

تأثیر مهارت‌های سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی: نقش میانجی گرایش به کارآفرینی و رهبری اخلاقی

مریم طهرانی^۱، یوسف وکیلی^۲، مصطفی موسوی^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. کارشناس ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش تبیین نقش مهارت سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی با تأکید بر نقش میانجی گرایش به کارآفرینی و رهبری اخلاقی می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۵۴ شرکت فعال در صنایع غذایی و آشامیدنی شهرک شمس آباد در استان تهران بود که در آن از سه پرسشنامه استاندارد مقیاس مهارت سیاسی کارآفرینان، مقیاس گرایش به کارآفرینی، مقیاس رهبری اخلاقی و مقیاس عملکرد شرکت استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج نشان داد مهارت سیاسی کارآفرینان تأثیر مثبت و معنی داری بر گرایش کارآفرینی و رهبری اخلاقی دارد و گرایش به کارآفرینی نیز تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شرکت دارد. در این پژوهش تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت معنی دار به دست نیامد. نتایج همچنین بیانگر نقش میانجی-گرایش به کارآفرینی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت می باشد، اما نقش میانجی رهبری اخلاقی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت تأیید نشد. بر این اساس با تقویت مهارت سیاسی کارآفرینان می توان گرایش به کارآفرینی آنها را ارتقاء داد و در نهایت به عملکرد بالاتر شرکت دست یافت.

کلیدواژه‌ها: مهارت سیاسی کارآفرینان، عملکرد شرکت، گرایش به کارآفرینی، رهبری اخلاقی

مقدمه

مدیریت دیگران را از طریق سیاست داشته باشند. مینتزبرگ از این توانایی با عنوان مهارت های سیاسی یاد می کند. افرادی که چنین مهارتی را دارند، قادرند رفتارهای اجتماعی را به خوبی تفسیر کرده و رفتارهای تأثیرگذارانه بیشتری که مناسب شرایط موجود می باشد، از خود به نمایش بگذارند (یزدانی زیارت و همکاران، ۱۳۹۳). جوامع دانشگاهی و علمی معتقدند سازمانها ماهیتی سیاسی دارند و در نتیجه فرض می شود که اثربخشی و موفقیت شغلی و عملکرد در سازمان علاوه بر داشتن هوش و پشتکار، به عناصر دیگری مانند زرنگی، زیرکی اجتماعی و موقعیت یا همان مهارت سیاسی بستگی دارد. همچنین نگرش سیاسی به سازمان ها معتقد است که افراد جهت موفق شدن و ماندن و بقاء در سازمان باید دارای اراده سیاسی و نیز مهارت سیاسی باشند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵).

گرایش به کارآفرینی مدت زیادی است که با موفقیت کسب و کار ارتباط پیدا کرده است (دیویس و همکاران، ۲۰۱۰،^۴) و بسیاری از مدیران آن را عاملی حیاتی و اساسی در

عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین مفاهیم مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید (مورگان و استرانگ^۱، ۲۰۰۳). از سال ۱۹۷۰ با توجه به پویاتر شدن و عدم اطمینان محیطی در سازمان ها، توجه و علاقه به سیاست های سازمانی گسترش یافت و سازمان ها برای اینکه بتوانند در چنین محیط هایی اثربخش ظاهر شوند به افرادی (کارآفرین) با مهارت های سیاسی نیاز دارند (فریز و همکاران^۲، ۲۰۰۷). مهارت های سیاسی کارآفرینان ترکیبی از شایستگی های اجتماعی، رفتاری، شناختی و تأثیر گذاری هستند که انجام فرآیند های آگاهانه را شامل می شوند. افراد دارای این مهارت، آنچنان رفتار می نمایند که فرآیندهای بین خود و افراد سازمان را به سمت هدف محوری متمایل می نمایند. به عقیده مینتزبرگ^۳ (۱۹۸۰) سیاسی بودن سازمان ها یک واقعیت اجتناب ناپذیر است، پس لازم است که افراد توانایی ترغیب، نفوذ، کنترل و

¹ Morgan & Strong

² Ferris, G.R

³ Henry Mintzberg

⁴ . Davis et al.

رسیدن به موفقیت سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان می دانند، چرا که مطالعات چند جانبه ای نشان می دهند سازمان هایی که سطوح بالایی از رفتارهای کارآفرینانه دارند به خصوص در محیط های پویا و رقابتی در بهبود عملکردشان موفق تر هستند (پیتر و واترمن^۱، ۱۹۸۲). محققین مختلف بر این باورند که سطح گرایش به کارآفرینی یک سازمان، عملکرد سازمانی، مزیت های رقابتی و در نهایت سودآوری آن را بهبود می بخشد. نتیجه مطالعه ای که توسط دیویس و همکاران (۲۰۱۴) انجام شد تأثیر مهارت های سیاسی بر گرایش به کارآفرینی دانشجویان را نشان داد.

از طرف دیگر هر سازمانی برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمود های اخلاقی و ارزشی نیاز دارد که آن را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. نتیجه مطالعه آندره گیل^۲ (۲۰۱۴) نشان داد در زمینه رهبری، اخلاق و طرز تفکر سیاسی متقابلاً به تنهایی تأثیر گذار نخواهد بود، بلکه باید در کنار

هم به کار گرفته شوند. همچنین رهبری اخلاقی مدیران و ایجاد یک محیط اخلاقی در سازمان می تواند تأثیر به سزایی بر عملکرد سازمان داشته باشد (برمن^۳، ۲۰۰۶). از این جهت رهبری اخلاقی در کار موجب جلوگیری از فساد، تقلب، سوء مدیریت، تعهد شغلی و رضایت شغلی می شود و در نهایت بر بهبود عملکرد سازمان تأثیر گذار خواهد بود (دیانهان و همکاران^۴، ۲۰۱۵).

در صنعت مواد غذایی و آشامیدنی کشور به علت حضور طیف گسترده ای از تولید کنندگان فعال، رقابت پذیری بسیار بالایی وجود دارد و در عین حال در این صنعت به واسطه ارتباط مستقیم با سلامت مصرف کنندگان ارزیابی های جدی و دقیقی از عملکرد می بایست وجود داشته باشد. لذا رقابت بالا و لزوم توجه بسیار زیاد به انتظار مشتریان، کارآفرینان این صنعت را ملزم می کند تا حساسیت و تمرکز بالایی بر بهبود عملکرد واحد تولیدی خود داشته باشند. لذا، در این پژوهش به سوالات ذیل پرداخته می شود: مهارت سیاسی کارآفرینان چه تأثیری بر عملکرد شرکتهای فعال در زمینه صنایع غذایی و آشامیدنی دارد؟ و آیا مهارت سیاسی

³ Berman, E. M

⁴ . Dianhan et al.

¹ Peters and Waterman

² . Andréa Gill

سیاسی شامل: هوشیاری اجتماعی^۵، مهارت نفوذ بین فردی^۶، توانایی شبکه سازی^۷ و صداقت آشکار^۸ می باشد (فریز و همکاران، ۲۰۰۰).

- گرایش به کارآفرینی:

کارآفرینی روش اندیشیدن، استدلال و اقدام است که روی شناسایی و بهره برداری فرصت های کسب و کار تمرکز دارد (لینچ^۹، ۱۳۹۷: ۶۷۱) و یک فرایند سطح سازمانی پویاست که صرف نظر از اندازه و نوع سازمان قابلیت کاربرد در هر سازمانی را دارد و به درگیری شرکت در فعالیت های کارآفرینانه اشاره دارد. (لامپکین و دس^{۱۰}، ۱۹۹۶). بر این اساس اگر یک شرکت در محصولات و خدمات خود دائماً نوآوری داشته باشد و محصولات و خدمات جدیدی ارائه دهد، ریسک پذیر باشد و همچنین رفتار فعالانه ای از خود نشان دهد این شرکت گرایش به کارآفرینی دارد (دیویس^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۴) و زمانی که بتواند منابع را به سمت جایگاه جدیدی در بازار حرکت دهد، از مزیت پیشگامی برخوردار

کارآفرینان از مسیر گرایش به کارآفرینی و رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت تاثیر گذار است؟.

پیشینه پژوهش

- مهارت سیاسی کارآفرینان:

ماهیت و ساختار مهارت سیاسی در قرن بیستم توسط ففر^۱ (۱۹۸۱) به ادبیات علوم سازمانی اضافه شد که این کار با تحقیق مستقل انجام شده توسط میتزبرگ^۲ (۱۹۸۳) مشترک بود. میتزبرگ مهارت سیاسی را شایستگی مورد نیاز برای موفقیت شغلی معرفی می کند که شامل اعمال نفوذ از طریق ترغیب، دستکاری و مذاکره است (فریز و همکاران^۳، ۲۰۰۵). به گفته جنتری^۴ و همکاران (۲۰۱۳) مهارت سیاسی عبارت است از توانایی درک و فهم اثر بخش دیگران در محیط کار و استفاده از چنین دانشی برای تحت تاثیر قرار دادن و نفوذ بر آنها، به منظور دستیابی به اهداف فردی و یا سازمانی. مهارت سیاسی کارآفرینان ساختاری بین فردی است که متشکل از استعداد اجتماعی و توانایی برقراری ارتباط خوب می باشد و اعتماد، صداقت و حقیقت را القا می کند. مهارت

5 Social consciousness
6 Interpersonal influence skill
7 Networking Ability
8 Candid honesty
9 Lynch
10 Lumpkin
11 Davis, P

1. Pfeffer
2 Mintzberg
3 Ferris
4 Gentry

است (لینچ، ۱۳۹۷). به زعم لامپکین و دس (۱۹۹۶) گرایش به کارآفرینی با شاخص های نوآوری^۱، پیشگامی^۲، ریسک پذیری^۳، رفتار رفتار تهاجمی^۴، استقلال^۵ معرفی می شود.

شود.

- رهبری اخلاقی:

اخلاق سازمانی عبارت است از: مقررات استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می سازند. رفتارهای غیراخلاقی شامل تمامی اقداماتی است که به برخورد غیرمنصفانه با دیگران منجر می شود، خواه این رفتارها قانونی یا غیرقانونی باشد (ولز و اسپینکز^۶، ۱۹۹۶). منظور از رهبری اخلاقی نمود رفتار مناسب هنجاری از طریق رفتار شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دو جانبه، تشویق و تصمیم گیری است (براوان^۷ و همکاران، ۲۰۰۵). از دیدگاه کالشون و همکاران^۸

(۲۰۱۱) رهبری اخلاقی شامل جهت گیری مردمی، عدالت، تسهیم قدرت، ثبات سازمان، رهنمودهای اخلاقی، وضوح نقش و صداقت می باشد.

- عملکرد شرکت:

عملکرد در لغت به معنای حالت یا کیفیت کارکرد می باشد و به چگونگی انجام عملیات شرکت اشاره می کند، عملکرد به معنای تمام فعالیت های شرکت جهت رسیدن به اهداف با استفاده از منابع موجود و شیوه ای کارآمد می باشد (دفت^۹، ۲۰۰۲). هولی^{۱۰} (۲۰۰۳) مولفه های عملکرد شرکت را در سه دسته عملکرد مشتری، بازار و مالی، آلبرت و نورا^{۱۱} (۲۰۰۸) در سه دسته سهم بازار، میزان رشد فروش، نرخ بازگشت اندازه گیری معرفی می نماید. یافته های پژوهشی نودرپاتی^{۱۲} (۲۰۰۶) نشان می دهد که سیستم های ارزیابی عملکرد اگر به درستی طراحی و به اجرا گذاشته شوند، به سبک مدیریتی پیش کنش و پویا منجر و به نوبه خود باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود. مالتیک^{۱۳} (۲۰۱۵) عملکرد سازمان ها را تابعی

¹ Innovation

² pioneer

³ Risk taking

⁴ Aggressive behavior

⁵ Independence

⁶ Wells Barron & Spinks Nelda

⁷ Barron, R. A.

⁸ Kalshoven

⁹ Daft

¹⁰ Hooley

¹¹ Albert & Nora

¹² Nuderapati

¹³ Maltik

از سه معیار معرفی می نماید:

۱) عملکرد مالی و بازار

۲) عملکرد کیفیت

۳) عملکرد نوآوری

چارچوب مفهومی

- مهارت سیاسی کارآفرینان و گرایش به کارآفرینی:

تجربیات نظری و عملی نشان می دهد افراد برخوردار از مهارت های سیاسی بالاتر نسبت به افرادی که مهارت های کم تری دارند، در راستای بهره برداری از فرصتهای موجود، توسعه کسب و کار و نوآوری در فعالیتهای تجاری خود تمایل بیشتری دارند (توچر^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). کارآفرینان موفق، تعاملات اجتماعی و سیاسی بهتری با افراد مختلف (همکاران، رقبا، مقامات دولتی) خواهند داشت و مهارت سیاسی را برای به دست آوردن منابع و اطلاعاتی که باعث رشد و توسعه و ورود به عرصه های جدید، به خدمت می گیرد (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). زمانی که یک بنگاه اقتصادی توسط فردی با مهارت سیاسی بالا هدایت می شود، جسور و تهاجمی است و نوآوری، ابتکار عمل و ریسک پذیری از جمله استراتژی های آن محسوب می شود و چنین بنگاهی بر شناسایی فرصت ها، ارزیابی و

بهره برداری از آن تاکید می کند، اما شرکتهای منفعل چنین ویژگی هایی را ندارند (توچر و همکاران، ۲۰۱۲). در ادبیات سازمان و مدیریت، رفتار سازمانی مطلوب یا همان مهارت سیاسی، یک فرایند طبیعی در سازمان است که به وسیله آن تعارض و اختلاف بین گروه ها حل می شود. چنین سازمانهایی دارای ویژگی هایی نظیر تعهد منابع، انجام ریسک های مرتبط با تخصیص منابع جهت دستیابی به نوآوری و بهبود سهم بازار هستند (کانگ و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج مطالعه کانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶) و دیویس و همکاران (۲۰۱۴) نیز تأثیر مهارت های سیاسی بر گرایش به کارآفرینی را نشان می دهد. با توجه به استدلال فوق فرضیه زیر ارائه می شود:

فرضیه اول: مهارت سیاسی کارآفرینان بر گرایش به کارآفرینی آنها تأثیر مثبت و معنی دار دارد.

- مهارت سیاسی کارآفرینان و رهبری خلاقیت:
از دیدگاه براس^۳ (۲۰۰۱) مهارت سیاسی

^۲ Kang et al.

^۳ Brass

^۱ Toucher

هنجارهای اخلاقی نا آگاه باشند و به طور ناخودآگاه آنها را نقض کنند، در حالی که افراد دارای مهارت های سیاسی آگاهی فراوانی از این هنجارها دارند و توانایی مطابقت با اینگونه هنجارها را در خود ایجاد می کنند (پاوول هاروی^۲، ۲۰۱۴). این امر سبب می شود ادراک زیردستان از اثربخشی رهبری نیز به شکل قابل توجهی بهبود پیدا کند (داگلاس و آمتر^۳، ۲۰۰۴). در نهایت نتایج پژوهش تامارا^۴ (۲۰۱۸) نیز نشان می دهد که مهارت سیاسی رهبر با رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنی دار دارد که به طور مستقیم و قابل توجهی به محیط اخلاقی سازمان مرتبط است. بر این اساس فرضیه زیر توسعه می یابد:

فرضیه دوم: مهارت سیاسی کارآفرینان بر رهبری اخلاقی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

- گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکت:

رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمانی، برای چند دهه موضوع بحث و مناظرات قابل توجهی بوده است و پژوهشگران کارآفرینی تلاش کرده اند با تحقیق درباره رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمانی، ارتباط این دو مفهوم را تشریح کنند

کارکردن با دیگران را تسهیل می کند، مزایای شهرت را برای فرد افزایش می دهد و به طور مطلوبی بر واکنش های دیگران اثر می گذارد. شهرت برای رهبری مهم است، زیرا تأثیرگذاری مثبت بر دیگران یکی از شایستگی های اولیه رهبری مؤثر است، در نتیجه مهارت سیاسی، هوشیاری اجتماعی، انعطاف پذیری رفتاری و سازگاری لازم را فراهم می کند برای این که رهبر به طور مؤثر به نیازها و خواسته های دیگران توجه کند و بر واکنش های کاری و رفتار آنها اثر گذارد (ایهران^۱ و همکاران، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر مهارت سیاسی و رهبری اخلاقی دو امر مهم در سازمان می باشند و علی رغم تفاوت هایی که بین این دو وجود دارد، اما هر دو ساختار بر رفتار مناسب بین فردی تاکید دارند. رهبری اخلاقی بر روی انجام کارهایی که از لحاظ قانونی مناسب باشد تمرکز می کند، در حالی که مهارت های سیاسی بر روی دانستن اینکه چه چیزی از لحاظ هنجاری مناسب است و چگونگی تطبیق توانایی ها با این هنجارها متمرکز است. بنابراین، مهارت های سیاسی بر ادراکات تابع رهبری اخلاقی تاثیر می گذارد. افرادی که تمایل دارند نشان دهند اخلاق مدار هستند ممکن است از

² Paul Harvey

³ Douglas & Ammeter

⁴ Tamara

¹ Ahearn

لی^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ هاگس و مورگان^۲، ۲۰۰۷؛ تودورویک^۳، ۲۰۰۵؛ لومپکین و دس^۴، ۲۰۰۱). فراگیری و استفاده از دانش از فعالیت های مهم بنگاه هایی هستند که سطوح بالایی از گرایش به کارآفرینی را دارند و بنگاه های برخوردار از دانش بیشتر در خصوص مشتری، رقبا و بازار، عملکرد بهتری در کسب و کار خود دارند. گرایش به کارآفرینی علاوه بر اثر مثبت بر عملکرد و رشد شرکت های کوچک و متوسط، با تسهیل دسترسی مالکان به اطلاعات مناسب و به موقع، تشخیص فرصت ها را ساده تر می نماید (تاتکه و همکاران^۵، ۲۰۰۷). لامپگین و همکاران (۲۰۰۹) معتقد است بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد همبستگی تقریباً زیادی وجود دارد و عوامل داخلی و محیطی از جمله زمینه فرهنگی نیز در این رابطه موثر هستند. بر این اساس فرضیه زیر نیز توسعه می یابد:

فرضیه سوم: گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معنادار دارد.

- رهبری اخلاقی و عملکرد شرکت:

پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش

میزان کارهای غیراخلاقی، غیر قانونی و غیرمسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کاری و رهبری اخلاقی معطوف ساخته است. رهبری اخلاقی در محیط کار منافع بسیار زیادی اعم از منافع اخلاقی و عملکردی برای رهبران و مدیران، سازمان ها و کارکنان دارد (مقتدایی و تاجی، ۱۳۹۶). رهبری اخلاقی ارزش ویژه ای دارد و این سازه در حال تبدیل شدن به مهمترین ابزاری است که رهبران می توانند به وسیله آن بر افراد و عملکرد شرکت تأثیر داشته باشند (آگبیم^۶، ۲۰۱۸). مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی بر رفتار آنان است. با توجه به اینکه رهبران اخلاقی برای انتخاب عادلانه و ایجاد محیط های کاری راحت تلاش می کنند و علاقمند به احساسات کارکنان هستند، لذا فرض می شود که کارکنان در مورد سازمان خود دید مثبت دارند و در موفقیت و عملکرد سازمان سهیم می شوند. در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر سازمان خواهد شد (چن و هو^۷، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش والومباو و

¹ Lee

² Hughes & Morgan

³ Todorovic

⁴ Lumpkin & Dess

⁵ Tat keh et al.

⁶ Agbim, K. C

⁷ Chen & Hou

همکاران^۱ (۲۰۱۱)، پیکولو و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، هیجال مقربی^۳ (۲۰۱۵) و آگبیم (۲۰۱۸) نیز بیانگر تاثیر رهبری اخلاقی سازمان بر عملکرد آن می باشد. لذا فرضیه دیگری را می توان به شرح زیر بیان نمود: فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معنادار دارد.

- نقش میانجی گرایش به کارآفرینی

مهارت کارآفرینی اگر با مهارت های سیاسی مدیران همراه شود می تواند اثرات مثبتی بر عملکرد سازمان به همراه داشته باشد. از آنجایی که سازمان های بزرگ و کوچک می توانند به عنوان عرصه های سیاسی هم در نظر گرفته شوند، شناخت نقش مهارت های سیاسی در کارآفرینی می تواند به دو دلیل مهم باشد: اولاً، از دیدگاه ففر^۴ (۱۹۸۱) مهارت های سیاسی برای دستیابی به موفقیت لازم است. از آنجایی که شرکت های تجاری به شدت به مهارت و توانایی های خود در فرایند کارآفرینی پایبند هستند، برای آنها مهم است که بتوانند جهت دسترسی به منابع برای شرکت هایشان بر دیگران تاثیر بگذارند. دوماً، آگاهی از مردم و محیط اطراف، عناصر حیاتی

است که فرد میتواند برای متقاعد کردن دیگران در جهت تأثیرگذاری، از آنها استفاده کند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). پس می توان گفت کارآفرینان ایجادکننده تغییر هستند و بر مهارت های سیاسی تکیه می کنند تا انگیزه را در افراد به گونه ای ایجاد نمایند که نتیجه ای بی نظیر را نهادینه سازند و باعث افزایش بهره وری سازمان شوند (کانگ و همکاران، ۲۰۱۶). عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین مفاهیم مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید. کارآفرین می تواند با به کار گرفتن مهارت های سیاسی و با توجه به گرایش به کارآفرینی در سازمان بر افراد تاثیر گذارد و تا حد بالایی عملکرد سازمان را بهبود بخشد (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). مطالعه ای که توسط کانگ و همکاران (۲۰۱۶) انجام شد به بررسی مهارت سیاسی، جهت گیری کارآفرینی و عدالت سازمانی در چین پرداختند. نمونه ای متنوع از ۲۳۷ کارآفرین از شرکت های کارآفرینی خصوصی در سراسر استان شرقی (ژجیانگ) چین در طی سه سال شرکت در مطالعه پرسشنامه شرکت کرده اند. یافته ها نشان می دهد که مهارت های سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت ها از مسیر گرایش به کارآفرینی آنها تاثیر داشته است. با این

¹ . Walumbwa et al.

² . Piccolo et al.

³ Hijal maghrebi

⁴ Pfeffer

توضیحات فرضیه زیر ارائه می شود:

فرضیه پنجم: مهارت سیاسی کارآفرینان از طریق گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معنادار دارد.

- نقش میانجی رهبری اخلاقی:

محققان زیادی مهارت سیاسی را با رهبری اخلاقی مرتبط کرده و پیشنهاد می کنند که مهارت سیاسی یک مؤلفه مهم در اثربخشی رهبر است. به اعتقاد داگلاس و آمتر^۱ (۲۰۰۴) مهارت سیاسی رهبر یک پیش‌بینی کننده مهم رتبه بندی‌های اثر بخشی رهبر است و به گفته پاول هاروی^۲ (۲۰۱۳) مهارت‌های سیاسی بر ادراکات تابع رهبری اخلاقی تاثیر می گذارد. بر این اساس مهارت سیاسی رهبر به طور مستقیم با میزان اخلاقی بودن رفتارهای رهبری نیز مرتبط است (ترودی^۳ و همکاران، ۲۰۰۴). مهارت سیاسی رهبر سبب می شود تلاشهای رهبر بیشتر به سمت توسعه محیط اخلاقی سازمانی سوق پیدا کند، هویت اخلاقی در کارکنان شکل گرفته و در نتیجه با کاهش رفتارهای انحرافی سازمانی زمینه های بهبود عملکرد و رشد و توسعه شرکت فراهم شود (تامارا، ۲۰۱۸).

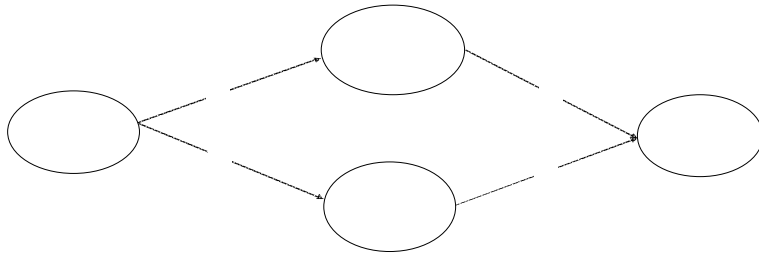
از طرف دیگر عملکرد نهایی شرکت منوط به عملکرد تک تک نیروهای درونی و به خصوص مدیران است. به این منظور برای افزایش بهره وری کارکنان همواره می بایست بسیاری از جنبه های مؤثر بر عملکرد را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (مشبکی، عندلیب اردکانی، ۱۳۹۰). ضرورت توجه سازمان ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می شود که در پژوهش های به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمان ها ثابت شده است. همچنین این نوع از رهبری باعث تمایل پیروان به گزارش مشکلات عملکردی سازمان به مدیریت می شود (هاروی و همکاران، ۲۰۱۴). با این توضیح فرضیه زیر توسعه می یابد:

فرضیه ششم: مهارت سیاسی کارآفرینان از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معنادار دارد.

¹ Douglas & Ammeter

² Paul Harvey

³ Treadway



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

کارآفرینان، رهبری اخلاقی و گرایش به کارآفرینی که سطح فرد است نگرش مجموع این افراد مدنظر قرار گرفته است. در مجموع ۱۲۰ پرسشنامه برای مدیران عالی شرکتهای صنایع غذایی و آشامیدنی ارسال گردید که تعداد ۱۱۰ پرسشنامه مبنای تحلیل قرار گرفتند. سابقه مدیریتی ۱/۸۲ درصد از مدیران ۵ سال و کمتر، ۱۳/۶۴ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۱۷/۲۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۶۷/۲۷ درصد بیشتر از ۱۵ سال بود.

مقیاس‌های پژوهش برای سنجش متغیرها به شرح جدول (۱) می باشد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی همگرا و واگرا (جدول ۲ و ۳) و برای تحلیل پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (جدول ۲) استفاده شده است. به منظور اندازه گیری و سنجش پاسخ های ارائه شده از طرف پاسخ دهندگان، از مقیاس ۵ امتیازی لیکرت که از

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع کمی، با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده ها، جزء تحقیقات توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۵۴ کارخانه فعال در صنایع غذایی و آشامیدنی شهرک شمس آباد می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۱۰ شرکت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نظر به اینکه سطح تحلیل پژوهش، چند سطحی (فرد و شرکت) است، نخست برای سنجش عملکرد شرکت یک پرسشنامه برای مدیران عالی هر شرکت در شهرک شمس آباد که حداقل در ۵ سال اخیر در شرکت خود مشغول به فعالیت بودند ارسال گردید و برای سنجش مهارت سیاسی

گزینه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را شامل می شود، استفاده شده است. برای تحلیل داده ها نیز از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با با کارگیری نرم افزار **Smart PLS** استفاده شده است. برای محاسبه معنی داری ضرایب مسیر و بدست آوردن آماره **T** از آزمون بوت استراب¹ (روش باز نمونه گیری از طریق جایگذاری) استفاده شد.

¹. Bootstrop

جدول ۱. توزیع شاخص‌ها و گویه‌ها

متغیر	شاخص‌ها	تعداد گویه‌ها	پرسشنامه
مهارت سیاسی کارآفرینان	هوشیاری اجتماعی، توانایی شبکه سازی، صمیمت آشکار، نفوذ بین فردی	۱۳	فریز (۲۰۰۵)
گرایش به کارآفرینی	استقلال طلبی، تهاجم رقابتی، پیشگامی، نوآوری، ریسک پذیری	۱۷	دس و لامپکین (۲۰۰۵)
رهبری اخلاقی	رهنمودهای اخلاقی، جهت گیری مردمی، عدالت، تسهیم قدرت، صداقت، وضوح نقش، ثبات سازمان	۳۰	کالسون و همکاران (۲۰۱۱)
عملکرد شرکت	عملکرد مالی و بازار، عملکرد کیفیت، عملکرد نوآوری	۱۰	مالیک (۲۰۱۵)

یافته های پژوهش

یافته های حاصل از تحلیل داده های این پژوهش در دو بخش زیر به طور خلاصه مطرح می شود:

۱. بررسی برازش مدل پژوهش: این بخش شامل الف) برازش مدل‌های اندازه گیری، ب) برازش مدل ساختاری و ج) برازش مدل کلی است.

الف) بررسی برازش مدل - مدل‌های اندازه گیری: این برازش شامل سه معیار پایایی، روایی همگرا و واگراست.

- پایایی: با استفاده از سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی اندازه گیری می شود. مطابق با شکل (۲)، تمام بارهای عاملی پرسشها از ۰/۴ بیشتر است. از

این رو حذف هیچ یک از آنها لازم نیست. همچنین مطابق با جدول (۲) مقادیر پایایی ترکیبی (ستون سوم) و آلفای کرونباخ (ستون دوم) تمام متغیرها بالای ۰/۷ است که برازش مدل اندازه گیری را نشان می دهد.

- روایی همگرا و واگرا (تشخیصی): مقدار ضریب AVE^۱ متغیرها با ۰/۵ بررسی می شود. با توجه به بزرگتر بودن مقدار این ضریب از ۰/۵ برای همه متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم، روایی همگرای مدل و مناسب بودن مدل‌های اندازه گیری تایید می شود (ستون چهارم جدول ۲).

^۱ average variance extracted

جدول ۲. نتایج پایایی و روایی همگرای سازه‌های پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس
مهارت‌های سیاسی کارآفرینان	۰/۷۴۲	۸۲۰	۰/۵۲۲
عملکرد شرکت	۰/۷۳۶	۰/۹۳۱	۰/۵۵۱
گرایش به کارآفرینی	۰/۸۱۱	۰/۹۳۳	۰/۵۴۰
رهبری اخلاقی	۰/۷۵۸	۰/۷۹۲	۰/۶۱۵

مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول (۳)، مقدار جذر AVE تمام متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که این امر روایی واگرایی

جدول ۳. نتایج روایی واگرایی سازه‌های پژوهش

سازه	۱	۲	۳	۴
مهارت‌های سیاسی کارآفرینان	۰/۷۲۲			
عملکرد شرکت	۰/۰۲۱	۰/۷۴۳		
گرایش به کارآفرینی	۰/۴۲۶	۰/۳۶۰	۰/۷۳۵	
رهبری اخلاقی	۰/۵۶۰	۰/۰۹۴	۰/۵۳۴	۰/۷۸۴

مقداری مثبت است که موید برازش مناسب مدل ساختاری است.

ج) بررسی برازش مدل کلی: شاخص برازش کلی الگو در روش حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF^۱ می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی حداقل مجذورات جزئی به صورت کلی استفاده کرد.

ب) بررسی برازش مدل ساختاری

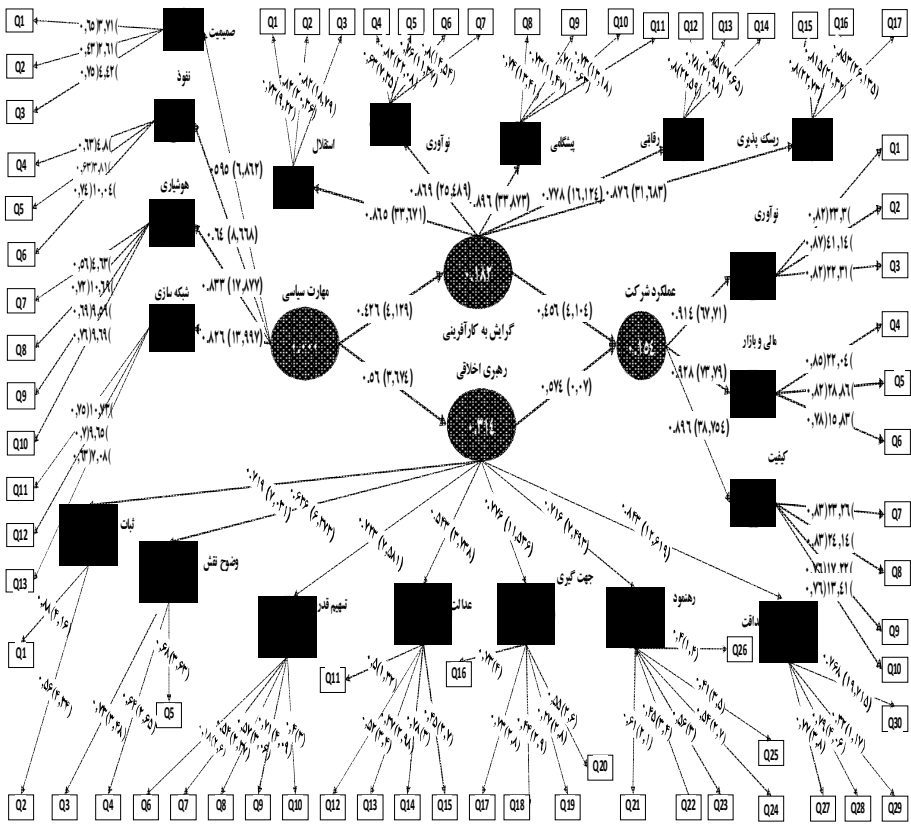
۱. ضرایب معنی داری t: مطابق با شکل (۲)، تمام ضرایب معنی داری t بالاتر از $\pm 1/96$ هستند که این موضوع معنی دار بودن روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد. ۲. معیار R2: با توجه به شکل (۲)، تمام مقادیر R2 مربوط به متغیرهای درون زای مدل، مساوی یا بیشتر از ۰/۳۳ است که نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری است. ۳. معیار Q2: این معیار برای تمام سازه‌ها

^۱. Goodness Of Fit.

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشان‌گر کیفیت مناسب مدل هستند (رینگل، ۲۰۰۶). در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، ۰/۶۰۴ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشان‌گر برازش مناسب الگوی آزمون شده است. مقادیر بالاتر از ۰/۳۵ بیانگر کیفیت بالای مدل آزمون شده است.

۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش: این آزمون شامل الف) بررسی ضرایب استاندارد شده و ب) بررسی ضرایب معنی داری t هر یک از مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها (شکل ۲) می‌باشد. ملاک تایید فرضیه‌های پژوهش این است که آماره آزمون معناداری در

سطح اطمینان ۹۵٪ بالاتر از $\pm 1/96$ باشد. بر این اساس ضریب معنی داری (t) مسیرهای روابط میان مهارت سیاسی کارآفرینان و گرایش به کارآفرینی (۴/۱۲۹) و رهبری اخلاقی (۳/۶۷۴)، گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکت (۴/۱۰۴)، رهبری اخلاقی و عملکرد شرکت (۰/۵۷۴)، مهارت سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت از مسیر گرایش به کارآفرینی و رهبری اخلاقی به ترتیب (۲/۸۷۲) و (۰/۵۴۵) به دست آمد. در نتیجه تاثیر مهارت سیاسی کارآفرینان بر گرایش کارآفرینی و رهبری اخلاقی و تاثیر گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکت معنی دار بوده و تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت معنی دار نمی‌باشد.



شکل ۲. مدل تحقیق

نگرفت. بر اساس یافته ها در شکل (۲) و فرضیات تایید شده، مهارت سیاسی کارآفرینان ۰/۴۲ درصد تغییرات گرایش به کارآفرینی و ۰/۵۶ درصد تغییرات رهبری اخلاقی و گرایش به کارآفرینی ۰/۴۵ درصد تغییرات عملکرد شرکت را تبیین

همچنین در این بررسی نقش میانجی گری گرایش به کارآفرینی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت معنی دار به دست آمد و نقش میانجی گری رهبری اخلاقی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت مورد تایید قرار

می‌کنند. همچنین در این بررسی ضریب اثر غیر مستقیم مهارت سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت از مسیر گرایش به کارآفرینی (۰/۱۹۴) به دست آمد. یعنی مهارت سیاسی کارآفرینان از مسیر گرایش به کارآفرینی حدوداً ۱۹ درصد تغییرات عملکرد شرکت را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر مهارت سیاسی کارآفرینان بر عملکرد شرکت با توجه به نقش میانجی گرایش به کارآفرینی و عملکرد شرکت پرداخته است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق می‌توان گفت مهارت سیاسی کارآفرینان بر گرایش کارآفرینی آنها تاثیر مثبت و معنی دار دارد. نتیجه بدست آمده با یافته‌های کانگ و همکاران (۲۰۱۶) و دیویس و همکاران (۲۰۱۴) سازگار است. مهارت کارآفرینی اگر با مهارت‌های سیاسی مدیران همراه شود می‌تواند اثرات مثبتی بر عملکرد سازمان به همراه داشته باشد، از آنجایی که سازمان‌های بزرگ و کوچک می‌توانند به عنوان عرصه‌های سیاسی هم در نظر گرفته شوند، شناخت نقش مهارت‌های سیاسی در کارآفرینی می‌تواند به دو دلیل مهم باشد: اول، از آنجایی که شرکت‌های تجاری به شدت به مهارت و توانایی‌های خود در فرایند کارآفرینی پایبند هستند، برای آنها مهم است

که بتوانند جهت دسترسی به منابع برای شرکت‌هایشان بر دیگران تاثیر بگذارند. دوم، آگاهی از مردم و محیط اطراف، عناصر حیاتی است که فرد می‌تواند برای متقاعد کردن دیگران در جهت تأثیرگذاری، از آنها استفاده کند (فریز و همکاران، ۲۰۰۵). علاوه بر این، تجربیات نظری و عملی نشان می‌دهد که کارآفرینان با مهارت‌های سیاسی بالاتر نسبت به افرادی که مهارت‌های کم تری دارند، در راستای بهبود عملکرد کسب و کار موفق تر هستند (توچر و همکاران، ۲۰۱۲).

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق مهارت سیاسی کارآفرینان بر رهبری اخلاقی آنها تاثیر مثبت و معنی دار دارد. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های ترودی و همکاران (۲۰۰۴) و داگلاس و آمتز (۲۰۰۴) و تامارا (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. براس (۲۰۰۱) معتقد است مهارت سیاسی کارکردن با دیگران را تسهیل می‌کند، سرمایه اجتماعی مزایای شهرت را برای فرد افزایش می‌دهد و به طور مطلوبی بر واکنش‌های دیگران اثر می‌گذارد. شهرت برای رهبری مهم است، زیرا ایجاد تأثیر مثبت بر دیگران یکی از شایستگی‌های اولیه رهبری مؤثر است، بنابراین مهارت سیاسی هوشیاری اجتماعی، انعطاف پذیری رفتاری و سازگاری لازم را فراهم می‌کند برای این که به طور مؤثر به

نیازها و خواسته‌های دیگران توجه کند و بر واکنش‌های کاری و رفتار آنها اثر گذارد (ایهران و همکاران^۱، ۲۰۰۴).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش حاضر نشان می‌دهد گرایش به کارآفرینی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معنی دار دارد. نتیجه بدست آمده با نتایج بسیاری از نتایج بدست آمده از جمله هاگس و مورگان (۲۰۰۷) و تاتکه (۲۰۰۷) و لامپگین و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. رابطه‌ی بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمانی، برای چند دهه موضوع بحث و مناظرات قابل توجهی بوده است و پژوهشگران کارآفرینی تلاش کرده اند با تحقیق درباره‌ی رابطه‌ی بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی، ارتباط این دو مفهوم را تشریح کنند (لی و همکاران، ۲۰۰۹؛ لومپکین و دس، ۲۰۰۱). نتیجه‌ی تعداد زیادی از مطالعات در کل رابطه‌ی مثبت بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد را تأیید می‌کند. در تحلیل اخیری هم که روی بیش از ۵۰ مطالعه‌ی کاربردی انجام شد و ۱۴ هزار سازمان را در بر می‌گرفت تعیین شد گرایش به کارآفرینی با عملکرد سازمانی رابطه مثبتی دارد. در مطالعه‌ی ای در کانادا نیز این ارتباط مثبت در دانشگاه‌ها نشان داده شده است

(تودوروویس ، ۲۰۰۵).

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم تحقیق در این بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت معنی دار به دست نیامد. این یافته پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های والومباو و همکاران (۲۰۱۱) و پیکولو و همکاران (۲۰۱۰) و هیجبال مقربی (۲۰۱۵) و آگبیم (۲۰۱۸) همسو نمی‌باشد. عدم تایید این فرضیه در پژوهش حاضر می‌تواند به این علت باشد که عملکرد شرکت‌ها خصوصاً شرکت‌های کارآفرین در کشور ما خیلی وابسته به عوامل برون سازمانی نظیر شرایط اقتصادی، تحریم‌ها و ... است. احتمالاً تاثیرگذری آن عوامل بر عملکرد شرکت خیلی بیشتر از تاثیر رهبری اخلاقی است و متغیرهای دیگر از جمله پویایی محیطی، تعهد سازمانی و استراتژی شرکت بیش تر و قوی تر از رهبری اخلاقی شرکت بر عملکرد آن تاثیر می‌گذارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم بیانگر تایید نقش میانجی‌گیری گرایش کارآفرینی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت می‌باشد. این یافته تحقیق با نتایج بدست آمده از پژوهش کانگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. از آنجایی که عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و

^۱ Ahearn

بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید، کارآفرین می تواند با به کار گرفتن مهارت های سیاسی و با توجه به گرایش کارآفرینی در سازمان بر افراد تاثیر گذارد و تا حد بالایی عملکرد سازمان را بهبود بخشد (فریز و همکاران، ۲۰۰۷). در نتیجه کارآفرینان موفق، تعاملات اجتماعی و سیاسی بهتری با اعضا (همکاران، رقبای، مقامات دولتی) خواهند داشت و می توانند انگیزه را در افراد به گونه ای ایجاد نمایند که نتیجه ای بی نظیر را نهادینه سازند و باعث افزایش بهره وری سازمان شوند.

نتایج آزمون فرضیه ششم پژوهش حاضر بیانگر عدم تایید نقش میانجی گری رهبری اخلاقی در رابطه بین مهارت سیاسی کارآفرینان و عملکرد شرکت می باشد. نتیجه بدست آمده با نتایج بسیاری از نتایج بدست آمده از جمله هاروی و همکاران (۲۰۱۴) همسو نمی باشد. از دیدگاه گفته لینچ (۱۳۹۷) رهبری تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان خواهد داشت ولی زمانی که رهبری اخلاقی کارآفرینان سازمان ضعیف می شود وجود مهارت های سیاسی در این افراد به تنهایی نمی تواند موجب تقویت رهبری اخلاقی آنها شده و از طریق آن عملکرد شرکت را بهبود بخشد. به بیان دیگر بهبود عملکرد شرکت به

عواملی نیاز دارد که پیش از رهبری اخلاقی و مهارت های سیاسی کارآفرینان فعال بوده و بر روی آن تاثیر می گذارند. در این میان می توان به برخی متغیرها برون سازمانی از جمله فرهنگ جامعه ما، شرایط تورم و تحریم ها، سیستم خشک مدیریتی... اشاره کرد که در شرایط اقتصادی کشور ما بر عملکرد شرکتهای کارآفرین تاثیر گذار بوده و در عین حال خارج از حیطه کنترل سازمان هستند. پس تا زمانی که سایر عوامل برون سازمانی و حتی درون سازمانی که بر عملکرد شرکت تاثیر مستقیم دارند مهیا نباشند مهارت سیاسی بالای کارآفرینان و رهبری اخلاقی آنها نمی تواند موجب بهبود عملکرد شرکت شود.

در نهایت متناسب با یافته های تحقیق پیشنهادات زیر به شرکتهای صنایع غذایی و آشامیدنی ارائه می شود:

- مدیران این صنایع می بایست شبکه بزرگی از همکاری را در داخل صنعت خود ایجاد کنند و با یکدیگر هم قطار شوند، تا هنگام نیاز به انجام کاری بتوانند از حمایت یکدیگر برخوردار شوند. مدیران در جهت ایجاد ارتباط کاری با دیگران نهایت تلاش را کرده و نهایت زمان را در این امر صرف نمایند.

- به مدیران این صنایع پیشنهاد می گردد در جهت به روز رسانی دانش خود و یادگیری

دانش های جدید کوشا باشند، به نحوی که این امر در شرکت یک نوع ارزش تلقی شود و همچنین از تکنولوژی های جدید استقبال کنند تا بتواند پیشگام صنعت خود باشند.

- با توجه به شرایط رقابتی حاضر و افزایش شرکت های جدید در این حوزه، صنایع مواد غذایی و آشامیدنی باید سعی کنند در محصولات خود نهایت نوآوری را داشته باشند و با ایجاد محصولات جدید در بهبود عملکرد

خود تاثیر گذار باشند.

- پیشنهاد می گردد که مدیران صنایع غذایی و آشامیدنی ریسک پذیری را در محیط کاری خود تشویق کرده و اختیار ارائه و پیاده سازی ایده های جدید را به کارکنان واگذار کنند و به افرادی که بهترین ایده ها را ارائه می دهند پاداش داده شود، تا چنین رفتارهایی در شرکت تقویت و نهادینه شود.

منابع

۵. رحمانی، زین العابدین، رحمانی، زین العابدین، رضایی، ملیحه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر گرایش به کارآفرینی بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی ظرفیت نوآوری (مطالعه موردی: شرکت سایپا استان مازندران). تحقیقات بازاریابی نوین، ۱۵(۱)، ۱۳۳-۱۴۶.

##

۵. رضوی، مصطفی و زالی، محمدرضا و رشیدی، محمود و دیداری، جاوید (۱۳۹۰)، نقش گرایش کارآفرینانه در عملکرد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال سوم، شماره ۵، ۱۰۱-۱۰۰. ##

۶. لینچ، ریچارد (۱۳۹۷). مدیریت استراتژیک. ترجمه وحید خاشعی و فاطمه زرگران، تهران: نشر فوژان. چاپ اول. ##

۷. مشیکی، عندلیب اردکانی (۱۳۹۰). بررسی تاثیر سبک های رهبری بر فراموشی سازمانی هدمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش، مدیریت سلامت. ##

۸. مقتدایی، لیلا و تاجی، مریم (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه

۱. احمدی، امیر؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مهارت های سیاسی و هوش هیجانی بر کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان آموزش عالی شیراز، نخستین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی، تهران، مرکز همایش های توسعه ایران. ##

۲. الهامی، اسما، صادقی، تورج (۱۳۹۵). بررسی تأثیر گرایش به کارآفرینی بر عملکرد صادراتی شرکت های کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت های بازرگانی در استان خراسان شمالی)، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی. ##

۳. حسینی مقدم، سید محمد رضا، حجازی، سید رضا. (۱۳۹۳). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانک ها با متغیر میانجی بازار گرای. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۷(۲)، ۲۱۱-۲۲۹. ##

۴. داوری، علی، رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. ##

leadership: A A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Volume 97. Issue 2. pp. 117-134. ##

15. Chen, ASY, Hou YH. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: *A moderated mediation examination. Leadership* . Vol. 27. pp.1-13. ##

16. Daft, R. L. (2002). *The leadership experience(2th ed)*. fort worth. TX: Harcourt. P. 411. ##

17. Davis, P & Peake, W(2014). The Influence of Political Skill and Emotional Intelligence on Student Entrepreneurial Intentions: An Empirical Analysis, *Small Business Institute® Journal*, Vol 10. No 2##.

18. Davis, J. L., Greg Bell, R., Tyge Payne, G., & Kreiser, P. M. (2010). Entrepreneurial orientation and firm performance: The moderating role of managerial power. *American Journal of Business*. Vol. 25. No.2. pp. 41-54. ##

19. Dianhan Z, La W, Eleanor W, Emily M, David MVD, Danial P (2015). Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. *Leadership Q* Vol. 26. pp. 732-48. ##

20. Douglas, C. and A.P. Ammeter (2004). An examination of leader political skill and its effect on ratings of leader effectiveness. *The Leadership Quarterly*. Vol. 15. No.4. pp. 537-550. ##

21. Ferris, G.R., Perrewé, P.L., Anthony, W.P. and Gilmore, D.C. (2000). Political skill at work.

اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی سال ۱۱، شماره ۲: ۸۵-۱۰۸ ##

۱۰. دانسی زیبارت، محمد؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۳). تاثیر مهارت‌های سیاسی بر توانایی استفاده از فنون مدیریت تصویرپردازی ذهنی دیگران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۳. ##

9. Agbim, K. C. (2018). Effect Of Ethical Leadership on Corporate Governance, Performance And Social Responsibility: A Study Of Selected Deposit Money Banks In Benue State, Nigeria. *International Journal of Community Development & Management Studies* .Vol. 2. pp. 19-35. ##

10. Ahearn, K. K. Ferris, G.R. Hochwarter, W A. Douglas, C. and A.P. Ammeter (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*. Vol. 30. No.3. pp 309-327. ##

11. Albert, M, and Nora, I. (2008). *Market Orientation and Business Economic Performance a Mediated Model*, Department of Psychology. University of Barcelona. Barcelona. Vol. 14 No.3. pp. 284-299. ##

12. Andréa Gill, M.-È. L.(2014). When Politics Meets Ethics: How Political Skill Helps Ethical Leaders Foster Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 26. No. 3. pp. 204-218. ##

13. Berman, E. M. (2006). *Performance and productivity in public and nonprofit organizations*. Armonk, NY: ME Shar. ##

14. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical

business performance at the embryonic stage of firm growth. *Industrial Marketing Management*. Vol. 36. pp. 651-61. ##

28. Imane Hijal-Moghrabi, Meghna Sabharwall, Evan M. Berman (2015). The Importance of Ethical Environment to Organizational Performance in Employment at Will States. *Administration & Society*. pp. 1–29. ##

29. Kalshoven, K. Deanne N. Den Hartog, Annebel H.B. De Hoogh. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*. Vol. 22. pp 51–69. ##

30. Kang, M., Lee, M., Lee, H., Park, J. (2016). Related-party transactions and financial statement comparability: evidence from South Korea, Asia-Pacific *Journal of Accounting & Economics*. Vol. 23. No.2. pp. 224-252. ##

31. Lee, Sang M. & Lim, Seongbae. (2009). Entrepreneurial orientation and the performance of service business. *Service Business*. No. 3. pp. 1-13. ##

32. Lumpkin, G.T. and Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*. Vol. 21. pp. 135-72. ##

33. Lumpkin, G.T., Cogliser, C.C. and Schneider, D.R. (2009). Understanding and measuring autonomy: An entrepreneurial orientation perspective. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Vol. 33. pp. 47-69. ##

34. Maltik, Arnold, V., Benford, T., Canada, J., Sutton, Steve. (2015).

Organizational Dynamics. Vol. 28. No. 4, pp. 25-37. doi: 10.1016/S0090-2616(00)00007-3. ##

22. Ferris, Gerald R., Treadway, Darren C., Perrewé, Pamela L., Brouer, Robyn L., Douglas, Cesar & Lux, Sean (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management* Vol. 33. No. 3. pp. 290-320. ##

23. Ferris, Gerald R., Treadway, Darren C., Kolodinsky, Robert W., Hochwarter, Wayne A., Kacmar, Charles J., Douglas, Cesar & Frink, Dwight D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*. Vol. 31. no. 1. Pp. 126-152. ##

24. Gentry, William A., Leslie, Jean B., Gilmore, David C., Ellen III, B., Ferris, Gerald R., Treadway Darren C. (2013). Personality and political skill as distal and proximal predictors of leadership evaluations. *Career Development International*, Vol. 18. No. 6. ##

25. Hijal-Moghrabi, Imane, Meghna Sabharwall, Evan M. Berman (2015). The Importance of Ethical Environment to Organizational Performance in Employment at Will States. *Administration & Society*. pp. 1–29 © The Author(s). ##

26. Hooley G., Fahy J., Greenley G. Beracs and Fonfara K. and Snoj Boris, 2003, market orientation in the service sector of the transition economies of central Europe. *European Journal of Marketing*. Vol. 37. No. ½. pp. 86-106. ##

27. Hughes, M. and Morgan, R.E., (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and

Orientation and Marketing Information On the Performance Of SMEs. *Journal of Business Venturing*, pp. 592-611. ##

42. Tocher, N., Oswald, S.L., Shook, C.L. and Adams, G. (2012) .Entrepreneur political skill and new venture performance: extending the social competence perspective. ## *Entrepreneurship and Regional Development*. Vol. 24 No. 5/6. pp. 283-305. ##

43. Todorovic, Z. W. (2005). *The Entrepreneurial Orientation of University Departments and its Relationship to the Incidence of Commercial Activity*. McNaughton. Rod. ## University of Waterloo. Ph.D. in Management Sciences. ##

44. Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hoch Warter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C., and Frink, D.D. (2005) .Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*. Vol. 31. pp.126-152. ##

45. Walumbwa, F. O., Christensen, A. L., Hailey, F. (2011). Authentic Leadership and The Knowledge Economy: Sustaining Motivation and Trust Among Knowledge Workers. *Organizational Dynamics*. Vol. 40. pp.110-118. ##

46. Wells Barron & Spinks Nelda (1996) .Ethics must be communicated from the top. *Career Development international*. Vol. 1. No. 7. pp.28-30. ##

Leveraging integrated information systems to enhance strategic flexibility and performance: The enabling role of enterprise risk management. *International Journal of Accounting Information Systems*. Vol. 19. pp.1-16. ##

35. Morgan, R. E., & Strong, C. A. (2003). Business performance and dimensions of strategic orientation. *Journal of Business Research*. Vol. 56. pp. 163-176. ##

36. Nudurupati, S.S. (2003). *Management and business implications of IT supported performance measurement*. PhD thesis, University of Strathclyde, Glasgow. ##

37. Paul Harvey, K. J. (2014). The Impact of Political Skill on Employees' Perceptions of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. ##

38. Peter, T. J. and R.H. Waterman. (1982). *In Search for Excellence*. New York: Harper and Row Publication. ##

39. Piccolo, R. F, Greenbaum, R, den Hartog, D. N, & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and cor job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31. No.2/3. pp. 259-278. ##

40. Tamara, H. S. (2018). The Role Of Leader Political Skill And Ethical Leadership On Employee Deviance Behavior. *International Journal of Business and Society*. Vol. 19. No.4. pp.629-638. ##

41. Tat keh, H., & Mai Nguyen. (2007). The Effects Of Entrepreneurial

The Effect of Entrepreneurs' Political Skills on the Performance of Companies in Food and Beverage Industry: The Mediating Role of Entrepreneurship Orientation and Ethical Leadership

Maryam Tehrani, Yousef Vakili, Mostafa Moosavi

Assistant Prof., Department of Human Resource Management & Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Assistant Prof., Department of Human Resource Management & Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

MSc in Entrepreneurship Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of the current paper is explaining the effect of entrepreneurs' political skills on the performance of companies in food and Beverage industry, with the mediating role of entrepreneurship orientation and ethical leadership. The current research is a descriptive-developmental study in terms of its purpose and descriptive-correlational type in terms of collecting data. The statistical society of the research consisted of 154 companies in food and Beverage industry in Shams Abad town. In order to collecting data 4 standardized questionnaires in entrepreneurs' political skills, entrepreneurship orientation, ethical leadership and company performance were taken. Data analyzing was done base on the Structural Equation Modelling method. The result showed that entrepreneurs' political skills has a positive meaningful effect on entrepreneurship orientation and ethical leadership, also entrepreneurship orientation has a meaningful effect on the company performance. In the current research the mediating role of ethical leadership in the relationship between entrepreneurs' political skills and company performance wasn't confirmed. Therefore, the entrepreneurship orientations can be increased through reinforcing entrepreneurs' political skills and finally the higher level of company performance will be occurred.

Keywords: Entrepreneurs' political skills, Company performance, Entrepreneurship orientation, Ethical leadership