



بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران

کارن خاقان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۱۵

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان سازمان شیلات استان تهران می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۳۵۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش تمام شماری می‌باشد. از جامعه آماری مذکور تعداد ۳۱۴ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخگو بوده‌اند. سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در چهار بعد و ۳۲ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران اثر مثبت و معنی داری دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری تحول آفرین، توسعه رفتارهای کارآفرینانه و سازمان شیلات استان تهران

^۱ کارشناس ارشد، گروه کارآفرینی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمانها، بقا، توسعه و پیشرفت فراگیر است. در راستای این هدف، مدیران درصدد شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه و تلاش فراوانی میطلبد؛ بنابراین، مدیرانی اثربخش ترند که این سرمایه ها را با روش های ممکن برای بهره وری به کار گیرند. منابع عمده هر سازمان، منابع انسانی، مالی، فنی و تکنولوژیکی است و مسلماً سرمایه انسانی، تعیین کننده سمتوسوی دیگر سرمایه هاست؛ زیرا منابع انسانی با تواناییهای خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت میگیرند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳).

سبک رهبری روشی را به تصویر می کشد که در آن رهبر تلاش می کند تا در رفتار زیردستان تأثیر بگذارد، برای هدایت گروه تصمیمگیری نماید و بین وظیفه دستیابی به هدف و وظیفه نگهداری از گروه تعادل ایجاد کند (دلجوی شهیر، ۱۳۹۷). سبک و نوع رهبری اجرایی در سازمان از راهبردی ترین ابزار تعالی و یا شکست در سازمانها به حساب آمده چرا که، سلسله تصمیم گیریها و سازماندهی های سازمان تحت اراده و هدایت رهبری امکان پذیر شده است. مدیران به عنوان مرکز ثقل سازماندهی و هدایت سازمانها از نقش بسیار حساس و پیچیده ای برخوردار بوده و تجلی توانمندی های ذاتی و اکتسابی آنان در عرصه فعالیت های سازمانها، نقش مهمی در نیل به حرکت درآوردن موفق سازمان و ایجاد بهره وری سازمانی ایفا کرده است (سلیم زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

نظریه رهبری تحول آفرین یکی از محبوب ترین چارچوب های نظری در حوزه رهبری است. از سوی دیگر، در بسیاری از مطالعات، رهبری تحول آفرین به دلیل جنبه های مثبت، از جمله ارتباط مثبت آن با رضایت کارکنان، عملکرد، انگیزه و تعهد، مورد توجه و تمجید قرار گرفته است (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵).

رفتار رهبری تحول آفرین نشان دهنده فعال ترین و مؤثرترین شکل از رهبری است؛ به طوری که در آن، رهبران از نزدیک با کارکنان خود برخورد دارند و به آنها انگیزه ای می دهند که فراتر از معمول، مشغول به انجام کار خود می شوند. در سبک رهبری تحول آفرین، رهبری به عنوان فرایندی اثرگذار بر تفکرات و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد به تصمیمات اساسی و راهبردهای سازمان محسوب می شود (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵). سبک رهبری تحول آفرین، بیان کننده این امر است که چگونه رهبران قادر خواهند بود از طریق برانگیختن نیازهای سطح بالا، پیروان را به انجام کارها، فراتر از حد انتظار ترغیب کنند (بگلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

از طرفی امروزه کارآفرینی به عنوان یک راهبرد اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها شناخته شده است. توسعه کارآفرینی نقش شایسته ای برای حضور فعال در بازارهای جهانی، مقابله با رقبا، اشتغال زائی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر و حل مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی دارد. (استاند، ۲۰۱۸)

کارآفرینی موضوعی است که از اواخر سده بیستم مورد توجه موسسه های آموزشی کشورهای جهان قرار گرفت و منشأ دگرگونی های بزرگی در زمینه صنعتی، تربیتی و خدماتی شد. هم چنین چرخه های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت درمی آید، به عبارت بهتر، کارآفرینی موتور رشد و توسعه است. کارآفرینی فرایند یا مجموعه فعالیت هایی است که افراد را در فراگیری و توسعه دانش، مهارت ها و ارزشها توانمند کرده، افراد را قادر به تعریف، شناخت، تحلیل و برخورد با مسائل اطراف خود می سازد. کارآفرینی باعث افزایش بهره وری افراد و منابع و در نتیجه افزایش درآمد مردم جامعه می شود. کزنر بر این باور است که چالش اصلی هر جامعه

• ترغیب ذهنی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.

چارچوب نظری تحقیق

رهبری تحول گرا

با ورود به محیط رقابتی، اقدامات رهبری تحولگرا این امکان را برای شرکت‌ها و سازمان‌ها فراهم می‌آورد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را از طریق فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینانه به منظور ایجاد شایستگی‌های سازمانی ارتقا دهند (حکاکی و همکاران، ۱۳۹۵). در قرن ۲۱ بسیاری از رهبران سازمانهای صنعتی و غیرصنعتی از شیوه رهبری تحول آفرین در مدیریت خود استفاده می‌کنند. وظیفه اولیه رهبری در دوران جدید، اعتمادسازی و هدایت جریان تغییر و تحول است. رهبران تحول آفرین از سبک رهبری تعاملی که تنها مبتنی بر پاداش و تنبیه است فراتر می‌روند و با جلب اعتماد و وفاداری دیگران، ترسیم چشم اندازی مهیج از فرصتهای بالقوه و نیز با الهام بخشیدن به پیروان، موجب ایجاد تعهد به تحول و خودکنترلی در آنها می‌شوند. بدین ترتیب رهبران تحول آفرین، به تک تک کارکنان سازمان کمک می‌کنند که هر یک به نوبه به یک عامل تحول آفرین تبدیل گردند و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده حرکت دهند (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۵).

رهبران تحول آفرین با خلق ایده‌ها و چشم اندازهای جدید مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان‌ها قرار می‌دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی را خواهند داد. یکی از عوامل ایجاد نوآوری در ساختارهای سازمانی و نوآوری در فرایندهای خدماتی و رفتاری وجود رهبران تحول گرا می‌باشد که سازمان را از حالت غیرمنعطف به ساختاری منعطف و پویا تبدیل کند که همزمان با تغییرات محیط بیرون و تغییر نیاز مشتریان بتوانند سازگار شوند، بدین منظور رهبران تحول گرا به ایجاد

ناشی از درک نکردن فرصت‌هاست و کارآفرینی آگاهی از فرصت‌های سودآور و کشف نشده است (سندیپ، ۲، ۲۰۰۷). کارآفرینی می‌تواند فرصت‌های جدیدی ایجاد کند تا درآمد و سرمایه خود را افزایش دهند و با ایجاد موسسه‌های جدید و کسب‌وکارهای کوچک و متوسط استانداردهای زندگی را بهبود بخشند (هنلی، ۳، ۲۰۰۲).

نظریه پردازان معتقدند که رهبری عمل گرا فقط تأثیرات بین کار و دستمزد را مورد بررسی قرار می‌دهد که این باعث شکست در مفهوم بخشیدن به کار و کاهش خلاقیت کارکنان می‌شود. رهبری پرفایده و با اثر بخشی بیشتر باعث موفقیت طولانی مدت و بهبود عملکرد می‌شود که این همان رهبری تحولگراست (یمینی فیروز و همکاران، ۱۳۹۵). رهبران سازمان‌ها با استفاده از سبک رهبری تحول آفرین می‌توانند انعطاف لازم برای پذیرش تغییر را در کارکنان سازمان ایجاد کرده، به اهداف مورد نظر دست یابند (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش، محقق در صدد است تا تاثیر رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران را بررسی نماید.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی

- نفوذ آرمانی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.
- انگیزش الهام بخش بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.
- ملاحظات فردی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.

دانش‌های جدید در سازمان و تسهیم آن در بین کارکنان نیازمند هستند (الوانی و پيله چي، ۱۳۹۴).

رهبر تحول گرا کارکنان را از رسالت يا بينش سازمان آگاه می‌کند و سطوح بالاتر توانایی همکاران و پیروان را توسعه می‌دهد. علاوه بر این، رهبر تحولگرا همکاران و پیروان را تحریک می‌کند که فراسوی منافع خودشان به منافع توجیه کننده که به گروه بهره برساند. رهبران تحولگرا قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، در پیروان تعهد ایجاد می‌کنند و میتوانند باورها، نگرشها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. این رهبران احساسی را در زیردستان ایجاد می‌کنند که به آنان به عنوان انسان نگریسته شود و به افراد کمک می‌کنند که مسایل را به روشی جدید ببینند. در واقع رهبری تحولگرا یک فرآیند آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت در میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می‌کند. بنابراین، سازمانهای موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرفنگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزهی ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (امجد زبردست و همکاران، ۱۳۹۶).

رفتار کارآفرینانه

موریسون و دیگران (۱۹۹۸ الف) بیان می‌کنند که فرایند کارآفرینی در تعامل میان فرد، شهود، جامعه و فرهنگ ایجاد می‌شود. کارآفرینی بسیار جامع تر از یک فرایند اقتصادی ساده است و نشانگر برزو ترکیبی از رفتارهای صریح و ضمنی است (کیرکلی، ۵، ۲۰۱۶: ۲۹۳).

چندین مطالعه نشان داده اند که به طور کلی کارآفرینان گرایش به سمت اعتماد به نفس بیش از حد دارند. این گونه جهت گیریها می‌تواند توانایی کارآفرینی را بیش از حد واقعی نشان دهد. با این حال با توجه به اینکه اکثر مطالعات بر روی اعتماد به نفس

زیادیی، بر روی کارآفرینان فعلی (کسانی که در حال حاضر کار آفرین هستند) انجام گرفته است، سوال اینجاست که آیا این برداشت‌ها ناشی از فرایندهای کار آفرینانه نیست؟! (بایون و دیگران، ۶، ۲۰۱۵: ۳۱).

کارآفرینان دارای ارزشها و نگرشهای منحصر به فرد نسبت به کار و زندگی می‌باشند که این ارزشها و نگرشها به همراه نیازهایی خاص، رفتار افراد را در مسیر کارآفرینی سوق می‌دهد. در اینجا با پنج ویژگی شخصیتی بارز کارآفرینان بیان می‌شود:

نیاز به توفیق طلبی

شخصی که نیاز به موفقیت در او بالاست، شخصی است که در جستجوی عملکرد بالاتر است، از مسائل و اهداف چالشی لذت م یبرد و پشتکار و روحیه رقابتی در فعالیت‌های کاری دارد (مقیمي، ۱۳۸۳: ۳۴۰). نیاز به توفیق، انگیزه اصلی توسعه اقتصادی در کشورها بوده و در تصمیم گیری فرد برای کارآفرین بودن تاثیر بسزایی دارد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷: ۸۲).

مرکز کنترل

عقیده فرد را نسبت به اینکه وی تحت کنترل وقایع خارجی یا داخلی می‌باشد، مرکز کنترل می‌نامند. افراد دیگر، دارای مرکز کنترل داخلی بیشتری هستند و این ویژگی وجه تمایز کارآفرینان موفق از کارآفرینان غیر موفق می‌باشد. افراد با مرکز کنترل داخلی بر این باورند که پیشرفت‌های آینده خود را می‌توانند از طریق فعالیت و تلاش خود به دست آورند. آنها معتقدند که موفقیت و شکست آنها در آینده به صورت تصادفی به دست نمی‌آید، بلکه در گرو عمل آنها می‌باشد (مقیمي، ۱۳۸۳: ۳۴۰).

ریسک پذیری

ویژگی شخصیتی ریسک پذیری نشان می‌دهد که افراد، چگونه با موفقیت‌های تصمیم گیری مخاطره آمیز کنار می‌آیند. به طور کلی میل ریسک پذیری. به طور کلی، میل به ریسک پذیری می‌تواند به عنوان برخوردار

هستند، به احتمال زیاد فرصت‌های کارآفرینانه زیادی را کشف می‌کنند. (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷: ۶۸)

روش تحقیق

روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان سازمان شیلات استان تهران می‌باشند. با توجه به قابلیت دسترسی به کل جامعه مورد مطالعه برای محقق، جهت نمونه‌گیری از روش تمام شماری استفاده شده است. نمونه آماری پژوهش حاضر ۳۱۴ نفر از کارکنان سازمان شیلات استان تهران می‌باشند. در این تحقیق از آزمون‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و آزمون رگرسیون خطی، آزمون دوربین - واتسون (DW)، ضریب تعیین، آزمون معنی‌دار برای معادله رگرسیون و آزمون معنی‌دار بودن ضرایب استفاده شده است.

با ریسک و عدم اطمینان و درجه‌ای از آمادگی برای تحمّل آن تعریف شود. (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷: ۸۲).

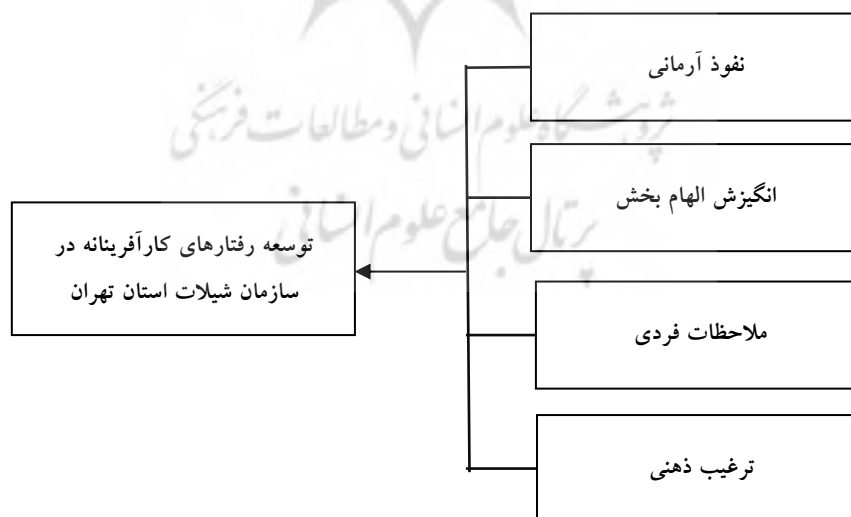
خلاقیت و نوآوری

خلاقیت، توانایی خلق ایده‌های جدید است که این ایده‌ها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند و نوآوری ارائه محصول، فرآیند و خدمات جدید به بازار می‌باشد و خلاقیت نیروی است که در پس نوآوری نهفته است. کارآفرینان واقعی، مشاغل جدید را بیشتر به دلایل نوآوری و خلاقیت شروع می‌کنند تا انگیزه‌های اقتصادی. (مقیم، ۱۳۸۳: ۳۴۰).

تحمّل ابهام

قدرت تحمّل ابهام، عبارت است از «پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی و توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیت مستقل، بی آنکه بدانند آیا موفق خواهد شد یا خیر» کسانی که دارای ویژگی تحمّل ابهام بیشتری

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل تحقیق

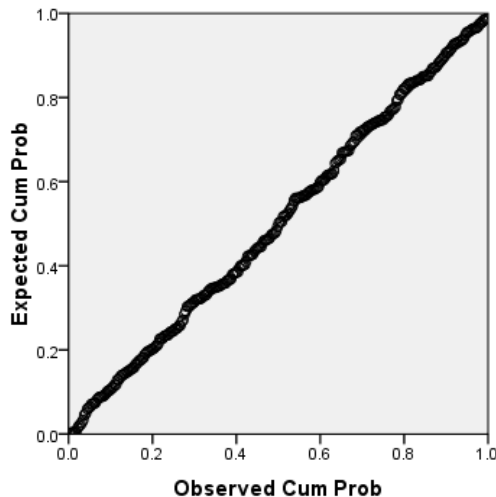
(محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق)

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: «نفوذ آرمانی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.»

جدول ۱: نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۲۹	۰/۰۸۴	۰/۰۸۱	۱/۸۹۴



نمودار ۱: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی فرضیه اول

بدین ترتیب همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۸۹۴) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۰۸۴ می‌باشد که این موید آن است که ۸/۴٪ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه رفتارهای کارآفرینانه) به کمک متغیر مستقل (نفوذ آرمانی) قابل تبیین است. با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر نفوذ آرمانی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = 0.05$ می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$) در نتیجه متغیر نفوذ آرمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین نفوذ آرمانی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر دارد. با توجه به علامت مثبت ضریب بتا می‌توان گفت نفوذ آرمانی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر مثبت دارد. به عبارتی هر چه نفوذ آرمانی مدیران بیشتر باشد موجب توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران می‌شود.

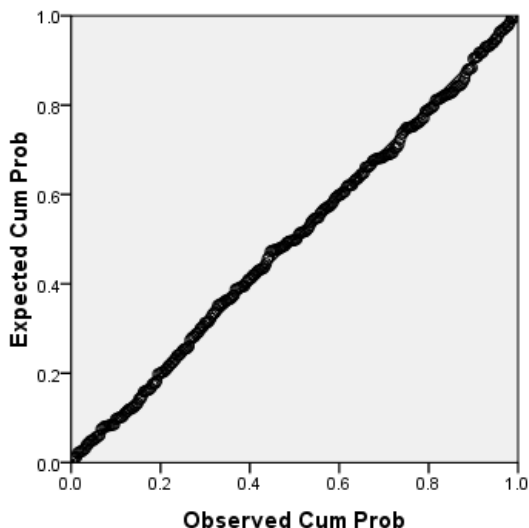
با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۲: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA) فرضیه اول

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
رگرسیون	۲/۷۷۹	۱	۲/۷۷۹		
خطا	۳۰/۳۰۵	۳۰۴	۰/۱	۲۷/۸۸	۰/۰۰۰
کل	۳۳/۰۸۴	۳۰۵			

جدول ۲: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۳/۰۳۹	۰/۰۸۵	-	۳۵/۷۸۸	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	۰/۱۱۶	۰/۰۲۲	۰/۲۹	۵/۲۸	۰/۰۰۰



نمودار ۲: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی فرضیه دوم

فرضیه دوم: «انگیزش الهام بخش بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.»

جدول ۳: خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

فرضیه دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۵۹۳	۰/۳۵۱	۰/۳۴۹	۲/۰۹۹

بدین ترتیب همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۲/۰۹۹) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۳۵۱ می‌باشد که این موید آن است که ۳۵/۱٪ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه رفتارهای کارآفرینانه) به کمک متغیر مستقل (انگیزش الهام بخش) قابل تبیین است. با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

با توجه به نمودار ۲ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند.

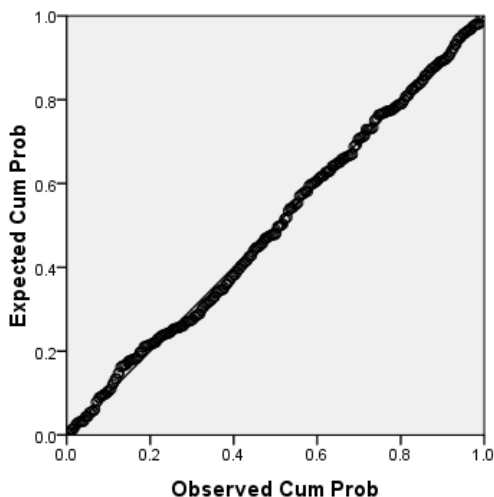
با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر انگیزش الهام بخش (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ $\alpha =$ می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$ و $\alpha = 0.05$) در نتیجه متغیر انگیزش الهام بخش وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین انگیزش الهام بخش بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر دارد. با توجه به علامت مثبت ضریب بتا می‌توان گفت انگیزش الهام بخش بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر مثبت دارد. به عبارتی هر چه انگیزش الهام بخش بیشتر باشد موجب توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران می‌شود.

جدول ۴: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA) فرضیه دوم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
رگرسیون	۱۱/۶۲۸	۱	۱۱/۶۲۸		
خطا	۲۱/۴۵۶	۳۰۴	۰/۰۷۱	۱۶۴/۷۵۸	۰/۰۰۰
کل	۳۳/۰۸۴	۳۰۵			

جدول ۵: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۲/۴۹	۰/۰۷۸	-	۳۱/۷۵۷	۰/۰۰۰
نفوذ آزمانی	۰/۲۷۱	۰/۰۲۱	۰/۵۹۳	۱۲/۸۳۶	۰/۰۰۰



نمودار ۳: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی فرضیه سوم

با توجه به جدول ۸ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر ملاحظیات فردی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ = α می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$ و $\text{sig} = 0.05\alpha$) در نتیجه متغیر ملاحظیات فردی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. بنابراین ملاحظیات فردی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر دارد. با توجه به علامت مثبت ضریب بتا می‌توان گفت ملاحظیات فردی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تأثیر مثبت دارد. به عبارتی هر چه ملاحظیات فردی فعال تر باشد موجب توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران می‌شود.

فرضیه سوم: «ملاحظیات فردی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.»

جدول ۶: خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دورین واتسون
۰/۷۷۲	۰/۵۹۵	۰/۵۹۴	۱/۹۳۱

بدین ترتیب همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دورین واتسون (۱/۹۳۱) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۵۹۵ می‌باشد که این موید آن است که ۵۹/۵٪ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه رفتارهای کارآفرینانه) به کمک متغیر مستقل (ملاحظیات فردی) قابل تبیین است. با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

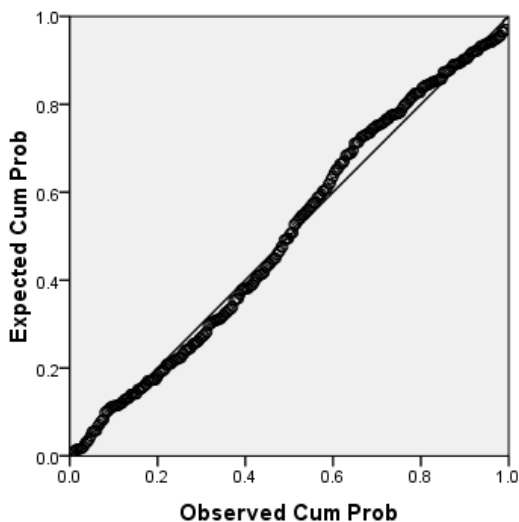
با توجه به نمودار ۴-۷ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۷: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA) فرضیه سوم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
رگرسیون	۱۹/۶۹۴	۱	۱۹/۶۹۴		
خطا	۱۳/۳۹	۳۰۴۷	۰/۰۴۴	۴۴۷/۱۴۳	۰/۰۰۰
کل	۳۳/۰۸۴	۳۰۵			

جدول ۸: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۲/۲۳۴	۰/۰۶	-	۳۷/۲۲۱	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	۰/۳۵۲	۰/۰۱۷	۰/۷۷۲	۲۱/۱۴۶	۰/۰۰۰



نمودار ۴: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی

فرضیه چهارم

با توجه به جدول ۱۱ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر ترغیب ذهنی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = 0.05$ می‌باشد (sig < 0.05) در نتیجه متغیر ترغیب ذهنی وارد مدل رگرسیونی می‌شود.

بنابراین ترغیب ذهنی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تاثیر دارد. با توجه به علامت مثبت ضریب بتا می‌توان گفت ترغیب ذهنی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران تاثیر مثبت دارد. به عبارتی هر چه ترغیب ذهنی بیشتر تر باشد موجب توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران می‌شود.

فرضیه چهارم: «ترغیب ذهنی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.»

جدول ۹: خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

فرضیه چهارم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۷۱۸	۰/۵۱۶	۰/۵۱۴	۱/۷۸۸

بدین ترتیب همان طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۸۸) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۵۱۶ می‌باشد که این موید آن است که ۵۱/۶٪ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه رفتارهای کارآفرینانه) به کمک متغیر مستقل (ترغیب ذهنی) قابل تبیین است.

با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

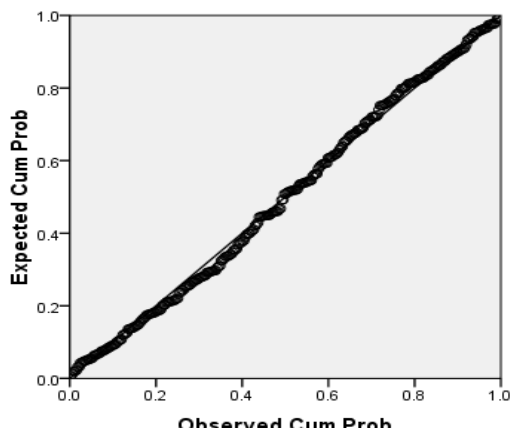
با توجه به نمودار ۴-۸ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۱۰: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA) فرضیه چهارم

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری (sig)
رگرسیون	۱۷/۰۷	۱	۱۷/۰۷		
خطا	۱۶۷/۰۱۴	۳۰۴۷	۰/۰۵۳	۳۲۴/۰۴	۰/۰۰۰
کل	۳۳/۰۸۴	۳۰۵			

جدول ۱۱: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۴۲۳	۰/۱۱۵	-	۱۲/۳۸۹	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	۰/۵۹۸	۰/۰۳۳	۰/۷۱۸	۱۸/۰۰۱	۰/۰۰۰



نمودار ۵: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: «رهبری تحول آفرین بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد.»

جدول ۱۲: خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۸۸۳	۰/۷۸	۰/۷۷۷	۱/۹۱

بدین ترتیب همان طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۹۱) در فاصله ۲/۵-۱/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۷۸ می‌باشد که این موید آن است که ۷۸٪ از تغییرات متغیر وابسته (توسعه رفتارهای کارآفرینانه) به کمک متغیرهای مستقل (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی) قابل تبیین است. با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

با توجه به نمودار ۴-۹ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند.

با توجه به جدول ۱۴ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha = 0.05$ می‌باشد ($\text{sig} < 0.05$ و $\alpha = 0.05$) در نتیجه متغیرهای متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی وارد مدل رگرسیونی می‌شود و بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر می‌باشد تاثیر گذار هستند.

جدول ۱۳: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA) فرضیه اصلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
رگرسیون	۲۵/۷۹	۴	۶/۴۸۸		
خطا	۷/۲۹۴	۳۰۱	۰/۰۲۴	۲۶۶/۰۶	۰/۰۰۰
کل	۳۳/۰۸۴	۳۰۵			

جدول ۱۴: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۲۱۲	۰/۰۸۲	-	۱۴/۷۷	۰/۰۰۰
نفوذ آرمانی	۰/۱۱۱	۰/۰۱۳	۰/۲۷	۸/۵۳۸	۰/۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰/۴۰۱	۰/۰۲۶	۰/۴۸۲	۱۵/۴۴۵	۰/۰۰۰
ملاحظات فردی	۰/۲۵۶	۰/۰۲۲	۰/۵۶	۱۱/۷۶۹	۰/۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰/۲۰۸	۰/۰۲۲	۰/۳۵	۹/۴۵۴	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار ضریب بتای استاندارد شده مشخص می‌شود، متغیر ملاحظات فردی با ضریب بتای استاندارد (۰/۵۶) بیشترین تاثیر را بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر دارد و متغیر نفوذ آرمانی با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۷) کمترین تاثیر را بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان شیلات استان تهران موثر دارد.

نتیجه گیری

امروزه تمامی کشورهای در حال توسعه به علت پایین بودن تولید درگیر مسائل عمده‌ای چون بیکاری، نرخ‌های دو رقمی تورم، بیسوادی، بهره‌وری پایین، کیفیت نامطلوب تولیدات، پایین بودن رشد اقتصادی، فساد اداری، تک‌محصولی بودن اقتصاد، وابستگی اقتصادی، کسری تراز پرداخت‌ها و تراز بازرگانی، بالا بودن نرخ تورم، پایین بودن ارزش پول، فزونی واردات نسبت به صادرات، کم‌کاری بازدهی کم و... هستند که یکی از علل عمده بروز مشکلات ذکر شده، توجه نداشتن به کارآفرینی و کارآفرینان شایسته است. (آگوستین، ۲۰۱۸) ۷

مهمترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعاليتها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمانهاست. بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرفنگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده‌ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمانها قرار میدهند و نوید بهبود عملکرد سازمانها و کسب مزیت رقابتی خواهند داد. ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگیهای بارز رهبران تحول آفرین

است. درحقیقت با توجه به ترغیبتها و تشویقها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول آفرین بر روی پیروان صورت میگیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بهبود و بازسازی سازمان، روشهای نو و پیشرفته را جایگزین روشهای سنتی حل مسئله مینمایند (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵). سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که به مدد ویژگی‌های شخصیتی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، بتوانند تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان بوجود آورند تا نهایت استفاده از استعداد و تلاششان را در جهت تحقق هدف‌های سازمانی بکار گیرند. اینگونه رهبران، امروزه رهبران تحول آفرین نام گرفته اند (طاهری لاری و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران در چهار دهه ی پیش، رهبری بوده است و تلاش بر آن بوده که این پدیده را با تعدادی از معیارهای دانشگاهی عمل کنند. یکی از جدیدترین رویکردها که برای مطالعه رهبری پدید آمده است، رهبری تحول آفرین بوده است. رهبران تحول آفرین نیازها و فرایندهای پیروان را بالا می‌برند و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌شوند. بر اساس نظریه ی رهبری تحول آفرین یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این زمینه هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است. رهبری تحول آفرین کسی است که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان رابطه مثبتی با زیر دستان برقرار و کارکنان را تشویق می‌کند که در نیازهای شخصی فراتر بروند و در زمینه تمایلات گروه و سازمان کار کنند (تابلی و همکاران، ۱۳۹۴).

منابع و مآخذ

- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۷) کارآفرینی؛ تعاریف، نظریات، الگوها، انتشارات پردیس.
- الوانی، سیدمهدی؛ پیله چی، حبیب اله. (۱۳۹۴)، تاثیر رهبری تحول گرا و مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در مناطق سه گانه شهرداری شهر قزوین، دومین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در علوم، مهندسی و تکنولوژی، ترکیه - استانبول، موسسه پندار همایش پارس.
- امجدزبردست، محمد؛ غلامی، خلیل؛ رحیمی، مهناز. (۱۳۹۶)، رابطه بین رهبری تحولگرای مدیران و جو سازمانی: دیدگاه معلمان مدارس دخترانه، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، صفحه ۱۵۰-۱۲۹.
- تابلی، حمید؛ فرامرزی، آلمان؛ مصلحی، مهدی. (۱۳۹۴)، تبیین نقش هوش هیجانی و مهارت سیاسی در رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری بندرعباس)، نشریه مدیریت شهری، شماره ۴۰، صفحه ۲۴۸-۲۳۷.
- حکاک، محمد؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۵)، تحلیل اثر رهبری تحول گرا در رفتار نوآورانه و توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد شایستگیهای سازمانی پایدار، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ششم، شماره بیست و دو، صفحه ۹۴-۷۱.
- درگاهی، حسین؛ رجب نژاد، زینب؛ رشادت جو، حمیده. (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهشهای سلامت محور، سال ۲، شماره ۲، صفحه ۱۴۶-۱۳۳.
- دلجوی شهیر، جواد. (۱۳۹۷)، مطالعه موردی تأثیر انواع سبک رهبری بر عملکرد سازمانی در سازمانهای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان گیلان، مجله مطالعات نوین کاربردی در مدیریت و اقتصاد، سال ۱، شماره ۱، صفحه ۷۵-۶۳.
- دوستار، محمد؛ ممبینی، یعقوب؛ گودرزی، مهشید. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تغییرات سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش سیاسی، مجله مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۴، شماره ۳، صفحه ۱۰۴-۸۵.
- رستگار، عباسعلی؛ مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صفحه ۱۸۲-۱۵۷.
- سلیم زاده، جمال؛ ویسه، سیدمهدی؛ محمدی، اسفندیار؛ عابدینی، ابراهیم. (۱۳۹۵)، بررسی نقش رهبری تحول آفرین در تسهیل نوآوری با نقش میانجی فرهنگ نوآورانه در پالایشگاه نفت آبادان، فصلنامه تخصصی علمی ترویجی فرایند نو، شماره ۵۳، صفحه ۱۱۴-۱۰۲.
- طاهری لاری، مسعود؛ شکاری غلام عباس؛ اعتمادی خواه، علی. (۱۳۹۳)، بررسی نقش میانجی رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، صفحه ۷۳-۴۸.
- طاهری، یاسین؛ محمدی، جیران؛ جعفری نیا، سعید. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی، با توجه به نقش مداخله گر توانمندسازی کارکنان، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۴، صفحه ۷۸۹-۷۶۹.
- مقیمی، (۱۳۸۳)، کارآفرینی موضوعی میان رشته ای و فراگیر، ماهنامه تخصصی بازاریابی، ش ۲۲.
- میمینی فیروز، مسعود؛ کلاشی، مازیار؛ حسینی، سیدعماد؛ تقی زاده، مریم. (۱۳۹۵)، ارزیابی

شاخصهای تأثیرگذار بر رهبری تحول گرا از دیدگاه
کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز،
مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش،
دوره ۳، شماره ۱۰، صفحه ۵۸-۴۹.

Agustín J. Sánchez) 2018) The intention to quit
entrepreneurship in tourism SMEs: The effect
of work addiction International Journal of
Hospitality Management 28 (3) pp147-167

Baglar, R.; A .C.Apsi and S. Roccas. (2013)
Transformational and Passive leadership: An
Initial investigation of university instructors as
leaders in a virtual learning environment,
Educational management administration and
leadership published on Line 12 , April 2013
available at: [http:// ema.Sagepub.com](http://ema.Sagepub.com).

Bayon, M.C., Vaillant, Y, & Lafuente, E, (2015),
Initiating nascent entrepreneurial activities:
The relative role of perceived and actual
entrepreneurial ability, International Journal of
Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 21
No. 1, 27-49 .

Henly, Adam. (2002) "Job creation by the self-
employment: the roles of entrepreneurship and
financial" Small Business Economics, NO25---
196-175.

Kirkley, W.W., (2016), Entrepreneurial
behaviour: the role of values, International
Journal of Entrepreneurial Behavior &
Research, Vol. 22 No. 3, pp. 290-328.

Sandeep, Mike (2007) "The risk of self-
employment in rural china: Development or
Disaster?", World Development, 35
(1)pages.163-181.

Strand S. (۲۰۰۶) Patents as a source of
sustainable competitive Advantage Helsinki
University of Technology, Seminar in Business
strategy and International Business.

یادداشت‌ها

- 1 Bagler
- 2 Sandeep
- 3 Henly
- 4 Morrison et al
- 5 Kirkley
- 6 Bayon et al
- 7 Agustín J. Sánchez