

تعیین نقش سبک رهبری در پیش بینی کار آفرینی در معلمین ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج

علی طایفه^۱، حمیده رشادت جو^۲، فدرا مسائلی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزشی مدیریت آموزشی نام سازمان آموزش و پرورش منطقه ۵، شهر تهران.

^۲ استادیار، گروه آموزشی عضو گروه مدیریت آموزش عالی، نام سازمان دانشگاه علوم و تحقیقات، دانشکده مدیریت و اقتصاد، شهر تهران.

^۳ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، نام سازمان اداره بهزیستی، شهر تهران

نام نویسنده مسئول:

علی طایفه

چکیده

پژوهش حاضر نیز با هدف تعیین نقش سبک رهبری در پیش بینی کار آفرینی در معلمین ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج تدوین گردید. روش پژوهش همبستگی بود و جامعه آماری این پژوهش را کلیه ی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج شهر تهران که جمع جامعه ۸۶۰ نفر می باشد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ تشکیل می دادند که ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه چند عاملی رهبری بس و اولیو (۱۹۹۵) و پرسش نامه کارآفرینی مارگریت هیل (۲۰۰۳) بود که پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه با کاربرد نرم افزار SPSS22 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک های رهبری با کارآفرینی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و سبک رهبری مداخله گر بیشترین نقش را در پیش بینی کار آفرینی داشت و سبک رهبری تحول آفرین و سبک رهبری تبدالی نیز نقش را در پیش بینی کار آفرینی داشت.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، کار آفرینی سازمانی

مقدمه

یکی از ارکان اصلی جامعه سازمانها و ادارات هستند. مدیریت و رهبری در سازمان از مهمترین شاخصه های پویایی، پیشرفت و یا رکود آنها میباشد. به عمد یا غیر عمد، اقدامات و رفتارهای افراد در موضع قدرت، نگرش کارکنان را تحت تأثیر قرار میدهد (ایرکوتلو، ۲۰۰۸). پیشرفت های متنوع و گوناگون در علم و فناوری، مدیریت سازمانها را از حالت سنتی خارج نموده و با تغییر و تحول سازمانی، مدیریت پویا جایگزین مدیریت سنتی شده است. امروزه سازمانها علاوه بر وظایف سنتی خود که همانا تحقق اهداف بلند مدت و رسیدن به چشم انداز سازمانی میباشد، باید پاسخگوی خواستها و انتقادات جامعه بیرونی و درونی سازمان خویش باشند (ارنست، ۲۰۰۷). اهمیت رهبری در تحول به این دلیل است که تغییر، مستلزم ایجاد و نهادینه سازی سیستمها و روندهای جدید است و این امر بدون رهبری مؤثر امکان پذیر نخواهد بود (جمشیدیان، ۲۰۰۸). سبک رهبری مدیران ارشد اگر نه به عنوان اولین، اما بعنوان مهمترین عامل شناسایی شده است (ساروس و همکاران، ۲۰۰۸).

نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان های عصر نوین می باشد، درحقیقت بازدهی و بهره وری سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است. کارآفرینی دردیای امروز به عنوان مزیت رقابتی از مهمترین عوامل تولید محسوب می شود که باید هدایت و مدیریت شود. کارآفرینی یکی از مهمترین اجزای دارایی های نامشهود است که در طی مکانیزم ها و فرایندهای سازمانی به کار گرفته شده و بروز نوآوری را در سازمانهای عصر جدید ممکن می سازد (روس، استفان، ۲۰۰۹). در اقتصاد امروز عواملی نظیر درآمد، سودآوری و دارایی های فیزیکی سازمان، بازتاب تنها بخشی کوچک از سازمان است. ثروت واقعی سازمان هادرجذب و بهره برداری از نیروی انسانی متخصص و برتر، دانش و کارآفرینی های این افراد، فرایندهای درونی سازمان و شهرت و خوش نامی آنان است (برمن^۲، 1983).

از این رو با توجه به شرایط موجود و از آنجا که در کشور ما، که کشوری در حال توسعه است، امکان به کارگیری محصلان و فارغ التحصیلان در مراکز دولتی و غیردولتی به سهولت وجود ندارد، داشتن انگیزه کارآفرینی، که به گفته ژوپیتز: موتور محرکه توسعه اقتصادی کشور است، حائز اهمیت شایانی است. کارآفرینی در واقع دستاورد افرادی است که میل شدیدی به کامیابی دارند و سخت کوشی، پافشاری، ریسک پذیری و دورنماسازی شگفت انگیز از جمله ویژگی های روحی و روانی آنها می باشد. در واقع باید بیان نمود که سازمان ها متشکل از مجموعه ای از انسان ها هستند که این افراد هر یک دارای شخصیتی منحصر به فرد بوده که در تعاملات خود با سازمان و دیگران آن را بروز می دهند. بنابراین توسعه اقتصادی و اجتماعی در آینده نصیب سازمان هایی خواهد بود که بتوانند در بازار گروهی متنوع، بهترین و درخشانترین استعداد های انسانی را جذب کنند. مدیران اگر دارای مهارت ها، توانایی ها، شایستگی ها و نگرش های ویژه نباشند، قادر به انجام وظیفه خویش به نحو مطلوب نخواهند بود (میرکمالی، ۱۳۹۲). بدیهی است که رویکرد های مختلفی جهت مهیا شدن برای این حرکت حیاتی وجود دارد. اما نباید فراموش کرد که آنچه عامل اصلی در انتخاب این راهکار ها می باشد، نظام مهندسی و پویایی و روزآوری و پشتوانه های آن به لحاظ علمی و مدیریتی و رهبری می باشد که در این راستا اطلاع از سبک های رهبری و تاثیر و رابطه آنها بر کارآفرینی در هر سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است (میرکمالی، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از محورهای مهمی که در بحث مدارس کارآفرین مطرح می شود، فرایند و چگونگی کارآفرین شدن و انجام اقدامهای کارآفرینانه توسط سازمان آموزش و پرورش است. در این زمینه، پنج شاخص کلیدی برای کارآفرین شدن سازمان وجود دارد که عبارتند از: ساختار انعطاف پذیر، فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، منسجم، تعامل مستمر با محیط، چشم انداز مشترک و راهبرد آینده نگر و توجه به نیروی انسانی (کردنائیج، ۱۳۸۶).

در ایران نیز، مسیر توسعه پایدار ملی در چارچوب «سند چشم انداز توسعه در افق ۱۴۰۴» طراحی و سیاست های کلی آن به بخش های مختلف ابلاغ گردیده است. یکی از مهم ترین سیاستها در این زمینه، توسعه کارآفرینی است. در واقع توسعه کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی است و مدیران کارآفرین نیز به عنوان معیاری با اهمیت برای بیان سطح توسعه یافتگی هر کشور می باشد (فتاحی، حاجی آقا زاده، ۱۳۸۷). در این میان بررسی عوامل مؤثر بر مقوله کارآفرینی در کشور از جمله مباحث مهم در این حوزه بوده است. یکی از فعالیت های بشر که سابقه ای طولانی دارد مدیریت است. موضوع دانش مدیریت با زندگی اجتماعی انسان در طول تاریخ آمیخته است. زندگی اجتماعی انسان همواره نیازمند سازمان بوده و مدیریت با اداره کردن این سازمانها جزئی از فعالیت های بشر در طول تاریخ بوده است. بدینگونه که انسانها از بین خود معمولاً فردی را که از سایرین توانا تر بوده و بتواند در حل مشکلات آنها را یاری نماید انتخاب می کرده اند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه پیدایش فناوریهای نوین، پارادایمها و دیدگاههای جدید در آموزش و پرورش و ترکیب جمعیتی و وضعیت اقتصادی کشور، بیش از پیش برنامه ریزان و سیاست گذاران را نیازمند یافتن زمینه های پیشرو در صحنه ی اقتصادی کرده است و در این راستا، ضرورت داشتن مدلها، الگوها و راهکارهای مناسب در سازمان ها به منظور آموزش، تربیت و استفاده ی بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتر احساس می

¹ . Roos & stefan

² .Berman

شود (قهرمانی و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به ظرفیت‌هایی که نهاد آموزش و پرورش به عنوان نهاد تولید و توزیع‌کننده‌ی دانش، دارند، میتوانند به عنوان سازمان‌های کارآفرین نقش اساسی را در نوآوری صنعتی و توسعه‌ی فناوری ایفا کنند (شهرکی پور و همکاران، ۱۳۹۰). در زمینه رابطه بین سبک رهبری پژوهش‌های متعددی صورت گرفته‌اند از جمله ماکری و اسکاندورا (۲۰۱۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اثرات اصلی خلاقیت و رفتارهای رهبری عملیاتی بر کمیت نوآوری است. همچنین نتایج نشان داد که بالاترین سطح از مقدار نوآوری در دو قسمت رهبری عملیاتی و خلاق وجود دارد و بین سبک‌های رهبری خلاق و عملیاتی با میزان نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از دیگر یافته‌های این تحقیق این است که رفتار رهبری خلاق به طور مثبت با استفاده از علم در نوآوری در ارتباط است. در این تحقیق ادراک بر این است که مدیر با گسترش برقراری ارتباط با محیط خارجی و ایجاد فرصتها می‌تواند به خلاقیت و نوآوری دست پیدا کند.

هسیو و چانگ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای که در رابطه با نقش یادگیری سازمانی در سبک‌های رهبری تحول و نوآوری سازمانی داشته‌اند، به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی و سبک‌های رهبری تحول آفرین ارتباط مثبتی با نوآوری سازمانی دارند. شیرودی (۱۳۸۹)، در تحقیقی نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که دومنوله مدیران و سبک‌های رهبری آنها و کارکنان در هر سازمان از جایگاه ویژه‌ای در مطالعات سازمانی به خصوص اثر بخش کردن سازمانها برخوردار استبه نقل از حمید پور محمد، (۱۳۹۰). هسیو و چانگ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای که در رابطه با نقش یادگیری سازمانی در سبک‌های رهبری تحول و نوآوری سازمانی داشته‌اند، به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی و سبک‌های رهبری تحول آفرین ارتباط مثبتی با نوآوری سازمانی دارند. احمدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد که اجرای سبک تفویضی جهت افزایش بهره‌وری در واحد اداری بالاترین الویت و امتیاز را دارد و همچنین اجرای سبک مشارکتی جهت رسیدن به حداکثر بهره‌وری در این واحد از پایین‌ترین ارزش و اهمیت از دیدگاه پاسخ‌گویان برخوردار می‌باشد. اردلان و سلطانزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیرپذیری کارآفرینی اجتماعی از رهبری هوشمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی» نشان دادند که اثر مستقیم رهبری هوشمند بر کارآفرینی اجتماعی و یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است، اثر مستقیم یادگیری سازمانی بر کارآفرینی اجتماعی مثبت و معنادار است و اثر غیرمستقیم رهبری هوشمند بر کارآفرینی اجتماعی با نقش میانجی یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است. در نتیجه، رهبری هوشمند و یادگیری سازمانی بر توسعه کارآفرینی اجتماعی در نظام آموزشی عالی تأثیر می‌گذارد.

بنابراین و با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش و نقش عمده‌ی فرهنگ سازمانی در بهبود و توسعه‌ی آن به نظر میرسد که برای پیاده‌سازی کارآفرینی در سازمانهای بزرگ ضرورت دارد تا عوامل سازمانی مختلف در آموزش و پرورش از جمله سبک رهبری و نحوه‌ی ارتباط آنها با کارآفرینی سازمانی، بررسی دقیق شوند تا بتوان با شناخت بیشتر، انسجام و هماهنگی لازم بین آنها را ایجاد کرد (کردناییج و همکاران، ۱۳۸۸). از اینرو، با در نظر گرفتن مطالب اشاره شده و اینکه تاکنون مطالعه‌ی جامعی در این زمینه در آموزش و پرورش شهر تهران به خصوص منطقه پنج انجام نشده است، ضرورت توجه به مهم‌ترین شاخ‌های سبک مدیریت در آموزش و پرورش شهر تهران و اینکه چه تأثیری بر کارآفرینی سازمانی دارند، بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد.

روش پژوهش

روش پژوهش همبستگی بود و جامعه آماری این پژوهش را کلیه‌ی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج شهر تهران که جمع جامعه ۸۶۰ نفر می‌باشد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ تشکیل می‌دادند که ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه چند عاملی رهبری بس و اولیو (۱۹۹۵) بود این پرسشنامه با در هم آمیختن سؤالات مربوط به سه شیوه رهبری؛ تحول آفرین، مبادله‌ای و عدم مداخله‌گر، تکمیل‌کنندگان پرسشنامه را در موقعیتی قرار می‌دهد تا آنچه را که به واقعیت نزدیک تر است علامت گذاری کنند. این پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و به دو صورت فرم مخصوص رهبران و فرم مخصوص پیروان تنظیم شده است، که شیوه رهبری یک فرد را از دیدگاه خود و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد. پایایی این ابزار در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین در پژوهش ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) مورد تأیید قرار گرفته است. موغلی (۱۳۸۲) برای پایایی بازآزمایی پرسشنامه، آزمون‌های دو نوبت بر روی آزمودنی‌های یکسان اجرا کرد. نتیجه به دست آمده دارای همبستگی بوده و نشان دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه بود و مشتمل بر سه بعد سبک رهبری تحول آفرین، تبادل‌ی و عدم مداخله‌گر می‌باشد که به ترتیب ۱۲ سؤال به هر کدام از مولفه‌ها تعلق می‌گیرد.

و پرسش‌نامه کارآفرینی مارگریث هیل (۲۰۰۳) که یک مقیاس ۱۳ سؤالی و استاندارد است، توسط مقیمی و مجید (۱۳۹۰) هنجاریابی شده است. و چهار عامل را در بر می‌گیرد. عامل‌های پرسشنامه عبارتند از افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری و فرهنگ کارآفرینی. در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش، نمره کل حاصل از سؤالات پرسشنامه مورد توجه می‌باشد. مقیمی و مجید (۱۳۹۰)، پایایی کارآفرینی سازمانی را از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ برآورد کرد. مؤلفه افعال سازمانی ۰/۸۷، مؤلفه افعال نگرش فردی ۰/۸۰، مؤلفه انعطاف سازمانی ۰/۶۸، مؤلفه وضعیت پاداش ۰/۷۹، مؤلفه رهبری کارآفرینانه ۰/۸۶، مؤلفه فرهنگ کارآفرینانه ۰/۹۱ به دست آمد. در پرسشنامه

استاندارد طراحی شده کارآفرینی سازمانی از آنجا که سؤالات از مقیاسهای نسبی بهره مند بودند، مبادرت به استفاده از طیف لیکرت شد و به ترتیب ضرایب ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شد و بدین ترتیب اطلاعات کیفی و ناپارامتریک با مقادیر کمی و عددی تعبیر شدند و در محاسبه ها ملاک عمل قرار گرفت. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه با کاربرد نرم افزار spss22 استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول شماره ۱). شاخص های توصیفی متغیر سبک رهبری

مفاهیم	ابعاد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سبک رهبری	تحول آفرین	۱	۵	2.3847	.61494
	تبادلی	۱	۵	2.2459	.52125
	عدم مداخله گر	۱	۵	3.3252	.55049
	کل	۱	۵	2.6520	.39430

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱ میانگین سبک رهبری تحول آفرین در افراد نمونه ۲/۳۸ با انحراف معیار ۰/۶۱۴ تبادلی ۲/۲۴ با انحراف معیار ۰/۵۲۱ و عدم مداخله گر ۳/۳۲ با انحراف معیار ۰/۵۵ محاسبه شده است. نتایج حاکی از آن است که میانگین به دست آمده برای متغیر سبک رهبری ۲/۶۵ با انحراف معیار ۰/۳۹ ارزیابی شده است.

جدول شماره ۲). شاخص های توصیفی متغیر کارآفرینی سازمانی

مفاهیم	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
کارآفرینی	۱	۴	2.8258	.48693

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۲ میانگین متغیر کارآفرینی سازمانی در افراد نمونه ۲/۸۲ با انحراف معیار ۰/۴۸ محاسبه شده است.

یافته های استنباطی تحقیق

ب. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

برای بررسی نرمال بودن نمرات از آزمون های کولموگراف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده می شود. نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳) بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف به تفکیک متغیرها

متغیر	کولموگراف-اسمیرنوف
سبک رهبری	مقدار
	سطح معناداری
کارآفرینی	مقدار
	سطح معناداری

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف چون مقادیر به دست آمده برای این آزمون در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست، بنابراین این شرط توزیع نرمال بودن داده ها برقرار است. و می توان از آزمون پارامتریک برای بررسی فرضیه های پژوهش استفاده نمود.

تحلیل استنباطی فرضیه های پژوهش

برای بررسی سوال های پژوهشی ابتدا با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه ساده بین متغیر ها مورد بررسی قرار گرفت و سپس برای تعیین نقش مولفه ها از رگرسیون چند گانه استفاده می گردد.

فرضیه

سبک رهبری و فرهنگ سازمانی در پیش بینی کار آفرینی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج نقش دارد. فرضیه آماری فرضیه اصلی عبارتند از:

$$H_0 : r=0 \text{ فرضیه صفر}$$

$$H_1 : r \neq 0 \text{ فرضیه تحقیق}$$

جدول (۴) جدول همبستگی فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با کار آفرینی

متغیر مستقل	متغیر ملاک
سبک رهبری	کار آفرینی
همبستگی	۰/۶۱۷**
سطح معناداری	۰/۰۰۱
تحول آفرین	کار آفرینی
همبستگی	۰/۴۲۴**
سطح معناداری	۰/۰۰۱
تبادلی	کار آفرینی
همبستگی	۰/۴۷۲**
سطح معناداری	۰/۰۰۱
عدم مداخله گر	کار آفرینی
همبستگی	۰/۴۶۹**
سطح معناداری	۰/۰۰۱

همچنین نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین سبک رهبری با کار آفرینی (۰/۶۱۷) $r =$ در سطح خطای ۰/۰۰۱ = α رابطه معنادار مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر بالا بودن سبک رهبری با افزایش کار آفرینی همراه خواهد بود. بنابراین بین سبک رهبری با کار آفرینی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه رابطه وجود دارد. پس از بررسی رابطه ساده بین متغیر ها برای تعیین نقش تبیین کنندگی سبک رهبری در پیش بینی کار آفرینی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. پس از بررسی رابطه ساده بین مولفه های سبک رهبری با کار آفرینی سازمانی برای تعیین بیشترین بعد از ابعاد فرهنگ سازمانی از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شده است.

جدول (۵) رگرسیون خطی مولفه های سبک رهبری در پیش بینی کار آفرینی سازمانی

مدل	r	مجذور r	مجذور بتا	t	سطح معناداری
تحول آفرین	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶	.282	5.111	۰/۰۰۱
تبادلی	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶	.243	4.392	۰/۰۰۱
عدم مداخله گر	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶	.472	12.061	۰/۰۰۱

برای تعیین سهم هر یک از سبک های رهبری در پیش بینی کار آفرینی سازمانی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش همزمان و ضرایب بتا استفاده شد. در جدول ۴-۱۲ قابل مشاهده است که مولفه های فرهنگ سازمانی روی هم توانسته ۴۵/۶ درصد از پراکندگی های کار آفرینی سازمانی را بصورت معنی دار پیش بینی نماید ($P < ۰/۰۰۱$). برای تعیین سهم تبیین متغیر پیش بین (سبک رهبری) در پیش بینی پراکندگی های متغیر ملاک (کار آفرینی سازمانی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بیشترین سهم در تبیین کار آفرینی سازمانی بر عهده سبک رهبری از نوع عدم مداخله گر است که با ضریب بتای ۰/۴۷۲ قادر است، کار آفرینی سازمانی را تبیین

نماید. مقدار t برابر با $۱۲/۰۶۱$ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است ($p < ۰/۰۰۱$). به عبارت دیگر با هر واحد تغییر در واریانس سبک رهبری عدم مداخله گر به میزان $۰/۴۷۲$ در واریانس کار آفرینی سازمانی تغییر ایجاد می‌گردد. همچنین به ترتیب اهمیت؛ مولفه‌های سبک رهبری تحول آفرین با مقدار بتای $۰/۲۸۲$ ، سبک رهبری تبدالی با مقدار بتای $۰/۲۴۳$ در تبیین واریانس کار آفرینی نقش معناداری دارند.

بحث و بررسی

بررسی عوامل موثر بر مقوله کارآفرینی در کشور از جمله مباحث مهم در این حوزه بوده است. یکی از فعالیتهای بشر که سابقه‌ای طولانی دارد سبک رهبری است. موضوع دانش رهبری با زندگی اجتماعی انسان در طول تاریخ آمیخته است. زندگی اجتماعی انسان همواره نیازمند سازمان بوده و مدیریت با اداره کردن این سازمانها جزئی از فعالیت‌های بشر در طول تاریخ بوده است. بدینگونه که انسانها از بین خود معمولاً فردی را که از سایرین تواناتر بوده و بتواند در حل مشکلات آنها را یاری نماید انتخاب می‌کرده‌اند. پژوهش حاضر نیز با هدف تعیین نقش سبک رهبری و فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی کار آفرینی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج تدوین شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری با کارآفرینی در مولفه تحول آفرین، در مولفه تبدالی و در مولفه انعطاف‌پذیری رابطه معنادار منفی وجود دارد. به عبارت دیگر بالا بودن سبک رهبری با افزایش کارآفرینی همراه خواهد بود.

بنابراین بین مولفه‌های سبک رهبری با کار آفرینی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه پنج رابطه وجود داشت. همچنین برای تعیین سهم هر یک از سبک‌های رهبری در پیش‌بینی کار آفرینی سازمانی از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه روش همزمان و ضرایب بتا استفاده شد و نتایج نشان داد که بیشترین سهم در تبیین کارآفرینی سازمانی بر عهده سبک رهبری از نوع عدم مداخله گر است. در بررسی پژوهشهای انجام شده، عباسی و حجازی، (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند که وجود رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی یادگیرنده با تأثیر بر فرآیند یادگیری سازمانی ضمن بهبود عملکرد دانشکده‌های کشاورزی، مسیر تبدیل آنها به سازمانهای یادگیرنده را فراهم می‌کند. فرهنگ و همکاران، (۱۳۹۰) دریافتند بین متغیرهای یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش خانعلی زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد رابطه معناداری میان یادگیری سازمانی و توانمندسازی وجود داشته و نیز مشخص شد از هفت بُعد یادگیری سازمانی، سه بعد کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، و رهبری مشارکتی از حد متوسط کمتر؛ و چهار بعد چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری، تفکر سیستمی، و توسعه شایستگی کارکنان از حد متوسط بالاتر است. یافته‌های پژوهش نارنجی ثانی و همکاران، (۱۳۹۲) نیز نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار پنج عنصر اساسی برای ایجاد مدارس به عنوان جوامع یادگیری یعنی تسهیم هنجارها و ارزشها، تمرکز بر یادگیری دانش‌آموزان، گفتگوی بازخوردی و مشارکت مورد شناسایی قرار گرفت. رجاس و همکاران، (۲۰۰۶) در پژوهشی، تأثیر سبک رهبری را بر عملکرد تشکیلات شرکتیهای کوچک در کشور شیلی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا به صورت متوسط، رهبری عملگرا به صورت غالب، و رهبری بی‌خاصیت در پایینترین سطح قرار داشت.

یکی از نتایج پژوهش گریفید (۲۰۰۲) این بود که کارکنان در محیط رقابتی تشویق می‌شوند که مخاطره‌پذیر باشند، با عدم اطمینان مواجه شوند، و در انجام فعالیتهای از قدرت خلاقیت و نوآوری استفاده نمایند. این کارها مستلزم داشتن رهبری مشارکتی در ساختار غیر سلسله‌مراتبی است. والدمن^۳ و همکاران، (۲۰۰۵)، در پژوهش خود، بر نقش تشریک اهداف مدیران با دیگر اعضای سازمان به عنوان نوعی مکانیزم تکمیلی که به توسعه یادگیری سازمانی کمک می‌کند تأکید کردند.

خشنود (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان داد که سبک مدیریت، اثربخشی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند سبک مدیریت، توانمندی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند توانمندی با کنترل سبک مدیریت، اثربخشی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند توانمندی نقش واسطه‌ای را در ارتباط بین سبک مدیریت و اثربخشی ایجاد می‌کند.

شیرودی (۱۳۸۹)، در تحقیقی نشان داد که دومقوله مدیران و سبک‌های رهبری آنها و کارکنان در هر سازمان از جایگاه ویژه‌ای در مطالعات سازمانی به خصوص اثر بخش کردن سازمانها برخوردار است. هدف تحقیق حاضر ایجاد یک رابطه منطقی بین سبک‌های رهبری و جوسازمانی است.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان اذعان داشت رهبران تحول آفرین از توجه به نیازهای موجود و پیش‌پا افتاده‌ها را فراتر می‌نهند و همواره سعی می‌کنند تا با نفوذ به عمق باور افراد، ساختار سلسله‌مراتب نیازهای پیروان را به گونه‌ای دستخوش دگرگونی قرار دهند. باید توجه داشت که به هر چه فعال‌تر شده‌اند در تقویت فرهنگ سازمانی و نهایتاً اثربخشی در فرایندهای سازمانی منجر شود. رهبران تحول‌گرا در با کارکنان خود ارتباط برقرار کرده و به تفاوت‌های فردی آنها توجه می‌کنند و آنها را در جهت بکارگیری استعدادهای بالقوه

³ . Waldman

خود و افزایش حس مسئولیت پذیری نسبت به مسئولیتهای خود در سازمان یاری می کنند. ضمن اینکه استقلال و چالشهای کاری را تقویت می کنند و با رواج دادن تفکر و اندیشیدن در روند فرایندهای کاری انگیزشهای الهام بخشی را در سازمان تسری می بخشند و با این روش در راستای تقویت فرهنگ سازمانی گام برداشته و نهایتاً اثربخشی سازمانی را برای سازمان های متبوع خود به ارمغان می آورند. بنابر این و بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه ها در زمینه نقش سبک های رهبری در پیش بینی کار آفرینی سازمانی و از آنجا که کارآفرینی امروزه به عنوان یک نیاز اساسی در سطح جامعه مطرح شده است، که مدیران سازمان و به ویژه مدیران رده بالای سازمان این مسئله را مورد عنایت خود قرار داده و زمینه لازم را برای تحقق آن فراهم کنند. سازمان ها خود را ملزم به تغییر و تحول در ، قوانین روش انجام کار، تغییر در محصولات و خدمات سازمان کنند و برای کاهش تنش ناشی از این تغییرات با آموزش و اطلاع رسانی افراد زمینه لازم برای انجام این کار را فراهم کنند.

منابع و مراجع

- [۱] باب الحوائجی، فهیمه؛ زمانی راد، نسترن (۱۳۹۲)، «سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی اجتماعی»، فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی، ۲(۲)، صص ۶۷-۷۸.
- [۲] حسینی، رضا؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰)، «افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی»، نشریه بهبود مدیریت، ۵(۱)، صص ۲۵-۴۰.
- [۳] خانعلیزاده، رقیه؛ کردناجی، اسدالله؛ فانی، علی‌اصغر؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۸)، «رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس»، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲(۳)، صص ۴۵-۲۱.
- [۴] خانی جزنی، جمال (۱۳۸۸)، «تأثیر آموزش کارآفرینی بر ارتقای فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور»، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره ۱۰ و ۱۱، صص ۲۴۲-۲۶۵.
- [۵] دهقان نجم‌آبادی، عامر؛ پیران، محمد (۱۳۹۱)، «بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: نمایندگی‌های یک بیمه در شهر ساوه)»، تازه‌های بیمه، ۱۷۱، صص ۵-۲۲.
- [۶] ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آباغی، سعید (۱۳۸۷)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، نشریه مدیریت دولتی، ۱۱(۱)، صص ۶۷-۸۶.
- [۷] طاوسی، علی رضا (۱۳۹۳)، «رابطه رهبری هوشمند با مؤلفه‌های سازمان یاددهنده از نظر کارشناس مسئولان اداره کل آموزش و پرورش استان قم»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- [۸] طاهری، عبدالحمید؛ شایان جهرمی، امین؛ ترابی، سهیلا (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با خلاقیت در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان گچساران»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، صص ۴۵-۶۲.
- [۹] عبدالعلی، حامد (۱۳۸۸)، «رابطه بین مؤلفه‌های جو سازمانی و کارآفرینی اجتماعی در سازمان»، مورد مطالعه: شرکت ایران خودرو»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۱۰] عرب، عباس؛ آهنچیان، محمدرضا؛ کارشکی، حسین (۱۳۹۲)، «نقش سبک رهبری تحولی مدیران در پیش‌بینی کارآفرینی اجتماعی کارکنان: مطالعه تطبیقی دانشگاه‌های دولتی با دانشگاه‌های غیردولتی مشهد»، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۳(۱۰)، صص ۶۱-۸۰.
- [۱۱] عمرانی، زهرا؛ حقیقی کفاش، مهدی؛ مظلومی، نادر (۱۳۸۹)، «اولویت بندی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی اجتماعی در ایران از دیدگاه فعالان اجتماعی»، توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره هشتم، صص ۱۱-۳۶.
- [۱۲] قاسمی، مریم (۱۳۹۴)، «رابطه مؤلفه‌های رهبری هوشمند با استقرار نظام مدیریت کیفیت جامع»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- [۱۳] قریانیان، میثم (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی کارکنان شهرداری دامغان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- [۱۴] قلاوندی، حسن؛ حسینی، محمد؛ سلطانزاده، وحید (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی»، نامه آموزش عالی، ۵(۲۰)، صص ۹۹-۱۱۶.
- [۱۵] قهرمانی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن؛ حسین‌زاده، محمد (۱۳۸۹)، «فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، صص ۳۹-۲۵.
- [۱۶] اردلان، محمد رضا و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۴)، «اثرپذیری کارآفرینی اجتماعی از رهبری هوشمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی. توسعه کارآفرینی. مقاله ۷، دوره ۸، شماره ۳ - شماره پیاپی ۲۹، پاییز ۱۳۹۴، صفحه 493-512.
- [۱۷] حمیدپور، محمد (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- [۱۸] شهرکی پور، حسن؛ ندری، خدیجه و شیرمحمدی، رحمان (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۰۹-۱۳۴.
- [۱۹] قهرمانی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن و حسین‌زاده، محمد (۱۳۸۹)، «فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱: ۳۹-۲۵.
- [۲۰] کرد نایج، اسدالله حسن اکبری^۲؛ علی رضائیان (۱۳۸۶)، «بررسی موانع کارآفرینی سازمانی: مورد مطالعه، شرکت صنعت چوب شمال. پژوهش‌های مدیریت در ایران. مقاله ۶، دوره ۱۱، ویژه نامه پیاپی ۵۵، پاییز ۱۳۸۶، صفحه 141-159»

- [۲۱] کریمی، س. بیمنز، ه. چیدری، م. و مولدر، م. (۱۳۹۱) بررسی تأثیر عوامل محیطی و فرهنگی بر قصد کارآفرینان هی دانشجویان کشاورزی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره 5، شماره 3، صص 10-۱۴۲.
- [۲۲] مقیمی، سید محمد (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
- [23] Hsiao, H.C;Chang,J.C. (2011). " The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation", *Asia Pacific Educ. Rev.* (2011) 12:621–631
- [24] Makri, M., Scandura, T.A. (2010) Exploring the effects of creative CEO leadership on innovation in high-technoligy firm, *Journal The Leadership Quarterly* 21.(2010).PP. 75-88
- [25] Bormann, Ernest G. (1983), "Symbolic Convergence: Organizational Communication and Culture". In Linda L. Putnam and Michael E. Pacanowsky (Eds.). *Cummunication and Organizations: An Interpretive Approach* (pp. 99-122). Newbury Park, California: Sage Publication, Inc.
- [26] Rose, C.M., Kumar, N & Pak, O.G. (2009). The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfation And Work Performance. *The Journal of Applied Business Research*. Vol. 25, No 6, PP. 55-65.
- [27] Erkutlu H, Tatoglu E. The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *J Manage Dev.* 2008;27(7):708-26. DOI: 10.1108/02621710810883616
- [28] Ernest T. *Action Research*: SAGE Publications; 2007.
- [29] Jamshidian M, Yazdanshenas M. [The role of transformational leadership in change management]. *Sixth International Conference on Management*; Tehran2008.
- [30] Sarros JC, Cooper BK, Santora JC. Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *J Leadersh Organ Stud.* 2008;15(2):145-58. DOI: 10.1177/1548051808324 100