

بررسی ارتباط میان سبک رهبری تحولی مدیران با رفتارهای کارآفرینی کارکنان

حمیدرضا میرصفیان

استادیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۹/۰۵) تاریخ پذیرش: (۹۳/۱۲/۱۹)

The Study of Relationship between Managers' Transformational Leadership Style and Employees' Entrepreneurial Behaviors

Hamidreza Mirsafian

Assistant Professor of Physical Education and Sport Sciences, University of Isfahan

Received: (26 Nov 2014)

Accepted: (10 Mar 2015)

Abstract

The aim of this study was to find the relationship between managers' transformational leadership style and employees' entrepreneurial behaviors. The method of this research was descriptive (correlation) and the total population included all of the managers and staff members employed at the Sport and Youth Organization of Isfahan Province in 1393 (N= 405). The volume of statistical sample was calculated 196 according to the Kerjcie and Morgan's method. The method of sampling was stratified random sampling since the population of the staff members employed at the Sport and Youth Departments is vary in different cities of Isfahan Province. Two reliable questionnaires for measuring the entrepreneurship and transformational leadership style (MLQ) were employed in this research. Also, the regression and correlation tests were used for analyzing the data. The results indicated that there is a positive and significant correlation between managers' transformational leadership style and staff's entrepreneurial behavior. Furthermore, it is found that managers' transformational leadership style affects the staff's innovation, interaction, risk taking and opportunity identifying factors.

Keywords

Sport and youth organization, Transformational leadership style, Entrepreneurial Behavior.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین سبک رهبری تحولی مدیران با رفتارهای کارآفرینی کارکنان است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارمندان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۳۹۳ که تعداد آن‌ها ۴۰۵ نفر بود. حجم نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۶ نفر محاسبه شد که با توجه به این که جامعه آماری کارمندان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های واقع در استان اصفهان متفاوت بود، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری هر اداره استفاده شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه معتبر کارآفرینی و سبک رهبری تحولی استخراج شده از پرسشنامه چند عاملی رهبری (MLQ) استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به‌دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری از روش‌های آماری تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین سبک رهبری تحولی مدیران و رفتار کارآفرینی کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان وجود دارد. همچنین بنابر تحلیل رگرسیون، سبک رهبری تحولی مدیران بر مؤلفه‌های نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری، و شناسایی فرصت از رفتار کارآفرینی کارمندان تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

سازمان ورزش و جوانان، سبک رهبری تحولی، رفتار کارآفرینی.

مقدمه

از اواسط قرن بیستم روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت نیز وارد عرصه نظریه‌پردازی در زمینه کارآفرینی شدند. روان‌شناسان با هدف ارائه نظریه‌هایی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت قائل شدن بین کارآفرینان و غیرکارآفرینان و مدیران به بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان پرداختند (احمدپور، ۱۳۸۰، شاه حسینی، ۱۳۸۳). جامعه‌شناسان و اندیشمندان علم مدیریت به مطالعه کارآفرینی با توجه به نظریه‌های اجتماعی - فرهنگی (تأثیر محیط و فرهنگ هر فرد در اقدام به کارآفرینی) و نظریه شبکه‌های اجتماعی پرداختند؛ ضمن اینکه با استفاده از رویکرد رفتاری، کارآفرینی را همچون فرایندی معرفی نمودند که سرانجام به ایجاد شرکت‌های جدید می‌انجامد.

پژوهشگران دریافته‌اند که افرادی لایق و کارآمد، با نوآوری و خلاقیت خود باعث فعالیت سازنده و پویای منابع و خدمات می‌شوند، که صاحب نظران این نیروهای خلاق و مبتکر را کارآفرین نام نهاده‌اند. این افراد همیشه در پی یافتن راهی بهتر برای انجام کارها، خلق چیزهای نو و ایجاد تغییر با آزادی عمل و قبول مسئولیت هستند. کارآفرینی عامل حیاتی در زایش ایده‌های جدید، خلق شرکت‌ها و کسب و کارهای تازه و به طور کلی پرورش اقتصاد است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱).

در جهان امروز، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسين آن‌ها بستگی دارد، رشد و بقای آن‌ها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است. امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد کمی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی فراهم شود تا همه کارکنان از روحیه کارآفرینانه بهره‌مند شوند و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (صمد آقایی، ۱۳۸۸).

واژه کارآفرینی دیرزمانی پیش از آنکه مفهوم کلی کارآفرینی به زبان امروزی پدید آید در زبان فرانسه ابداع شد. از این واژه در مفاهیم متعددی چون هدایت مأموریت‌های نظامی، واسطه و یا حتی پیمانکاران که دست‌اندرکار ساخت جاده و پل و بندر بودند، استفاده شده است (کلانتزی و همکاران، ۱۳۸۳). مفهوم کارآفرینی نخستین بار مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفت و از قرن شانزدهم میلادی تاکنون تقریباً کلیه مکاتب اقتصادی آن را مورد توجه قرار داده‌اند. کانتیلون^۱ بعنوان یک اقتصاددان، فعالیت اقتصادی را به کارآفرینی مرتبط دانسته است (کوراتکو و هاجتس^۲، ۱۳۸۴؛ علوی، ۱۳۸۲). او در قرن هفدهم میلادی یکی از نخستین نظریه‌ها را در مورد کارآفرینی عرضه کرد و به همین دلیل او را بنیانگذار این واژه می‌دانند. او کارآفرین را فردی می‌داند که اهل ریسک، نوآوری و پیش‌گامی باشد (هیسریچ و پیترز^۳، ۱۹۹۹).

در حیطه ورزش نیز اندیشمندان این خصوصیات را در هر دو حوزه ورزش‌های همگانی و قهرمانی تأثیرگذار می‌دانند (هاردی^۴، ۱۹۸۶). در واقع کارآفرینی ورزشی امری پویا است که بر حوزه‌های متعددی از مدیریت مثل مدیریت عملکرد و نوآوری، مدیریت استراتژی کسب و کار، مدیریت بحران، توسعه ورزش‌های جدید، نوآوری در تولید، استراتژی‌های ترویجی، و توسعه فناوری تأثیر می‌گذارد (محمدکاظمی و امیدی، ۱۳۹۰).

کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی شرایط و بستری را فراهم می‌کند که اولاً هر شخص یا گروهی که بخواهد پروسه کارآفرینی درون سازمانی را طی کند بتواند سریع، راحت و اثربخش آن را به اجرا درآورد و ثانیاً محرک، مشوق و آموزش‌دهنده افراد برای اجرای فعالیت‌هایی کارآفرینانه در حوزه‌های مختلف ورزشی باشد (صمد آقایی، ۱۳۸۸). همچنین امر کارآفرینی در ورزش می‌تواند در انواع و اشکال گوناگونی مثل کارآفرینی جامعه محور، کارآفرینی شرکتی، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی اجتماعی، کارآفرینی بین‌المللی و کارآفرینی فناوری حادث گردد (محمدکاظمی و امیدی، ۱۳۹۰).

آنچه که می‌تواند رفتار کارآفرینی را در سازمان‌ها تقویت کند، سبک رهبری است. رهبر به سرپرستی زیردستان می‌پردازد؛ با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کند؛ انگیزه کار و فعالیت را در آن‌ها به وجود می‌آورد؛ به حل مشکلات می‌پردازد و به اقتضای زمان تغییراتی در شرایط کار پدید می‌آورد. همه‌ی این کوشش‌ها به این منظور است که نیازها و هدف‌های سازمان و اعضای آن با هم تحقق پیدا کند. کمبود رهبری، تنها به مؤسسات خصوصی و یا مؤسسات با تعداد پابینی از کارکنان محدود نمی‌شود و در سازمان‌های دولتی نیز

1. Cantillon
2. Kuratko & Hodgetts
3. Hisrich and Peters
4. Hardy

بسیار محسوس است. بنابراین وقتی که به کمبود استعداد رهبری در جامعه اشاره می‌شود، مراد فقدان افرادی نیست که مقام‌های اجرایی و اداری را اشغال می‌کنند؛ بلکه کمبود افرادی است که آماده پذیرش نقش‌های رهبری مهم در جامعه باشند و بتوانند وظیفه خود را به صورت مؤثر و کارآمد انجام دهند (علوی، ۱۳۸۲).

سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، رفتار کارآفرینی و به دنبال آن بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند و در واقع، سازمان‌های امروزی نیاز به کارکنان کارآفرین دارند.

در حوزه ورزش نیز به مانند دیگر حوزه‌ها اهمیت مدیریت و تأثیر آن در توسعه کارآفرینی در سازمان بیش از پیش به چشم می‌خورد. موضوعی که در حال حاضر در کشورمان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در حقیقت مؤثرترین مانع در کارآفرینی کارکنان سازمان ورزش کشور (سازمان تربیت بدنی) سبک‌های رهبری مدیران می‌باشد (محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع سبک‌های رهبری در ساختار مرکزی ورزش کشور و ویژگی‌های شخصی مدیران در جایگاهی بالاتر از فرهنگ سازمانی نامتناسب و تنش‌ها و تضادهای درون سازمانی از لحاظ سرکوب کارآفرینی کارکنان قرار دارند (محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

حال با عنایت به مطالب مطرح شده، با توجه به این مسئله که کارکنان در سازمان ورزش کشور، به صورت مستمر با محیطی در حال تغییر و دگرگونی و سازگاری با محیط‌های جدید روبرو می‌باشند، باید سبک رهبری ویژه‌ای توسط مدیران اعمال شود تا رفتار کارآفرینی کارکنان تقویت و مورد حمایت قرار گیرد. با توجه به نقش سبک رهبری در تقویت رفتار کارآفرینی کارکنان، حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا سبک رهبری تحولی مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بر رفتارهای کارآفرینی کارمندان در آن ادارات تأثیر گذار است؟ پژوهش حاضر به بررسی موضوع مذکور می‌پردازد.

روش پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر در صدد بررسی ارتباط میان سبک رهبری تحولی مدیران با رفتارهای کارآفرینی کارکنان بوده بنابراین، روش پژوهش، توصیفی (به این دلیل که پژوهشگر وضعیت و شرایط موجود را بدون دستکاری مورد سنجش قرار داده) و از نوع همبستگی (به لحاظ این که پژوهشگر رابطه‌های بین متغیرها را مورد سنجش قرار می‌دهد) می‌باشد.

جامعه آماری: جامعه پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران ادارات و کارمندان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۳۹۳ بوده که تعداد کارمندان ۴۰۵ و تعداد مدیران ادارات ۲۹ نفر بوده است.

حجم نمونه: برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان^۵ (۱۹۷۰) استفاده شد. بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری با ۴۰۵ نفر حجم نمونه‌ای برابر با ۱۹۶ نفر کفایت می‌کند. بنابراین، حجم نمونه کارمندان ۱۹۶ نفر انتخاب شد و برای مدیران ادارات حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شده است.

روش نمونه‌گیری: با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری کارمندان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های واقع در استان اصفهان متفاوت بوده و برای این که بتوان سهمی برابر با جامعه آماری آن‌ها را در پژوهش گنجانند، بنابراین از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری هر شهرستان استفاده شد. اما برای مدیران ادارات در شهرستان‌ها حجم نمونه برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شده است.

ابزار اندازه‌گیری: در این پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱. پرسشنامه رفتار کارآفرینی

پرسشنامه رفتار کارآفرینی این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود. سؤالات پرسشنامه بر اساس نظریه‌های مرتبط با کارآفرینی تهیه و تنظیم شد که بر این اساس کارآفرینی در پنج مؤلفه‌ی (۱) نوآوری، (۲) ارتباطات، (۳) ریسک‌پذیری، (۴) خودشناسی و (۵) شناسایی فرصت، مورد سنجش قرار گرفت. پرسشنامه مذکور دارای ۲۵ سؤال به صورت بسته پاسخ و با طیف پنج‌گزینه‌ای (خیلی زیاد - زیاد - تاحدودی - کم - خیلی کم) بوده که نحوه نمره‌گذاری آن به ترتیب ۵ - ۴ - ۳ - ۲ - ۱ می‌باشد. این پرسشنامه توسط مدیران ادارات ورزش و جوانان در ارتباط با رفتار کارآفرینی کارمندان آن‌ها تکمیل شده است.

نسخه اولیه پرسشنامه در ابتدا با استفاده از منابع و مطالعات اولیه در ۲۸ سوال طراحی گردید و سپس جهت تعیین اعتبار محتوایی آن از ۷ نفر از صاحب‌نظران خواسته شد که هر یک از سؤالات را در یک طیف پنج‌ارزشی لیکرتی، از «خیلی ضعیف تا خیلی خوب» ارزیابی نمایند که ۳ سؤال در طیف ضعیف قرار گرفت. میانگین نمره ارزیابی صاحب‌نظران از ۲۵ سؤال باقی مانده ۴/۰۴ بود که بیانگر روایی مطلوب ابزار است. سپس در راستای افزایش روایی پرسشنامه بازنگری صورت گرفت که سرانجام شکل نهایی پرسشنامه با ۲۰ سؤال طراحی و تنظیم گردید و بر اساس ضریب کندال میزان روایی پرسشنامه ۰/۷۵ محاسبه گردید که نشان دهنده روایی مناسب پرسشنامه است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در نهایت ضریب ۰/۸۵ به دست آمد.

۲. پرسشنامه رهبری تحولی

پرسشنامه سبک رهبری تحولی این پژوهش مستخرج از پرسشنامه چند عاملی رهبری باس^۶ (۱۹۸۵) (MLQ) بوده است. در این پرسشنامه سبک رهبری در سه حیطه مورد مطالعه قرار می‌گیرد که برای پژوهش حاضر از ۲۰ سؤال آن که مربوط به سبک رهبری تحولی می‌باشد، استفاده شد. این پرسشنامه توسط کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در خصوص میزان استفاده مدیران آن ادارات از سبک رهبری تحولی تکمیل شد.

باس (۱۹۸۵) روایی و پایایی حیطه سبک رهبری تحولی را به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۲ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر نیز جهت سنجش پایایی آن پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب ۰/۸۲ به دست آمد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به‌دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری از روش‌های آماری تحلیل رگرسیون (برای سنجش پیش‌بینی تأثیر سبک رهبری تحولی بر مؤلفه‌های رفتار کارآفرینی) و ضریب همبستگی (برای سنجش رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های رفتار کارآفرینی و سبک رهبری تحولی) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو جدول به ترتیب زیر ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون، رابطه بین رفتار کارآفرینی کارمندان و سبک رهبری تحولی مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری
رفتار کارآفرینی کارمندان و سبک رهبری تحولی مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان	۱۹۶	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، ۲ مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین رفتار کارآفرینی کارمندان و سبک رهبری تحولی مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، استفاده مدیران از سبک رهبری تحولی موجب افزایش رفتارهای کارآفرینی کارمندان خواهد شد. ضریب اثر نشان می‌دهد که میزان اثرگذاری سبک رهبری تحولی مدیران بر رفتار کارآفرینی کارمندان ۱۰ درصد می‌باشد.

جدول ۲. نتایج ضریب رگرسیون پیش‌بینی رفتار کارآفرینی کارمندان بر اساس سبک رهبری تحولی مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری
نوآوری	۰/۰۲	۰/۴۹	۴/۴۸	۰/۳۳	۰/۰۰۱
ارتباطات	۰/۰۳	۰/۲۳	۲/۸۵	۰/۳۳	۰/۰۳
ریسک‌پذیری	۰/۰۹	۰/۴۰	۳/۷۱	۰/۳۳	۰/۰۰۱
خودشناسی	۰/۰۳	۰/۱۴	۱/۳۰	۰/۱۱	۰/۱۷
شناسایی فرصت	۰/۰۲	۰/۵۵	۵/۱۵	۰/۳۳	۰/۰۰۱

بنابر نتایج به دست آمده، سبک رهبری تحولی مدیران بر مؤلفه‌های نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری و شناسایی فرصت تأثیر دارد و در صورتی که مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان از سبک رهبری تحولی استفاده نمایند، می‌توان پیش‌بینی کرد که نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری، و شناسایی فرصت‌های مناسب برای نوآوری توسط کارمندان در آن ادارات افزایش یابد. بنابراین برای ساخت معادله رگرسیون، باید مؤلفه‌های نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری، و شناسایی فرصت از رفتار کارآفرینی کارمندان در کنار سبک رهبری تحولی مدیران قرار داشته باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۰/۳۳ از نمرات مؤلفه‌های مذکور در رفتار کارآفرینی کارمندان تحت تأثیر نمرات سبک رهبری تحولی مدیران قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و رفتارهای کارآفرینی کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین سبک رهبری تحولی مدیران و رفتارهای کارآفرینی کارمندان آن ادارات وجود دارد. به عبارت دیگر، استفاده مدیران از سبک رهبری تحولی موجب افزایش رفتارهای کارآفرینی کارمندان خواهد شد. ضریب اثر نیز نشان می‌دهد که میزان اثرگذاری سبک رهبری تحولی مدیران بر رفتار کارآفرینی کارمندان ۱۰ درصد می‌باشد. بنابر تحلیل‌های رگرسیونی، سبک رهبری تحولی مدیران بر مؤلفه‌های نوآوری، ارتباطات، ریسک‌پذیری و شناسایی فرصت کارکنان تأثیر دارد و در صورتی که مدیران ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان از سبک رهبری تحولی استفاده نمایند، می‌توان پیش‌بینی کرد که میزان رفتارهای نوآورانه، برقراری ارتباطات مناسب در جهت انجام فعالیت‌های نوآوری، ریسک‌پذیری و پذیرش خطر با هدف خلق فرصت و موقعیتی تازه و نو و همچنین شناسایی فرصت‌های مناسب برای انجام فعالیت‌های نوآورانه را توسط کارمندان در ادارات آن افزایش یابد.

مرکز کارآفرینی دانشگاه میامی در اوهایو^۷ (۲۰۰۴) کارآفرینی را فرآیندی برای تشخیص، توسعه و به واقعیت درآوردن یک رؤیا در زندگی می‌داند که این رؤیا می‌تواند یک فکر بدیع، یک فرصت تازه و یا به طور ساده شیوه بهتری برای انجام برخی از کارها باشد و در نهایت، نتیجه‌ای که می‌توان برای این فرایند انتظار داشت ایجاد یک موقعیت مخاطره‌آمیز تحت شرایط ناپایدار و عدم قطعیت است. به همین جهت در سازمان‌ها نیاز است که سبک مدیریتی ویژه‌ای توسط مدیران انتخاب شود که بتواند فرآیند کارآفرینی را در کارکنان و کارمندان آن سازمان‌ها به صورت مطلوبی توسعه دهد. در مدل بیشاپ، کرون و ویور^۸ (۲۰۰۰) نیز مدیران و مربیان دارای نقش‌های اساسی، مهم و کلیدی در پرورش افراد کارآفرین می‌باشند.

7. Entrepreneurship center at Miami university of Ohio

8. Bishop Model, Crown & Weaver

به عقیده هرسی و بلانچارد^۹ (۱۳۸۶) رهبری کارآمد موجب بهبود عملکرد، ایجاد انگیزه و رضایت زیردستان می‌شود. بنابراین هر مدیری باید درک دقیقی از مفهوم رهبری در سازمان داشته باشد. رهبری فراگرد تأثیرگذاری بر فعالیت‌های یک فرد یا یک گروه است که در وضعیت معینی در جهت تحقق هدفی کوشش می‌کنند. رهبران موفق توسعه دهنده کارآفرینی در سطوح مختلف سازمان هستند. در مدل رهبران فره‌مند، باس آن‌ها را به عنوان رهبران تحول‌نگر معرفی می‌کند (باس، ۱۹۸۵). این رهبران در سیستم سازمانی و پیروان خود، تغییر و تحول را به وجود می‌آورند. آن‌ها دارای قدرت فوق‌العاده‌ای هستند و در قلوب پیروان خود نفوذ می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین، دید فرهنگ جمعی را ایجاد و آن را در میان کارکنان ترویج می‌دهند و با پذیرش پیشنهادهای کارکنان و بازخورد این پذیرش به آنان، کارکنان را برمی‌انگیزند که توانایی‌هایشان را رشد و توسعه دهند که این فرآیند توسعه دهنده کارآفرینی خواهد بود. در همین ارتباط در پژوهش رئیسی و همکاران (۱۳۸۹) رابطه مستقیم و معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی کارکنان گزارش داده شد. همچنین اریکسون^{۱۰} (۲۰۰۷) و زارع (۱۳۸۵) نیز طی پژوهشی گزارش کردند که بین عوامل روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد که در این میان علاوه بر سبک مدیریت در سازمان‌ها، حمایت‌های روانی مدیران برای تولید کارآفرینی بسیار مهم بوده است. در این ارتباط زهو^{۱۱} (۲۰۱۰) و پولیتیس^{۱۲} (۲۰۰۱) در پژوهش‌های خود مؤثرترین نقش را به سبک رهبری تحولی مدیر برای تقویت کارآفرینی کارکنان داده‌اند. از دیگر پژوهش‌هایی که نقش مدیریت و سبک رهبری بر کارآفرینی کارکنان را مثبت و معنی‌دار گزارش نموده‌اند می‌توان به مطالعات احمدپور داریانی (۱۳۸۴)، مینایی‌پور (۱۳۸۳)، اکبرالسادات (۱۳۸۵)، ری^{۱۳} (۲۰۰۴)، کوخ^{۱۴} (۲۰۰۵)، کرافورد^{۱۵} (۲۰۰۵)، کوئی‌چن و شو چن^{۱۶} (۲۰۰۸)، جانز و انگلیش^{۱۷} (۲۰۰۹)، کیم^{۱۸} (۲۰۰۹)، ایبال و کارک^{۱۹} (۲۰۱۰)، دیمیر و ارل^{۲۰} (۲۰۱۰)، هنری، هیل و لیچ^{۲۱} (۲۰۱۱) و نصیرزاده و همکاران (۱۳۹۲) اشاره نمود. بر این اساس یافته‌های پژوهش حاضر در راستای نتایج پژوهش‌های مذکور می‌باشد.

در حال حاضر از جمله مؤثرترین عوامل محدود کننده کارآفرینی کارکنان در سازمان‌های ورزشی کشور به ویژه سازمان ورزش و جوانان (سازمان تربیت بدنی) سبک رهبری مدیران می‌باشد (محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع مواردی همچون شایسته سالاری، تفویض اختیار به کارکنان خلاق و نوآور و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها که از مؤلفه‌های مهم مدیریتی و لازمه کارآفرینی سازمانی بوده در سازمان تربیت بدنی کشور بسیار کم رنگ است و پاسخ‌گویی نیازهای آن سازمان نمی‌باشد. همچنین نبود فرهنگ سازمانی مطلوب برای ساختن بستری مناسب در ارتباط با کارآفرینی کارکنان نیز از دیگر عوامل مؤثر در این ارتباط می‌باشد. در این میان پرورش روحیه تحول‌گرایی در مدیران و استفاده از مدیران تحول‌گرا در نظام ورزش کشور می‌تواند گام پرارزشی در جهت گسترش کارآفرینی در آن سازمان‌ها بوده و به پرورش کارکنان خلاق و نوآور کمک کند؛ لذا لازم است که مدیران در ادارات ورزش و جوانان کشور و به ویژه در استان اصفهان به این امر توجه ویژه‌ای داشته باشند.

سپاسگزاری: پژوهشگر از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش کمال تشکر را دارد.

منابع

- احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۸۱). کارآفرینی تعاریف، نظریات، الگوها. تهران، پردیس، چاپ چهارم.### احمدپور داریانی، محمود. شیخان، ناهید. رضازاده، حجت‌الله. (۱۳۸۴). تجارب کارآفرینی در کشورهای منتخب. تهران: امیرکبیر. چاپ اول.### اکبرالسادات، زهرا. (۱۳۸۵). بررسی نقش سازمان‌های دولتی و غیردولتی در توسعه کارآفرینی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.### رئیسی، ابراهیم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.### زارع، قاسم. (۱۳۸۵). ارتباط بین عوامل

9. Hersey and Blanchard
10. Erikson
11. Zhao
12. Politis
13. Rae
14. Koch
15. Crawford
16. Kuei Chen & Shuo Chen
17. Jones & English
18. Kim
19. Eyal & Kark
20. Damer & Earle
21. Henry, Hill & Leitch

روان‌شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمان تربیت بدنی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران. ##شاه حسینی، علی. (۱۳۸۳). کارآفرینی. تهران: آبیژ. چاپ اول. ##صمدآقایی، جلیل. (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ اول. ##علوی، ابوالفضل. (۱۳۸۲). کارآفرینی و رسالت دانشگاه. مجله رهیافت. شماره ۲۹. صص ۳۳-۲۸. ##کلانتری، صمد؛ ربانی، رسول؛ هزارجریبی، جعفر. (۱۳۸۳). بررسی میزان کارآفرینی دانش‌آموختگان در عرصه نشریات و مطبوعات. فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۱۱. صص ۱۸۹-۱۷۱. ##کوراتکو، دونالد؛ هاجتس، ریچارد. (۱۳۸۴). نگرشی معاصر بر کارآفرینی. مترجمان: عامل محرابی، ابراهیم. تبرایی، محسن. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد. چاپ سوم. ##محمدکاظمی، رضا؛ امیدی، یاور. (۱۳۹۰). کارآفرینی ورزشی: رویکردی نوظهور در کارآفرینی و مدیریت ورزشی. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. شماره ۲. صص ۸۶-۷۰. ##محمدکاظمی، رضا؛ قاسمی، حمید؛ رستم بخش، محمدرضا. (۱۳۹۰). شناسایی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی (وزارت ورزش) کشور. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. شماره ۲. صص ۱۰۰-۸۹. ##مینایی‌پور، الهام. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر عوامل رفتاری بر کارآفرینی درون سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. ##نصیرزاده، عبدالمهدی؛ فراهانی، ابوالفضل؛ رضایی، شمس‌الدین؛ وطن دوست، مریم. (۱۳۹۲). ارزیابی کارآفرینی مدیران کل تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. شماره ۲ (پیاپی ۷). صص ۱۴۴-۱۲۹. ##هرسی، پل؛ بلانچارد، کنت. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی. ترجمه علاقه‌مند، علی. تهران: انتشارات امیر کبیر. چاپ اول. ##هیسریچ، رابرت؛ پیترز، مایکل. (۱۳۸۲). کارآفرینی. مترجمان: فیض بخش، سید علیرضا؛ تقی یاری، حمیدرضا. دانشگاه صنعتی شریف. چاپ اول. ##

- Bass, B.M. (1985). From transactional to transformational leadership. *Organizational Dynamics*. 18: 14-32. ##Bishop, K., Crown, D.D. & Wearer, M. (2000). Viewing entrepreneurs as learning individuals and related implications for entrepreneurial training. Working paper, Alabama: University of Alabama. ##Crawford, C. (2005). Effects of transformational leadership and organization position on knowledge management. *Journal of Knowledge Management*. 6:6-16. ##Deamer, I. & Erale, L. (2010). Searching for entrepreneurship. *Industrial and Commercial Training*. 36(3): 99-103. ##Entrepreneurship Center at Miami University of Ohio. (2004). In: <http://westaction.Org/definitions/def-entrepreneurship-zhtml>. ##Erikson, T. (2007). Towards a taxonomy of entrepreneurial learning experiences among potential entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 10(1): 106-112. ##Eyal, K. & Kark, C. (2010). A Contemporary approach to entrepreneurship education. *Journal of Education and Training*. 46(8): 416-423. ##Hardy, S. (1986). Entrepreneurs, organizations, and the sport marketplace: subjects in search of historians. *Journal of Sport History*. 13(1): 14-33. ##