

## بررسی رابطه ویژگی های کارآفرینانه مدیران با اثربخشی آنان در مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان

محمد رضا بهرنگی<sup>۱</sup>، بهار طباطبایی<sup>۲</sup>

### چکیده

رابطه کارآفرینی که از قماش هنر، نوآوری و خلاقیت است با اثربخشی که از قماش اداره و مدیریت سازمان است نیاز به بررسی دارد. به دنبال مطالعات کتابخانه‌ای و توجه پژوهشگران به دو مفهوم کارآفرینی و اثربخشی در مدارس کرمان فرضیه اصلی این پژوهش که بین ویژگیهای کارآفرینی و اثربخشی مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر کرمان رابطه‌ای وجود دارد، مطرح شد و در عین حال سه فرضیه فرعی نیز برای آزمون رابطه بین نمودهای کارآفرینی که ویژگیهای شخصیتی، سابقه و پیشینه، و تجربه می‌باشند با اثربخشی مدیران تدوین گردید. برای آزمون این فرضیه‌ها از کلیه ۵۷ نفر مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ به عنوان جامعه آماری پژوهش تمام پرسی شد. داده‌ها با دو پرسشنامه پژوهشگر ساخته "سنجش ویژگی‌های کارآفرینی" و "سنجش اثربخشی" گردآوری شد. روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود و نظرات صاحب‌نظران بدست آمد. اعتبار آنها از طریق اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۳) تعیین گردید. داده‌ها با شاخص‌های آمار توصیفی و محاسبه ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و سرانجام این نتیجه بدست آمد که بین ویژگیهای شخصیتی، سابقه‌ای و پیشینه‌ای، و تجربی کارآفرینی و اثربخشی مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین، لازم است هدف توسعه کارآفرینی و نمودهای آن در فهرست اهداف آموزش و پرورش و وظایف مدارس قرار گیرد تا اثربخشی مدیران افزایش یابد.

**کلید واژه:** کارآفرینی، اثربخشی، مدارس متوسطه، کرمان

۱- استاد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و فارغ‌التحصیل واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی

## مقدمه

اصطلاح «اینترپرنیور»<sup>۱</sup> برخاسته از فرهنگ فرانسوی است که برای آن در تاجیکستان دانشکده‌ای به نام صاحب‌کاری و در دانشگاه تهران دانشکده کارآفرینی دایر گردیده است. به نقل از احمد پور داریانی و مقیمی (۱۳۸۴) "این واژه تعهد نسبت به انجام کاری را می‌رساند و بنابراین کارآفرین کسی است که تعهد می‌کند تا سازماندهی و مدیریت کسب کار جدیدی را که توأم با ریسک است، بپذیرد" (ص ۴۵).

کاربرد مفهوم کارآفرینی و تعیین رابطه آن با اثربخشی مدارس موضوع جدید و مهم از آن نظر است که آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای مؤثر اجتماعی در افزایش کیفیت عملکرد سایر نهادها است. آموزش و پرورش زمانی اثربخش می‌شود که به اهدافش که رشد موزون و متعادل انسان در جنبه‌های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی نایل آید. در یک مدرسه اثر بخش نیز باید رشد موزون و متعادل دانش‌آموزان هدف اصلی آن باشد.

براساس مطالعات انجام‌شده این نتیجه بدست آمده است که آموزش و پرورش می‌تواند از ابتدای کودکی به طور جدی و حساب شده موجبات کسب مهارت‌های لازم کارآفرینی دانش‌آموزان در سطوح تحصیلی دبستان، دبیرستان و مقاطع بالاتر را به اقتضای سن و شخصیت آنها فراهم سازد. اما معلوم نیست که مدیران آموزشی که بر مبنای نوآوری با ویژگی‌های کارآفرینی استخدام نشده‌اند بتوانند مدارس را در جهت نیل به اهداف مذکور اثر بخش سازند. مدیر آموزشی، نباید فقط بازگو کننده بخشنامه‌ها و مجری آئین‌نامه‌ها و ناظر بر اجرای برنامه باشد بلکه وظیفه عمده او هدایت امور آموزشی در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش و توسعه یادگیری و عملکرد دانش‌آموزان در جامعه است. بنابراین، در این پژوهش رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و اثربخشی مدیران آموزشی در دبیرستان‌های دخترانه کرمان از یکسو و نمودهای کارآفرینی به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، سابقه و پیشینه فردی، و تجربه آنان از سویی دیگر بررسی می‌شود.

احمدپور داریانی (۱۳۸۳) به نقل از کاسون<sup>۲</sup> ۱۹۸۲ بیان می‌دارد "مفهوم کارآفرینی از قرن پانزدهم تاکنون در نظریه‌های اقتصادی و به عنوان عامل اصلی ایجاد ثروت و یا ارزش اقتصادی تبلور یافته است (ص. ۵). پیراوان مکتب سوداگری<sup>۳</sup> بازرگانانی را که در کار تجارت طلا و نقره

<sup>۱</sup> Entrepreneur

<sup>۲</sup> Casson

<sup>۳</sup> Mercantilists

دست داشتند، کارآفرین می‌دانستند. طبیعت‌گرایان<sup>۱</sup> مشاء ایجاد ثروت را زمین و فعالان کشاورزی را کارآفرین می‌گفتند. بعد از آدام اسمیت<sup>۲</sup>، ژان باپتیست سی<sup>۳</sup> و جان استوارت میل<sup>۴</sup>، و کلاسیک‌های دیگر، فردی به نام شومپتر<sup>۵</sup> در سال ۱۹۴۸ به عنوان یکی از اعضای مکتب اقتصادی آلمان پدر کارآفرینی نامیده شد. وی کارآفرین را نیروی محرکه اقتصاد می‌نامد<sup>۶</sup>. به نظر او کسانی که در هر فعالیت و کسب و کار تجاری، محصول جدیدی تولید می‌کنند، یا روش‌های جدیدی در فرآیند تولید، بازاریابی و... به کار می‌گیرند و یا از منابع جدیدی استفاده می‌کنند و یا مؤسسه جدیدی را تأسیس می‌کنند، دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند و نوآور محسوب می‌شوند.

از آنجا که مطالعه کارآفرینی حیطه گسترده‌ای از رشته‌های مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی را دربر می‌گیرد بنابراین، دارای ماهیت میان رشته‌ای است. روان‌شناسان به همین دلیل به کمک علم اقتصاد می‌آیند و تلاش آنها در سه دهه ۵۰ تا ۷۰ معطوف به تعیین ویژگی‌های روان‌شناختی مشترک کارآفرین‌ها می‌شود تا بتوانند افرادی را بشناسند که نشدنی‌ها را شدنی کنند. طبق نگرش روان‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و معنی، افراد را مستعد کارآفرینی می‌کند. اما، آیا فقط ویژگی‌های فردی است که باعث موفقیت فرد می‌شود؟ تأکید فزاینده بر خصایص فردی کارآفرینان منجر به تکوین نگرشی شد که بعدها به « رویکرد ویژگی‌های شخصیتی<sup>۷</sup> » شهرت یافت. (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳، ص. ۷۶)

هیسریچ و پیترز<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) درباره نظریه و اصطلاح کارآفرینی بیان می‌دارند که توسعه نظریه کارآفرینی تا حد بسیاری با توسعه اصطلاح آن همراه است (ص ۷). آنان به شرح جدول ۱ تکوین مفهوم کارآفرینی را نشان می‌دهند.

از جمله مطالعات قابل توجه در زمینه کارآفرینی در ایران طراحی و تبیین مدل کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی است که مقیمی (۱۳۸۳) در آن سه دسته از عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی (عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) را مورد مطالعه قرار داده است. حسن مرادی (۱۳۸۳) به منظور ارائه الگوی مناسب ایجاد دانشگاه کارآفرین پژوهشی انجام داده که در

<sup>۱</sup> Physiocrats

<sup>۲</sup> Adam Smith

<sup>۳</sup> Jean Baptiste Say

<sup>۴</sup> John Stewart Mill

<sup>۵</sup> Schumpeter

<sup>۷</sup> Trait approach -

<sup>۸</sup> Hisrich & Peters

آن الگوی دانشگاه کارآفرین را با تأکید بر سه مؤلفه اصلی برون سیستمی شامل زیرساخت‌ها، مبانی نظری، و اهداف و شش مؤلفه اصلی درون سیستمی شامل زمینه، درون داد، فرآیند، برون داد، ارزیابی، توسعه و پیامد در نظر گرفته است.

جهانگیری (۱۳۸۲) در رساله خود با عنوان «طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان‌های دولتی»، عوامل فردی و سازمانی را به عنوان متغیر مستقل و عناصر کارآفرینی را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته است. پورداریانی (۱۳۷۸) الگویی برای پرورش مدیران کارآفرین ارائه کرده است که دارای یکسری ورودی (عوامل فردی، سازمانی و محیطی)، فرایندپردازش (شکل گیری تفکر، تدوین برنامه فعالیت‌ها و اجرای آن) و خروجی (رشد، تغییر و نوآوری) می‌باشد علاوه بر آن در کتاب کارآفرینی احمدپور داریانی (۱۳۷۸) مدل‌های مختلفی نیز در این زمینه ارائه شده است. برخی از این مدل‌ها عبارتند از؛ مدل رویدادی آلبرت شاپرو<sup>۱</sup> (۱۹۷۵)، مدل رویدادی فرای<sup>۲</sup> (۱۹۹۳)، مدل رویدادی ویلیام‌بای گریو<sup>۳</sup> (۱۹۹۴)، مدل فرآیندی جفری تیمونز و دیگران (۱۹۸۵)

#### جدول ۱- پیدایش مفاهیم نظری کارآفرینی و اصطلاح کارآفرین

قرون وسطی: بازیگر و شخصی که عهده دار طرحهای تولیدی بزرگ است.
قرن هفدهم: کسی که ریسک سود (ضرر) را در قراردادی با قیمت ثابت با دولت متحمل می‌شود.
۱۷۵۵: ریچارد کانتیلون - کسی که ریسک را می‌پذیرد با کسی که تأمین کنند سرمایه است فرق می‌کند.
۱۸۰۳: ژان باتیست سه - سود ناشی از کارآفرینی از سود سرمایه مجزاست.
۱۸۷۶: فرانسیس والکر - بین کسانی که سرمایه را تأمین می‌کنند و بهره می‌گیرند با کسانی که از توانایی‌های مدیریتی برخوردارند تفاوت وجود دارد.
۱۹۳۴: جوزف شومپتر - کارآفرین نوآور و پدید آورنده فناوریهای تازه است.
۱۹۶۱: دیوید مک کلاند - کارآفرین فردی است فعال که ریسکهای معمول را می‌پذیرد.
۱۹۶۴: پیتر دراگر - کارآفرین فرصتها را به حداکثر می‌رساند.
۱۹۷۵: آلبرت شاپرو - کارآفرین مبتکر و سازمان دهنده چند ساز و کار اقتصادی و اجتماعی است و ریسک ورشکستگی را می‌پذیرد.
۱۹۸۰: کارل وسپر - کارآفرین از دید اقتصاددانان، روان شناسان، تاجران، و سیاستمداران متفاوت است.
۱۹۸۵: رابرت هیسریچ: کارآفرینی عبارت است از فرآیند خلق چیزی باارزش و متفاوت از طریق اختصاص

<sup>1</sup> Albert Shapero

<sup>2</sup> Fry

<sup>3</sup> Bygrave, w.

زمان و تلاش کافی، همراه با ریسک مالی، روانی و اجتماعی؛ همچنین دریافت پادشاهی مالی و رضایت شخصی از نتایج آن.

۱۹۹۰: جفری تیمونز- کارآفرینی خلق و ایجاد بینشی ارزشمند از هیچ است. کارآفرینی فرآیند ایجاد و دستیابی به فرصتها و دنبال نمودن آنها بدون توجه به منابعی است که در حال حاضر موجود است.

۱۹۹۳: آمیت و دیگران - کارآفرینی فرآیند کسب سود از ترکیب جدید، منحصر به فرد ارزشمند منابع در محیطی همراه با ابهام و عدم قطعیت می باشد.

۱۹۹۴: ویلیام بای گریو- کارآفرین کسی است که یک فرصت را در می یابد و برای پی گیری آن فرصت، یک سازمان را راه اندازی می کند و فرآیند کارآفرینی تمام وظایف، فعالیت ها، عملیاتی را که با درک فرصت و ایجاد یک سازمان به منظور پی گیری آن فرصت ها ارتباط می یابد، دربرمی گیرد.

۱۹۹۶: دیوید مک کران و اریک فلانینگان- کارآفرینان را افرادی نوآور، با فکری متمرکز، و به دنبال کسب توفیق و مایل به استفاده از میانبرها می دانند که کمتر مطابق کتاب کار می کنند و در نظام اقتصادی، شرکت هایی نوآور، سودآور و با رشدی سریع را ایجاد می نمایند.

۲۰۰۱: فرایندی که طی آن فرد یا گروهی از افراد تلاش ها و ابزارهای سازماندهی شده را بکار می گیرند تا از فرصتهای ممکن برای خلق ارزش ورشد بیشتر استفاده کنند و نیازها و خواسته های جدید را به کمک نوآوری بر آورده سازند. کولفر (Coulfer)

۲۰۰۳: قلب کارآفرینی جهت گیری به سمت دیدن فرصتهاست. (کروئوکر)

۲۰۰۳: کارآفرینی فرایند کشف فرصتها و توصیف اینکه چرا بعضی ها در کشف آنها بهتر از دیگران عمل می کنند (شاین و اکهورد).

منبع: هیسریچ و پترز، ۱۳۸۳، ترجمه فیض بخش و تقی یاری. ص. ۶

مدل فرآیندی «استیونسون» و دیگران (۱۹۸۹)، مدل فرآیندی چل و بروک هاورس<sup>۱</sup> (۱۹۸۸)، مدل یکپارچه کارآفرینی نیوالی و فوگل (۱۹۹۴)، مدل چند بعدی ویلیام گارتنر (۱۹۸۵)، الگوی تحلیل تعامل علم و صنعت، دانشگاه کارآفرین به عنوان یک سازمان یادگیرنده، مراکز رشد دانشگاهی، مدل کارآفرینی درون سازمانی، مدل کارآفرینی کورنوال و پرلمن، نظریه خودمدیریتی "الیز"<sup>۲</sup> (۱۹۷۶)، "دایر"<sup>۳</sup> (۱۹۷۶)، "الگوی پرورش مدیر کارآفرین احمد پورداریانی (۱۳۷۸) و مدل ا.بی.سی. "اوکیف و برگر"<sup>۴</sup> (۱۹۹۹-۱۹۹۳) می باشد.

<sup>1</sup> Brock Haus

<sup>2</sup>-Ellis

<sup>3</sup>-Dyer

<sup>4</sup>-O'Keefe & Berger

بطور کلی برخی از این نظریه‌ها و مدل‌ها به ویژگی‌های فردی کارآفرینان، برخی به تبیین فرایند کارآفرینی، تعدادی به محتوای کارآفرینی و عده‌ای دیگر به شیوه آموزش کارآفرینی توجه دارند.

در این پژوهش مهمترین ویژگی‌های افراد کارآفرین مشترک در بسیاری از پژوهش‌ها تحت عنوان متغیرهای شخصیتی و روان‌شناختی در شش عنوان زیر برای شناسایی مدیران کارآفرین مدارس مورد توجه قرار گرفته است:

۱. نیاز به موفقیت یا توفیق طلبی به معنای تمایل به انجام کار در استاندارد عالی به قصد موفقیت در موقعیت‌های رقابتی (احمد پورداریابی و عزیز، ۱۳۸۳، ص ۴۸). در واقع این نیاز، افراد را تحریک می‌کند تا کارآفرین شوند.

۲. برخورداری از مرکز کنترل درونی در بیشتر کارآفرینان (همان منبع ص ۴۹).

۳. ریسک‌پذیری به معنای پذیرش ریسک‌های معتدل که می‌توانند با تلاش‌های شخصی مهار شوند. هنگام نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد آن نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره‌آمیز و دیگری، احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت (بروکهاوس، ۱۹۸۸). افرادی که دارای روحیه محافظه‌کاری هستند کارآفرین موفق نخواهند بود (الیزا و الوود، ۱۹۹۹).

۴. استقلال طلبی: مک‌گران و فلانینگان (۱۹۹۶) معتقدند که نیاز به استقلال، از ویژگی‌هایی است که به عنوان یک نیروی انگیزشی مهم برای کارآفرینان بر آن تأکید شده است. کارآفرینان معتقدند باید به پایه توانایی‌ها و شایستگی‌های خود متکی باشند. آنها در برابر منافع خود و سازمانشان مسؤول و پاسخگو هستند (ایگور و جوزف، ۱۹۹۹ به نقل از احمدداریانی همان منبع).

۵. خلاقیت به عنوان درون‌نمایه کارآفرینی مبتنی بر اراده آدمی است. بها دادن به خلاقیت نه تنها در درازمدت باعث رشد و توسعه شرکت‌ها می‌شود، بلکه زمینه مناسبی را برای رشد و شکوفایی استعدادها و ظرفیت‌های انسانی فراهم می‌کند (بارون و جفری، ۲۰۰۰ به نقل از احمدپور داریانی همان منبع).

۶. تحمل ابهام به معنای پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر (احمد پورداریانی، ۱۳۸۰ به نقل از فرای، ۱۹۹۳ ص ۱۸). مایه رشد کارآفرینان موفق،

هیجانی است که از وجود چنین ابهامی ناشی می‌شود. امنیت شغلی و بازنشستگی برای آنان معنی ندارد (کوراتکو و هاجتس، ترجمه محرابی، ۱۳۸۳).

«ویلیام بایگریو»<sup>۱</sup> (۱۹۹۴، ص ۵) مدیر مرکز مطالعات کارآفرینی کالج بابسون<sup>۲</sup>، در کتاب خود<sup>۳</sup> ده ویژگی شخصیتی کارآفرینان را با ده واژه انگلیسی که همگی با حرف (D) آغاز می‌شوند مشخص کرده و آنها را (ده دی) نامیده است: «خیال پردازی»<sup>۴</sup>، «مصمم»<sup>۵</sup>، «اهل عمل»<sup>۶</sup>، «عزم راسخ»<sup>۷</sup>، «دلبستگی»<sup>۸</sup>، «فداکاری»<sup>۹</sup>، «موشکافی»<sup>۱۰</sup>، «کنترل سرنوشت»<sup>۱۱</sup>، «ثروت اندوزی»<sup>۱۲</sup>، «توزیع ثروت»<sup>۱۳</sup>.

علاوه بر متغیرهای مذکور به رویکرد رفتاری توجه شده که در آن فرد کارآفرین به عنوان یکی از عوامل مهم در فرآیند کارآفرینی مورد توجه قرار می‌گیرد. به طور کلی این دسته از ویژگی‌ها با عنوان «خصایص جمعیت شناختی» و تحت دودسته «ویژگی‌های تجربی» و «سابقه» مورد بررسی قرار گرفته‌اند (احمدپورداریابی ۱۳۸۰، ص ۲۵). بنابراین متغیر دیگر این پژوهش عبارت از ویژگی‌های تجربی شامل تجربه کاری، نارضایتی از شغل قبلی، و الگوی نقش است. ویژگی‌های مرتبط با سابقه و پیشینه فرد شامل شرایط کودکی، تحصیلات، سن، قرار نگرفتن فرد در پایگاه اجتماعی به عنوان متغیرهای دیگر این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

در این جا لازم است بررسی شود وجود این ویژگی‌ها در مدیران چگونه می‌تواند با اثربخشی آنان در جهت حصول به اهداف رابطه داشته باشد... بنا به نظر میرکمالی (۱۳۷۹) معتقد است که اثر بخشی عبارتست از درجه همخوانی نتایج حاصل از عملکرد سازمان با نتایج مورد نظر سازمان است (ص ۱۱۲) در جدول ۲ دیدگاه‌های تاریخی درباره اثر بخشی خلاصه شده است (نمازیان، ۱۳۸۶، صفحه ۲۶).

<sup>1</sup> William D. Bygrave

<sup>2</sup> Bobsson

<sup>3</sup> The portable MBA in entrepreneurship

<sup>4</sup> Dream

<sup>5</sup> Decisiveness

<sup>6</sup> Doers

<sup>7</sup> Determination

<sup>8</sup> Devotion

<sup>9</sup> Dedication

<sup>10</sup> Details

<sup>11</sup> Destiny

<sup>12</sup> Dollars

<sup>13</sup> Distribute

در سنجش اثر بخشی سازمان، بخش های مختلف مورد توجه قرار می گیرد. در روش مبتنی بر هدف<sup>۱</sup> به نقطه آغاز (درونداد) تولید، در روش مبتنی بر فرایند درونی به فعالیت های درونی (فرایند) سازمان و در روش مبتنی بر تأمین منابع<sup>۲</sup> به بخش مصرف (بخش ورودی) سازمان توجه می شود. اما در رویکردهای جدید به این مساله توجه می شود که سازمان کارهای گوناگونی انجام می دهد و به نتایج مختلفی می رسد.

### جدول شماره ۲. دیدگاههای تاریخی در مورد اثر بخشی

گرایش مدیریت	متفکر اصلی	شرح مختصر اثر بخشی	نمونه مشخصه های اثر بخشی
مدیریت علمی	فردریک تیلر (۱۹۱۱)	مطالعه زمان و حرکت ، اهمیت استانداردها، طرحریزی ، کنترل و هماهنگی، سازمان وظیفه های «یک بهترین راه»	حداکثر کردن تولید، حداقل کردن هزینه، برتری روش استفاده بهینه از منابع، تخصیص کردن وظیفه
اصول مدیریت	هنری فیول (۱۹۱۶/۱۹۲۵)	تکمیل تئوری استقرایی مدیریت، مبنی بر قوانین یا اصول، مدیریت را مهارتی قابل آموزش می داند	تقسیم کار، سرپرستی روشن و انضباط ، وحدت فرماندهی و هدایت، نظم و سلسله مراتب، انصاف، ثبات و نوآوری ، روح همکاری
روابط انسانی	آلتون مایو (۱۹۳۳)	اهمیت عوامل احساسی و عاطفی ، مفهوم اجتماعی در مورد تلاش گروه ، نیاز به تشخیص مدیری و مهارت های بین فردی	بهره وری از طریق رضایت کارکنان، رضایتمندی از طریق توجه به نیازهای عاطفی و فیزیکی کارکنان
تصمیم گیری و مدیریت اطلاعات	هربرت سایمون (۱۹۴۷)	اثر بخشی با توجه به عقلانیت محدود، معیار کارآیی ورودی /خروجی کارکرد گرای مبتنی بر اهداف معین	صرفه جویی در منابع از طریق توسعه عقلایی اهداف، کارآیی پردازش اطلاعات
مدیریت استراتژیک و طراحی	آلفرد چاندار (۱۹۶۲)	ساختار تابع استراتژی است ادغام افقی و عمودی و عقلایی کردن مصرف منابع	سازگاری و تناسب استراتژی/ساختار ، که در قالب رشد سازمانی، رقابت ، کنترل محیطی و انطباق پذیری و انعطاف پذیری ظاهر می شود
تئوری اقتضایی	لورنس ولورش (۱۹۶۷)	طراحی سازمانی بر عوامل محیطی مبتنی است بهترین راه به	خطای تخصیص شدن، خطای ترکیب شدن، تناسب سازمان/محیط ، توانایی

<sup>1</sup> Goal approach

<sup>2</sup> System resource approach

اقتصادی وضعیت و موقعیت های	انجام تغییر در زمان مناسب، تناسب	گوناگون است	رهبری/شرایط اقتصادی
چستربارتارد	سازمان ها به عنوان سیستمهای	همکاری	تبادل داخلی و تنظیم با شرایط خارجی، اقدام عملی و رهبری ماهرانه
آلفرداسلن(۱۹۶۳)	اداره غیر متمرکز، بررسی و	کنترل متمرکز ، ساختار چند	کارآیی از طریق مقیاس اقتصادی برگشت سرمایه به بخشها، کسب اهداف بعدی
رابت	دیوانسالاری زدایی، حمایت از	کارآفرینی و سودآفرینی منطقه	سودآوری ، قابلیت ارزیابی کارکنان، ساختار ساده
تانسند(۱۹۷۰)	ای		
توماس پیترز و	عملکرد بر مبنای ساختار،		تعمیل به کار، نزدیکی بهمشتی ، خود مختاری و کارآفرینی ، آماده و فعال بودن ، فلسفه ارزشگرا، رابطه نزدیک با فعالیت تجاری شکل ساده ستادکوچک ، دارا بودن ویژگی های انعطاف - استحکام به وطر همزمان
رابت	استراتژی، سیستم ها، مهارت ها،		
واترمن(۱۹۸۳)	سیک و ارزشهای مشترک		

منبع: (نمازیان، ۱۳۸۶)

در این روش ها چندین شاخص اثربخشی در یک چهارچوب منحصر به فرد ادغام می شوند. روش های مزبور عبارتند از روش مبتنی بر رضایت گروه های ذی نفع<sup>۱</sup> و روش مبتنی بر ارزش های رقابتی<sup>۲</sup>.

با این تفاسیر این پژوهش در صدد است ارتباط بین کارآفرینی مدیران و اثر بخشی آنان را بررسی نماید. بنابراین، فرضیه اصلی این پژوهش دایر بر رابطه بین ویژگی های کارآفرینی و اثر بخشی مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر کرمان است و در عین حال سه فرضیه فرعی نیز برای آزمون رابطه بین نمودهای کارآفرینی که ویژگی های شخصیتی، سابقه و پیشینه، و تجربه می باشند با اثربخشی مطرح می باشد.

## روش

از نظر هدف این پژوهش کاربردی است و هدف های پژوهش با بهره گیری از روش پژوهش همبستگی پی گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران دبیرستان های دخترانه

<sup>1</sup> Constituency approach

<sup>2</sup> Competing values approach

شهر کرمان در سال تحصیلی ۸۶ - ۱۳۸۵ می‌باشد. تعداد این مدیران با توجه به آماری که سازمان آموزش و پرورش استان کرمان، در اختیار پژوهشگر قرارداد ۵۷ نفر است و از روش تمام شماری استفاده شده است. جمع آوری داده‌ها مورد نیاز با دو پرسشنامه صورت گرفته است: پرسشنامه سنجش «ویژگی‌های کارآفرینی» که دارای ۲۸ سؤال است. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه استاندارد شده بین‌المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» که در کشورهای مختلف هند، فیلیپین، مالزی و انگلیس آزمون شده و در رساله دکترای احمدپور داریانی (۱۳۷۷) در دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته است طراحی شده است. پرسشنامه سنجش اثر بخشی از مدیران دارای ۲۰ سؤال و شامل ابعاد انعطاف‌پذیری، روابط انسانی، ایجاد گروه‌های کاری و نیز بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی می‌باشد. پایایی پرسشنامه از طریق اجرای آزمایشی بر روی نمونه ده نفره از جامعه آماری، با استفاده از آزمون اسپیرمن برابر با ۰/۸۴ به دست آمد. در محاسبه پایایی درونی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ برای پایایی درونی پرسشنامه «ویژگی‌های کارآفرینی» و ۰/۸۵ برای پایایی درونی پرسشنامه «اثر بخشی» به دست آمد. روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز با توجه به مبانی موجود و اخذ نظرات صاحب‌نظران و متخصصان ذی‌ربط به دست آمده است. برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه و متناسب با فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی ساده استفاده شده است.

### یافته‌ها

جدول ۳ یافته‌های پژوهش را با توجه به فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی بطور مختصر نشان می‌دهد. در تمام موارد تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی بین ویژگی‌های کارآفرینی و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود ندارد. مشاهده نحوه پراکندگی نقاط که با بالا رفتن نمرات متغیرها، نمرات اثربخشی مدیران افزایش معنی‌داری پیدا نمی‌کند خود نشان دیگری بر عدم وجود رابطه مستقیم بین متغیرها است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین کلیه متغیرها رد نمی‌شود و در نتیجه بین متغیرهای کارآفرینی و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**جدول ۳ رابطه ویژگی های کارآفرینی در ابعاد ویژگی های شخصیتی و شش مؤلفه آن، ویژگی های مرتبط با سابقه با پیشینه و سه مؤلفه آن و ویژگی های تجربی با دو مؤلفه آن با اثربخشی**

رابطه کارآفرینی با اثر بخشی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون		
فرضیه اصلی - ویژگی های کارآفرینی	۰/۱۸۲	۰/۱۷۶
فرضیه فرعی ۱- ویژگی های شخصیتی کارآفرین:	۰/۰۲۳	۰/۸۶۴
۱.خطر پذیری	۰/۱۵۱	۰/۲۶۳
۲.نیاز به توفیق	۰/۱۱۰	۰/۴۱۵
۳.مرکز کنترل درونی	۰/۰۱۷	۰/۰۹۳
۴.گرایش به خلاقیت	۰/۰۱۷	۰/۰۹
۵.نیاز به استقلال	۰/۰۰۱	۰/۹۹۵
۶.تحمل ابهام	۰/۰۶۱	۰/۶۵۵
فرضیه فرعی ۲ ویژگی های مرتبط با سابقه با پیشینه	۰/۱۹۹	۰/۱۳۸
شرایط کودکی	۰/۱۷۹	۰/۱۸۳
سابقه و تحصیلات	۰/۳۵۲	۰/۰۵۸
پایگاه اجتماعی	۰/۰۱۸	۰/۸۹۵
فرضیه فرعی ۳- ویژگی های تجربی	۰/۰۶۳	۰/۶۳۹
الگوی نقش	۰/۰۸۱	۰/۵۵۲
نارضایتی از شغل	۰/۰۱۵	۰/۹۱

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش موضوع چالش برانگیزی را نشان می دهد و موجب شکفت پژوهشگران شده است که چرا بین ویژگی های کارآفرینانه مدیران دبیرستان ها و اثر بخشی آنان رابطه ای بدست نیامده است! از آنجا که در پیشینه و چارچوب نظری موضوع کارآفرینی به اهمیت آن در پیشرفت کشورها تأکید شده است نمی توان به سادگی از عدم ارتباط بین آن دو گذشت. بنابراین لازم است این پدیده به دقت مورد تحلیل قرار گرفته و علت یا علل آن مشخص شود. یکی از نتایج عمده این است که در گزینش مدیران دبیرستان های دخترانه کرمان به شاخص های کارآفرینی مدیران توجه نشده است. از سوی دیگر اثربخشی در هر سازمان به تحقق اهداف سازمان توجه دارد. اگر ویژگی های کارآفرینی مدیران و آموزش آن جزو اهداف مدارس نباشد معلوم است که اثربخشی

هم با آن ارتباطی نخواهد داشت. در واقع کارآفرینی مدیران مدارس تا کنون جزو وظایف آنان در مدرسه محسوب نشده است. بنابراین با نگاه به کارآفرینی این نیاز مشخص می‌شود که تنظیمات مقررات مربوط به شایستگی مدیران نیاز به اصلاح دارد.

تفسیر دیگر مبتنی بر یافته‌های سایر پژوهش‌ها است که با توجه به اینکه جامعه مورد بررسی در این پژوهش مدیران زن بودند، به عمل می‌آید. با استناد به نظر استونر (ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۹) می‌توان گفت که معمولاً مدیران زن در مدارس اثربخش هستند. وی معتقد است که زنان همواره مشارکت اعضاء را تشویق می‌نمایند، قدرت و اطلاعاتی را که دارند با دیگران در میان می‌گذارند و همیشه تلاش می‌کنند زبردستان را تقویت کنند. از طرفی برای افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان خصوصاً معلمان مدرسه باید در محیط داخلی مدارس جوی صمیمی توأم با همکاری و اشتراک مساعی تقویت شود. اما ویژگی‌های کارآفرینانه در کارکنان زن کم است. آنها همانند کارکنان سازمان‌های دولتی کمتر تمایل به مخاطره‌پذیری دارند (مقیمی ۱۳۸۴)..

نتایج این پژوهش نشان داد بین دو متغیر خطرپذیری و اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه رابطه معنی داری وجود ندارد. هنگام در نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد آن نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره آمیز و دیگری، احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت (بروک‌هاوس، ۱۹۸۰). کارآفرین لزوماً در پی فعالیتی نیست که مخاطره آن، زیاد باشد، بلکه مایل است مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع فعالیت اقتصادی معمولی تلقی می‌شود، بپذیرد. از این نظر که زنان چنین مخاطره‌ای را نمی‌پذیرند، عدم رابطه فوق قابل توجه است. کارآفرین از ریسک‌های افراطی به خاطر ترس از رسیدن به مقصد (کمال اقتصادی) و از کارهای معمولی و کم ریسک به خاطر دیر رسیدن به مقصد گریزان است. لذا کارهایی با ریسک متوسط برای او جاذبه بیشتری دارد (صمدآقایی، ۱۳۷۷ ص ۴۷).

افرادی که نیاز به موفقیت در آنها بالاست ترجیح می‌دهند تا شخصاً مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی به عهده گیرند. (احمد پورداریابی و عزیزی، ۱۳۸۲، ص ۴۸). زنان معمولاً خود مسئولیت پذیر و پاسخگو هستند. بنابراین عدم وجود رابطه بین دو متغیر نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه قابل توجه بوده و با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو می‌باشد. بین نیاز به موفقیت و اثربخشی رابطه دیده نمی‌شود. میلر

(۱۹۸۳) هم معتقد است که بیشتر مدیران و معلمان دارای روح کارآفرینانه نیستند. چرا که معمولاً در یک نظام بسیار متمرکز مشغول فعالیت می‌باشند و حتی دانش آموزان نیز مایلند خود را به عنوان کارکنان بالقوه بنگرند نه به عنوان کارآفرین. این یافته همچنین با یافته پژوهش حاضر مبنی بر اینکه بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه شهر کرمان رابطه معنی داری وجود ندارد. قابل توجه است.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های احمدپورداریانی (۱۳۷۷) در زمینه طراحی و تبیین الگوی پرورش مدیران کارآفرین همسو نمی‌باشد. به بیان دیگر طبق یافته‌های داریانی ویژگی‌های فردی افراد در کارآفرینی و در نتیجه اثربخشی سازمانی نقش دارد.

صمدآقایی (۱۳۷۸)، به این نتیجه رسید که ۹۵ درصد مدیران صنایع ایران ریسک ناپذیرند. تصمیم‌گیری مدیران صنایع ایران در موقعیت‌هایی که متضمن ریسک باشد متفاوت است. این تفاوت براساس ویژگی‌های فردی افراد قابل توضیح است. موضوعی که در این پژوهش نیز مورد حمایت قرار گرفت.

نتایج پژوهش جعفر هزارجریبی (۱۳۸۲) نشان داد که بین کارآفرینی و دوره های آموزشی، مهارت فردی، انگیزه فردی، ریسک پذیری، نیاز به توفیق و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد. به بیان دیگر بین ویژگی شخصیتی و توانایی‌های اکتسابی افراد و کارآفرینی و اثربخشی فردی و سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که بین دو متغیر تحصیلات و ویژگی‌های تجربی و اثربخشی مدیران رابطه وجود ندارد. مقیمی (۱۳۸۴) با انتخاب هشت ویژگی مهم شخصیتی برای مدیران سازمان‌های دولتی ایران نتیجه گرفت که افراد کارآفرین در مقایسه با دیگران از توان انجام ساعتهای کار طولانی، توان مذاکره، جسارت و ریسک پذیری، پذیرفتن تغییر و فرصت جویی که در کارآفرینی اهمیت بسزایی دارند، برخوردارند. مطالعه حاضر همبسته بودن ویژگی‌های مدیران در زمینه کارآفرینی و اثر بخشی را تأیید نمی‌کند. در زمینه اثربخشی سازمانی مقیمی (۱۳۸۴) نشان داد که بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد.

در گاهی (۱۳۸۵) نیز با بررسی ویژگی‌های افراد کارآفرین نتایجی مشابه نتایج مقیمی گرفت. او هم نشان داد که ویژگی‌های کارآفرینانه (نیاز به موفقیت، علاقه به استقلال، خطر پذیری، گرایش

به خلاقیت، مرکز کنترل و تحمل ابهام) در دانشجویان متوسط بوده است و بین عملکرد تحصیلی با نیاز به موفقیت رابطه معنی داری وجود دارد.

الوانی (۱۳۷۴) بر خلاف نتایج حاصل از پژوهش‌ها لوئیز که بیان می‌دارد کارآفرینان دارای اثربخشی هستند، اثربخشی را به سازمان و اهداف آن مربوط می‌داند. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کارآفرینی با مدیریت بر سازمان هیچگونه ارتباطی ندارد و این به معنای متفاوت بودن فرایند کارآفرینی با مدیریت است. در اصل، کارآفرینی به ارزش آفرینی و ایجاد چیزی نو که قبلاً وجود نداشته است مربوط می‌شود.

کورنوال و پیرلمان (۱۹۹۰) رابطه معنی داری بین میزان کارآفرینی سازمان و سیستم کارآفرینی پرداخت پاداش را نشان دادند. از آنجا که سیستم حقوق و دستمزد در سازمان‌های دولتی کاملاً غیر کارآفرینانه است، همین امر می‌تواند توجه‌کننده یافته‌های پژوهش حاضر باشد. زیرا بستر مناسبی در سازمانی دولتی از جمله مدارس برای استفاده از توانایی‌های فردی وجود ندارد و بروز ویژگی‌های کارآفرینانه منجر به پاداش نمی‌شود. رابین<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در این رابطه براساس یافته‌های خود می‌گوید فعالیت کارآفرینانه نیازمند ریسک‌پذیری بالایی است و این مخاطرات، ممکن است، مالی، شغلی، خانوادگی، اجتماعی یا فیزیکی باشد. از آنجا که بستر سازمان دولتی چنین ریسکی را نمی‌پذیرد، بنابراین رابطه‌ای بین برخی از این ویژگی‌ها و اثربخشی مشاهده نمی‌شود. (نمازیان، ۱۳۸۶، صفحه ۵۵)

### پیشنهادها

با توجه به یافته‌های این پژوهش که بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه و پیشینه و تجربه کارآفرینان با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان رابطه معنی داری را نشان نمی‌دهد، و از آنجا که در پیشینه کارآفرین به اهمیت آن در توسعه کشور تأکید شده است لذا به منظور افزایش ویژگی‌های کارآفرینی و در نهایت تقویت روحیه کارآفرینی در مدارس و مدیران آموزشی پیشنهاد می‌شود اقدامات عملی در زمینه‌های زیر صورت گیرد.

- افزودن هدف توسعه مهارت‌های کارآفرینی به وظایف مدیران مدارس و در فهرست اهداف مدرسه

<sup>1</sup> Robin

- افزودن شایستگی مدیران در توسعه کارآفرینی در فهرست شایستگی های مدیران مدارس
- آموزش راه های اثربخش شدن مدیران در تحقق اهداف کارآفرینی در مدرسه
- اهمیت دادن به نوآوری، ابتکار و خلاقیت مدیران دبیرستان ها و تدوین آئین نامه ها و مقررات حمایتی در این زمینه.
- ارزشیابی دقیق و عملی از شایستگی های کارآفرینی در هنگام گزینش مدیران مدارس.
- آموزش همراه با فراهم کردن زمینه برای ریسک پذیری و رفتارهای جسورانه در مدیران مدارس.
- ایجاد روحیه فرصت جویی در پذیرش تغییر در مدیران مدارس.

## منابع

- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۷۷)، **طراحی و تبیین الگوی پرورش مدیران کارآفرین در صنعت**، رساله دکتری مدیریت، تهران دانشگاه تربیت مدرس.
- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، **کارآفرینی: (تعاریف، نظریات، الگوها)** چاپ دوم، تهران، انتشارات پردیس، ۵۷
- احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۰)، **کارآفرینی**، چاپ سوم، تهران؛ انتشارات پردیس، ۵۷
- احمد پورداریانی (۱۳۸۳)، **تجارب کارآفرینی در کشورهای منتخب**، تهران، امیر کبیر.
- احمد پورداریانی و عزیزی، محمد (۱۳۸۲)، **پروژه بررسی تجارب موفق، سیاست های برنامه و اقدامات ده کشور جهان در زمینه توسعه و ترویج کارآفرینی**، تهران: مرکز توسعه کارآفرینی.
- استونر جیزای. اف، فری من، از ادوارد گیلبرت، دانیل آر، (۱۳۷۹)، **مدیریت** ترجمه دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگ.
- الوانی، سید محمد (۱۳۷۴)، **مدیریت عمومی**، تهران، انتشارات نی.
- حسن مرادی، نرگس، (۱۳۸۵)، **مدیریت کارآفرینی**، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت جهانگیری (۱۳۸۲)، **طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان های دولتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی.
- درگاهی، پرهام، (۱۳۸۵)، **بررسی ویژگیهای کارآفرینانه و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه شهید باهنر کرمان.

صمد آقایی، جلیل (۱۳۷۸) **سازمان کارآفرین**، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.  
 مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳)، **کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران .  
 میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۹)، **رهبری و مدیریت آموزشی**، تهران: نشر یسطرون چاپ ششم ویرایش دوم.

هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۲) توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، سال ۹، شماره ۴.

هیسریچ، رابرت دی و پیترز مایکل پی (۱۳۸۳)، **کارآفرینی**، ترجمه علمی، رضا فیض بخش، حمید رضا تقی یاری، تهران: انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف.

نمازیان، فاطمه، (۱۳۸۶) **سنجش میزان آگاهی از کارآفرینی و رابطه آن با کارآفرینی در مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر کرمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

Bygrave, W., (1994). **The portable MBA in entrepreneurship**, N.Y: John Wiley & Sons Inc.

Brock Haus, R (1980). The Effect of job Dissatisfaction on the decision to start a Business, **Journal of small Business management** 781, 37- 43

Casson, M. (1982) **The Entrepreneur: An Economic Theory**, Oxford: Martin Robinson.

Cornwall Jeffrey & Perlman Baron (2000) **Organizational entrepreneurship**, Richard Irwin

Hisrich, Robert D., Peters, Michael P. (2002). **Entrepreneurship: Fifth Edition**. McGraw-Hill Co.

Fry. Fred. (1993) **Entrepreneurship: Developing corporate entrepreneurship chapter**.

M C Keran. D. and Flannagan E. (1996) **Shaping the Entrepreneurial Company**. Chalford: management Books 2000 Ltd

Shapiro, A, (1975). **Entrepreneurship and Economic Development, Entrepreneurship and Enterprise Development: A world wide perspective**, Mill Waukee proceeding of project ISEED.