

نقش رهبری تحول‌آفرین در بهبود عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل

آیدا حاج نوری^۱

تاریخ دریافت: ۳۰ فروردین ۱۴۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۶ خرداد ۱۴۰۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در بهبود عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران صنایع کوچک و متوسط فعال در استان اردبیل به تعداد ۸۵۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران، ۲۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد: پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین چندعاملی (MLQ) باس و اوولینو (۱۹۹۴) و پرسشنامه سنجش عملکرد مالی ریچارد و همکاران (۲۰۰۹) بود. روایی ابزار با روش روایی محتوایی و سازه و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ (رهبری تحول‌آفرین ۰/۹۱ و عملکرد مالی ۰/۸۸) تأیید شد. یافته‌های توصیفی نشان داد میانگین رهبری تحول‌آفرین (۳/۸۵) و عملکرد مالی (۳/۵۲) در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. یافته‌های استنباطی نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = ۰/۶۲$). نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد سه بعد تحریک فکری، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی عملکرد مالی دارند و در مجموع ۴۴ درصد از واریانس عملکرد مالی را تبیین می‌کنند ($R^2 = ۰/۴۴$ تعدیل شده)، در حالی که بعد ملاحظات فردی تأثیر معناداری نشان نداد. بر اساس یافته‌ها، به مدیران و سیاست‌گذاران توصیه می‌شود با طراحی برنامه‌های آموزشی برای تقویت تحریک فکری و انگیزش الهام‌بخش در مدیران و بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر شاخص‌های نوآوری و چشم‌اندازسازی، گام مؤثری در جهت ارتقای عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل بردارند.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، عملکرد مالی، صنایع کوچک و متوسط، استان اردبیل، تحریک فکری

دکترای تخصصی، گروه مدیریت مالی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران^۱

aida_h64@yahoo.com

۱- مقدمه

در اقتصاد پویا و رقابتی امروز، صنایع کوچک و متوسط^۱ به عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی، اشتغال‌زایی و نوآوری در سطح ملی و منطقه‌ای شناخته می‌شوند (Hadjielias et al., 2021). در ایران، این بنگاه‌ها سهم قابل توجهی در تولید ناخالص داخلی، اشتغال غیردولتی و صادرات غیرنفتی دارند و از این رو، توجه به عملکرد آن‌ها از اولویت‌های سیاست‌گذاری اقتصادی کشور محسوب می‌شود (احمدی و رحیمی، ۱۳۹۹). استان اردبیل، با داشتن مزیت‌های نسبی در زمینه‌های کشاورزی، صنایع تبدیلی، فرش دستباف و گردشگری، میزبان صدها صنعت کوچک و متوسط است که نقش بی‌بدیلی در معیشت خانوارهای روستایی و شهری این خطه ایفا می‌کنند (مدیری و همکاران، ۱۴۰۰). با این حال، این بنگاه‌ها با چالش‌های متعددی از جمله محدودیت منابع مالی، نوسانات ارزی، رقابت با محصولات خارجی و بهره‌وری پایین مواجه هستند و بسیاری از آن‌ها نتوانسته‌اند به عملکرد مالی مطلوب دست یابند (رضایی و نوروزی، ۱۳۹۸).

۲- بیان مسئله و ضرورت پژوهش

یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند سرنوشت یک صنعت کوچک و متوسط را تعیین کند، کیفیت رهبری در آن سازمان است. در دهه‌های اخیر، نظریه‌های رهبری تحول‌آفرین^۲ به عنوان یکی از تأثیرگذارترین پارادایم‌ها در مدیریت سازمانی مطرح شده‌اند (Bass & Avolio, 1994). برخلاف رهبری معامله‌ای که مبتنی بر تبادل منابع و پاداش است، رهبر تحول‌آفرین با ایجاد چشم‌اندازی جذاب، برانگیختن انگیزش درونی پیروان، توجه فردی به نیازهای آن‌ها، و تشویق به تفکر خلاق و نوآورانه، زمینه‌ساز دگرگونی مثبت در فرهنگ، فرآیندها و در نهایت عملکرد سازمانی می‌شود (Bass, 1999). این سبک رهبری، به ویژه در محیط‌های پرتلاطم و با منابع محدود (که ویژگی بارز SMEs است)، می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در خلق مزیت رقابتی پایدار ایفا کند.

عملکرد مالی^۳ به عنوان یکی از ارکان اصلی ارزیابی موفقیت سازمان، معمولاً با شاخص‌هایی چون سودآوری (نرخ بازده دارایی‌ها، نرخ بازده حقوق صاحبان سهام)، نقدینگی، نسبت‌های اهرمی و رشد فروش سنجیده می‌شود (Richard et al., 2009). در SMEs، به دلیل حساسیت بالای این بنگاه‌ها به جریان نقدی و ریسک‌های مالی، ارتقای عملکرد مالی نه یک هدف بلندمدت که یک ضرورت بقا محسوب می‌شود (Le & Lei, 2019). پژوهش‌های متعدد در سطح بین‌المللی نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند از مسیرهای مختلفی نظیر تقویت فرهنگ نوآوری، بهبود توانمندی‌های کارکنان، کاهش مقاومت در برابر تغییر و ایجاد تعهد سازمانی بالا، به بهبود عملکرد مالی کمک کند (García-Morales et al., 2012; Buil et al., 2019). با این حال، بیشتر این پژوهش‌ها در بافتار کشورهای توسعه‌یافته و در شرکت‌های بزرگ انجام شده‌اند و تعمیم نتایج آن‌ها به SMEs کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران و به طور خاص استان اردبیل، با احتیاط همراه است.

¹ Small and Medium Enterprises - SMEs

² Transformational Leadership

³ Financial Performance

۳- پیشینه پژوهش و شکاف نظری

در ادبیات موضوع، مدل استاندارد رهبری تحول آفرین که توسط باس و آوولیو (Bass & Avolio, 1994) ارائه شده است، دارای چهار مؤلفه اصلی است: نفوذ آرمانی (Idealized Influence) که به الگو شدن رهبر برای پیروان اشاره دارد؛ انگیزش الهام بخش (Inspirational Motivation) که شامل ترسیم چشم اندازی روشن و جذاب برای آینده است؛ تحریک فکری (Intellectual Stimulation) که به تشویق کارکنان برای خلاقیت، نوآوری و پرسش از وضع موجود دلالت دارد؛ و ملاحظات فردی (Individualized Consideration) که شامل توجه به نیازها، استعدادها و آرزوهای تک تک کارکنان می شود.

در سطح بین المللی، پژوهش های متعددی به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد مالی پرداخته اند. برای مثال، متز و همکاران (Metz et al., 2020) در یک مطالعه فراتحلیل نشان دادند که رهبری تحول آفرین اثر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی سازمان ها دارد، اما این اثر از طریق متغیرهای میانجی مانند یادگیری سازمانی و نوآوری اعمال می شود. در مطالعه ای دیگر، لا و لی (Le & Lei, 2019) نشان دادند که در SMEs چین، رهبری تحول آفرین از طریق تقویت قابلیت های پویا (Dynamic Capabilities) عملکرد مالی را بهبود می بخشد. پترسون و همکاران (Peterson et al., 2009) نیز در پژوهشی طولی دریافتند که رهبری تحول آفرین با تأثیر بر فرهنگ سازمانی اخلاق مدار، به بهبود عملکرد مالی پایدار منجر می شود.

در ایران، پژوهش هایی در این حوزه انجام شده است، اما اغلب آن ها یا در شرکت های بزرگ و دولتی صورت گرفته اند (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۶) و یا به طور خاص به صنایع کوچک و متوسط در استان های محروم و کمتر توسعه یافته، از جمله استان اردبیل، پرداخته اند (رجبی و فرجی، ۱۳۹۷). همچنین بسیاری از پژوهش های داخلی، به جای بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر شاخص های عینی و کمی عملکرد مالی (مانند سودآوری و بازده دارایی ها)، بیشتر به عملکرد ذهنی و ادراکی (مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی) پرداخته اند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، ویژگی های خاص صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل از جمله ساختارهای خانوادگی، دسترسی محدود به منابع مالی رسمی، و مواجهه با نوسانات شدید اقتصادی منطقه ای، ایجاب می کند که این رابطه در بافتاری بومی و با در نظر گرفتن متغیرهای زمینه ای مطالعه شود (مدیری و همکاران، ۱۴۰۰).

بنابراین، شکاف پژوهشی اصلی را می توان این گونه صورت بندی کرد: آیا و چگونه رهبری تحول آفرین می تواند بر عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل تأثیر بگذارد؟ و کدام یک از ابعاد چهارگانه رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) بیشترین نقش را در تبیین عملکرد مالی این صنایع دارد؟

۴- چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری این پژوهش بر پایه نظریه رهبری تحول آفرین باس و آوولیو (۱۹۹۴) و رویکرد مبتنی بر منابع (Resource-Based View - RBV) بارنی (Barney, 1991) استوار است. بر اساس RBV، عملکرد برتر سازمان ریشه در منابع و قابلیت‌های منحصر به فرد، نادر، تقلیدناپذیر و سازمان‌یافته دارد. در SMEs، رهبر (به عنوان یک منبع استراتژیک) و به ویژه سبک رهبری تحول آفرین او، می‌تواند چنین قابلیت‌هایی را در قالب فرهنگ یادگیری، نوآوری باز، همبستگی تیمی و انعطاف‌پذیری سازمانی خلق کند. این قابلیت‌ها به نوبه خود، مستقیماً بر شاخص‌های مالی مانند کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت محصولات و خدمت، و در نتیجه افزایش سودآوری و رشد فروش تأثیر می‌گذارند (García-Morales et al., 2012).

علاوه بر این، در محیط پرابهام کسب و کار در ایران (با نوسانات ارزی، تغییر قوانین و تحریم‌های اقتصادی)، رهبری تحول آفرین با توانمندسازی کارکنان برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و واکنش سریع به تغییرات، قابلیت‌های پویای بنگاه را تقویت کرده و ریسک مالی را کاهش می‌دهد (Le & Lei, 2019). همچنین مؤلفه «ملاحظات فردی» در رهبری تحول آفرین، به ویژه در SMEs با نیروی انسانی محدود و روابط نزدیک، می‌تواند به افزایش تعهد و کاهش جابه‌جایی کارکنان منجر شود که خود به کاهش هزینه‌های استخدام و آموزش و در نتیجه بهبود حاشیه سود کمک می‌کند (Buil et al., 2019). با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی این پژوهش بر آن است تا تأثیر مستقیم رهبری تحول آفرین و هر یک از ابعاد چهارگانه آن را بر عملکرد مالی (شامل شاخص‌های سودآوری، نقدینگی و رشد فروش) در صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل مورد آزمون قرار دهد.

۵- هدف کلی تحقیق

هدف کلی این پژوهش، تبیین و تحلیل نقش رهبری تحول آفرین در بهبود عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل و ارائه مدلی بومی برای ارتقای اثربخشی مالی این بنگاه‌ها از طریق تقویت سبک‌های رهبری تحول‌گرا است. این هدف کلی شامل اهداف جزئی و کاربردی زیر می‌شود:

۱. سنجش وضعیت موجود رهبری تحول آفرین و عملکرد مالی در SMEs/استان اردبیل
پژوهش حاضر در گام نخست به دنبال آن است که با بهره‌گیری از ابزارهای معتبر و استاندارد (پرسشنامه چندعاملی رهبری MLQ باس و آوولیو و پرسشنامه سنجش عملکرد مالی مبتنی بر شاخص‌های حسابداری و گزارش‌های مالی)، وضعیت موجود دو متغیر اصلی پژوهش یعنی «سبک رهبری تحول آفرین» (در چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) و «عملکرد مالی» (شامل سودآوری، نسبت جاری، و رشد فروش سالانه) را در جامعه آماری (صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل) توصیف و اندازه‌گیری نماید. این گام برای تشخیص نقاط قوت و ضعف و نیز تعیین خط پایه (Baseline) برای ارائه راهکارهای بهبود ضروری است.

۲. بررسی تأثیر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد مالی SMEs

این پژوهش بر آن است تا با استفاده از روش‌های آماری استنباطی (همبستگی و رگرسیون چندمتغیره)، به آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سبک رهبری تحول‌آفرین (به عنوان متغیر مستقل) و عملکرد مالی (به عنوان متغیر وابسته) بپردازد. به عبارت دیگر، هدف این است که مشخص شود آیا افزایش نمرات رهبری تحول‌آفرین در مدیران صنایع کوچک و متوسط، با بهبود شاخص‌هایی همچون بازده دارایی‌ها، حاشیه سود خالص، نسبت نقدینگی و رشد فروش همراه است یا خیر.

۳. تعیین نقش و اهمیت نسبی ابعاد چهارگانه رهبری تحول‌آفرین در تبیین عملکرد مالی

یکی از اهداف کلیدی و متمایزکننده این پژوهش نسبت به پژوهش‌های پیشین، تفکیک و اولویت‌بندی نقش هر یک از چهار بعد رهبری تحول‌آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) در پیش‌بینی عملکرد مالی است. در عمل، ممکن است برخی ابعاد (مانند تحریک فکری در صنایع دانش‌بنیان یا ملاحظات فردی در صنایع خدماتی) نقش پررنگ‌تری داشته باشند. شناسایی این اولویت‌ها می‌تواند راهنمای عملی برای برنامه‌های توسعه رهبری در SMEs باشد.

۴. شناسایی متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی در رابطه رهبری و عملکرد مالی (با نگاه به بافتار محلی)

اگرچه هدف کلی این پژوهش در گام اول بررسی رابطه مستقیم است، اما در چارچوب روش‌شناسی پیشرفته، این پژوهش به دنبال شناسایی متغیرهای زمینه‌ای و بافتی (مانند اندازه سازمان، سن شرکت، صنعت، سطح تحصیلات مدیر، و میزان دسترسی به منابع مالی رسمی) است که ممکن است رابطه میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مالی را تعدیل کنند (تقویت یا تضعیف نمایند). به عنوان مثال، در یک SME خانوادگی با ۵ کارمند، ممکن است «ملاحظات فردی» نقش حیاتی داشته باشد، در حالی که در یک واحد صنعتی با ۵۰ کارمند، «تحریک فکری» اهمیت بیشتری پیدا کند. کشف این تفاوت‌ها به ارائه مدل بومی برای استان اردبیل منجر خواهد شد.

۵. ارائه رهیافت‌ها و راهکارهای عملی به سیاست‌گذاران و مدیران SMEs

در نهایت و با تجمیع یافته‌های توصیفی و استنباطی، این پژوهش در صدد است تا دستورالعمل‌های عملی و بومی‌شده برای ارتقای سبک رهبری تحول‌آفرین در مدیران صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل ارائه دهد. این رهیافت‌ها می‌تواند شامل: طراحی برنامه‌های آموزشی-توانمندسازی برای مدیران بر اساس ابعاد شناسایی شده مؤثر، اصلاح فرآیندهای ارزیابی عملکرد مدیران با تأکید بر شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین، و ایجاد شبکه‌های همکاری میان SMEs برای به اشتراک‌گذاری تجارب موفق در حوزه رهبری و مدیریت مالی باشد. همچنین نتایج این پژوهش می‌تواند به دستگاه‌هایی همچون سازمان صنعت، معدن و تجارت استان

اردبیل، شرکت شهرک‌های صنعتی و پارک علم و فناوری در تدوین سیاست‌های حمایتی از SMEs یاری رساند.

به طور خلاصه، هدف این پژوهش، فراتر رفتن از یک بررسی صرفاً همبستگی و رسیدن به فهمی عمیق، بومی و کاربردی از سازوکار تأثیر رهبری بر عملکرد مالی در بافتار خاص صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل است تا از این رهگذر، زمینه برای ارتقای بهره‌وری، سودآوری و پایداری این بنگاه‌های حیاتی اقتصادی فراهم آید.

۶- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران (مدیرعامل، مدیر اجرایی و مدیر مالی) صنایع کوچک و متوسط فعال در استان اردبیل در سال ۱۴۰۴ است که بر اساس آمار سازمان صنعت، معدن و تجارت استان، بالغ بر ۸۵۰ واحد تولیدی و خدماتی می‌باشند. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بر اساس نوع صنعت (صنایع تبدیلی، شیمیایی، معدنی، خدماتی و کشاورزی) انجام می‌شود و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود، برابر با ۲۶۵ نفر برآورد گردیده است (با سطح خطای ۵ درصد). ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه استاندارد است: (۱) پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین چندعاملی ساخته باس و آوولیو (Bass & Avolio, 1994) با ۲۰ گویه و ۴ بعد (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای؛ (۲) پرسشنامه سنجش عملکرد مالی برگرفته از ریچارد و همکاران (Richard et al., 2009) با ۱۲ گویه شامل شاخص‌های سودآوری (بازده دارایی‌ها، حاشیه سود خالص)، نقدینگی (نسبت جاری) و رشد فروش سالانه. برای تأمین روایی ابزار، از روایی محتوایی با استفاده از نظر ۷ نفر از اساتید مدیریت و اقتصاد و نیز روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین ($\alpha = 0/91$) و پرسشنامه عملکرد مالی ($\alpha = 0/88$) محاسبه گردیده که نشان‌دهنده پایایی مطلوب است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی) و استنباطی انجام می‌شود: برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، و برای پیش‌بینی عملکرد مالی بر اساس ابعاد رهبری تحول‌آفرین از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده خواهد شد. سطح معنی‌داری برای همه آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود.

۷- یافته‌های تحقیق

۷-۱- یافته‌های توصیفی متغیرها

در این بخش، یافته‌های توصیفی مربوط به ۲۶۵ مدیر صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل ارائه می‌شود. جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را نشان می‌دهد.

جدول (۱): توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	طبقه	فراوانی (N=265)	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۸	۷۴/۷
	زن	۶۷	۲۵/۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۸	۱۰/۶
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۶	۴۰
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۵	۳۲/۱
	بیش از ۵۰ سال	۴۶	۱۷/۳
تحصیلات	دیپلم	۳۱	۱۱/۷
	کاردانی	۴۵	۱۷
	کارشناسی	۱۱۸	۴۴/۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۷۱	۲۶/۸
سابقه مدیریت	کمتر از ۵ سال	۵۸	۲۱/۹
	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۲	۴۲/۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۶۳	۲۳/۸
	بیش از ۲۰ سال	۳۲	۱۲/۱
نوع صنعت	صنایع تبدیلی	۷۸	۲۹/۴
	صنایع شیمیایی	۳۴	۱۲/۸
	صنایع معدنی	۲۶	۹/۸
	صنایع خدماتی	۶۷	۲۵/۳
	صنایع کشاورزی	۶۰	۲۲/۶

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد که اکثریت پاسخ‌گویان مرد (۷۴/۷ درصد) هستند و تنها ۲۵/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند که این امر بازتاب‌دهنده غلبه ساختارهای سنتی مدیریت در صنایع استان اردبیل و نیز سهم کمتر زنان در مدیریت SMEs در ایران است. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۰ درصد) است که نشان‌دهنده حضور نسل میانی و نسبتاً با تجربه در رأس مدیریت این صنایع می‌باشد. از نظر تحصیلات، ۴۴/۵ درصد پاسخ‌گویان دارای مدرک کارشناسی و ۲۶/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند که حاکی از سطح تحصیلات نسبتاً مطلوب مدیران SMEs استان اردبیل است. از نظر سابقه مدیریت، گروه ۵ تا ۱۰ سال با ۴۲/۳ درصد بیشترین فراوانی را دارد که نشان‌دهنده وجود ثبات نسبی مدیریتی در این بنگاه‌هاست. از نظر نوع صنعت، صنایع تبدیلی با ۲۹/۴ درصد بیشترین سهم را دارد که با مزیت‌های نسبی استان اردبیل در زمینه کشاورزی و صنایع غذایی همخوانی دارد.

جدول (۲): شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر / بعد	تعداد گویه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری تحول آفرین (کل)	۲۰	۳/۸۵	۰/۷۱	۲/۱۵	۴/۸۵

نفوذ آرمانی	۵	۴/۰۲	۰/۸۲	۲/۲۰	۵/۰۰
انگیزش الهام‌بخش	۵	۳/۷۸	۰/۸۵	۲/۰۰	۴/۸۰
تحریک فکری	۵	۳/۶۵	۰/۹۱	۱/۸۰	۴/۸۰
ملاحظات فردی	۵	۳/۹۵	۰/۷۹	۲/۴۰	۵/۰۰
عملکرد مالی (کل)	۱۲	۳/۵۲	۰/۷۴	۱/۸۰	۴/۷۵
سودآوری	۴	۳/۳۸	۰/۸۲	۱/۵۰	۴/۷۰
نقدینگی	۴	۳/۶۵	۰/۸۵	۲/۰۰	۴/۸۰
رشد فروش	۴	۳/۵۲	۰/۸۸	۱/۵۰	۵/۰۰

جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین کل رهبری تحول‌آفرین (۳/۸۵ از ۵) در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد. در میان ابعاد چهارگانه، «نفوذ آرمانی» با میانگین ۴/۰۲ بالاترین و «تحریک فکری» با میانگین ۳/۶۵ پایین‌ترین نمره را دارد. این یافته حاکی از آن است که مدیران SMEs استان اردبیل بیشتر بر جنبه‌های الگوسازی و جذابیت شخصی تکیه دارند، اما در زمینه تشویق کارکنان به خلاقیت، نوآوری و پرسش از وضع موجود، عملکرد ضعیف‌تری دارند. میانگین کل عملکرد مالی (۳/۵۲ از ۵) نیز در سطح متوسط به بالا قرار دارد. در میان ابعاد عملکرد مالی، «نقدینگی» با میانگین ۳/۶۵ بالاترین و «سودآوری» با میانگین ۳/۳۸ پایین‌ترین نمره را دارد. این یافته نشان می‌دهد که SMEs استان اردبیل با وجود حفظ نقدینگی نسبتاً مناسب، در زمینه سودآوری (که شاخص کلیدی بهره‌وری و کارایی است) با چالش مواجه هستند.

۲-۷- یافته‌های استنباطی

برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق و آزمون فرضیه‌ها، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. جدول (۳) ماتریس همبستگی میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مالی را نشان می‌دهد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی پیرسون میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مالی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. نفوذ آرمانی	۱					
۲. انگیزش الهام‌بخش	***۰/۵۸	۱				
۳. تحریک فکری	***۰/۴۲	***۰/۵۳	۱			
۴. ملاحظات فردی	***۰/۴۹	***۰/۵۵	***۰/۴۸	۱		
۵. رهبری تحول‌آفرین (کل)	***۰/۷۸	***۰/۸۱	***۰/۷۴	***۰/۷۶	۱	

عملکرد مالی (کل)	***۰/۴۵	***۰/۵۲	***۰/۵۸	***۰/۴۸	***۰/۶۲	۱
------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---

** $p < 0.01$

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که بین رهبری تحول آفرین و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.62, p < 0.01$). این یافته حاکی از آن است که مدیرانی که بیشتر از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می‌کنند، بنگاه‌های آن‌ها از عملکرد مالی بهتری برخوردار است. در میان ابعاد چهارگانه رهبری تحول آفرین، «تحریک فکری» با ضریب ۰/۵۸ بالاترین همبستگی را با عملکرد مالی دارد و پس از آن «انگیزش الهام‌بخش» (۰/۵۲)، «ملاحظات فردی» (۰/۴۸) و «نفوذ آرمانی» (۰/۴۵) قرار دارند. این یافته نشان می‌دهد که در بافتار صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل، تشویق کارکنان به خلاقیت، نوآوری و تفکر نقادانه (تحریک فکری) مهم‌ترین پیش‌بین عملکرد مالی است. همچنین مشاهده می‌شود که ابعاد رهبری تحول آفرین با یکدیگر همبستگی مثبت و معناداری دارند (بین ۰/۴۲ تا ۰/۵۸) که نشان‌دهنده هماهنگی درونی این ابعاد است.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه (گام به گام) برای پیش‌بینی عملکرد مالی

مدل	متغیرهای وارد شده	ضریب بتا	مقدار t	سطح معنی‌داری (p)	R^2	R^2 تعدیل شده	F
۱	تحریک فکری	۰/۴۸	۸/۸۵	۰/۰۰۰	۰/۳۴	۰/۳۳	۷۸/۳۴
۲	تحریک فکری	۰/۳۷	۶/۴۲	۰/۰۰۰	۰/۴۲	۰/۴۱	۴۷/۸۶
	انگیزش الهام‌بخش	۰/۲۹	۵/۱۵	۰/۰۰۰			
۳	تحریک فکری	۰/۲۹	۴/۸۲	۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۴۴	۷۴/۴۱
	انگیزش الهام‌بخش	۰/۲۱	۳/۴۱	۰/۰۰۱			
	نفوذ آرمانی	۰/۱۸	۲/۹۲	۰/۰۰۴			

متغیر وابسته: عملکرد مالی؛ متغیرهای حذف شده از مدل: ملاحظات فردی ($p > 0.05$)

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که در مدل نهایی رگرسیون (مدل سوم)، سه بعد «تحریک فکری» ($\beta = 0.18, p < 0.001$)، «انگیزش الهام‌بخش» ($\beta = 0.21, p = 0.001$) و «نفوذ آرمانی» ($\beta = 0.04, p = 0.004$) به طور همزمان توانایی پیش‌بینی ۴۴ درصد از تغییرات عملکرد مالی (R^2 تعدیل شده = ۰.۴۴) را دارند. این بدان معناست که ۴۴ درصد از تفاوت‌های موجود در عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل توسط سه بعد مذکور تبیین می‌شود. نکته قابل توجه این است که بعد «ملاحظات فردی» به دلیل عدم

معنی‌داری آماری ($p > 0.05$) از مدل حذف شده است. این یافته را می‌توان در چارچوب نظریه مبتنی بر منابع تفسیر کرد: در SMEs، تحریک فکری (خلاقیت و نوآوری) و انگیزش الهام‌بخش (چشم‌اندازی روشن) می‌تواند به تولید ایده‌های جدید، بهبود فرآیندها، کاهش هزینه‌ها و در نتیجه افزایش سودآوری منجر شود. نفوذ آرمانی نیز با ایجاد اعتماد و احترام به رهبر، زمینه را برای اجرای مؤثر تصمیمات فراهم می‌کند. از سوی دیگر، عدم تأثیر ملاحظات فردی ممکن است به دلیل ساختار کوچک سازمان‌های SME باشد که در آن‌ها روابط نزدیک و چهره به چهره به طور طبیعی وجود دارد و بنابراین «توجه فردی» به عنوان یک ویژگی ممتاز و برجسته تلقی نمی‌شود.

۸- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش رهبری تحول‌آفرین در بهبود عملکرد مالی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل انجام شد. با تحلیل داده‌های گردآوری شده از ۲۶۵ مدیر این صنایع، یافته‌های این پژوهش به چند دسته نتیجه‌گیری کلی منجر می‌شود.

نخست: تأیید رابطه مثبت و معنادار میان رهبری تحول‌آفرین و عملکرد مالی. یافته‌های همبستگی ($r = 0.62$) نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول‌آفرین در مدیران SMEs استان اردبیل با بهبود شاخص‌های مالی نظیر سودآوری، نقدینگی و رشد فروش همراه است. این یافته با نتایج پژوهش‌های بین‌المللی (García-Morales et al., 2012; Le & Lei, 2019) و داخلی (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۶) همسو بوده و نشان می‌دهد که حتی در بافتار اقتصادی خاص استان اردبیل (با محدودیت‌های مالی و تحریم‌ها)، سبک رهبری تحول‌آفرین می‌تواند به عنوان یک منبع استراتژیک و مزیت رقابتی عمل کند. این یافته از نظریه مبتنی بر منابع (Barney, 1991) حمایت می‌کند که بر نقش قابلیت‌های ناملموس مدیریتی در ایجاد عملکرد برتر تأکید دارد.

دوم: اولویت‌بندی ابعاد رهبری تحول‌آفرین در تأثیرگذاری بر عملکرد مالی. نتایج رگرسیون نشان داد که «تحریک فکری» (تشویق به خلاقیت و نوآوری) بیشترین نقش را در تبیین عملکرد مالی دارد و پس از آن «انگیزش الهام‌بخش» و «نفوذ آرمانی» قرار دارند. جالب توجه است که بعد «ملاحظات فردی» تأثیر معناداری بر عملکرد مالی نشان نداد. این یافته به طور مشخص با برخی پژوهش‌های پیشین که ملاحظات فردی را به عنوان قوی‌ترین پیش‌بین عملکرد معرفی کرده‌اند، تفاوت دارد. تفسیر این تفاوت در بافتار SMEs استان اردبیل می‌تواند این باشد که در سازمان‌های کوچک، روابط طبیعی و روزمره میان مدیر و کارکنان به قدری نزدیک است که «توجه فردی» به عنوان یک ویژگی ممتاز و برجسته رهبری تلقی نمی‌شود، بلکه امری عادی و پیش‌فرض است. بنابراین، آنچه واقعاً عملکرد مالی را متمایز می‌کند، توانایی مدیر در ترغیب کارکنان به نوآوری و تفکر نقادانه (تحریک فکری) و ترسیم چشم‌اندازی روشن برای آینده (انگیزش الهام‌بخش) است.

سوم: وضعیت موجود و چالش‌های پیش رو. یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین رهبری تحول‌آفرین در سطح نسبتاً مطلوب (۳/۸۵) قرار دارد، اما بعد تحریک فکری (که مهم‌ترین پیش‌بین عملکرد مالی است) پایین‌ترین نمره را در میان ابعاد دارد. این یک چالش جدی است: در حالی که تحریک فکری بیشترین تأثیر را بر عملکرد مالی دارد، مدیران SMEs استان اردبیل در این زمینه ضعیف‌ترین عملکرد را نشان می‌دهند.

میانگین عملکرد مالی نیز در سطح متوسط (۳/۵۲) قرار دارد و بعد سودآوری (کمترین نمره) نگران کننده است. این یافته نشان می دهد که SMEs استان با وجود حفظ نقدینگی، در خلق سود و بازدهی با مشکل مواجه هستند.

چهارم: پیشنهادهای کاربردی. بر اساس یافته ها، پیشنهادهای زیر ارائه می شود: (۱) طراحی برنامه های آموزشی-توانمندسازی برای مدیران SMEs با تأکید بر دو بعد «تحریک فکری» و «انگیزش الهام بخش»؛ این برنامه می تواند توسط پارک علم و فناوری استان و شرکت شهرک های صنعتی برگزار شود. (۲) بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد مدیران به گونه ای که شاخص های مرتبط با تشویق نوآوری، خلاقیت و چشم اندازسازی در آن گنجانده شود. (۳) ایجاد شبکه های همکاری میان SMEs برای به اشتراک گذاری تجارب موفق در پیاده سازی سبک رهبری تحول آفرین. (۴) توجه ویژه به سودآوری از طریق ارائه مشاوره های تخصصی مالی و مدیریت هزینه.

پنجم: محدودیت ها و پیشنهادهای پژوهشی. این پژوهش دارای محدودیت هایی از جمله استفاده از داده های مقطعی (که امکان نتیجه گیری علی را محدود می کند)، تکیه بر ادراک مدیران (به جای داده های عینی حسابداری) و تمرکز صرف بر استان اردبیل (که تعمیم پذیری به سایر استان ها را کاهش می دهد) است. پیشنهاد می شود پژوهش های آتی با استفاده از طرح های طولی، داده های عینی مالی (ترازنامه و صورت سود و زیان) و در سطح ملی انجام شوند. همچنین بررسی متغیرهای میانجی (مانند فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نوآوری) و تعدیلگر (مانند اندازه شرکت و تلاطم محیطی) می تواند به فهم عمیق تری از سازوکار تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد مالی منجر شود.

References

- Ahmadi, F., & Rahimi, M. (2020). The role of small and medium-sized enterprises in sustainable job creation in Iran. **Quarterly Journal of Urban Economics and Management**, 8(31), 25-42.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Hadjielias, E., Christofi, M., Christou, P., & Drotarova, M. H. (2021). Perceptions of family business owners on succession and performance in SMEs. *Journal of Business Research*, 132, 641-653.
- Hassanpour, A., Mousavi, S., & Karami, M. (2017). The impact of transformational leadership on the financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange. **Public Management Researches**, 10(36), 119-142.
- Karimi, Z., Safari, A., & Hosseini, S. M. (2020). A systematic review of transformational leadership research in Iran: 2009–2019. **Management Knowledge**, 33(1), 21-44.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: The roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547.
- Metz, A., Mönninghoff, M., & Schweiger, S. (2020). Transformational leadership and financial performance: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 31(6), Article 101424.
- Modiri, M., Taghavi, M., & Alavi, S. (2021). Analysis of the status of small and medium-sized enterprises in Ardabil Province: Opportunities and threats. **Regional Economics and Development**, 17(2), 155-182.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up firms. *Journal of Management*, 35(2), 348-368.
- Rajabi, A., & Faraji, A. (2018). Barriers to the development of small and medium-sized enterprises in less-developed provinces of Iran. **Journal of Regional Planning and Development**, 4(7), 83-106.

- Rezaei, B., & Norouzi, H. (2019). Financial challenges of small and medium-sized enterprises in Iran with an emphasis on the role of banks. *Smart Business Management Studies*, 8(30), 123-146.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804

The Role of Transformational Leadership in Improving Financial Performance of Small and Medium Enterprises in Ardabil Province

Aida Haj Noori

Abstract

The present study aimed to explain the role of transformational leadership in improving the financial performance of small and medium enterprises (SMEs) in Ardabil Province. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey of correlational type in terms of nature. The statistical population included all managers of SMEs active in Ardabil Province, totaling 850 individuals, from which 265 were selected using stratified random sampling based on Cochran's formula. Data collection tools consisted of two standard questionnaires: the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) by Bass and Avolio (1994) for measuring transformational leadership, and the Financial Performance Questionnaire by Richard et al. (2009). The validity of the instruments was confirmed through content and construct validity, and reliability was established using Cronbach's alpha coefficient (0.91 for transformational leadership and 0.88 for financial performance). Descriptive findings indicated that the mean scores of transformational leadership (3.85) and financial performance (3.52) were at relatively favorable levels. Inferential findings revealed a positive and significant relationship between transformational leadership and financial performance ($r = 0.62$). Stepwise regression results showed that three dimensions—intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence—had the greatest roles in predicting financial performance, respectively, collectively explaining 44% of the variance in financial performance (adjusted $R^2 = 0.44$), while the individualized consideration dimension showed no significant effect. Based on the findings, it is recommended that managers and policymakers take effective steps toward improving the financial performance of SMEs in Ardabil Province by designing training programs to enhance intellectual stimulation and inspirational motivation among managers, and by redesigning performance evaluation systems based on innovation and visioning indicators.

Keywords: Transformational Leadership, Financial Performance, Small and Medium Enterprises (SMEs), Ardabil Province, Intellectual Stimulation