

تفکر کارآفرینانه و نقش آن در توسعه کارآفرینی سازمانی در دانشگاه (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد)

مجتبی حسین زاده ، آیدا خدابنده بایگی

- دکتری جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، برنامه ریزی فضایی کارآفرینی مناطق روستایی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد
hosseinzadeh-gb@ferdowsi.um.ac.ir

- دانش آموخته کارشناس ارشد گروه مدیریت اجرایی، دانشگاه فردوسی، مشاور رئیس دانشگاه در امور تغذیه و مسئول کنترل کیفیت و بهداشت محیط
Akhodabandeh1355@gmail.com

چکیده

علی رغم اهمیت روز افزون کارآفرینی و به طبع آن کارآفرینی سازمانی و نقشی که این پدیده در اقتصاد جهان دارد. نهادهای آموزشی و دانشگاه های ایران به عنوان یک سازمان فعال به این موضوع کمتر پرداخته اند. وضعیت اقتصادی کشور و ترکیب جمعیت دانشجویی، بیش از پیش ما را نیازمند یافتن زمینه ای پیشرو در صحنه اقتصادی می کند. در این راستا ضرورت داشتن مدل ها، الگوها و راه کارهای مناسب برای آموزش، تربیت و استفاده از نیروی فعال و کارآفرین، بیشتر می شود. بر همین اساس هدف این تحقیق بررسی نقش واسطه آمادگی برای خدمت در رابطه بین جهت گیری کارآفرینانه و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد است. کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می دهند که از بین آنها ۲۸۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. مهمترین ابزار جمع آوری داده پرسشنامه می باشد که روایی و پایایی آن براساس روش های محتوایی و سازه و آزمون کرونباخ با ضریب بین ۶۷٪ تا ۸۴٪ مورد تایید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده های از نرم افزار SPSS و SMART-PLS استفاده گردیده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که جهت گیری کارآفرینانه بر عملکرد کارکنان به صورت مستقیم معنی دار است و جهت گیری کارآفرینانه به واسطه آمادگی برای خدمت کارکنان نتیجه مثبت و بیشتری بر عملکرد آنان دارد.

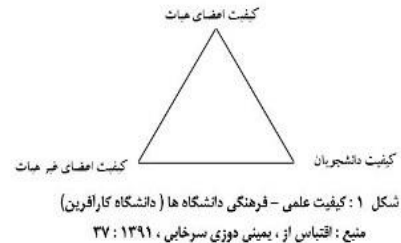
واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی؛ آمادگی برای خدمت؛ تفکر کارآفرینانه؛ نوآوری؛ عملکرد

۱. مقدمه

رود با توسعه قابلیت های کارآفرینی، یک جریان نوآور ایجاد کنند. [۴] یونسکو در چشم انداز جهانی آموزش عالی، دانشگاه های نوین را اینگونه توصیف می کند: جایگاهی که در آن مهارت های کارآفرینی در آموزش عالی به منظور تسهیل قابلیت های فارغ التحصیلان در جهت تبدیل شدن به ایجاد کنندگان کار، توسعه می یابد که این دانشگاه به دانشگاه نسل سوم معرف هستند [۳] این امر مجریان و مدیران دانشگاهی را ملزم می کند تا ضمن درک نیازهای متحول دنیای کارو اشتغال آموزش های خود را معطوف به حل این مساله نماید. [۵] در همین راستا باید عنوان کرد که برای داشتن و توسعه یک دانشگاه کارآفرین علاوه بر وجود اعضای هیات علمی و دانشجویان خلاق و نوآور مستلزم داشتن کارکنان غیر هیات علمی خلاق و نوآور و کارآفرین می باشد. در دانشگاه کارآفرین، پویای اعضای هیات علمی و دانشجویان خلاقیت با حرفه ای بودن کارکنان غیر هیات علمی درهم آمیخته است. یعنی دانشگاهی به مصداق واقعی - دانشگاه کارآفرین - است که دارای اساتید مجرب، دانشجویان از لحاظ علمی در سطح بالا و از لحاظ فرهنگی مساعد

اقتصاد جهانی در حال تغییرات بنیادی و اساسی برای سازمان، بنگاه ها در سراسر جهان است. این تغییرات سازمان را ملزم می سازد تا هدف خود را دوباره بازبینی کنند و راهبردهایی را انتخاب کنند تا بتوانند به سطوح بالایی از موفقیت برسند. قرن جدید شاهد تاکید سازمان برنوآوری است. [۱] براساس چهارچوب نظری، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی دارای هویت مستقل هستند که ویژگی خاص خود را دارند با این وجود ویژگی یک سازمان را نیز دارا هستند، بنابراین سوق دادن دانشگاه ها به سوی کارآفرینی سازمانی می تواند دانشگاه سنتی را به دانشگاه کارآفرین بدل کند. [۲] در گذشته اصلی ترین رویکرد و راهبرد دانشگاه ها تغییر دانش افراد بود و بیشتر دانش محور بوده اند، اکنون با توجه به تغییراتی که در محیط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به وجود آمده است به نظر می رسد تنها انتقال دانش کافی نباشد [۳] باید گفت که دانشگاه دیگر مکانی برای یادگیری مجموعه از آموزه های صرف نیست و ضرورت تغییر نقش و فعالیت دانشگاه در جهت واکنش مناسب به نیروی داخلی و خارجی کاملاً احساس می شود. از این رو از دانشگاه ها انتظار می

برای فعالیت اقتصادی در جامعه و کارکنان آگاه از ماهیت کار دانشگاهی و چگونگی حفظ و ارتقاء انگیزه های عمومی دانشجویان برای فعالیت های علمی خود باشند و کاستی در هریک از این سه بعد در ابعاد دیگر اثرات مخرب خواهد داشت.[۶]. (شکل ۱)



برهمن اساس کامیابی از آن سازمانی و دانشگاهی است که بین منابع کمیاب و قابلیت های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی داری برقرار سازد. [۱]

موضوعات فوق و دلایل همچون محدودیت منابع، مشکلات اجتماعی، روند کوچک سازی دولت ها، ناکارآمدی روش های سنتی مدیریت دولتی، تغییرات سریع محیطی و حفظ نیروی انسانی کارآمد، باعث شده است که برنامه ریزان به دنبال منابع جدید مدیریتی برای توسعه خود باشند بی شک آن منبع چیزی جز ابتکار، خلاقیت و نوآوری نیست که در بطن کارآفرینی سازمانی نهفته است. واژه کارآفرینی سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۷۶ جهت کمک به سازمان ها برای بهبود عملکرد از طریق افزایش فرصت ها برای موفقیت در شرایط مواجه با وضعیت های پیچیده و رقابتی مطرح شد [۷] و [۸] کارآفرینی سازمانی به عنوان پدیده نوین، نقش موثری در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می کند و به عنوان یک پدیده بدون جایگزین در سازمان های امروزی مطرح شده است. [۹] با توجه به نفوذ کارآفرینی سازمانی در تمام عرصه های اجتماعی و اقتصادی از جمله آموزش عالی و دانشگاه ها محقق براین باور هستند که تا زمانی سیستم آموزش عالی و دانشگاه تبدیل به سازمان کارآفرین نگردند، دستیابی و نیل به اهدافی همچون: ارتباط موثر و کارآمد با صنعت، تربیت افراد حَسَبِ نیازهای جامعه صنعتی، ایجاد مراکز رشد در جهت اعطای حق اختراع و توسعه نوآوری غیر ممکن خواهد بود. با توجه به ارتباط سه رکن اصلی فعال در دانشگاه - هیات علمی،

دانشجویان، کارمندان - اهمیت نیروی انسانی خلاق و نوآور به عبارتی کارآفرینان سازمانی برجسته می شود و تنها با وجود چنین افرادی است که سازمان قادر است به نوآوری دست یابد.

با توجه به موارد فوق و همچنین اهداف مندرج در سند چشم انداز ۲۰ ساله دانشگاه فردوسی مشهد پژوهش حاضر به بررسی نقش واسطه آمادگی برای خدمت در رابطه بین تفکر کارآفرینانه و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی خواهد پرداخت، و تلاش خواهد کرد عواملی را که بر تفکر کارآفرینی کارکنان دانشگاه در جهت بهبود عملکرد، با در نظر گرفتن آمادگی آنان برای خدمت است را شناسایی کند. برهمن اساس سوال اصلی تحقیق که آیا آمادگی برای خدمت رابطه بین تفکر کارآفرینانه کارکنان دانشگاه فردوسی و عملکرد آنان را واسطه گری می کند؟ و دیگر سوالات همسو مطرح شد و برای دستیابی به اهداف تحقیق و همچنین پاسخ به سوالات تحقیق فرضیه های ذیل تدوین شد.

۱- تفکر کارآفرینانه بر عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

۲- تفکر کارآفرینانه بر آمادگی برای خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی تاثیر مثبت و معنی دارد.

۳- آمادگی برای خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی بر عملکرد آنان تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

۴- آمادگی برای خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی رابطه بین تفکر کارآفرینانه و عملکرد کارکنان را واسطه گری می کند.

هرچند که تحقیقات در زمینه های مرتبط با کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در مراکز علمی طی چند دهه گذشته رو به فزونی است اما جستجو در منابع اطلاعاتی نشان می دهد که فقط معدودی از پژوهشگران مولفه هایی از عملکرد را در گروه های پژوهشی خود جایی داده اند به عنوان مثال پلهام " ۱۹۹۷ " مولفه های عملکرد را در سه دسته اثر بخشی سازمانی، رشد و سودآوری جای داده است. [۱۰] ماریالورده کرکامو و همکاران " ۲۰۱۷ " با هدف توسعه کارآفرینی در مدارس ابتدایی مکزیک: کارآفرینی با بازی این تحقیق را بین سال های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴ با حمایت سازمان کارآفرینی FESE، با عنوان EE و مشارکت دانشگاه ها و مدارس ابتدایی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که تشکیل تیم های کارآفرینی، ارائه دانش و مهارت های کارآفرینی و همچنین نقش معلمان به

عنوان مشاوران توسعه کارآفرینی می تواند منجر به توسعه کارآفرینی در بین دانش آموزان در غالب دوره های کوتاه مدت با محوریت بازی کودکانه شود. [۱۱] ریپا و سوناندو "۲۰۱۸" در تحقیق خود با عنوان کارآفرینی دانشگاهی دیجیتال : پتانسیل فن آوری های دیجیتال در کارآفرینی دانشگاهی به بررسی نقش فناوری های دیجیتال مانند رسانه های اجتماعی ، چاپ های ۳ بعدی و... به عنوان پدیده ای برای کارآفرینی در دانشگاه پرداخته اند . این مقاله یک مفهوم جدید از کارآفرینی دیجیتال در دانشگاه ارائه می دهد که توسط عوامل همچون : منطق برای پذیرش فناوری های دیجیتال " چرا" اشکال کارآفرینی دانشگاهی دیجیتال " آنچه " ، فرایند کارآفرینی دانشگاه " چگونه " استفاده کنندگان فناوری های دیجیتال " چی کسی " پیشنهاد می شود.[۱۲] کانت اوریتز و همکاران " ۲۰۱۵ " این تحقیق ارائه یک مدل برای کارآفرینی آکادمیک مبتنی بر تکنولوژی و تحقیقات کارآفرینی دانشگاهی می باشد . محقق سه عامل ؛ مهارت های تحقیقاتی ، فن آوری بالا و انتقال تکنولوژی را به عنوان یک راه توسعه کارآفرینی در دانشگاه ارائه می دهد که در ارتباط با عواملی همچون : ترکیب افراد در تیم های کارآفرینی ، تنظیم سیایت های مالکیت معنوی ، تحلیل اکوسیستم کارآفرینی و انگیزه کارآفرینی می باشد. [۱۳] یزدی و

۲. روش تحقیق

پژوهش فوق از نظر هدف کاربری واز حیث روش پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان مقطع دیپلم به بالا دانشگاه فردوسی مشهد می باشد که در زمان انجام تحقیق ۶۱۸ نفر بوده اند. از آنجا که در تحقیق حاضر تعمیم پذیری نتایج به کل جامعه مد نظر می باشد از روش نمونه گیری احتمالی استفاده گردید و با استفاده از جدول مورگان ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید . برای جمع آوری داده ها ، پرسشنامه ای با ۲۴ گویه شامل پنج متغیر نوآوری شامل ۵ گویه ، ریسک پذیری ۴ گویه ، پیشگامی ۴ گویه و آمادگی برای خدمت و عملکرد شامل ۱۱ گویه در طیف ۵ سطحی لیکرت تنظیم گردیده است . برای بررسی روایی تحقیق از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد و نتایج آزمون بارتلب و kmo نشان می دهد که اکثر مقادیر و شاخص های در سطح مطلوب قرار داشته و گویه های ناسازگار از تحلیل کنار گذاشته شده و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. (جدول ۱) به منظور تعیین پایایی آزمون ،

همکاران " ۲۰۱۵ " باهدف ارائه یک مدل مفهومی از کارآفرینی و نقش آن در ارتقاء عملکرد سازمانی های دولتی در بین ۷۰ سازمان پژوهشی با عنوان کارآفرینی سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد سازمان های دولتی انجام داده اند . نتایج پژوهش نشان می دهد که جهت گیری کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی در سازمان های دولتی وجود ندارد برهمین اساس در این سازمان های هیچ کارآفرینی سازمانی شکل نگرفته است.[۱۴] حدادیان و همکاران " ۱۳۹۶ " به بررسی نقش واسطه آمادگی برای خدمت در تاثیر نوآوری ، ریسک پذیری و پیشگامی بر عملکرد در بانک های دولتی مشهد می پردازند که نتایج تحقیق نشان می دهد ابعاد گرایش به کارآفرینی از طریق آمادگی برای خدمت تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد مدیران دارد.[۱۵] خواننده کارنما و همکاران " ۱۳۹۶ " در مقاله خود با هدف تبیین و تعیین ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان مرکز بهداشت به بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معنی داری بین گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن شامل نوآوری ، ریسک پذیری و پیشگامی بر عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد که البته تاثیر این ابعاد یکسان نیست. [۱۶]

روش آلفای کرونباخ به کار گرفته شد که براساس نتایج (جدول ۲) ضریب پایایی تمامی متغیر ها از حداقل مقدار ۰/۶ " نانالی ۱۹۷۷" و ۰/۶۵ " لی و کیم ۱۹۹۹" بیشتر و پایایی آزمون مورد تایید قرار گرفت .

جدول ۱: نتایج مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی (روایی گویه های)

نماینده	ابعاد	گویه ها	بار عاملی	مهنداری آزمون بارش	درجه آزادی	مقدار تقریبی x2	مبارکثبات نمونه گیری KMO
کارآفرینی	نوآوری	In1	۰/۵۸۰	۰/۰۰	۱۰	۳۴۶/۶۳۳	۰/۴۲۲
		In2	۰/۶۶۷				
		In3	۰/۶۲۱				
		In4	۰/۶۱۵				
		In5	۰/۶۳۲				
کارآفرینی	پیشگامی	Pr1	۰/۴۹۵	۰/۰۰	۱۰	۱۳۳/۲۲۴	۰/۶۸۹
		Pr2	۰/۴۹۸				
		Pr3	۰/۵۲۷				
		Pr4	۰/۴۰۷				
		Pr5	۰/۰۰۲				
عملکرد	ریسک پذیری	Ri1	۰/۶۸۸	۰/۰۰	۶	۱۹۳/۱۴۳	۰/۶۳۷
		Ri2	۰/۶۴۷				
		Ri3	۰/۶۲۹				
		Ri4	۰/۳۴۱				
آمادگی	-	Re1	۰/۵۸۸	۰/۰۰	۶	۱۲۵/۳۹۱	۰/۶۳۱
		Re2	۰/۴۷۲				
		Re3	۰/۶۱۰				
		Re4	۰/۳۴۴				
عملکرد	-	Pe1	۰/۳۰۵	۰/۰۰	۲۸	۲۸۷/۸۴۸	۰/۸۲۰
		Pe2	۰/۳۳۷				
		Pe3	۰/۰۵۹				
		Pe4	۰/۴۶۳				
		Pe5	۰/۳۰۳				
		Pe6	۰/۴۵۰				
		Pe7	۰/۵۶۳				
		Pe8	۰/۵۸۸				

منبع: یافته های تحقیق

جدول شماره ۲: پایایی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	ابعاد	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها
کارآفرینی	نوآوری	۵	٪۸۴۳	٪۶۱۱
	پیشگامی	۴	٪۶۷۱	
	ریسک پذیری	۴	٪۷۷۳	
آمادگی	-	۴		٪۶۵۴
عملکرد	-	۷		٪۷۶۶

منبع: یافته تحقیق

۳. یافته های تحقیق

۳.۱. یافته های توصیفی

در تحقیق تجزیه و تحلیل اطلاعات گرد آوری شده توسط پرسشنامه و دیگر منابع، ابتدا توسط آماری توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، میانگین و ... مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان می دهد که، ۵۰/۵ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۳/۲ درصد باقی مانده زن بوده اند و ۶/۳ درصد پاسخ نداده اند. بیشترین فراوانی سن

پاسخ دهندگان بین ۳۱ تا ۴۰ سال با ۲۹/۵ درصد بوده و سن ۴۱ تا ۵۰ سال با ۲۱/۶ درصد در رتبه دوم قرار داشت. براساس مطالعات انجام شده ۷/۴ درصد افراد دارای مدرک دیپلم، ۱۵/۳ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۳۱/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۶/۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲/۸ درصد دارای تحصیلات دکتری بوده اند که بیشترین فراوانی در این بخش به تحصیلات کارشناسی ارشد با ۳۶/۹ درصد اختصاص داشته است. براساس آمار بدست آمده همچنین ۳۱/۸ درصد پاسخ دهندگان

قرار گرفت . که براساس نتایج، تمامی مقادیر سنجه های مرتبط با متغیر مکنون بالاتر از ۵٪ بود که نشان می دهد مدل اندازه گیری از پایایی کافی در زمینه نشانگرهای متغیر های مکنون برخوردار است . (جدول ۴)

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن دادهها

نام متغیر	چولگی	کشیدگی
نوآوری	-۰/۵۸۶	-۰/۸۳۰
ریسک پذیری	-۰/۱۱۹	-۰/۲۱۵
پیشگامی	-۰/۲۹۲	-۰/۰۶۰
آمادگی	-۰/۵۴۵	-۰/۳۵۲
عملکرد سازمان	-۰/۰۴۷	-۰/۶۳۷

منبع : یافته های تحقیق

جدول ۴: ارزش بارهای عاملی نشانگرهای متغیرهای مکنون

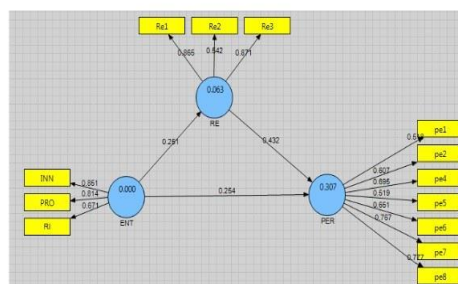
متغیر مکنون نشانگرها	کارآفرینی	عملکرد سازمانی	آمادگی	P values
INN	+۰/۸۵۱	۰/۳۲۷	۰/۱۸۵	<۰/۰۵
PRO	+۰/۸۱۳	۰/۳۱۳	۰/۲۶۴	<۰/۰۵
RI	+۰/۶۷۱	۰/۱۷۱	۰/۱	<۰/۰۵
Re1	۰/۲۸۲	۰/۴۱۴	+۰/۸۶۵	<۰/۰۵
Re2	۰/۰۸۹	۰/۲۲۰	+۰/۵۴۱	<۰/۰۵
Re3	۰/۱۷۶	۰/۲۷۰	+۰/۸۷۰	<۰/۰۵
Pe1	۰/۰۵۷	+۰/۵۱۸	۰/۲۳۲	<۰/۰۰۵
Pe2	۰/۲۳۵	+۰/۶۰۶	۰/۳۴۸	<۰/۰۰۵
Pe4	۰/۲۵۷	+۰/۶۹۴	۰/۳۳۴	<۰/۰۰۵
Pe5	۰/۱۴۱	+۰/۵۱۸	۰/۲۲۴	<۰/۰۰۵
Pe6	۰/۱۹۶	+۰/۶۵۱	۰/۲۹۳	<۰/۰۰۵
Pe7	۰/۳۹۰	+۰/۷۶۷	۰/۳۹۷	<۰/۰۰۵
Pe8	۰/۳۶۳	+۰/۷۷۷	۰/۲۸۸	<۰/۰۰۵

منبع : یافته های تحقیق

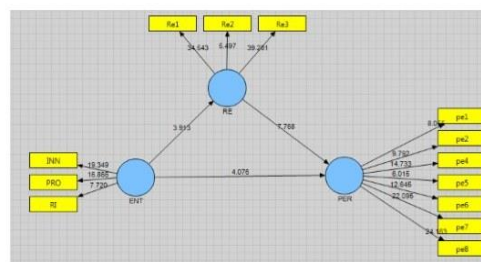
دارای سابقه زیر ۱۰ سال خدمت در دانشگاه بوده اند و بعد از آن ۱۴/۸ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱/۷ درصد نیز بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت در دانشگاه داشته اند . ۳۰/۶ درصد پاسخ دهندگان به این پرسش پاسخ نداده اند.

۳-۲ - یافته های استنباطی

بعد از مورد تایید قرار گرفت فرض نرمال بودن داده ها بر اساس آزمون چولگی و کشیدگی (جدول ۳) از مدل مفهومی پردازش و مدل معادلات ساختاری برای پاسخ به سولات تحقیق و ارزیابی فرضیه استفاده شد. براساس نتایج مدل مفهومی پردازش شده ، درون زا بودن متغیر عملکرد سازمان مورد تایید قرار گرفت که تحت تاثیر سایر متغیر ها قرار داشته و میزان شاخص R آن برابر با ۳۰۷٪ و برای متغیر آمادگی برابر با ۰۰۶۳٪ تعیین گردد. (شکل ۲) و (شکل ۳)



شکل ۲: مدل مفهومی برازش شده
منبع : یافته های تحقیق



شکل ۳: مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد
منبع : یافته های تحقیق

برای تحلیل مدل اندازه گیری براساس مدل PLS پایایی هریک از نشانگرهای متغیر مکنون " سازه ها " ، سازگاری درونی ، پایایی سازه و همچنین روایی همگرا و روایی افتراقی مورد تجزیه و تحلیل

با توجه به نتایج روایی همگرا و روایی افتراقی مشخص شد که مدل ساختاری تحقیق نیز از قدرت پیش بینی کافی برخوردار است . (جدول ۵) و جدول (۶)

جدول ۵: روایی همگرایی سازه‌های (متغیرهای مکنون) تحقیق

روایی همگرا	متغیر مکنون	کارآفرینی	آمادگی	عملکرد سازمان
میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	۰/۶۱۲	۰/۶	۰/۵۲۹	

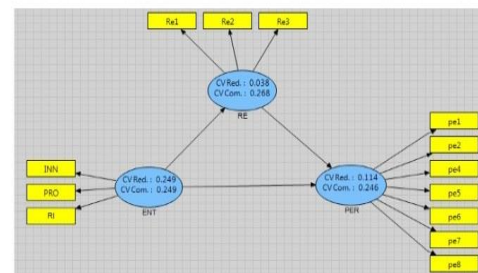
منبع : یافته های تحقیق

جدول ۶: اعتبار افتراقی سازه‌ها (متغیرهای مکنون)

سازه‌ها	سازه‌ها	کارآفرینی	عملکرد	آمادگی
کارآفرینی	۰/۷۸۳			
عملکرد	۰/۳۶۳	۰/۷۳۷		
آمادگی	۰/۲۵۱	۰/۴۹۶	۰/۷۷۴	

منبع : یافته های تحقیق

برای بررسی کیفیت یا اعتبار برازش مدل ، از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی می باشد استفاده شد که با مثبت بودن شاخص ها کیفیت مدل اندازه گیری تایید شد. (شکل ۴) (جدول ۷)



شکل ۴: شاخص‌های برازش مدل تحقیق

منبع یافته های تحقیق

۳-۳- بررسی فرضیه های تحقیق

در بررسی اثرات متغیر کارآفرینی بر عملکرد سازمان به عنوان فرضیه اول و همچنین اثرات متغیر کارآفرینی بر آمادگی به عنوان فرضیه دوم همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می گردد ضریب مسیر به میزان (۰/۲۵۴) و (۰/۲۵۱) برآورد شده است و با توجه به شکل ۳ مقدار t-value برابر ۴/۰۷۶ و ۳/۹۱۳ می باشد . می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی کارآفرینی بر عملکرد سازمان و بر آمادگی تأثیر معنی دار و مثبتی دارد . بنابراین این فرضیه های مورد تایید قرار گرفت . در بررسی اثرات متغیر آمادگی بر عملکرد سازمان، همان طور که در شکل ۱ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان (۰/۴۳۲) برآورد شده است. با توجه به شکل ۲ مقدار t-value آن برابر ۷/۷۶۸ می باشد که می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است یعنی آمادگی بر عملکرد سازمان تأثیر معنی دار و مثبتی دارد. بنابر فرضیه سوم نیز تایید گردید

در بررسی فرضیه چهارم نیز آمادگی برای خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی رابطه بین تفکر کارآفرینانه و عملکرد کارکنان را واسطه گری می کند براساس نتایج بدست آئی که مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر کارآفرینی و آمادگی برابر با ۲۵۱٪ و برای رابطه بین دو متغیر آمادگی و عملکرد سازمان بین ۴۳۲٪ و مقدار T.value آن برای دو ضریب به ترتیب ۳/۹۱۳ و ۷/۷۶۸ محاسبه گردید . این فرضیه نیز تایید گردید. و بین کارآفرینی و عملکرد سازمان از طریق آمادگی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

پس از بررسی فرضیه های تحقیق در مورد فرضیه ها و مدل تحقیق به یک نتیجه گیری کلی دست یافت. نتایج کلی فرضیه های تحقیق و مدل ذیل ارائه گردیده است. (جدول ۸)

جدول ۸: خلاصه ی نتایج آزمون فرضیه

ردیف	فرضیه	نتیجه
۱	بین تفکر کارآفرینی و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.	تایید فرضیه
۲	بین تفکر کارآفرینی و آمادگی برای خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.	تایید فرضیه
۳	بین آمادگی برای خدمت و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.	تایید فرضیه
۴	بین تفکر کارآفرینی و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از طریق آمادگی برای خدمت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.	تایید فرضیه

منبع : یافته های تحقیق

جدول ۷: شاخص های اشتراک (CV Com) و شاخص حشو (CV Red)

متغیر	CV Com	CV Red
کارآفرینی	۰/۲۴۹	۰/۲۴۹
آمادگی	۰/۲۶۸	۰/۰۳۸
عملکرد سازمان	۰/۲۴۶	۰/۱۱۴

منبع : یافته های تحقیق

۴- بحث و نتیجه گیری

براساس طرح مساله مهمترین هدف و سوال تحقیق بررسی نقش واسطه آمادگی برای خدمت در رابطه بین تفکر کارآفرینانه و عملکرد کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بود که در همین راستا سوالات همسوی دیگر، فرضیه های و مبانی نظری تدوین و ارائه شد. با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه تحقیق که وجود تفکر کارآفرینانه در کارکنان دانشگاه و وجود ریسک پذیری، نوآوری و پیش گامی در عملکرد کارکنان تاثیر بسزایی دارد، چراکه در مساله نوآوری کارکنان قادر خواهند بود افکار و ایده های خلاقانه خود را منصفه ظهور برسانند. بعد از تایید فرضیه دوم می توان این نتیجه گیری را کرد که هرچه میزان عوامل موثر در تفکر کارآفرینی بالاتر باشد و افراد خلاقانه تر بیندیشند در سایه تحمل ریسک های قابل قبول، ودر هم جواری تفکرات نوآورانه کارکنان قطعاً راه هایی جدید برای خدمت رسانی خواهند یافت. نتایج حاصله از فرضیه سوم حاکی از آن است که هر چه کارکنان، آموزش بیشتری در جهت ارائه خدمت به مراجعان دیده باشند با یک روحیه خلاقانه تمایل بیشتری به ارائه خدمت نشان می دهند. با توجه به ضریب مسیر فرضیه اول و دوم مسیر فرضیه چهارم تقریباً دو برابر شد و این اثر آمادگی برای خدمت را مشخص می نماید که وجود تفکر کارآفرینانه در عملکرد پرسنل بسیار لازم و مورد تایید می باشد.

۴-۱-ارائه پیشنهادات

هدف اصلی و چشم انداز دانشگاه فردوسی تبدیل شدن به دانشگاه کارآفرین است که این امر بدون وجود کارکنان کارآفرین امکان پذیر نمی باشد. با توجه به اثبات فرضیه های تحقیق مشخص شد که روحیه کارآفرینی به لحاظ انگیزشی در میان کارکنان دانشگاه وجود دارد که با اقداماتی می تواند این روحیه را به فعل تبدیل کرد. اولیت اقدام در این خصوص تعهد مدیران عالی سازمان به کارآفرینی است است که مدیران، کارآفرینی سازمانی را عاملی برای رشد سازمان در نظر بگیرند در مرحله دوم ارائه آموزش های متنوع و مدام مناسب ضمن خدمت به کارکنان می باشد بعد از آن تقسیم کارمناسب و تخصصی نمودن وظایف می باشد که باعث تقویت کارآفرینی خواهد شد. کاهش میزان استاندارد های شغلی به نحوی که کارکنان در چارچوب روش های مشخص قرار نگیرند و آزادی عمل داشته باشند در کنار تشویق مناسب نیز می تواند در توسعه کارآفرینی سازمانی موثر باشد.

Mexico. Journals. Business Horizons. Volume 60, Issue 4, July–August 2017, Pp 541-550

14. YazdiMoghaddam. Javad . Khorakian. Alireza . Maharati. Yaghoob. 2015. Organizational Entrepreneurship and its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad. JanuaryProcedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 169, 20 January1016.pp75-87 . Can be retrieved from the address: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.01.1016>

۱۵ حدادیان، علیرضا، صادقی، فرشته، سالار باباخانی، ناهید، بررسی نقش واسطه‌آمادگی برای خدمت در تاثیر نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی بر عملکرد در بانک‌های دولتی، فصلنامه کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال دهم، شماره نوزدهم، ۱۳۹۶، صص ۳۰۶-۲۷۷

۱۶ خواهنده کارنما، اسداله، دهقان نجم‌آبادی، عامر، تاج‌پور، مهدی، مجله پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۳۹۶، صص ۱۲۳-۱۲۴

۱ احمد پور داریانی، محمود، کریمی، آصف، کارآفرینی سازمانی: از نظریه تا عمل، تهران، ۱۳۹۴ انتشارات دانشگاه تهران

۲ بهزادی، نازنین، رضوی، سید مصطفی، حسینی، سید رسول، ۱۳۹۲، طراحی الگوی مفهومی دانشگاه کارآفرین با رویکرد سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۴، ۱۳۹۲، صص ۷۱۳-۱۹۷

۳ نیازی، محسن، کارکنان نصرآبادی، محمد، دانشگاه کارآفرینی ارتباط دانشگاه، صنعت و جامعه، تهران، ۱۳۸۶ انتشارات ثامن الحجج

۴ شفیع زاده، حمید، لبنانی مطلق، معصومه، دانشگاه کارآفرین، راهبردی برای بقا و موفقیت: مجموعه مقالات دانشگاه، کارآفرینی و توسعه، تهران، ۱۳۸۸ انتشارات کمیل

۵ شهرکی پور، حسن، ندیری، خدیجه، شیرمحمدی، رحمان، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۴، ۱۳۸۹، صص ۱۳۶-۱۰۹ قابل بازیابی از آدرس: www.normags.ir

۶ یمینی دوزی سرخابی، محمد، کیفیت در آموزش عالی، تهران، ۱۳۹۱ سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)

۷ فروهر، محمد، هویدا، رضا، جمشیدیان، عبدالرسول، تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال دوم، شماره ۸، ۱۳۹۰، صص ۱۰۰-۸۴

8. Amo, B. W. & Kolvereid, L. Organizational strategy, individual personality and innovation behavior. Journal of Enterprising Culture. 131.2005. Pp 7-19. Can be retrieved from the address: <https://researchgate.net>

۹ محمدی پابندی، مریم، رضایی، روح‌اله، کارآفرینی سازمانی: مفاهیم، مدل‌ها و راهکارها، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران ۱۳۹۱

10. Pelham, A. M. Mediating influences on the relationship between marketorientation and profitability in small industrial firms. Journal of MarketingTheory & Practice, 5(3),1997. pp55-76.

11. María de Lourdes Carcamo-Solís. And Partners. Developing entrepreneurship in primary schools. The Mexicanexperience of “My first enterprise: Entrepreneurship by playing”. Journal Teaching and Teacher Education. Teaching and Teacher Education 64.2017. Pp291-304. Can be retrieved from the address: www.elsevier.com/locate/tate

12. Rippa. Pierluigi. Secundo: Giustina. Digital academic entrepreneurship: The potential of digital technologies on academic entrepreneurship. Journal Technological Forecasting and Social Change. Available online 19 July 2018. Can be retrieved from the address: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.019>

13. Cantu - ortiz. Francisco J. Galeano. Nathalie. Castro. PatriciaMora. Spreading academic entrepreneurship: Made in