

## بررسی عوامل موثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران بهزاد طریقی قره بلاغی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی عوامل موثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران است. جامعه تحقیق حاضر را تمامی مدیران دبیرستان های آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل می دهند که در حدود ۱۲۳۴ نفر می باشند، به منظور تعیین حجم نمونه به روش نمونه گیری طبقه ای نسبی از جدول مورگان استفاده به عمل آورده و در نهایت تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه تحقیق مدنظر قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه پژوهشگر ساخته می باشد که دارای ۳۰ سوال ۵ گزینه ای است که با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آلفای کراباخ به محاسبه ضریب اعتبار پرداخته که رقم ۰/۹۵ به دست آمد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل t تک گروهی نشان می دهد که: عامل موثر کارآفرینی شامل خلاقیت، ویژگی های شخصیتی و سبک های رهبری است. همچنین مشخص شد: تأثیر ویژگی های شخصیتی و خلاقیت و سبک های رهبری بر کارآفرینی بیشتر از حد متوسط است. کلید واژه: کار آفرینی، ویژگی های شخصیتی، خلاقیت، سبک رهبری

---

<sup>۱</sup>. مربی مرکز نظر آباد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

ابهامات گوناگونی پیرامون بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران وجود دارد و براحتی نمی توان تعیین نمود که مدیران کارآفرین شامل چه ویژگیهایی می باشند. با وجود تحقیقات فراوانی که در این زمینه صورت گرفته است با این حال هنوز نمی توان تعیین نمود که آیا عوامل محیطی و پیرامون منجر به پرورش ویژگی کارآفرینی در مدیران آموزش پرورش می شود و یا عوامل درون سازمانی ویژگی کارآفرینی را در مدیران می پروراند؟ و یا عوامل درون فردی، ویژگیهای شخصیتی و عوامل ذاتی و سرشتی است که منجر به بروز ویژگی کارآفرینی در مدیران آموزش و پرورش می شود؟

نظام آموزش و پرورش و مراکز آموزشی از جمله پایه های اساسی و مبانی هر حکومتی محسوب می شوند، زیرا محصول آنها، افرادی هستند که مهره های اصلی تداوم در حیات سازمان های مختلف حکومت و دولت اند. بر این اساس و با توجه به اهمیت نظام های آموزشی، از جمله مسائل بسیار مهم در آن، مدیران و مسائل مربوط به آنها می باشد. بنابراین، با توجه به ضرورت و اهمیت مدیریت و با تاکید بر اینکه امروزه، مدیریت مدارس یکی از اساسی ترین و مهم ترین عنصر سازمان آموزش و پرورش محسوب می شود و دیگر نمی توان هر معلمی را به عنوان مدیر انتخاب نمود، بلکه در این زمینه باید به عوامل گوناگون توجه نمود که یکی از مهم ترین آنها ویژگی های مطلوب مدیران می باشد که سبب مقبولیت آنها می گردد، از این رو، توجه به ویژگیهای مدیران و به خصوص اهمیت دادن به کارآفرینی مدیران، از ضروریات محسوب می شود (علاقه بند، ۱۳۸۰).

چنانچه مدیران دارای ویژگی های مورد نظر و مطلوب که منجر به افزایش کارآفرینی مدیران می گردد، باشند در این صورت با تقویت عوامل دیگر و از بین بردن موانع می توان به تحقق اهداف سازمان و ارتقاء کیفیت مدیریت، دست یافت. چون کارآفرینی در مدیران یکی از عوامل بسیار مؤثر در تحقق اهداف یک سازمان می باشد، بنابراین به عنوان متغیر اصلی در تحقیق حاضر انتخاب شده و پژوهشگر درصدد است تا با توجه به مشکلات بسیار زیادی که در نظام های آموزشی مشاهده می شود و بازتاب آن در کل جامعه نمایان است، لازم است که بیش از پیش به مدیریت و انتخاب آن توجه شود. بنابراین، از ضروریات تحقیق حاضر می توان به موارد زیر اشاره نمود:

از بروز مشکلات فراوان در نظام آموزشی خودداری می شود؛

توجه به مدیریت و انتخاب آن، بیش از پیش مورد توجه قرار می گیرد؛

و راه کارهایی برای تقویت و ویژگی های مطلوب به عنوان عامل مقبولیت فرد در سازمان ارئه می شود.

بهبود کارکردهای مدیران که از طریق کارآفرینی صورت می گیرد، به صورت یک روش مؤثر در جهت حفظ سلامت و تعالی نظام آموزش و پرورش در نظر گرفته می شود. بنابراین، با توجه به توسعه روزافزون تکنولوژی و سرعت شگفت انگیز تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات، ضروری است تا کارآفرینی در مدیران مدنظر قرار گرفته و به عنوان عاملی مؤثر بر کارکردهای مدیریت ملاحظه گردد؛ چرا که یکی از عوامل مهم و اساسی موفقیت برنامه های توسعه در آموزش و پرورش، مدیریت و رهبری آگاه، توانمند، باکیفیت و کارآفرین است و مدیران مدارس در واقع رهبران هدایت کننده برنامه توسعه در مدارس هستند که برای ایفای این نقش، باید از توانایی های لازم، ویژگیهای شخصیتی مناسب، دارا بودن ویژگی خلاقیت و همچنین قدرت هدایت و رهبری برای استفاده از شیوه های اثربخشی مدیریتی

برخوردار باشند تا بتوانند برای حمایت از اهداف هماهنگی‌های لازم را بین عناصر مدرسه ایجاد کنند (میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).  
با توجه به اهمیت فوق‌العاده موضوع تحقیق حاضر که به بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران می‌پردازد و با تأکید بر ضرورت نقش کارآفرینی در سیستم‌های آموزشی توسط مدیران، مطرح می‌شود که از ضرورت‌های تحقیق حاضر می‌توان به ارائه خدمات آموزشی مطلوب اشاره نمود که فلسفه وجودی آنها در سیستم، ارائه خدمات عمومی و آموزشی است. لذا توجه به کارآفرینی مدیران ضروری و با اهمیت می‌نمایاند، چرا که در غیر اینصورت بقای سازمان با تهدیدهای جدی مواجه خواهد شد.

\*هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش است.

پرسش‌های پژوهش

عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران کدام است؟

آیا خلاقیت از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟

آیا ویژگی‌های شخصیتی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟

آیا هدایت و رهبری از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟

### مبانی نظری

کارآفرینی<sup>۲</sup> مفهومی است که از سه قرن پیش مطرح و تعاریف متنوعی از آن ارائه شده است. واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی<sup>۳</sup> به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است.

از کارآفرینی و کارآفرین تعاریف مختلفی شده است که در هر یک از آنان این مفهوم ابعاد خاصی پیدا می‌کند. پاره‌ای از تعاریف به شرح زیر است:

کارآفرینی عبارت است از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها (احمدیان، ۱۳۷۹).

کارآفرینی تلاشی است برای ایجاد ارزش از طریق شناخت فرصت‌های شغلی، مدیریت ریسک مناسب با آن فرصت‌ها و از طریق مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی به منظور بسیج نمودن منابع انسانی، مالی و جنسی که برای به ثمر رسیدن و تحقق یک پروژه لازم است (کریم‌زاده، ۱۳۷۹).

کارآفرینی فعالیتی است چون ارابه‌کالایی جدید، ارابه روشی جدید در فرآیند تولید، گشایش بازاری تازه، یافتن منابع جدید و ایجاد هر گونه تشکیلات جدید در صنعت<sup>۴</sup>.

کارآفرینی در جوامع مختلف با توجه به تنوع فرهنگی متنوع است. اما آنچه را که باید در درک تفاوت رفتاری مورد توجه قرار داد، عواملی است همچون عقاید اجتماعی، هنجارها، پاداش رفتارها، آرمان‌های فردی و ملی، مکاتب دینی، تعلیم و تربیت (مک‌دوگال<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷).

1. Miller

2- Entrepreneurship

6 Entreprenre

4 Joseph Schumpeter (1934)

5 Mcdougall

کارآفرین فردی است که فرصت و ارایه یک محصول، خدمات، روش و سیاست جدید یا راه تفکر جدید برای یک مشکل قدیمی را می‌یابد. کارآفرین فردی است که می‌خواهد پیامد اندیشه، محصول یا خدمات خود را بر نظام مشاهده کند (تراپمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). و یا در تعریفی دیگر گفته می‌شود که: کارآفرین کسی است که با کشف و شناخت فرصت‌های محیطی و بهره‌گیری مناسب از منابع بتواند در شرایط پرابهام و ریسک‌آمیز به ابتکارات و نوآوری‌ها و ایجاد کسب‌وکار جدید دست بزند. به‌عنوان مثال کسی که در شرایط پرابهام اقتصادی توانسته است یک شرکت بازرگانی و یا یک شرکت تولیدی صنعتی راه‌اندازی کند و یا کسی که علی‌رغم موانع اجتماعی و محدودیت‌های خانوادگی کارگاه تولید پوشاک و یا تولید فرش دستی ایجاد نماید و بالاخره، کسی که توانسته باشد در محیط روستا یک شرکت تعاونی تولیدی تأسیس نماید، جملگی کارآفرین محسوب می‌شوند (طباطبایی، ۱۳۸۲).

باید گفت که تعریف مجموعه‌ای از صفاتی که کارآفرین ایده‌آل را به تصویر کشد، امکان‌پذیر نیست و هر کارآفرینی تمام ویژگی‌های به‌دست آمده در تحقیقات کارآفرینی را ندارد. برخی از ویژگی‌هایی که محققین بسیاری آنها را به‌عنوان ویژگی‌های کارآفرین برشمرده‌اند، عبارتند از:

آینده‌نگر بودن و داشتن چشم‌انداز: چشم‌انداز برای شخص کارآفرین کاملاً شفاف و خالی از هر گونه ابهام بوده و لذا قابل انتقال به دیگران می‌باشد. داشتن چنین چشم‌اندازی به کارآفرین کمک می‌کند تا حرکتی مستمر و بدون سردرگمی و مستقیم به سمت هدف داشته باشد. علاوه‌براین، چشم‌انداز قابل انتقال، دیگران را نیز در طی مسیر همراه و مددیار او می‌نماید (مارتینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

مصمم بودن: عزم راسخ کارآفرینان یکی دیگر از ویژگی‌های بارز آنهاست که انرژی و تعهد لازم برای کسب موفقیت را ایجاد می‌کند. کارآفرینان مصمم از ایده‌های جدید و فرصت‌ها و پیشنهادها شغلی دیگر چشم‌پوشی کرده و در مقابل به کاری که برای خود برگزیده‌اند پایبند می‌مانند. این قطعیت کارآفرین را طی فرآیند راه‌اندازی از هر گونه شک و تردید و دودلی مصون نگاه می‌دارد. تاحدی که مخالفت نزدیکان و آشنایان نیز نمی‌تواند در اراده آنان خللی وارد نموده بلکه دودلی دیگران نیز تحت تأثیر این قطعیت برطرف می‌شود.

تمرکز: برای اینکه کارآفرین از انجام موفقیت‌آمیز تمام طرح و برنامه‌ها و جزئیات کار مطمئن باشد، لازم است که همانند یک فوتبالیست خوب که لحظه‌ای چشم از توپ برنمی‌دارد، در تمام لحظات با تمرکز بر چشم‌انداز، همه انرژی، وقت و سایر منابع را حول این هدف مصروف نماید (نیتکو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

انگیزش: نیاز خودشکوفایی یکی از مهمترین انگیزه‌های کارآفرینان در محقق کردن چشم‌انداز خود است. نتیجه این نیاز قوی این است که در مسیر حرکت به سوی هدف، هر چیز دیگری در اولویت پایین‌تری قرار می‌گیرد. در روابط شخصی، علائق خارج از این چشم‌انداز و یا پروژه‌های با سود مالی زیاد، همه از مواردی هستند که در مقایسه با هدف، اولویت پایین‌تری خواهند داشت. البته سود مالی به‌ندرت انگیزه کارآفرینان قرار می‌گیرد؛ چرا که پول به تنهایی نمی‌تواند انگیزه انجام تمام زحماتی باشد که در شروع یک فعالیت کارآفرینانه لازم است. هر چند که معیار خوبی برای اندازه‌گیری

1 Tropman  
2 Martinez  
3 Nitkoo

موفقیت فعالیت کارآفرینان است (میرسپاسی، ۱۳۸۰).

وقف و از خود گذشتگی: کارآفرینان همه زندگی خود را وقف کار نموده‌اند. بسیار سخت کوش هستند و پشتکار آنان مثال‌زدنی است. درحقیقت آنان از کار در راستای هدف خود لذت می‌برند. داشتن چشم‌انداز روشن و ترکیب آن با خوش‌بینی و ریسک‌پذیری کارآفرینان، سخت‌کوشی و تعلق خاطر به کار را در آنان پدید می‌آورد (مدنی، ۱۳۸۳).

در این راستا احمدیان (۱۳۷۹) که در زمینه بررسی ارتباط بین کارآفرینی با عملکرد و عزت نفس مدیران پژوهشی انجام داده است اظهار می‌دارد: که عملکرد ارتباط مثبت معنی‌داری را با کارآفرینی و عزت نفس نشان می‌دهد و به میزانی که مدیر از ویژگی کارآفرینی برخوردار باشد، به همان نسبت عملکرد وی و همچنین عزت نفس او نیز افزایش می‌یابد. در پژوهش دیگری که طباطبایی (۱۳۸۲) با عنوان: بررسی ارتباط بین عزت نفس، کارآفرینی، سلامت عمومی و عملکرد مدیران زن وزارت کار انجام داده است، نتیجه پژوهش خود را اینگونه بیان می‌دارد که: کارآفرینی باعث افزایش عملکرد، سلامت عمومی و عزت نفس می‌شود. تقی‌زاده (۱۳۸۵) نیز پژوهش انجام داده است با عنوان: بررسی ارتباط بین کارآفرینی با ویژگی‌های شخصیتی. وی نتیجه‌گیری نموده است که ویژگی‌های شخصیتی ارتباط معنی‌داری را با کارآفرینی نشان می‌دهد بدین ترتیب که با افزایش ویژگی برون‌گرایی، دلپذیربودن و باوجدان بودن، کارآفرینی مدیران نیز افزایش می‌یابد. شریف‌زاده (۱۳۸۳) با بررسی چهار خصیصه توفیق‌طلبی، قدرت‌طلبی، رقابت‌طلبی و خطرپذیری به تعیین نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت آنها پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد رابطه مستقیم و معکوسی بین خصیصه خطرپذیری و توفیق‌طلبی وجود دارد. همچنین یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که دانشجویان رقابت‌طلب به میزان بیشتری از قدرت‌طلبی و ریسک‌پذیری بهره‌مند بوده‌اند. حداد عادل (۱۳۷۹) در پژوهش خود پی‌برد که در گروه کارآفرینان «نیاز پیشرفت»، «استقلال»، «تمایل به خلاقیت»، «خطرپذیری»، «عزم و اراده» و در مقایسه با غیرکارآفرینان به طور معنی‌داری بیشتر بوده است. حسن‌مرادی (۱۳۸۳) به منظور ارائه الگوی مناسب ایجاد دانشگاه کارآفرین تحقیقی انجام داده که در آن الگوی دانشگاه کارآفرین با تأکید بر سه مؤلفه اصلی برون‌سیستمی شامل زیرساخت‌ها، مبانی نظری و اهداف و شش مؤلفه اصلی درون‌سیستمی شامل زمینه، درون‌داد، فرآیند، برون‌داد، ارزیابی، توسعه، پیامد و ۴۶ مؤلفه فرعی مربوط به آن و همچنین الزامات اجرایی و مراحل اجرا و پیاده‌سازی الگو مورد توجه قرار گرفته است.

سوزان<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود پیرامون بررسی ارتباط بین کارآفرینی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران با عملکرد آنان، به این نتیجه دست یافت که: کارآفرینی و سبک‌های رهبری، ارتباط مثبت معنی‌داری را با عملکرد مدیران نشان می‌دهند. و همین‌طور ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عملکرد آنان مشاهده شده است.

در تحقیق استنفن<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، که پیرامون بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت با کارآفرینی مدیران و تأثیر آن بر بهره‌وری صورت گرفته است، یافته‌های تحقیق، حاکی از آن است که ارتباط مثبت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری و باوجدان بودن، همچنین شاخص ابتکار و انعطاف‌پذیری با کارآفرینی مدیران وجود دارد. لازم به ذکر است ارتباط مثبت معنی‌داری نیز بین کارآفرینی مدیران با بهره‌وری کارمندان وجود دارد. همچنین در تحقیق

<sup>۱</sup>. Suzan

<sup>۲</sup>. Stephen

لوریانو<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) که تحت عنوان پیش بینی کارآفرینی مدیران از طریق ویژگی شخصیتی درون گرایی-برون گرایی، عزت نفس و خلاقیت صورت گرفته است، در نهایت مشخص گردید که توان پیش بینی کارآفرینی، از طریق خلاقیت و عزت نفس وجود دارد. لازم به ذکر است که ارتباط مثبت معنی داری بین متغیرهای فوق مشاهده گردید بدین ترتیب که با افزایش خلاقیت و عزت نفس، کارآفرینی نیز افزایش می یابد.

کوراتکو و فودجتز<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مشخصات سازمانی شامل حمایت مدیریت، استقلال (آزادی در کار)، پاداش، دادن فرصت و مشخصات فردی شامل خطرپذیری، نیاز به استقلال، توفیق طلبی، هدف گرایی، مرکز کنترل درونی باعث پرورش کارآفرینی در سازمان می شود. در پژوهش دیگری مک کلی لند<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) این نتیجه بدست آمد که افرادی که نیاز پیشرفت بالایی دارند مخاطره پذیران نسبی هستند و ترجیح می دهند تا از مهارت های خود استفاده کنند نه اینکه بر شانس تکیه کنند. آنها ترجیح می دهند به فعالیت های پرانرژی و سودمند پردازند و نسبت به نتایج عملکرد خود احساس مسئولیت مشخصی کنند، و به بازتاب نتایج عملکرد خود شدیداً تمایل نشان دهند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۳).

### روش پژوهش

در این پژوهش به «بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران» پرداخته شده، بنابراین با توجه به اینکه هیچکدام از متغیرهای تحقیق مورد دستکاری واقع نشده اند، طرح پژوهش حاضر در حیطه پژوهش های زمینه یابی<sup>۴</sup> جای می گیرد. در پژوهش های زمینه یابی به نظرسنجی و نگرش سنجی پرداخته می شود، از این رو در پژوهش حاضر نیز، به نظرسنجی از مدیران آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته تا از این طریق بتوان عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران را از دیدگاه مدیران این سازمان شناسایی نمود.

جامعه آماری و نمونه آماری و انتخاب نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل می دهند که در حدود ۱۲۳۴ نفر می باشند. به منظور برآورد حجم نمونه، از پنج ناحیه شهر تهران (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) نمونه گیری به عمل آمده است. بدین ترتیب که پس از تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، به روش نمونه گیری طبقه ای نسبی در پنج ناحیه فوق پرداخته و از هر منطقه، که ۲۹۱ می باشند، نفر به عنوان حجم نمونه مکفی مدنظر قرار گرفتند. لازم به ذکر است که با تقسیم رقم ۲۹۱ بر ۵ منطقه شهر تهران (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) رقم ۵۸ به دست آمده و سپس از هر منطقه ۵۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند و تنها در منطقه مرکز ۵۹ نفر انتخاب گردید تا بدین وسیله شرح یکسانی واریانس ها رعایت شود. جدول زیر معرف لایه های جامعه آماری است:

<sup>۱</sup> Louriano  
<sup>۲</sup> Kuratko and Fhodgetts  
<sup>۳</sup> Mc.kelly land  
<sup>۴</sup> Survey

جدول ۱: لایه‌های جامعه آماری

منطقه	تعداد	درصد
شمال	۵۸	۲۰
جنوب	۵۸	۲۰
شرق	۵۸	۲۰
غرب	۵۸	۲۰
مرکز	۵۹	۲۰
کل	۲۹۱	۱۰۰

مشخصات توصیفی نمونه آماری از لحاظ جنسیت، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی در جدول شماره ۲ مشخص شده است:

جدول شماره ۲: فراوانی نمونه آماری از لحاظ: جنسیت، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی

گونه	فراوانی	درصد
زن	۱۰۵	۳۶/۱
مرد	۱۸۶	۶۳/۹
متاهل	۱۵۳	۵۲/۶
مجرد	۱۳۸	۴۷/۴
دیپلم	۱۸	۶/۲
فوق دیپلم	۸۱	۲۷/۸
لیسانس	۱۲۰	۴۱/۲
فوق لیسانس	۷۲	۲۴/۷
رشته: علوم انسانی	۱۵۹	۵۴/۶
رشته: علوم پایه	۹۳	۳۲
رشته: فنی-مهندسی	۳۹	۱۳/۴

به منظور نظر سنجی از مدیران آموزش و پرورش شهر تهران، از پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده به عمل آمده که شامل ۳۰ سؤال بوده که با توجه به طیف لیکرت از بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) اندازه گیری می شود. لازم به ذکر است که پرسشنامه فوق ابتدا براساس مطالعه پیشینه تحقیقات و تهیه پرسشنامه مقدماتی و اجرای آن روی گروهی از متخصصان و برآورد اعتبار و روایی آن پرسشنامه تهیه شد. که شامل سه شاخص ویژگی های شخصیتی، خلاقیت و قدرت هدایت و رهبری می باشد که پیرامون تأثیر این عوامل بر کارآفرینی مدیران است. جدول زیر معرف روایی محتوایی پرسشنامه حاضر است.

جدول ۳: جدول روایی محتوایی

شاخص	سؤالات
ویژگیهای شخصیتی	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰
خلاقیت	۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰
هدایت و رهبری	۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰

و به منظور محاسبه اعتبار درونی سؤالات (پایایی) با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آلفای کرانباخ این ضریب محاسبه شد که ۰/۹۵ به دست آمد.

### یافته ها

\* به منظور پاسخ به پرسش یکم پژوهش مبنی بر اینکه آیا ویژگیهای شخصیتی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟ در جدول شماره ۴ آزمون آماری "t تک نمونه ای" مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴: t تک گروهی مرتبط با بررسی دیدگاه نمونه های تحقیق نسبت به تأثیر

«ویژگی های شخصیتی» بر «کارآفرینی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	دارا بودن اعتماد به نفس بالا	۳	۲۱/۳	۲/۸۰	۲۸۱	۰/۰۱
۲	برخورداری از ثبات هیجانی	۳	۸۲/۳	۳۲/۱۴	۲۸۰	۰/۰۱
۳	برون گرا بودن	۳	۷۵/۳	۹۶/۱۰	۲۹۰	۰/۰۱
۴	تمایل به ریسک پذیری	۳	۷۸/۳	۷۹/۱۲	۲۹۰	۰/۰۱



۰/۰۱	۲۹۰	۸۶/۷	۵۷/۳	۳	پرانرژی بودن	۵
۰/۰۱	۲۹۰	۱۳/۸	۵۵/۳	۳	هدفمند بودن	۶
۰/۰۱	۲۹۰	۹۷/۱۱	۶۵/۳	۳	قابلیت سازگاری	۷
۰/۰۱	۲۹۰	۳۳/۱۳	۹۱/۳	۳	برخورداری از ثبات عقیده	۸
۰/۰۱	۲۹۰	۰۴/۱۲	۸۰/۳	۳	ترس از موفقیت	۹
۰/۰۱	۲۹۰	۰۱/۹	۶۵/۳	۳	دارا بودن استقلال شخصی	۱۰
۰/۰۱	۲۷۱	۰۹/۱۲	۶۶/۳	۳	ویژگی‌های شخصیتی	کل

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر  $t$  به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح  $0/0$   $\alpha =$  بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی به دست آمده وجود دارد. بنابراین، از آنجایی که میانگین‌های تجربی از میانگین نظری بالاتر می‌باشد، می‌توان مطرح نمود که از دیدگاه مدیران، که میزان تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کارآفرینی مدیران، بیشتر از حد متوسط (مورد انتظار) است.

\* به منظور پاسخ به پرسش دوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا ویژگی‌های خلاقیت از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟ در جدول شماره ۵ آزمون آماری " $t$  تک نمونه‌ای" مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۵:  $t$  تک گروهی مرتبط با بررسی دیدگاه نمونه‌های تحقیق نسبت به تأثیر

«خلاقیت» بر «کارآفرینی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان $t$	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱۱	تمایل به ابتکار و نوآوری	۳	۰۶/۴	۱۷/۹۶	۲۹۰	۰/۰۱
۱۲	خلق ایده‌های جدید	۳	۱۱/۳	۴۱/۱	۲۹۰	-
۱۳	تغییر در ارزش‌ها	۳	۷۸/۳	۶۷/۱۰	۲۹۰	۰/۰۱
۱۴	ایجاد تحول	۳	۸۲/۳	۹۰/۱۲	۲۸۱	۰/۰۱
۱۵	تکرار پذیری	۳	۵۴/۳	۵۵/۷	۲۹۰	۰/۰۱
۱۶	استفاده از روش‌های گوناگون در حل مشکلات	۳	۵۷/۳	۳۸/۷	۲۷۱	۰/۰۱
۱۷	تمرکز حواس	۳	۵۳/۳	۷۰/۸	۲۸۰	۰/۰۱
۱۸	توجه به عقاید دیگران در انجام کار	۳	۰۲/۴	۴۱/۱۷	۲۹۰	۰/۰۱

۰/۰۱	۲۹۰	۸۹/۸	۴۹/۳	۳	توجه به رضایت دیگران به منظور انجام صحیح کار	۱۹
۰/۰۱	۲۸۱	۷۱/۱۵	۰۳/۴	۳	توجه به موضوعات جالب و هیجان انگیز	۲۰
۰/۰۱	۲۴۳	۱۹/۱۵	۷۳/۳	۳	خلاقیت	کل

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر  $t$  به دست آمده، می توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری در سطح  $\alpha = ۰/۰۱$  بین میانگین نظری با میانگین های تجربی به دست آمده وجود دارد. بنابراین، از آنجایی که میانگین های تجربی از میانگین نظری بالاتر می باشد، می توان مطرح نمود که از دیدگاه مدیران، که میزان تأثیر خلاقیت بر کارآفرینی مدیران، بیشتر از حد متوسط (مورد انتظار) است.

\* به منظور پاسخ به پرسش سوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا ویژگی های هدایت و رهبری از عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران است؟ در جدول شماره ۶ آزمون آماری " $t$ " تک نمونه ای " مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶:  $t$  تک گروهی مرتبط با بررسی دیدگاه نمونه های تحقیق نسبت به تأثیر

«هدایت و رهبری» بر «کارآفرینی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری
۲۱	هدایت منابع نیروی انسانی با توجه به شرایط جدید	۳	۲۰/۴	۱۹/۳۸	۲۹۰	۰/۰۱
۲۲	قدرت سازمانی	۳	۲۳/۴	۳۳/۲۵	۲۹۰	۰/۰۱
۲۳	توان تصمیم گیری اصولی و منطقی	۳	۰۴/۴	۳۶/۱۷	۲۹۰	۰/۰۱
۲۴	قابلیت قانع ساختن دیگران	۳	۷۵/۳	۶۵/۱۳	۲۹۰	۰/۰۱
۲۵	استفاده از استراتژی های نفوذی و اثرگذار	۳	۹۰/۳	۰۷/۱۴	۲۹۰	۰/۰۱
۲۶	توانایی خرد کردن مشکلات و حل آنها	۳	۶۹/۳	۹۸/۱۱	۲۸۰	۰/۰۱
۲۷	داشتن تفکر حل مسأله	۳	۵۵/۳	۳۴/۸	۲۹۰	۰/۰۱
۲۸	دار بودن نفوذ کلام	۳	۳۸/۳	۶۰/۶	۲۹۰	۰/۰۱
۲۹	داشتن ویژگی انعطاف پذیری	۳	۵۴/۳	۴۱/۹	۲۹۰	۰/۰۱
۳۰	توانایی جایگزین کردن راه حل های جدید	۳	۹۶/۳	۸۸/۱۴	۲۸۰	۰/۰۱
کل	هدایت و رهبری	۳	۸۰/۳	۵۳/۱۸	۲۷۰	۰/۰۱

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر  $t$  به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح  $\alpha = 0/10$  بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی به دست آمده وجود دارد. بنابراین، از آنجایی که میانگین‌های تجربی از میانگین نظری بالاتر می‌باشد، می‌توان مطرح نمود که از دیدگاه مدیران، که میزان تأثیر هدایت و رهبری بر کارآفرینی مدیران، بیشتر از حد متوسط (مورد انتظار) است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی مدیران آموزش و پرورش شهر تهران می‌باشد یافته حاصل از پژوهش حاضر آن است که: با توجه به بررسی عوامل سه‌گانه: ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و هدایت و رهبری (سبک رهبری) بر کارآفرینی مدیران؛ مشخص شد که عوامل مؤثر کارآفرینی شامل خلاقیت، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری است. و همچنین مشخص شد: تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت و سبک‌های رهبری بر کارآفرینی بیشتر از حد متوسط است. این یافته پژوهش با یافته پژوهش‌های همچون: احمدیان (۱۳۷۹)، طباطبایی (۱۳۸۲)، تقی‌زاده (۱۳۸۵)، سوزان (۲۰۰۲)، اسـتـفان (۲۰۰۵)، لوریـانو (۲۰۰۶) و شـرفیـزاده (۱۳۸۳)، حدادعادل (۱۳۷۹)، مرادی (۱۳۸۳)، کورانکو و فودجتر (۲۰۰۱) و مک کلی لند (۲۰۰۰) همسویی و همخوانی دارد و همراستا می‌باشد.

بنابراین، در جمع‌بندی نهایی می‌توان عنوان نمود از مهم‌ترین عواملی که می‌توانند کارآفرینی مدیران را تحت تأثیر قرار دهد، ویژگی‌های شخصیتی (احمدیان، ۱۳۷۹)، برون‌گرایی، دلبذیر بودن، با وجدان بودن (تقی‌زاده، ۱۳۸۵) و حتی سلامت عمومی (طباطبائی، ۱۳۸۲)، از جمله عواملی هستند که می‌توانند باعث بروز کارآفرینی در مدیران شده و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند.

همچنین، خلاقیت و نوآوری که خود یکی از ارکان کارآفرینی محسوب می‌شود، نیز می‌تواند منجر به بروز ویژگی کارآفرینی شود. شاخص‌هایی همچون ابتکار و انعطاف‌پذیری، ارتباط معنی‌داری را با کارآفرینی مدیران نشان می‌دهند (استفن، ۲۰۰۵). فردیکه دارای قدرت ابتکار و نوآوری بوده و در تمامی جنبه‌های زندگی و شرایط کاری از حداکثر توانایی خود بهره‌مند شده تا بتواند بهترین عملکرد را داشته باشند، می‌توانند از قدرت خلاقیت خود استفاده نموده و منجر به افزایش کارآفرینی و در نتیجه کارآیی و بهره‌وری بالا می‌شوند.

لازم به ذکر است که از دیگر ابعادی که می‌تواند در کارآفرینی مدیران مؤثر بوده و آن را تحت تأثیر قرار دهد، سبک‌های رهبری و شیوه مدیریت مدیران می‌باشد. مدیرانی که از سبک‌های رهبری متفاوتی بهره‌مند می‌شوند، کارآفرینی متنوعی را نیز از خود به نمایش می‌گذارند. به عبارتی دیگر، سبک‌های رهبری، ارتباط مثبت معنی‌داری را با کارآفرینی نشان می‌دهند (سوزان، ۲۰۰۲).

در نهایت، مطرح می‌شود که با توجه به عوامل مطرح شده، می‌توان عنوان نمود عوامل گوناگونی در کارآفرینی مدیران مؤثرند که از مهمترین آنها می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی مدیران (از قبیل درون‌گرایی - برون‌گرایی، عزت نفس، با وجدان بودن، انعطاف‌پذیری و ...)، خلاقیت مدیران در حیطه‌های مختلف شغلی و سازمانی (مانند ابتکار، سیالی، انعطاف‌پذیری و ...) و همچنین سبک‌های رهبری مدیران (همانند سبک رهبری وظیفه‌مدار، سبک رهبری رابطه‌مدار و ...) اشاره نمود.

## منابع فارسی

- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، تهران، انتشارات پردیس، ۵۷
- احمدیان؛ علی، (۱۳۷۹)، بررسی ارتباط بین کارآفرینی با عملکرد و عزت نفس مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- تقی زاده؛ علی، (۱۳۸۵)، ارتباط بین کارآفرینی با ویژگی های شخصیتی در مدیران آموزش و پرورش، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- حداد عادل، م. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و پرورش کارآفرینان از دیدگاه مدیران صنایع ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- شریف زاده، مریم. (۱۳۸۳). بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت روحیه کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی. دانشگاه شیراز.
- طباطبایی؛ شهناز، (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط بین عزت نفس، کارآفرینی، سلامت عمومی و عملکرد مدیران زن وزارت کار و تأمین اجتماعی، طرح پژوهشی با نظارت واحد پژوهشی وزارت کار.
- علاقه بند؛ علی (۱۳۸۰) مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران انتشارات بعثت، چاپ سوم.
- کریم زاده؛ منصور، (۱۳۷۹)، بررسی ارتباط بین شیوه های تصمیم گیری مدیران با عملکرد آنها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- مدنی؛ حسین، (۱۳۸۳)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد مدیران، طرح پژوهشی با نظارت شرکت ملی پتروشیمی ایران.
- مرادی، حسن (۱۳۸۳). تدوین الگوی دانشگاه کارآفرین، رساله دکترای در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم و تحقیقات.
- میرسپاسی؛ ناصر، (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات نقش جهان.

## منابع انگلیسی

Kuratko D. Fhodgetts R. M. (2001). Entrepreneurship, "A Contemporary approach". Harcourt Coolege.

Loriano, Deborah K., D.M., (2006), Home health care quality improvement: Its relationship to organizational culture and its effect on employee satisfaction and organizational performance, as measured by patient outcomes, University of Maryland University College.

Martinez, Richard Jon, (2001), Competitive conformity effects on performance: Entrepreneurship and radicality in firms competitive profiles, Texas A & M University.

McClelland, D. (1962). Business Drive and National Achievement, Harward Business Review, 40, 99 – 110.

Mcdougall, Patricia phillips, (1987), An analysis of strategy, entry barriers, and origin As Factors Explaining New venture Performance (Entrepreneurship), University of South Carolina.

Miller, John Michael, (2003), Venture capital, entrepreneurship, and long- run performance prediction: An application of data mining, Rice University.

Nitko, A.J. (2001), Educational assessment and evaluation (3 rd ed.). New Jersey: Merrill, Prentice- Hall.

stephen Ph.D, (2005), Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university Extension, The Ohio State University.

Suzane, R. (2002), The Relation Between Entrepreneurship, Personal Charactristic and Manegement Styles with Performance, P: Manegement Journal, Vol: 25, Pag: 32-56.

Terapman, H. & Coolin, B. (2003), Performance Factors, Public: Mc Growhill, Vol: 25, Page. 12-25.