

تأثیر پیاده سازی سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های انسانی در شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان با نقش میانجی کارآفرینی ناب

محمد ولی پور^{۱*}

حمیدرضا بهرامی^۲

حسین ستوده آرانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۰۴

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناخت تأثیر پیاده سازی سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های انسانی در شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان با نقش میانجی کارآفرینی ناب می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی (میدانی) است. در این تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان می باشند که تعداد آن ها در زمان انجام تحقیق حاضر، هفتصد و پنجاه نفر بوده که بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد دویست و پنجاه و شش نفر به عنوان نمونه تحقیق به طور تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد. قابل ذکر است که برای سنجش روایی پرسش نامه ها از "روایی محتوایی" استفاده و همچنین به منظور تأیید پایایی (اعتبار) از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. به منظور بررسی آزمون فرضیه ها، مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کار رفته است. یافته های پژوهش نشان می دهند کلیه مولفه های سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های منابع انسانی تأثیر معنی داری دارند. ضمناً مشخص گردید که متغیر کارآفرینی ناب بر تأثیرگذاری متغیر مستقل (سبک رهبری خیراندیش) بر متغیر وابسته (بهره وری سرمایه های انسانی) نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی

سبک رهبری خیراندیش، بهره وری سرمایه های انسانی، کارآفرینی ناب، شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه پیام نور نطنز، نطنز، ایران. (mvalipoor42@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور نطنز، نطنز، ایران.

۳. عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه پیام نور، دانشگاه پیام نور نطنز، نطنز، ایران. (hosseinsotudeh73@gmail.com)

مقدمه

سازمان‌ها امروزه تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود قرار دارند. پس از سالها تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری (خدمات رسانی) و اقتصادی پیشتاز و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. به همین منظور بهره‌وری منابع و سرمایه‌های انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد. بهره‌وری منابع انسانی، عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان. لذا منابع انسانی، به عنوان عامل اصلی نقش تعیین کننده در بهره‌وری دارد (مطیع دوست و همکاران، ۱۳۹۳). با عنایت به اهمیت مقوله بهبود بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروزی و با توجه به این که در زمینه بهره‌وری سرمایه‌های انسانی عوامل و متغیرهای متعددی همچون توجه به بکارگیری سبک رهبری خیراندیش می‌تواند نقش موثری ایفا نماید، لذا با توجه به مرور ادبیات و وضعیت موجود جامعه آماری در تحقیق حاضر تاثیر بکارگیری سبک رهبری خیراندیش بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی با توجه به نقش واسط کارافرینی ناب مورد توجه قرار گرفته است.

لازم به ذکر است که کارافرینی ناب یک مفهوم جدید مدیریتی است که در پی از بین بردن اتلاف و آفرینش ارزش در سازمان‌ها شکل گرفته است تا از این طریق بتوان با منابع و تجهیزات کمتر به بیشترین‌ها دست یافت. اجرای این نظام مدیریتی نیاز به یک انقلاب فکری در سازمان ذی‌ربط دارد که نه تنها مدیریت و کارکنان باید به آن معتقد و متعهد بوده و به کار بستن آن را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر بدانند بلکه باید امکانات و تمهیداتی فراهم شود تا این تحول فکری در تمام سطوح سازمان شکل گرفته و به کار آید. از سوی دیگر، امروزه رقابت‌پذیری شرکت‌ها در ارائه محصولات متنوع با کیفیت بالا و هزینه کم در حداقل زمان ممکن، می‌تواند آن‌ها را در بازار حفظ نماید که این مهم از طریق تولید ناب ممکن است؛ زیرا تولید ناب برآورده نمودن خواست مشتری در بالاترین کیفیت و کمترین هزینه ممکن از طریق حذف دائمی ضایعات و رسیدن ضایعات به صفر است (دنيس^۱، ۲۰۰۲). بر این اساس سوال اصلی تحقیق حاضر با توجه به مطالب ارائه شده، این است که: "ایا در جامعه آماری مورد مطالعه، بکارگیری سبک رهبری خیراندیش می‌تواند در بهبود بهره‌وری سرمایه‌های انسانی نقش معناداری را داشته باشد؟ و دیگر اینکه ایا متغیر کارافرینی ناب در میزان تاثیر گذاری متغیر سبک رهبری خیراندیش بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی نقش میانجی دارند؟" تحقیق حاضر درصدد است تا به این دو سوال اساسی پاسخ گوید.

از نظر فلمهولتس، بولن و هوا (۲۰۰۲) موفقیت بالقوه سازمانها در قابلیت‌های فکری سرمایه‌های انسانی آنها ریشه دارد تا دارایی‌های مشهود آنها. (عزیز پورو همکاران، ۱۳۹۴). به طور کلی شاید بتوان اذعان نمود که مفهوم بهره‌وری سرمایه‌های انسانی که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، ضرورتی است که باید مورد توجه کلیه مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانها قرار گیرد. با توجه به اینکه یکی از مهمترین منابع موجود در سازمانها، نیروی انسانی شاغل در آنهاست، بخشی از اقدامات مدیریتی نیز با هدف بهره‌گیری هرچه مؤثرتر و کارآمدتر از این منابع به مرحله اجرا در می‌آید و مدیریت سرمایه‌های انسانی مؤثر را به یکی از مهمترین وظایف مدیران تبدیل نموده است. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی، حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح وظایف، فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در عملکرد سازمانی باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطح

¹. Denis.

عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می باشد و وجه اعتبار سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد.

اگرچه شاید در سازمان ها، موضوع بهره وری سرمایه های انسانی و تاثیر عوامل و عناصر سازمانی تاثیرگذار بر آن در تحقیقات و مطالعات قبلی مورد توجه بوده است ولی می توان اذعان نمود، پژوهش حاضر که در زمینه سنجش تاثیر پیاده سازی سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های انسانی در شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان با نقش میانجی کارآفرینی ناب در جامعه اماری مورد مطالعه انجام می شود، موضوعی جدید بوده و تکمیل کننده پژوهش های قبلی در این حوزه می باشد. لذا انجام تحقیق حاضر از اهمیت خاصی برخوردار است و می تواند برای مجموعه مدیریت شعب تأمین اجتماعی استان اصفهان (جامعه اماری مورد مطالعه) مثر ثمر باشد. لذا با عنایت به کاربرد نتایج تحقیق حاضر برای جامعه اماری تحقیق و خلا تحقیقاتی موجود در زمینه موضوع و نبود پژوهش های قبلی در جامعه اماری مورد مطالعه، تحقیق حاضر شکل گرفت.

لذا بررسی در زمینه شناخت وضعیت موجود بهره وری سرمایه های انسانی در سازمان ها و مطالعه عوامل مؤثر بر آن و نتایج حاصله می تواند از جمله تحقیقات مؤثر در علوم رفتار سازمانی باشد. بر این اساس، در جامعه اماری مورد مطالعه؛ اگرچه شاید رابطه ویا تاثیر متغیرهای متعددی بر بهره وری سرمایه های انسانی در تحقیقات و مطالعات قبلی مورد توجه بوده است ولی شاید بتوان اذعان نمود، پژوهش حاضر که در زمینه مطالعه تاثیر بکارگیری سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های انسانی با توجه به نقش واسط کارآفرینی ناب انجام می شود در پژوهش های قبلی اندک مورد توجه محققان قرار گرفته است. لذا انجام تحقیق حاضر از اهمیت خاصی برخوردار است و شاید برای (جامعه اماری مورد مطالعه) مثر ثمر باشد و بتواند راه گشای تصمیم گیری ها و تصمیم سازی آینده برای مجموعه سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان باشد.

مبانی نظری پژوهش

اهمیت و ضرورت توجه به مقوله بهره وری

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می دهد و می تواند همچون زنجیره ای فعالیت های کلیه بخش های جامعه را در برگیرد. به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می باشد. (وزیری و همکاران ۲۰۱۰) این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسبتر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره وری ممکن نیست. (پویان و معصومی ۲۰۰۹).

از طرفی نظر به اینکه بهره وری تابعی است از عوامل بسیار مختلف، که این عوامل تحت تاثیر رسالت، فعالیت، عملیات و عواملی از این قبیل از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است و همچنین میزان اهمیت و تاثیر این عوامل بر بهره وری سازمان های مختلف یکسان نیست، بنابراین برای سازمان ها امکان پذیر نیست که در تمامی زمینه ها و جنبه های تاثیر گذار وارد شوند. ضرورتا برای رسیدن به بالاترین میزان بهره وری در ابتدا لازم است طبق معیارها و ضوابط علمی این عوامل از لحاظ اهمیت برای سازمان شناسایی و اولویت بندی شوند، آنگاه برای بهبود بهره وری، برنامه های

اجرائی و طرح های لازم تدوین شوند. (تاوری و همکاران، ۲۰۰۸).

با گسترده شدن جوامع، سازمانها و شرکتهای، نهادهایی بوجود آمده اند تا پاسخگوی نیازهای مختلف مردم باشند و مجموعه دست آوردهای علمی نشان می دهند از ساده ترین لوازم گرفته تا پیشرفته ترین فناوری های پیچیده، محصول خلافت و نوآوری انسان هایی است که طی سال های متمادی بر اساس دانش و ارتقاء فکری خلق شده است، بنابراین پایه اصلی ثروت هر سازمان را منابع انسانی آن تشکیل می دهد که از آن به عنوان اصلی و پایه یاد می شود. نقش منابع انسانی نه تنها در سطح سازمانی بلکه به صورت کلی از سطح یک واحد کوچک اقتصادی تا سطح ملی ارتقاء و گسترش پیدا کرده است (پوهجولا، ۲۰۱۰).

بهره وری سرمایه های انسانی

بهره وری منابع انسانی، عبارت است از استفاده ی بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده از جوانان، میان سالان و حتی بازنشستگان. منابع انسانی، به عنوان عامل اصلی در عوامل تولید خروجی و مدیریت آن نقش تعیین کننده در بهره وری دارد (مطیع دوست و همکاران، ۱۳۹۳).

در هر صورت، باید توجه داشت که راهبردهای منابع انسانی، تنها زمانی خوب و مؤثرند که به طرز صحیحی به اجرا گذاشته شوند و اعمال مثبتی را به وجود آورند. طراحی این راهبردها، بخش ساده کار است. مشکلات و دشواری ها وقتی شروع می شود که بخواهیم آن راهبردها را اجرا کنیم برای اجرای مناسب راهبردهای مختلف در این زمینه، باید عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری منابع انسانی، مورد بررسی قرار گیرند (مطیع دوست و همکاران، ۱۳۹۳).

در پژوهشی که بر اساس داده های ۱۱۶۵ شرکت انجام شد، مشخص گردید که سطح بالایی از سرمایه انسانی و بهره وری نیروی کار با بازده های غیرعادی سهام شرکتهای ارتباط دارد. در این تحقیق سرمایه انسانی در قالب هزینه های صورت گرفته و افشا شده برای منابع انسانی و بهره وری نیروی انسانی در قالب فروش خالص به ازای هر نفر محاسبه شده است (لاجیلی ۲۰۰۶). مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک و پایدار با ارزشترین دارایی های شرکت، یعنی کارکنانی که در آنجا کار می کنند و منفردا در کنار هم به شرکت در وصول به اهدافش کمک می کنند. استوری معتقد است که باید بین جنبه های سخت و جنبه های نرم مدیریت منابع انسانی تفاوت قایل شد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵).

بنابراین در عین حال که ما باید به نیازهای مشتریان توجه و عنایت خاصی داشته باشیم نباید از نیروی انسانی غافل شویم، واضح است که نیروی انسانی کارا، مهمترین سرمایه هر سازمان است. در توجیه اهمیت نقش نیروی انسانی در مقایسه با سرمایه و فن آوری که هر سه عوامل عمده افزایش بهره وری هستند تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین عامل قلمداد می کنند و معتقدند که در صورت نیاز می توان از کشورهای دیگر سرمایه را به صورت وام تهیه کرد و یا از آنها فن آوری خرید، اما در مورد نیروی انسانی نمی توان همانند سرمایه و فن آوری عمل کرد، بلکه منابع انسانی باید به عنوان سرمایه های اصلی جامعه فروش داده شوند و با به کار گیری سیاست های مناسب، انگیزه تلاش و کوشش را در آنها تقویت کرد. (یوسفی، ۱۳۹۰).

مفهوم کارآفرینی در سازمان ها

صاحب نظران بسیاری درباره ماهیت سازمان کارآفرین بحث کرده اند و تعاریف بسیاری از این مفهوم ارائه شده است؛ یکی از صاحب نظران، سازمان کارآفرین را سازمانی که به ایجاد و معرفی محصولات، فرآیندها و نظام های نوین تعهد

دارد، معرفی کرده است و دیگری سازمان کارآفرین را مفهومی چندبعدی که فعالیت های شرکت را به نوآوری در محصول و فن آوری همچنین مخاطره پذیری و پیشگامی متوجه می سازد، تعریف کرده است (لین، ۲۰۱۲). کارآفرینی را فرایند شکار فرصت ها به وسیله افراد به طور انفرادی (کارآفرینی مستقل) یا در سازمان (کارآفرینی سازمانی) بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها می دانند (رضاییان، ۱۳۹۳).

امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه های اصلی بسیاری از مدیران سازمانها 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 چرخهای توسعه اقتصادی کشور شود. از سوی دیگر، با نگاهی گذار به بسیاری از سازمان های موفق درخواهیم یافت که آنان برای برتری جستن در عرصه رقابتهای جهانی و کسب سهم عمده ای از بازار کسب و کار، با بسط رفتار و فرهنگ کارآفرینی در تمام سطوح سازمانی، اختصاص اعتبارات مالی، ایجاد انگیزه، برنامه ریزیها و سیاستگذاریها، حمایت مدیران و ایجاد تیمهای کارآفرینی در سازمان، منجر به وجود آوردن فرصتهای جدید تجاری و تحرک بیشتر در بازارهای جهانی شده اند. در واقع می توان گفت که کارآفرینی یک عامل کلیدی و پلی مابین نوآوری و توسعه اقتصادی قلمداد می شود و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند مدیران سازمانها به شمار می آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط ورهایی سازمان از بن بست مشکلات و دستیابی به راه حلهای جدید و ارتقا کیفیت تولید در رقابتهای فشرده جهانی می شوند و از این طریق سازمانها می توانند بخشهای عمده ای از بازارهای جهانی را به تسخیر خویش درآوردند و سازمان های دیگری هم که توان رقابت را ندارند از صحنه حذف می گردند. ۲- ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی در سازمان ها ۳- خروج بهترین نیروهای کاری از سازمانها و اقدام آنها برای کارآفرینی مستقل که این موارد باعث شده که حیات سازمانها هرچه سریعتر در معرض خطر قرار گیرد و مدیران سازمانها دائماً دنبال راه حلی برای رهایی از این مشکلات باشند تا بتوانند با تطبیق هرچه بیشتر با شرایط متغیر اقتصادی و پذیرش ریسک ها و اعمال نوآوری در محصولات و خدمات سودهای کلان را عاید سازمان خود کنند (هادی زاده و رحیمی، ۱۳۸۴).

ماهیت و مفهوم کارآفرینی ناب

از نگاه دراکر، نوآوری در قلب کارآفرینی است. روحیه کارآفرینی سازمانی برای غلبه کردن است و اگر اقدام های نوآورانه مناسب به کارگرفته شود، از طریق بازار در حال تغییر، سود به دست می آید (نیک رفتار و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری به تلاشهای شرکت برای یافتن فرصتهای جدید و راه حلهای تازه و کسب مزیت رقابتی از طریق محصولات جدید، خدمات جدید یا بهبود فرایندها، اشاره دارد؛ شومپتر نوآوری را سازوکاری می داند که به سود کارآفرینانه منجر می شود (نیک رفتار و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین سازمان های امروزی برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت میان سازمانها که فضای کاملاً رقابتی و دانش محور می باشد، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای رویاروی با آنها، شاخص های سازمانی تأثیر گذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب ترین پاسخها را بدهند. در محیط متغیر و دانش محور امروزی، نوآوری به علت تغییر الگوهای رقابت سازمانی و ضرورت سازگاری با تغییرات سریع، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است به همین دلیل، یکی از مسائلی که مدیران سازمانها با آن مواجه می شوند این مسئله می باشد که چه اقداماتی را برای توسعه و بهبود نوآوری در سازمان باید انجام دهند (زرین سبب، ۱۳۹۰)؛ زیرا در دهه های اخیر با حاکم شدن فرهنگ رقابت در

فضای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و سازمانی، نوآوری به عنوان راه حلی موفق، بخش جدایی ناپذیر بستر حرکت جامعه و در سطوح خردتر محیط‌های سازمانی شده است. از ای نیرو شرکت‌های و سازمان‌هایی که خواهان ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی هستند، مجبور به انعطاف پذیری و پذیرش تغییرات می‌باشند. در چنین دوره‌ای نوآوری تکیه گاه اصلی سازمان‌ها شده است. ماهیت رشد اقتصاد جهانی با تسریع نوآوری، تغییر کرده است که آن را به وسیله گسترش سریع تکنولوژی، چرخه عمر کوتاه‌تر محصول و افزایش توسعه محصولات جدید امکان پذیر کرده ۳۰ است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که توانائی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند و مدام افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱).

ماهیت و مفهوم رهبری خیراندیش

رهبری، موضوعی است که از دیرباز، موضوع مطالعه محققان، دانشمندان و حتی افراد معمولی بوده است، اما پژوهشهای علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز شد.

در پنجاه سال گذشته، بیش از ۶۵ طبقه مختلف برای تعریف موازین رهبری عرضه شده است اما علی رغم وجود تعاریف مختلف، می‌توان بر چند نقطه مشترک بین تعاریف تاکید کرد: رهبری، اول فرایند نفوذ است، دوم با تغییر آمیخته است، سوم در داخل گروه اتفاق می‌افتد و چهارم هدفمند است. بر اساس این اجزاء، رهبری عبارت است از: «اثری که فردی بر گروهی از افراد برای دستیابی به هدف مشترک عمومی می‌گذارد» (افجه، ۱۳۹۰).

رهبری یکی از چهار وظیفه‌ای است که فرآیند مدیریت را تشکیل می‌دهد. برنامه‌ریزی؛ جهت و هدف‌ها را تعیین می‌کند، سازماندهی؛ منابع را گرد هم می‌آورد تا برنامه‌ها را به مرحله عمل در آورد، رهبری؛ تعهد و اشتیاق لازم را برای انسان‌ها ایجاد می‌کند تا استعدادهایشان را به طور کامل به کار گیرند و به انجام برنامه‌ها کمک می‌کنند و کنترل؛ اطمینان می‌دهد که امور به طریق صحیح ادامه دارند. (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰)

اگرچه برخی افراد دو واژه مدیریت و رهبری را مترادف هم می‌دانند، ولی باید بین آن‌ها فرق قائل شد. در واقع امکان دارد یک نفر، یک گروه سازمان نیافته را رهبری کند، ولی چنین گروهی نمی‌تواند مدیر داشته باشد. مدیر تنها می‌تواند در جایی ایفای نقش کند که یک ساختار سازمان یافته وجود داشته باشد. از دیدگاه تحلیلی، تفکیک رهبری از مدیریت دارای دو نقطه قوت بسیار مهم است. این کار باعث می‌شود رهبر را از زاویه‌ای مورد مطالعه قرار داد که الزامی به داشتن ویژگی‌های یک مدیر نداشته باشد. (مدیری که به مسائل کلی‌تر رسیدگی می‌کند). رهبری یکی از جنبه‌های مهم مدیریت است.

لذا رهبری یعنی اعمال نفوذ، یعنی هنر یا فرآیند اعمال نفوذ بر افراد تا این که آن‌ها در جهت تأمین هدف‌های گروه، با شور و شوق، عمل نمایند. (وی ریچ ۲ و همکاران، ۲۰۰۵). کمال مطلوب این است که افراد تشویق شوند که نه تنها میل به کار کردن پیدا کنند، بلکه میلی به کار کردن با شور و اعتماد باشند. مقصود از شور و اشتیاق همان، میل باطنی و توجه قلبی به کاری است که باید انجام شود و مقصود از اعتماد این است که شخصی به توانایی خود، از نظر فنی و تجربی، اعتماد کافی پیدا کند. رهبر به گونه‌ای عمل می‌کند تا به گروه کمک شود با استفاده از تمام توان خود درصدد تأمین هدف‌های گروه برآید.

باورها، اعتقادات و ارزش‌های پذیرفته شده در یک جامعه می‌تواند سبب شود که سبک موفق رهبری در آن جامعه در

². Weihrihc.

اجتماعی دیگر با شکست رو به رو شود؛ بنابراین، لازم است که هر جامعه‌ای متناسب با فرهنگ خود که همان باورها و اعتقادات و ارزش‌های شکل دهنده آن فرهنگ است تئوری‌های رهبری خود را بیافریند. تئوری‌های رهبری بر پایه دیدگاه‌های متفاوت و متعددی قرار دارد که سیر تکاملی نظریه‌پردازی‌ها درباره آن در جدول زیر به ترتیب در دو ستون عنوان تئوری و خصوصیات تئوری آمده است (امیری و همکاران، ۱۳۹۲).

رهبری عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به هدف‌های مورد نظر. منبع این قدرت یا اعمال نفوذ جنبه رسمی دارد، همانند تکیه زدن بر مسند مدیریت در یک سازمان. امکان دارد یک نفوذ نتیجه گرفتن یک پست، در یک سازمان نقش رهبری بپذیرد ولی بحث در این است که همه رهبران مدیر نیستند، هم‌چنین همه مدیران رهبر نیستند (رابینز، ۳، ۱۳۹۱).

رهبری می‌تواند آینده را مستحکم کند، او به اعضای سازمان الهام می‌بخشد و مسیر سازمان را تعیین می‌نماید. لی ایا کواکا^۴، مدیرعامل پیشین شرکت کرایسلر، جک ولش^۵ در جنرال الکتریک و بیل گیتس^۶ در مایکروسافت توانستند آینده شرکت‌های خود را به تجسم درآورند. رهبر باید ارزش‌ها را (چه اینکه مربوط به کیفیت، صداقت و ریسک حساب شده یا توجه به کارکنان و مشتریان باشد) در افراد تلقین نماید.

هر گروهی از افراد که تقریباً از تمام توان خود استفاده کند شخصی را در رأس کارها مشاهده خواهد کرد که از نظر هنر رهبری دارای مهارت لازم است. چنین به نظر می‌رسد که این هنر، دست کم از چهار جزء اصلی تشکیل شده باشد: توان استفاده موفقیت‌آمیز از قدرت به شیوه مسئولانه

توان درک این مطلب که افراد انسانی در زمان‌های مختلف و در شرایط مختلف به وسیله عوامل مختلف تحریک می‌شوند.

توان الهام بخشیدن به دیگران

توان اقدام به شیوه‌ای که منجر به ایجاد جوی آکنده از عواطف و احساس در سازمان شود؛ بدین گونه در افراد ایجاد انگیزه نماید.

جان گارابوو^۷ و جان کاتر^۸ بخش دیگری را هم به رهبری اضافه کرده‌اند آن چنین است: یک مدیر موفق باید با رئیس خود یک رابطه سالم برقرار نماید. آن بدین معنی است که این رابطه بر پایه وابستگی متقابل قرار دارد. از این رو، مدیر باید هدف‌های رئیس را درک کند، بداند چه چیزهایی مورد توجه و تأکید وی می‌باشد و تمام توجه خود را معطوف دیدگاه او بنماید. کسانی که بتوانند به دیگران کمک کنند به خواسته‌های خود (مانند پول، قدرت و افتخار یا انجام دادن کار) برسند می‌توانند نقشی را که افراد در یک ساختار سازمانی بر عهده می‌گیرند پررتر نمایند، افراد با رغبت بیشتری در امور مشارکت نمایند و برای سازمان مولدتر شوند. اصل بنیادی رهبری چنین است: از آنجا که افراد تمایل دارند از کسانی پیروی کنند که از دیدگاه آنان می‌توانند ابزار یا وسیله‌ای برای تأمین هدف‌های شخصی آنها ارائه نمایند؛ هر قدر مدیران بتوانند عواملی را شناسایی کنند که در زیردستان ایجاد انگیزه بیشتری می‌نماید و نیز از شیوه‌ای که این

Robbins

4. Li Eia Koka

5. Jack

6. Bill Gates

7. Johan Garaboo

8. Johan Kater

عوامل می‌تواند ایجاد انگیزه کنند آگاهی بیشتری یابند (و هر قدر آن‌ها در اجرای وظیفه‌های مدیریتی خود از این نوع درک و استنباط خود بهره‌برداری نمایند)، رهبرانی موفق‌تر خواهند بود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

در یک بررسی شامل بیش از ۳۴۰۰ مدیر، مورد احترام‌ترین رهبران به عنوان آدم‌هایی صادق، دارای قابلیت، آینده‌نگر، الهام‌بخش و قابل اعتماد توصیف شدند. چنین عوامل ملموس مثبت، ممکن است کارآمدی رهبر را افزایش دهد (در رابطه با ایجاد بصیرت و مفهوم تواناسازی)، لکن اکنون از جمله صفات شخصی که به عنوان مبانی موفقیت رهبری مهم تلقی می‌شوند این‌ها هستند:

کاهش مبتکرانه: انرژی زیاد و تمایل به دستاورد.

انگیزش: تمایل به هدایت و نفوذ در دیگران برای دست‌یابی به هدف‌های مشترک.

صداقت و درستی: راستی در برخورد با دیگران، ثبات در گفتار و کردار.

اعتماد به نفس: مصمم و مطمئن نسبت به خود و در برخورد با دیگران

هوش: توانایی جمع‌آوری، تلفیق و تفسیر اطلاعات پیچیده

دانش: داشتن درک خوبی از سازمان، صنعت آن و کار فنی مربوط

انعطاف‌پذیری: تمایل و توانایی تطبیق با لازمه‌های در حال تغییر (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

در طلیعه قرن جدید که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال پیگیری روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدید در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (جیسل و همکاران، ۲۰۰۳) و برای این که از قافله عقب نیافتند، اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد.

اگر چه رهبری یک موضوع مورد علاقه برای هزاران سال بوده است، اما تحقیق علمی در این زمینه درست در قرن بیستم شروع شده است (جودی و همکاران، ۲۰۰۲) در واقع، تحولی در توسعه نظریات رهبری از جنگ جهانی دوم به وجود آمده است که باعث ارائه چندین نظریه در زمینه انگیزش پیروان شامل، نظریه مسیر-هدف، رهبری کارزماتیک، رهبری تحول‌آفرین و تعاملی شده است؛ اما اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه کنیم، خواهیم دید تا کنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگی‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته، ولی موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است، ویژگی رهبران خیرخواهانه است.

موفقیت یا شکست سازمان‌ها تا حد زیادی به کیفیت رهبری آنها بستگی دارد. رهبران جهت‌نیل به اهداف سازمان از فنون و ویژگی‌هایی خاص بهره می‌گیرند؛ برخی دارای صفات منحصر به فردی هستند، برخی دیگر رفتارهای ویژه‌ای از خود بروز می‌دهند، موفقیت برخی به پیروان آنها وابسته است و ... در سالیان اخیر رویکردهای جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که رهبری تحول‌گرا، خدمتگزار، فره‌مند و ... نمونه‌هایی از آنها هستند. در میان رویکردهای جدید نسبت به رهبری، رهبری خیرخواهانه از جایگاه خاصی برخوردار شده است.

رهبری معمولاً کلید موفقیت یا شکست سازمان‌ها در کلیه حوزه‌ها، چه تجاری و چه گروههای مذهبی، نظامی، موسسات آموزشی و غیره است. زمانی که کلیه کارکنان در راستای نیل به اهداف سازمان تلاش می‌نمایند، سازمان از

بیشترین شانس موفقیت برخوردار می باشد. از آنجایی که رهبری عرضه شده از سوی سرپرستان، یک عامل تعیین کننده اساسی در موفقیت سازمان است. مطالعات انجام شده روی رهبری را می توان به مطالعات صفات، رفتار اقتضایی و تحول گرا، طبقه بندی کرد. تئوری های اولیه فرض می کردند که منبع اولیه اثربخشی رهبری، در خصوصیات فردی خود رهبران نهفته است. با این حال صفات به تنهایی نمی توانستند اثر بخشی رهبری را توضیح دهند. لذا، پژوهش های بعدی بر آنچه که رهبر عملاً هنگام مواجهه با کارکنان انجام می دهد، متمرکز گردید. این تئوری های رهبری در جستجوی تشریح رابطه بین آنچه رهبر انجام می دهد و نحوه واکنش کارکنان نسبت به آن، چه به صورت احساسی و چه به صورت رفتاری بودند. با این حال رفتار نیز نمی تواند همیشه رهبری را در شرایط مختلف توضیح دهد. لذا تئوری های اقتضایی رهبری، سبک رهبری را در محیط های مختلف مورد مطالعه قرار دادند. رهبران تبادل رهبران شناسایی شده در تئوری های اقتضایی، الزامات نقش و وظیفه را برای کارکنان مشخص می نمایند. با این حال تئوری اقتضا، نمی تواند توضیحی برای الهام و نوآوری مورد نیاز رهبران برای رقابت در بازارهای جهانی امروز فراهم نماید. مطالعات جدیدتر انجام شده روی رهبری تحول گرا، نشان داده است آن دسته از رهبرانی که کاریزماتیک و دوراندیش می باشند، قادرند پیروان خود را الهام بخشیده، فراتر از منافع شخصی خود حرکت کرده و به نفع سازمان عمل نمایند؛ اما امروزه در کنار سایر تئوری های رهبری، تئوری رهبری خیراندیش (مبتنی بر خیرخواهی) مطرح شده است و اعتقاد بر آن است که در شرایط جدید جهانی، این شیوه رهبری می تواند نجات بخش سازمان ها در شرایط متلاطم باشد. رهبران از توانایی لازم برای پرورش اقدامات خیرخواهانه در محیط های کاری برخوردارند.

برخی از راههایی که آنها می توانند نسبت به این امر اقدام نمایند عبارتند از:

تعریف هدف سازمان و نشر آن، کمک به کارکنان برای مشارکت در هدف، ایجاد موافقت و هم رأیی حول یک چشم انداز واحد برای سازمان، برانگیختن کارکنان جهت تلاش برای نیل به چشم انداز؛ بارور ساختن استعداد های کارکنان، حمایت از کارکنانی که به حمایت نیاز دارند (حمایت ملموس، احساسی یا معنوی) به طوری که آنها اقدام به مشارکت های خلاقانه نمایند، اقدام به عنوان یک رهبر خدمتگزار عمل می کردند، رهبران جدید قادرند مهارت های خود را با رویکردی تلفیق نمایند که خوشایند و ترحم آمیز است. آنها به ارزیابی خود پرداخته و در کلیه سطوح احساسی، جسمی و فکری نسبت به خود شناخت کامل دارند. آنها رهبران نوگرا هستند. رهبران برجسته دارای ویژگی های منحصر به فردی به شرح زیر هستند: دارای یک مبنای فردی از نوع دوستی و خیرخواهی هستند، نسبت به خدمت به مردم متعهدند، فداکارند، بین کار و ارزش های معنوی توازن برقرار می نمایند و خدمات نوع دوستانه ارائه می دهند.

رهبری از امور بنیادی در اداره جامعه و با تحول اجتماعی، ملازم است؛ لذا، امروزه که سازمان ها با محیط رقابتی جهان مواجه اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری را احساس کرده اند و برای اینکه از قافله عقب نیفتند غالباً توجهشان را معطوف به رهبرانی کرده اند که با جسارت، شجاعت و درایت خاصی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان سعی دارند.

مروری بر مطالعات گذشته

محقق با بررسی ادبیات و مطالعات قبلی پیرامون موضوع، دریافت که پژوهش های متعددی در این رابطه انجام شده است ولی هر یک از متغیرهای تحقیق به طور مجزا یا با متغیرهای دیگری مورد مطالعه قرار گرفته است که در ادامه مهم ترین آن ها که مرتبط با موضوع تحقیق حاضر است مختصراً بیان می گردد:

مطالعات داخلی

-در تحقیقی که توسط موقر زاده و همکاران (۱۳۹۵)، "تاثیر کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد سازمان به واسطه سبک رهبری تحول گرای مدیران در سازمان های مردم نهاد شهرستان کرمان" انجام شده است؛ حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان شاغل در این سازمان ها انتخاب شدند و پرسشنامه ها به روش نمونه گیری تصادفی، میان آن ها توزیع گردید. تجزیه و و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد نرم افزارهای AMOS و SPSS انجام پذیرفت و بدین ترتیب مشخص گردید که کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابر یافته های تحقیق، مسیر غیرمستقیم تاثیر کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد از طریق متغیر میانجی رهبری تحول آفرین نیز معنادار شناخته شد.

- تحقیقی دیگر توسط جهانگیری (۱۳۹۴)، تحت عنوان "موارد و میزان به کارگیری تکنیک ها و ابزارهای مدیریت ناب در نظام بهداشت و درمان ایران" انجام شده است. این مطالعه مروری نظام مند بود که در آذرماه ۱۳۹۳ خورشیدی صورت گرفت. در جستجو از کلمات کلیدی مربوط با مدیریت ناب در پایگاه های علمی Magiran, Iranmedex, SID, IranDoc و موتور جستجوگر Google، اقدام به جستجوی تحقیقات صورت گرفته شده در مراکز بهداشتی و درمانی ایران و صرف نظر از زمان انتشار آنان شد که مجموعاً ۱۰۵۵۰ تحقیق یافته شد. بعد از مطالعه آنان ۱۰۴۷۸ تحقیق به علت نامرتب بودن، تکراری بودن و عدم دسترسی به متن کامل و چکیده از مطالعه حذف شدند، سپس اقدام به دسته بندی و تحلیل آماری ۷۲ تحقیق باقیمانده توسط نرم افزار excel 2010 شد. مهم ترین روش های ناب سازی مراکز بهداشتی و درمانی ایران در تحقیقات صورت گرفته شده، شناسایی شد. سال انتشار ۸۴/۷ درصد تحقیقات از ۱۳۸۶ خورشیدی به بعد بود.

- تحقیقی دیگر توسط مهابادی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر زمان انتظار بیماران در فرآیند خدمات ارتوپدی بخش اورژانس بیمارستان با رویکرد مدیریت ناب (مطالعه موردی در بخش اورژانس بیمارستان آیت الله کاشانی اصفهان)" انجام شده است. این مطالعه با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر زمان انتظار بیماران در فرآیند خدمات ارتوپدی در بخش اورژانس بیمارستان آیت الله کاشانی با رویکرد مدیریت ناب انجام شد. روش بررسی این مطالعه از نوع توصیفی - پیمایشی و مورد کاوی است. جمعیت مورد مطالعه شامل بیماران مراجعه کننده به بخش اورژانس بیمارستان آیت الله کاشانی جهت دریافت خدمات ارتوپدی در فصل تابستان سال ۱۳۹۰ خورشیدی بود. به منظور ایجاد مدل شبیه سازی داده های مورد نیاز در زمینه ورود بیماران و ارائه خدمت ارتوپدی برای ۶۰ نفر (بر طبق فرمول تعیین حجم نمونه) از بیماران در هفته آخر تیر و هفته اول مرداد جمع آوری گردید. ابزار جمع آوری داده ها، فرم هایی بود که توسط پژوهش گر طراحی شد و روایی آن توسط استادان و صاحب نظران مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. محتوی این فرم ها شامل زمان ورود بیمار، زمان شروع و پایان دریافت خدمات ارتوپدی بود. در ادامه نمودار جریان ارزش مبتنی بر اصول مدیریت ناب از منظر بیماران شناسایی گردید. در گام بعد اتلاف های موجود در فرآیند شناسایی و راهکارهایی برای رفع آن ها پیشنهاد شد. در پایان به کمک نرم افزار simul8، مدل شبیه سازی ایجاد شد و تأثیر برخی از این راهکارها بر متوسط زمان حضور بیمار مورد بررسی قرار گرفت. در خصوص اتلاف های هفت گانه مرتبط با فرآیند ارائه خدمات ارتوپدی، در مجموع تعداد ۳۰ اتلاف شناسایی و برای رفع این اتلاف ها در مجموع ۱۶ راهکار پیشنهاد گردید.

-در تحقیقی که توسط صابری و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان "مدل یابی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی

نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور "باهدف بررسی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور انجام شده است پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر نحوه کنترل متغیرها، غیرآزمایشی؛ و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است که براساس متغیرهای مورد بررسی به ترتیب ۱۵ سوال برای گرایش کارآفرینانه و ۱۲ سوال برای عملکرد سازمانی در نظر گرفته شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمام کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، حجم نمونه ۵۰۰ نفری که نمونه مناسبی برای پژوهش های مدل یابی است به عنوان حجم نمونه انتخاب و پرسشنامه پژوهش بین آنها توزیع گردید. طبق نتایج این بخش، همبستگی بعد نوآوری با گرایش کارآفرینانه و تاثیری که بر آن دارد بیشتر از چهار بعد ریسک پذیری، رقابت تهاجمی، پیشگامی و استقلال طلبی است.

-در تحقیقی دیگر که توسط کلانی و همکاران (۱۳۹۵)، "نقش ابعاد کارآفرینی بر عملکرد مدیران ادارات ورزش و جوانان" انجام شده است، هدف از پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین کارآفرینی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمالی ایران بوده است. روش تحقیق از نوع همبستگی بوده است. به علت محدود بودن جامعه، نمونه آماری بصورت تمام شمار در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد کارآفرینی و عملکرد سازمانی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. نتایج تحقیق ارتباط معناداری بین مولفه‌های کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران را نشان داد.

- تحقیقی دیگر توسط قویدل (۱۳۹۴)، تحت عنوان "مدیریت ناب و کاربرت آن در دنیای آموزش" انجام شده است که هدف آن بررسی و درک کامل هدف و فلسفه ناب و چگونگی اجرا و پیاده‌سازی صحیح تولید ناب در آموزش و پرورش و آموزش عالی است. پس با بسترسازی برای نهادینه شدن تفکر ناب در یک سازمان، آموزش مفاهیم ناب به کارکنان سازمان و رسیدن به این باور که تغییر نتایج یعنی: «باید رفتارمان را تغییر دهیم و برای تغییر رفتار، باید تفکرمان را تغییر دهیم»؛ بنابراین درک مناسب هدف و فلسفه ناب در درجه اول و پیاده‌سازی مناسب آن در تعلیم و تربیت در درجه دوم قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری: آموزش عالی ناب، روشی جامع برای تغییر اصولی است که می‌تواند به مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها در تفکر مجدد پیرامون چگونگی پاسخ‌گویی به نیازها و انتظارات کسانی که آموزش عالی در خدمت آنها قرار دارد کمک نماید تا با تبدیل اصول و روش‌های ناب به عنوان بخشی از فرهنگ موسسه، اعضای هیات علمی و کارکنان را به تجزیه و تحلیل و ارتقاء فرآیندهای آموزش عالی جهت افزایش کارآیی و اثربخشی متعهد نماید.

-در تحقیقی دیگر که توسط سعادت طلب و همکاران (۱۳۹۴)، "بررسی تاثیر رویکردهای منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد کارآفرینانه و نوآورانه در آموزش عالی ایران: مورد مطالعه دانشگاه‌های شهید بهشتی و تهران" انجام شده است، هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد کلیدی الگوی مدیریت منابع انسانی، رویه‌های این مدل و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی نوآورانه و کارآفرینانه است. جامعه آماری را تمامی مدیران عالی در سطح دانشکده‌های دو دانشگاه تهران و شهید بهشتی تشکیل می‌دهند در نهایت یافته‌ها نشان داد که تجارب استراتژیک و تجارب کارکردی مدیریت منابع انسانی به طور قابل ملاحظه‌ای بر اثربخشی سازمانی و بخصوص بر عملکرد نوآورانه از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر می‌گذارند.

- تحقیقی دیگر توسط امیرخانی و فقیه (۱۳۹۱) با موضوع "بررسی میزان ناب بودن شرکت ایران خودرو بر اساس مدل

جکسون و جونز "انجام شده است. این پژوهش به بررسی وضعیت شرکت ایران خودرو از نظر میزان ناب بودن می‌پردازد و ضرورت انجام فرآیند تجدید حیات و اجرای چرخه بهبود راهبردی را یادآور شده تا علاوه بر افزایش کیفیت محصول که در راستای رقابت‌پذیری است، نسبت به اصلاح الگوی مصرف، به‌ویژه مصرف انرژی در کشور، اقدام و در جهت راهبردهای کشور گام بردارد. انتخاب مدل جکسون و جونز در این پژوهش، به دلیل جامعیت مدل و دارا بودن چارچوب مشخصی از ابزار و روش‌های ناب و نیز داشتن روش اجرایی است. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل معادله‌های ساختاری است. بدین منظور پرسش‌نامه‌ای با ۸۸ سؤال برای کلیدهای نه‌گانه توسعه، طراحی شد. ابتدا با استفاده از مدل جکسون و جونز به تعیین سطح یادگیری سازمان با توجه به کلیدهای ۹ گانه توسعه پرداخته و در ادامه با استفاده از تحلیل عاملی، از صحت مدل اندازه‌گیری جکسون و جونز اطمینان حاصل شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادله‌های ساختاری نشان داد که رئوس سه‌گانه توسعه، روابط متقابل قوی با یکدیگر داشته‌اند و این رئوس نیز به نوبه خود بر توسعه شرکت ایران خودرو تأثیر به‌سزایی می‌توانند داشته باشند. در پایان به منظور تعیین اولویت و اهمیت کلیدهای نه‌گانه توسعه در شرکت ایران خودرو، از آزمون فریدمن^۹ استفاده گردید.

- در تحقیقی دیگر که توسط بدری و همکاران (۱۳۸۵)، "بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان" انجام شده است؛ هدف کلی این پژوهش بررسی قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری و خلاقیت) دانشجویان دانشگاه اصفهان و تأثیر آموزش‌های دانشگاهی در افزایش این قابلیت‌هاست. پژوهش کاربردی است و از روش توصیفی پیمایشی استفاده شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. نتایج نشان داد که قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین بود، اما نمرات ریسک‌پذیری از متوسط نمره معیار پایین‌تر بود. همچنین، آموزش‌های دانشگاهی در پرورش ویژگی‌های کارآفرینی در دانشجویان موثر نبوده است.

- تحقیقی دیگر توسط طهماسبی لیمونی و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان "میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران" انجام شده است. هدف از این مطالعه تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران می‌باشد. مطالعه حاضر از نوع پیمایشی مقطعی بوده که در آن دیدگاه ۱۰۵ نفر از مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال کشور (بابل، گلستان، گیلان و مازندران) در ارتباط با به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت ناب سنجیده شد. به دلیل محدود بودن جامعه پژوهش، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر هشت بخش و ۶۴ سؤال مبتنی بر مقیاس لیکرت بود که به روش دلفی به تأیید نهایی رسید. با توجه به فرض نمره معیار ۳، میانگین نمره کل مؤلفه‌های مدیریت ناب کتابخانه‌های علوم پزشکی مورد بررسی، ۳/۶۹ به دست آمد. بالاترین میانگین نمره به مدیریت سیستم خرید (۳/۸۸) و کمترین میانگین نمره به مؤلفه سازمان‌دهی نیروی انسانی (۳/۵۴) تعلق گرفت. بین نظرات مدیران و کتاب‌داران دانشگاه‌های مورد بررسی در خصوص کاربرد مؤلفه‌های مدیریت ناب و همچنین وضعیت مدیریت ناب در کتابخانه‌های چهار دانشگاه مورد بررسی، تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($p \leq 0/05$). تحلیل نتایج نشان داد وضعیت به‌کارگیری مدیریت ناب در جامعه مورد بررسی در حد مطلوبی قرار دارد.

- تحقیقی دیگر توسط کوشا و همکاران (۱۳۸۹) تحت عنوان "به‌کارگیری الگوی حذف فراگیر فعالیت‌های بدون

⁹. Fridman

ارزش افزوده در شرکت جهان افروز بر پایه مدیریت ناب انجام شده است. در این تحقیق، پس از بررسی ادبیات مربوط به الگوی حذف فراگیر فعالیت های بدون ارزش افزوده، این الگو به اختصار شرح داده می شود. سپس پیاده سازی الگوی حذف فراگیر فعالیت های بدون ارزش افزوده در شرکت جهان افروز مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است. در این بررسی نظام مدیریت ناب به عنوان روشی فراگیر و قابل پیاده سازی در شرکت جهان افروز تشخیص داده شده است. این نظام مجموعه ای از روش های حذف اتلاف را به کار می گیرد تا بتواند همه موارد اتلاف را یافته و به تدریج آن ها را حذف کند. مدیریت ناب با فرآیند تجدید سازمان شروع می شود و پس از مشخص شدن چشم انداز و راهکار شرکت، چرخه بهبود راهبردی برای چند دوره در شرکت مورد بررسی قرار می گیرد. برای اولین دوره یک ساله در شرکت جهان افروز، دو کلید توسعه از بین نه کلید توسعه دیگر به عنوان کلید توسعه بحرانی شناخته شده و محور فعالیت های اصلی دوره اول چرخه بهبود راهبردی قرار می گیرند. علاوه بر این که انتظار می رود سازمان به سمت ناب شدن (حذف فراگیر فعالیت های بدون ارزش افزوده) حرکت کند، نتایج گسترده دیگری از جمله اصلاح ساختار سازمان، استفاده بهتر از منابع و تولید بیشتر نیز از اجرای این الگو انتظار می رود.

- تحقیقی دیگر توسط متقی و همکاران (۱۳۸۶) تحت عنوان "طراحی مسیر حرکت به سمت تولید ناب بر اساس مدل جکسون و جونز" انجام شده است. در این مقاله چگونگی طراحی فرآیند پیاده سازی مدیریت ناب در «شرکت تابلوسازی برق مازندران» که ضرورت درهم آمیختن کیفیت بالا، هزینه پایین، نوآوری، انعطاف پذیری و تحویل در کوتاه ترین زمان را دریافته است، بنا به متودولوژی اجرایی و گام به گام سیستم مدیریت ناب پیشنهادی جکسون و جونز ارائه گردیده است. تیم "تجدید حیات" که مسئول اصلی طراحی و پیاده سازی سیستم مدیریت ناب است، در این تحقیق با راهبری محقق، وظایف خود را انجام داده اند. سایر تیم ها اعم از "جاری سازی" و "عملیاتی"، با نظر مدیر و یا مسئول مربوطه، سامان دهی شده اند. در برنامه توسعه و خط مشی سالانه شرکت که توسط تیم تجدید حیات و تیم تمرکز تدوین شده، به طور خلاصه دو کلید تولید و مهندسی ناب، به عنوان کلیدهای راهبردی و افزایش سهم بازار و سرعت ارائه محصول به کارفرمایان، به عنوان تیم های بهبود مشخص شده اند.

- تحقیقی دیگر توسط خواهنده کارنما و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان "بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران" انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی - تحلیلی کاربردی است. همچنین داده های جمع آوری شده از نوع روش تحقیق کمی که از پرسش نامه استاندارد گرایش کارآفرینانه لامپکین و دس و پرسش نامه استاندارد عملکرد شغلی بایرن و کن وای استفاده شده است. کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران، جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی، تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS و SMART PLS در دو بخش مدل اندازه گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. نتایج پژوهش، حاکی از ارتباط مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن شامل نوآوری، ریسک پذیری و پیشگامی بر عملکرد شغلی کارکنان است. همچنین ابعاد گرایش کارآفرینانه هر چند از همبستگی بالایی با یکدیگر برخوردارند، لیکن تأثیر یکسانی بر عملکرد شغلی ندارند. پیشنهاد می شود مدیران مرکز با توجه به اهمیت هر کدام از ابعاد گرایش کارآفرینانه، فعالیت هایی را تعریف نمایند که باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان مرکز گردد.

- در تحقیقی دیگر که توسط کفچه و همکاران (۱۳۹۵)، "الگوی ارتقاء عملکرد سازمانی با کارآفرینی

راهبردی "باهدف ارائه الگوی ارتقاء عملکرد سازمانی با کارآفرینی راهبردی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران ۳۲۰ شرکت کوچک و متوسط استان کردستان است و ۱۷۵ نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد. داده‌های پژوهش با پرسشنامه جمع آوری شد و در نهایت با استفاده از تحلیل رگرسیون، مدل عملیاتی پژوهش به دست آمد. نتایج نشان داد که فقط چهار عامل نوآوری، بیش فعال بودن، تهاجم رقابتی و ریسک پذیری از میان هفت عامل شناسایی شده کارآفرینی راهبردی بر عملکرد ادراک شده تاثیر مثبت و معناداری دارند و سایر عوامل دارای تاثیر معناداری نبوده اند.

مطالعات خارجی

در تحقیقی که توسط شان و همکاران در سال (۲۰۱۵) تحت عنوان "رویکرد کارافرینانه و عملکرد: ایا سرعت نوآوری یک حلقه مفقوده است" انجام شده است و هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی رابطه رویکرد کارافرینانه و عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرعت نوآوری می باشد که این تحقیق در یکصد و پنجاه و سه شرکت تجاری انجام شده و در نهایت تاثیر میانجی سرعت نوآورانه بر روابط بین متغیرهای رویکرد کارافرینانه و عملکرد مورد تایید قرار گرفته است. -در تحقیق دیگری که توسط در سال یوسلو و همکاران در سال (۲۰۱۵) تحت عنوان "تاثیر رهبری خیرخواهانه بر نوآوری و کارافرینی سازمان" انجام شده است، هدف از انجام تحقیق این بوده است که بررسی شود ایا مولفه‌های مدل رهبری خیرخواهانه بر نوآوری های سازمانی و کارافرینی سازمانی تاثیر معناداری دارد و جامعه آماری آن کارکنان ۲۰ شرکت بوده است و حجم نمونه حدود ۴۲۴ نفر بوده اند که پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل نموده اند در نهایت مشخص شد که رهبری خیرخواهانه از طریق مولفه‌های آن بر کارافرینی سازمان تاثیر معناداری دارد ضمنا متغیر نوآوری های سازمانی نقش میانجی دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی می باشد. همچنین با توجه به وجود متغیرهایی که در این تحقیق در نظر گرفته شده و با توجه به بررسی تأثیر متغیر مستقل بر وابسته با نقش متغیر میانجی در جامعه آماری مورد مطالعه (شعب تامین اجتماعی استان اصفهان)، لذا روش تحقیق توصیفی- علی و از نوع پیمایشی (میدانی) می باشد. لذا با عنایت به اینکه نتایج و پیشنهادها تحقیق حاضر می تواند به بهبود بهره وری سرمایه های انسانی به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های کلان در سازمان ها و همچنین تعیین میزان تاثیر پیاده سازی سبک رهبری خیراندیش بر بهره وری سرمایه های انسانی با نقش کارافرینی ناب کمک کند، تحقیق حاضر شکل گرفته است.

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شاغل در شعب تامین اجتماعی استان اصفهان بوده اند که تعداد آنها در زمان انجام این تحقیق بالغ بر هفتصد و پنجاه نفر می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان به تعداد دویست و پنجاه و شش نفر محاسبه گردیده است.

لذا در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه استفاده شده است که شامل ۷۵۰ نفر از کارکنان شاغل در شعب تامین اجتماعی در جامعه آماری مورد مطالعه می باشد. با توجه به جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و پرسش نامه‌های تحقیق بین آنها توزیع گردید و جمع آوری شد. لازم به ذکر است که جهت اطمینان از این که این تعداد پرسش نامه‌ها را تکمیل نموده اند، ده پرسش نامه بیشتر توزیع شد و در نهایت ۲۵۶ پرسش نامه تکمیل شده به دست آمد.

برای جمع آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و استخراج عوامل و شاخص‌های اولیه، از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات و مطالعات موردی استفاده شده و جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق، پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفت.

همان‌طور که گفته شد در این پژوهش از ابزار پرسش‌نامه که جزء منابع اولیه برای جمع آوری اطلاعات به شمار می‌رود استفاده شده است. گردآوری داده‌ها از طریق سه پرسش‌نامه مبتنی بر پژوهش‌های قبلی که شاخص‌های آن با توجه به جامعه آماری تحقیق، مورد تعدیل جزئی قرار گرفت و به کار رفته است.

به‌منظور اندازه‌گیری بهره وری سرمایه های انسانی از پرسش‌نامه مبتنی بر پژوهش نیکوکار و همکاران (۱۳۹۲) استفاده شد.

به‌منظور اندازه‌گیری وضعیت کارآفرینی ناب در جامعه آماری مورد مطالعه، از پرسش‌نامه موجود در پژوهش تیونا و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد که از نوع پاسخ، بسته به مقیاس اندازه‌گیری لیکرت می باشد.

به‌منظور اندازه‌گیری میزان پیاده سازی سبک رهبری خیر اندیش در جامعه آماری مورد مطالعه، از پرسش‌نامه موجود در پژوهش یسلو و همکاران (۲۰۱۵) از نوع پاسخ، بسته به مقیاس اندازه‌گیری لیکرت و شامل ابعاد می باشد.

پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق

پایایی پرسش‌نامه‌ها

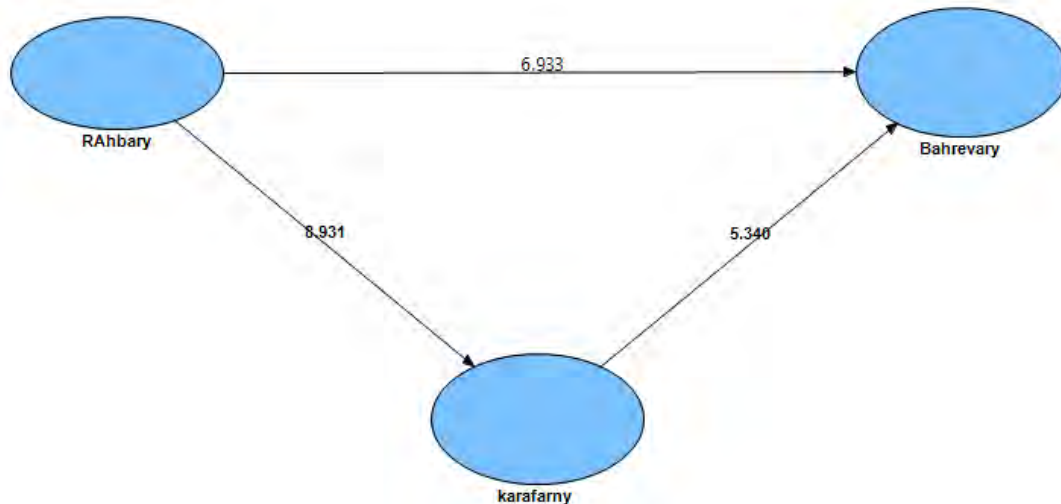
نتایج آزمون آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
بهره وری سرمایه های انسانی	0.66	0.86	0.75
سبک رهبری خیر اندیش	0.67	0.86	0.75
کارآفرینی ناب	0.61	0.84	0.72

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

در ادامه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر ارائه می‌گردد.

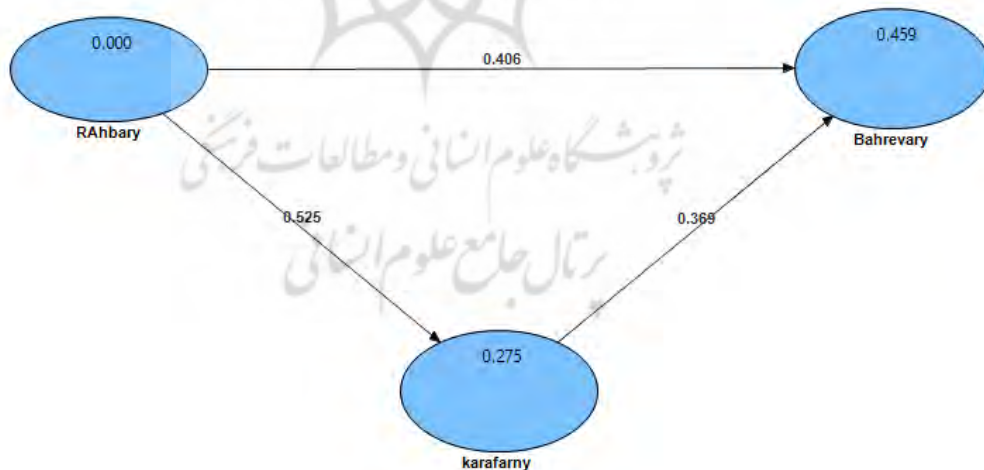
مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه‌های کلی تحقیق



شکل ۴-۵- ضرایب t value فرضیات تحقیق

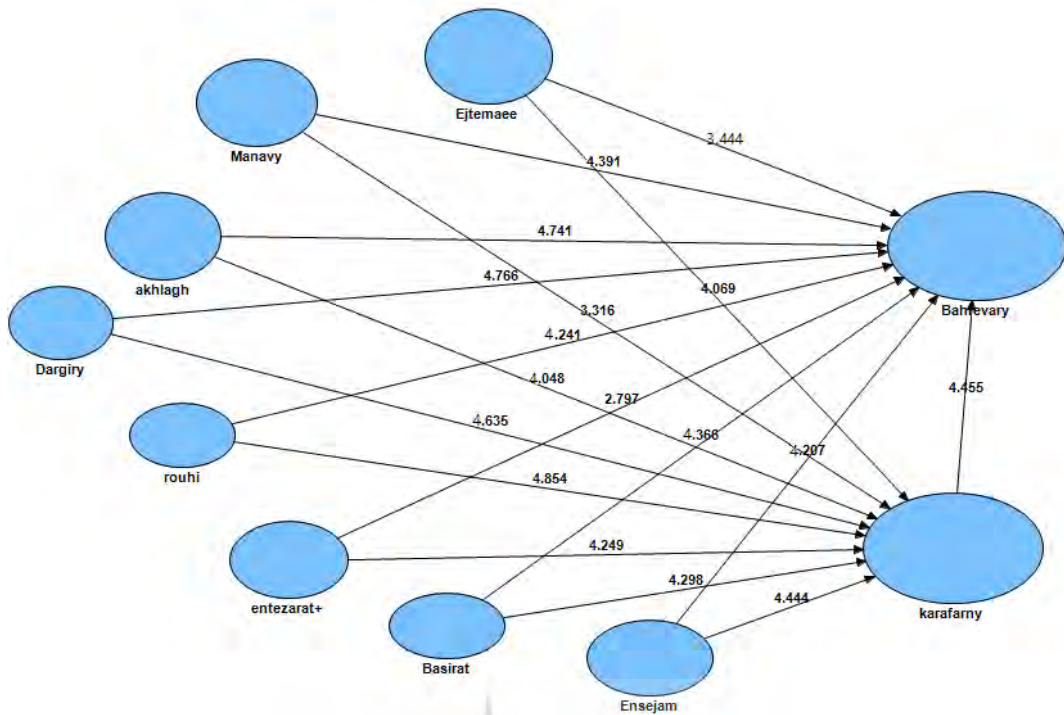
باید توجه داشت زمانی که حجم نمونه بالاتر از عدد ۳۰ می باشد نمودار T به سمت نمودار Z میل می کند و چون ضریب

خطای این تحقیق ۰,۰۵ درصد ($\alpha=0,05$) و سطح معناداری و اطمینان تحقیق ۰,۹۵ درصد می باشد، $Z^{\alpha/2}$ برابر با عدد ۱,۹۶ به دست می آید و سطح زیر منحنی بین قدر مطلق عدد ۱,۹۶، ناحیه بحرانی را نشان می دهد. پس اگر عددی کوچکتر از ۱,۹۶ و عددی بزرگتر از ۱,۹۶- به دست آید ضریب مسیر، بی معنی است و در ناحیه بحرانی قرار می گیرد ولی اگر ضریب معناداری یا T-VALUE بالاتر از ۱,۹۶ یا کوچکتر از ۱,۹۶- به دست آید در فاصله اطمینان قرار می گیرند و ضرایب مسیر معنادار خواهند بود.

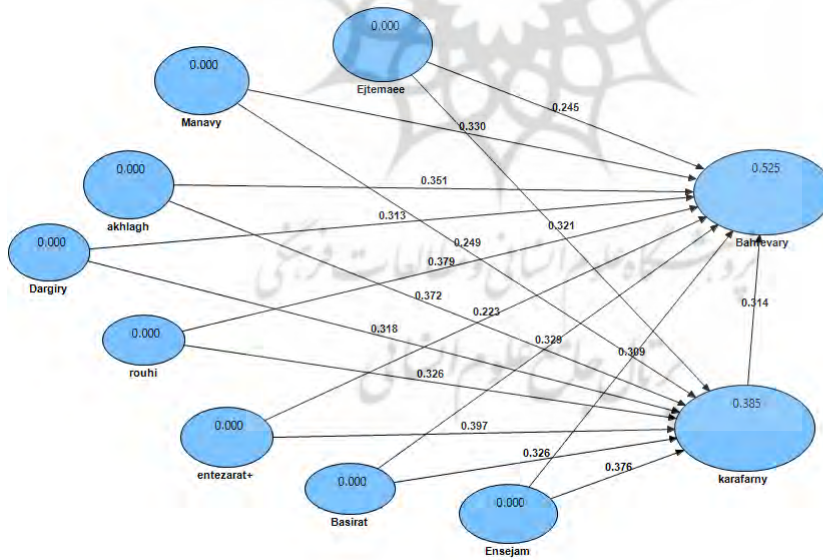


شکل ۴-۶- ضرایب بارهای عاملی فرضیات تحقیق

مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه های فرعی تحقیق



شکل ۴-۵- ضرایب t value فرضیات تحقیق



شکل ۴-۶- ضرایب بارهای عاملی فرضیات تحقیق

بررسی نتایج فرضیه های تحقیق

طبق شکل‌های قبل نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌ها به صورت جدول زیر می‌باشد.

جدول نتایج معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه‌ها

تحقیق	فرضیات	متغیرهای مستقل تحقیق	متغیرهای وابسته تحقیق	اثرات		وضعیت	جهت
				T	بتا		
۱	سبک رهبری خیراندیش	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۶۰۰	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۲	سبک رهبری خیراندیش		کارافرینی ناب	۰/۵۲۵	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۳	کارافرینی ناب		بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۳۶۹	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۱	مسئولیت اجتماعی	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۳۴۵	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۲	شدت معنوی	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۰۸	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۳	اخلاق رویه‌ای	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۶۷	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۴	درگیری مثبت	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۱۲	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۵	مسئولیت روحي-رواني	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۸۱	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۶	انتظارات مثبت	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۳۴۷	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۷	بصیرت مثبت	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۳۱	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم
۸	انسجام	کارافرینی ناب	بهره‌وری سرمایه های انسانی	۰/۴۲۷	$1/96 \leq$	تأیید شد	مستقیم

پیشنهادها و راه‌کارهای تحقیق

- تلاش شود تا مدیران سازمان به مثابه و شبیه یک رهبر پاسخگوی سازمانی عمل نمایند
- تلاش شود تا مسائل و مشکلات سازمانی با مشارکت اعضای سازمانی حل و فصل شود.
- کوشش شود تا ارتباط موثر و سازنده با دیگر سازمانهای بیرونی در راستای ارتقای سطح مسئولیت اجتماعی بیش از پیش فراهم گردد؛ لذا سازمان مورد مطالعه تلاش نماید تا این ارتباط با سازمان‌های بیرونی می‌تواند در ارتقای برند

- سازمانی و شبکه ای نمودن کارها و فعالیت های سازمانی بیشتر سازد؛ که این امر مسلماً خواهد توانست تا بر بهبود فرایند انجام کارها و لذا بهبود مسئولیت اجتماعی خود تأثیر بسزایی داشته باشد.
- سازمان تلاش نماید که در خصوص اختصاص بخشی از منابع سازمانی برای امور خیریه شور و شوق بیشتری نشان دهد؛ و در انجام طرح ها و برنامه های عام المنفعه مشارکت نماید.
- سازمان مورد مطالعه تلاش نماید تا پیامدهای مثبت و منفی تصمیمات مدیریتی سازمان برای جامعه مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد.
- تلاش شود تا محیطی فراهم شود تا کارکنان در وجود خود و باورهای شغلی تامل و تفکر نمایند.
- باور و اعتقاد به یکپارچگی سازمانی و احساس یک کل معنی دار در نیروهای سازمانی تقویت شود.
- تقویت احساس همدردی و دلسوزی نسبت به دیگران در سایه معنویت مد نظر قرار گیرد.
- با همفکری کلیه اعضای سازمان و ایجاد یک حس معنوی، ابزارها و مکانیزم‌هایی برای حل و فصل مشکلات موجود مشخص شده و اجرایی گردد.
- جهت بهبود بصیرت معنوی بایستی در تقویت قدرت استقلال و آزادی عمل برای اعضای سازمانی در راستای ارائه راه- کارهای حل مشکلات سازمانی تلاش نمود
- تقویت رفتارهای سازگار با ارزش ها و باورهای سازمانی در نیروهای سازمانی مورد تاکید و توجه جدی قرار گیرد.
- تلاش شود تا قواعد و هنجارهای اخلاقی بر اساس فرهنگ و ارزش های ایرانی - اسلامی در سازمان جاری و ساری گردد.
- تلاش شود تا به هر نحو ممکن التزام و عمل به وعده ها و تعهدات سازمانی جامعه عمل پوشانده شود.
- تلاش شود تا کارکنان بتوانند به راحتی نقش های شغلی خود را ایفا کنند. مدیران این سازمان بکوشند تاشیوه های نوین انجام کارها را با کمک خلاقیت و نوآوری کارکنان و کارشناسان خود و همچنین با الگوبرداری از سازمان های مشابه تلاش نمایند.
- ایفای نقش رهبری از سوی مدیران عالییه سازمانی حول محور انسجام و صداقت مورد تاکید و توجه روزافزون قرار گیرد.
- یافتن راه حل هایی برای مشکلات سازمانی مقوله دیگری است که مدیران سازمان باید آن را سرلوحه کار خود قرار دهند. لذا باید فرآیندی ایجاد شود تا کلیه افراد سازمانی از وجود مسائل و مشکلات آگاهی و اطلاع یابند.
- تلاش در ایجاد یک بینش و چشم انداز مشترک در بین اعضای سازمان مورد تاکید و مدنظر مجموعه نیروهای سازمانی قرار گیرد.
- تلاش شود تا مکانیزم ها و سازو کارهایی برای اعمال تغییرات تدریجی مثبت در سازمان اتخاذ شود:
- مسئولیت در قبال اجرایی شدن ارزش های اخلاقی مبتنی بر منشور اخلاقی و رسالت سازمانی در نیروهای سازمانی تقویت شود.
- مراقبت و پاسخ گو بودن در قبال تصمیماتی که بر جامعه تأثیر دارند به طور جدی مد نظر مجموعه مدیران و کارکنان در جامعه اماری مورد مطالعه قرار گیرد.
- مدیران در سازمان مورد مطالعه بایستی همواره بکوشند تا انتظارات و علایق کارکنان شان را به خوبی شناسایی و بدست

اورند. شناخت این علایق می تواند از طرق مختلفی همچون تلاش مدیران در جلب نظرات آنها و شنیدن انتقادات و پیشنهادات آنها باشد.

-امیدوار بودن و انتظار داشتن درباره آنچه که می توان انجام داد در نیروهای سازمانی تقویت شود.
 -تقویت در راستای تقویت انتظارات مثبت از طریق افزایش اشتیاق کاری در کارکنان می باشد؛ بایستی تلاش شود تا انگیزش و شور و اشتیاق کاری در کارکنان بویژه نیروهای مستعد حفظ گردد.
 -باور به توانایی ها در کسب نتایج مثبت در کارکنان بویژه نیروهای مستعد حفظ گردد.
 -پرورش انتظارات مثبت و واقع بینانه در کارکنان مد نظر مدیران در هنگام اتخاذ برنامه های راهبردی سازمانی قرار گیرد.

-تلاش شود تا در جهت هرچه مناسب تر کردن فضای کلی سازمان مناسب با نوع کار کارکنان برای تقویت انتظارات مثبت در سازمان فراهم گردد.

-تلاش در جهت تقویت انتظارات مثبت از طریق بوجود آوردن فرآیندهایی برای مشارکت تمامی کارکنان و مدیران در سازمان و همچنین واگذاری اختیارات بیشتر به رده های پایین سازمان مد نظر قرار گیرد.

-تقویت و بکارگیری استعداد های درخشان سازمانی بویژه از بعد رفتاری و شناختی مورد تاکید و توجه قرار گیرد.
 -تلاش شود تا در راستای ایجاد یک بینش مثبت از کار در اعضای سازمان اقدامات و مکانیزم های لازم صورت پذیرد.
 -تلاش شود تا یک فرهنگ نوع دوستی با ایجاد همگرایی بیشتر کارکنان و نهادینه سازی یک افق چشم انداز مشترک اهداف فردی با اهداف سازمان تقویت و بوجود آید.

-تشویق اعضای سازمان در ارایه ایده ها و خلاقیت های شغلی بایستی به طور جدی مدنظر و توجه سازمان قرار گیرد.
 -کوشش شود تا یک بینش واقع گرایانه از محیط کار در ذهن کارکنان ترسیم شود.
 -تلاش شود تا سیستم مدیریتی سازمان مذکور با مکانیزم های هدفمندی در صدد برآید تا به نوعی در کارکنان، رفتار های افراد را از روش ها و مکانیزم های مختلف تغییر داده یا در راستای هدف های سازمان همگام با تقویت انتظارات مثبت تعدیل و اصلاح نماید.

-تلاش شود تا سطح باورها و بینش های مثبت شغلی در کارکنان تقویت شود.
 -تلاش شود تا بینش و بصیرت کارکنان در راستای شناخت دقیق ارزش های اساسی سازمان تقویت شود.
 -سازمان باید تلاش نماید تا دورنما و چشم انداز سازمان برای کلیه اعضای سازمان به درستی ترسیم شود.
 -تلاش در جهت ارتباط بیشتر مدیران رده بالا در سازمان با کارکنان و مدیران رده پائین جهت بوجود آوردن رفتاری دوستانه بین اعضای سازمان و تلاش همگی برای رسیدن به اهداف بلند مدت سازمان مد نظر قرار گیرد.
 -هدایت و هماهنگی کارها با استانداردهای اخلاقی مورد قبول سازمان مورد تاکید قرار گیرد.

- بهره وری سرمایه های انسانی به عنوان اصل اساسی سازمان و به صورت یک تلاش جدی برای انجام درست کارها مدنظر و تاکید فراگیر و مستمر قرار گیرد.

با عنایت به اینکه داشتن نیروی انسانی با انگیزه و با شور و شوق و خلاقیت و متعهد؛ کلید موفقیت سازمان است لذا بایستی تلاش شود تا این مهم در نیروی انسانی تقویت شود و ارتقای این ویژگی های اخلاقی و انسانی می تواند در دست مدیریت سازمانی باشد.

- جهت تقویت انسجام سازمان می توان با بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، ایجاد زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان، غنی سازی شغلی بالابردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان، اقدام نماید.
- سازمان مورد مطالعه مذکور بایستی از طریق بکارگیری یک سبک مدیریتی مناسب در گسترش استفاده از دانش و آگاهی های روز کارکنان و لذا تقویت انسجام سازمانی نقش مثبتی داشته باشد

منابع

۱. ابطیحی، سیدحسین، (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی از تئوری تا عمل، ویرایش سوم، چاپ اول، انتشارات تهران فوژان.
۲. ردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و خلیل زندی. (۱۳۹۴). نقش واسطه ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال بیست و سوم، شماره ۷۷، بهار و تابستان ۹۴.
۳. امیرخانی، امیرحسین و محمد باقر فقیه (۱۳۹۱) "بررسی میزان ناب بودن شرکت ایران خودرو بر اساس مدل جکسون و جونز" امیرحسین امیرخانی، محمدباقر فقیه، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره یازدهم، پاییز
۴. امیری، سیدنادار؛ کاملی، علیرضا؛ مرادی، سمیه؛ واشقانی فراهانی، هادی (۱۳۹۴) "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی زنان در شهر ایلام با توجه به نقش میانجی نوآوری" فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره دوم، شماره سوم
۵. بذرافکن، سروه؛ قادری، سامان (۱۳۹۵) "ارتقای اثربخشی سازمانی در پرتو عوامل اقتضایی داخلی" فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره بیست و هشتم، زمستان
۶. جبارزاده، یونس (۱۳۹۲)، "شناسایی شاخص های موثر در سنجش بهره وری کارکنان بازرسی کل ناجا" فصلنامه علمی - پژوهشی نظارت و بازرسی، سال هفتم، شماره بیست و چهارم.
۷. جهانگیری، علی (۱۳۹۴) "موارد و میزان به کارگیری تکنیک ها و ابزارهای مدیریت ناب در نظام بهداشت و درمان ایران"، دو ماهنامه علمی - پژوهشی مدیریت اطلاعات سلامت، شماره چهل و پنجم، آذر و دی
۸. چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل؛ غلام زاده، حجت (۱۳۹۱)، "بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی" دوره دوم، شماره یکم، تابستان
۹. خواهنده کارنما، اسداله؛ دهقان نجم آبادی، عامر؛ تاج پور، مهدی (۱۳۹۶) "بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران" مجله فصلنامه علمی - پژوهشی سلامت، سال یازدهم، شماره دوم.
۱۰. خیر اندیش، مهدی (۱۳۹۰)، "نقش فرهنگ سازمانی در ارتقا بهره وری منابع انسانی، مطالعه موردی"، فصلنامه علمی، ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره اول.
۱۱. رایبیز، استیفن پی، (۱۳۹۳) "مدیریت رفتار سازمانی" ترجمه دکتر پارسایان و دکتر اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهارم.
۱۲. ره نورد آهن، فرج اله؛ غلامی، مهرداد؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ نامدار، حسین (۱۳۹۱)، نقش سرمایه های فکری

- در ارتقای عملکرد سازمانی "فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره دوم.
۱۳. سعادت طلب، ایت؛ یاسینی، علی؛ شیرعلی، اسماعیل (۱۳۹۴)، "بررسی تاثیر رویکردهای منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد کارآفرینانه و نوآورانه در آموزش عالی ایران: مورد مطالعه دانشگاه های شهید بهشتی و تهران" مجله بررسی مسائل اجتماعی ایران، سال ششم، شماره دوم.
۱۴. سینایی، حسنعلی؛ حاجی پور، بهمن؛ طاهری، خدیجه (۱۳۹۳) "بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت" فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره پنجم.
۱۵. صابری، محمد کریم؛ باب الحوائجی، فهیمه؛ حریری، نجلا؛ محمداسماعیل، صدیقه (۱۳۹۵) "مدل یابی تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه های عمومی کشور" مجله مدیریت.
۱۶. صالح نیا، منیره (۱۳۹۱) "بررسی اثر توانمند سازی روان شناختی کارکنان بر بهره وری آن" فصلنامه فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی صنعتی، سال سوم، شماره دوازدهم.
۱۷. صالحی کردآبادی، سجاد؛ ثابت، سمیه (۱۳۹۲) "رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری" فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال پنجم، شماره یکم.
۱۸. صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم، محمدی، حر (۱۳۹۱) "بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی، فصلنامه دانشکده بهداشت یزد، سال یازدهم، شماره اول
۱۹. صفری، علی؛ شورش، فردین؛ صالح زاده، رضا (۱۳۹۳) "بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری" فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری، شماره بیست و هشتم.
۲۰. صلواتی، عادل (۱۳۹۳) "بررسی ارتباط میان راهبردهای تغییر و تعهد به اجرای تغییر" فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره هفتاد و چهارم.
۲۱. صلواتی، عادل؛ باغبانیان، مصطفی (۱۳۹۲) گفراوموشی سازمانی و مقاومت در برابر تغییر" فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره هفتاد و دوم.
۲۲. صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۸) "سازمان های کارآفرین" انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول
۲۳. طباطبایی، محمد حسین؛ گودرزی، محمود؛ فراهانی، ابوالفضل، اسدی، حسن (۱۳۹۲) "بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون های موفق و ناموفق، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت ورزشی، شماره شانزدهم.
۲۴. طهماسبی لیمونی، صفیه و محمداسماعیل، صدیقه (۱۳۹۳) "میزان کاربرد مؤلفه های مدیریت ناب در کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی منطقه شمال ایران" فصلنامه پژوهشگر (مدیریت)، شماره سی و سوم.
۲۵. طهماسبی، رضا؛ قلی پور، ارین؛ جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۱) "شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی" فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم.
۲۶. عزیز پور لپندی، عبدالصمد؛ طهماسبی، رضا؛ پیران نژاد، علی (۱۳۹۴) "بررسی نقش تعدیل گری سرمایه فکری بر رابطه چابکی و عملکرد سازمان" فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره دوم، شماره دوم
۲۷. عسکراوغلی، ناصر؛ عابدی، رحیم (۱۳۹۲) "تأثیر شخصیت کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجیگری

- توانمندسازی" فصل نامه علمی - پژوهشی توسعه کارآفرینی، دوره ششم، شماره سوم.
۲۸. عطارد، علی (۱۳۹۳) "بررسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان بر عوامل موثر بر بهره وری شهرداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد واحد نجف آباد اصفهان.
۲۹. قنبری، مصطفی؛ فلاح، وحید؛ ضامنی، فرشید (۱۳۹۵) "بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان" فصلنامه علمی - پژوهشی فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول.
۳۰. قویدل، اعظم (۱۳۹۴) "مدیریت ناب و کاربست آن در دنیای امروز" فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فراگیر، سال اول، شماره اول.
۳۱. کلانی، امیر؛ اسکندری، عیسی؛ محمدی شمس آبادی، امیر مسعود (۱۳۹۵)، "نقش ابعاد کارآفرینی بر عملکرد مدیران ادارات ورزش و جوانان" فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت ورزشی، سال هشتم، شماره سی و ششم.
۳۲. کفچه، پرویز؛ احمدی زاد، ارمان؛ ساعدپناه، ارمان (۱۳۹۵)، "الگوی ارتقاء عملکرد سازمانی با کارآفرینی راهبردی" فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره بیست و ششم.
۳۳. گرین، مورهد (۱۳۹۴) "رفتار سازمانی" ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده؛ انتشارت مروارید، چاپ اول.
۳۴. محب، محمدجواد؛ فردوسی، مسعود، حقیقت، مریم و فرزانه رجالیان (۱۳۹۴) "اولویت بندی شاخص های کلیدی عملکرد منابع انسانی با استفاده تکنیک های تصمیم گیری چند متغیره در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" فصلنامه علمی - پژوهشی؛ دوره ششم، شماره اول.
۳۵. محمدی الیاسی، قنبر؛ فراست خواه، مسعود؛ فرخ، سیما (۱۳۹۱) مهارت های استادان و مربیان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نوپا در دانشگاه ها "فصل نامه توسعه کارآفرینی، سال چهارم، شماره پانزدهم.
۳۶. مرتضوی، مهدی؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ رستمی، ارزو (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی" فصل نامه مدیریت توسعه و تحول، شماره بیست و هفتم.
۳۷. مطیع دوست کومله، ابوذر؛ نظم فر، حسین؛ بشر دوست جدید، مهسا (۱۳۹۳) "بررسی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی" فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین، سال ششم، شماره چهارم
۳۸. مظاهر، لیلی؛ محمدی، شراره؛ اکرادی، احسان؛ پروین، احسان؛ فاضلی، حسن (۱۳۹۶) "بررسی رابطه بین سبک های تصمیم گیری مدیران با میزان خلاقیت و مدیریت مشارکتی در مدارس راهنمایی"، فصل نامه علمی - پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی؛ دوره ششم، شماره چهارم.
۳۹. موقر زاده، دکتر ایوب شیخی، دکتر وحید ذاکری افشار، نصر اله پور، مجتبی (۱۳۹۵) "تأثیر کارآفرینی اجتماعی بر عملکرد سازمان به واسطه سبک رهبری تحول گرای مدیران در سازمان های مردم نهاد شهرستان کرمان" فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت.

۴۰. مهابادی، علی؛ کتابی، سعیده؛ سجادی، سیدمرتضی (۱۳۹۳) "بررسی عوامل مؤثر بر زمان انتظار بیماران در فرآیند خدمات ارتوپدی بخش اورژانس بیمارستان با رویکرد مدیریت ناب: مطالعه موردی در بخش اورژانس بیمارستان آیت الله کاشانی اصفهان" دو ماهنامه علمی - پژوهشی مدیریت اطلاعات سلامت، شماره چهارم.
۴۱. نعمتی، لیلا؛ بخشی، علی (۱۳۹۶) "رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی" فصل نامه علمی - پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره سوم.
۴۲. هویدا، رضا؛ سیادت، سیدعلی؛ آقابابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید (۱۳۹۰) "رابطه بین راهبردهای رفتار محور خودرهبی و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران" فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت، دوره اول؛ شماره یکم.
۴۳. هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول، مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰) "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان" فصل نامه علمی - پژوهشی جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی چهل و سوم.

44. Bouckaert, & Halligan, (2006). Performance and performance management. Handbook of public policy, London, 443-459.
45. Cheung Sai On; Wong, Peter S.P. Wu, Ada W.Y. (2014). "Towards an organizational culture framework in construction". International Journal of Project Management 29, 33-44.
46. Liu, A. Fellows, R. Ng, J. (2010). "Surveyors Perspectives on ethics in organizational Culture". Engineering, Construction and Architectural Management. vol 11, No 6, pp: 438-449.
47. Choi, Y. S. Seo, M. Scott, D. Martin, J. (2010). 'Validation of the Organizational Culture Assessment Instrument: An application of the Korean version'. Journal of sport management. vol 24, No 2, pp: 169-189.
48. Wu, S. P.J. Straub, D. W. & Liang, T.P. (2015). How information technology governance mechanisms and strategic alignment influence organizational performance: Insights from a matched survey of business and IT managers. MIS quarterly.
49. Liao, C. Chuang, S. H. To, P. L. (2011). How Knowledge Management ediates the Relationship Between Environment and Organizational Structure. Journal of Business Research, Vol: 64,728-736.
50. Quinn Joan E. (2005). Power And Empowerment, Harvard business Review.
51. Lin, N. (2001). Building a Network Theory of Social Capital. In Social Capital: Theory and Research. N. Lin, R. S. Burt and K. S. Cook(eds). New York, Aldine de Gruyter: 29-38.

The effect of implementing benevolent leadership style on human capital productivity in social security branches of Isfahan province with the mediating role of pure entrepreneurship

Mohammad Valipour *1

Hamid Reza Bahrami 2

Hossein Sotoudeh Arani 3

Date of Receipt: 2021/03/14 Date of Issue: 2021/03/24

Abstract

The main purpose of this study is to identify the effect of implementing a benevolent leadership style on the productivity of human capital in social security branches of Isfahan province with the mediating role of pure entrepreneurship. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey (field) in terms of research method. In this study, the statistical population includes all employees working in the branches of social security in Isfahan province, whose number at the time of the present study was seven hundred and fifty people, according to Morgan's sample size determination formula, two hundred and fifty-six people as a sample. Were randomly selected. A questionnaire was used to collect information. It should be noted that "content validity" was used to assess the validity of the questionnaires and Cronbach's alpha test was used to confirm the reliability (validity). In order to test the hypotheses, structural equation modeling and path analysis have been used. Findings show that all components of benevolent leadership style have a significant effect on human resource capital productivity. It was also found that the pure entrepreneurship variable mediates the effect of independent variable (benevolent leadership style) on the dependent variable (human capital productivity((

Keywords

benevolent leadership style, human capital productivity, pure entrepreneurship, social security branches in Isfahan province

1. Master of Management Student, Payame Noor University of Natanz, Natanz, Iran. (Mvalipour42@yahoo.com)
2. Master of Public Administration, Payame Noor University of Natanz, Natanz, Iran.
3. Faculty member and assistant professor of Payame Noor University, Payame Noor University of Natanz, Natanz, Iran. (hosseinsotoudeh73@gmail.com)