاده شد. نتایج مدل نشان می‌دهد که ابعاد چهارگانه رهبری در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی در سازمان‌های زیست‌محیطی به‌لحاظ آماری دارای نقش معنی‌داری است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که اقدامات کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی تابعی از ابعاد رهبری تحول‌آفرین در آنهاست، به‌گونه‌ای که تا ۳۳ درصد واریانس کارآفرینی محیطی در سازمان‌های غیردولتی به وضعیت رهبری آنها وابسته است. نتایج تحقیق چارچوب مفهومی را برای توسعه نظریه‌های آتی فراهم می‌آورد.

کلمات کلیدی: کارآفرینی محیطی، رهبری سازمانی، سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی.

۱- مقدمه

بازنگری در مصرف منابع طبیعی و تولید انرژی با هدف کاهش تخریب محیط‌زیست از اهداف توسعه پایدار جوامع محسوب می‌شود. در این رابطه کارآفرینان محیطی به‌عنوان «عوامل تغییر» در شناسایی فرصت‌های پیش رو نقش کلیدی دارند. موضوعات مرتبط با کارآفرینی محیطی حوزه‌های نوظهور در مطالعات کارآفرینی است و تعاریف مختلفی برای کارآفرینی محیطی ارائه شده است. در واقع کارآفرینان محیطی افراد نوآوری هستند که کسب و کار خود را از لنزهای حفاظت محیط‌زیست می‌نگرند، به‌گونه‌ای که سبب شکل‌گیری مزایای رقابتی برای آنها در بازار شود [۹]. کارآفرینان محیطی متعهدان اجتماعی سازمان‌دهی شده در قالب نهادهای فعال در زمینه‌هایی چون تغییرات آب و هوایی، کاهش تهدیدات آب، خاک و هوا، روابط بین انسان و زمین، جلوگیری از تخریب رودخانه‌ها و دریاچه‌ها، مدیریت اکوسیستم، جلوگیری از استقرار فضاهای مصنوعی مخرب محیط‌زیست، کنترل آلودگی آب دریاها، ترسیم چشم‌انداز آب سالم آشامیدنی دنیا و ... هستند [۲۳].

نهادهای اجتماعی نظیر سازمان‌های زیست‌محیطی مردم‌نهاد، از نهادهایی نظیر سازمان‌های اقتصادی متمایزند. این نهادها غالباً به دنبال دستیابی به اهداف اجتماعی هستند. تعهد ویژه آنها برای نیل به اهداف خاص اجتماعی، پذیرش مالکیت اجتماعی و نیز نوع ساختارشان از موارد قابل تأملی است که نشان می‌دهد موضوع کارآفرینی در نهادهای اجتماعی تحت تأثیر عوامل گسترده محیطی و سازمانی است؛ ساختار خاص آنها چالشی اساسی برای کارآفرینی است و به‌نوعی بحث سنتی مالکیت را تداعی می‌کند. لذا موضوع رهبری این نهادها اساس پایداری در راستای اقدامات کارآفرینانه است [۲۲]. مأموریت سازمان‌های غیردولتی تلاش برای تغییر اجتماعی و کار با داوطلبان است [۱]. از این رو موضوع رهبری این سازمان‌ها با توجه به ساختار و منابع آنها از حساسیت بیشتری برخوردار است.

هدف غایی کارآفرینان اجتماعی خلق ارزش‌های اجتماعی است؛ اهداف اقتصادی نیز در نهایت برای تحقق این اهداف اجتماعی تعریف می‌شود. کارآفرینی محیطی در واقع با این رویکرد و بر مبنای اصول کارآفرینی پایدار به دنبال کسب پایداری اکولوژیکی در کنار ابعاد اقتصادی و

اجتماعی است [۲۱]. از نظر محققانی چون میتچل‌مور و رولی (۲۰۱۰)، مهم‌ترین بعد کارآفرینی محیطی بعد است که به تعامل با دیگران اشاره دارد. به‌طور کلی شبکه‌ها در فرایند توسعه فرصت‌ها، پیش‌بینی، خلق و توسعه ایده‌های جدید، و کسب منابع و مجوزهای قانونی لازم نقش اساسی دارند. این بعد کارآفرینی محیطی نیازمند فضا سازی لازم در سازمان، به‌ویژه از جنبه رهبری و نقش‌های مرتبط است [۱۸]. به‌طور کلی بین ویژگی‌های رهبری و پایداری سازمان‌های غیردولتی رابطه معنی‌داری برقرار است [۳]. افزایش حضور پررنگ سازمان‌های غیردولتی در عرصه‌های بین‌المللی، موضوع رهبری در این سازمان‌ها را امروزه به یک موضوع جدی تبدیل کرده است. به واقع بین رهبری و توسعه اقدامات سازمان‌های غیردولتی رابطه‌ای منطقی برقرار است [۱۱]. بین هرگونه توسعه در سازمان‌های غیردولتی و نوع رهبری آنها می‌توان یک رابطه منطقی یافت؛ توسعه رهبری یکی از عناصر ضروری ظرفیت‌سازی در این سازمان‌هاست [۱۲]. به باور شومپتر، کارآفرینی و نوآوری موفق بیشتر متکی به اراده فرد است تا استعداد ذاتی وی. از این رو نوآوری به رهبری نیز وابسته است و فقط استعداد ذاتی نیست؛ زیرا رهبری می‌تواند این اراده را ایجاد کند. به‌عبارت دیگر در صورتی که در سازمان فضای نوآوری وجود داشته باشد تمام افراد قابلیت نوآوری را در خود نشان می‌دهند. کارآفرینی فرایندی است که طی آن فرد فرصت‌ها را شناسایی کرده و با ایجاد آمادگی در خود آن را تعقیب می‌کند.

در تحقیقات مختلف نشان داده شده که رهبری نقش مهمی در توسعه و انگیزش کارکنان دارد [۲۴]. به‌اعتقاد کوین و اسلوین (۱۹۹۱)، اگرچه نوع رهبری به‌تنهایی قادر به تبیین رفتارهای کارآفرینانه نیست، در شکل‌گیری آن در سازمان نقشی محوری دارد [۶]. به‌اعتقاد موریس و همکاران (۲۰۰۸)، استفاده از اصول مدیریت کارآفرینی پایدار با بهبود وضعیت کارآفرینی در بین اعضا باعث کشف، خلق، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرین خواهد شد [۱۹].

بس و اولیو (۱۹۹۳)، با طرح مفهوم رهبری اثربخش و تحول‌گرا به تشریح ابعاد اساسی آن پرداختند [۲۰]. به‌اعتقاد ایشان رهبری اثربخش در چهار بعد نفوذ کمال‌یافته^۱، انگیزش الهام‌بخش^۲، تحریک هوشمندی^۳ و

است که توسعه فردی موضوع مهمی در زمینه رهبری کارآفرین است زیرا که مهارت و دانش افراد در سازمان گنجینه ارزشمندی برای شناسایی و تعقیب فرصت‌های کارآفرین است. تحقیقات متعدد نشان داده است که رهبری تحول‌گرا در سازمان عامل مهمی برای کمک به کارکنان به‌منظور توسعه فردی ایشان است [۷].

توماس لنز و همکاران (۲۰۱۳)، با مطرح کردن یادگیری جدا از هم و یادگیری با هم به‌عنوان ساختاری مطلوب برای کارآفرینی پایدار، نقش رهبری در سازمان‌ها را «فراهم‌سازی ساختارهای یادگیری برای اعضای سازمان» دانسته‌اند [۱۵]. به‌واقع امروزه پذیرفته شده است که ایجاد فضای یادگیری یکی از اصلی‌ترین وظایف رهبری تحول‌آفرین است. گارسیا مورالس و همکاران (۲۰۱۲) اثر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد سازمانی را بررسی کرده و نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین از طریق نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی سبب بهبود عملکرد کارآفرینانه سازمان می‌شود [۸]. دارلینگ و همکاران (۲۰۰۷)، برای رهبری و مدیریت کارآفرین سه حیطه کلی را مورد توجه قرار داده‌اند: تعهد ویژه و پیوسته به حمایت از نوآوری، توجه پیوسته به مخاطبین سازمان، جلب توجه و تعهد افراد سازمان. استراتژی‌هایی که در این فرایند مورد توجه قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از: مفهوم‌سازی از طریق ارتباطات، توجه از طریق ایجاد دیدگاه مشترک، اطمینان از طریق احترام، و اعتماد از طریق تثبیت موقعیت، که به‌نوعی تداعی‌کننده مفهوم رهبری تحول‌گراست [۷]. جانگ (۲۰۰۳)، اعتقاد دارد که رهبری تحول‌گرا در سازمان‌های کوچک و بزرگ این توانایی را در کارکنان خود می‌تواند ایجاد کند؛ گرچه در سازمان‌های کوچک، به‌دلیل کوچک‌تر بودن حیطه رهبری و اشراف بیشتر وی بر کارکنان، این فرایند بسیار اثربخش‌تر است. استعداد کارآفرینان برای واکنش مناسب به فرصت‌ها، تعیین‌کننده موفقیت سازمان است. از طریق روش‌های مناسب و صلاحیت کافی، رهبران کارآفرین افراد و گروه‌ها را برای مشارکت فعال در تحقق اهداف نوآوری سازمان ترغیب می‌کنند [۱۳].

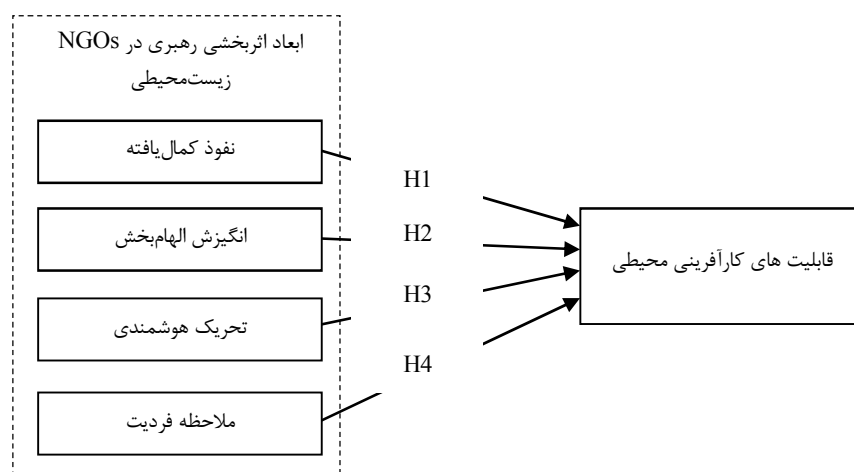
در این راستا این تحقیق با هدف اصلی بررسی نقش ابعاد چهارگانه رهبری در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی ایران انجام

ملاحظات فردی^۴ تداعی دارد. پرسش‌نامه چندعاملی رهبری^۵ که این چهار بعد را به‌عنوان شاخص رهبری اثربخش طراحی کرده است، در واقع نشان از جامعیت این ابعاد دارد. نفوذ کمال‌یافته را می‌توان در اعتماد به اعضاء سازمان، اعتقاد به توانایی آنها، توانایی اداره موضوعات پیچیده، معرفی ارزش‌های کلیدی، تأکید بر اهمیت اهداف، تعهد و تبعات اخلاقی تصمیمات اتخاذشده مشاهده کرد. این‌گونه رهبری قادر به القای روحیه وفاداری و اعتماد در سازمان است [۲]. بعد انگیزش الهام‌بخش بر توانایی ترسیم چشم‌اندازی جذاب و مشخص از آینده، چالش با اعضاء براساس استانداردهای بالا، و تعامل با اعضاء براساس خوش رفتاری تأکید دارد. درمورد بعد تحریک هوشمندی می‌توان به کشیدن خط بطلان بر باورهای قدیمی و ایجاد رویکردهای جدید در افراد و راه‌های جدید انجام کارها و تشویق به بیان ایده‌ها و دلایل مربوطه اشاره کرد. در بعد ملاحظه فردی نیز مواردی چون درک هر عضو به‌عنوان یک کلیت — به‌ویژه از نظر آرزوها، نیازها و توانمندی‌ها — و ادراک امور براساس این دست اطلاعات مورد توجه قرار می‌گیرد. به‌واقع، رهبری اثربخش در سازمان برای ایجاد تحول به تمرکز بر این شاخص‌ها نیاز دارد [۱۶]. رهبری اثربخش به دنبال تشویق افراد به انجام فعالیت‌هایی است که در حالت معمول و ذاتاً تمایلی به انجام آن ندارند [۴].

برای این منظور رهبران باید یک دیدگاه مستمر تشویق‌کننده کارکنان برای ایجاد تعهد آنها به موفقیت سازمان را در خود ایجاد کنند و این دیدگاه را در سراسر سازمان جاری سازند [۲۰]. ارتباطات گسترده و تسهیل شده بین افراد و گروه‌ها و بخش‌های مختلف سازمان، علاوه بر این که به پذیرش رویکردهای نوین کمک شایان توجهی می‌کند، یک ویژگی مناسب فرهنگی سازمان برای پرورش خلاقیت و نوآوری است. ارتباطات غیررسمی توسط تیم‌های کاری توسعه می‌یابد، و خود منجر به تلفیق ایده و صلاحیت‌های مختلف می‌شود و رسیدن به اهداف گروه و سازمان را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر با واگذاری برخی تصمیم‌گیری‌ها به کارآفرینان، ایشان در مقابل کارکنان احساس مسئولیت کرده و با ایجاد شرایطی می‌توانند انگیزه داخلی کارکنان را تحریک کنند [۱۴]. آنچه به‌طور خلاصه می‌توان درباره رهبری، آموزش و توسعه در زمینه مدیریت منابع انسانی با رویکرد تشویق کارآفرینی بیان داشت این

سازمان‌های غیردولتی تعریف شد؛ این گویه‌ها در قالب طیف لیکرت ده‌قسمتی مورد توجه قرار گرفت. با استفاده از روش روایی محتوایی و با نظرخواهی از صاحب‌نظران، میزان روایی پرسش‌نامه تعیین شد. ابزار طراحی شده ابتدا در جمعیت خارج از نمونه آماری پیش‌آزموده شد، و نیز برای تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ^۶ بهره‌گیری شد که با توجه به مقادیر قابل قبول و کسب اعتبار ابزار تحقیق، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد. میزان آلفای کرونباخ برای بخش اول برابر ۰/۹۴ و برای بخش دوم ۰/۹۶ محاسبه شد که نشان از اعتبار ابزار دارد. برای آزمودن مدل و فرضیات ارائه‌شده از روش آماری «حداقل مربعات

شد. هدف اصلی تحقیق واکاوی رابطه بین این ابعاد چهارگانه رهبری اثربخش و توسعه اقدامات کارآفرینی محیطی در سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی است. بر این اساس، هدف اصلی تحقیق بررسی نقش ابعاد رهبری در توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سمن‌های زیست‌محیطی ایران در قالب یک مدل ساختاری بود. موضوع کارآفرینی محیطی حوزه‌ای نوظهور در زمینه مطالعات کارآفرینی محسوب می‌شود و تحقیقات بسیار کمی در سطح جهان در این باره انجام شده است. براساس مرور ادبیات تحقیق، مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل ۱ مورد توجه قرار گرفت.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۲- مواد و روش‌ها

جزئی^۷ استفاده شد. این روش در واقع یک روش علی‌پیش‌بین است که روشی چندمتغیره تلقی می‌شود. هنگامی که مسئله مورد بررسی چندوجهی و پیچیده، و دانش نظری پیرامون آن اندک باشد این روش از کارایی بالایی برخوردار است.

روش حداقل مربعات جزئی به‌عنوان روش برای مدل‌سازی معادله ساختاری^۸، جزء روش‌های نسل دوم محسوب می‌شود. این روش بر برخی از نقاط ضعف روش‌های نسل اول - شامل نگاه ساده خطی تک‌مرحله‌ای به‌ویژه در رگرسیون خطی، وجود پیش‌فرض مشاهده‌پذیر بودن متغیرهای مورد مطالعه، و نادیده گرفتن خطای اندازه‌گیری متغیرها - فائق آمده است. روش‌های نسل

مطالعه حاضر پژوهشی از نوع کاربردی است که با استفاده از روش توصیفی هم‌بستگی انجام گرفته و داده‌های آن به روش پیمایش گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی در سراسر کشور است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، نمونه‌های آماری مربوطه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری استخراج، و بررسی شده است. در نهایت از میان سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه زیست‌محیطی، ۵۱ سازمان به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه‌ای با دو بخش بود که در بخش اول ده گویه به‌عنوان قابلیت‌های کارآفرینی محیطی، و هفده گویه به‌عنوان ویژگی‌های رهبران و مدیران ارشد

سازمان‌های مورد مطالعه ۲۵۳ نفر عضو بود. از نقطه نظر تعداد شعبه نیز ۳۵ سازمان با ۶۸/۶۳ درصد از نمونه مورد مطالعه هیچ شعبه‌ای نداشتند. میانگین تعداد شعب در سازمان‌های مورد مطالعه ۱/۷۳ شعبه بود. براساس متغیر تعداد سال‌های فعالیت، ۲۲ مورد با ۴۳/۱۴٪ از نمونه مورد مطالعه بیش از ۹ سال سابقه فعالیت داشتند و میانگین سابقه فعالیت ۷/۳۲ سال بود که نشان از سابقه قابل قبول سازمان‌های مورد مطالعه داشت.

بعد از ارائه یک نیم‌رخ کلی از ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در تحقیق، نقش ابعاد رهبری بر کارآفرینی محیطی در این مرحله مورد توجه قرار گرفت. ابتدا لازم است وضعیت ساختارهای عاملی برای بررسی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مدل ارزیابی شود. در قالب روایی سازه این موضوع بررسی می‌شود که آیا نشان‌گرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود دقت لازم را دارند یا خیر؟ برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی^{۱۰} استفاده می‌شود؛ به این شکل که اگر بار عاملی هر نشان‌گر با سازه دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ باشد، این نشان‌گر از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است. نتایج درمورد بارهای عاملی نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمام نشان‌گرها زیر ۰/۰۱ است. شاخص ضرایب پایایی ترکیبی^{۱۱} و آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های مورد مطالعه به ترتیب از ۰/۷ و ۰/۷ بالاتر است و نشان از پایایی سازه‌ها دارد. به‌منظور بررسی روایی از روش روایی سازه استفاده شد. این نتایج نشان می‌دهد سنجه‌های انتخابی از دقت لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان برخوردارند.

در مدل معادلات ساختاری علاوه بر روایی سازه که در بررسی اهمیت نشان‌گرهای انتخاب‌شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها به کار می‌رود، روایی تشخیصی^{۱۲} نیز مورد نظر است؛ بدین معنا که نشان‌گرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به‌لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به‌عبارت ساده‌تر هر نشان‌گر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آنها به‌گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به‌خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. برای بررسی روایی تشخیصی از ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده^{۱۳} استفاده شده است [۱۰]. برای این منظور باید ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده

اول، رگرسیون خطی (چندگانه، تحلیل تشخیصی)، رگرسیون لجستیک، تحلیل عاملی و تحلیل خوشه‌ای را شامل می‌شود. روش حداقل مربعات جزئی امکان تشکیل ساختارهای عاملی برای اندازه‌گیری صفت‌های مکنون توسط نشان‌گرهای مربوطه، و نیز مدل‌سازی هم‌زمان روابط بین صفت‌های مکنون وابسته و مستقل را برای محقق فراهم می‌سازد [۱۰]. در بیشتر تحقیقاتی که مدل آنها مبتنی بر یک نظریه است، عمدتاً با پارامترهای زیادی مواجه خواهیم بود که در عمل استفاده از مدل معادلات ساختاری کوواریانس محور را غیرممکن می‌سازد. رویکرد نوین مدل معادلات ساختاری در قالب حداقل مربعات جزئی، این مشکل را برطرف کرده و محقق بدون نگرانی از تعداد پارامترها و هم‌خوانی آنها با حجم نمونه می‌تواند مدل خود را ارزیابی کند. در برآورد مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی، تعداد حجم نمونه مناسب برای برآورد یک مدل باید بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد مسیرهای موجود در مدل باشد [۱۷]. با توجه به حجم نمونه حاضر (۵۱ مورد) و مطالعه چهار مسیر در طی مدل، حجم نمونه برای برآورد مدل کفایت می‌کند. در این تحقیق برای تخمین پارامترها از روش بوت‌استرپ استفاده شده که از طریق بازنمونه‌گیری^{۱۴}، معنی‌داری پارامترها را مورد آزمون قرار می‌دهد. برای برآورد دقیق مدل‌ها دست‌کم ۵۰۰ بار بازنمونه‌گیری نتایج قابل اتکایی را ارائه می‌کند [۵]. در این تحقیق از تعداد ۸۰۰ بازنمونه‌گیری در کنار ۵۰۰ بازنمونه‌گیری برای افزایش دقت برآورد استفاده شده است. به‌منظور داده‌پردازی از نرم‌افزار PLS-Graph نسخه ۳ استفاده شد.

۳- نتایج و بحث

براساس نتایج آمار توصیفی، شعبه اصلی بیشتر سازمان‌های زیست‌محیطی مردم‌نهاد مورد مطالعه با ۳۹/۲۲٪ فراوانی در استان تهران قرار داشتند. درمورد متغیر سطح فعالیت نیز سطح فعالیت کشوری (۴۷/۰۶٪)، و استانی (۴۵/۱۰٪) دارای بیشترین فراوانی و سطح فعالیت بین‌المللی (۵/۸۸٪) و محله (۹/۸۰٪) دارای کم‌ترین فراوانی در نمونه مورد مطالعه بود. از نظر تعداد اعضا نیز ۱۸ سازمان با ۳۵/۲۹٪ از نمونه مورد مطالعه زیر ۵۰ نفر عضو داشتند که بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. میانگین اعضای

واریانس استخراج شده برای هر سازه که در قطر ماتریس جدول ۲ نشان داده شده از تمام همبستگی‌های سایر عامل‌ها با آن عامل بالاتر است.

از سایر همبستگی‌های دیگر عامل‌ها با این سازه بیشتر باشد. نتایج بررسی روایی تشخیصی نشان می‌دهد که نشان‌گرهای انتخابی برای اندازه‌گیری سازه‌های موجود از روایی تشخیصی لازم برخوردارند زیرا ریشه دوم میانگین

جدول ۱- بارهای عاملی هر یک از نشان‌گرهای سازه‌های مدل به همراه معنی‌داری آن‌ها.

α	CR _C	Sig.	بار عاملی	نشان‌گر	سازه‌های مدل
۰/۹۳۶	۰/۹۴۷	۰/۰۱	۰/۷۸۵	بی‌پرده و صریح سخن گفتن	نفوذ کمال یافته
		۰/۰۱	۰/۷۶۴	تأکید بر اعتماد	
		۰/۰۱	۰/۹۱۷	توجه به موضوعات مختلف به جای تمرکز بر یک موضوع خاص	
		۰/۰۱	۰/۹۸۶	فضاسازی برای بروز ارزش‌های مورد اعتقاد اعضای سازمان	
		۰/۰۱	۰/۸۱۴	تأکید بر اهمیت اهداف	
		۰/۰۱	۰/۶۶۸	تأکید بر تعهد	
		۰/۰۱	۰/۹۷۶	تأکید بر پیامدهای اخلاقی تصمیمات	
		۰/۰۱	۰/۶۹۲	به‌عنوان مدل‌های نقش و الگو مورد توجه دیگران هستند	
۰/۸۲۸	۰/۹۲۱	۰/۰۱	۰/۹۳۶	ترسیم چشم‌اندازی جذاب از آینده	انگیزش الهام‌بخش
		۰/۰۱	۰/۸۱۱	ایجاد تشویق و دلگرمی توأم با فایده‌بخشی برای کاری که نیاز است انجام شود.	
		۰/۰۱	۰/۹۲۱	ایجاد چالش در افراد با استانداردهای عملکردی بالا	
		۰/۰۱	۰/۴۹۸	تعامل با دیگران توأم با خوش‌بینی و اشتیاق	
---	---	۰/۰۱	۰/۹۲۸	زیر سؤال بردن مفروضات و باورهای ناکارآمد	تحریک هوشمندی
		۰/۰۱	۰/۹۱۴	ملاحظه نیازها، توانایی‌ها و روحیات تک‌تک افراد	
۰/۹۳۶	۰/۹۵۹	۰/۰۱	۰/۸۶۰	متمرکز و با دقت نسبت به صحبت‌های افراد	ملاحظه فردیت
		۰/۰۱	۰/۸۲۹	هدایت، مشاوره و کمک به افراد	
۰/۹۴۶	۰/۹۵۷	۰/۰۱	۰/۵۰۸	اقدامات مرتبط با آموزش‌های زیست‌محیطی	ابعاد قابلیت‌های کارآفرینی محیطی
		۰/۰۱	۰/۷۵۶	کیفیت هوا	
		۰/۰۱	۰/۷۰۰	کشاورزی و منابع طبیعی پایدار	
		۰/۰۱	۰/۷۵۷	مدیریت منابع آب	
		۰/۰۱	۰/۷۳۴	بهره‌وری سبز	
		۰/۰۱	۰/۷۷۹	سیاست‌های زیست‌محیطی	
		۰/۰۱	۰/۷۵۷	اثرات توریسم	
		۰/۰۱	۰/۸۷۹	مدیریت مناطق ساحلی	
۰/۶۲۹	۰/۳۳۶	۰/۰۱	۰/۷۴۵	توسعه زیرساخت‌های زیست‌محیطی	اقدامات زیست‌محیطی (۵)
		۰/۰۱	۰/۷۹۱	زندگی پایدار	

جدول ۲- ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده و همبستگی

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵
نفوذ کمال یافته (۱)	۰/۸۱۷	-	-	-	-
انگیزش الهام‌بخش (۲)	۰/۷۳۴	۰/۹۲۴	-	-	-
تحریک هوشمندی (۳)	۰/۷۶۲	۰/۸۱۶	۱/۰۰	-	-
ملاحظه فردیت (۴)	۰/۷۸۲	۰/۷۶۵	۰/۷۸۷	۰/۹۴۲	-
اقدامات زیست‌محیطی (۵)	۰/۲۸۸	۰/۴۴۵	۰/۴۴۳	۰/۳۳۶	۰/۶۲۹

* قطر ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده است.

از این رو تأکید رهبری سازمان‌های غیردولتی با شاخص‌هایی چون «بی‌پرده و صریح سخن گفتن»، «تأکید بر اعتماد»، «توجه به موضوعات مختلف به‌جای تمرکز بر یک موضوع خاص»، «فضاسازی برای بروز ارزش‌های مورد اعتقاد اعضای سازمان»، «تأکید بر اهمیت اهداف»، «تأکید بر تعهد»، «تأکید بر پیامدهای اخلاقی تصمیمات»، «الگو و مدل بودن برای سایر اعضا» و «ایجاد احساس غرور، وفاداری، اعتماد به نفس و هماهنگی حول اهداف مشترک» از مهم‌ترین پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری کارآفرینی محیطی در سازمان‌های غیردولتی کشور است. به نظر می‌رسد تمرکز رهبری بر این شاخص‌ها با توجه به نقش نفوذ کمال‌یافته، گام‌های مؤثری برای توسعه کارآفرینی این سازمان‌ها باشد.

فرضیه دوم تحقیق بیان می‌کند که اثر انگیزش الهام‌بخش بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی به‌لحاظ آماری معنی‌دار است. ضریب مسیر متغیر انگیزش الهام‌بخش بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی برابر $0/512$ محاسبه شده که سطح معنی‌داری آن کم‌تر از $0/01$ است و دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که متغیر انگیزش الهام‌بخش به‌عنوان دومین ویژگی رهبری مورد مطالعه، اثر معنی‌داری در قالب یک فرایند خطی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی دارد. از این رو «ترسیم چشم‌اندازی جذاب از آینده»، «ایجاد تشویق و دلگرمی توأم با فایده‌بخشی برای کاری که نیاز است انجام شود»، «ایجاد چالش در افراد با استانداردهای عملکردی بالا» و «تعامل با دیگران توأم با خوش‌بینی و اشتیاق» به‌عنوان شاخص‌های انگیزش الهام‌بخش، که در ادبیات جهانی مورد استفاده قرار گرفته، می‌تواند در ارتقای شاخص‌های توسعه کارآفرینی محیطی مؤثر واقع شود. شواهد گردآوری شده در این تحقیق نشان

پس از کسب اطمینان از اندازه‌گیری درست سازه‌های مورد نظر، در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به‌لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج حاصل از بررسی روابط بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوطه، می‌توان به بررسی معنی‌داری اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. برای بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از روش بوت‌استرپ استفاده شد که بدین‌منظور از روش بازنمونه‌گیری در دو حالت 500 و 800 نمونه که در روش حداقل مربعات جزئی توصیه شده، استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد در هر دو حالت معنی‌داری یا بی‌معنی بودن پارامتر تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردارند (جدول ۳).

فرضیه اول تحقیق بیان می‌کند که نفوذ کمال‌یافته بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی در سازمان‌های غیردولتی، به‌لحاظ آماری اثر معنی‌داری دارد. بررسی ضرایب مسیر نشان می‌دهد که اثر متغیر نفوذ کمال‌یافته بر اقدامات زیست‌محیطی $0/722$ محاسبه شده، که دارای سطح معنی‌داری زیر $0/01$ است. بنابراین فرض صفر با اطمینان 99% رد شده و با توجه به ضریب مثبت و معنی‌دار به‌لحاظ آماری، می‌توان نتیجه گرفت که وجود ویژگی نفوذ کمال‌یافته به‌عنوان یکی از ابعاد رهبری و مدیران ارشد سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی سبب رشد فعالیت‌ها و اقدامات کارآفرینانه زیست‌محیطی این سازمان‌ها شده است. با توجه به این که مدل در حالت تخمین استاندارد قرار دارد می‌توان ضرایب را با یکدیگر مقایسه کرد. براین اساس ضریب مسیر اثر نفوذ کمال‌یافته بر اقدامات زیست‌محیطی، بین دیگر ابعاد رهبری دارای بیشترین اثر است. لذا «نفوذ کمال‌یافته» را می‌توان اصلی‌ترین ویژگی رهبری مؤثر بر توسعه قابلیت‌های زیست‌محیطی سازمان‌های غیردولتی مورد مطالعه دانست.

جدول ۳- ضرایب مسیر و معنی‌داری اثرات مستقیم متغیرهای تحقیق

از سازه	بر سازه	ضریب مسیر	Sig.	بازنمونه‌گیری
نفوذ کمال‌یافته	اقدامات زیست‌محیطی	$0/722$	$0/001$	500
انگیزش الهام‌بخش	اقدامات زیست‌محیطی	$0/512$	$0/027$	$9/75$
تحریک هوشمندی	اقدامات زیست‌محیطی	$0/635$	$0/001$	$11/63$
ملاحظه فردیت	اقدامات زیست‌محیطی	$0/329$	$0/030$	$1/95$

اساس، فرض صفر با ۹۵٪ اطمینان رد می‌شود. بنابراین متغیر «ملاحظه فردیت»، به‌عنوان چهارمین ویژگی رهبری مورد مطالعه، اثر معنی‌داری در قالب یک فرایند خطی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی دارد. لذا وجود «ملاحظه نیازها، توانایی‌ها و روحیات تک‌تک افراد»، «متمركز و با دقت نسبت به صحبت‌های افراد» و «هدایت، مشاوره و کمک به افراد» به‌عنوان ویژگی ملاحظه فردیت در رهبری می‌تواند سبب شدت اقدامات کارآفرین زیست‌محیطی شود. به نظر می‌رسد در قالب این فرایند مشکلات و موانع توسعه کارآفرینی با تمرکز رهبری بر تک‌تک اعضاء برطرف شده و رهبری سازمان دیدگاه جامعی نسبت به پتانسیل‌ها و ظرفیت درونی سازمان به دست آورده است؛ و بدین ترتیب از موفقیت بیشتری در همگرایی نیروهای سازمان برخوردار خواهد بود. این نظریه که کارآفرینی در سطح تک‌تک اعضای سازمان رخ می‌دهد امروزه دیدگاهی پذیرفته شده است.

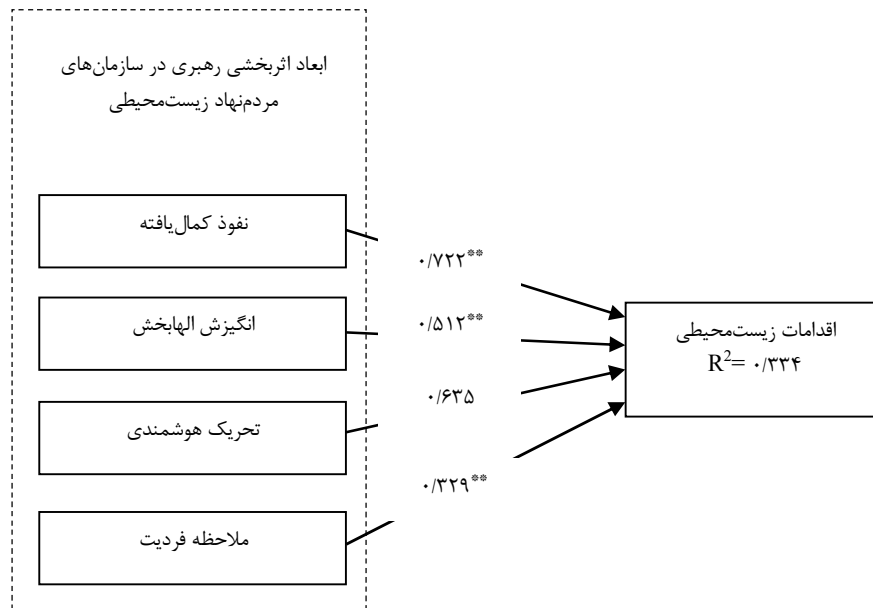
در نهایت برای نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شاخص میانگین عامل تورش واریانس^{۱۴} برابر ۴/۳۶ است.

این نتیجه نشان می‌دهد که هم‌راستایی چندگانه در مدل به‌خوبی کنترل شده و دقت برآورد مدل در پیش‌بینی متغیر وابسته، از قابلیت اعتماد مناسبی برخوردار است. به‌عبارت دیگر سازه‌های مستقل مؤثر بر متغیر وابسته هر کدام قسمت منحصربه‌فردی از واریانس متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند. وضعیت تورش واریانس برای متغیرهای مستقل پیش‌بینی‌کننده مدل تحقیق نشان می‌دهد که هر یک از متغیرهای مستقل دارای نقش منحصربه‌فرد خود بوده و در شکل‌گیری میزان واریانس تبیین شده مدل هیچ‌گونه تداخل قابل توجهی وجود ندارد. زیرا شاخص عامل تورش واریانس نیز برای تمام سازه‌هایی که در مسیر نقش متغیر پیش‌بینی را داشته‌اند کم‌تر از حد بحرانی ۵ محاسبه شده است. این مقدار بحرانی حداکثر میزان ضریب تحمل هم‌پوشانی واریانس‌های تبیین شده است و مقادیر کم‌تر از آن بیان‌گر نبود خاصیت جایگزینی در بین متغیرهای مستقل است که از اصلی‌ترین مفروضات سیستم‌های معادلات هم‌زمان است. شاخص‌های میانگین

می‌دهد هرچه سازمان‌های مورد مطالعه بیشتر از این ویژگی‌ها برخوردار باشند، وضعیت اقدامات مرتبط با آموزش‌های زیست‌محیطی، کیفیت هوا، کشاورزی و منابع طبیعی پایدار، مدیریت منابع آب، بهره‌وری سبز و ... که همگی در حوزه اقدامات کارآفرینی محیطی محسوب می‌شوند بیشتر ارتقاء یافته است. بنابراین به نظر می‌رسد رهبری از طریق انگیزش الهام‌بخش، زمینه بروز نوآوری و ایده‌های نوآوری را برای انجام این اقدامات بیشتر فراهم کرده است. در ادبیات کارآفرینی از این پدیده به‌عنوان شدت کارآفرینی نام برده شده است.

فرضیه سوم تحقیق بیان می‌کند که اثر تحریک هوشمندی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی، سازمان‌های غیردولتی به‌لحاظ آماری معنی‌دار است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر اثر متغیر تحریک هوشمندی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی برابر ۰/۶۳۵ است که سطح معنی‌داری آن کم‌تر از ۰/۰۱ است و دلیل کافی برای رد فرض صفر با ۹۹٪ اطمینان وجود دارد. بنابراین متغیر تحریک هوشمندی به‌عنوان سومین بعد مورد مطالعه ویژگی رهبری در سازمان‌های زیست‌محیطی اثر معنی‌داری در قالب یک فرایند خطی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی مورد مطالعه دارد. به نظر می‌رسد رهبری سازمان‌های غیردولتی از طریق زیر سؤال بردن مفروضات و باورهای ناکارآمد سبب شکل‌گیری دیدگاه‌های تازه شده و از این طریق اعضاء با نگاهی نو و متفاوت از گذشته سایر زوایای موضوعات را نیز درک و برای رفع مشکلات و مسائل زیست‌محیطی از طریق خرد جمعی اقدام می‌کنند. استفاده از راهبردهایی که علاوه بر ایجاد تحول در مفروضات و باورهای ناکارآمد اعضاء، زمینه‌ساز نوآوری در حیطه‌های گوناگون شود، در حوزه تحریک هوشمندی رهبری قرار می‌گیرد که اثر مثبت آن بر کارآفرینی محیطی در این تحقیق مشخص شد.

فرضیه چهارم تحقیق بیان می‌کند که اثر ملاحظه فردیت بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی، به‌لحاظ آماری معنی‌دار است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر متغیر ملاحظه فردیت بر اقدامات زیست‌محیطی برابر ۰/۳۲۹ محاسبه شده، و سطح معنی‌داری آن بین ۰/۰۱ و ۰/۰۵ است. بر این



شکل ۲- مدل مسیر اثرات متغیرهای تحقیق

قرار گرفت. نتایج کسب شده نشان می‌دهد که ابعاد مورد مطالعه به‌عنوان ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا و اثربخش، اثر معنی‌داری در قالب یک مدل بر شکل‌گیری اقدامات کارآفرینانه زیست‌محیطی این سازمان‌ها داشته است. بنابراین رهبری به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای، توانمندی قابل توجهی در میزان اقدامات کارآفرینی محیطی این سازمان‌ها دارد. مهم‌ترین بعد اثرگذار بر کارآفرینی محیطی این سازمان‌ها بعد نفوذ کمال یافته است که نشان می‌دهد قدرت نفوذ رهبری در اعضاء یکی از اصلی‌ترین ابعاد تبیین‌کننده وضعیت کارآفرینی محیطی سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی است، به‌گونه‌ای که با بهره‌مندی رهبر از این ویژگی به‌خصوص از این جهت که ارزش‌های مورد اعتقاد خود را بروز دهد، کارآفرینی محیطی را به‌واسطه بهبود اقدامات مرتبط توسعه خواهد داد.

نتیجه کلی تحقیق نشان داد هرچه رهبری سازمان‌های غیردولتی از ویژگی‌های چهارگانه مورد مطالعه بیشتر برخوردار باشد، وضعیت شاخص‌های مرتبط با کارآفرینی محیطی شامل اقدامات مرتبط با آموزش‌های زیست‌محیطی، کیفیت هوا، کشاورزی و منابع طبیعی پایدار، مدیریت منابع آب، بهره‌وری سبز و ... ارتقا و شدت می‌یابد. افزایش سرعت ارائه اقدامات این سازمان‌ها در حوزه کارآفرینی محیطی نیز به وضعیت رهبری آنها وابسته است.

واریانس تبیین شده و میانگین ضرایب مسیر نشان می‌دهند که روابط بین متغیرها به‌خوبی شناسایی شده است. مقدار شاخص میانگین واریانس تبیین شده دارای سطح معنی‌داری ۰/۰۴ است و نشان می‌دهد که بخش اعظمی از واریانس موجود در داده‌ها با روابط موجود بیان شده است. همچنین شاخص میانگین ضرایب مسیر دارای سطح معنی‌داری ۰/۰۲۲ بوده و نشان می‌دهد ضرایب موجود برای بیان روابط علی ارتباطی قابل تکرار و از دقت لازم برای بیان روابط برخوردارند.

۴- نتیجه‌گیری

بی‌شک یکی از راهکارهای حفاظت از محیط‌زیست در راستای کسب توسعه پایدار توجه به قابلیت‌های کارآفرینی محیطی است. موضوع کارآفرینی محیطی دارای ابعاد وسیعی است که یکی از آنها جنبه حفاظت از محیط‌زیست و حفظ منابع طبیعی برای نسل‌های آینده است. در این رابطه سازمان‌های مردم‌نهاد از ظرفیت بالایی برای تبدیل شدن به کارآفرینان محیطی برخوردارند. اما سازمان‌های مردم‌نهاد ساختار و تشکیلات خاصی دارند که شرایط رهبری در آنها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند. برای بررسی این موضوع ابعاد چهارگانه رهبری تحول‌گرا در سازمان‌های مردم‌نهاد زیست‌محیطی کشور مورد مطالعه

نیازها، توانایی‌ها و روحیات تک‌تک افراد و متمرکز و با دقت نسبت به صحبت‌های افراد به هدایت، مشاوره و کمک به افراد همت گمارند.

تحقیق حاضر مانند تحقیقات دیگر با محدودیت‌هایی مواجه بوده که در تفسیر نتایج آن باید مورد توجه قرار گیرد. از آنجا که تحقیق حاضر در سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی انجام شده است، پیشنهاد می‌شود در سایر سازمان‌های غیردولتی نیز مورد واکاوی قرار گیرد. از طرف دیگر با توجه به این که نمونه مورد مطالعه را سازمان‌های فعال در زمینه مسائل محیط‌زیست تشکیل می‌دهند لذا در مطالعات آتی نقش متغیرهای تعدیل‌گری که ممکن است روابط بین متغیرهای تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند مورد بررسی قرار گیرند. به عبارت دیگر شناسایی متغیرهایی به غیر از رهبری تحول‌آفرین، به‌ویژه از نقطه‌نظر محیط قانونی فعالیت‌شان و ویژگی‌های شخصیتی اعضاء و مدیران، در تحقیقات آتی مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

محققین بر خود لازم می‌دانند از تمام مشارکت‌کنندگان در تحقیق، به‌ویژه مدیران سازمان‌های غیردولتی مورد مطالعه، تشکر و قدردانی کنند.

پی‌نوشت‌ها

1. Idealized Influence
2. Inspirational Motivation
3. Intellectual Stimulation
4. Individualized Consideration
5. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)
6. Cronbach alpha coefficients
7. Partial Least Square (PLS)
8. Structural Equation Modeling (SEM)
9. Resampling
10. Confirmatory Factor Analysis
11. Composite reliability coefficients
12. Discriminant Validity
13. Square roots of average variances extracted (AVE's)
14. Average Variance Inflation Factor

منابع

- [1] Allison M. Into the fire: Boards and executive transitions. *Nonprofit Management & Leadership journal*; 2002; 12(4): 341-351.
- [2] Bass B M. Personal Selling and Transactional/Transformational Leadership. *Personal Selling & Sales Management Journal*; 1997; 17(3): 22.

نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات توماس لنز و همکاران (۲۰۱۳) [۱۵]، گارسیا مورالس و همکاران (۲۰۱۲) [۸]، اوزبورن و ماریون (۲۰۰۹) [۲۰] درباره اثر ابعاد رهبری بر کارآفرینی و نوآوری هم‌خوانی دارد.

براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

در بعد عملی با توجه به نقش مهم ابعاد رهبری در کارآفرینی سازمان‌های غیردولتی، شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین برای رصد سطح توسعه‌یافتگی کارآفرینانه سازمان‌های غیردولتی و توانایی آنها برای نقش‌آفرینی‌های اجتماعی مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به این که نفوذ کمال‌یافته دارای بیشترین تأثیر بر اقدامات کارآفرینانه سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی است، مشخص می‌شود تلاش رهبران سازمان‌های غیردولتی بر فضا سازی مبتنی بر اعتماد بین افراد، هدف‌مدار بودن و تأکید بر فضای اخلاقی می‌تواند سبب رسیدن به سطح بالایی از کارآفرینی محیطی شود. لذا پیشنهاد می‌شود رهبران این سازمان‌ها ضمن ارائه شفاف برنامه‌ها و اهداف برای اعضای سازمان زمینه لازم را برای ارتباط متقابل بین اعضاء فراهم آورند.

با توجه به این که تحریک هوشمندی دومین متغیر مهم بر اقدامات کارآفرینانه سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی شناسایی شد مشخص می‌شود تأکید رهبری سازمان‌های غیردولتی در زیر سؤال بردن مفروضات و باورهای ناکارآمد و تلاش برای افزایش کارایی و به‌روزرسانی دانش سازمان می‌تواند بر افزایش روحیه کارآفرینی اعضاء سهم به‌سزایی داشته باشد. پیشنهاد می‌شود رهبران سازمان‌های غیردولتی با ایجاد فضایی برای نشر دانش به توسعه کارآفرینی محیطی سازمان همت گمارند.

از آنجا که انگیزش الهام‌بخش در بعد سوم اهمیت برای تأثیرگذاری بر اقدامات کارآفرینانه سازمان‌های غیردولتی زیست‌محیطی شناسایی شد، پیشنهاد می‌شود مدیران ضمن ترسیم چشم‌اندازی جذاب از آینده برای اعضا و همچنین ایجاد چالش در افراد با ارتقای مستمر انتظارات خود از اعضاء به تعامل اعضاء با دیگران توأم با خوش‌بینی و اشتیاق کمک کنند.

ملاحظه فردیت نیز به‌عنوان بعد چهارم رهبری تحول‌آفرین نقش معنی‌داری را از خود نشان داد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان‌ها ضمن ملاحظه

- [15] Lans, T., Blok, V. Wesselink, R. Learning apart and together: towards an integrated competence framework for sustainable entrepreneurship in higher education. *Cleaner Production Journal*; **2013**; **17**(1): 1-11.
- [16] Lowe, K.B., Kroeck, K.G., & Sivasubramaniam, N. Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly journal*; **1996**; **7**(1):385-425.
- [17] Majchrzak, A., Beath, C., Lim, R., and Chin, W.W. Management client dialogues during information system design to facilitate client learning. *MIS Quarterly journal*; **2005**; **29**(4): 653-672.
- [18] Mitchelmore, S., Rowley, J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Entrepreneurial Behavior and Research Journal*; **2010**; **16**(1): 92-111.
- [19] Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. *Corporate entrepreneurship & innovation*. Mason, OH: Thomson South-Western.; **2008**: 13-40.
- [20] Osborn, R. N., Marion, R. Contextual leadership, transformational leadership and the performance of international innovation seeking alliances. *The Leadership Quarterly journal*; **2009**; **20**(1): 191-206.
- [21] Schaltegger, S., Wagner, M. Sustainable entrepreneurship and sustainability innovation: categories and interactions. *Business Strategy and the Environment journal*; **2011**; **20**(1): 222-237.
- [22] Shaw, E and Carter, S. Social entrepreneurship Theoretical antecedents and empirical analysis of entrepreneurial processes and outcomes. *Small Business and Enterprise Development Journal*; **2007**; **14**(3): 418-434.
- [23] United National Environmental Program (UNEP). *Global environment outlook 2000 (GEO-2000)*. Ed.R. Clarke. UNEP GEO, Division of Environmental Information, Assessment and Early Warning (DEIA&EW) United Nations Environment Program; **1999**: 41.
- [24] Vogus T J, Welbourne T M. Structuring for high reliability: HR practices and mindful processes in reliability seeking organizations. *Journal of Organizational Behavior*; **2003**; **24**(1): 877-903.
- [3] Bass B M, Avolio B J. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, Thousand Oaks, CA. Sage.; **1994**: 48.
- [4] Bass B M, Avolio B J. Transformational leadership: A response to critiques, M. M. Chemers and R. Ayman (eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*, San Diego, CA, Academic Press.; **1993**: 49-80.
- [5] Chin W W, Newsted P R. Structural Equation Modeling analysis with Small Sample Using Partial Least Squares. In Rick Hoyle (Ed.), *Statistical Strategies for Small Sample Research*, Sage Publications; **1999**: 307-341.
- [6] Covin J G, Slevin D P. A Conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*; **1991**; **16**(1): 7-25.
- [7] Darling, J.Gabrielsson, M. and Seristo, H. Enhancing contemporary entrepreneurship a focus on management leadership. *European Business Review journal*; **2007**; **19**(1): 4-22.
- [8] Garcia-Morales V J, Barrionuevo M J, Gutierrez G L. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Business Research Journal*; **2012**; **65**(1): 1040-1050.
- [9] Gerlach, A. Sustainable entrepreneurship and innovation. Centre for Sustainable Management (CSM), University of Luneburg, Luneburg, Germany, Unpublished manuscript. <http://andersabrahamsson.typepad.com/SustainableEntrepreneurshipInnovation.pdf>, (Assessed: Dec 29, 2010).
- [10] Hair, J.F., Anderson, R.E., Tathan, R. L. and Black, W.C. *Multivariate data analysis (6th ed)*. New Jersey: Prentice Hall; **2010**: pp. 605-627.
- [11] Hailey, J. Development Leaders: Issues in NGO leadership. Paper presented to EIASM Conference on Leadership Research, Oxford, UK; **2002**: pp.2-6.
- [12] James, R. What Can We Learn From the Vision Quest Approach to Leadership Development? Praxis notes, Praxis website, INTRAC: www.intrac.org/praxis, (Assessed: Dec 29, 2010).
- [13] Jung, D. the role of Iran's formational leadership in enhancing organization alinnovation: hypotheses and some preliminary finding. *Journal of leadershipquarterly*; **2003**; **14**(2): 525-44.
- [14] Kuratko, D.F., R.D. Ireland, J.G. Covin and J.S. Hornsby. A model of middle managers entrepreneurial behavior, *Entrepreneurship: Theory and Practice journal*; **2005**; **29**(1): 699-716.



