

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری
پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی

عنوان:

تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت در شرکت‌های کوچک و متوسط مستقر در مراکز رشد تهران

استاد راهنما:

دکتر لاله جمشیدی

استاد مشاور:

دکتر داوود فیض

پژوهشگر:

عطیه درخشان

آبان/۱۳۹۳



دانشگاه سمنان

دانشکده اقتصاد، مدیریت
و علوم اداری

باسمه تعالی

شماره:
تاریخ:
پوست:

صور تجلسه دفاع

با نام و یاد خدای سبحان، جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقا/خانم: عطیه درخشان
به شماره دانشجویی: ۹۱۱۱۲۱۶۰۰۱ در رشته: مدیریت کارآفرینی
گرایش: ----- به میزان: ۴ واحد

با عنوان: "تاثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت در شرکت های کوچک و متوسط مستقر در مراکز رشد تهران
در حضور استاد راهنما، استاد مشاور و هیات داوران در دانشکده اقتصاد، مدیریت
و علوم اداری در روزشنبه تاریخ ۹۳/۷/۱۹ برگزار شد، در این جلسه، پایان نامه با موفقیت
مورد دفاع قرار گرفت.

نامبرده نمره ۱۸٫۱ با درجه بسیار خوب دریافت نمود.

راهنما: لاله جمشیدی

مشاور: داود فیض

داور داخلی/خارجی: محسن شفیعی نیکابادی

داور داخلی/خارجی: علیرضا مقدم

مسئول تحصیلات تکمیلی دانشکده

دکتر مرتضی ملکی

رئیس دانشکده
دکتر مجید مداح

سمنان کیلومتر ۵ جاده دامغان
پروین شماره ۱

تلفن: ۰۲۳۱ - ۳۳۵۴۰۷۸

تلفن: ۰۲۳۱ - ۳۳۵۴۱۰۰ - ۹

(داخلی ۳۴۷۴)

کلیه حقوق مادی و معنوی مرتبط بر نتایج مطالعات، ابتکارات و

نوآوری‌های

ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه (رساله)، متعلق به دانشگاه سمنان

است.

***** تعهدنامه *****

اینجانب عطیه درخشان دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت کارآفرینی گرایش کسب و کار دانشگاه سمنان، دانشکده اقتصاد و مدیریت گروه مدیریت کارآفرینی تعهد می‌نمایم که محتوی این پایان‌نامه نتیجه تلاش و تحقیقات خود بوده و از هیچ منبعی کپی برداری نشده و به پایان رسانیدن آن نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید محترم بوده‌است. در صورت اثبات خلاف مندرجات فوق، به تشخیص دانشگاه مطابق با ضوابط و مقررات حاکم (قانون حمایت از حقوق مولفان و مصنفان و قانون و ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی، ضوابط و مقررات آموزشی، پژوهشی و انضباطی...) با اینجانب رفتار خواهد شد و حق هرگونه اعتراض در خصوص احقاق حقوق مکتسب و تشخیص و تعیین تخلف و مجازات را از خویش سلب می‌نمایم. در ضمن مسئولیت هرگونه پاسخگویی به اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی و مراجع ذیصلاح (اعم از اداری و قضایی) به عهده اینجانب خواهد بود و دانشگاه هیچگونه مسئولیتی در این خصوص نخواهد داشت.

عطیه درخشان

تاریخ: ۱۳۹۳/۰۶/۳۱

تقدیم به :

تمامی پویندگان طریقت علم و معرفت

تشکر و قدردانی

حمد و سپاس خدای را که توفیق کسب دانش و معرفت را به ما عطا فرمود. در اینجا بر خود لازم می‌دانم از تمامی اساتید بزرگوار، به ویژه اساتید دوره کارشناسی ارشد که در طول سالیان گذشته مرا در تحصیل علم و معرفت و فضائل اخلاقی یاری نموده‌اند تقدیر و تشکر نمایم.

از استاد گرامی و بزرگوار سرکار خانم دکتر لاله جمشیدی که راهنمایی اینجانب را در انجام تحقیق، پژوهش و نگارش این پایان‌نامه تقبل نموده‌اند نهایت تشکر و سپاسگزاری را دارم.

از جناب آقای دکتر فیض به عنوان مشاور که با راهنمایی خود مرا مورد لطف قرار داده‌اند، کمال تشکر را دارم.

تشکر از سایر استادان و کمک‌کنندگان در انجام پایان‌نامه

چکیده

امروزه برای دستیابی به عملکرد مناسب در سازمان‌ها، نیازمند ایجاد کارکنانی خلاق و نوآور می‌باشد و از کارآفرینی به عنوان محرک اصلی اقتصاد و عامل رقابت و بهبود کیفیت سازمان‌ها یاد می‌شود، در این میان مدیریت تیم‌های کارآفرین و اجرا و تجاری‌سازی ایده‌های کارآفرینانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. هدف این تحقیق بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت می‌باشد. این تحقیق کاربردی در شرکت‌های کوچک و متوسط مراکز رشد دانشگاه تهران و به صورتی پیمایشی و با کمک ۲۴۵ خبره صورت گرفته است که به دو پرسشنامه استاندارد خلاقیت و رهبری کارآفرینانه پاسخ دادند. در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی و از تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی استفاده شده است. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و برازش مدل از تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری بهره گرفته‌است. در این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت تأثیر معنادار دارد و تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری کارآفرینانه، خلاقیت، شرکت‌های کوچک و متوسط

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱: مقدمه.....	۲
۲-۱: بیان مساله.....	۳
۳-۱: اهمیت موضوع.....	۹
۴-۱: اهداف پژوهش.....	۱۳
۵-۱: سوالات پژوهش.....	۱۵
۶-۱: فرضیه‌های پژوهش.....	۱۵
۷-۱: روش پژوهش.....	۱۶
۸-۱: روش گردآوری اطلاعات.....	۱۶
۹-۱: قلمرو پژوهش.....	۱۷
۱-۹-۱: قلمرو موضوعی.....	۱۷
۲-۹-۱: قلمرو مکانی.....	۱۷
۳-۹-۱: قلمرو زمانی.....	۱۸
۱۰-۱: جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری.....	۱۸
۱۱-۱: تعریف مفهومی و عملیاتی واژگان کلیدی.....	۱۹
۱-۱۱-۱: رهبری کارآفرینانه.....	۱۹
۱-۱-۱۱-۱: تعریف مفهومی.....	۱۹
۲-۱-۱۱-۱: تعریف عملیاتی.....	۱۹
۲-۱۱-۱: خلاقیت.....	۲۰
۱-۲-۱۱-۱: تعریف مفهومی.....	۲۰
۲-۲-۱۱-۱: تعریف عملیاتی.....	۲۰

۱۲-۱: ساختار فصل‌های پایان‌نامه ۲۰

فصل دوم: مروری بر پیشینه

۱-۲: مقدمه ۲۳

۲-۲: تعریف رهبری کارآفرینانه و اهمیت آن ۲۳

۳-۲: روابط بین شیوه‌های رهبری، کارآفرینی و عملکرد کسب و کار ۳۰

۴-۲: فراگیری و تجربه در حوزه رهبری کارآفرینی ۳۲

۵-۲: فراگیری روند رهبری و تعامل اجتماعی در حوزه کارآفرینی ۳۵

۶-۲: مدل‌های کنونی رهبری کارآفرینی ۳۶

۷-۲: شکاف موجود در تئوری‌های رهبری جاری در حوزه کارآفرینی ۳۷

۸-۲: تعاریف خلاقیت ۳۸

۹-۲: خلاقیت در مدیریت ۴۰

۱۰-۲: ویژگی افراد خلاق ۴۲

۱۱-۲: اهمیت خلاقیت ۴۲

۱۲-۲: ویژگی سازمان خلاق ۴۳

۱۳-۲: رابطه کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری ۴۴

۱۴-۲: تحقیقات داخلی ۴۵

۱۵-۲: تحقیقات خارجی ۴۷

۱۶-۲: جنبه نوآوری و مدل مفهومی ۵۰

۱۷-۲: جمع‌بندی ۵۱

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۱-۳: مقدمه ۵۴

۲-۳: موضوع پژوهش ۵۴

۳-۳: نوع پژوهش ۵۵

۴-۳: جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و نمونه آماری ۵۵

- ۵۵ ۳-۴-۱: جامعه آماری
- ۵۵ ۳-۴-۲: روش نمونه‌گیری
- ۵۶ ۳-۴-۳: نمونه آماری
- ۵۶ ۳-۴-۵: روش و ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات
- ۵۸ ۳-۴-۶: روایی و پایایی ابزارهای مورد استفاده
- ۵۸ ۳-۴-۶-۱: روایی
- ۵۸ ۳-۴-۶-۱-۱: روایی محتوایی
- ۵۸ ۳-۴-۶-۱-۲: روایی سازه
- ۵۹ ۳-۴-۶-۲: پایایی
- ۶۰ ۳-۴-۷: آزمون‌های آماری مورد استفاده
- ۶۲ ۳-۴-۸: ماهیت متغیرها
- ۶۲ ۳-۴-۹: جمع‌بندی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

- ۶۴ ۴-۱: مقدمه
- ۶۴ ۴-۲: اطلاعات توصیفی نمونه آماری
- ۶۵ ۴-۲-۱: وضعیت نمونه مورد بررسی بر حسب جنسیت
- ۶۶ ۴-۲-۲: وضعیت نمونه مورد بررسی بر حسب سن
- ۶۷ ۴-۲-۳: وضعیت نمونه مورد بررسی بر حسب تحصیلات
- ۶۸ ۴-۲-۴: وضعیت نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه کاری
- ۶۹ ۴-۳: تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه پژوهش
- ۷۱ ۴-۳-۱: تحلیل عاملی مرتبه اول سازه خلاقیت
- ۷۳ ۴-۳-۲: تحلیل عاملی مرتبه دوم سازه خلاقیت
- ۷۴ ۴-۳-۳: تحلیل عاملی مرتبه اول سازه رهبری کارآفرینانه
- ۷۶ ۴-۳-۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم سازه رهبری کارآفرینانه
- ۷۶ ۴-۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

۷۷ ۵-۴: آزمون نرمال بودن داده‌ها
۷۸ ۶-۴: تحلیل استنباطی سوالات و فرضیه‌های پژوهش
۷۸ ۱-۶-۴: تحلیل سوالات پژوهش
۸۰ ۲-۶-۴: بررسی فرضیه‌های پژوهش
۸۰ ۱-۲-۶-۴: بررسی فرضیه اصلی
۸۲ ۲-۲-۶-۴: بررسی فرضیه‌های فرعی
۸۴ ۷-۴: جمع‌بندی

فصل پنجم: جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۸۶ ۱-۵: مقدمه
۸۶ ۲-۵: خلاصه پژوهش
۸۶ ۱- ۲-۵: خلاصه نتایج حاصل از اطلاعات جمعیت‌شناختی
۸۷ ۲- ۲-۵: خلاصه نتایج حاصل از توصیف سوالات پژوهش
۸۸ ۳- ۲-۵: خلاصه نتایج حاصل از توصیف فرضیه‌های پژوهش
۸۹ ۴- ۲-۵: خلاصه نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی
۹۰ ۳-۵: بحث و نتیجه‌گیری
۹۳ ۴-۵: پیشنهادها
۹۳ ۱- ۴-۵: پیشنهادهای اجرایی
۹۵ ۲- ۴-۵: پیشنهادهای پژوهشی
۹۶ ۵-۵: محدودیت‌ها
۹۸ منابع فارسی
۹۹ منابع انگلیسی
۱۰۳ ضمائم و پیوست‌ها

فهرست جداول

عنوان	شماره صفحه
۱-۲: تعاریف خلاقیت.....	۳۵
۱-۳: سهم هر یک از بخشها در تکمیل پرسشنامه.....	۵۲
۲-۳: گویه‌های پرسشنامه رهبری کارآفرینانه.....	۵۲
۳-۳: مقیاس لیکرت برای پرسشنامه رهبری کارآفرینانه.....	۵۲
۴-۳: پایایی پرسشنامه خلاقیت.....	۵۴
۵-۳: پایایی پرسشنامه رهبری کارآفرینانه.....	۵۴
۱-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنسیت.....	۵۸
۲-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سن.....	۵۹
۳-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک تحصیلات.....	۶۰
۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه کاری.....	۶۱
۵-۴: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر خلاقیت.....	۶۷
۶-۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر خلاقیت.....	۶۸
۷-۴: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر رهبری کارآفرینانه.....	۷۳
۸-۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر رهبری کارآفرینانه.....	۷۶
۹-۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در مقیاس خلاقیت.....	۷۶
۱۰-۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در مقیاس رهبری کارآفرینانه.....	۷۶
۱۱-۴: نتایج آزمون شایپرو ویلکز در بررسی نرمالیته بودن داده‌ها.....	۷۷
۱۲-۴: آزمون t تک نمونه برای بررسی وضعیت متغیر رهبری کارآفرینانه.....	۷۸
۱۳-۴: آزمون t تک نمونه برای بررسی وضعیت متغیر خلاقیت.....	۷۸
۱۴-۴: همبستگی بین دو متغیر.....	۷۹
۱۵-۴: شاخص‌های برازش مدل.....	۸۱
۱۶-۴: همبستگی بین ابعاد رهبری کارآفرینانه با خلاقیت.....	۸۲
۱۷-۴: تحلیل رگرسیون و تایید فرضیه‌های فرعی.....	۸۲

فهرست نمودار

عنوان	شماره صفحه
۴-۱: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنسیت	۵۸
۴-۲: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سن:	۵۹
۴-۳: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک تحصیلات	۶۰
۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه کاری	۶۱
۴-۵: تحلیل مسیر مدل مفهومی تحقیق (بار عاملی)	۸۰
۴-۶: تحلیل مسیر مدل مفهومی تحقیق (اعداد معناداری)	۸۰

فهرست شکل ها

عنوان	شماره صفحه
۱-۲: تعاریف ابعاد رهبری کارآفرینانه.....	۲۷
۲-۲: مدل مفهومی پژوهش.....	۴۷

فصل اول :

کلیات پژوهش

۱-۱: مقدمه

در جهان پرتلاطم امروزی که سازمان ها و جوامع با تغییر و تحولات شگرف و متعدد محیطی، اطلاعاتی، ارتباطی، تکنولوژی و به تبع آن تجارت جهانی و جهانی شدن روبرو هستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظاری از عملکرد، در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی و سیاسی در عرصه ی ملی و بین المللی از مهم ترین دغدغه های هر سازمان است. در این راستا برای دستیابی به عملکرد مناسب در سازمان ها، نیازمند ایجاد کارکنانی خلاق و نوآور می باشد (گوپتا^۱ و همکاران، ۲۰۰۴).

خلاقیت کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می کند، که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه های سازمان ارائه و بکارگیرند. وجود چنین ایده هایی باعث افزایش این احتمال می شود که کارکنان دیگر، این ایده ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند. بعلاوه آن ها این ایده ها را توسعه داده و آن ها را به کارکنان دیگر برای توسعه و بکارگیری در کارشان منتقل می کنند. از این رو تولید و بهره گیری از ایده های تازه این امکان را به سازمان می دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق شده، به تهدیدها و فرصت ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد، خلاقیت نه تنها از طریق توسعه محصولات و فرآیندها، سهم بازار موجود را توسعه می دهد بلکه باعث ایجاد بازارهای جدید و شکل دهی به محیط می شود (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۴).

امروزه از کارآفرینی به عنوان محرک اصلی اقتصاد و عامل رقابت و بهبود کیفیت سازمان ها یاد می شود، در این میان مدیریت تیم های کارآفرین و اجرا و تجاری سازی ایده های کارآفرینانه از اهمیت ویژه ای برخوردارند. فرآیند اجرای ایده های کارآفرینانه شامل جمع آوری تیم اجرا،

¹ Gupta

تأمین مالی، اخذ تصمیمات و در نهایت ارائه محصول یا خدمات جدید به مشتریان می باشد و کارآفرین که در بسیاری از موارد نقش مدیر و مالک کسب و کار را نیز دارد باید میان تیم ها و گروه های درگیر در فرآیند هماهنگی ایجاد نماید و اهداف آن ها را تا حدودی با هم همسو نماید (شین^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

در پایان می توان نتیجه گرفت برای دستیابی به عملکرد مورد انتظار در سازمان در نظر گرفتن رهبری کارآفرین و کارکنانی خلاق در کنار یکدیگر می تواند بسیار مفید باشد. هدف این تحقیق بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت می باشد. این فصل شامل، بیان مسأله، اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف پژوهش، سؤالات پژوهش، فرضیه های پژوهش، روش پژوهش، روش گردآوری اطلاعات، قلمرو پژوهش (قلمرو موضوعی، مکانی، زمانی)، جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری، تعریف مفهومی و عملیاتی واژگان کلیدی و نقشه ی اجرایی پژوهش می باشد.

۱-۲: بیان مسأله

در این دوران فراصنعتی، خلاقیت نه تنها یک ضرورت، بلکه شرط بقاست و باید هر چه سریعتر در صدد شناخت و ایجاد آن برآمد. علی رغم ماهیت مهم و فراگیر خلاقیت، محققان تعلیم و تربیت به ندرت آن را مورد توجه قرار داده اند. در بسیاری از مجامع آموزشی کشورهای پیشرفته، غالباً وقتی از تدوین و پیاده سازی برنامه هایی به منظور کاربرد خلاقیت سخن به میان می آید، به ندرت در عملی بودن و وجود زمینه های لازم به صورت جدی مقاومت نشان می دهند)

¹ Shane

استرنبرگ^۱، (۱۹۹۶). موضوع خلاقیت و نوآوری اخیراً توجه بسیاری از اندیشمندان و مسئولان جوامع مختلف و به ویژه جوامع در حال توسعه را به خود جلب کرده است، به نحوی که جایگزینی نظام آموزش و پرورش ایستا با نظام آموزش و پرورش پویا و خلاق که مبتنی بر زایش است، مورد توجه خاصی قرار گرفته است (صادقی و همکاران، ۱۳۸۹).

بنابراین خلاقیت به معنای توانایی ترکیب ایده ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده هاست. با نوآوری، این اندیشه های نو به محصول تبدیل می شود. به عبارت دیگر، در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به صورت های گوناگون عرضه و باعث تغییر و دگرگونی در محصول جدید می شود (رابینز^۲ ۱۳۶۹).

مسلماً با توجه به پیچیده شدن سازمان ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان ها، مدیران به طور روزافزون تلاش می کنند، دریابند چگونه سازمان های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان هایشان شوند. زیرا اگر ایده نو وارد سازمان ها نشود رو به زوال می روند. در واقع برای سازمان های امروز خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی هر کدام به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (طاهری و همکاران، ۱۳۸۹). امروزه بسیاری از سازمان ها به ضرورت خلاقیت و کارآفرینی پی برده اند و خلاقیت را به عنوان جوهره کارآفرینی و عامل کلیدی موفقیت و بقای سازمان ها می دانند. امروزه کارآفرینان به عنوان عاملان یا تسهیل گران تغییر در دنیای کسب و کار شناخته شده اند. کسانی که فرصت هایی را که دیگران نمی یابند و یا به عنوان مشکل می شناسند، تشخیص می دهند. با این وجود کارآفرینان به عنوان نوآوران، ایجادکنندگان چشم انداز مشترک، با مسأله‌ی توسعه‌ی شایستگی های رهبری به منظور رشد کسب و کار و تبدیل شدن آن ها به مدیران حرفه

¹Sternberg

² Rabinz

ای (در رهبری کارآفرینانه) روبرو شده اند (فرنالده^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). از آن جا که امروزه دنیای کسب و کار، غیرقابل پیش بینی و بسیار پیچیده شده است به کارگیری رویکردهای سنتی و یا حتی به نسبت جدید رهبری و راهبردی نمی توانند برای بلند مدت، اثربخش باشند. در چنین شرایطی راهبرد رهبری کاملاً جدیدی برای هدایت کسب و کار مورد نیاز است که مک گریث^۲ و مک میلان^۳ (۲۰۰۲) آن را رهبری کارآفرینانه می نامند. اما در واقع از، سال ۱۹۹۳ که شولز^۴ مفهوم "رهبری کارآفرینانه" را مطالعه کرد تا سال ۲۰۰۸ پژوهش های بسیار کمی در این زمینه انجام شده اند (ترابیشی^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). به طوری که برخی از آن ها حتی ابزار مشخصی برای اندازه گیری متغیر رهبری کارآفرینانه نداشته اند. از سوی دیگر بیشتر تحقیق ها در این حوزه از نوع توصیفی بوده و از دیدگاه اقتضایی رویکرد کاملاً پذیرفته شده در تحقیق های رهبری استفاده نکرده اند. به نظر محققان رهبری کارآفرینانه فرایند ایجاد چشم انداز کارآفرینانه و الهام بخشیدن به تیم برای عملیاتی کردن چشم انداز در محیط های نامطمئن و با سرعت زیاد است. سه عنصر اصلی رهبری کارآفرینانه پیشگامی، نوآوری و ریسک پذیری است (باقری، ۲۰۰۹). در واقع رهبری کارآفرینانه نوعی رهبری است که سناریوهای چشم انداز را تعریف کرده و با ایجاد انگیزه و تعهد در افراد، قابلیت های لازم برای کشف و بهره برداری از فرصت از طریق ایجاد ارزش استراتژیک ایجاد می کند و اقدامات لازم را در این جهت انجام می دهد. در رهبری کارآفرینانه، رهبری جمعی ترویج و نهادینه می شود (اسکوت^۶ و همکاران، ۲۰۰۷). در رهبری کارآفرینانه، رابطه مدیر و کارکنان به صورت رهبر و پیرو تعریف نمی شود، بلکه همه اعضای سازمان دارای بینش و آرمان مشترک بوده و در تیم های کارآفرین مکمل و سازگار می باشند و اثرگذاری رهبری دوطرفه و تعاملی است. در تیم های کارآفرینی، اعضای تیم

¹ Fernald

² Mac Gris

³ Mac Milan

⁴ Sholz

⁵ Tarabishy

⁶ Skot