



بررسی مدل ساختاری ابعاد ساختار سازمانی و مولفه‌های رهبری تحول آفرین با کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش دزفول

عظیمه حلاجان^۱

کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دزفول، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل ساختاری ابعاد ساختار سازمانی و مولفه‌های رهبری تحول آفرین با کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش دزفول بود. نوع پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر دزفول بود. که از میان این جامعه، نمونه‌ای به تعداد ۲۸۷ نفر با روش نمونه گیری طبقه‌ای - نسبتی انتخاب گردید. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (MLQ)، پرسشنامه ساختار سازمانی فرانک (۲۰۰۶) و پرسشنامه کارآفرینی رابینز و کولتر (۱۹۹۶) استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (شامل جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار، کمینه و بیشینه) و آمار استنباطی (شامل آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی شرط نرمال بودن نمرات، آزمون لوین جهت بررسی شرط همسانی واریانس‌ها، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان و آزمون معادله ساختاری) تحلیل شدند. نتایج حاصل از تحلیل نشان داد که بین ساختار سازمانی و مولفه‌های رهبری تحول آفرین با کارآفرینی سازمانی رابطه چندگانه و معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) و رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی) می‌تواند برای تبیین کارآفرینی سازمانی از برازندگی مطلوبی برخوردار است ($p < 0/01$).

کلید واژه‌ها: ساختار سازمانی، رهبری تحول آفرین، کارآفرینی سازمانی.

مقدمه

واژه کارآفرینی از واژه فرانسوی «Entrepreneur» به معنی بر عهده گرفتن و متعهد شدن برگرفته شده است. ابتدا باور بر این بود که کارآفرین‌ها خود صاحب و مالک کار خود هستند، اما امروزه بر این باورند که کارآفرین‌ها ممکن است در استخدام شرکت‌ها درآیند و از این جا بود که کارآفرینان سازمانی متولد شدند و انواع کارآفرینی مطرح شد (شکرالهی و طاهری، ۱۳۹۴). کارآفرینی سازمانی، فرایندی است که در آن، فرآورده‌ها یا فرایندهای نوآوری شده از راه القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تاسیس شده به ظهور می‌رسد یا به بیان دیگر مجموعه فعالیت‌هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآوران برخوردار است (علیمردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی، ۱۳۸۹). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که فعالیت‌های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشسازی سوق می‌دهد. زیرا در بررسی پیشینه کارآفرینی سازمانی پی برد که بیشتر تعاریفی که در زمینه کارآفرینی سازمانی مطرح شده، آنرا به عنوان یک فعالیت نوآورانه در درون یک سازمان معرفی می‌کند. رهبری تحول آفرین نیز در سازمان نگاه پویایی ایجاد می‌کنند، که باعث تغییر در ساختار و ارزش‌های فرهنگی شده و نوآوری را در سازمان گسترش می‌دهد. رهبری تحولی بین علایق فردی و گروهی افراد اشتراک ایجاد می‌کند تا آنها با توان و قدرت بیشتر برای دستیابی به