

تحلیل رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران استانداری خراسان رضوی و قابلیت های کارآفرینی کارکنان

دکتر حمید رحیمی^۱، استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان، کاشان، ایران.

مبینا غربا^۲، پژوهشگر، کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی

اکرم دهباشی^۳، کارشناس پژوهش وزارت کشور

رضا رأفتی^۴، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد رودهن، رودهن، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۳۰

تاریخ وصول: ۹۳/۱۲/۳۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی، رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و قابلیت های کارآفرینی کارکنان استانداری خراسان رضوی در سال ۱۳۹۴ انجام گرفته است. نوع تحقیق از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان استانداری خراسان رضوی به تعداد ۶۱۰ نفر بود که از این جامعه تعداد ۱۴۶ نفر کارمند با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار تحقیق، پرسش نامه سبک رهبری تحولی با ۲۲ سوال و پرسشنامه کارآفرینی با ۴۷ سوال می باشد. که روایی محتوایی و سازه دو پرسش نامه مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسش نامه کارآفرینی ۰/۹۳ و سبک رهبری تحول آفرین ۰/۹۱ برآورد گردید. که در سطح آلفای ۰/۱ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. هم چنین برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از نرم افزار spss16 در دو سطح آمار استنباطی و توصیفی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش در سطح آمار توصیفی از میانگین مولفه های کارآفرینی بالاتر از حد متوسط است. در سطح ۰/۹۵ بین سبک رهبری تحول گرا مدیران و کارآفرینی کارکنان استانداری خراسان رضوی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین ضریب رگرسیون نشان داد سبک رهبری تحول گرا قابلیت تبیین و پیش بینی کارآفرینی کارکنان را دارد و می تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری تحولی، کارآفرینی، استانداری، کارکنان، مدیران.

۱. dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

۲. mobina.ghoraba@gmail.com

۳. dehbashi_a2002@yahoo.de

۴. rzzafati@yahoo.com نویسنده مسؤل مکاتبات مقاله

مقدمه

امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه های اصلی بسیاری از مدیران سازمان ها محسوب می شود. استفاده از افکار و ایده های نوآور کارکنان و کارآفرین می تواند منشاء تحولات عظیمی در سازمان ها و نیز به حرکت درآوردن چرخ های توسعه اقتصادی کشور شود. از سوی دیگر، با نگاهی گذار به بسیاری از سازمان های موفق در خواهیم یافت که آنان برای برتری جستن در عرصه رقابت های جهانی و کسب سهم عمده ای از بازار کسب و کار، با بسط رفتار و فرهنگ کارآفرینی در تمام لایه های سطوح سازمانی، اختصاص اعتبارات مالی، ایجاد انگیزه، برنامه ریزی ها و سیاست گذاری ها، حمایت مدیران و ایجاد تیم های کارآفرینی در سازمان، منجر به وجود آوردن فرصت های جدید تجاری و تحرک بیشتر در بازارهای جهانی شده اند. در واقع می توان گفت که کارآفرینی یک عامل کلیدی و پلی ما بین نوآوری و توسعه اقتصادی قلمداد می شود و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند مدیران سازمان ها به شمار می آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط و رهایی سازمان از بن بست مشکلات و دستیابی به راه حل های جدید و ارتقاء کیفیت تولید در رقابت های فشرده جهانی می شوند و از این طریق سازمان ها می توانند بخش های عمده ای از بازارهای جهانی را به تسخیر خویش درآورند و سازمان های دیگری هم که توان رقابت را ندارند از صحنه حذف می گردند.

صنعت، مشتریان و ارباب رجوعان، داوطلبان، کارپردازان، رقبا، همکاران، جانشینان و همه ذینفعان، نیروهایی هستند که بر سازمان تأثیر می گذارند و نیاز برای برتری را موجب شده اند. در این بین شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و نیز آگاهی از فرصت ها، تهدیدات، محدودیت ها و امکانات از ضروریات است (پورتر،^۱ ۱۹۸۵). در دنیای امروزی نیاز به رهبرانی است که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش ها و الهام بخشی، موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت پذیری در آنها و ایجاد هماهنگی، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه ای به کار گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کنند و هم موجبات رشد آن را فراهم سازند. چنین رهبرانی باید توانایی عمل مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره آمیز را داشته باشند و این حس را در خود و زیردستان شان به وجود آورند که در برابر چالش ها و فرصت های احتمالی واکنش مناسب را از خود بروز دهند. این رهبران با مسئولیت پذیری و به کارگیری قوه تخیل خود و عملی ساختن تخیلات و ایده ها، موجبات تعهد، مشارکت داوطلبانه، خلاقیت و حتی کارآفرینی در زیردستان شده و در نهایت سازمان ها را به سمت سازمان های کارآفرین سوق داده و شرایط لازم برای ایجاد ابتکار و خلاقیت سازمانی و هماهنگی مؤثر در جهت تحقق اهداف را فراهم آورند (باس، ۱۹۸۵). با توجه به اینکه استانداری یکی از سازمان های مهم در کشور می باشد که امور مربوط به استان ها تحت نظارت و بررسی این سازمان است لذا مبحث کار آفرینی در این سازمان راهبردی برای توسعه اقتصادی محسوب می شود و سازمان ها این استراتژی را در پاسخ به نیازهای محیطی، اجتماعی و سازمانی به کار می گیرند تا بتوانند خط مشی خود را متناسب با اهداف در نظر گرفته شده پیگیری نمایند. در این راستا این پژوهش به بررسی سبک رهبری تحول آفرین مدیران استانداری خراسان رضوی و ارتباط آن با قابلیت های کارآفرینی کارکنان پرداخته است.

رهبری تحول گرا^۲: رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است اما پژوهش های علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز گردید و محور اصلی بیشتر تحقیقات، عوامل تعیین کننده

1. Porter

2. Bass

3. Transformational leadership

اثربخشی رهبری یا به عبارتی تحول آفرینی آنان بوده است؛ نیاز به سبک رهبری مناسب که بتواند فرهنگ سازمان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان تنظیم و اصلاح نماید، در توفیق سازمان، حیاتی به نظر می‌رسد. تحولات جدید در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کاریزماتیک، که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت تئوری های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند، انتقال یافته است. رهبران تحول آفرین با خلق ایده ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان قرار می‌دهند و با ایجاد تعهد و اشتیاق وافر در بین مدیران و کارکنان، اعضاء سازمان را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در ارکان و شالوده سازمان به منظور کسب آمادگی ها و توانمندی های لازم جهت حرکت در مسیر جدید و فتح قله های بالاتر عملکرد آرمانی بسیج نمایند (سانجقی^۱، ۲۰۰۱). رهبری تحول یکی از الگوهای رهبری جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی با قابلیت بر انگیختن کارکنان و توسعه یک فرهنگ سازمانی که رویه های اخلاقی در آن یک هنجار رفتاری تلقی شده سعی در پیش بینی تغییرات محیطی دارد. رهبران تحول آفرین تصویری از یک چشم انداز آینده روشن و مورد نیاز را شکل می‌دهند. قابلیت های رهبری تحول آفرین برای اجرای فرایند مناسب تحول آفرینی به سازمان ها جهت پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر اطمینان می‌بخشد. سازمان های موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف نگری جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند.

این نوع رهبر می‌تواند تصویر بهتر و روشن تری از آینده ارائه دهد، چشم انداز خود را به طور اثربخش برای کارکنان تبیین کند و آنها نیز با رغبت آن چشم انداز را به عنوان واقعیت بپذیرند (زالی^۲، ۱۹۹۸). رهبر تحول آفرین فردی است که پیروان را توانمند می‌سازد و به آن ها در جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آن ها را تشویق به پیروی از اهداف دسته جمعی به جای منافع شخصی می‌نماید. رهبران تحول آفرین بر تغییر چشم اندازها، تغییر پیروان، رشد و توسعه آنان و جانشین پروری برای رهبر تأکید داشته و با ارزش ها، اخلاق و اهداف بلندمدت سروکار دارند و این نوع رهبران غالباً یک سری ایده آل ها و ارزش های درونی قوی دارند (نورت هوس^۳، ۲۰۰۱: ۱۳۶).

رهبری تحول آفرین فرایند نفوذ آگاهانه در افراد برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در موقعیت فعلی و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. آنها در مورد ارزش ها و اعتقادات ماهرانه سخن می‌گویند، تفکر را بر می‌انگیزانند تا نوآوری در حل مسئله را پرورش دهند و درجه بالایی از اعتماد و تعهد را در زیردستان ایجاد کنند (بالت هازارد^۴، ۲۰۰۸). کارآفرینی^۵: واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی به معنای "متعهد شدن" نشأت گرفته است کارآفرینی اولین بار مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفت و تمامی مکاتب اقتصادی از قرن ۱۶ میلادی تاکنون به نحوی کارآفرینی را در نظریه های اقتصادی خویش تشریح نموده اند.

کارآفرینی کیفیتی است که افراد را قادر می‌سازد یک فعالیت جدید را شروع کنند یا با قدرت و به طور ناباورانه فعالیت موجود را توسعه دهند. کارآفرینی موتور تحول و توسعه اقتصاد، فرهنگ و جامعه است. رشد و فراگیری این پدیده می‌تواند به تحول و دگرگونی اساسی در اقتصاد ملی منجر شود. کارآفرینی فرآیندی است که طی آن فرد کارآفرین با ارائه ایده و فکر جدید ایجاد کسب و کار با قبول مخاطره و تحمل ریسک، محصول و خدمت جدید را ارائه می‌کند.

1. Sangoghi
4. Balthazard

2. Zali
5. Entrepreneurs

3. Northouse

برخی دانشمندان، کارآفرینی را مهم ترین عامل توسعه اقتصادی دانسته و معتقد است یک کارآفرین صاحب ابتکار و فکر است که همراه با خلاقیت، ریسک پذیری، هوش، اندیشه و وسعت دید، فرصت های طلایی می آفریند. وی قادر است که با نوآوری ها تحول ایجاد کند و یک شرکت زیان دیده را به سود دهی برساند.

کارآفرینی دارای ابعاد مختلفی، شامل: توفیق طلبی، مرکز کنترل داخلی، استقلال طلبی، مخاطره پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت است. منظور از توفیق طلبی، تمایل به انجام کار در سطح استانداردهای عالی جهت موفقیت در موقعیت های رقابتی می باشد. نیاز به توفیق در افرادی وجود دارد که در فعالیت های کارآفرینانه موفق می باشند. منبع کنترل داخلی، عقیده فرد نسبت به اینکه وی تحت کنترل وقایع داخلی یا خارجی باشد. افراد با منبع کنترل داخلی معتقدند وقایع خارجی که خارج از کنترل آنها می باشد، سرنوشت آنها را تعیین نمی کند. استقلال طلبی را به صورت «کار را برای خود انجام دادن و آقای خود بودن» تعریف کرده اند. میل به استقلال، نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است لذا آزادی عمل، پاداش دیگر کارآفرینی است. مخاطره پذیری را به عنوان پذیرش مخاطره هایی که می تواند از طریق تلاش های شخصی مهار شود یا احتمال دریافت پاداش در نتیجه موفقیت های پیشنهادی که شخص قبل از اینکه خود را در معرض پیام های ناشی از شکست قرار دهد در نظر می گیرند. تحمل ابهام عبارت از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بدون آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر. خلاقیت، توانایی هستی بخشیدن به پدیده ای جدید است و عده ای آن را تحت عنوان فرایند روان شناختی یا فرایندهایی که از طریق آنها محصولات جدید خلق می شود تعریف کرده اند (احمدپور داریانی، ۲۰۰۵).

کارآفرینی فرایندی است که مستلزم برنامه ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی است و اجرای برنامه های آن از سطح خانواده، مدرسه تا دانشگاه و سازمان ها گسترده شده است و باعث می شود تا افراد با استفاده از تخصص و قدرت ابتکار و خلاقیت، فرصت ها و توانمندی ها اشتغال مولد و درآمدزا ایجاد کند (دوتا و کروسان، ۲۰۰۵). تغییرات سریع محیطی، شرایطی جدیدی را برای آموزش عالی ایجاد کرده است. براینده این شرایط، لزوم توسعه توانمندی های کارآفرینی در کشور به منظور ایجاد کسب و کارهای جدید، استفاده از ظرفیت های بدون استفاده، توسعه ظرفیت های موجود و حل مشکلات اجتماعی است. برای هر دانشگاه این سوال پیش می آید که چگونه خود را نسبت به یک استراتژی کارآفرین متعهد نماید؟ جواب این سوال در انعکاس هویت، هنجارها و ساختارهای دانشگاه است. بدین معنی که دانشگاه باید استراتژی خود را با توجه به چگونگی فعالیت های کارآفرینانه و در ارتباط با محیط تعریف کند.

ارتباط سبک رهبری تحول آفرین و کارآفرینی: امروزه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی جزء اصلی رهبری سازمانی اثربخش می باشد (مانفرد و کونلی، ۱۹۹۹)^۳ تجدیدنظر در فرایندهای بوروکراتیک مستلزم تفکر خلاق، به چالش کشیدن شرایط موجود و سبک متفاوتی از رهبری است (کتنز و کاهن، ۱۹۷۸)^۴.

سازمان های سنتی با رویه های انعطاف ناپذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار خلاقیت و نوآوری یعنی مهارت های لازم برای تغییر می باشند (دن هارت، ۱۹۹۶)^۵. دانشگاه ها و دانشکده ها باید به گونه ای مدیریت و رهبری شوند که خلاقیت و کارآفرینی به عنوان یک فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت های روزانه در آمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضا مطرح شود. توسعه سبک رهبری تحول آفرین به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط های

1. AhmadpoorDariani
4. Katz & Kahn

2. Dutta&Crossan
5. Denhardt

3. Mumford & Conelly

سازمانی که از خلاقیت و کارآفرینی حمایت می‌کنند، گام‌های استراتژیک تحقق و برآورده‌سازی نیازهای سازمانهای متغیر قرن ۲۱ می‌باشد. به نظر می‌رسد رهبری تحول آفرین می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های خواستار رونق و ترقی در قرن ۲۱ از آن جمله سازمان‌های آموزشی با آنها مواجهند. روشن است که بسیاری از مؤسسات آموزش عالی فاقد یک چارچوب سیستماتیک هستند که به آنها اجازه بدهد تا به طور مؤثری تغییرات را مدیریت و خلاقیت را تشویق کنند و به نتایج مثبت و رو به افزایش حاصل از تلاش‌های خود دست یابند. دستیابی به چنین چارچوبی مستلزم مطالعه، توصیف و تبیین وضعیت موجود دانشگاه‌ها و شناسایی روابطی است که می‌تواند در بهبود آنها تأثیرگذار باشد. تحقیقات انجام گرفته در مورد رهبری و تغییر سازمانی بر این باورند که در جو کاری متغیر امروزی، اکثریت توانایی‌ها و شایستگی‌های استراتژیک لازم برای نیروی کار قرن ۲۱، تحت لوای تئوری‌های رهبری و کارآفرینی قرار می‌گیرد (آماییل،^۱ ۱۹۹۶).

مبانی نظری

سنجی (۲۰۰۱) در تحقیقی دریافت که رهبری تحول آفرین قادر است از راه ترویج فرهنگ‌های کارآفرینی بر روی تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه اثرگذار باشد.

مدهوشی^۲ (۲۰۰۳) در پژوهش خود دریافت موانع داخلی بیشترین تأثیر منفی را در ایجاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های مازندران داشته‌اند. موانع محیطی در این زمینه کمترین نقش بازدارنده را در دانشگاه‌های مازندران داشته‌اند. از بین موانع داخلی، تصمیمات نامناسب مدیران عالی در انتصاب و انتخاب مدیران زیردست و از بین موانع میانجی، متغیر فرهنگی-اجتماعی و از بین موانع محیطی نیز فقدان رقابت، بیشترین تأثیر منفی را بر کارآفرینی دانشگاه‌ها داشته‌اند.

شارمان^۳ (۲۰۰۵) در تحقیقی بر این باور است رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول‌محورند. هم‌چنین تأثیر عوامل مشارکتی در ایجاد این سازمان‌ها به اثبات رسید که از مولفه‌های سازمان یادگیرنده و کارآفرین است.

الوی^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی دریافت خودرهبری باعث ارتقاء عملکرد خلاق، حس اعتماد بیشتر، ارتباطات بهتر در گروه، تصمیم‌گیری‌های گروهی صحیح‌تر و جنب و جوش بیشتر در توسعه گروه‌های کار خود-مدیریتی است.

هافتون^۵ (۲۰۰۸) دریافت که خودرهبری به طور معناداری بر خلاقیت تأثیرگذار است و نیز آنچه که شکاف بین خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل را پر می‌کند، ادراک افراد از حمایتی است که از طرف سازمان پیرامون خلاقیت اعمال می‌شود.

امیری^۶ (۲۰۰۸) در پژوهش خود دریافت بین نگرش کارآفرینانه دانشجویان و عوامل درون دانشگاهی (سبک‌های مدیریت، ویژگی‌های مدرسان، ویژگی‌های نظام اداری، محتوای درسی و عملکرد پرسنل) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌ها نشان داد عملکرد کارکنان، نظام اداری و سبک‌های مدیریت مهمترین موانع نگرش کارآفرینانه می‌باشند

1. Amabile
4. Elloy

2. Madhushi
5. Houghton

3. Sharman
6. Amiri

ضیایی^۱ (۲۰۰۸) در تحقیق خود دریافت بین رهبری معنوی در دانشگاه و توانمند سازی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. بین چشم انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد.

هم چنین قلی پور^۲ (۲۰۰۹) از یافته های تحقیق خود دریافت میان رهبری خدمتگزار، اعتماد سازمانی و توانمندسازی، طاهرپور^۳ (۲۰۱۰) بین رهبری تحولگرا و ابعاد سازمان یادگیرنده و کرمی نیا^۴ (۲۰۰۹) بین سبک رهبری تحولی و تبدالی ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت.

حسینی^۵ (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی دریافت که رهبران سازمان ها می توانند با توسعه مشخصات رهبران تحول آفرین در خود موجبات تغییر در فرهنگ را در راستای اهداف سازمان فراهم نموده و در نهایت سبب ایجاد تحولات اساسی در سازمان شوند.

جلیلیان^۶ (۲۰۱۰) در تحقیقی دریافت که سبک رهبری تحول گرا یکی از عوامل مؤثر و زمینه ساز مهم برای خلاقیت کارکنان و سازمان هاست. رهبران تحول گرا از طریق تقویت انگیزش درونی، تحریک عقلانی، توانمند سازی روان شناختی، حمایت از نوآوری و آزادی نسبی، ایجاد چشم انداز، تشویق و به چالش کشیدن، می توانند خلاقیت کارکنان خود را افزایش دهند. چالش کار، حمایت مدیر، آزادی کاری و نفوذ مدیر، عواملی هستند که در رابطه بین رهبری تحول گرا و خلاقیت نقش واسطه ای ایفاء می کنند.

و در نهایت حسن پور^۷ (۲۰۱۰) در تحقیقی دریافت رهبری تحول آفرین در توانمند سازی کارکنان بسیار تأثیرگذار است و ارتباط معناداری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران دارد.

با توجه به مطالب ارائه شده در بالا و با توجه به این که سبک رهبری مدیران از جمله مفاهیمی است که بر قابلیت های کارآفرینی کارکنان و ارائه ایده های نوآورانه و در نتیجه افزایش بهره وری در سازمان ها تأثیر می گذارد، ضرورت انجام چنین پژوهشی را ایجاب می سازد؛ در واقع در این پژوهش پس از مطالعه مدل ها و مبانی نظری مختلف، مقالات متعدد، کتاب ها و منابع دیگر در این زمینه، عوامل مرتبط با کارآفرینی کارکنان و رهبری تحول آفرین مدیران شناسایی شده است، بنابراین سؤال اصلی این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران استناداری خراسان رضوی و قابلیت های کارآفرینی کارکنان چگونه است که بر این اساس دو فرضیه زیر بیان شده است:

- قابلیت های کارآفرینی (توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، استقلال طلبی، تحمل ابهام و ریسک پذیری) کارکنان استناداری خراسان رضوی بالاتر از حد متوسط است.

- بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و قابلیت های کارآفرینی کارکنان استناداری خراسان رضوی رابطه وجود دارد.

- بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و قابلیت های کارآفرینی کارکنان استناداری خراسان رضوی رابطه چندگانه

1. Ziaei
4. Karaminia
7. Hassanpoor

2. Gholipoor
5. Hosseini

3. Taherpoor
6. Jalilian

معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این تحقیق به تحلیل رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین در استانداری خراسان رضوی و قابلیت های کارآفرینی کارکنان می پردازد بنابراین پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان استانداری خراسان رضوی که تعداد آنها ۶۱۰ نفر می باشد و از این تعداد ۱۴۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. در تحقیق حاضر از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۶ نفر به دست آمد (حافظ نیا، ۲۰۰۴).

$$n = \frac{610.(1.96)^2 \times (.35)^2}{610(.05)^2 + (1.96)^2 \times (.35)^2} = 146$$

ابزار اندازه گیری پژوهش: پرسش نامه های مورد استفاده در این پژوهش شامل: الف) پرسش نامه سبک رهبری تحولی: پرسش نامه در قالب ۲۲ سوال طراحی شده بود. جهت سنجش روایی پرسش نامه ها از روایی محتوایی، صوری و سازه استفاده گردید. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این تحقیق هر دو پرسش نامه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید مدیریت و روانشناسی قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان اصلاحات ضروری در پرسش نامه ها انجام شد. آزمون $KMO=0.74$ و بارتلت نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد.

ب) پرسش نامه قابلیت های کارآفرینی: پرسش نامه در قالب ۴۷ سوال طراحی شده بود. آزمون $KMO=0.8$ و بارتلت نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسش نامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است.

ضریب پایایی پرسش نامه کارآفرینی به طور کلی ۹۳/۰ و به تفکیک برای توفیق طلبی، ۸۵/۰، استقلال طلبی ۰/۹۲، ریسک پذیری ۰/۸۷، مرکز کنترل درونی ۹۱/۰، خلاقیت ۹۲/۰ و تحمل ابهام ۸۸/۰ و برای پرسش نامه سبک رهبری تحول آفرین ۹۱/۰ برآورد گردید که در سطح آلفای ۰/۱ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده شد.

بحث و یافته ها

پس از استخراج داده ها از پرسشنامه های صحیح و غیر مختوش و وارد کردن آنها به کامپیوتر با کمک نرم افزار SPSS وبا توجه به سوال های که ارائه شده، به بررسی و تجزیه و تحلیل داده ها با روش های آمار توصیفی و استنباطی پرداخته شد و به منظور تحلیل توصیفی داده ها از جداول و در بخش استنباطی جهت بررسی داده ها از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و هم چنین نتایج رگرسیون چند گانه استفاده شد.

به منظور بررسی قابلیت های کارآفرینی (توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، استقلال طلبی، تحمل ابهام و ریسک پذیری) کارکنان استانداری خراسان رضوی که در قالب فرضیه اول پژوهش مطرح شده است، با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۱) میانگین مولفه های کارآفرینی کارکنان استانداری خراسان رضوی بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به مولفه توفیق طلبی با میانگین ۳۴/۱۷ و کمترین مربوط به مولفه تحمل ابهام با میانگین ۳۰/۵ می باشد. این امر نشان دهنده این است که پرسنل استانداری خراسان رضوی از قابلیت کارآفرینی نسبتاً بالایی برخوردار است.

جدول ۱: مقایسه میانگین هر یک از مولفه های کارآفرینی

متغیر	درجه آزادی	میانگین	t	سطح معناداری
توفیق طلبی	۱۴۵	۳۴/۱۷	۴۳/۵۵	۰/۰۰۰
مرکز کنترل	۱۴۵	۳۰/۱	۰/۵۳	۰/۰۰۰
استقلال طلبی	۱۴۵	۳۱/۸	۲/۰۵	۰/۰۰۰
تحمل ابهام	۱۴۵	۳۰/۵	۸/۸۹	۰/۰۰۰
خلاقیت	۱۴۵	۳/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰۰
ریسک پذیری	۱۴۵	۳۱/۸	۲/۰۸	۰/۰۰۰

به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و قابلیت های کارآفرینی (توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، استقلال طلبی، تحمل ابهام و ریسک پذیری) کارکنان که در قالب فرضیه دوم پژوهش مطرح شده است، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی سبک رهبری تحولی و قابلیت های کارآفرینی کارکنان

متغیر	همبستگی	معناداری
توفیق طلبی	۰/۲۱	۰/۰۰۵
مرکز درونی کنترل	۰/۲۹	۰/۰۰۱
استقلال طلبی	۰/۳۰	۰/۰۰۱
تحمل ابهام	۰/۳۴	۰/۰۰۰
خلاقیت	۰/۰۹	۰/۰۵۹
ریسک پذیری	۰/۳۱	۰/۰۰۱
کارآفرینی	۰/۳۷	۰/۰۰۰

ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین سبک رهبری تحولی مدیران و کارآفرینی کارکنان ۰/۳۷ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی هرچه سبک رهبری تحولی مدیران افزایش یابد به همان میزان قابلیت کارآفرینی کارکنان

نیز افزایش می یابد. همچنین بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با سایر ابعاد کارآفرینی به جز خلاقیت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بیشترین رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و تحمل ابهام به میزان ۰/۳۴ بود.

به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران و قابلیت های کارآفرینی کارکنان استاندارداری خراسان رضوی که در قالب فرضیه سوم پژوهش مطرح شده است، از رگرسیون استفاده شد که نتایج حاصل از رگرسیون به شیوه گام به گام که در جدول (۳) آمده است نشان می دهد که سبک رهبری تحول آفرین قابلیت تبیین و پیش بینی قابلیت های کارآفرینی (توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، استقلال طلبی، تحمل ابهام و ریسک پذیری) کارکنان استاندارداری خراسان را دارد و می تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون سبک رهبری تحولی در تبیین قابلیت های کارآفرینی کارکنان

متغیر	B	Beta	t	معناداری
رهبری تحول گرا	۰/۳۵	۰/۳۱	۵/۴	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

براساس مطالب گفته شده در بالا ارتباط نزدیکی میان رهبری و کارآفرینی کارکنان وجود دارد. کار آفرین فردی است که تخصص وی تصمیم گیری عقلایی و منطقی در مورد ایجاد هماهنگی در منابع کمیاب می باشد. داشتن توان داوری و قضاوت عنصری مشترک در تمامی کار آفرینان است و آنها به رغم مخاطرات بسیار، پیشگام کارهای جدید می شوند و این پیشگام شدن را مرهون مدیریت و رهبری ای می باشند که خلاق و تحول آفرین است. براساس تحلیل داده ها هم این گونه نتیجه گیری شد:

جدول (۱) نشان داد میانگین مولفه های کارآفرینی کارکنان استاندارداری خراسان رضوی در سطح خطای ۵ درصد بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به مولفه توفیق طلبی با میانگین ۱۷/۳۴ و کمترین مربوط به مولفه تحمل ابهام با میانگین ۵/۳۰ می باشد. این امر نشان دهنده این است که استاندارداری خراسان رضوی از قابلیت کارآفرینی نسبتاً بالایی برخوردار است. شاید بتوان دلیل بالا بودن میانگین قابلیت توفیق طلبی را به علت توجه کارکنان این سازمان به مباحث اعتقادی و توجه به انجام دادن کامل امور محوله، وجدان کاری بالا، فعالیت های دقیق و برنامه ریزی شده، هماهنگی با سایر کارکنان و همکاران در جهت رسیدن به اهداف سازمان، روحیه ایثارگری و مسوولیت پذیری در حل مشکلات خود و غیره دانست. با توجه به اینکه خصوصیات سازمان های کارآفرین، توجه به رشد، داشتن سیاست پیشتازی در ارائه نوآوری، تمرکز بر مشتری، قدرت محاسبه ریسک و پذیرفتن ریسک هایی که منجر به رشد می شوند، دارا بودن نیروهای کارآمد (دارای استراتژی و متعهد به سازمان) و آمادگی رویارویی با شکست می باشد می توان نتیجه گرفت که این سازمان این قابلیت را دارد که انگیزه پیشرفت و توفیق طلبی را در افراد درونی سازی کند. شیوه مک کلند در مورد انگیزش پیشرفت از این عقیده نشات می گیرد که عده ای از مردم از کسب موفقیت شاد می شوند یا مایلند خوب کار کنند یا اینکه بهترین باشند. وی معتقد است نیاز به پیشرفت سائقه ای است که می تواند رفتار را در تمام موقعیت ها نیرومند ساخته و هدایت کند (احمدپور داریانی، ۲۰۰۵).

جدول (۲) نشان داد بین سبک رهبری تحول گرا و کلیه مؤلفه ها به استثنای خلاقیت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هریسون^۱ (۲۰۰۲) به این نتیجه رسید که یادگیری درون گروهی و بین گروهی، یادگیری درون سازمانی و برون سازمانی، ایجاد سازمان یادگیرنده و تعریف مجدد چارچوب تغییرات سازمانی نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی دارد. شارمان (۲۰۰۵) دریافت رهبری مشارکتی از ضروریات سازمان های کارآفرین است. امیری (۲۰۰۸) معتقد بود عملکرد کارکنان، ویژگی های نظام اداری و سبک های مدیریت مهمترین موانع نگرش کارآفرینانه می باشند. قلی پور (۲۰۰۹) دریافت رابطه ای قوی میان رهبری خدمتگزار و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. طاهرپور (۲۰۱۰) دریافت که بین رهبری تحولگرا و ابعاد سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد. سنجقی (۲۰۰۱) دریافت که رهبری تحول آفرین قادر است از راه ترویج فرهنگ های کارآفرینی بر روی تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه اثرگذار باشد. حسن پور (۲۰۱۰) دریافت رهبری تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان بسیار تأثیرگذار است و ارتباط معناداری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران دارد.

علت همبستگی مثبت بین سبک رهبری تحولی و مرکز کنترل درونی بیشتر به دلیل استفاده از فرصت ها و روحیه انتقاد پذیری است. سازمان کارآفرین نظیر (استانداردی) از طریق ایجاد فرصت ها برای کارآفرینان و ایجاد اعتماد به نفس در آنها به درونی بودن منبع کنترل در افراد و پیاده سازی آن در سازمان کمک نموده است.

علت همبستگی مثبت بین سبک رهبری تحولی و استقلال طلبی شاید به دلیل وجود امکانات رفاهی و اقتصادی شایان توجهی است که در اختیار کارکنان قرار داده شده است و ایمان و انگیزه درونی برای هر یک از کارکنان وجود دارد که نقش شغلی آنان مستقل ولی در عین حال متحد و هماهنگ با نقش سارین است؛ دقیقا یک سیستم هدفمند، که همه اعضا وظیفه خود را انجام می دهند در جهت رسیدن به یک هدف و آن هم پویایی سازمانی است و حتی اگر ساعات کاری افراد بالا باشد با انگیزه و توانایی زیاد امور محوله را انجام می دهند و به نوعی شخصیت آنان براساس تحلیل MMPA آنان کاستیک می باشد یعنی همگی افرادی با وجدان اخلاقی و کاری بالا و تعهدات زیاد نسبت به امور هستند.

علت همبستگی مثبت بین سبک رهبری تحولی و خلاقیت شاید این است که در فضای اجتماعی استانداردی توجه به افکار و ایده های بدیع کارکنان وجود دارد و مورد توجه و تحسین رهبران قرار می گیرد و انعطاف پذیری سازمان در خصوص توجه و بررسی و پیاده نمودن افکار نوظهور و خلاق بسیار بالاست و این موضوع سازمان را از رکود خارج نموده و در زمره سازمان های پویا قرار داده است. جلیلیان^۲ (۲۰۱۰) دریافت سبک رهبری تحول گرا یکی از عوامل مؤثر و زمینه ساز مهم برای خلاقیت کارکنان و سازمان هاست. رهبران تحول گرا از طریق تقویت انگیزش درونی، تحریک عقلانی، توانمند سازی روان شناختی، حمایت از نوآوری و آزادی، ایجاد چشم انداز، تشویق و به چالش کشیدن، می توانند خلاقیت کارکنان خود را افزایش دهند. بیگ زاد^۳ (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید بین سبک رهبری انسان مدار و خلاقیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. چن^۴ (۲۰۰۸) دریافت که رهبری تحول آفرین در ترکیب با رهبری تبادلنی منجر به نوآوری بیشتری می شود.

علت رابطه مثبت سبک رهبری با ریسک پذیری این است که اکثر افراد این سازمان به علت انعطاف پذیری زیاد در برخورد با موقعیت جدید و همانند سازی با آن به هیچ وجه از شکست نمی هراسند و از روبرو شدن با یک موقعیت جدید

1. Harrison
4. Chen

2. Jalilian

3. Beigzad

وحشت ندارند چون به سازش و همراهی خود با موقعیت جدید ایمان دارند نمی ترسند موقعیت خود را از دست بدهند و از پروژه های ریسک آور فرار نمی کنند. به همین خاطر کارکنان این سازمان ریسک پذیری بالایی دارند یعنی میتوانند نسبت به موقعیت، شرایط، امکانات و در یک کلام آینده خود ریسک کرده و برای کسب "موفقیتی محتمل" مبارزه نمایند.

منابع

انگلیسی

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*, Boulder, Co: West view press.
- Amiri, A. (2007). Entrepreneurship attitudes in students and obstacles it, *Journal of Research & Planning in Higher Education*, 49, 45-67. (In Persian).
- AhmadpoorDariani, M. (2005). *Entrepreneurship experience in selected countries*, Tehran: Publication of Amir Kabir. (in Persian).
- Balthazard, P.A. (2008). *Transformational Leadership in Virtual Teams: Predictors of the emergence of transformational leadership in face-to-face and virtual decision teams*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond expectations*, New York: Free Press.
- Denhardt, R. B. (1996). *Developing interpersonal skills*. In J. L. Perry (Ed). *Hand book of public administration*. San iron Cisco/ CA: Jossey- Bass.
- Dutta, D. (2005). *The nature of entrepreneurial opportunities; entrepreneurship: theory and practice*, Baylor University.
- Elloy, D. (2008). The relationship between self leadership behaviors and organization variables in a self management work team environment, *Journal Management Research News*, 31, 11, 801-810.
- Entre News. (2004). Think piece- creating the entrepreneurial university of the 21st century? *Innovation and small business network*.
- Gholipoor, A. (2009). *The study of servant leadership influence on organizational trust in public organization*, *Journal of Public Management*, 2(1), 103-118. (in Persian).
- Hafeznia, M.R. (2004). *Research method in human sciences*, Tehran: Publication of Samt. (in Persian).
- Hassanpoor, A. (2011). The study of transformational leadership role on personnel empowerment, *Management Researches in Iran*, 15(1), 159-180. (in Persian).
- Hosseini, M. (2010). The influence of transformational leadership on organizational cultures, *Police Human Development*, 30(7), 59-72. (in Persian).
- Houghton, J.D. (2008). Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 4, 105-120.
- Jalilian, H.R. (2010). Transformational leadership and personnel creativity, *Police Human Development Journal*, 5, 44-57. (in Persian)
- Jennings, D. (1994). *Multiple perspectives of entrepreneurship test, Reading and cases*. Cincinnati Ohio. South –Western Publishing Co.

- Karaminia, R. (2009). The relationship leadership style with organizational culture and commitment in Army organizations. *Army Health Journal*, 12(2), 65-70.(In Persian).
- Katz, d., and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations (2nd Ed.)* Hoboken, N.: Willey & Sons, Inc.
- Madhushi, M. (2003). Entrepreneurship obstacles in university of Mazandaran, *Journal of Research & Planning in Higher Education*, 9, 157-213.(in Persian)
- Mumford, M. D and Connelly, M. S. (1999). *Leadership, Encyclopedia of creativity*, San Diego, CA: Academic press.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: creating and sustaining superiorperformance*, New York: The Free Press.
- Sangoghi, M.E. (2001). Cultural factors role on transformational leadership, *Knowledge Management Journal*, 13, 50-59. (in Persian).
- Sangoghi, M.E. (2011). The influence of transformational leadership on organizational cultures and organizational commitment in a defensive organization, *Defensive Strategy*, 9, 111-136. (in Persian).
- Sharman, Christopher call. (2005). *Leadership and learning organization. UMI, Proquest Digital Dissertation State University of New York EmpireState College*.
- Taherpoor, H. (2010). The relationship between learning organization and transformational leadership, *Public Management Landscape*, 4(1), 23-38. (in Persian).
- Zali, M.R. (1998). Entrepreneurship education in universities, *Applied Research Centers in Management College*, University of Tehran. (in Persian).
- Zali, M.R. (1998). Transformational leadership, *Mesbah Journal*, 7, 25. (in Persian).
- Ziaei, M. (2008). Spiritual leadership role in personnel empowerment in university of Tehran, *Public Management*, 1(1), 67-86.(in Persian).