

رابطه تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران

ثنا مبینی کشه^۱ و مبتبی معظمی^۲

۱. دانشجوی مقطع دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (نویسنده مسئول)

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده است. روش تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و براساس جدول کرجسی و مورگان ۳۹۰ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه نظریه XY مک گریگور (۱۹۶۰) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگارت هیل (۱۹۹۶) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی صوری و محتوایی، به تایید صاحب‌نظران رسید، هم‌چنین پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۵۶ برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS۱۶ در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد، بین تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران ارتباط وجود دارد. هم‌چنین بین مفروضات تئوری Y و X با مولفه‌های افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: تئوری XY مک گریگور - کارآفرینی سازمانی

بیان مساله

با توجه به تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی عصر حاضر، سازمان‌های امروزی برای حفظ بقا و دستیابی به موفقیت نمی‌توانند به روش‌های سنتی اکتفا کنند بلکه نیازمند نوعی خلاقیت، پویایی و روشی جدید هستند که بتوانند قابلیت‌های بالقوه‌ی خود را بالفعل نمایند. نیروی انسانی سازمان‌های مختلف، به عنوان عنصری موثر، در شرایط پیچیده امروز باید کارآفرین و خلاق باشند. بنابراین کارآفرینی سازمانی به عنوان رویکردی نوین و پویا می‌تواند موثر واقع شود. مدارس، محیط‌های آموزشی و دانشگاه‌ها به عنوان قلب تپنده‌ی جامعه امروز که در پرورش سرمایه انسانی آینده نقش محوری دارند، به منزله الگوی جامعه، باید به کارآفرینی سازمانی پایبند باشند. در دهه‌های اخیر مدارس، آموزش مطالب درسی را صرفاً برای انتقال دانش، پیش گرفتند بدون این که به پرورش خلاقیت، کارآفرینی و ایجاد نوعی ارزش افزوده توجهی داشته باشند؛ این نوع نگرش به کارکردهای مدرسه برای جامعه حال و آینده نگران‌کننده است. کارکنان مدرسه اغلب از وظایف سنتی و قوانین خشک و انعطاف ناپذیر گذشته پیروی می‌کنند. جامعه‌ی در حال تغییر امروز به دانش‌آموزانی که فقط دانش بدون تفکر داشته باشند، نیازی ندارد بلکه افرادی خلاق، پویا، باانگیزه و کارآفرین می‌طلبد. کارآفرینی سازمانی است که بدون شک سهم چشم‌گیری را در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد. برای این که کارآفرینی در هر سازمانی شکوفا شود و رشد پیدا کند، محیط داخلی مطلوبی باید وجود داشته باشد تا با وجود چنین محیطی، مدیران درصدد هدایت کارکنان برآیند (میو و همکاران، ۲۰۱۹، ص. ۱۱۲۵).

انسان در رویارویی با موقعیت‌ها، ناآگاهانه از یک مدل یا چارچوب ذهنی که نتیجه تجربه‌ها و باورداشتهای اوست، استفاده می‌کند. درستی مدل ذهنی به میزان هم‌خوانی آن با واقعیت بستگی دارد (علاقه‌بند، ۱۳۹۸، ص ۳۰). بنابراین مدیران و دست‌اندرکاران آموزشی نیازمند نوعی چارچوب ذهنی متناسب با شرایط جهان امروز هستند. تئوری XY مک‌گریگور از نظریه‌های محتوایی در مورد انگیزش به شمار می‌آید (رضائیان، ۱۳۹۴، ص. ۱۰۴) و بیانگر مفهوم انگیزشی در مدیریت است (عامریون و شمسی‌پور، ۱۳۸۶، ص. ۵۶). در بررسی نظریه دو ساحتی مک‌گریگور باید توجه داشت که نظریه X بدبینانه، خشک و سخت بوده و اعمال کنترل از بالادست به زیردست است. در مقابل، نظریه Y خوشبینانه، پویا و انعطاف‌پذیر بوده و بر خودکنترلی و یکپارچگی بین نیازهای فردی و سازمانی تأکید دارد (اعتباریان و طاهری، ۱۳۹۶، ص. ۲۷). به طور کلی مرور مطالعات در این زمینه حاکی از آن است که اهمیت کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس مورد غفلت واقع شده است. هم‌چنین پژوهش‌های قبلی به بررسی تاثیر به کارگیری تئوری مک‌گریگور بر کارآفرینی سازمانی پرداختند. در نتیجه به عنوان نوعی خلاء پژوهشی و با توجه به اهمیت موضوع، پژوهشگر درصدد یافتن پاسخ به این سوال است که، آیا تئوری XY مک‌گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ رابطه دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه مشاغل باید به سرعت نوآوری، تغییر و تحول پیدا کنند و به قدرت خلاقانه‌ی کارمندان خود تلنگر بزنند (تسنگ، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی با فعالیت کارآفرینانه بالا در تطبیق با این تغییرات موفقیت بیشتری بدست می‌آورند (اردلان، افضلی، معجونی و عبدالملکی، ۱۳۹۹). کارکنان سازمان در صورتی که شاهد حمایت مدیران از فعالیت‌های کارآفرینانه باشند مشارکت بیشتری در نوآوری و خلاقیت خواهند داشت (صیرفی نفیس، طاهری کیا و خوش‌طینت، ۱۴۰۱). با توجه به موارد گفته شده کارآفرینی سازمانی به عنوان جزء جدایی‌ناپذیر سازمان‌های امروزی مطرح می‌شود در واقع انجام دادن وظایف در سازمان‌ها به ویژه نظام‌های آموزشی بدون بهره بردن از خلاقیت، پویایی و کارآفرینی نمی‌تواند ضامن بقای آن سازمان باشد. هم‌چنین در محیط‌هایی مانند مدرسه در ضمن این که می‌توان خلاقیت و نوآوری را از دانش‌آموزان انتظار داشت، تمام اعضای آن از جمله مدیر، معاونین، معلمان و ... در تمامی ابعاد مدرسه باید کارآفرینی سازمانی را مد نظر قرار دهند در واقع نه به عنوان یک وظیفه

1. Miao

2. Teseng

بلکه به منزله یک نگرش و دیدگاه کلی باید در زمینه‌های مختلف تبلور پیدا کند. در واقع اهمیت پرورش کارآفرینی سازمانی در مدارس نسبت به سازمان‌های دیگر دو چندان می‌شود زیرا نوعی سرمایه‌گذاری برای آینده و کشور است. مدیران با انتخاب سبک‌ها و روش‌های مختلف می‌توانند در ایجاد یا ارتقای کارآفرینی سازمانی نقش داشته باشند. بنابراین در این پژوهش تأثیر نظریه XY مک گریگور به عنوان نوعی پیش‌فرض مدیریتی بر کارآفرینی سازمانی بررسی می‌شود. در نتیجه پژوهش حاضر می‌تواند علاوه بر اهمیت علمی، در عرصه عملی و کاربردی، با توجه به شرایط بومی و محیطی کشور به مدیران، معلمان و دست‌اندرکاران آموزشی کمک کند تا با توسعه صلاحیت‌ها در زمینه کارآفرینی سازمانی به رشد و پرورش همه‌جانبه دانش-آموزان کمک نمایند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

داگلاس مک گریگور پس از مشاهده شیوه رفتار مدیران با کارکنان به این نتیجه رسید که دو دیدگاه کلی در مورد ماهیت انسان وجود دارد؛ یکی اساساً منفی به نام تئوری X و دیگری اساساً مثبت به نام تئوری Y. طبق تئوری X، کارکنان ذاتاً از کار بدشان می‌آید و هرگاه که میسر باشد از آن اجتناب می‌کنند. بنابراین برای رسیدن به اهداف، باید آن‌ها را به کار مجبور کرد، تحت کنترل قرار داد یا با تنبیه تهدید کرد. کارکنان از مسئولیت می‌گریزند و هر زمان که میسر باشد، خواستار دریافت دستورات رسمی‌اند. اغلب کارگران امنیت را بالاتر از دیگر عوامل مرتبط با کار قرار می‌دهند و بلندپروازی ناچیزی از خود به نمایش می‌گذارند. طبق تئوری Y، کارکنان می‌توانند به کار هم‌چون چیزی طبیعی نظیر بازی نگاه کنند. مردم در صورتی که به اهداف متعهد شوند به صورت خودفرمان و خودگردان عمل خواهند کرد. فرد معمولی می‌تواند یاد بگیرد که مسئولیت قبول کند و حتی خواستار آن باشد. توانایی اخذ تصمیمات نو و ابتکاری به وسعت در میان مردمان پراکنده است و لزوماً در انحصار مدیریت نیست (رابینز ۲، ج ۳، ۱۳۹۰، ص. ۳۴۹-۳۵۰). مدیرانی که طبق نظریه X می‌اندیشند، در تلاشند که رفتار کارکنان و زیردستان خود را شکل بدهند، آن‌ها را مستقیماً کنترل و سرپرستی کنند و برای به کار واداشتن آنان از اجبار و تنبیه و بعضی پاداش‌های مالی استفاده نمایند. مدیرانی که طبق نظریه Y فکر می‌کنند، آن‌ها سعی خواهند کرد که کارکنان و زیردستان خود را یاری دهند تا تحت کنترل کمتری قرار گیرند، از لحاظ شخصیتی و حرفه‌ای رشد پیدا کنند، اعمال خود را بیش از پیش شخصاً کنترل کرده، مسئولیت‌پذیر و در قبال مسئولیت، پاسخگو باشند (علاقه‌بند، ۱۳۹۸، ص. ۲۹-۳۰). با توجه به این که نظریه X با تحقق نیازهای انسانی در کار تعارض دارد، به نظر مک گریگور، این نظریه را در سازمان‌هایی که مدیریت مشارکتی و دموکراتیک در آن‌ها حاکم است، نمی‌توان به کار گرفت. از سوی دیگر او از نظریه Y پشتیبانی می‌کند، زیرا که رفتار افراد در سازمان‌های مدرن بیشتر با این دسته از مفروضات هم‌خوانی نزدیک دارند. برای مثال غنی‌سازی شغلی جایگزین مشاغل بسیار تخصصی خواهد شد. وسعت و میدان کنترل به جای این که محدود باشد، وسیع خواهد بود تا این که آزادی و فرصت‌های بیشتری را برای رشد و تحقق نیازهای کارکنان فراهم نماید. تأکید بر سلسله مراتب جای خود را به تأکید بر تمرکززدایی و تفویض اختیار در تصمیم‌گیری خواهد داد. اختیار رسمی و منطقی جای خود را به افزایش اختیار زیردستان می‌دهد (شمس، ۱۳۹۹، ص. ۹۷-۹۸). این نظریه به عنوان یکی از نظریه‌های محتوایی در حیطه رفتار، نظریه‌هایی هستند که چستی رفتارهای برانگیخته را شرح می‌دهند و به طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیط او می‌گذرد و به رفتار فرد نیرو بخشیده سر و کار دارد. به عبارت دیگر این نظریه‌ها به مدیر نسبت به نیازهای کارکنانش بینش می‌دهد و به او کمک می‌کند تا بدانند کارکنان به چه چیزهایی به عنوان پاداش کار یا ارضاء‌کننده، بها می‌دهند؛ در حالی که نظریه‌های فراگردی، چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می‌کند (رضائیان، ۱۳۹۴، ص. ۱۰۴). اگرچه مک گریگور مشوق استفاده از تئوری Y بود،

1. Douglas McGregor

2. Robbins

3. Judge

برخی از اندیشمندان اشاره می‌کنند که هنوز مواردی وجود دارد که استفاده از تئوری X برای کارمندان در موقعیت‌های خاص مناسب‌تر است (بنت، ۲۰۰۹). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که طی آن سازمان فرصت‌های رشد و توسعه را تشخیص می‌دهد و با نوآوری و تخصیص مجدد منابع، ارزش‌های جدیدی را برای مشتریان ایجاد می‌کند (کمالیان، یعقوبی و الیاس کردی، ۱۳۸۹، ص. ۴۳۸). کارآفرینی سازمانی نوعی کارآفرینی است که در درون یک سازمان صورت می‌گیرد و آن را می‌توان به عنوان فرایندی در نظر گرفت که اشخاص درون سازمان، فرصت‌ها را بدون توجه به منابعی که در حال حاضر در اختیار دارند، دنبال می‌نمایند (آنتونسک، ۲۰۰۷).

افشارزاده، شائمی برزکی و تیموری (۱۴۰۲) در پژوهش خود دریافتند که مهربانی مدیران، شوخ‌طبعی مدیران و افزایش توانمندی‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه، منجر به ایجاد کسب و کارهای کارآفرین‌محور می‌شود که ویژگی‌های اصلی آن خلاقیت، نوآوری و ارزش‌آفرینی است. سیف‌اللهی و حسن‌زاده (۱۴۰۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که نوآوری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی و هم‌چنین رهبری دانش بر کارآفرینی و نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد. اصل فلاح، اکبری مقدم و دوستار (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل رفتاری درون سازمانی مانند شفافیت سازمانی، اعتماد، نگرش کارآفرینانه مدیران و کارکنان و سبک رهبری کارآفرینانه همزمان که از فرهنگ مربیگری تاثیر مثبت می‌پذیرند و زمینه بروز رفتارهای کارآفرینانه و اجرای ایده‌های کارآفرینانه در سازمان (کارآفرینی سازمانی) را تحت تاثیر قرار می‌دهند. محمودی، مهاجران و رزاقی (۱۴۰۰) در پژوهش خود دریافتند که اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی نقش مؤثری بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی دارند و به منظور ارتقای کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان در کنار آموزش کارآفرینی، این عوامل نیز باید مورد نظر قرار گیرند. ادزلان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر کارآفرینی سازمانی است. پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ی خود به این نتیجه رسیدند که متغیرهای کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک موثر بودند. توانگر مروستی، محمدی‌فر و امین بیدختی (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتایج رسیدند که ارزش‌های اخلاقی و جو سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی موثر است؛ به نحوی که با ایجاد جو مناسب و ایجاد روابط حسنه و دوستانه و تاکید بر دستیابی به اهداف سازمان، شرایط بروز کارآفرینی را مهیا نمایند. تیموری، شائمی و زارعی (۱۳۹۶) در مقاله‌ی خود دریافتند که بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نوه‌ابراهیم و یوسفی (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که سکوت سازمانی به عنوان مانعی در ایجاد و تقویت کارآفرینی سازمانی به شمار می‌رود. سالاریان و کیاکجوری (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نکته دست یافتند که توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به عنوان یک مزیت رقابتی در قرن ۲۱، سازمان‌ها را جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرایندهای جاری سازمان بیش از پیش موفق خواهد نمود. رازی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معنویت در کار، توسعه و کارایی، مشارکت در تصمیم‌گیری و نوآوری دارای رابطه متقابل هستند، بنابراین توجه به این زمینه‌ها می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی موثر باشد. رضایی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد که مولفه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای سرمایه‌ی فکری بر کارآفرینی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. پورسلطانی زرنندی، فرجی و اللهیاری (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیران تحول‌گرا تمایل و اعتقاد بیشتری به مفروضه‌های نظریه Y دارند و این مدیران با داشتن نگرش Y به کارکنان خود، توانایی ایجاد انگیزش بیشتری خواهند داشت. قهرمانی، پرداختچی و حسین‌زاده (۱۳۸۹) در مقاله‌ی خود به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

تک ۳ همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که سازمان‌ها باید اهمیت اعتماد عاطفی و شناختی را در هدایت اقدامات ناشی از تمایلات کارآفرینان سازمانی در نظر بگیرند. سو ۴ همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که کارآفرینی کارکنان، تأثیر مثبتی بر

قابلیت نوآوری پایدار سازمان‌ها دارد. استنویسکی (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که کاربست مدیریت دانش سبب کارآفرینی و رشد سازمان می‌شود. چن و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان داده‌اند که کارآفرینی سازمانی به نوبه‌ی خود منجر به بهبود عملکرد نوآوری محصول می‌شود. مرزبان و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که حمایت مدیریت، آزادی عمل و کار، اختیار، استقلال، پاداش و تقویت مرزهای سازمانی و در دسترس بودن زمان اثر مثبت و معنی‌دار بر روی جوکارآفرینی دانشگاه تهران دارد. تاتیانا و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وجود اعتماد بین فردی را برای تبادل ایده‌های کارآفرینانه بین افراد یک سازمان با هم و مدیریت سازمان ضروری دانسته‌اند. جانسون (۲۰۰۷) رابطه تئوری X و تئوری Y را در روابط بین مدیران با کارکنان و در رابطه با فرهنگ مشارکت مورد بررسی قرار داد و مشاهده کرد که روابط مدیران با کارکنان بیشتر براساس تئوری Y است. هر چند کاربرد بیشتر این تئوری می‌تواند به علت انجام رو به افزایش مشاغل جدید و تغییرات ناگهانی در شرکت باشد. زیلبرمن (۱۹۹۶) عوامل بازدارنده کارآفرینی سازمانی را در چهار عامل اصلی خلاصه کرده است: تاکید بیش از حد بر قوانین، سلسله مراتب انعطاف ناپذیر، نبود آزادی عمل و کنترل بیش از اندازه. ریسال (۱۹۹۲) در پژوهشی خلاقیت و نوآوری را موثرترین ویژگی در انجام دادن فعالیت‌های کارآفرینانه عنوان کرده است. احمد (۱۹۸۵) در پژوهشی نشان داد که افراد کارآفرین دارای کنترل درونی، تمایل به ریسک‌پذیری و انگیزه پیشرفت هستند.

اهداف پژوهش

هدف کلی

بررسی رابطه تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران

اهداف جزئی

بررسی رابطه مفروضات تئوری X مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران
بررسی رابطه مفروضات تئوری Y مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران

فرضیه‌های پژوهش

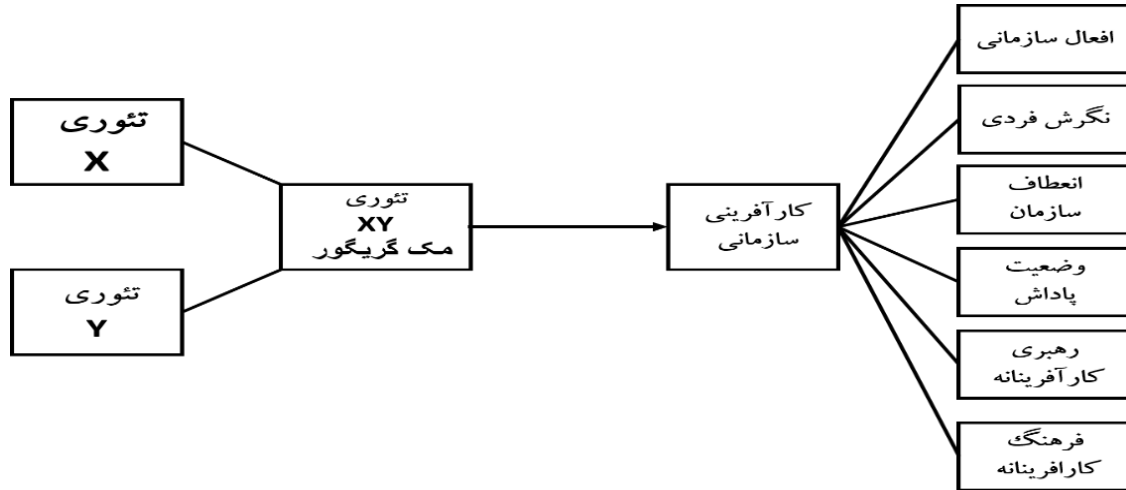
فرضیه اصلی

تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی

- مفروضات تئوری X با افعال سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری X با نگرش فردی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری X با انعطاف‌پذیری معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری X با وضعیت پاداش معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری X با رهبری کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری X با فرهنگ کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری Y با افعال سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری Y با نگرش فردی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.
- مفروضات تئوری Y با انعطاف‌پذیری معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.

مفروضات تئوری Y با وضعیت پاداش معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد. مفروضات تئوری Y با رهبری کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد. مفروضات تئوری Y با فرهنگ کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

نظریه X و Y براساس مدل مک گریگور (۱۹۶۰) و کارآفرینی سازمانی مارگارت هیل (۱۹۹۶)

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کمی و از لحاظ هدف کاربردی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲، به حجم ۱۵۵۲ نفر (۱۴۷۰ زن و ۸۲ مرد) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و براساس جدول کرجسی و مورگان ۳۹۰ نفر (۲۱ مرد و ۳۶۹ زن) انتخاب شدند. در این پژوهش منظور از تئوری XY مک گریگور نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان از سوالات پرسشنامه‌ی نظریه X و Y براساس مدل مک گریگور (۱۹۶۰) کسب می‌کنند. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال و ۲ بعد نظریه X و Y است. همچنین منظور از کارآفرینی سازمانی نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان از سوالات پرسشنامه‌ی کارآفرینی سازمانی مارگارت هیل (۱۹۹۶) کسب می‌کنند. این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال و ۶ بعد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین است. همچنین سوالات در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین شده است. گرچه هر دو پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار بوده و در پژوهش‌های زیادی استفاده شده است ولی در این تحقیق نیز برای بدست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری و محتوایی بهره گرفته شد. همچنین برای محاسبه و اندازه‌گیری پایایی این دو پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی پرسشنامه تئوری XY مک گریگور ۰/۸۰ و برای پرسشنامه‌ی کارآفرینی سازمانی ۰/۸۵۶ برآورد گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

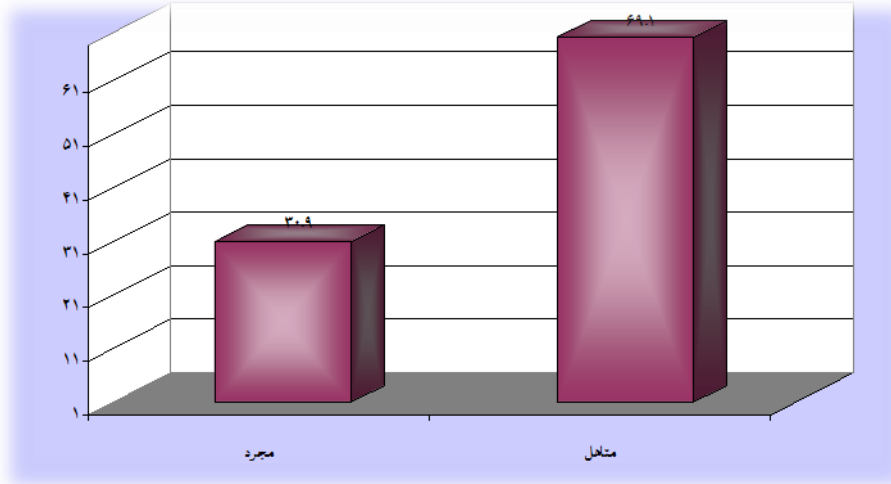
در این بخش از پژوهش با به کارگیری روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مناسب، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و در دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، اطلاعات بدست آمده بیان می‌شود.

جدول ۱ توزیع و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مجرد	۱۲۱	۳۰٫۹	30.9
متاهل	۲۶۹	۶۹٫۱	100.0

مجموع	۳۹۰	۱۰۰,۰
-------	-----	-------

براساس داده‌های جدول نمونه مورد مطالعه شامل ۳۹۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران است که تعداد ۲۶۹ نفر (۶۹,۱ درصد) متاهل و تعداد ۱۲۱ نفر (۳۰,۱ درصد) مجرد هستند.

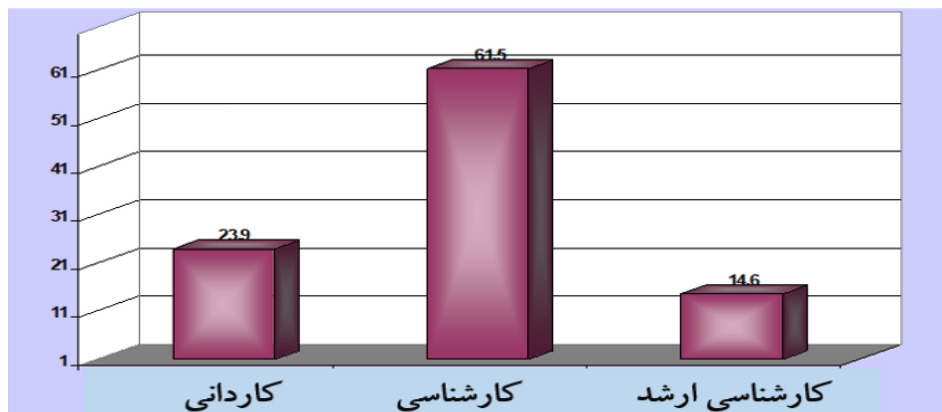


نمودار ۱ درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب وضعیت تاهل

جدول ۲ توزیع و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تحصیلی

وضعیت تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کاردانی	۹۳	۲۳,۹	23.9
کارشناسی	۲۴۰	۶۱,۵	85.4
کارشناسی ارشد	۵۷	۱۴,۶	100.0
مجموع	390	100.0	

براساس داده‌های جدول نمونه مورد مطالعه تعداد ۹۳ نفر (۲۳,۹ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۲۴۰ نفر (۶۱,۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۵۷ نفر (۱۴,۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

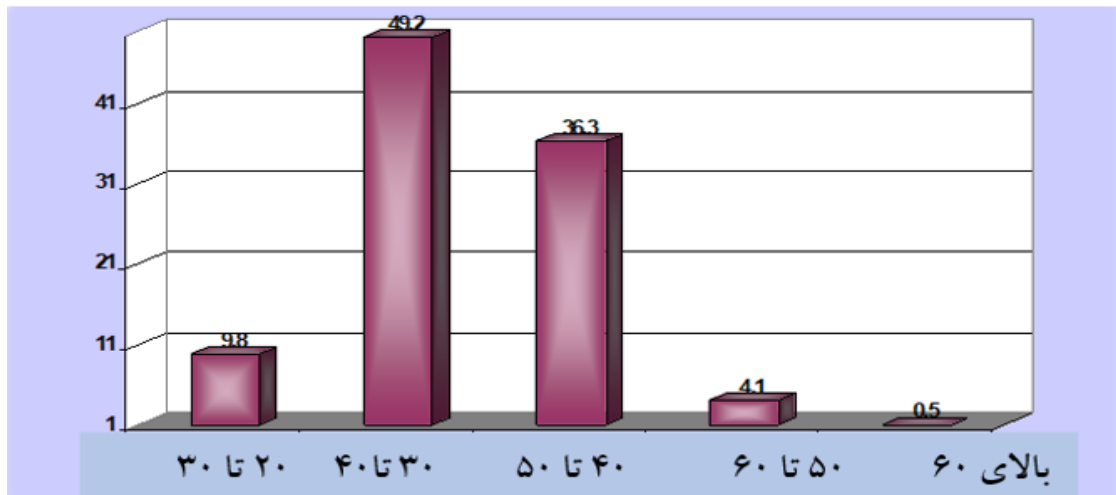


نمودار ۲ درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب وضعیت تحصیلی

جدول ۳ توزیع و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک سن

وضعیت سنی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۰-۳۰	۳۸	۹.۸	۹.۸
۳۰-۴۰	۱۹۲	۴۹.۲	۵۹.۰
۴۰-۵۰	۱۴۲	۳۶.۳	۹۵.۴
۵۰-۶۰	۱۶	۴.۱	۹۹.۵
بیشتر از ۶۰	۲	۰.۵	۱۰۰.۰
مجموع	۳۹۰	۱۰۰.۰	

براساس داده‌های جدول نمونه مورد مطالعه تعداد ۳۸ نفر (۹.۸ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۹۲ نفر (۴۹.۲ درصد) ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۴۲ نفر (۳۶.۳ درصد) ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۶ نفر (۴.۱ درصد) ۵۰ تا ۶۰ سال و ۲ نفر (۰.۵ درصد) بالای ۶۰ سال هستند.



نمودار ۳ درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب سن

فرضیه اصلی: تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه دارد.

جدول ۴ توافقی توزیع فراوانی پاسخگویان

مجموع	کارآفرینی سازمانی معلمان			تعداد	کم	تئوری XY مک گریگور
	کم	متوسط	زیاد			
54	8	12	34	درصد سطری	کم	
100.0	14.8	22.2	63.0	درصد سطری	متوسط	
228	31	67	130	تعداد	زیاد	
100.0	13.6	29.4	57.0	درصد سطری	کم	
88	22	46	20	تعداد	متوسط	
100.0	25.0	52.3	22.7	درصد سطری	زیاد	
370	61	125	184	تعداد	مجموع	
100.0	16.5	33.8	49.7	درصد سطری		

جدول ۵ آزمون کای دو

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار	
.000	4	34.701	پیرسون کای اسکور

جدول ۶ ضریب همبستگی (تاو کندال، پیرسون، اسپیرمن)

سطح معنی داری	مقدار		
.000	.236	تاو کندال	مقیاس ترتیبی
.000	.257	همبستگی اسپیرمن	مقیاس فاصله ای

بر اساس برآورد سطح معنی داری بدست آمده در جداول فوق به ترتیب برای آزمون کای دو، تاو کندال، پیرسون و اسپیرمن ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه وضعیت تاثیر تحقیق تایید می گردد. به عبارت دیگر می توان بیان نمود که بین تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران ارتباط وجود دارد.

فرضیه های فرعی

در بررسی انجام شده بین مفروضات تئوری Y و X با مولفه های افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد لذا نتایج حاصله از آن مطابق جدول زیر است.

جدول ۷ توافقی توزیع فراوانی پاسخگویان

مولفه های موثر	معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران			نسبت کم	تئوری	
	کم	متوسط	زیاد		تئوری XY مک گریگور	
نگرش فردی	8	12	34	تعداد	کم	تئوری XY مک گریگور مجموع
افعال سازمانی	14.8	22.2	63.0	درصد سطری	متوسط	
وضعیت پاداش	31	67	130	تعداد	متوسط	
انعطاف سازمان	13.6	29.4	57.0	درصد سطری	زیاد	
فرهنگ کارآفرینانه	22	46	20	تعداد	زیاد	
رهبری کارآفرینانه	25.0	52.3	22.7	درصد سطری	تعداد	
	61	125	184	تعداد	مجموع	
	16.5	33.8	49.7	درصد سطری		

جدول ۸ آزمون کای دو

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار	
.000	4	34.701	پیرسون کای اسکور

جدول ۹ ضریب همبستگی (تاو کندال، پیرسون، اسپیرمن)

سطح معنی داری	مقدار		
.000	.236	تاو کندال	مقیاس ترتیبی
.000	.257	همبستگی اسپیرمن	مقیاس فاصله ای

سطح معنی داری بدست آمده در جداول فوق به ترتیب برای آزمون کای دو، تاو کندال، پیرسون و اسپیرمن $0/000$ می باشد که کمتر از $0/05$ است در نتیجه وضعیت تاثیر تحقیق تایید می گردد. به عبارت دیگر می توان بیان نمود که تئوری XY مک گریگور بر مولفه های تحقیق تاثیر دارد و با مولفه های تحقیق که شامل: افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران ارتباط دارد.

جدول ۱۰ میانگین رتبه مولفه های تاثیرگذار تحقیق

میانگین	مولفه
۳/۸۹	افعال سازمانی
۳/۶۶	نگرش فردی
۳/۵۱	انعطاف پذیری
۳/۱۲	وضعیت پاداش
۳/۱۱	رهبری کارآفرینانه
۳/۱۶	فرهنگ کارآفرینانه

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش، بین تئوری XY مک گریگور با کارآفرینی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران ارتباط وجود دارد. همچنین بین مفروضات تئوری Y و X با مولفه های افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. از آنجایی که که عیناً تحقیقی در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر پیدا نشد ولی تقریباً یافته های مربوط رابطه تئوری Y با پژوهش افشارزاده و همکاران (۱۴۰۲)، مبنی بر این که ویژگی ها و نگرش های مثبت بر روحیه کارآفرینی تاثیر می گذارد؛ ارتباط دارد. همچنین رابطه تئوری XY با رهبری کارآفرینانه با پژوهش های سیفاللهی و حسن زاده (۱۴۰۱) و اصل فلاح و همکاران (۱۴۰۱) در ارتباط است. توانگر مرودستی و همکاران (۱۳۹۸) با تاکید می کنند که بر بعد ارزش های اخلاقی دارند می تواند با مولفه نگرش فردی هم سو باشد. همچنین به نقش روابط دوستانه و حسنه در پرورش کارآفرینی سازمانی می پردازد که با رابطه مفروضات Y با کارآفرینی سازمانی هم جهت است. در پژوهش پورسلطانی زرنیدی و همکاران (۱۳۹۱) تاکید می شود که مدیران تحول گرا تمایل و اعتقاد بیشتری به مفروضه های Y دارند. بنابر آنچه گفته شد مدیران و دست اندرکاران آموزشی می توانند با نگرشی مثبت مبتنی بر دیدگاه Y، بر تقویت کارآفرینی سازمانی در مدارس و محیط های آموزشی موثر واقع شوند. در واقع مفروضات Y با ایجاد انگیزه ای دوچندان و پرورش روحیه و خلاقیت معلمان، مسیر را برای کارآفرینی سازمانی که نیاز اصلی سازمان های امروزی است، هموار می سازد. بنابراین مفروضات نظریه Y جزئی لاینفک در سازمان های امروزی به ویژه مدارس است.

پیشنهادهات

برای محققان آتی پیشنهاد می‌شود از محتوای این تحقیق در سایر مناطق آموزش و پرورش و سایر مدارس استان‌ها بهره‌برداری گردد. به منظور توسعه سطح نگرش معلمان با کمک نظریه x و y می‌توان برای سایر مقاطع تحصیلی نیز آن را تعمیم داده و بکارگیری نمود. در جهت شناخت افعال سازمانی معلمان مقطع ابتدایی و هدایت رهبری کارآفرینانه آنان لازم است تا خلاقیت و نوآوری معلمان را تقویت نمود. همچنین توصیه می‌شود با استفاده از دیگر شیوه‌های تحقیق هم‌چون مصاحبه و یا اجرای آزمایشی و در شرایط کنترل شده به تبیین تاثیرگذاری متغیر مستقل پژوهش حاضر (تئوری XY) بر دیگر عناصر پرداخته شود. براساس یافته‌های این پژوهش که نشان داد تئوری XY مک‌گریگور با کارآفرینی سازمانی رابطه دارد لذا پیشنهاد می‌شود رابطه این متغیر با سایر متغیرهای مرتبط مورد بررسی قرار داده و نتایج را با یافته‌های این پژوهش مورد مقایسه قرار دهند. پژوهشگران می‌توانند جهت تعمیم‌پذیرتر شدن نتایج تحقیق حاضر، آن را در مقاطع مختلف و مدارس دیگر شهرهای کشور و با سایر متغیرهای نزدیک، مورد پژوهش قرار دهند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی رابطه دیگر مولفه‌های مرتبط که ممکن است منجر به کارآفرینی سازمانی شود مورد پژوهش قرار بگیرد.

منابع

- اردلان، محمدرضا، افضل‌ی، افشین، معجونی، حسین و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی. ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۳)، ۲۶۰-۲۳۵.
- اصل فلاح، هوریا، اکبری مقدم، بیت‌الله و دوستار، محمد (۱۴۰۱). تاثیر فرهنگ مربیگری بر کارآفرینی سازمانی: تبیین جایگاه عوامل رفتاری درون سازمانی. فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۱۵(۳)، ۴۱۸-۴۰۲.
- اعتباریان، اکبر و طاهری، عبدالرسول (۱۳۹۶). بررسی نظریه انگیزش مک‌گریگور و نقدهای وارده. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۸، ۲۵-۳۲.
- افشارزاده، الهام، شائمی برزکی، علی و تیموری، هادی (۱۴۰۲). تاثیر مهربانی و شوخ‌طبعی مدیران بر جذابیت برند کارفرما با نقش میانجی‌گر کارآفرینی سازمانی. توسعه کارآفرینی، ۱۶(۲)، ۱۶۵-۱۵۰.
- اردلان، محمدرضا، افضل‌ی، افشین، معجونی، حسین و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری هوش سازمانی. دو ماهنامه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۲۶۰-۲۳۵.
- پورسلطانی زرنندی، حسین، فرجی، رسول و اللهیاری، محبوبه (۱۳۹۱). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و نیازهای انگیزشی معلمان تربیت‌بدنی براساس نظریه مک‌گریگور. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲(۴)، ۷۳-۸۶.
- پیرایش، رضا، امیری، وحید، جعفری، ملیحه و ایمانی برندق، محمد (۱۳۹۹). بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت‌های صنعتی استان زنجان. مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۵۲)، ۴۶-۲۳.
- توانگر مروستی، زهرا، محمدی‌فر، محمد علی و امین بیدختی، علی‌اکبر (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی. مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور، ۱۰(۴)، ۳۹۵-۴۰۵.
- تیموری، هادی، شائمی، علی و زارعی، مریم (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۱۳۴-۱۱۵.
- رابینز، استیفن پی و جاج، تیموتی ای (۲۰۰۷). رفتار سازمانی (جلد اول). ترجمه سید محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق، تهران: فرهنگ و مدیریت.
- رازی، سمیرا، اکبری، مرتضی، شکیبیا، حجت و مرزبان، شیرمراد (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۲)، ۱۱۸-۱۰۹.

- رضایی، روح‌اله (۱۳۹۳). تاثیر مولفه‌های سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۱ (۲)، ۱۴۷-۱۲۵.
- رضائیان، علی (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.
- سالاریان، محسن و کیاکجوری، داود (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). نشریه صنعت حمل و نقل دریایی، ۱ (۲)، ۶۵-۷۳.
- سیف‌اللهی، ناصر و و حسن‌زاده، تورج (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری دانش بر کارآفرینی سازمانی، نقش میانجی گر نوآوری سازمانی. فصلنامه علمی مهارت‌آموزی، ۱۱ (۱)، ۱۳۸-۱۲۱.
- شمس، غلامرضا (۱۳۹۹). مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر سمت.
- صیرفی نفیس، محمدحسین، طاهری‌کیا، فریز و خوش‌طینت، بهناز (۱۴۰۱). ارائه مدل کارآفرینی سازمانی با رویکرد انحراف مثبت در صنایع دیجیتال نوپا. مدیریت بهره‌وری، ۱۶ (۴)، ۳۰۳-۲۷۵.
- عامریون، احمد، عامریون، عفت، شمسی‌پور، حبیب‌اله (۱۳۸۶). بررسی نگرش سرپرستان نسبت به مفروضات تئوری X و Y. مجله علوم رفتاری، ۱، ۵۳-۶۰.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان.
- قهرمانی، محمد، پرداختچی، محمد حسن و حسین‌زاده، طاهر (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، ۲۵-۳۹.
- کمالیان، امین رضا و یعقوبی، نورمحمد و الیاس کردی، اشکان (۱۳۸۹). مطالعه عوامل تاثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی و نقش آن در پیاده‌سازی استراتژی کارآفرینی. ماهنامه راهبرد یاس، ۲۳، ۴۳۳-۴۵۲.
- محمودی، مدینه، مهاجران، بهناز و رزاقی، محمد (۱۴۰۰). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان با آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی. مجله اخلاق پزشکی، ۱۵ (۴۶)، ۱۶-۱.
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم و یوسفی، فرزانه (۱۳۹۵). عوامل موثر بر سکوت سازمانی، مانع ایجاد کارآفرینی سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۲)، ۱۵۶-۱۳۳.
- Ahmed, S. U. (۱۹۸۵), "Risk- Taking Personality, Focus on Control and Entrepreneurship", Personality and individual difference, ۶,۲۱:۵۴.
- Antonic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. Industrial Management & Data Systems.
- Bennett, T. M. (2009). The relationship between the subordinate's perceptions of the leadership styles of it managers and the subordinate's perceptions of it manager's ability to inspire extra effort, to be effective, and to enhance satisfaction with management in an information technology environment. Nova Southeastern University. PhD Dissertation.
- Chen, Y.; Wang, Y.; Nevo, S.; Benitez-Amado, J. & Kou, G (2015). IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. Information & Management, 52(6): 643-657.
- Johnston, A .D. (2007). Contradiction And The Carnival: A Study of McGregor's Theory X and Theory Y Framework Applied to Communication within a Carnival Setting. Msc Dissertation. Liberty University.
- Marzban, S.H.; Moghimi, M. & Ramezan, M. (2013). The effective factors in organizational entrepreneurship climate: Evidence from University of Tehran, Journal of Chinese Entrepreneurship, 5(1): pp. 76 – 93.
- Miao, Q., Eva, N., Newman A., & Cooper, B. (2019). CEO Entrepreneurial Leadership and Performance Outcomes of Top Management Teams in Entrepreneurial Ventures: The

Mediating Effects of Psychological Safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.

Rissal, R. (1992), "A Study of the Characteristics of Entrepreneurs in Indonesia", EDD Dissertation. U.S.A: George Washington University.

Staniewski, M. W. (2016). The contribution of business experience and knowledge to successful entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 69(11), 5147-5152.

Su, Z., Sun, X., & Zhao, D. (2022). The impact of employee entrepreneurship on sustainable innovation capability: The effect of value cocreation and role stress. *Chinese Management Studies*, (ahead-of-print), DOI: 10.1108/CMS-12-2021-0535.

Tacke, F., Knockaert, M., Patzelt, H., & Breugst, N. (2023). When do greedy entrepreneurs exhibit unethical pro-organizational behavior? The role of new venture team trust. *Journal of Management*, 49(3), 974-1004. DOI: 10.1177/014920632110675178:16.

Tatina, S. (2007). The role of interpersonal trust for entrepreneurial exchange in a transition economy. *International Journal of Emerging Markets*, 2(2), 101-122.

Tseng, C., & Tseng, C. C. (2019). Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 108-120. DOI: 10.1108/APJIE-08-2018-0047.

Zilberman, T. W. and Scarborough, N. M. (1996), "Entrepreneurship and New vere formation", Prentice Hall International Edition.