





**دانشکده علوم انسانی**

**گروه علوم تربیتی**

**پروژه تحقیقاتی جهت اخذ درجه کارشناسی**

 **در رشته……………………**

عنوان:

**.............................................................................................**

استاد راهنما و مشاور :

**................................**

پژوهشگر**:**

**.............................**

فصل 13..

**چکیده**

زمینه:

هدف :

روش تحقیق :

نتایج:

نتیجه گیری:

**کلید واژه­ها: ...........، ......... .، ...........، ...........، ...........،**

**فهرست مطالب**

**عنوان مطلب صفحه**

**فصل اول: مقدمه**

بیان مسأله..........................................................................................................................................2

اهداف تحقیق....................................................................................................................................6

سؤالات تحقیق..................................................................................................................................7

سؤالات اصلی....................................................................................................................................7

سؤالات فرعی....................................................................................................................................8

تعاریف عملیاتی ...............................................................................................................................8

**فصل دوم: ادبیات تحقیق**

الف : مرور مبانی نظری پژوهش.......................................................................... ............................11

­­­ب : مرور تحقیقات انجام شده...........................................................................................................43

پ : استنتاج از پیشینه و چارچوب مفهومی.......................................................................................52

**فصل سوم: روش اجرا**

طرح تحقیق و روش اجرا..................................................................................................................55

جامعه آماری......................................................................................................................................55

حجم نمونه و روش نمونه­گیری........................................................................................................56

ابزار اندازه­گیری تحقیق و بررسی پایایی و روایی آن.........................................................................57

روش جمع­آوری داده­ها.....................................................................................................................63

روش تحلیل داده­ها............................................................................................................................63

**فصل چهارم: تحلیل داده­های تحقیق و ارائه یافته­ها**

سؤالات اصلی تحقیق.........................................................................................................................67

 سؤال اول.................................................................................................................................67

 سؤال دوم................................................................................................................................69

 سؤال سوم...........................................................................................................................70

 سؤال چهارم...........................................................................................................................72

 سؤال پنجم.................................................................................................................... 72

سؤالات فرعی پژوهش.......................................................................................................................73

 سؤال فرعی اول.......................................................................................................................73

 سؤال فرعی دوم......................................................................................................................75

 سؤال فرعی سوم.....................................................................................................................77

**فصل پنجم: بحث و نتیجه­گیری**

مقدمه................................................................................................................................................84

بحث و نتیجه­گیری.......................................................................................................................88

سؤالات اصلی پژوهش......................................................................................................................88

 سؤال اصلی اول.......................................................................................................................88

 سؤال اصلی دوم......................................................................................................................90

 سؤال اصلی سوم.....................................................................................................................92

سؤال اصلی چهارم..................................................................................................................96 سؤال اصلی پنجم..................................................................................................................96

سؤالات فرعی پژوهش....................................................................................................................102

 سؤال فرعی اول....................................................................................................................102

 سؤال فرعی دوم....................................................................................................................103

 سؤال فرعی سوم...................................................................................................................103

محدودیت­ها....................................................................................................................................113

پیشنهادات........................................................................................................................................113

فهرست منآبع...................................................................................................................................117

**پیوست­ها:**

 الف : پرسشنامه .........................................................................

 ب : پرسشنامه ............................................................................

چکیده لاتین

صفحه عنوان لاتین

**فصل اول**

**مقدمه**

**- بیان مسأله**

**- اهداف تحقيق**

**- سؤالات تحقيق**

**- تعاریف عملیاتی**

**بیان مسأله**

**اهداف تحقيق**

**سؤالات تحقيق**

**سؤالات اصلی تحقيق**

**سؤالات فرعی تحقیق**

**تعاریف عملیاتی**

**فصل دوم**

**ادبیات تحقیق**

* **مرور مبانی نظری پژوهش**
* **مرور تحقیقات انجام شده**
* **استنتاج از پیشینه و چارچوب مفهومي**

**مرور مبانی نظری پژوهش**

**­مرور تحقیقات انجام شده**

یک مثال تحقیقات انجام شده جهت الگو گیری

دارلينگ و همکارانش[[1]](#footnote-2) (2007) تحقيقي را با عنوان «افزايش کارآفريني معاصر: تمرکز روي رهبري مديريت» به انجام رساندند که هدف از آن را پيشنهاد راه­حل­هايي براي دستیابی برتري سازماني از طريق کارآفريني در محيط پوياي فرصت­هاي امروز دانستند و تمرکز تحقیقشان را روي بنيان­های رهبري مديريت کارآفرينانه و موفق جهت توسعه برتري سازماني قرار دادند. داده­هاي اوليه اين تحقيق از طريق کارآفرينان مشهوری که طی دهه اخیر شناسايي شده بودند، جمع­آوري شد. يافته­هاي پژوهش آنها نشان داد که بازتاب عمده­ي برتري سازماني در کارآفريني سازماني حول توجه به مشتريان، ابتکارات مداوم، افراد متعهد و *رهبري مديريتي* مي­گردد.

**استنتاج از پیشینه و چارچوب مفهومی**

مرور تحقیقات انجام شده نشان داد ..................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

بنابراين با عنايت به مبانی نظری و تحقيقات انجام شده در حوزه­ی ................................................................................................................................................................مورد بررسی قرار می­گیرد.

یک مثال از چار چوب مفهومي پژوهش جهت الگو گیری

**نمودار (2-1) : چار چوب مفهومي پژوهش**

**انواع كارآفريني**

**تئوري­هاي جامع رهبري**

**رهبري انفعالي**

**كارآفريني مستقل**

**رهبري تبادلي**

**سازمان كارآفرين**

 ****

**رهبري تحولي**

**كارآفريني اقتصادي**

**كارآفريني اجتماعي**

**كارآفريني درون سازماني**

**فصل سوم**

**روش تحقیق**

* **طرح تحقیق و روش اجرا**
* **جامعه آماري، نمونه و روش نمونه گيري**
* **ابزار اندازه­گیری تحقیق، پایایی و روایی آن**
* **روش جمع‌آوري داده‌ها**
* **روش تحليل داده­ها**

**طرح تحقیق و روش اجرا**

اين پژوهش از نظر هدف .....................، و در زیر مجموعه تحقیقات .................. به روش .................... انجام شد.

**جامعه آماري**

جامعه­ آماری این تحقیق شامل ............................................................................ بود که در سال تحصیلی 1389-1390 دارای ......................................................................................... نفر بودند.

**حجم نمونه و روش نمونه گيري**

با توجه به تعداد حجم نمونه متناسب (جدول نمونه گیری مورگان)، افراد به روش نمونه­گيري ..................................... انتخاب شدند.

بنابراین تعداد افراد آزمودنی مورد بررسی در نمونه ................................... برابر با ................ نفر بود.

بر اين اساس پرسشنامه­ها در میان ................................................. توزیع شد. از مجموع .....................تعداد پرسشنامه‌ توزيع شده، تعداد .......................... پرسشنامه از .................................. بازگردانده شد. به دلیل پاره‌ای اشکالات در برخی از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، تعداد ................................ فرمِ ناقص از .................... حذف و به این ترتیب تعداد ..................... پرسشنامه مورد تجزيه و تحلیل نهایی قرار گرفت. توزیع نمونه مورد پژوهش از حیث اطلاعات جمعیت شناختی به تفکیک در جدول (3-1) که در زیر ارائه شده، نمایش داده شده است.

یک مثال از تفکیک اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش جهت الگو گیری

**جدول (3-1) : توصیف نمونه مورد پژوهش از حیث جنسیت، سن، رشته تحصیلی به تفکیک سه دانشگاه**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **تعداد کارکنان** | **جنسیت** | **سن** | **رشته تحصیلی** |
| **مرد** | **زن** | **حداقل**  | **حداکثر** | **علوم انسانی** | **غیر علوم انسانی** |
| **دانشگاه** | **فردوسی** | 54 | 74 | **22** | **66** | 71 | 33 |
| **خیام** | 9 | 16 | **27** | **56** | 6 | 2 |
| **سجاد** | 1 | 18 | **23** | **42** | 3 | 15 |
| **مجموع** | 64 | 108 |  |  | 80 | 50 |

**ابزار اندازه­گیری تحقیق و بررسي پایایی و روایی آن**

ابزار جمع­آوری داده‌ها در این پژوهش، ........... بود. برای اندازه‌گیری ............ از پرسشنامه ....................استفاده شد. این پرسشنامه شامل ........... عبارت می­باشد که اطهری (1388) و مهدوی شکیب (1390) (برای مثال) در قالب .......... از آن استفاده نموده­اند و روایی و پایایی آن را .....................................................................................................................................................................گزارش کردند. گزینه­های پرسشنامه بر اساس طيف ................ گزينه‌اي ليكرت (از يك به معناي کاملاً مخالف تا پنج به معناي کاملاً موافق) تنظیم شده بود. عبارت‌های معرف چهار شاخص این پرسشنامه به شرح جدول صفحه (3-2) در پرسشنامه توزیع شدند:

یک مثال از تفکیک عبارت‌های پرسشنامه پژوهش جهت الگو گیری

|  |
| --- |
| جدول (3-2) : عبارات مربوط به شاخص­های پرسشنامه رهبری تحولی  |
| **مؤلفه­ها** | **عبارات** |
| یکپارچگی و اتحاد | 1، 10، 16، 37، 42، 47، 53، 64، 69، 73، 76 و 82 |
| ریسک‌پذیری معقول | 17، 21، 27 و 32 |
| تشویق به خلاقیت | 2، 48، 54، 59، 70، 77 و 81 |
| نمود خلاقیت | 7، 11، 22، 28 و 79 |
| انگیزش روحی | 3، 12، 15، 19، 23، 26، 29، 33، 36، 39، 41، 43، 46، 49، 52، 57، 60، 63، 66، 71، 75 و 83 |
| احترام به دیگران | 4، 13 و 31 |
| بهسازی و توسعه دیگران | 50، 61 و 67 |
| اختیار، وظیفه نمایندگی | 5، 9، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 51، 56، 62، 65، 68 و 74 |
| مزیت پیش‌بینی‌پذیری | 72، 78 و 80 |

در پژوهش حاضر نیز برای محاسبه روایی پرسشنامه از نظرات تخصصی ..... تن از اساتید متخصص (دکتر .............. و دکتر ................) استفاده گردید. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه مورد استفاده، پس از اجرای یک آزمون مقدماتی روی ......... آزمودنی، پایایی به روش آلفای کرانباخ ........... گزارش گردید.

**روش جمع‌آوري داده‌ها**

براي جمع‌آوري داده‌ها محقق به .................... مراجعه نمود و پرسشنامه‌ها را بین آزمودنی­های نمونه تحقیق توزیع و پس از ارائه توضیحات لازم، از آن‌ها تقاضا کرد تا در فرصت مناسب پرسشنامه را تکمیل کرده نزد خود نگه دارند تا در مراجعه بعدي آن را به محقق عودت دهند. در صورت عدم حضور آزمودنی­های نمونه تحقیق در محل کار در نوبت دوم، مراجعات در نوبت‌های بعدی صورت مي‌گرفت تا پرسشنامه‌ها به طور کامل جمع آوری شود. توزیع و جمع‌آوري پرسشنامه‌ها در حدود ............. هفته به طول انجامید. براي افزایش اعتبار داده‌های جمع‌آوري شده محقق .................. کار توزیع و جمع‌آوري پرسشنامه‌ها را انجام داد.

**روش تحليل داده­ها**

در این پژوهش پس از جمع­آوری و ثبت داده­ها در نرم افزار SPSS، در سطح آمار توصیفی و استنباطی داده­ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادیم، برای این کار، جهت بررسي متغيرها و مقايسه­هاي لازم ميان گروه­هاي مورد مطالعه، ضمن بهره­گيري از شاخصه­هاي آمار توصيفي همچون شاخصه­هاي مركزي و شاخصه­هاي پراكندگي با توجه به سؤالات تحقیق، متغیر­ها و سطح اندازه­گیری متغیر­ها، آزمون مربوطه برای هر سؤال اعمال می­شود.

بدین صورت که برای سؤال اصلی اول پژوهش، از آزمون آماری ..................، سؤال اصلی دوم پژوهش، از آزمون آماری ..................، براي سؤال اصلی سوم از آزمون آماري .........................، براي سوال اصلي چهارم از آزمون آماري ................. استفاده شد. در نهایت، داده­ها تحلیل شد. همچنین براي تحليل سؤالات اول، سوم و فرعي از آزمون آماري................................، و براي سؤال دوم و فرعي از آزمون آماری ......................... استفاده شد. جدول (3-5)، سؤالات پژوهش و نوع آزمون آماری استفاده شده را نشان می­دهد.

یک مثال از سؤالات پژوهش و نوع آزمون آماری پژوهش جهت الگو گیری

|  |
| --- |
| جدول (3-5) : سؤالات پژوهش و آزمون آماری استفاده شده |
| **آزمون** | **سؤال تحقیق** | **شماره سؤال­**  |
| مقایسه میانگین با یک ارزش ثابت | رفتار مديران دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد تا چه اندازه به شاخص‌هاي رهبري تحولی براساس مدل بس و اوليو نزديك است؟ | 1 | **سؤالات اصلی** |
| مقایسه میانگین با یک ارزش ثابت | وضعیت كارآفريني اجتماعي كاركنان دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد براساس مدل ديز چگونه است؟ | 2 |
| رگرسیون ساده | كارآفريني اجتماعي كاركنان دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد (بر اساس نمره كل به دست آمده از مدل ديز) می­تواند از طریق رفتار منطبق با شاخص‌های رهبری تحولی مدیران پیش‌بینی شود! | 3 |
| مقایسه میانگین برای گروه‌های مستقل | آيا بين ميزان كارآفريني اجتماعي حاصل شدة كاركنان در دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد ، تفاوت معني داري وجود دارد؟ | 4 |
| مقایسه میانگین برای گروه‌های مستقل | آيا کارکنان مرد و زن دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد در مورد میزان انطباق رفتار مدیرانشان با رهبری تحولی نظرات متفاوتی دارند؟ | 1 |  |
| ضریب همبستگی اسپیرمن | آيا بين نمره کل انطباق رفتاری مدیران با سبک رهبري تحولي در دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد با سن کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ | 2 |
| مقایسه میانگین برای گروه‌های مستقل | آيا کارکنان مرد و زن دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد در مورد میزان کارآفرینی اجتماعی خودشان نظرات متفاوتی دارند؟ | 3 |
|  |
|

**فصل چهارم**

**تحلیل داده­های تحقیق**

**و ارائه یافته­ها**

* **تحلیل سؤالات اصلی**
* **تحلیل سؤالات فرعی**

در این فصل داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس هدف‌هاي تحقيق تجزیه و تحلیل مي‌شود. همان طور كه در فصل سه بيان شد در اين مطالعه، شیوه تحقیق ........................................ است. جامعه آماری مورد نظر تحقیق ....................................... بودند. تعداد افراد آزمودنی مورد بررسی در نمونه ............................................ بود. براي جمع­آوري داده‌ها پرسشنامه ......................................... مورد استفاده قرار گرفت. داده‌هاي جمع‌آوري شده، با استفاده از روش‌هاي آماري پارامتريك و غیر پارامتریک تحليل و نتايج به دست آمده در اين فصل ارائه شده‌اند. تنظيم داده‌ها بر حسب ترتيب سؤالات تحقيق است.

**سؤالات اصلی**

یک مثال از سؤالات پژوهش و نوع تحلیل آزمون آماری جهت الگو گیری

**سؤال اول**: رفتار مديران دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد تا چه اندازه به شاخص‌هاي رهبري تحولی براساس مدل بس و اوليو نزديك است؟

از آنجايي که اين سوال به بررسي وضعيت يک متغيير پرداخته است، جهت تحليل آن در کنار ارائه آمار توصيفي متغيير، از آزمون **t** با ارزش ثابت استفاده شده است. در اين آزمون براي محاسبه­ي ارزش ثابت هريک از شاخص­ها، عدد 5 که بالاترين ارزش تعيين شده براي سؤالات پرسشنامه رهبري تحولي بود در تعداد سؤالات هر شاخص ضرب شد و نهايتاً امتياز کلي حاصل شده در هر شاخص، بر عدد 2 جهت تعيين حد وسط امتيازات، تقسيم شد.

|  |
| --- |
| جدول (4-1) : **وضعیت رهبری تحولی مدیران در دانشگاه­های دولتی و غیردولتی مشهد، آزمون t با ارزش ثابت** |
| **دانشگاه** | **شاخص ها** | **تعداد**  | **میانگین** | **انحراف معیار** | **ارزش ثابت** | **t نمره**  | **درجه آزادي** | **معنی‌داری (دو دامنه)** | **تفاوت ميانگين** |
| **دولتی**  **(فردوسی)** | نفوذ آرمانی | 121 | 57.90 | 15.41 | 47 | 7.77 | 120 | 0.000 | 10.90 |
| تحریک ذهنی | 121 | 42.15 | 8.73 | 35 | 9.01 | 120 | 0.000 | 7.15 |
| انگیزش الهام­ بخش | 120 | 80.98 | 20.60 | 65 | 8.49 | 119 | 0.000 | 15.98 |
| ملاحظات فردی | 118 | 84.10 | 21.31 | 60 | 12.28 | 117 | 0.000 | 24.10 |
| **غیردولتی****(خیام و سجاد)** | نفوذ آرمانی | 44 | 59.40 | 12.04 | 47 | 6.83 | 43 | 0.000 | 12.40 |
| تحریک ذهنی | 42 | 42.71 | 7.18 | 35 | 6.96 | 41 | 0.000 | 7.71 |
| انگیزش الهام­ بخش | 44 | 80.77 | 16.67 | 65 | 6.27 | 43 | 0.000 | 15.77 |
| ملاحظات فردی | 44 | 86.06 | 16.77 | 60 | 10.30 | 43 | 0.000 | 26.06 |

جدول فوق (4-1) نشان مي­دهد که تفاوت میانگین در انطباق رفتار مديران با شاخص‌هاي رهبري تحولی براساس مدل بس و اوليو در دانشگاه­هاي دولتی (فردوسی) و غیردولتی (خيام و سجاد) مشهد به ترتیب در دانشگاه فردوسی: نفوذ آرماني برابر با 10.90، با ارزش ثابت 47 و میانگین 57.90، تحريک ذهني برابر با 7.15، با ارزش ثابت 35 و میانگین 42.15، انگيزش الهام بخش برابر با 15.98، با ارزش ثابت 65 و میانگین 80.98 و ملاحظات فردي برابر با 24.10، با ارزش ثابت 60 و میانگین 84.10؛ و در دانشگاه­های خیام و سجاد: نفوذ آرماني برابر با 12.40، با ارزش ثابت 47 و میانگین 59.40، تحريک ذهني برابر با 7.71، با ارزش ثابت 35 و میانگین 42.71، انگيزش الهام بخش برابر با 15.77، با ارزش ثابت 65 و میانگین 80.77 و ملاحظات فردي برابر با 26.06، با ارزش ثابت 60 و میانگین 86.06 مي‌باشد. بر اساس داده‌های جدول (4-1) مي‌توان دریافت که ميانگين چهار شاخص رهبري تحولي در هر سه دانشگاه از ارزش ثابت­ها بالاتر است. به این ترتیب مي‌توان نتیجه گرفت که ميزان انطباق رفتار مديران با شاخص‌هاي رهبري هم در دانشگاه­هاي دولتی (فردوسی) و هم در غیردولتی (خيام و سجاد) مشهد بر طبق مدل بس و اوليو با احتمال خطای كمتر از 0.001 بالاتر از حد متوسط است.

همچنین آمار توصیفی چهار شاخص­ سبک رهبری تحولی مدیران در هر دو گروه دانشگاه دولتی و غیردولتی مشهد نشان می­دهد که میانگین شاخص نفوذ آرمانی نزدیک به 58، میانگین شاخص تحریک ذهنی نزدیک به 42، میانگین شاخص انگیزش الهام بخش نزدیک به 80 و میانگین شاخص ملاحظات فردی نزدیک به عدد 85 می­باشد. این بیانگر ضعف مدیران هر دو گروه دانشگاه دولتی و غیردولتی مشهد در دو شاخص نفوذ آرمانی و تحریک ذهنی در مقایسه با دو شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی می­باشد.

**سؤال دوم**:

**سؤال** سوم:

 **سؤال چهارم**:

**سؤال پنجم**:

**سؤالات فرعی**

**سؤال فرعی اول**:

**سؤال فرعی دوم**:

**سؤال فرعی سوم**:

**فصل پنجم**

**بحث و نتیجه­گیری**

* **بحث و نتيجه گيري سؤالات**
* **محدودیت­های پژوهش**
* **ارائه پیشنهادات**

یک مثال از مقدمه فصل 5 جهت الگو گیری

 در سه دهه­ی مياني قرن بیستم وجود جنگ­هاي جهاني و رشد روز افزون جمعيت جهان با افزايش ركود جهاني تحولات اقتصادي همراه بود به نحوي كه بيشتر كشورهاي جهان را با بحران مواجه كرد. براي مقابله با اين بحران و مديريت آن، جوامع مختلف، راه­کارهاي متفاوتي در پيش گرفتند. اما اتخاذ رويكردي خلاقانه براي غلبه بر ركود و روشن كردن موتور توسعه­ی اقتصادي چندان ساده نبود. امروزه در بيشتر جوامع بر گسترش كارآفريني به عنوان «موتور رشد و توسعه» اتفاق نظر وجود دارد و به اين ترتيب با ورود به قرن 21 كارآفريني به عنوان يك ضرورت در پهنه­ی بين المللي شناخته می­شود. هرچند روي آوردن به كارآفريني تا حدود زيادي توانست سبب غلبه بر ركود اقتصادي در كشورهاي توسعه يافته شود، اما اين رويكرد هم چنان در يافتن پاسخ براي برخي از معضل­هاي جوامع ناتوان بود و از طرفي خود منجر به ايجاد بحرا­ن­هايي در سطح جوامع شد كه از آن جمله مي­توان به افزايش اختلاف ميان غني و فقير اشاره كرد، بدين معنا كه فاصله­ی معيشتي قابل توجه ميان كارآفرينان بزرگ و بدنه­ی سازماني آن­ها و يا مشتريان كسب و كارهاي­شان ايجاد شد. براي مقابله با اين مشكل بسياري از كارآفرينان پيش رو مانند بيل گيتس[[2]](#footnote-3) مدير شركت مايكروسافت[[3]](#footnote-4) و يا پير اميديار[[4]](#footnote-5) مدير اِي بَي[[5]](#footnote-6)، اقدام به تأسيس بنيادهايي عام­المنفعه كردند (دراکر، 2007).

**بحث و نتیجه­گیری سؤالات**

**سؤالات اصلی پژوهش**

یک مثال از بحث و نتیجه­گیری سؤالات جهت الگو گیری

**سؤال اصلی اول**- رفتار مديران دانشگاه­هاي دولتی و غیردولتی مشهد تا چه اندازه به شاخص‌هاي سبک رهبري تحولی براساس مدل بس و اوليو نزديك است؟

برای پاسخ به اين سؤال از شاخص­های آمار توصیفی و سپس از آزمون آماری مقایسه میانگین با ارزش ثابت استفاده شد. نتایج نشان داد که ميانگين هر چهار شاخص سبک رهبري تحولي مدیران در دو گروه دانشگاه دولتی (فردوسی) و غیردولتی (خيام و سجاد) مشهد از ارزش ثابت­ بالاتر می­باشد. به عبارت دیگر رفتار مدیران این سه دانشگاه با شاخص­های سبک رهبری تحولی منطبق می­باشد و آنها از این سبک رهبری استفاده می­کنند. همچنین آمار توصیفی چهار شاخص­ سبک رهبری تحولی مدیران در این سه دانشگاه نشان می­دهد که مدیران آنها در دو شاخص نفوذ آرمانی و تحریک ذهنی در مقایسه با دو شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی نمره ضعیفی را کسب کرده­اند. نتیجه مزبور بدین معنی است که مدیران مورد مطالعه از نظر کارکنان خود توانسته­اند انگیزش لازم را برای آن‌ها فراهم نموده (انگیزش الهام بخش) و نسبت به علایق و نیازهای کارکنان خود مطلع هستند (ملاحظات فردی) و در این زمینه موفق عمل نموده­اند. اما در ترسیم چشم­اندازی مطلوب برای سازمان و اعتماد به کارکنان و برانگیختن تلاش آن‌ها برای عملکرد بهتر (نفوذ آرمانی) و تشویق کارکنان به ایده­های تازه و به‌کارگیری روش­های جدید برای انجام کارهایشان (تحریک ذهنی) موفقیت چندانی کسب نکرده­اند و در این زمینه­ها ضعیف­تر ظاهر شده­اند.

ایال و کارک[[6]](#footnote-7) (2004)، غزالی پور، رجایی و عارفی (1387) و مهدوی (1389) نیز تحقیقاتی را در مدارس و سازمان‌های آموزشی انجام دادند. نتايج مطالعات آنان نشان داد كه در این موسسات سبك رهبري تحولي جريان دارد و بسیار موفق عمل کرده است. همچنین در موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها نیز نورشاهی و یمنی (1386) و اطهری (1388) تحقیقاتی انجام دادند و همان نتیجه را به دست آوردند. لينگ و همکارانش[[7]](#footnote-8)(2008)، والمبوا و همكارانش[[8]](#footnote-9) (2008)، آدام براون[[9]](#footnote-10) (2008) و برتسچ[[10]](#footnote-11) (2009) نیز در سایر سازمان­ها تحقیقاتی را روی سبک رهبری تحولی و شاخص­های آن انجام دادند که نشان از وجود این سبک از رهبری در بستر سازمان داشت.

مؤید نتایج تحقیق حاضر و یافته­های تحقیقات مزبور این نظر گلمن و همکارانش (1381) است که: "قبل از اينكه رهبران بتوانند به كارهايي مثل تعيين استراتژي، تعيين بودجه يا استخدام كاركنان بپردازند، بايد در وهله اول به تأثير روحيات و رفتارهاي خود بر ديگران توجه نشان دهند. از آنجا كه روحيات و رفتارهاي رهبران، محرك‌هاي نيرومند موفقيت كاري به شمار مي­روند لذا وظيفه اصلي مديران ارشد (و حتي كار اصلي آن‌ها) رهبري عاطفي است که با توجه به مطالعات پیشینه اين ويژگي در رهبری تحولی نمود پیدا مي‌کند."

 از طرفی محققانی همچون مرمريان (1385) معتقدند است که در ميدان­هاي آموزشي بين فرهنگ سازماني مدارس غيرانتفاعي و دولتي و فرهنگ سازماني مدارس راهنمايي و متوسطه در زمينه­هايي مانند رهبري و الگوهاي ارتباطي تفاوت معني داري وجود دارد. همچنین صادقي (1387) در خصوص ميزان استفادۀ مديران از سبک رهبري به ویژه سبک رهبری تبادلی، براساس نوع مدرسه دبيران (دولتي- غيرانتفاعي) اعتقاد به وجود تفاوتی معنادار دارد، که این نظرات با یافته­های محقیق همسو نبوده و ناقض آن است.

بنابراین با توجه به اینکه امروزه رهبری تبادلی جهان را به سوی رویارویی و برخورد فرهنگ­ها و تمدن­ها می­کشاند، مگر آنکه رهبران تحولگرا، اخلاقی و معنوی مدیریت جهان را در دست گیرند و با شکل­دهی ترتیبات نهادی لازم، زمینه ساز تحول معنوی گردند (وارث، 1388)، بررسی میزان انطباق رفتاری مدیران با شاخص­های سبک رهبری تحولی در سطوح مختلف سازمانی و اطلاع از وجود آن در فضای سازمانی با توجه به پیشینه محکم این موضوع امری توجیه شده است، اما عدم وجود شواهد کافی در راستای متفاوت بودن میزان سبک رهبری تحولی بین سازمان­های دولتی و غیردولتی نیاز به انجام تحقیقات بیشتر دارد.

**سؤال اصلی دوم**-

**سؤال اصلی سوم**-

**سؤال اصلی چهارم**-

**سؤال اصلی پنجم** -

**سؤالات فرعی**

**سؤال فرعی اول**:

**سؤال فرعی دوم**:

**سؤال فرعی سوم**:

**محدودیت­های پژوهش**

یک مثال از محدودیت­های پژوهش جهت الگو گیری

* از جمله محدودیت­های پژوهش حاضر عدم همکاری مدیران و مسئولین سازمان­ها و در مواردی حتی سنگ اندازی در مسیر اجرای تحقیق از قبیل ارائه نکردن آمار مناسب، هدایت کردن تحقیق به بخش­ها و زیر ساخت­هایی مورد تایید خودشان جهت تلاش برای استخراج آمار و نتایج مطابق با خواسته­های مدیران و مسئولین سازمان­ بود.

**ارائه پیشنهادات**

**الف: پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده**

یک مثال از **پیشنهادات تحقیقاتی** پژوهش جهت الگو گیری

* **انجام تحقیقات و تحليل­های مقايسه­اي در راستاي پنج بعد: زمان، مکان، شکل، عامل انجام کار و نوع کار در زمینه مطالعات رهبری تحولی و کارآفرینی اجتماعی.**

**ب: پیشنهاداتی برای مدیران و معلمان**

یک مثال از **پیشنهادات** کاربردی پژوهش جهت الگو گیری

* یافته­های مربوط به این تحقیق نشان داد که مدیران با شاخص­های نفوذ آرمانی و تحریک ذهنی در مقایسه با دو شاخص انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی فاصله زیادی دارند. با توجه به تغییرات روز افزون و انتظارات متفاوت از دانشگاه­ها، و ویژگی­های منحصر به فرد در سازمان­های آموزشی و به طور خاص دانشگاه­، سبک رهبری مطلوبی برای مدیریت دانشگاه­ در مواجهه با بحران­ها و ناملایمات سازمانی و ایجاد تغییرات سازنده طلب می­شود. از این رو بایستی برنامه­هایی جهت تقویت کلیه جوانب این سبک از رهبری برای مدیران تدارک دیده شود و از آنجایی که تحقیقات مختلف نیز تأیید کننده این موضوع می­باشند بدون شک سبک رهبری تحولی بهترین گزینه خواهد بود.

**فهرست منآبع**

یک مثال از **رفرنس به کتاب** جهت الگو گیری

* آونز، آر. جي. (1382). *رفتار سازماني در آموزش و پرورش* (ق. سليمي و ا. فروغي ابري، مترجم.). اصفهان : دانشگاه آزاد اسلامي، واحد خوارسگان.

یک مثال از **رفرنس به پایان نامه** جهت الگو گیری

* ابراهیم زاده، ف. (1389). رابطه بين هوش فرهنگي و سبك رهبري مديران مدارس متوسطه نظري دخترانه نواحي 6 و 7 شهر مشهد. پايان نامه كارشناسي ارشد. دانشگاه فردوسي. مشهد.

یک مثال از **رفرنس به مقاله مجله ترویجی مروری** جهت الگو گیری

* اصغری زاده، ع؛ و قاسمی، ا. (1387). نگاهی بر تحقیقات جهانی فرهنگ و رهبری سازمانی در قالب خوشه های فرهنگی. [ترویجی]. *مجله مهندسي فرهنگي،* (3)، 47- 57.

یک مثال از **رفرنس به مقاله مجله پژوهشی** جهت الگو گیری

* انصاري، م؛ احمدپور دارياني، م؛ و بهروز آذر، ز. (1389). ويژگي­هاي فردي اثرگذار بر توسعه­ي كارآفريني اجتماعي در موسسه­هاي خيريه­ي استان تهران. [پژوهشی]. *مجله توسعه كارآفريني، 2*(8)، 41- 69.

یک مثال از **رفرنس به مقاله کنفرانس** جهت الگو گیری

* انصاری رنانی، ق. و ارسطو، ا. (1384). رابطه هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین در مدیران صنعت بیمه، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین­المللی مدیریت. 1-14.

یک مثال از **رفرنس به مقاله وبسایت** جهت الگو گیری

* اولين مركز كارآفريني اجتماعي در سازمان همياري اشتغال دانش آموختگان جهاد دانشگاهي راه اندازي شد. (1389). بازیابی شده در 17 شهریور، 1390، از : <http://esfahan.jobiran.com/ostan/?ID>

یک مثال از **رفرنس به کتاب** جهت الگو گیری

* Antonakis, J; & House, R. J. (2002). *The full- range leadership theory: The way forward. In B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Kidlington, Oxford, UK: Elsevier Science, Ltd.

یک مثال از **رفرنس به مقاله مجله پژوهشی** جهت الگو گیری

* Bommer, W. H; Rich, G. A; & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. ]Research[. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(7), 733-753.

یک مثال از **رفرنس به پایان نامه** جهت الگو گیری

* Bertsch, D. L. (2009). The Relationship between Transformational and Transactional Leadership of Symphony Orchestra Conductors and Organizational Performance in U.S. Symphony Orchestras. A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University. Minneapolis. Minnesota. USA.

یک مثال از **رفرنس به مقاله مجله ترویجی مروری** جهت الگو گیری

* Bhattacharyya, S. (2006). Entrepreneurship and Innovation: How Leadership Style Makes the Difference? ]Extensional[. *Vikapal*, *31* (1), 107-115.

یک مثال از **رفرنس به مقاله وبسایت** جهت الگو گیری

* Hockaday, J; & Puyear, D. E. (2000). Community college leadership in the new millennium. Retrievd in 3 Aug, 2011, from http://www.aacc.nche.edu/initiatives/newexpedition/while\_Papers/leadershipwhite.htm

یک مثال از **پیوست ها** جهت الگو گیری

**الف : پرسشنامه خود ارزیابی کارآفرینی اجتماعی براساس مدل دیز (1998) :**

نام سازمان : ............................................ جنسیت: زن مرد

سن: ................................................ رشته تحصیلی: .........................................

میزان تحصیلات: دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **من؛** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **کاملا مخالف** | **مخالف** | **تا****حدودی**  | **موافق** | **کاملا موافق** |
| 1 | سازمانی را كه برايش کار می­کنم درك مي­كنم و نسبت به آن مسئوليت­پذير هستم.  |  |  |  |  |  |
| 2 | در مواقعي که دیگران مسائل را به عنوان مشكل می­بینند، من آنها را فرصت­ می­بینم.  |  |  |  |  |  |
| 3 | از منابع كمياب به بهترین وجه استفاده مي­کنم.  |  |  |  |  |  |
| 4 | در برابر ابهامات ناشي از نوآوري­ها، صبور و شكيبا هستم.  |  |  |  |  |  |

یک مثال از **چکیده انگلیسی** جهت الگو گیری

**Abstract**

The purpose of this research was the studying the role of transformational leadership style of managers in predicting staff social entrepreneurship and also implementation and comparison of public universities with non-governmental universities in this respect in Mashhad. Research methods was descriptive - survey of the correlation type (Regression). The research statistical community including all employed official and contract personnel in all staff units in the public universities and also non-governmental universities in Mashhad that had at least 3 years experience and 6 months work experience with their superiors in the 1389-1390 academic year. The sample including Ferdowsi University as a complete organization was selected among public universities community and also Khayyam and Sajjad universities were selected among non-governmental universities community at purposive method. Ultimately, the numbers of cases were 145 in public universities sample (Ferdowsi) and 44 in non-governmental universities sample (25 cases from Khayyam and 19 cases from Sajjad University). The questionnaires used in this study were Bass & Avolio (1985) Transformational Leadership style questionnaire (TLSQ) and social entrepreneurship made questionnaire by researcher according to Dees's theory (1998). Conducted a pilot study, Cronbach's alpha coefficient was for TLSQ and social entrepreneurship questionnaire 0.98 and 0.94 respectively, and factor analysis validity of two questionnaires was confirmed. Data were analyzed using Descriptive statistics and T-test with a fixed value, Regression test, Independent t-test, and Spirman correlation test. The most important results are: 1) The rate of managers’ behavioral compliance with Transformational Leadership style and also rate of staff social entrepreneurship was higher than average in Ferdowsi, Khayyam and Sajjad Universities. 2) There was significant relation between Transformational Leadership style and social entrepreneurship, and also transformational leadership style of managers could predict staff social entrepreneurship in Ferdowsi, Khayyam and Sajjad Universities. 3) There was no significant difference between rates of staff social entrepreneurship of two groups of public universities (Ferdowsi) and non-governmental universities (Khayyam and Sajjad). 4**)** There were no significant effects of gender and age demographic variables of staff on rate of managers’ behavioral compliance with Transformational Leadership style and also effects of staff field on rate of staff social entrepreneurship of two groups of public universities. 5) But gender and age variables of staff affected on rate of their social entrepreneurship in non-governmental universities (Khayyam and Sajjad), while influence of these two variables wasn’t observed on rate of staff social entrepreneurship of Ferdowsi university.

**Keywords**: Transformational leadership style, Social Entrepreneurship, Public Universities, Non-Governmental Universities.



**Payam Noor University**

**The Faculty of Human Scienses**

**Educational Sciences Group**

**Dissertation for Degree of B.S**

**in Educational Sciences**

Title:

**…………………………………………………………………………………………………………………………………………………….**

**Supervisor & Adviser:**

**……………………… (Ph.D)**

**By:**

**……………………………**

**December 2011**

1. . Darling & et al. [↑](#footnote-ref-2)
2. . Bill Gats [↑](#footnote-ref-3)
3. . Microsoft [↑](#footnote-ref-4)
4. . Pier Omidyar [↑](#footnote-ref-5)
5. . E Bay [↑](#footnote-ref-6)
6. . Eyal & Kark [↑](#footnote-ref-7)
7. . Ling & et al. [↑](#footnote-ref-8)
8. . Walumbwa & et. al [↑](#footnote-ref-9)
9. . Adam Brown [↑](#footnote-ref-10)
10. . Bertsch [↑](#footnote-ref-11)