

## بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

لغمان کشاورز<sup>۱\*</sup>، مهشید اله دادزاده<sup>۲</sup>

۱-استاد مدیریت ورزش، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ۲-دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزش، دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۲

### Investigating the Relationship between Managers' Transformational Leadership Style and Employees' Thinking Style with the Aim of Entrepreneurship of Employees of Sports and Youth Departments of Sistan and Baluchestan province

Loghman Keshavarz<sup>1\*</sup>, Mahshid Allahdadzadeh<sup>2</sup>

1-Professor of Sports Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. 2- Master's student in sports management, Payam Noor University

Received: (2021/06/29) Accepted: (2021/10/03)

#### چکیده

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between managers' transformational leadership style and employees' thinking style and the entrepreneurial goal of employees in sports and youth departments of Sistan and Baluchestan province. The research method is descriptive-correlational which has been done in the field. The statistical population of the study consisted of all managers and employees of sports and youth departments of Sistan and Baluchestan province with 1300 people. The sample size was selected using Cochran's formula of 296 people and a simple random sampling method was used. The instruments used in the study were Bass and Olivier (2000) Transformational Leadership Questionnaire, Robbins and Coulter (1996) Organizational Entrepreneurship Questionnaire and Sternberg-Wagner (1998) Thinking Style Questionnaire. The validity of the questionnaires was confirmed by 10 experts and their reliability was calculated in a preliminary test with 30 subjects and with Cronbach's alpha for the Transformational Leadership Questionnaire (0.80), Organizational Entrepreneurship (0.82) and Thinking Style (0.74). Pearson correlation coefficient and statistical regression with SPSS software version 22 were used to analyze the data. The results showed that there is a significant relationship between managers' transformational leadership style and thinking style and entrepreneurial goal of Sistan and Baluchestan sports and youth employees. The results also showed that there is a significant relationship between employees' thinking style and employees' entrepreneurial goal. Therefore, it is recommended to use new leadership styles such as transformational leadership in sports and youth departments to create entrepreneurship in employees and create creative thinking in them.

#### Keywords

Transformational leadership, entrepreneurship, thinking style, sports and youth departments

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان و هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۳۰۰ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۶ نفر انتخاب شدند که شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی رابینز و کولتر (۱۹۹۶) و پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ-واگنر (۱۹۹۸) بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۰ تن از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری تحول آفرین (۰/۸۰)، کارآفرینی سازمانی (۰/۸۲) و سبک تفکر (۰/۷۴) محاسبه شد برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون آماری با نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد نتایج تحقیق نشان داد، بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر و هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، ارتباط معناداری بین سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان وجود دارد. لذا توصیه می‌شود، برای ایجاد کارآفرینی در کارکنان و ایجاد تفکر خلاق در آنان از سبک‌های نو رهبری از قبیل رهبری تحول آفرین در ادارات ورزش و جوانان استفاده گردد.

#### واژه‌های کلیدی

رهبری تحول آفرین، کارآفرینی، سبک تفکر، ادارات ورزش و جوانان

\* نویسنده مسئول: لغمان کشاورز

\*Corresponding Author: Loghman Keshavarz, keshavarzlo@yahoo.com

## مقدمه

اندیشمندان مدیریت و رفتار سازمانی، موفقیت سازمان‌های امروزی را تا حد زیادی متکی بر خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی می‌دانند. به منظور تحقق این موضوع باید فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها ترویج داده شود تا روحیه کارآفرینی در کارکنان شکل گیرد و در نهایت محیطی کارآفرینانه در سازمان ایجاد شود. این امر مستلزم شناخت، تبیین و تشریح مفهوم و فرایند کارآفرینی است (۸). براساس ادبیات کارآفرینی، رفتار رهبری یکی از متغیرهای بسیار مهم در تحقق این مسئله است (۴). پژوهش‌های مرتبط با سبک‌های رهبری و مدیریتی بیان می‌کند که این سبک‌ها به عنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر عملکرد مدیر محسوب می‌شوند. از سوی دیگر، انسان به عنوان عامل تشکیل دهنده، طراحی کننده، و به حرکت درآورنده سازمان، از جمله منابعی است که توجه محققین را به خود معطوف کرده است. تحولات مدیریتی دو دهه اخیر و حضور سازمان‌ها در دنیای رقابتی و پیچیده امروز این نکته را یادآور می‌شود که مدیریت نیز به مانند سایر علوم نیازمند مهارت و تخصص ویژه است. مدیران نه تنها باید محیط پیرامون خود را بشناسند باید با اشراف به اصول و فنون و استفاده از ابزارهای مورد نیاز، سازمان خود را اداره کنند (۲).

رهبری که یکی از ۵ وظیفه اصلی مدیریت است به عنوان فرایندی اساسی در هر سازمان مطرح است. نقش پر اهمیت رهبر در سازمان به عنوان هدایت کننده و هماهنگ کننده فعالیت مربوط به گروه، این نکته را گوشزد می‌کند که رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح می‌شود. موفقیت و شکست سازمان مرهون رهبران آن است. کیفیت رهبری آینده سازمان و کارکنان آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین سان یکی از موضوعات اساسی و مورد علاقه سازمان‌ها چگونگی جذب، تربیت و نگهداری افراد است که رهبران کارآمدی خواهند شد. در این میان ارزش‌ها، خواست‌ها و انتظارات رهبر و سایر اعضای گروه مد نظر قرار می‌گیرد (۳). بعلاوه، رهبری یکی از مروجان مهم تأثیرگذاری سازمانی است. مطالعات قبلی اشاره داشت که رهبری ارتباط قوی با فرهنگ سازمانی، عملکرد و رضایت کارکنان دارد که به نوبه خود با موفقیت سازمانی و مزایای رقابتی در طولانی مدت ارتباط مثبت دارد (۱). از این نظر، دانشمندان خاطر نشان کردند که رهبری تحول آفرین یکی از تأثیرگذارترین سبک‌های رهبری بر نتایج مثبت کارکنان و سازمانی است (۳). رهبران تحول

به دلیل ویژگی‌های بینایی، کاریزمایی و حمایتی خود از تعامل، تعهد و عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند (۳). رهبران تحول آفرین برای هر کارمندی نیاز است، با رهبری تحول آفرین باعث می‌شود که هوش هیجانی موجود در هر فرد به درستی کنترل شود، بنابراین می‌تواند اثربخشی تیم را در شرکت افزایش دهد. براساس نتایج مشاهدات و مصاحبه‌های انجام شده با کارمندان PT. بررسی شده است که برخی از کارمندان احساس می‌کنند سبک رهبری رهبر با شرایط فعلی مناسب نیست، جایی که سبک رهبری اعمال می‌شود، شکافی بین کارمندان و رهبران ایجاد می‌کند. این امر منجر به عدم تسلط در برقراری ارتباط و ناراحتی کارکنان در انتقال ایده‌ها یا ایده‌های نوآورانه می‌شود (۱۶). طبق سبک ایوانسیا (۲۰۱۹) سبک رهبری یکی از کلیدهای موفقیت شرکت است، اگر رهبر سبک رهبری اشتباه را اعمال کند، می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. رهبران تحول آفرین تشویق و انگیزه مداوم برای برقراری ارتباط با کیفیت بین رهبر و پیروان برای پیشرفتهای بعدی شرکت فراهم می‌کنند. بعلاوه، تأثیر ایده آل، ارتباط عاطفی رهبر با زیردستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که رهبران دیگران را از طریق رفتارهای بینشی و اخلاقی او جذب می‌کنند. این دلیل اینکه رهبران کاریزماتیک (نفوذ ایده آل) تأثیر زیادی بر پیروان دارند این است که این رهبران ارتباط مستقیمی با اهداف شرکت دارند و آنها با اقدامات خود درگیر هستند (۱۱). درواقع می‌توان گفت رهبران و مدیران امروزی سازمانها، آشکارا بادیگران ارتباط برقرار می‌کنند و فعالانه به دنبال تغییر و بهبود امور هستند؛ چنین رهبرانی تعاملات بین شخصی را به مثابه اجرای چشم انداز سازمان مشاهده می‌کنند و خود می‌توانند صداقت و اعتماد به نفس را در افراد سازمان القاء کنند (۱۵).

در واقع از اواسط قرن بیستم روانشناسان، جامعه‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت نیز وارد عرصه نظریه پردازی در زمینه کارآفرینی شدند. روانشناسان با هدف ارائه نظریه‌هایی مبتنی بر ویژگی‌های شخصی و تفاوت قائل شدن بین کارآفرینان و غیرکارآفرینان و مدیران به بررسی ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینان پرداختند. 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

جهت گیری کارآفرینی در حفظ کارکنان با تعدیل نقش مزیت رقابتی نشان دادند که رهبری تحولی نقش تعیین کننده ای در مزیت رقابتی داشته، همچنین با جهت گیری کارآفرینی رابطه معناداری دارد (۱۴). نظری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان، ارائه مدل توسعه پایدار کارآفرینی ورزشی ایران از منظر تفکر استراتژیک براساس نظریه داده بنیاد، نشان دادند که برای رسیدن به توسعه پایدار کارآفرینی ورزشی باید علاوه بر ایجاد قوانین برای تسهیل شرایط حضور کارآفرینان دولت باید به سمت خصوصی سازی حرکت کند و عرصه را برای بخش خصوصی باز کند و خود نقش حمایت گر را ایفا کند؛ علاوه بر این با ایجاد تغییرات در روندهای آموزشی فارغ التحصیلان به سمت کارآفرینی و خوداشتغالی باید سوق داده شوند (۴). زردتشتیان و همکاران (۱۳۹۸) به کارگیری یادگیری اکتشافی و استخراجی در سازمان خود که با روح کارآفرینی و ریسک پذیری ارتباط دارد، را زمینه ساز هرچه بیشتر کارآفرینی در سازمان دانستند (۱۷).

حال با عنایت به مطالب مطرح شده، با توجه به این مسئله که کارکنان در وزارت ورزش و جوانان بصورت مستمر با محیطی در حال تغییر و دگرگونی و سازگاری با محیط های جدید روبرو می باشند، باید سبک رهبری ویژه ای توسط مدیران اعمال شود تا رفتار کارآفرینی کارکنان تقویت و مورد حمایت قرار گیرد. از سویی چالش اینکه چه رهبرانی می تواند رفتار کارآفرینی را در سازمان بهبود بخشد همواره سؤال مهمی برای محققان بوده و بررسی سبک های مختلف از رهبری برای پاسخ به این سؤال باعث شده است که رهبری به عنوان یکی از عوامل مهم در بروز کارآفرینی در سازمان های بشمار برود و از سویی دیگر، مقوله ی تفکر و سبک تفکر کارکنان و رهبران سازمان در جهت ایجاد کارآفرینی نیز از موضوعات مهم دیگر در این حیطه می باشد؛ لذا با توجه به اهمیت این موضوع در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان و هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط وجود دارد؟

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و برحسب روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی-همبستگی است. در پژوهش حاضر سطح تحلیل فرد است و جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان و مدیران شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۳۰۰ نفر بودند. با توجه به بالا بودن تعداد جامعه آماری تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان به تعداد ۲۹۶ نفر به شیوه ی تصادفی ساده انتخاب شدند. در بخش ابزار جمع آوری

سازنده و پویای منابع و خدمات می شوند، که صاحب نظران این نیروهای خلاق و مبتکر را کارآفرین نام نهاده اند (۷). در حیطه ورزش نیز اندیشمندان این خصوصیات را در هر دو حوزه ورزش های همگانی و قهرمانی تاثیرگذار می دانند. در واقع کارآفرینی ورزشی امری پویا است که بر حوزه های متعددی از مدیریت مثل مدیریت عملکرد و نوآوری، مدیریت استراتژی کسب و کار، مدیریت بحران، توسعه ورزش های جدید، نوآوری در تولید، استراتژی های ترویجی و توسعه فناوری تاثیر می گذارد (۵). کارآفرینی در سازمان های ورزشی شرایط و بستری را فراهم می کند 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 آموزش دهنده افراد برای اجرای فعالیت هایی کارآفرینانه در حوزه های مختلف ورزشی باشد. همچنین امر کارآفرینی در ورزش می تواند در انواع و اشکال گوناگونی مثل کارآفرینی جامعه محور، کارآفرینی شرکتی، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی اجتماعی، کارآفرینی بین المللی و کارآفرینی فناوری حادث گردد (۹). پژوهش های پیرامون رهبری تحول گرا با کارآفرینی و سبک تفکر در داخل و خارج از کشور انجام شده است که برخی از آنان به شرح ذیل می باشند:

پترا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر جهت گیری کارآفرینی و رهبری تحول آفرینی بر عملکرد سازمانی با واسطه نوآوری: شواهدی از یک شرکت برق دولتی در اندونزی نشان دادند که پیامدهای مدیریتی یا عملی این تحقیق این است که درک بهتری ایجاد می کند، پیشنهادهایی را در سازمان برای به حداکثر رساندن و بهینه سازی منابع ناملموس آن در ارتباط با گرایش کارآفرینی ارائه می دهد و فعالیت های مربوط به نوآوری آن را تشویق می کند تا عملکرد سازمانی آن را افزایش دهد، به ویژه در طبیعت خاص زمینه و مدل کسب و کار شرکت دولتی. علاوه بر این، سازمان برای تقویت فعالیت های مربوط به نوآوری، باید رهبر تحول آفرین را در میان رهبران خود تشویق کند (۱۰). یپ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، تعهد سخنرانان برای آموزش کارآفرینی: آیا رهبری تحول آفرین، هوشیاری و آمادگی برای تغییر مهم است؟ نشان دادند که یافته ها نشان داد که آمادگی برای تغییر رابطه بین رهبری تحول گرا و تعهد به آموزش کارآفرینی را واسطه قرار می دهد. رهبری تحول آگاهانه و ذهن آگاهی تأثیر مهمی در تعهد به آموزش کارآفرینی نداشتند. آمادگی برای تغییر رابطه بین ذهن آگاهی و تعهد به آموزش کارآفرینی را واسطه قرار نداد (۱۳). یامین و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، بررسی نقش رهبری تحول گرا و

## یافته های تحقیق

در بخش یافته های جمعیت شناختی، مشخص شد که با توجه به اطلاعات بدست آمده تعداد جامعه آماری برابر ۱۳۰۰ نفر می باشد؛ که نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۲۹۶ نفر انتخاب شدند. از این میان فراوانی پاسخگویان ۳۸/۲ درصد پاسخگویان زن و ۶۱/۸ درصد آنان را مرد تشکیل می دهند. بیشترین فراوانی سن پاسخگویان در رده سنی ۳۱ تا ۳۵ سال ۳۶/۸ درصد و کمترین فراوانی در رده سنی بیش از ۲۰ تا ۲۵ سال ۱۷/۲ درصد می باشد. وضعیت تحصیلی افراد نشان می دهد که مطابق آن ۱۵/۶ درصد دیپلم، ۳۵/۵ درصد فوق دیپلم، ۳۵/۱ درصد دارای لیسانس می باشند و مدارک بالاتر یعنی فوق لیسانس ۱۰/۸ درصد افراد نمونه را تشکیل داده اند. بیشترین فراوانی سابقه کار در رده سابقه ۶ تا ۱۰ سال با ۲۶/۴ درصد و کمترین فراوانی در رده سابقه زیر بالای ۱۵ سال با ۱۷/۲ درصد می باشند.

اطلاعات، با توجه به هدف تحقیق، برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) با ۲۰ گویه، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی توسط رایبیز و کولتر (۱۹۹۶) با ۲۲ گویه و پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ-واگنر (۱۹۹۸) با ۲۴ گویه استفاده گردید. برای اطمینان از روایی پرسشنامه ها، از نظرات ۱۰ تن از اساتید صاحب نظر در زمینه مدیریت ورزشی استفاده شد و نظرات آنان در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید. همچنین برای اطمینان از پایایی پرسشنامه ها ۳۰ نسخه آن در مطالعه مقدماتی بر روی نمونه به طور کاملاً تصادفی توزیع شد و برای ضریب پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای رهبری تحول گرا (۰/۸۰)، کارآفرینی سازمانی (۰/۸۲) و سبک تفکر (۰/۷۴) بدست آمد. در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ در سطح معناداری  $p \geq 0.05$  استفاده شد.

## جدول ۱. نتایج همبستگی بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون	F
رگرسیون	۰/۲۱۲	۱/۰۴۵	۰/۰۲۹	۰/۴۹۹	۰/۰۰۱	۱/۴۳۹	۲/۸۶۵

نتایج جدول ۱ خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۲۱۲ می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2$ ) که بیانگر درصد تغییرات

## جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده			رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۵/۵۱۷	۰/۵۱۴	۰/۱۲۱	۲/۸۳۴	عرض از مبدأ
۰/۰۰۶	۱/۶۹۳	۰/۲۱۲	۰/۱۲۱	۰/۲۰۴	سبک رهبری مدیران

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۲ نشان می دهد که متغیر سبک رهبری مدیران ( $T=1/693, sig=0/001$ ) توانایی پیش بینی متغیر ملاک سبک تفکر کارکنان را دارد.

## جدول ۳. نتایج همبستگی بین سبک رهبری تحولی مدیران با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون	F
رگرسیون	۰/۳۶۱	۰/۱۳۰	۰/۱۱۶	۰/۳۰۸	۰/۰۰۴	۱/۵۰	۹/۱۴۸

نتایج جدول ۳ خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۳۶۱ می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2$ ) که بیانگر درصد

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده		
		Beta	Std. Error	B
۰/۰۰۱	۸/۱۵۹		۰/۳۱۷	۲/۵۸۴
۰/۰۰۴	۳/۰۲۵	۰/۳۶۱	۰/۰۷۴	۰/۲۲۵

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر سبک رهبری تحولی ( $T=۳/۰۲۵$ ,  $sig=۰/۰۰۱$ ) توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک هدف کارآفرینی را دارد.

(سبک رهبری تحولی X).  $Y=۲/۵۸۴+۰/۲۲۵(X)$  (هدف کارآفرینی)

جدول ۵. نتایج همبستگی بین سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون	F
رگرسیون	۰/۳۳۶	۰/۱۱۳	۰/۰۹۸	۰/۰۰۷	۱/۶۳	۱/۷۳۹	۷/۷۳۹

نتایج جدول ۵ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۳۳۶ می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2$ ) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۱۱ درصد از تغییرات واریانس هدف کارآفرینی را تبیین کند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده		
		Beta	Std. Error	B
۰/۰۰۱	۹/۴۰۰		۰/۲۹۱	۲/۷۳۳
۰/۰۰۱	۲/۷۸۲	۰/۳۳۶	۰/۰۷۸	۰/۲۱۷

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر سبک تفکر کارکنان ( $T=۲/۷۸۲$ ) توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک هدف کارآفرینی را دارد.

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر سبک تفکر کارکنان ( $sig=۰/۰۰۱$ )

(سبک تفکر کارکنان X).  $Y=۱/۲۳۷+۰/۶۷۹(X)$  (هدف کارآفرینی) همکاران (۱۳۹۸)، کاظمی و همکاران (۲۰۱۶) با تحقیق حاضر همسو است. ساختار سازمانی نحوه وضعیت کارکنان شاغل در آن را تنظیم می‌کند. رهبر کسی است که مستقیماً مسئول اجرای آن است و رهبر می‌تواند تصمیم بگیرد، به زیردستان انگیزه دهد تا تصمیماتی را که گرفته شده انجام دهند و همچنین رهبر بر اجرای آن تصمیمات نظارت می‌کند تا به اهدافی که رسیده است برسد. سبک رهبری راهی است که رهبر در تأثیرگذاری بر

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد، بین سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط معناداری دارد. نتایج تحقیقات سلیمی و

دادند رهبری تحول‌گرا به طور مستقیم و از طریق ظرفیت جذب بر کارآفرینی شرکت‌ها و ابعاد آن - یعنی نوآوری، سرمایه‌گذاری جدید، خودنوسازی، فعالیت و ریسک‌پذیری - تأثیر می‌گذارد. پتانسیل رهبری تحول‌آفرین برای تأثیرگذاری بر کارآفرینی شرکتی از طریق ظرفیت جذب، جایگزین‌های جالب توجه دیگری به آن افزود. مارالهاران و همکاران (۲۰۱۸) رهبری تحول‌آفرین و شرایط پایداری جامعه به طور مثبت بر احتمال تبدیل شدن افراد به کارآفرینی اجتماعی تأثیر می‌گذارد. چانگ و همکاران (۲۰۱۷) رهبری تحول‌گرا و کارآفرینی شرکتی در سطح واحد ارتباط مثبت داشتند. علاوه بر این، اثر بخشی جمعی در سطح واحد، رابطه بین رهبری تحول‌گرا در سطح واحد و کارآفرینی شرکتی در سطح واحد را واسطه قرار داد.

کارآفرینی یکی از پارادایم‌های مهم عصر حاضر است و همواره کارآفرینی و کارآفرین بودن در سطح هر سازمان و کسب‌وکاری دیده می‌شود. از سویی کارآفرین بودن نیاز به ویژگی‌های فردی از قبیل ریسک‌پذیری، خلاقیت، استقلال و غیره می‌باشد که فراهم آوردن شرایط لازم برای رشد این ویژگی‌ها می‌تواند افراد کارآفرین را رشد داد. سبک رهبری مدیران از جمله متغیرهای مستقل می‌باشد که می‌تواند باعث رشد کارآفرینی سازمانی و یا افول آن گردد. رهبری تحول‌گرا با توجه به اینکه با خلاقیت، قضاوت شهودی تأکید دارد می‌تواند اهرمی قوی در جهت کارآفرینی و کارآفرین بودن کارکنان باشد.

نقش رهبری برای دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف یک سازمان بسیار استراتژیک و مهم است، یکی از انگیزه‌هایی است که انسان را ترغیب می‌کند همیشه تحقیق کند پیچیدگی‌های مرتبط با رهبری و نفوذی که توسط یک رهبر ایجاد می‌شود، تأثیری است که می‌تواند مستقیماً احساسات زیردستان برای پیروی از دستورات رهبر را القا کند. تحقیق شده که زیردستان تمایل دارند که اقدامات هر رهبر را براساس رفتار، شرایط و موقعیت کاری خود دنبال کنند که ویژگی بارز رهبر، رهبر تحول‌آفرین است. رهبران تحول‌گرا شخصیتی کاریزماتیک دارند و با استفاده از این نیروی کاریزما می‌توانند در ادارات ورزش و جوانان، چشم‌انداز قوی در کارکنان ایجاد نمایند که آنها با حداکثر توان به وظایف خود بپردازند و البته در نقش رهبری تحول‌گرا، حضور رهبران همواره در

رفتار دیگران از آن استفاده می‌کند. سبک رهبری هنجار رفتاری است که توسط کسی به کار می‌رود هنگامی که آن شخص می‌خواهد بر رفتار دیگران تأثیر بگذارد (۱۶). رهبری تحول‌گرا براساس خلاقیت و ایجاد فضای اختیار در سازمان بنا نهاده شده است و رهبران تحول‌گرا با این شیوه در جستجوی آزادی بیشتر به کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمانی و خلاقیت در کارکنان می‌باشند. از سویی تفکر و سبک تفکر افراد خیلی به محیط و شرایط محیطی وابسته است و چه بسا در بسیاری از مواقع افراد با توجه به محیط متغیر مجبور به تغییر تفکر و تصمیم‌گیری خود می‌باشند. لذا کارکنان اداره کل ورزش و جوانان با گستردگی وظایف و اختیارات سازمانی روبه‌رو هستند و این نیاز به تفکر سیستماتیک و خلاقانه دارد که به عوامل متعدد می‌تواند بر این نوع تفکرات تأثیر گذار باشند و مدیران به عنوان یکی از عوامل سازمانی مهم با شیوه رهبری خویش نقش تعیین‌کننده‌ای در این بین خواهند داشت.

نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان داد، بین سبک رهبری تحولی مدیران با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط معناداری دارد. نتایج تحقیقات راتن (۲۰۲۰)، پترا و همکاران (۲۰۲۰)، یامین و همکاران (۲۰۲۰)، یپ و همکاران (۲۰۲۰)، شافیکو و همکاران (۲۰۱۸)، چانگ و همکاران (۲۰۱۷)، افسر و همکاران (۲۰۱۷)، رضوی و همکاران (۲۰۱۷) و حسنی و همکاران (۱۳۹۵) با تحقیق حاضر همسو می‌باشند. راتن (۲۰۲۰) ارزش بسیاری در ورزش از فرآیند تولید بستگی حاصل می‌شود که توسط رهبران خوب امکان‌پذیر است. نقش مدیریت پروژه از نظر تفکر طراحی برای ایجاد ارزش کارآفرینی بیان شده است. یامین و همکاران (۲۰۲۰) رهبری تحولی نقش تعیین‌کننده‌ای در مزیت رقابتی داشته، همچنین با جهت‌گیری کارآفرینی رابطه معناداری دارد. یپ و همکاران (۲۰۲۰) آمادگی برای تغییر رابطه بین رهبری تحول‌گرا و تعهد به آموزش کارآفرینی را واسطه قرار می‌دهد. رهبری تحول‌آگاهانه و ذهن‌آگاهی تأثیر مهمی در تعهد به آموزش کارآفرینی نداشتند. آمادگی برای تغییر رابطه بین ذهن‌آگاهی و تعهد به آموزش کارآفرینی را واسطه قرار نداد. شافیکو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان، پیوند دادن رهبری تحول‌گرا، ظرفیت جذب‌کننده و کارآفرینی شرکتی نشان

عملیاتی آن را در محیط ادارات اجرا نموده و نتایج حاصل از آن را در تفکر و شیوه برخورد کارکنان با مشکلات مورد سنجش قرار دهند.

نتایج تحقیق نشان داد، سبک رهبری تحولی مدیران با هدف کارآفرینی کارکنان ارتباط معناداری دارد. لذا پیشنهاد می گردد، برای ایجاد خلاقیت و نوآوری سازمانی که از اجرای کارآفرینی بشمار می روند؛ محیط سازمانی فراهم گردد و هر گونه تنش و مانعی در این مسیر توسط مدیران سازمانی و با استفاده از ویژگی های رهبری تحول گرا از قبیل انگیزی درونی، الهام شهودی بر طرف گردد.

نتایج نشان داد، سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود تفکر کارکنان را به سوی کارآفرین بودن، خلاق بودن و نوآور بودن سوق داده شوند. برگزاری دوره های تخصصی از حیث کارآفرینی، شیوه های ایجاد خلاقیت و... می تواند در رشد کارآفرینی کارکنان تاثیر گذار باشد.

نتایج تحقیق نشان داد، سبک رهبری تحولی مدیران و سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ارتباط معناداری دارد. لذا توصیه می شود، از رهبری تحول گرا و سبک های تفکر خلاق کارکنان در جهت رشد کارآفرینی سازمانی استفاده گردد.

کنار کارکنان و دادن نقشه راه به آنان همواره دیده می شود.

همچنین نتایج فرضیه سوم تحقیق نشان داد، بین سبک تفکر کارکنان با هدف کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط معناداری دارد. نتایج تحقیقات نظری و همکاران (۱۳۹۹)، زولو و همکاران (۲۰۲۰)، ططری و همکاران (۱۳۹۷) با تحقیق همسو می باشند. نظری و همکاران (۱۳۹۹) برای رسیدن به توسعه پایدار کارآفرینی ورزشی باید علاوه بر ایجاد قوانین برای تسهیل شرایط حضور کارآفرینان دولت باید به سمت خصوصی سازی حرکت کند و عرصه را برای بخش خصوصی باز کند و خود نقش حمایت گر را ایفا کند؛ علاوه بر این با ایجاد تغییرات در روندهای آموزشی فارغ التحصیلان به سمت کارآفرینی و خوداشتغالی باید سوق داده شوند. زولو و همکاران (۲۰۲۰) که رفتار کارآفرینی تا حدود زیادی متأثر از سبک تفکر فرد می باشد. ططری و همکاران (۱۳۹۷) مدیران با سبک های رهبری مشارکتی و تحولی می توانند کارکنانی کارآفرین داشته باشند.

در پایان با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل در جهت استفاده از نتایج تحقیق پیشنهاد می شود:

نتایج تحقیق نشان داد، سبک رهبری تحولی مدیران با سبک تفکر کارکنان ارتباط معناداری دارد. لذا پیشنهاد می شود، دوره های آموزشی برای مدیران اداره کل ورزش و جوانان در ارتباط با رهبری و رهبری تحول گرا اجرا گردد تا ضمن آشنایی بیشتر با این سبک رهبری به شکل

## Reference

1. Afsar B, Badir YF, Saeed BB, Hafeez S. Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. The International Journal of Human Resource Management. 2017 Jan 19;28(2):307-32.
2. Berimani, KH., Kargar, R. Investigating the Relationship between Transformational Leadership Style of Managers and Entrepreneurship of Employees of Mazandaran University of Medical Sciences, International Conference on New Research Achievements in Economic Accounting Management, Tehran, Nikan Institute of Higher Education, 2016. [Persian]
3. Chang YY, Chang CY, Chen CW. Transformational leadership and corporate entrepreneurship: Cross-level mediation moderation evidence. Leadership & Organization Development Journal. 2017 Aug 7.

4. Ghorbani, F., Fezi, M. Investigating the Relationship between Thinking Styles and Job Success of Arda Cement Company Employees, Third National Conference on New Approaches in Humanities, Challenges and Solutions, Tehran, Payame Noor University, 2018. [Persian]
5. Jafari, A., Zangane, F., Vafa, F. Investigating the relationship between employees' creative thinking style and job performance in higher education centers (Payame Noor University of Khorasan Razavi). 2016. [Persian]
6. Salarzahi, H., Dinarzahi, A., Raisi, H. Investigating the Relationship between Transformational and Exchange Leadership Style with Organizational Health from the Perspective of Shahid Beheshti University Managers, International Conference on Management, Culture and Economic Development, Mashhad, Raymand Pajooch Research Institute, 2016. [Persian]
7. Soltani, M., Mardani, M. The Relationship between Effective Thinking and Decision Making Styles in Tehran Municipality Employees (2), 2nd International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Educational Sciences and Psychology, Karaj, Comprehensive University of Applied Sciences of Municipalities Cooperation Organization and Science Creativity and Innovation Development Center novel, 2018. [Persian]
8. Malekshahi, Z., Ayati, M. Comparison of the relationship between leadership styles with the level of strategic thinking among employees and managers of private and public hospitals in Ilam. 2017. [Persian]
9. Molavi, D., Parsamehr, D., Esmail nezaad, R. Investigating the relationship between managers' thinking style and acceptance of change and the quality of teamwork of West Azerbaijan Municipality employees. [Persian]
10. Putra IA, Rofiaty R, Djumahir D. Investigating The Influence Of Entrepreneurial Orientation And Transformational Leadership On Organisational Performance With The Mediation Of Innovation: Evidences From A State-Owned Electricity Company In Indonesia. International Journal of Innovation Management. 2020 Oct 11;24(07):2050085.
11. Ratten V. Sport Leadership for Entrepreneurial Project Management. In Sport Entrepreneurship 2020 Aug 25. Emerald Publishing Limited.
12. Razavi, S. H., & Ab Aziz, K. (2017). The dynamics between entrepreneurial orientation, transformational leadership, and intrapreneurial intention in Iranian R&D sector. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. [Persian]
13. Yeap SB, Abdullah AG, Thien LM. Lecturers' commitment to teaching entrepreneurship: do transformational leadership, mindfulness and readiness for change matter?. Journal of Applied Research in Higher Education. 2020 Apr 8.
14. Yamin M. Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of competitive advantage. Management Science Letters. 2020;10(2):313-26.
15. Yazdanpanah, A., Marefat, D., Farahmand, F. (2019). The relationship between political intelligence and verbal intelligence with the transformational leadership style of managers and employees of the Ministry of Sports and Youth, Organizational Behavior Management Studies in Sport, 5(20), 101-108. [Persian]



16. Yu Y, Zhang X, Huang S, Chen Z, Chen Z. Entrepreneurial Leadership and Innovation Performance in New Ventures: Examining the Roles of Strategic Flexibility and Environmental Turbulence. *Entrepreneurship Research Journal*. 2020 Aug 25.
17. Zartoshtiyan, Sh., Almasi, S, Edi, H., Abasi, H(2020). Investigating the Impact of Strategic Flexibility on Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Learning (Case Study: Sports and Youth Offices in the West), *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2(22), 101-116. [Persian]
18. Zollo L, Rialti R, Tron A, Ciappei C. Entrepreneurial passion, orientation and behavior: the moderating role of linear and nonlinear thinking styles. *Management Decision*. 2020 May 21.

