**(بررسي کارآفريني درون­سازماني با استفاده از مدل استيونسون)**

**مصطفي کاظمي[[1]](#footnote-2)، افتخارآفاق ارجمندي نژاد[[2]](#footnote-3)**

*دانشگاه فردوسي مشهد،* [*kazemi@ferdowsi.um.ac.ir*](mailto:kazemi@ferdowsi.um.ac.ir)

*دانشگاه فردوسي مشهد،* [*afagharjmandi@yahoo.com*](mailto:afagharjmandi@yahoo.com)

**چکيده**

اين مقاله ميزان کارآفريني درون­سازماني را با استفاده از مدل استيونسون در يک دانشگاه دولتي بررسي مي­کند. سؤال اصلي تحقيق اين است که ميانگين مؤلفه­هاي مدل استيونسون در دانشگاه مورد مطالعه تا چه حدي است؟ اين مؤلفه­ها عبارتند از: گرايش استراتژيک، گرايش به منابع، ساختار مديريت، فلسفه پاداش، رشدگرايي و فرهنگ کارآفرينانه. ابزار مورد استفاده تحقيق، پرسشنامه­اي شامل دو بخش «سنجش کارآفريني درون­سازماني» و «مدل استيونسون» و روش مورد استفاده تجزيه و تحليل داده­ها، آمار توصيفي و استنباطي بوده است. پايايي ابزار پرسشنامه به تأييد رسيده و ضريب آلفاي کرونباخ براي آن 85/0 محاسبه شده است. نتايج نشان مي­دهد که کارآفريني درون­سازماني در سازمان مورد تحقيق از نقطه نظر شش مؤلفه نامبرده، از مقدار ميانگين که عدد 5 مي­باشد، کمتر است. اين نشان مي­دهد که افراد نمونه به جاي «جهت­گيري کارآفرينانه»، بيشتر متمايل به حفظ «رفتار اداري» در سازمان هستند.

**واژه­هاي کليدي**: کارآفريني درون­سازماني، فرهنگ کارآفرينانه، فرهنگ اداري، مدل استيونسون.

**1- مقدمه**

جهان در اواخر قرن بيستم شاهد تغييرات بسيار گسترده در تمامي عرصه­هاي کسب­وکار بوده است. بطوري که اداره امور بخش دولتي را با چالش­هاي جدي روبرو نموده است. از جمله کارهاي اثربخش دولت­ها براي رويارويي با اين چالش­ها، توسل به کارآفريني شناخته شده است. جان تامپسون[[3]](#footnote-4) معتقد است که رفتار کارآفرينانه نيازي فراگير و ضروري براي تمامي سازمان­ها اعم از دولتي، خصوصي، داوطلبانه و غيره با هر اندازه است.

از نظر پاولين[[4]](#footnote-5) بخش خصوصي خط مقدم احياي کارآفريني است. زيرا سود بالاتري را به دنبال دارد که اين امر مورد علاقه مالکين خصوصي است. بعلاوه مالکين خصوصي اختيار کافي و قدرت عمل لازم را دارا مي­باشند. بر عکس در بخش دولتي، فرهنگ سازماني بوروکراتيک رايج است و اجراي کارآفريني اگر غيرممکن نباشد، بسيار دشوار است. تري[[5]](#footnote-6) معتقد است که تفاوت­هاي ميان بخش­هاي خصوصي و دولتي، اجازه پذيرش مدل­هاي کارآفريني را در بخش دولتي نمي­دهد [3].

در بخش دولتي، جهت­گيري نويني، براي مطالعه در اين زمينه فراهم مي­شود، اما مطالعات اندکي در دانشگاه­هاي دولتي صورت گرفته است. اين مطالعه در صدد است تا با سنجش ويژگي­ها و مهارت­هاي مرتبط با «مديريت کارآفرينانه» در مقابل «مديريت اداري يا بوروکراتيک» از طريق مدل استيونسون، سؤالاتي مطرح نمايد تا با پاسخ به آنها بتوان به ميزان رفتار کارآفرينانه در دانشگاه پي برد و از اين طريق مبنايي را در جهت بهبود فرهنگ کارآفرينانه در يک دانشگاه دولتي فراهم نمود.

**2) چارچوب نظري**

**1-2) تعريف و اهميت کارآفريني**

واژه کارآفريني ابتدا در سال 1848 توسط استوارت ميل[[6]](#footnote-7) از فرانسه به زبان انگليسي ترجمه شد. او وظايف کارآفرين را شامل هدايت، نظارت و خطرپذيري مي­دانست و عامل اخير را به منزله عامل متمايزکننده مدير و کارآفرين در نظر گرفت [1].

همچنين لغت کارآفريني نزديک به 200 سال است مورد استفاده قرار مي­گيرد که مفهوم سنتي تأکيد بر تلاش­هايي داشت که يک فرد، بينشي را به کسب­وکاري موفق تبديل مي­نمود. اما اخيراً کارآفريني به عنوان فرايندي که مي­تواند در سازمان­هاي گوناگون بدون در نظر گرفتن نوع و اندازه رخ دهد، مفهوم­پردازي شده است [3].

از ديدگاه شين و ونکاتارامان[[7]](#footnote-8)، کارآفريني فرايندي است که فرصت­ها براي توليد محصولات و خدمات آينده کشف، ارزيابي و مورد بهره­برداري قرار مي­گيرند. دراکر[[8]](#footnote-9)، کارآفريني را منظري براي تغيير مي­داند و کارآفرين را فردي مي­داند که همواره در جستجوي تغيير است، نسبت به آن از خود واکنش نشان مي­دهد و آن را يک فرصت و شانس مي­داند.

از نظر گورول و آستان[[9]](#footnote-10) (2006)، کارآفريني يک زمينه تحقيقاتي مهمي در ميان اقتصاددانان سراسر دنيا بوده است. اين اهميت به دليل تأثير فعاليت کارآفرينانه بر اقتصاد و غلبه بر مسائل ناشي از بيکاري و ايجاد فرصت­هاي شغلي جديد است. از اين رو رشد کسب­وکارهاي کوچک و ايجاد کسب­وکارهاي جديد بطور گسترده­اي توسط سياست­هاي اقتصادي ملي براي ايجاد ثروت و رشد اقتصادي مورد تشويق قرار گرفته است. بنا بر گفته کورتاتکو[[10]](#footnote-11) ، تعداد دانشکده­ها و دانشگاه­هايي که رشته­هاي کارآفريني را ارائه مي­کنند، از تعداد انگشت­شماري در دهه 1970 به بيش از 1600 عدد در سال 2003 رسيده است.

از نظر بازرگان، موضوعي که لزوم توجه به کارآفريني را سبب شده، معضل بيکاري است که کشور با آن سخت دست به گريبان است. بطوري که به نظر مي­رسد پرورش افراد کارآفرين و تفکر خوداشتغالي به عنوان راه­حل­هاي مقتضي از طرف سياستگذاران و مديران اقتصادي مورد توجه قرار گرفته است. چرا که از نظر شومپيتر[[11]](#footnote-12) ، کارآفريني موتور رشد و توسعه است و از ديدگاه بارنت [[12]](#footnote-13)، کارآفريني علاوه بر اينکه موتور توسعه اقتصاد است، به عنوان حلقه اتصال بين اختراع، نوآوري و توليد محصولات و خدمت جديد نقش ايفا مي­کند [2].

در اهميت کارآفريني همين بس که برخي از شرکت­هاي بزرگ جهان براي حل مشکلات خود به کارآفريني روي آورده­اند.کارآفريني از منابع مهم و پايان­ناپذير همه جوامع بشري است. منبعي که به خلاقيت انسان­ها بازمي­گردد، از يک سو بسيار ارزان و از سوي ديگر ارزشمند و پايان­ناپذير است.

**2-2) کارآفريني در سازمان­هاي دولتي**

از نظر موريس و جونز[[13]](#footnote-14) (1999)، نقش کارآفريني در سازمان­هاي دولتي هنوز دوره طفوليت خود را مي­گذراند. مفهوم «کارآفريني دولتي» تنها اخيراً در ادبيات کارآفريني ظاهر شده و به عنوان «فرايند خلق­کننده ارزش» براي شهروندان از طريق ترکيب منابع دولتي و خصوصي به منظور بهره­برداري از فرصت­هاي اجتماعي است [10].

از ديدگاه مون[[14]](#footnote-15)، محققان به مدل­هاي کارآفريني به عنوان ابزاري براي دستيابي به کارايي در سازمان­هاي غيرانتفاعي و دولتي توجه مي­کنند.

بويت[[15]](#footnote-16)، اولين نويسنده­اي بود که تلاش کرد فرايند کارآفريني را در بخش دولتي توسعه داده و مفهوم کارآفريني دولتي را در ادبيات بازرگاني معرفي کند. از نظر او محيط نامعين، تحول قدرت و تخصيص دوباره منابع به سطوح مديريت، زمينه­هاي موفقيت کارآفرين دولتي است.

از نقطه­نظر ظهيري (1386)، کارآفريني فرايند بلندمدتي است که مستلزم برنامه­ريزي در نظام آموزشي کشور و بويژه دانشگاه­ها و مراکز آموزش عالي است. بر همين اساس و از سال 1380، وزارت علوم، تحقيقات و فناوري به اجراي طرح توسعه کارآفريني در دانشگاه­ها و راه­اندازي مراکز کارآفريني به عنوان واحدهاي عملياتي در دانشگاه­هاي تابعه اقدام کرد.

**3-2) فرهنگ اداري و فرهنگ کارآفرينانه**

از نظر موريسون[[16]](#footnote-17)، فرهنگ درکارآفريني از اهميت زيادي برخوردار است. چرا که اين مفهوم تعيين­کننده نگرش­هاي افراد در جهت بنيان­گذاري فعاليت جديد کارآفرينانه است (مقيمي، 1384). ظهور فرهنگ کارآفريني باعث شکل­گيري سازمان­هاي جديد شده و شرکت­هاي مستقل و کوچک با اميد به رشد اقتصادي سربرآورده­اند.

از آنجايي که سازمان­ها ممکن است داراي واحدهاي کارآفرين و واحدهاي معمولي باشند، لذا بايد داراي دو فرهنگ سازماني متفاوت و يا حتي متضاد نيز باشند. «هوارد استيونسون[[17]](#footnote-18)» و «ديويد گامپرت[[18]](#footnote-19)» (1998)، اين دو فرهنگ را به نام «فرهنگ کارآفرينامه» و «فرهنگ اداري» نامگذاري کرده­اند. به عنوان مثال «استيونسون» و «گامپرت» معتقدند که يک مدير ايده­آل بايد در مورد منابع تحت کنترل خود، ساختار روابط بين سازمان و بازار و يافتن فرصت­هاي مطلوب و مناسب، سؤالاتي را مطرح نمايد.

به گفته پيتر دراکر، سازمان­هاي بزرگ­تر و باسابقه­تر که قصد دارند در مسير نوآوري گام بردارند، قبل از هر اقدامي بايد توجه داشته باشند ادامه کارها به همين صورتي که در حال حاضر انجام مي­شود، بسيار آسان­تر از ايجاد تغيير در فعاليت­هاست. چنين سازمان­هايي بايد زيربخش­هايي را طراحي نمايند تا در هر چند سال يکبار با بررسي فعاليت­هاي خود بتوانند موجوديت خود را توجيه نموده و در صورتي که واحدهاي غيرکارآمد، فرسوده، پراشتباه و ناموفق تشخيص داده شد، طبق يک خط­مشي مشخص آن را تعطيل نمود.

در سازمان­هاي کارآفرين، کارآفرينان نقش الگو را بازي مي­کنند. يعني سازمان­هاي کارآفرين دائماً به دنبال افراد و واحدهايي هستند که کارها را بهتر و بصورت متفاوت از ديگر واحدها انجام دهند. اين سازمان­ها، آنها را يافته و با مورد توجه قرار دادن آنها، اين پرسش­ها را مطرح مي­کنند که «شما چه کار انجام داده­ايد که باعث موفقيت شما شده است؟ شما چه کاري انجام مي­دهيد که ديگران انجام نمي­دهند؟ اين نحوه برخورد باعث مي­شود تا روح کارآفرينانه در سازمان زنده نگه داشته شود.

**4-2) مدل استيونسون در سنجش رفتار کارآفرينانه**

در مطالعات اخير درباره کارآفريني دولتي که توسط موريس و جونز (1999) انجام شد، کاربري مدل استيونسون در فرايند کارآفريني براي بخش دولتي نشان داده شد (زربيناتي و سوتاريس، 2004). استيونسون و همکارانش ويژگي­ها و مهارت­هاي مرتبط با «مديريت کارآفرينانه» را در مقابل «مديريت اداري» اين­گونه توصيف مي­کنند: «مديريت کارآفرينانه فرايند مشخص ساختن يا ايجاد يک فرصت براي خلق ارزش از طريق نوآوري و تعقيب فرصت است، عليرغم آنکه در آغاز منابع کافي وجود ندارد». وي اين تعريف مختصر کارآفريني را با توجه به شش بعد اساسي عمليات سازمان مورد بررسي قرار مي­دهد. اين شش بعد اساسي بطور مختصر در ذيل تشريح مي­گردد [3]:

**1-4-2) گرايش استراتژيک**

گرايش استراتژيک بعدي از سازمان است که عوامل جهت­دهنده به شکل­گيري استراتژي سازمان را تشريح مي­کند. يک مدير ترفيع­گرا فردي فرصت­مدار است که مي­گويد: «همان­گونه که يک استراتژي را تعيين مي­کنم، حرکت من بر مبناي ادراکم از فرصت­هايي که در محيط سازمانم قرار دارد، خواهد بود و خود را به منابعي که در اختيار دارم، محدود نخواهم کرد». اما يک سرپرست، فردي منبع­مدار است و تمايل دارد بگويد «چگونه بايد از منابعي که در اختيار من است، استفاده کنم». مدير کارآفرين مي­تواند فرصت­ها را در ترکيب جديدي از ايده­هاي قديمي بيابد و از آنها با رويکرد کارآفرينانه بهره گيرد.

**2-4-2) تعهد به فرصت**

ضروري است تا علاوه بر شناسايي فرصت­ها، حرکتي براي تعقيب آنها صورت گيرد. ترفيع­گرا کسي است که به اقدام در چارچوب زماني بسيار کوتاه براي پيگيري سريع فرصت تمايل دارد اما آنها با قبول تعهد، درگير کار مي­شوند و به شيوه انقلابي عمل مي­کنند. تعهد براي سرپرست، اتلاف وقت است و در طي دوره، آنقدر به کندي حرکت مي­کند که بعضي اوقات به نظر مي­رسد که بي­تحرک و فسيل شده است.

**3-4-2) تعهد به منابع**

مشخصه ديگر کارآفرين اين است که تعهد چند مرحله­اي به منابع توأم با تعهد حداقل در هر مرحله دارند. دغدغه کارآفرينان اين است که چه منابعي براي پيگيري فرصت ضروري هستند؟ او مي­کوشد تا از منابع محدود، حداکثر بهره را برده و بالاترين ارزش را ايجاد نمايد. از ويژگي­هاي مديريت کارآفرينانه اين است که فرد بياموزد که از کمترين منابع، بيشترين استفاده را به عمل آورد و البته ريسک و مخاطره بيشتري را در فرايندهاي کاري خود در نظر بگيرد.

**4-4-2) کنترل منابع**

کارآفرينان ياد مي­گيرند که از منابع افراد ديگر بخوبي استفاده کنند و مي­دانند که چه منابعي مورد نياز آنهاست. مديران ترفيع­گرا از منابع و امکانات موردنياز در مواقعي که لازم است، استفاده مي­کنند. اما يک سرپرست، منابع مورد نياز را از طريق مالکيت مورد استفاده قرار مي­دهد. مديران کارآفرين در استفاده از مهارت­ها، استعدادها و ايده­هاي ديگران ورزيده هستند.

**5-4-2) ساختار مديريت**

مديران ترفيع­گرا دانش مربوط به پيشرفت و ترقي خود را از طريق تماس مستقيم با تمامي عوامل اصلي طلب مي­کنند؛ در حالي که يک سرپرست با مسئوليت­هاي ويژه­اي که از طريق تفويض اختيار به او محول شده است، بيشتر روابط رسمي خود را مورد توجه قرار مي­دهد و تصميم­گيري در خصوص استفاده از منابع از طريق مالکيت در اختيار او نيست.

**6-4-2) فلسفه پاداش**

آخرين تفاوت سازمان­هاي کارآفرينانه با سازمان­هايي که بصورت اداري مديريت مي­شوند، به فلسفه آنها در توجه به پاداش و جبران خدمات بازمي­گردد. سازمان­هاي کارآفرين تمايل دارند که جبران خدمات مبتني بر عملکرد باشند و پاداش­دهي به تيم­ها را بيشتر مورد توجه قرار مي­دهند. در حالي که سازمان­هاي با فرهنگ اداري، بر حداکثرسازي ارزش توجه دارند و در تصميم­گيري­هاي خود، همواره به محافظت از موقعيت فعلي تمايل دارند.

**3) پيشينه تحقيق**

مطالعاتي که در رابطه با موضوع مورد تحقيق انجام شد، بيانگر آن مي­باشد که در ميان طرح­هاي پژوهشي انجام شده تا به امروز، طرحي در اين زمينه انجام نشده است. اين مطلب خود نشان دهنده و مؤيد تازه و بديع بودن پژوهش حاضر مي­باشد. در عين حال، پژوهش­هاي ديگري وجود دارند که به نحوي به يکي از جنبه­هاي موضوع مورد تحقيق و آن هم بطور غيرمستقيم پرداخته­اند. تعدادي از اين تحقيقات بدين شرح آمده است:

مطالعه­اي با عنوان «کارآفريني در بخش دولتي» توسط زربيناتي[[19]](#footnote-20) و سوتاريس[[20]](#footnote-21) در سال 2004 انجام شد. هدف اين تحقيق، توسعه نقش بالقوه کارآفريني در سازمان­هاي دولتي بود که نشان مي­داد که چگونه چارچوب استيونسون درباره فرايند کارآفريني مي­تواند در يک سازمان دولتي اروپايي بکار رفته و ابتکاراتي را براي بهره­گيري از سرمايه­هاي ساختاري اتحاديه اروپا، ارائه دهد. مبناي پژوهش شامل ده مطالعه موردي از سازمان­هاي دولتي بود که پنج تا در انگلستان و پنج تاي ديگر در ايتاليا مستقر بودند. در نهايت نتايج بدست آمده، حاکي از مناسب بودن مدل استيونسون در سنجش فرايند کارآفريني در بخش دولتي بود[10].

در تحقيقي ديگر که توسط گورول و آستان (2006) با هدف گسترش مقوله کارآفريني دانشجويان ترکيه انجام شد، شش متغير با عناوين نياز به پيشرفت، کانون کنترل، ريسک­پذيري، تحمل ابهام، نوآوري و اطمينان به خود براي تعريف کارآفريني دانشجويان استفاده شد. به همين منظور پرسشنامه 40 گويه­اي با سؤالاتي در رابطه با متغيرهاي جمعيت­شناختي، تمايل به کارآفريني و شش متغير نامبرده استفاده شد. نتايج حاصل از آزمون تي نشان داد که به جز تحمل ابهام و اطمينان به خود، تمام متغيرهاي در دانشجويان متمايل به کارآفريني، بالاست. اين امر نشان مي­دهد که اين دانشجويان از ريسک­پذيري بالا، کانون کنترل دروني، نياز به موفقيت زياد و نوآوري بالايي برخوردارند. بنابراين تحقيق نشان داد که کارآفرينان، ويژگي­ها، نگرش­ها و ارزش­هاي منحصربفردي دارند که محرکي براي آنان بوده و آنها را از ديگران مجزا مي­کند[6].

آقاي اسميت[[21]](#footnote-22) و همکاران در سال 2006 تحقيقي ديگر را با هدف درک چالش­ها و چگونگي برنامه­هاي آموزش کارآفريني در مؤسسات آموزش عالي انجام دادند. پژوهش، رويکردي عملي نسبت به ارائه ديدگاه­هايي در آموزش کارآفريني و ارزيابي موفقيت چنين برنامه­هايي و همچنين بحث در مورد نقاط ضعف و چالش­هاي موجود فراروي اجراي چنين برنامه­هايي در دانشگاه داشت. نتايج مطالعه، حاکي از اثربخش بودن برنامه­هاي کارآفرينانه دارد. اما مبين اين واقعيت بود که اجراي چنين برنامه­هايي در دانشگاه به دليل محدوديت منابع، فقدان آموزش و يافتن کارآفرينان شايسته، کاري مشکل است[9].

علاوه بر تحقيقات فوق­الذکر، مطالعات زير نيز در زمينه کارآفريني در دانشگاه­ها صورت گرفته است:

* «کارآفريني در دانشگاه­هاي فنلاند»، محققان: نورمي و پاسيو[[22]](#footnote-23)، زمان پژوهش: 2007
* «رويکرد مبتني بر کارآفريني به منظور تدريس کارآفريني در سطح دانشگاه­هاي فنلاند»، محقق: هينونن[[23]](#footnote-24)، زمان پژوهش: 2007
* «کارآفريني آکادميک»، محققان: برنان و مک­گوان[[24]](#footnote-25) ، زمان: 2006
* «ارتقاء کارآفريني در دانشگاه­ گلامورگان[[25]](#footnote-26) از طريق يادگيري رسمي و غيررسمي»، محققان: ادواردز و ماير[[26]](#footnote-27) ، زمان: 2005

**4) سؤالات تحقيق**

بر مبناي ادبيات تحقيق و بر اساس پرسشنامه «سنجش کارآفريني درون­سازماني» و «مدل استيونسون»، سؤالات تحقيق به شکل زير تدوين شده­اند:

سؤال 1- ميزان کارآفريني درون­سازماني در دانشگاه مورد مطالعه به چه ميزاني است؟

سؤال 2- ميزان گرايش استراتژيک در دانشگاه مورد مطالعه در چه حدي است؟

سؤال 3- ميزان گرايش به منابع در دانشگاه مورد مطالعه در چه حدي است؟

سؤال 4- نحوه ساختار مديريت در دانشگاه مورد مطالعه به چه شکلي است؟

سؤال 5- فلسفه پاداش در دانشگاه مورد مطالعه به چه صورتي است؟

سؤال 6- ميزان گرايش به رشدگرايي در دانشگاه مورد مطالعه به چه ميزاني است؟

سؤال 7- ميزان فرهنگ کارآفرينانه در دانشگاه مورد مطالعه در چه حدي است؟

**5) روش**

**1-5) جامعه و نمونه آماري**

پژوهش حاضر از نوع کاربردي است. با توجه به ماهيت موضوع و فرضيات پژوهش از روش تحقيق «توصيفي پيمايشي» استفاده شده است. جامعه آماري اين پژوهش شامل کارشناسان اداري دانشگاه مورد مطالعه مي­باشد. در اين مطالعه 25 نفر از کارشناسان به عنوان نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول تعيين شده­اند.

**2-5) روش جمع­آوري اطلاعات**

براي جمع­آوري داده­هاي موردنياز براي آزمون فرضيات تحقيق از روش پرسشنامه­اي استفاده شده است. بدين منظور از دو پرسشنامه «سنجش کارآفريني درون­سازماني در سازمان کارآفرينانه» و «مدل شش­بعدي استيونسون» استفاده گرديده است. پرسشنامه اول در شناسايي ميزان استفاده از کارآفريني درون­سازماني مفيد بوده و تنها شامل 15 عبارت است که تنها دو پاسخ بلي و خير را شامل مي­شد. پرسشنامه دوم با توجه به شش بعد اساسي عمليات سازمان، برگرفته از مدل استيونسون مورد بررسي قرار گرفت. اين شش بعد عبارت بودند از: گرايش استراتژيک، تعهد به فرصت که تحت عنوان رشدگرايي در پرسشنامه آمده، تعهد به منابع، کنترل منابع که تحت عنوان فرهنگ کارآفرينانه در پرسشنامه مطرح شده است، ساختار مديريت و فلسفه پاداش. هر يک از اين ابعاد ششگانه سازماني در يک طيف رفتاري افراط و تفريط مورد بررسي قرار مي­گيرند که در يک سوي طيف نقش «ترفيع­گرا» و در سوي ديگر طيف، نقش «سرپرست» قرار دارد و طيف «رفتارهاي مديريتي» بين اين دو نقطه قرار دارد. بطور کلي «رفتار کارآفرينامه» عمدتاً گرايش به طيف ترفيع­گرا و «رفتار اداري» عمدتاً گرايش به طيف سرپرستي دارند. پايايي کلي ابزار با استفاده از روش آلفاي کرونباخ محاسبه و برابر با 85% بدست آمد.

**3-5) روش تجزيه و تحليل داده­ها**

تجزيه و تحليل داده­هاي پژوهش حاضر در دو سطح آمار توصيفي و استنباطي و با استفاده از نرم­افزار SPSS انجام شده است. در سطح آمار توصيفي با استفاده از مشخصه­هاي آماري نظير ميانگين، انحراف معيار، خطاي استاندارد و سطح معني­داري به توصيف داده­هاي پژوهش پرداخته شده است. در سطح آمار استنباطي نيز از آزمون­ تي استفاده گرديده است.

**6) يافته­ها**

**1-6) بررسي سؤال اول**

در جدول 1 درصد بلي و خير در پرسشنامه 15 گويه­اي اول آورده شده است. علاوه بر اين آزمون تي هم انجام شده که نشان مي­دهد آيا از نظر آماري تعداد بلي­ها و خيرها تفاوت معني­داري يا يکديگر دارند يا خير؟ با توجه به سطح معني­داري که اگر از 05/0 کمتر باشد، نشان­دهنده اين است که تعداد بلي­ها و خيرها با يکديگر تفاوت معني­داري دارند، مشخص مي­گردد که اين تفاوت تصادفي نبوده و تفاوت، معني­دار است (با اطمينان 95%).

**جدول 1- درصد پاسخ­هاي پرسشنامه اول**

|  |  |
| --- | --- |
| **پاسخ** | **درصد پاسخ­ها** |
| بلي | 26 |
| خير | 74 |

**2-6) بررسي سؤال دوم**

براي بررسي اينکه ميزان گرايش استراتژيک در دانشگاه در چه حدي است، ميانگين نمرات پاسخگويان را با مقدار ميانگين که عدد 5 است، مقايسه مي­کنيم. براي اين منظور از آزمون تي براي جامعه استفاده شده است. جدول 2، آماره­هاي توصيفي شامل تعداد، ميانگين، انحراف استاندارد و خطاي استاندارد ميانگين و سطح معني­داري آورده شده است. همانطور که مشاهده مي­شود، از آنجايي که سطح معني­داري برابر با 00/0 و از 05/0 کمتر است، بنابراين ميزان گرايش استراتژيک با ميانگين تفاوت معني­داري دارد. از طرفي چون ميانگين مشاهده شده پاسخگويان برابر 45/2 و از 5 کمتر است، بنابراين مي­توان گفت که اين گرايش در حد پاييني قرار دارد.

**جدول 2- آمارهاي توصيفي ميزان گرايش استراتژيک در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 45/2 | 856/1 | 496/0 | 000/0 |

**3-6) بررسي سؤال سوم**

در جدول 3 آمارهاي توصيفي مربوط به گرايش به منابع آورده شده است. چون سطح معني­داري برابر با 294/0 و از 05/0 بيشتر است، بنابراين ميزان گرايش به منابع با ميانگين تفاوت معني­داري ندارد و اين تفاوت، تصادفي است.

**جدول 3- آمارهاي توصيفي ميزان گرايش به منابع در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 51/4 | 604/1 | 445/0 | 294/0 |

**4- 6) بررسي سؤال چهارم**

در جدول 4 نتايج مربوط به مؤلفه ساختار مديريت آمده است. از آنجايي که سطح معني­داري برابر با 00/0 و از 05/0 کمتر است، بنابراين ميزان ساختار مديريت با ميانگين تفاوت معني­داري دارد. از طرفي چون ميانگين مشاهده شده پاسخگويان برابر 59/2 و از 5 کمتر است، بنابراين مي­توان گفت ساختار مديريت در اين سازمان، بيشتر گرايش به «رفتار اداري» دارد تا «رفتار کارآفرينانه».

**جدول 4- آمارهاي توصيفي نحوه ساختار مديريت در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 59/2 | 229/1 | 328/0 | 000/0 |

**5-6) بررسي سؤال پنجم**

در جدول 5 نتايج آزمون مربوط به بررسي فلسفه پاداش آمده است. همانطور که مشاهده مي­شود سطح معني­داري برابر با 00/0 و از 05/0 کمتر است. بنابراين ميزان فلسفه پاداش با ميانگين تفاوت معني­داري دارد. از طرفي چون ميانگين مشاهده شده پاسخگويان برابر 55/2 و از 5 کمتر است، بنابراين مي­توان گفت فلسفه پاداش در اين دانشگاه نيل به «رفتار اداري» دارد.

**جدول 5- آمارهاي توصيفي مربوط به فلسفه پاداش در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 55/1 | 902/0 | 241/0 | 000/0 |

**6-6) بررسي سؤال ششم**

به منظور بررسي ميزان رشدگرايي در بين کارمندان دانشگاه، نتايج آمارهاي توصيفي در جدول 6 ارائه شده است. چون سطح معني­داري برابر با 01/0 و از 05/0 کمتر است، بنابراين ميزان رشدگرايي با ميانگين تفاوت معني­داري دارد. از طرفي چون ميانگين مشاهده شده پاسخگويان برابر با 39/3 و از 5 کمتر است، بنابراين مي­توان گفت ميزان رشدگرايي در حد پاييني قرار دارد.

**جدول 6- آمارهاي توصيفي مربوط به ميزان رشدگرايي در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 39/3 | 150/2 | 575/0 | 015/0 |

**7-6) بررسي سؤال هفتم**

در جدول 7 نتايج مربوط به آزمون فرهنگ کارآفرينانه آمده است. به دليل اينکه سطح معني­داري برابر با 179/0 و از 05/0 بيشتر است، بنابراين ميزان فرهنگ کارآفرينانه با ميانگين تفاوت معني­داري ندارد.

**جدول 7- آمار توصيفي مربوط به فرهنگ کارآفرينانه در دانشگاه**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **تعداد** | **ميانگين** | **انحراف معيار** | **خطاي استاندارد** | **سطح معني­داري** |
| 25 | 05/6 | 761/2 | 238/0 | 179/0 |

**7) ساير يافته­ها**

جداول زير همبستگي بين موارد مختلف را نشان مي دهد، عدد اول در هر ستون ضريب همبستگي وعدد دوم مقدار سطح معني داري را نشان مي دهد.

الف: گرايش استراتژيک

گرايش به منابع ب:

ساختار مديريت ج:

فلسفه پاداش د:

رشد گرايي ه:

فرهنگ کارآفرينانه و:

اگر مقدار سطح معني دازي کمتر از 05/0 باشد همبستگي بين آن دو متغير معني دار است در غير اين صورت خير. در موارد زير از آنجايي که ضريب معني­داري بين گرايش به منابع و رشدگرايي کمتر از 05/0 مي­باشد، رابطه بين اين دو بعد، معني­دار است. بنابراين با افزايش گرايش به منابع، ميزان گرايش به رشدگرايي نيز در افراد افزايش مي­يابد.

**جدول 8- ضرايب همبستگي پيرسون بين ابعاد مدل استيونسون**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **و** | **ه** | **د** | **ج** | **ب** | **الف** |  |
| 184/0 | 524/0 | 254/0 | 412/0 | 252/0 | 1 | **الف** |
| 529/0 | 055/0 | 381/0 | 143/0 | 384/0 | \* | Sig(2-tailed) |
| 284/0- | 543/0 | 109/0- | 473/0 | 1 | \* | **ب** |
| 326/0 | 045/0 | 711/0 | 088/0 | \* | \* | Sig(2-tailed) |
| 151/0- | 360/0 | 493/0 | 1 | \* | \* | **ج** |
| 607/0 | 206/0 | 073/0 | \* | \* | \* | Sig(2-tailed) |
| 334/0- | 040/0- | 1 | \* | \* | \* | **د** |
| 243/0 | 892/0 | \* | \* | \* | \* | Sig(2-tailed) |
| 148/0 | 1 | \* | \* | \* | \* | **ه** |
| 614/0 | \* | \* | \* | \* | \* | Sig(2-tailed) |

**8) نتيجه­گيري**

در اين پژوهش به بررسي هفت سؤال پرداخته شد که با توجه به نتايج بدست آمده به هر کدام از اين سؤالات به اختصار پرداخته مي­شود. در خصوص سؤال اول؛ يعني «ميزان کارآفريني درون­سازماني»، داده­ها و يافته­هاي مربوط نشان داد که نمرات و درصد پاسخ­هاي منفي (خير) بيشتر از ميزان پاسخ­هاي مثبت (بلي­ها) است. با توجه به پرسشنامه اول که سؤالات آن در رابطه با وجود فرهنگ کارآفرينانه در يک سازمان بود، مي­توان نتيجه گرفت که ميزان فعاليت­هاي کارآفرينانه در اين سازمان پايين­تر از ميانگين است.

در رابطه با سؤال دوم که به بررسي ميزان گرايش استراتژيک مي­پرداخت، نتايج نشان داد که ميزان گرايش استراتژيک در سازمان مربوطه پايين­تر از ميانگين است. به بيان ديگر رفتار يک مدير ترفيع­گرا مبني بر تمرکز بر فرصت­ها در بين افراد نمونه مشاهده نمي­شود و اين امر نشان مي­دهد که اين افراد بيشتر تمايل به رفتار اداري و تمرکز بر منابع موجود خود دارند. دلايل پايين بودن نمرات اين گرايش در بين مديران دانشگاه را مي­توان اين موارد عنوان کرد: ترس از ابهام، مقاومت در مقابل تغيير، عدم آگاهي کافي از مديريت راهبردي، وجود هنجارهاي اجتماعي اثرگذار بر رقابت و طولاني­مدت دوره برنامه­ريزي.

در ارتباط با سؤال سوم؛ يعني بررسي ميزان گرايش به منابع، بر اساس نتايج تجزيه­وتحليل مشخص شد که ميزان اين گرايش در بين اعضاي نمونه، پايين­تر از ميانگين است. به بيان بهتر به جاي اينکه افراد بکوشند از منابع محدود، حداکثر بهره را برده و بالاترين ارزش را ايجاد نمايند، به منابع موجود بسنده مي­کنند. دلايل ايجاد چنين روحيه­اي را مي­توان فقدان کنترل بر منابع از طريق نيروهاي سياسي و تکنولوژيکي، کاهش دادن ريسک و افزايش دادن بازده کوتاه­مدت عنوان کرد.

مؤلفه بعدي تحقيق نيز يعني نحوه ساختار مديريت بر اساس نتايج تجزيه و تحليل، بيشتر به سمت «رفتار اداري» جهت­گيري نشان داد. اين امر نشان مي­دهد که افراد مورد مطالعه، بيشتر روابط رسمي را از طريق تفويض اختيار مورد توجه قرار مي­دهند. عوامل نامبرده مي­تواند بيانگر علت اين طيف رفتاري باشد: عدم انعطاف­پذيري، تمايل کارکنان به پذيرش اقتدار سلسله مراتبي، پيچيدگي در عمليات مديريت – که ساختار رسمي را مي­طلبد- فرهنگ سازماني مبتني بر پذيرش رويدادهاي معين و تکراري.

در رابطه با فلسفه پاداش به عنوان تفاوت ديگر سازمان­هاي کارآفرينانه با سازمان­هايي که بصورت اداري مديريت مي­شوند، در مطالعه حاضر جبران خدمات از ميزان ميانگين پايين­تر بود و اين نشان مي­دهد که اين فلسفه عمدتاً مبتني بر مسئوليت فردي و محافظت از موقعيت فعلي است. دلايل اين امر را مي­توان در رقابت پايين، هنجارهاي اجتماعي و اطلاعات ناقص در خصوص محاسبه ارزش کمکي فرد جستجو کرد.

سؤال ششم تحقيق به بررسي رشدگرايي و نحوه دنبال کردن فرصت­هاي مي­پرداخت. بنابر نتايج تجزيه و تحليل ميزان اين گرايش در بين افراد نمونه مورد مطالعه، پايين­تر از ميانگين بود. دلايل اين جهت­گيري مي­تواند مواردي از قبيل: هزينه­هاي بالاي ورود به فرصت جديد، عدم مديريت ريسک، حوزه­هاي محدود شده تصميم، فرايند تصميم­گيري پيچيده و طولاني باشد.

در نهايت مؤلفه فرهنگ کارآفرينانه که به يافتن ايده­ها براي بهره­برداري از منابع مي­پردازد، ميزان آن در ميان افراد نمونه را پايين­تر از ميانگين بود و اين امر نشان مي­داد که افراد به جاي فرهنگ کارآفرينانه به داشتن فرهنگ اداري تمايل نشان مي­دهند. دلايل اين امر مي­تواند فقدان ايده­هاي اميدبخش براي سازمان، فقدان يک مرکز آموزش کارآفريني مناسب، پايين بودن انگيزه پيشرفت و پايين بودن ويژگي­هاي کارآفريني در افراد باشد.

علاوه بر بررسي شش بعد مدل استيونسون، در مطالعه حاضر به بررسي ضرايب همبستگي ميان اين شش بعد نيز پرداخته شد. همانطور که مشاهده گرديد، تنها ميان دو بعد گرايش به منابع و رشدگرايي رابطه معني­دار وجود دارد. بنابراين مي­توان نتيجه گرفت که نتايج تحقيق حاضر، نتايج مطالعات استيونسون مبني بر مستقل بودن ابعاد ششگانه و تأثير آن بر فعاليت کارآفرينانه را تأييد مي­کنند.

در نهايت عنوان مي­گردد که کارآفريني و ويژگي­هاي مرتبط با آن از قبيل رويکرد ابتکارانه در حل مسئله، آمادگي بالا براي تغيير، اعتماد بنفس و خلاقيت، بطور روزافزوني به منزله سکويي براي رشد اقتصادي و رفاه در تمامي جوامع و سيستم­هاي کنوني و آينده نامشخص در هر سازماني، احساس مي­شود. بنابراين با توجه به نتايج مطالعه حاضر و پايين بودن جهت­گيري کارآفرينانه در اين سازمان پيشنهاد مي­شود تا آموزش عالي و مراکز آموزش و رشد کارآفريني همکاري بيشتري داشته باشند. همچنين کمبود و فقدان کارهاي گروهي و بازي­هاي مديريتي احساس مي­شود. از طرفي به منظور در دسترس داشتن اطلاعات و آخرين اخبار از تغييرات سياسي، اقتصادي و اجتماعي پيشنهاد مي­شود که مديران و مسئولين در اين زمينه به منابع اطلاعاتي از جمله اينترنت دسترسي داشته باشند تا از اين رهگذر بتوانند به ايده­ها و فرصت­هاي نوين دست پيدا کنند. ايران به عنوان کشوري که به دنبال رشد اقتصادي است، لازم است که نوآوري بيشتري داشته و در صورتي که خواهان افزايش درآمد و کاهش نرخ بيکاري است، کارآفريني را تبليغ کرده تا روح کارآفرينانه در سازمان­هاي دولتي خصوصاً دانشگاه­ها زنده نگه داشته شود.

**مراجع**

[1] سهرابي فرد، نسرين (1385)، رواسازي مقياس سنجش کارآفريني در مديران دستگاه­هاي دولتي، فصلنامه روانشناسان ايراني، سال دوم، شماره 8

[2] ظهيري منصور، توراني سوگند، (1386)، ارائه الگوي راه­اندازي مراکز کارآفريني در دانشگاه­هاي علوم پزشکي، فصلنامه پژوهش و برنامه­ريزي در آموزش عالي، سال يازدهم، شماره 47

[3] مقيمي، سيدمحمد (1384)، «کارآفريني در سازمان­هاي دولتي»، تهران، فرانديش

[4] Brennan, M., and McGowan, P. (2006). ***Academic entrepreneurship and exploratory case study***, International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 3. pp. 144- 164.

[5]Edwards, L.J., and Elizabeth J.M. (2005). ***Promoting entrepreneurship at the university of Glamorgan through formal and informal learning***, Journal of small Business and Enterprise development, 8. pp. 613- 625.

[6]Gurol, Y. and Astan, N. (2006). ***Entrepreneurship characteristics amongst university students***, Education + Training, 1. pp. 25- 38.

[7]Heinonen, J. (2007). ***An Entrepreneurial-directed approach to teaching corporate entrepreneurship at university level***, Education + Training, 4. pp. 310- 324.

[8]Nurmi, P. and Passio, K. (2007). ***Entrepreneurship in Finnish universities***, Education + Training, 1. pp. 56- 66

[9]Smith, A. et al (2006). ***Embedding new entrepreneurship programs in UK higher education institution***, Education + Training, 8. pp. 555- 567.

[10]Zerbinati, S. and Souitaris, V. (2004). ***Entrepreneurship in the public sector: A framework of analysis in European local governments***, Faculty of Management, Uk.

1. 1 - دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد [↑](#footnote-ref-2)
2. 2- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی [↑](#footnote-ref-3)
3. - Thompson, J [↑](#footnote-ref-4)
4. - Pavlin [↑](#footnote-ref-5)
5. - Terry [↑](#footnote-ref-6)
6. - Stuwart Mill [↑](#footnote-ref-7)
7. - Shane & Venkataraman [↑](#footnote-ref-8)
8. - Drucker [↑](#footnote-ref-9)
9. - Gurol & Astan [↑](#footnote-ref-10)
10. - Kurtatko [↑](#footnote-ref-11)
11. - Schumpetr [↑](#footnote-ref-12)
12. - Barnett [↑](#footnote-ref-13)
13. - Morris & Jones [↑](#footnote-ref-14)
14. - Moon [↑](#footnote-ref-15)
15. - Boyett [↑](#footnote-ref-16)
16. - Morrison [↑](#footnote-ref-17)
17. - Stevenson, H. [↑](#footnote-ref-18)
18. - Gumpert, D. [↑](#footnote-ref-19)
19. - S. Zerbinati [↑](#footnote-ref-20)
20. - Souitaris [↑](#footnote-ref-21)
21. - Smith [↑](#footnote-ref-22)
22. - Nurmi & Pasio [↑](#footnote-ref-23)
23. - Heinonen [↑](#footnote-ref-24)
24. - Brennan & McGowan [↑](#footnote-ref-25)
25. - Glamorgan [↑](#footnote-ref-26)
26. - Edwards & Muir [↑](#footnote-ref-27)