

## بررسی رابطه ی کار آفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان های دخترانه

### شهر کرمان

محمد رضا بهرنگی<sup>۱</sup> و بهار طباطبایی<sup>۲</sup>

#### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه ی کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان بوده است. در پی این فرضیه که بین ویژگی های کارآفرینی و اثربخشی مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای وجود دارد، سه فرضیه ی فرعی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی، پیشینه و تجربی با اثربخشی مدیران بررسی شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. ۵۷ نفر از مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان در سال تحصیلی ۸۶ - ۱۳۸۵ جامعه ی آماری پژوهش بوده است و از شیوه ی سرشماری کامل برای جمع آوری داده ها استفاده شد. دو پرسشنامه ی محقق ساخته "سنجش ویژگی های کارآفرینی" و "پرسشنامه ی سنجش اثربخشی" که روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود ونظرات صاحب نظران بدست آمد و اعتبار آنها از راه اجرای آزمایشی و محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۳) تعیین گردید، مورد استفاده قرار گرفت. داده های لازم از نمونه های پژوهش گردآوری و با استفاده از شاخص های آمار توصیفی و محاسبه ی ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی های کارآفرینی و اثربخشی مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد. این در شرایط موجود است که نمی توان بر مبنای ویژگی های شخصیتی، پیشینه ای و تجربی کارآفرینی مدیران اثربخشی آنان را پیشگویی کرد. این نتیجه نشان می دهد که هدف توسعه ی کارآفرینی در فهرست هدف های آموزش و پرورش مدارس نیست که تحقق آن بخشی از وظایف مدیریتی بشمار آید. بر این اساس تحول در تنظیمات موجود مدیریت بر مدارس برای ایجاد و توسعه ی آموزش کارآفرینی ضروری است.

واژه های کلیدی: کارآفرینی، اثربخشی، ویژگی های شخصیتی، پیشینه، ویژگی های تجربی، سنجش

<sup>۱</sup> - استاد دانشگاه تربیت معلم تهران

<sup>۲</sup> - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

## مقدمه

صاحبانظران سازمان و مدیریت بر این باورند که مدیران زمانی اثربخشند که نتایج کارشان تحقق هدف های سازمان باشد. به نظر می‌رسد مدیران آموزشی دارای ویژگی های کارآفرینی مدیرانی اثر بخشند و مدارسشان نیز اثربخش است، بنابراین دانش آموختگانی که به جامعه تحویل می‌دهند، دارای ویژگی های کارآفرینی از جمله نوآوری و خلاقیت در ایجاد مشاغل جدید هستند.

اصطلاح «کارآفرینی»<sup>۱</sup> برخاسته از فرهنگ فرانسوی است که با واژه ی کارآفرینی معادل سازی شده است. این واژه تعهد نسبت به انجام کاری را می‌رساند و بنابراین کارآفرین کسی است که "تعهد می‌کند تا سازماندهی و مدیریت کسب کار جدیدی را که توام با ریسک است، بپذیرد" (احمد پور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۰، ص Trait approach ۴۵).

کاربرد مفهوم این واژه در آموزش و پرورش نیاز به تأمل دارد. آموزش و پرورش از مهم ترین نهادهای مؤثر اجتماعی در افزایش کیفیت عملکرد سایر نهادهاست. رشد موزون و متعادل انسان در جنبه های عقلانی، عاطفی، اجتماعی و جسمانی از مسئولیت های سنگین آموزش و پرورش است. وظیفه ی مدیران مدارس درک هدف های مشخص و دستیابی به تمامی آنهاست. مدیران اثر بخش هدف های مشخص سازمان را به عنوان مبنای ایجاد معیارهای اثر بخشی در نظر می‌گیرند.

از دید دراکر اثربخشی، یعنی انجام دادن «کارهای درست» ، کلید موفقیت سازمان بشمار می‌آید. سازمان اثر بخش سازمانی است که به هدف ها یا نتایج بهینه ی خود نایل آید(۱۹۸۵).

آموزش و پرورش در کنار فرایند کارآفرینی که از ابتدای کودکی آغاز می‌شود، می‌تواند به گونه ی جدی و حساب شده موجبات کسب مهارت های لازم کارآفرینی دانش آموزان در سطوح تحصیلی دبستان، دبیرستان و مقاطع بالاتر را به اقتضای سن و شخصیت آنها فراهم سازد، بنابراین به نظر می‌رسد سازمان های آموزشی به مدیرانی نوآور با ویژگی های کارآفرینی نیاز دارند که آنها را در راستای نیل به اهداف سازمان اثر بخش سازند.

مدیر آموزشی، نباید فقط بازگو کننده ی بخشنامه ها ، مجری آئین نامه ها و ناظر بر اجرای برنامه باشد بلکه وظیفه ی مهم او هدایت امور آموزشی در راستای توسعه ی مهارت های یادگیری و عملکرد دانش آموزان در جامعه است. در این پژوهش شناسایی رابطه ی میان ویژگی های کارآفرینی و اثر بخشی مدیران دبیرستان ها مورد توجه است. با مشخص کردن کاستی ها می‌توان به توصیه‌ها و پیشنهادهای مناسب برای توسعه ی اثربخشی دست یافت، بنابراین رابطه ی میان ویژگی های کارآفرینی و اثربخشی مدیران آموزشی در دبیرستان های دخترانه ی کرمان بررسی می‌شود تا بتوان بستری مناسب جهت گزینش و پرورش مدیران کارآفرین در سطح آموزش پرورش ایجاد کرد. برای

<sup>۱</sup> - Entrepreneur

رسیدن به این هدف لازم است رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی، پیشینه ی فردی و تجربه ی مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان با اثربخشی آنان شناسایی شود.

### پیشینه ی پژوهش

کارآفرینی ابتدا در نظریه های اقتصادی تبلور یافته و به عنوان عامل اصلی ایجاد ثروت و یا ارزش اقتصادی شناخته شده و از سده ی پانزدهم تاکنون، در کانون مکاتب گوناگون اقتصادی قرار داشته است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳، ص. ۵). زمینه ی پیدایش و تکامل مفهومی این واژه مهم است. پیراوان مکتب سوداگری یا مرکانتلیست ها، بازرگانانی را که در کار تجارت طلا و نقره دست داشتند، کارآفرین می دانستند. فیزیوکرات ها یا طبیعت گرایان منشاء ایجاد ثروت را زمین و فعالان کشاورزی را کارآفرین می گفتند. پس از کلاسیک ها از جمله آدام اسمیت، ژان باتیست سه و جان استوارت میل، در سال ۱۹۴۸ فردجدیدی به نام شومپیتر که از اعضای مکتب اقتصادی آلمان است و در واقع پدر کارآفرینی بشمار می آید، "کارآفرین را نیروی محرکه ی اقتصاد" می نامد (به نقل از کاسون ۱۹۸۲)<sup>۱</sup>. او می گوید: کسانی که در هر فعالیت و کسب و کار تجاری، محصولی جدید تولید می کنند، یا روش های نوین در فرآیند تولید، بازاریابی و... بکار می گیرند و یا از منابعی تازه استفاده می نمایند و یا نهادی جدید را تأسیس می کنند، دارای ویژگی های کارآفرینی هستند و نوآورند.

از آنجا که مطالعه ی کارآفرینی حیطه ی گسترده ای از رشته های مدیریت، اقتصاد، جامعه شناسی و روان شناسی را دربر می گیرد، بنابراین، دارای ماهیت میان رشته ای است. روان شناسان به همین دلیل به کمک دانش اقتصاد می آیند و تلاش آنها در سه دهه ی ۵۰ تا ۷۰ معطوف به تعیین ویژگی های روان شناختی مشترک کارآفرین ها می شود تا بتوانند افرادی را بشناسند که نشدنی ها را شدنی کنند. بر اساس نگرش روان شناختی، ویژگی های شخصی و معینی، افراد را مستعد کارآفرینی می کند، اما آیا تنها ویژگی های فردی است که باعث موفقیت فرد می شود؟ تأکید فزاینده بر ویژگی های فردی کارآفرینان منجر به تکوین نگرشی شد که بعدها به « رویکرد شخصیتی یا ویژگی ها<sup>۲</sup> » شهرت یافت (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳، ص. ۷۶).

در آلمان در سال های ۱۹۳۳ تا ۱۹۳۵ مطالعه و شناسایی درباره ی افراد جسور و نوآور و افراد با انگیزه ای که اتفاقاً دارای محدودیت های شدید مالی بودند، آغاز شد. چون سیاست های پشتیبانی از این افراد، نخستین سیاست ها بود به همین منظور نخستین آموزشکده برای تربیت این افراد در آن سال ها در این کشور ایجاد شد. در انگلیس این آموزشکده ها بین سال های ۱۹۳۷ تا ۱۹۴۰ و در

<sup>۱</sup> - Casson

<sup>۲</sup> - Trait approach

آمریکا در سال‌های ۱۹۴۲ تا ۱۹۴۳ دایر شد. کلاسیک کار ژاپن در این زمینه، به آغاز کار نخستین مدرسه در توکیو در سال ۱۹۵۶ منجر شد. در سال ۱۹۹۸ سازمان آموزش و پرورش ژاپن طرحی را برای اشاعه ی فرهنگ کارآفرینی با عنوان «سربازان فداکار اقتصادی ژاپن» اجرا کرد. در هندوستان، ابتدا توسعه ی کارآفرینی در سه مرحله شایان توجه است.

جدول ۱- پیدایش مفاهیم نظری کارآفرینی و اصطلاح کارآفرین

قرون وسطی: بازیگر و شخصی که عهده دار طرحهای تولیدی بزرگ است.
سده ی هفدهم: کسی که ریسک سود (ضرر) را در قراردادی با قیمت ثابت با دولت متحمل می‌شود.
۱۷۵۵: ریچارد کانتیلون- کسی که ریسک را می‌پذیرد با کسی که تأمین کننده ی سرمایه است تفاوت دارد.
۱۸۰۲: ژان باتیست سه- سود ناشی از کارآفرینی از سود سرمایه مجزا است.
۱۸۷۶: فرانسویس والکر- بین کسانی که سرمایه را تأمین می‌کنند و بهره می‌گیرند با کسانی که از توانایی های مدیریتی برخوردارند تفاوت وجود دارد.
۱۹۳۴: جوزف شومپتر- کارآفرین نوآور و پدید آورنده ی فناوری های تازه است.
۱۹۶۱: دیوید مک کللاند- کارآفرین فردی است فعال که ریسک های معمول را می‌پذیرد.
۱۹۶۴: پیترو دراگر- کارآفرین فرصت ها را به بیش ترین حد می‌رساند.
۱۹۷۵: آلبرت شاپرو- کارآفرین مبتکر و سازمان دهنده ی چند ساز و کار اقتصادی و اجتماعی است و ریسک ورشکستگی را می‌پذیرد.
۱۹۸۰: کارل وسپر- کارآفرین از دید اقتصاددانان، روان شناسان، تاجران، و سیاستمداران متفاوت است.
۱۹۸۵: رابرت هیسریچ: کارآفرینی عبارت است از فرآیند خلق چیزی با ارزش و متفاوت از راه اختصاص زمان و تلاش کافی، همراه با ریسک مالی، روانی و اجتماعی؛ همچنین دریافت پاداش های مالی و رضایت شخصی از نتایج آن.
۱۹۹۰: جفری تیمونز- کارآفرینی خلق و ایجاد بینشی ارزشمند از هیچ است. کارآفرینی فرآیند ایجاد و دستیابی به فرصت ها و دنبال نمودن آنها بدون توجه به منابعی است که در حال حاضر موجود است.
۱۹۹۲: آمیت و دیگران - کارآفرینی فرآیند کسب سود از ترکیب جدید، منحصر به فرد وارزشمند منابع در محیطی همراه با ابهام و عدم قطعیت می‌باشد.
۱۹۹۴: ویلیام بای گریو- کارآفرین کسی است که یک فرصت را در می‌یابد و برای پی گیری آن فرصت، یک سازمان را راه اندازی می‌کند و فرآیند کارآفرینی تمام وظایف، فعالیت ها، و عملیاتی را که با درک فرصت و ایجاد یک سازمان به منظور پی گیری آن فرصت ها ارتباط می‌یابد، دربرمی‌گیرد.
۱۹۹۶: دیوید مک کران و اریک فلانینگان- کارآفرینان را افرادی نوآور، با فکری متمرکز، و به دنبال کسب توفیق و مایل به استفاده از میانبرها می‌دانند که کم تر مطابق کتاب کار می‌کنند و در نظام اقتصادی، شرکت هایی نوآور و سودآور، با رشدی سریع ایجاد می‌نمایند.
۲۰۰۱: فرابندی که طی آن فرد یا گروهی از افراد تلاش ها و ابزارهای سازماندهی شده را بکار می‌گیرند تا از فرصت های ممکن برای خلق ارزش و رشد بیش تر استفاده کنند و نیازها و خواسته های جدید را به کمک نوآوری بر آورده سازند کولفر (Coulfer).
۲۰۰۲: قلب کارآفرینی جهت گیری به سمت دیدن فرصت هاست. (کروئوکر)
۲۰۰۳: کارآفرینی فرایند کشف فرصت ها و توصیف این که چرا بعضی ها در کشف آنها بهتر از دیگران عمل می‌کنند (شاین و اکهورد).

منبع: هیسریچ و پترز<sup>۱</sup>، ۱۳۸۳، ترجمه فیض بخش و نقی یاری، ص. ۶۰

<sup>1</sup> - Hisrich & Peters

مرحله ی نخست از دهه ی ۱۹۵۰ که هندوستان تازه از استعمار رها شده و کشوری بسیار فقیر و بدون منابع بود شروع شد.

در این مرحله فقط ایجاد اشتغال مطرح بود و دولت با وجود تمام کمبودها، بیشترین کمک را به کارآفرینان کرد. در مرحله ی دوم یعنی در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰ به کارآفرین و کارآفرینان مجرب که می‌توانستند به توسعه ی کارآفرینان صنعتی در هندوستان یاری کنند، کمک شد. این مرحله به عنوان خود اتکایی و خود کفایی صنعتی مطرح گردید.

از جمله مطالعات قابل توجه در زمینه ی کارآفرینی در کشور طراحی و تبیین مدل کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌های غیر دولتی ایران است که به وسیله ی مقیمی در سال ۱۳۸۳ انجام گردید که در آن سه دسته از عامل‌های تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی (عامل‌های ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) را مورد مطالعه قرار داده است. مرادی (۱۳۸۳) نیز به منظور ارائه ی الگوی مناسب ایجاد دانشگاه کارآفرین پژوهشی انجام داده که در آن الگوی دانشگاه کارآفرین را با تأکید بر سه مؤلفه ی اصلی برون سیستمی دربرگیرنده ی زیرساخت‌ها، مبانی نظری، و اهداف و شش مؤلفه ی اصلی درون سیستمی دربرگیرنده ی زمینه، درون داد، فرآیند، برون داد، ارزیابی، توسعه و پیامد در نظر گرفته است.

افزون بر آن نظریه‌ها و مدل‌های گوناگونی نیز در این زمینه ارائه شده است. از جمله مدل رویدادی آلبرت شاپیرو (۱۹۷۵)، مدل رویدادی فرای (۱۹۹۳)، مدل رویدادی ویلیام بای گریو (۱۹۹۴)، مدل فرآیندی جفری تیمونز و دیگران (۱۹۸۵)، مدل فرآیندی «استیونسون» و دیگران (۱۹۸۹)، مدل فرآیندی چل و هاورس (۱۹۸۸)، مدل یکپارچه کارآفرینی نیوالی و فوگل (۱۹۹۴)، مدل چند بعدی ویلیام گارتنر (۱۹۸۵)، الگوی تحلیل تعامل علم و صنعت، دانشگاه کارآفرین به عنوان یک سازمان یادگیرنده، مراکز رشد دانشگاهی، مدل کارآفرینی درون سازمانی، مدل کارآفرینی کورنوال و پرلمن، نظریه ی خود مدیریتی "الیز"<sup>۱</sup> (۱۹۷۶)، "دایر"<sup>۲</sup> (۱۹۷۶)، "الگوی پرورش مدیر کارآفرین احمد پورداریانی (۱۳۷۸) و مدل ا.بی.سی. "اوکیف و برگر"<sup>۳</sup> (۱۹۹۹-۱۹۹۳) می‌باشد (به نقل احمد پور داریانی، ۱۳۸۳).

برخی از این نظریه‌ها و مدل‌ها به ویژگی‌های فردی کارآفرینان، برخی به تبیین فرایند کارآفرینی، تعدادی به محتوای کارآفرینی و اما برخی دیگر به شیوه ی آموزش کارآفرینی توجه دارند.

متغیرهای مربوط به کارآفرین و کارآفرینی، روی هم رفته از چهار جنبه ی گوناگون مورد توجه قرار گرفته است. دسته ی نخست این متغیرها که مورد توجه روان شناسان است، دربرگیرنده ی

<sup>1</sup>-Ellis

<sup>2</sup>-Dyer

<sup>3</sup>-O'Keefe & Berger

متغیرهای شخصیتی و روان شناختی می‌باشد. بیشتر روان شناسان در اواسط سده ی بیستم به تجزیه و تحلیل «فرد» پرداختند و هدف آنها شناخت ویژگی های فردی کارآفرین و چگونگی ایجاد این ویژگی ها بود. به همین دلیل است که از پژوهش های این دانشمندان به عنوان «رویکرد شخصیتی» یا «ویژگی ها» نام برده می‌شود.

پژوهش ها در مورد ویژگی های فردی، به وسیله ی افراد و گروههای زیادی صورت گرفت و هر کدام نیز به ویژگی هایی در این زمینه دست یافتند. بیش تر پژوهشگران بر این باورند که انواع گوناگونی از کارآفرینان، هر یک با دسته ای از این ویژگی ها حمایت می‌شوند. مهم ترین ویژگی های افراد کارآفرین که در بسیاری از پژوهش ها نیز مشترک است، عبارتند از:

۱. **نیاز به موفقیت یا توفیق طلبی:** نیاز به موفقیت، عبارت است از تمایل به انجام کار در استاندارد عالی به قصد موفقیت در موقعیت های رقابتی (احمد پورداریابی و عزیز، ۱۳۸۳، ص ۴۸). نیاز به توفیق در افرادی وجود دارد که در فعالیت های کارآفرینانه موفق هستند. در واقع این نیاز، افراد را تحریک می‌کند تا کارآفرین شوند.

۲. **برخورداری از مرکز کنترل درونی:** عقیده فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی است یا داخلی، مرکز کنترل می‌نامند. بیش تر کارآفرینان دارای مرکز کنترل درونی هستند (احمد پورداریابی و عزیز، ۱۳۸۳ ص ۴۹).

۳. **ریسک پذیری:** عبارت است از پذیرش ریسک های معتدل که می‌توانند با تلاش های شخصی مهار شوند. هنگام در نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد آن نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره آمیز و دیگری، احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت (بروکهاوس، ۱۹۸۸). افرادی که دارای روحیه ی محافظه کاری هستند، کارآفرین موفق نخواهند بود (الیزا و الوود، ۱۹۹۹)

۴. **استقلال طلبی:** مک گران و فلانینگان (۱۹۹۶) بر این باورند که نیاز به استقلال، از ویژگی هایی است که به عنوان یک نیروی انگیزشی مهم برای کارآفرینان بر آن تأکید شده است. کارآفرینان بر این باورند که باید به پایه ی توانایی ها و شایستگی های خود متکی باشند. آنها در برابر منافع خود وسازمانشان مسئول و پاسخگو هستند (ایگور و جوزف، ۱۹۹۹).

۵. **خلاقیت:** درونمایه کارآفرینی، خلاقیت است. خود خلاقیت مبتنی بر اراده آدمی است. در حقیقت خلاقیت حق انتخاب و قدرت تصمیم گیری برای انتخاب است (کرمی و همکاران، ۱۳۸۴). بها دادن به خلاقیت نه تنها در دراز مدت باعث رشد و توسعه ی شرکت ها می‌شود، بلکه زمینه ای مناسب را برای رشد و شکوفایی استعدادها و ظرفیت های انسانی فراهم می‌کند (بارون و جفری، ۲۰۰۰).

۶. **تحمل ابهام:** قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره ی محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا نه (احمد پورداریانی، ۱۳۸۰ به نقل از فرای، ۱۹۹۳ ص ۱۸). مایه ی رشد کارآفرینان موفق، هیچانی است که از وجود چنین ابهامی ناشی می‌شود. امنیت شغلی و بازنشستگی برای آنان معنی ندارد (کوراتکو و هاجتس، ترجمه محرابی، ۱۳۸۳).

«ویلیام دی. بایگراو<sup>۱</sup>» (۱۹۹۴، ص ۵) مدیر مرکز مطالعات کارآفرینی کالج بابسون<sup>۲</sup>، ده ویژگی شخصیتی کارآفرینان را با ده واژه ی انگلیسی که همگی با حرف (D) آغاز می‌شوند، مشخص کرده و آنها را (ده دی) نامیده است: «خیال پردازی»<sup>۳</sup>، «مصمم»<sup>۴</sup>، «اهل عمل»<sup>۵</sup>، «عزم راسخ»<sup>۶</sup>، «دلبستگی»<sup>۷</sup>، «فداکاری»<sup>۸</sup>، «موشکافی»<sup>۹</sup>، «کنترل سرنوشت»<sup>۱۰</sup>، «ثروت اندوزی»<sup>۱۱</sup>، «توزیع ثروت»<sup>۱۲</sup>.

برخلاف رویکرد ویژگی‌ها، در رویکرد رفتاری، فرد کارآفرین به عنوان یکی از عوامل های مهم در فرآیند کارآفرینی مورد توجه قرار می‌گیرد. دیدگاه رفتاری، پوشش دهنده ی دیدگاه شخصیتی و ویژگی ها نیز می‌باشد. روی هم رفته این دسته از ویژگی ها با عنوان «خصایص جمعیت شناختی» و با دو دسته «ویژگی های تجربی» و «پیشینه» مورد بررسی قرار گرفته اند (احمدپور داریابی ۱۳۷۹، ص ۲۵). ویژگی های تجربی دربرگیرنده ی تجربه ی کاری، نارضایتی از شغل قبلی، الگوی نقش، و ویژگی های مرتبط با پیشینه ی فرد دربرگیرنده ی شرایط کودکی، تحصیلات، سن، قرار نگرفتن فرد در پایگاه اجتماعی باشد.

پرسش این است که بین این ویژگی ها و اثر بخشی مدیران چه رابطه ای وجود دارد. اثر بخشی عبارت است از درجه یا میزانی که هدف های مورد نظر تحقق می‌یابد. "هوی ومیسکل" بر این باورند که اثر بخشی عبارتست از درجه ی همخوانی نتایج بدست آمده از عملکرد سازمان با نتایج

<sup>1</sup> - William D. Bygrave

<sup>2</sup> - Bobsson

<sup>3</sup> - Dream

<sup>4</sup> -Decisiveness

<sup>5</sup> - Doers

<sup>6</sup> - Determination

<sup>7</sup> - Devotion

<sup>8</sup> - Dedication

<sup>9</sup> -Details

<sup>10</sup> -Destiny

<sup>11</sup> - Dollars

<sup>12</sup> -Distribute

مورد نظر سازمان. دیویس بر این باور است که اثر بخشی میزان تحقق هدف ها و انجام موفقیت آمیز ماموریت است (میرکمالی، ۱۳۷۴، ص ۱۱۲).

همه ی مکاتب و گرایش های مدیریتی، اثر بخشی سازمانی را مورد بحث قرار داده و هر یک بنا به دیدگاهها و نظرات خویش، اثر بخشی را تشریح نموده‌اند.

در سنجش اثر بخشی سازمان، بخش های گوناگون مورد توجه قرار می‌گیرد. در روش مبتنی بر هدف<sup>۱</sup> به نقطه ی آغاز (درونداد) تولید، در روش مبتنی بر فرایند درونی به فعالیت‌های درونی (فرایند) سازمان و در روش مبتنی بر تأمین منابع<sup>۲</sup> به بخش مصرف (بخش ورودی) سازمان توجه می‌شود، اما در رویکردهای جدید به این مسئله توجه می‌شود که سازمان کارهای گوناگونی انجام می‌دهد و به نتایج گوناگونی می‌رسد.

### روش پژوهش

از نظر هدف این پژوهش از نوع کاربردی است و از لحاظ روش گردآوری داده ها پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری این پژوهش دربرگیرنده ی تمامی مدیران دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان در سال تحصیلی ۸۶ - ۱۳۸۵ می‌باشد که تعداد این مدیران ۵۷ نفر بوده است و از روش تمام شماری (سرشماری) در نمونه‌گیری استفاده شده است. جمع آوری داده های مورد نیاز با دو پرسشنامه صورت گرفته است: پرسشنامه ی سنجش «ویژگی های کارآفرینی» که دارای ۲۸ پرسش است. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه ی استاندارد شده ی بین المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» که در کشورهای هند، فیلیپین، مالزی و انگلیس آزمون شده و در رساله ی دکترای احمدپور داریانی (۱۳۷۷) در دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته، طراحی شده است. پرسشنامه ی سنجش اثر بخشی از مدیران دارای ۲۰ پرسش و ابعاد انعطاف پذیری، روابط انسانی، ایجاد گروههای کاری و نیز بهره گیری از روش های نوین آموزشی می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها از راه اجرای آزمایشی بر روی نمونه ی ده نفره از جامعه ی آماری، با استفاده از آزمون اسپیرمن برابر با ۰/۸۴ بدست آمد. در محاسبه ی پایایی درونی پرسشنامه‌ها از راه محاسبه ی آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ برای پایایی درونی پرسشنامه «ویژگی های کارآفرینی» و ۰/۸۵ برای پایایی درونی پرسشنامه «اثر بخشی» بدست آمد. روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز با توجه به مبانی موجود و اخذ نظرات استاد راهنما و مشاور و کارشناسان

<sup>۱</sup>- Goal approach

<sup>۲</sup>- System resource approach



مربوطه بدست آمده است. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه و متناسب با فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های استنباطی استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

**فرضیه ی اصلی: بین ویژگی‌های کارآفرینی و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.**

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ویژگی‌های کارآفرینی و اثربخشی مدیران در سطح  $0/05$  برابر  $0/182$  است. از سوی دیگر با مشاهده ی نحوه ی پراکندگی نقاط که با بالا رفتن نمره‌های ویژگی‌های کارآفرینی، نمره‌های اثربخشی مدیران افزایشی معنی‌دار پیدا نمی‌کند و این نشانه ی نبود رابطه ی مستقیم بین این دو متغیر است، لذا فرض صفر مبنی بر نبود رابطه ی بین این متغیرها رد نمی‌شود و در نتیجه بین دو متغیر ویژگی‌های کارآفرینی و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۲- آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین دو متغیر ویژگی‌های

#### کارآفرینی و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	ویژگی‌های کارآفرینی	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	$0/176$
		$0/182$

$P > 0/05$

تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های فرعی ۱: بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین و

اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین و اثربخشی مدیران در سطح  $0/05$  برابر  $0/023$  است. از سوی دیگر با مشاهده نحوه ی پراکندگی نقاط که با بالا رفتن نمره‌های ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی، نمره‌های اثربخشی مدیران افزایش معنی‌داری پیدا نمی‌کند و این نشانه ی نبود رابطه ی مستقیم بین این دو متغیر است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه رد نمی‌شود و در نتیجه بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۳- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های

شخصیتی کارآفرین و اثربخشی مدیران

ویژگی های شخصیتی کارآفرین	آزمون پیرسون
ضریب همبستگی	اثربخشی مدیران
معنی داری ۰/۱۸۶۴	۰/۰۲۳

$P > 0/05$

تحلیل رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی کارآفرین ( در شش مؤلفه) و اثربخشی

مدیران

۱-۱ بین خطر پذیری و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر خطرپذیری و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۱۵۱ است. از سوی دیگر با مشاهده نحوه ی پراکندگی نقاط که با بالا رفتن نمره های خطر پذیری، نمره های اثربخشی مدیران افزایش معنی داری پیدا نمی کند و این نشانه ی نبود رابطه ی مستقیم بین این دو متغیر است، لذا در این سطح فرض صفرمبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر خطر پذیری و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های

شخصیتی (خطر پذیری) کارآفرین و اثربخشی مدیران

خطر پذیری	آزمون پیرسون
ضریب همبستگی	اثربخشی مدیران
معنی داری ۰/۲۶۳	۰/۱۵۱

$P > 0/05$

۲-۱ بین نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۱۱۰ است. از سوی دیگر با مشاهده نحوه ی پراکندگی نقاط که با بالا رفتن نمره های نیاز به توفیق، نمره های اثربخشی مدیران افزایش معنی داری پیدا نمی کند و این نشانه ی نبود رابطه ی مستقیم بین این دو متغیر است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۵- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	نیاز به توفیق	
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	معنی داری
	۰/۱۱۰	۰/۴۱۵

$P > 0/05$

۱-۳- بین مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران در سطح برابر ۰/۰۱۷ است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های

شخصیتی ( مرکز کنترل درونی) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	مرکز کنترل درونی	
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	معنی داری
	۰/۰۱۷	۰/۹۰۳

$P > 0/05$

۱-۴- بین گرایش به خلاقیت و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر گرایش به خلاقیت و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۰۱۷ است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر گرایش به خلاقیت و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۷- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی

(گرایش به خلاقیت) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	گرایش به خلاقیت	
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	معنی داری
	۰/۰۱۷	۰/۹

$P > 0/05$

۵-۱- بین نیاز به استقلال و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نیاز به استقلال و اثربخشی مدیران در سطح برابر ۰/۰۰۱ است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می‌شود و در نتیجه بین دو متغیر نیاز به استقلال و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۸- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های

شخصیتی (نیاز به استقلال) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	نیاز به استقلال	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۹۹۵
		۰/۰۰۱

$P > 0/05$

۶-۱- بین تحمل ابهام و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر تحمل ابهام و اثربخشی مدیران در سطح برابر ۰/۰۶۱ می‌باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می‌شود و در نتیجه بین دو متغیر تحمل ابهام و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۹- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین دو متغیر ویژگی های

شخصیتی (تحمل ابهام) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	تحمل ابهام	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۶۵۵
		۰/۰۶۱

$P > 0/05$

فرضیه ی فرعی دوم - بین ویژگی های مرتبط با پیشینه و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ویژگی های مرتبط با پیشینه و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۱۹۹ می‌باشد، لذا در این سطح فرض صفر یعنی نبود رابطه تأیید می‌شود و در نتیجه بین دو متغیر ویژگی های مرتبط با پیشینه و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۰- آماره های آزمون هبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های مرتبط با پیشینه و اثربخشی مدیران

ویژگی های مرتبط با پیشینه		آزمون پیرسون
ضریب همبستگی	معنی داری	اثربخشی مدیران
۰/۱۹۹	۰/۱۳۸	

$P > 0/05$

۱-۲- بین ویژگی های مرتبط با پیشینه (شرایط کودکی) و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر شرایط کودکی و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۱۷۹ است، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر شرایط کودکی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۱- آماره های آزمون هبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر شرایط کودکی و

اثربخشی مدیران		آزمون پیرسون
شرایط کودکی	معنی داری	اثربخشی مدیران
ضریب همبستگی	۰/۱۸۳	۰/۱۷۹

$P > 0/05$

۲-۲- بین ویژگی های مرتبط با پیشینه (تحصیلات) و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر تحصیلات و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۳۵۲ می باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر تحصیلات و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۲- آماره های آزمون هبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر تحصیلات و

اثربخشی مدیران		آزمون پیرسون
تحصیلات	معنی داری	اثربخشی مدیران
ضریب همبستگی	۰/۰۵۸	۰/۳۵۲

$P > 0/05$

۲-۳- بین ویژگی های مرتبط با پیشینه (پایگاه اجتماعی) و اثربخشی مدیران رابطه

وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر پایگاه اجتماعی و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۰۱۸ می باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر پایگاه اجتماعی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۳- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر پایگاه اجتماعی

و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	پایگاه اجتماعی	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۸۹۵
		۰/۰۱۸

$$P > 0/05$$

فرضیه ی فرعی سوم - بین ویژگی های تجربی و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ویژگی های تجربی و اثربخشی مدیران در سطح ۰/۰۵ برابر ۰/۰۶۳ می باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر ویژگی های تجربی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های تجربی

و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	ویژگی های تجربی	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۶۳۹
		۰/۰۶۳

$$P > 0/05$$

۳-۱ بین الگوی نقش و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر الگوی نقش و اثربخشی مدیران در سطح برابر ۰/۰۸۱ می باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر الگوی نقش و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۵- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های

تجربی (الگوی نقش) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	الگوی نقش	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۵۵۲
		۰/۰۸۱

$P > 0/05$

۲-۳- بین نارضایتی از شغل و اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر نارضایتی از شغل و اثربخشی مدیران در سطح برابر ۰/۰۱۵ می باشد، لذا در این سطح فرض صفر مبنی بر نبود رابطه تأیید می شود و در نتیجه بین دو متغیر نارضایتی از شغل و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه ی بین دو متغیر ویژگی های تجربی

(نارضایتی از شغل) و اثربخشی مدیران

آزمون پیرسون	نارضایتی از شغل	معنی داری
اثربخشی مدیران	ضریب همبستگی	۰/۹۱
		۰/۰۱۵

$P > 0/05$

با توجه به تحلیل های صورت گرفته نتایج زیر بدست آمده است:

۱. بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی کارآفرین و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۲. بین دو متغیر خطر پذیری و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۳. بین دو متغیر نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۴. بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۵. بین دو متغیر گرایش به خلاقیت و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

### بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی...

۶. بین دو متغیر نیاز به استقلال و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۷. بین دو متغیر تحمل ابهام و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۸. بین دو متغیر ویژگی های مرتبط با پیشینه و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۹. بین دو متغیر شرایط کودکی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۱۰. بین دو متغیر تحصیلات و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۱۱. بین دو متغیر پایگاه اجتماعی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۱۲. بین دو متغیر ویژگیهای تجربی و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۱۳. بین دو متغیر الگوی نقش و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.
۱۴. بین دو متغیر نارضایتی از شغل و اثربخشی مدیران در دبیرستان های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش موضوع چالش برانگیزی را نشان می‌دهد. بین ویژگی‌های کارآفرینانه و اثر بخشی مدیران رابطه ای مشاهده نمی‌شود. از آنجا که در پیشینه و چارچوب نظری موضوع کارآفرینی به اهمیت آن در پیشرفت کشورها تأکید شده است، نمی‌توان به سادگی از ارتباط بین اثربخشی مدارس در آموزش کارآفرینی گذشت. نتیجه ی این پژوهش بیان می‌دارد که مدارس به موضوع کارآفرینی توجه نداشته‌اند و آموزش آن را در نظر نگرفته‌اند. از سوی دیگر اثربخشی در هر سازمان به تحقق هدف های سازمان توجه دارد. اگر آموزش کارآفرینی جزء هدف های مدارس نباشد، معلوم است که اثربخشی نیز با آن ارتباطی نخواهد داشت. در واقع کارآفرینی مدیران مدارس تا کنون جزو وظایف آنان در مدرسه بشمار آمده است. بنابراین با نگاه به کارآفرینی نیاز به تنظیمات امور مدرسه است.



لازم است این نتایج با توجه به این که جامعه ی مورد بررسی در این پژوهش مدیران زن بودند، تفسیر شود. بر اساس نظر رابینز (ترجمه ی الوانی و دانایی فر ۱۳۸۰) زنان همواره مشارکت اعضا را تشویق می‌نمایند، قدرت و آگاهی‌هایی را که دارند با دیگران در میان می‌گذارند و همیشه تلاش می‌کنند زیردستان را تقویت کنند. از سوی دیگر برای افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان بویژه معلمان مدرسه باید در محیط داخلی مدارس جوی صمیمی همراه با همکاری و اشتراک مساعی تقویت شود، بنابراین معمولاً مدیران زن در مدارس اثربخش هستند، اما ویژگی‌های کارآفرینانه در کارکنان زن کم است. آنها همانند کارکنان سازمان‌های دولتی کمتر تمایل به مخاطره پذیری دارند (مقیم ۱۳۸۳).

نتایج نشان داد بین دو متغیر خطرپذیری و اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه رابطه ای معنی دار وجود ندارد. هنگام در نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد آن نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره آمیز و دیگری، احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت (بروکهاوس، ۱۹۸۰). کارآفرین لزوماً در پی فعالیتی نیست که مخاطره ی آن، زیاد باشد بلکه مایل است مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع فعالیت اقتصادی معمولی تلقی می‌شود، بپذیرد. از این نظر که زنان چنین مخاطره‌ای را نمی‌پذیرند، عدم رابطه ی بالا توجیه پذیر است. کارآفرین از ریسک‌های افراطی به خاطر ترس از نرسیدن به مقصد (کمال اقتصادی) و از کارهای معمولی و کم ریسک به خاطر دیر رسیدن به مقصد گریزان است، لذا کارهایی با ریسک متوسط برای او جاذبه ای بیشتر دارد (صمدآقایی، ۱۳۷۸ ص ۴۷).

افرادی که نیاز به موفقیت در آنها بالاست، ترجیح می‌دهند تا شخصاً مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از راه تلاش شخصی به عهده گیرند. (احمد پورداریابی و عزیزی، ۱۳۸۳، ص ۴۸). زنان معمولاً خود مسئولیت پذیر و پاسخگو هستند، بنابراین عدم وجود رابطه بین دو متغیر نیاز به توفیق و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه قابل توجیه بوده و با نتایج دیگر پژوهش‌ها همسو می‌باشد. بین نیاز به موفقیت و اثربخشی رابطه دیده نمی‌شود. میلر (۱۹۸۳) هم بر این باور است که بیش تر مدیران و معلمان دارای روح کارآفرینانه نیستند. چرا که معمولاً در یک نظام بسیار متمرکز مشغول فعالیتند و حتی دانش آموزان نیز مایلند خود را به عنوان کارکنان بالقوه بنگرند نه به عنوان کارآفرین. این یافته همچنین با یافته این پژوهش مبنی بر این که بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اثربخشی مدیران در دبیرستان‌های دخترانه ی شهر کرمان رابطه ای معنی دار وجود ندارد، توجیه پذیر است.

### بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی...

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های احمدپورداریانی (۱۳۷۷) در زمینه ی طراحی و تبیین الگوی پرورش مدیران کارآفرین همسو نمی‌باشد. به بیان دیگر بر اساس یافته‌های داریانی ویژگی‌های فردی افراد در کارآفرینی و در نتیجه اثربخشی سازمانی نقش دارد.

صمدآقایی (۱۳۷۸) به این نتیجه رسید که ۹۵ درصد مدیران صنایع ایران ریسک ناپذیرند. تصمیم‌گیری مدیران صنایع ایران در موقعیت‌هایی که متضمن ریسک باشد، متفاوت است. این تفاوت براساس ویژگی‌های فردی افراد قابل توضیح است. موضوعی که در این پژوهش نیز مورد حمایت قرار گرفت.

نتایج پژوهش هزارجریبی (۱۳۸۴) نشان داد که بین کارآفرینی و دوره های آموزشی، مهارت فردی، انگیزه فردی، ریسک پذیری، نیاز به توفیق و خلاقیت رابطه ای معنی دار وجود دارد. به بیان دیگر بین ویژگی شخصیتی و توانایی‌های اکتسابی افراد و کارآفرینی و اثربخشی فردی و سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که بین دو متغیر تحصیلات و ویژگی‌های تجربی و اثربخشی مدیران رابطه وجود ندارد. مقیمی (۱۳۸۴) با انتخاب هشت ویژگی مهم شخصیتی برای مدیران سازمان های دولتی ایران نتیجه گرفت که افراد کارآفرین در مقایسه با دیگران از توان انجام ساعت های کار طولانی، توان مذاکره، جسارت و ریسک پذیری، پذیرفتن تغییر و فرصت جویی که در کارآفرینی اهمیت بسزایی دارند، برخوردارند. این مطالعه همبسته بودن ویژگی های مدیران در زمینه ی کارآفرینی و اثر بخشی را تأیید نمی‌کند. در زمینه ی اثربخشی سازمانی مقیمی (۱۳۸۴) نشان داد که بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد.

درگاهی (۱۳۸۵) نیز با بررسی ویژگی‌های افراد کارآفرین نتایجی مشابه نتایج مقیمی گرفت. او نیز نشان داد که ویژگی‌های کارآفرینانه (نیاز به موفقیت، علاقه به استقلال، خطر پذیری، گرایش به خلاقیت، مرکز کنترل و تحمل ابهام) در دانشجویان متوسط بوده است و بین عملکرد تحصیلی با نیاز به موفقیت رابطه ای معنی دار وجود دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش های لوئیز (۱۹۸۴) رهبران موفق در بخش دولتی دارای مهارت کارآفرینی هستند. وی آنها را کارآفرینان موفق نام نهاد. از آنجا که ملاک موفقیت اثربخشی است، از این رو براساس یافته‌های وی کارآفرینان دارای اثربخشی هستند. در حالی که بر اساس نظریه‌های مدیریتی، اثربخشی به سازمان و هدف های آن مربوط می‌شود (الوانی، ۱۳۷۹). این پژوهش نشان می‌دهد که کارآفرینی با مدیریت بر سازمان هیچ گونه ارتباطی ندارد و این به معنای متفاوت بودن فرایند کارآفرینی با مدیریت است. در اصل، کارآفرینی به ارزش آفرینی و ایجاد چیزی نو که پیش تر وجود نداشته است، مربوط می‌شود.

کورنوال و پیرلمان (۱۹۹۰) رابطه ای معنی دار بین میزان کارآفرینی سازمان و سیستم کارآفرینی پرداخت پاداش نشان دادند. از آنجا که سیستم حقوق و دستمزد در سازمان های دولتی کاملاً غیر کارآفرینانه است، همین امر می تواند توجیه کننده ی یافته های این پژوهش باشد زیرا بستری مناسب در سازمانی دولتی از جمله مدارس برای استفاده از توانایی های فردی وجود ندارد و بروز ویژگی های کارآفرینانه منجر به پاداش نمی شود. رابین (۲۰۰۱) در این رابطه بر اساس یافته های خود می گوید فعالیت کارآفرینانه نیازمند ریسک پذیری بالایی است و این مخاطرات، ممکن است، مالی، شغلی، خانوادگی، اجتماعی یا فیزیکی باشد. از آنجا که بستر سازمان دولتی چنین ریسکی را نمی پذیرد، بنابراین رابطه ای بین برخی از این ویژگی ها و اثربخشی مشاهده نمی شود.

## منابع

- احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۸۳). کارآفرینی تعاریف، نظریات و الگوها، تهران: شرکت پردیس.
- احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۷۸). "ارائه الگوی پرورش مدیران کارآفرین"، پایان نامه دکتری، چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- احمدپور داریانی، محمود و مقیمی محمد. (۱۳۸۰). نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک. مجله تدبیر شماره ۱۱۳.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۷). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی
- جهانگیری، علی. (۱۳۸۰). دولت کارآفرین. نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵۱.
- حسن مرادی، نرگس. (۱۳۸۴). تدوین الگوی دانشگاه کارآفرین. رساله دکترادر رشته مدیریت آموزشی. چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- حیدری، احمد. (۱۳۸۳). کارآفرینی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی. فصلنامه نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، شماره ۶، زمستان ۸۳.
- دولان، شمیمون ال. و شولر، رندالاس. (۱۳۷۵). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی (ترجمه محمد علی طوسی و صائبی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۰). تئوری سازمان (ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فر). تهران: صفار
- رحیم پور، اسفندیار. (۱۳۸۴). میزان تحقق اهداف آموزشی در نظام جدید آموزش متوسطه از دیدگاه دبیران. پایان نامه کارشناسی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد رودهن.
- سالازار ملیتو. (۱۳۷۶). مقدمه ای بر کارآفرینی (ترجمه سیامک نطاق). تهران: سازمان بهره وری ملی ایران.
- سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۸۲). آشنایی با کارآفرینی. تهران: سپاس.
- شریف زاده، مریم. (۱۳۸۴). بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت روحیه کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده کشاورزی شیراز.
- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۷۸). شناسایی بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان در شرکت‌های تابعه بنیاد مستضعفان. تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۲). سازمانهای کارآفرین. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۳). خلاقیت جوهره کارآفرینی، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- عزیزی، محمد. (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه زمینه های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان شهید بهشتی. طرح تحقیقی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- فیض بخش، علیرضا. (۱۳۸۱). کارآفرینی و کارآفرین، تعاریف و ویژگیها. آفتاب، شماره ۲۱.

مقیم سیدمحمد. (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه ی مدنی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.  
نادری، عزت الله. سیف نراقی، مریم. (۱۳۸۳). روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم  
تربیتی. تهران: بدر

هزار جریبی، جعفر. (۱۳۸۴). کارآفرینی، تهران: انتشارات پژوهشکده امور اقتصادی  
هیسریچ، روبرت، دی. و پترز، مایکل، پی. (۱۳۸۳). کار آفرینی. جلد اول (ترجمه علیرضا فیض بخش  
و حمید رضا تقی یاری). تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه صنعتی شریف.

Audretsch, D. B. (2005) , *the Entrepreneurial Society*, New York: Oxford University Press.

Audretsch, D. B.; Max. K and Erik. L. (2005) , *Entrepreneurship and Economic Growth*, New York: Oxford University Press.

Brockhaus, R. and Horwitz, P. (2000) , *The Psychology of the Entrepreneur* , in D. Sexton

Bygrave, W. (1994) , *The portable MBA in entrepreneurship*, N.Y.: John Wiley & Sons Inc.

Cornwall Jeffrey & Perlman Baron. (2000). *organizational entrepreneurship* , Richard Irwin

Casson, M. .(1982). *The Entrepreneur: An Economic Theory*, Oxford: Martin Robinson.

Clarke, T. E. (1990) , “*Review of the Status and Availability in Canadian Colleges and Universities of Courses or Programs Dealing with the Commercialization and Adoption of Science and Technology*”, report for Industry, Science and Technology Canada, Ottawa

Covin, J.G. and Slevin, D.P. (1991) , “*A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behaviour*”, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 16, No. 1, pp. 7-25.

Drucker, Peter. F. (1984).” *Our Entrepreneurial economy*”. Harvard business Review .

Drucker, P. (1985), *Innovation and Entrepreneurship*, New York: Harper Collins.

Ellis, D. (1998), *Becoming a master student*. Boston: Houghton Mifflin Derryhouse,

Fry, F. (1992), “*Entrepreneurship planning Approach*” Englewood cliffs NY: prentice-Hall,.

Fry, F. (1993), ” *Entrepreneurship: Developing Corporate entrepreneurship*” Chapter 3,.

Gibb, A. (1999), “*Can We Build Effective Entrepreneurship through Management Development*”, *Journal of General Management*, Vol. 24 (4): pp. 1-21

Haug, H.M. and Pardy, w. (1999), "Community entrepreneurship in north Eastland" International journal of entrepreneurial behavior & research .vol. 5 . N0.4.

Hisrich, R. (1985), " The Woman Entrepreneur- Candida Brush on The Entrepreneurs Early lg development.

Hisrich, R. and Peters, M.P. (2002), " Entrepreneurship" Fifth, Edition, MC, Grow.Hill.

Hisrich, R. and peters, M. (1992), Entrepreneurship starting, developing and managing new enter price : 6-8

Johanson,R. (1991), Entrepreneurship: past research and Future challenges, Journal of Management, 14.2.p67-136

Kandel, J. (2003), "Entrepreneurship and Organization": New York : Kill-Bant

Kirby, D. (2001), "*Entrepreneurship*", London: McGraw-Hill

Kirby, D. (2002), "*Entrepreneurship Education: Can Business Schools Meet the*

Kuratko D.F, Hudgetts.( 2001), " Entrepreneurship: a contemporary approach" (Forth edition),

Kuratlo, D. (Winter, 1993), " Implementing Entrepreneurial Thinking in Established organizations" Advanced Management Journal/.

McNeil; Sue; Fullerton, M.Sc. & Murphy. (2004), *Entrepreneurship in Atlantic Canadian Universities Environments An Examination of Models, Best Practices, And Program Development*, Acadia Centre for Small Business & Entrepreneurship.

Menzies, T. and Paradi, J. (1999), "*Entrepreneurship Education and Engineering Students: Satisfaction Career Paths and Propensity to Venture*" Journal of Small Business Management

Menzies, T. and Gasse, Y. (1999) , *Entrepreneurship and Canadian universities: Report of a national survey of entrepreneurship education.* Retrieved August 23, 2001 from <http://www.bus.brocku.ca/~tmenzies>

Prokopenko, J. and Pavlin ,J. (1999), (Entrepreneurship development in pullice enterprises .international labour organization.

Reynolds, P. D.; M. Hay, W. D. Bygrave, S. M. Camp and E. Autio. (2000). *Global Entrepreneurship Monitor*, (2000) Executive Report.Kansas City, Missouri: Ewing Marion Kauffman Foundation. Available from [www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)

Reynolds, P. D., S. M. Camp, W. D. Bygrave, E. Autio and M. Hay .(2001), *Global Entrepreneurship Monitor*, 2001 Executive Report.Kansas City, Missouri: Ewing Marion Kauffman Foundation. Available from [www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)

Samuelsen. (1998), *Start and Improve Your Business programme Achievement and Experiences Worldwide*. Small Enterprise Development Working Paper - SED 23/E. available at:<http://www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/sed23.htm>.

Samuelsen. (1996), *The first global workshop on the "Start and Improve Your Business" Programme* - Geneva, 11 - 12

Sexton Donald and Kasarda , J. (1992), *Entrepreneurship*, PWS-KENT Publishing Co,

Smith, P. A. C. (1999), *The Learning Organization Ten Years On: A Case Study*. The Learning Organization 6 no. 5 217-223.

Thompson, J. L. (1999), "*The World of the Entrepreneur – A New Perspective*", Journal of Workplace Learning: Employee counseling Today, Vol. 11 (6): pp.209-24.

Vesper, K.H. /McMullan, W.E. (1988). *Entrepreneurship: Today courses, tomorrow degrees? Entrepreneurship Theory and Practice*, 13 (1). 7-13.

Williams C. E. & Tse E. (1999). the relationship between strategy and entrepreneurship" international journal of contemporary hospitality management .vol.7 .N.1.