

بررسی عوامل تاثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی در دانشگاه آزاد اسلامی قایمشهر

مصطفی قاسمی

کارشناس ارشد مدیریت

نام نویسنده مسئول:

مصطفی قاسمی

چکیده

فرآیند کارآفرینی از زوایای مختلفی قابل کنکاش و بررسی می باشد اما آنچه بیش از همه ضرورت دارد یافتن ارتباط و موقعیت آن نسبت به سایر اجزا و مؤلفه های یک نظام مدیریتی، اقتصادی و فرآیند آن است. حسب جایگاه مقوله کارآفرینی و ضرورت توسعه و گسترش آن در بخشهای مختلف جامعه، بر آن شدم تا طی یک پژوهش علمی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر بپردازم. که بدین منظور کارکنان این واحد دانشگاهی بعنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب و بر این اساس از تعداد ۲۱۵ نفر (حجم جامعه)، ۱۵۲ نفر بعنوان نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. همچنین شایان ذکر است که تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، پیمایشی و علی- معلولی می باشد که به منظور گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که پایایی پرسشنامه با استفاده از روش ضریب الفای کرونباخ (با بهره گیری از نرم افزار (Spss) برای پرسشنامه اول (۰/۸۹/۷) و برای پرسشنامه دوم (۰/۸۰/۱) محاسبه شد و روایی پرسشنامه ها با توزیع بین ۱۰ نفر از اساتید و کارشناسان مدیریت که در زمینه موضوع تحقیق اشرافیت داشته اند انجام شد و پس از تعدیل یا حذف بعضی سوالات و لحاظ نمودن پیشنهادات ارائه شده پرسشنامه اصلی تنظیم شد و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی نظیر جدول و نمودار فراوانی، میانگین، رگرسیون ساده و چند متغیره (Enter) و آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج حاصل حاکی از آن است که پنج متغیر حمایت مدیریت، اهداف و استراتژی ها، سیستم های سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی به ترتیب با ۲۸/۱، ۲۴/۸، ۲۲/۶، ۹/۵ و ۸/۸ درصد بیشترین تأثیر را در توسعه بستر کارآفرینی داشته اند و در اولویت یک الی پنج قرار دارند.

واژگان کلیدی: کارآفرین، کارآفرینی، کار آفرینی سازمانی، سازمان کارآفرین، توسعه کارآفرینی.

مقدمه

تحولات و دگرگونی نظامهای اجتماعی - اقتصادی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات بوجود آمده در علم و تکنولوژی دارد که این به نوبه خود منجر به تغییر در علائق و ذائقه ها گردیده است. بدون تردید سازمانهای عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند از این رو تضمین و دوام حیات و بقا سازمانها نیازمند یافتن راه حل ها و روشهای جدید مقابله با مشکلات می باشد که به نوآوری، ابداع و خلق محصولات، فرآیندها و روشهای جدید بستگی زیادی دارد (احمدپور داریانی، ۱۳۷۸: ل). امروزه اهمیت کار آفرینی از سطح سازمانها نیز فراتر رفته است چرا که کار آفرینی فراتر از یک فعالیت صرف اقتصادی یا تجاری است و انگیزه های ناشی از آن در تمام قسمتهای جامعه نفوذ کرده است. کار آفرینی در حلقه اتفاق نمی افتد بلکه در یک محیط واقعی و در یک دنیای واقعی روی می دهد در حقیقت کار آفرینی یک کالای واقعی و با ارزش است (پرداختچی و دیگران، ۱۳۸۵: ۷). در کنار سایر موارد ذکر شده در بالا، به نظر می رسد توجه به کارآفرینی و کارآفرینان از اهمیت ویژه ای در این زمینه برخوردار باشد. چرا که با توسعه کارآفرینی، ناخودآگاه بسیاری از موانعی که عنوان گردید نظیر قوانین دست و پاگیر و غیره از میان برداشته خواهند شد چراکه حذف یا تسهیل برخی قوانین و مقررات، حمایت های مالی و معنوی از کارآفرینان، ارائه طرح های خلاق و ... از جمله ویژگی های اصلی مقوله کارآفرینی به حساب می آید.

لذا بر این اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی در دانشگاه و پاسخ به این سؤال که چه عواملی بر بستر سازی کارآفرینی در این بخش می تواند موثر باشد، شکل گرفته است. عبارت دیگر تحقیق حاضر به دنبال این موضوع می باشد که عواملی که محققین دیگر در تحقیقات خود به عنوان عوامل موثر بر ایجاد بستر کارآفرینی سازمانی مطرح کرده اند از جمله ساختار سازمانی، اهداف سازمانی و... در دانشگاه هم موثر است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای در حال تحول امروز کامیابی از آن جوامع و سازمانهایی است که بین منابع کمیاب قابلیت های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی داری برقرار سازند. چرا که جوامع و سازمانهایی می توانند در مسیر توسعه، حرکت رو به جلو و با شتابی داشته باشند که با ایجاد بستر های لازم، خود را با دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کنند تا با استفاده از این توانمندی ارزشمند سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه مدیریت و هدایت کنند (آقازاده و رضا زاده، ۱۳۸۳: ۱۴). به طور مسلم کارآفرینان با توجه به خصوصیات ممتاز و برجسته خود قادرند در چنین شرایطی منابع لازم را برای ایجاد رشد و توسعه در زمینه های تولید و منابع انسانی فراهم کرده، اشتغال و کسب و کار جدید ایجاد کرده و با نوآوری صنعتی بر توسعه دامنه محصولات و خدمات بیافزایند) آذر هوش و دیگران، ۱۳۷۷: ۲۲) چراکه همان طور که عنوان گردید، با توجه به وجود ظرفیت های بالقوه فراوانی که در بخش شیلات کشور وجود دارد، تلاش در جهت بستر سازی کارآفرینی در این بخش، می تواند زمینه ساز توسعه همه جانبه شیلات و به تبع، آن توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را فراهم نماید و از آن مهمتر گامی مهم در جهت تحقق سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ باشد.

اهداف تحقیق

به طور کلی هر تحقیقی برای دستیابی به هدف و منظور خاصی صورت می گیرد. هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی عوامل تأثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه می باشد.

- الف - بررسی تأثیر ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی
- ب - بررسی تأثیر اهداف و استراتژی های سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی
- ج - بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی
- د - بررسی تأثیر حمایت مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی
- ه - بررسی تأثیر سیستمهای سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی
- و - تعیین ترتیب تأثیرگذاری هر یک از عوامل فوق بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر

از آنجا که کار آفرینی جزء مفاهیم مدیریتی به شمار می رود دارای یک تعریف قطعی و مشخص نیست و درک کامل از آن نیازمند داشتن دیدگاهی بین رشته ای است (کوچران^۱، 1996: 25) واژه کار آفرینی ابتدا در زبان فرانسه ابداع شد (کرباسی و دیگران، ۱۳۸۱: ۲۷؛ اعرابی، ۱۳۸۲: ۱۷) و از اصطلاح و کلمه فرانسوی Entrepreneur به معنای «واسطه و دلال» و یا اصطلاح انگلیسی Undertake به معنای «متعهد شدن» اقتباس شده است (احمد پور داریانی، ۱۳۸۳: ۴) که در سال ۱۸۴۸ توسط جان استوارت میل به کارآفرینی (Entrepreneurship) در زبان انگلیسی ترجمه شد (بروکهایس و هوریتز^۲، 1986: 157). نگاهی گذرا به سیر تاریخی مفهوم و حوزه کارآفرینی نشان می دهد که کارآفرینی ابتدا فقط در حوزه موزیک مطرح بوده و کار آفرین در فرهنگ لغات آکسفورد ۱۸۹۷، رییس یا مدیر موسسه ملی موزیک تعریف شده است یعنی کسی که سرگرمی های موزیک راتدارک می بیند (صمد آقایی، ۱۳۸۲: ۳). پس از آن، در سال ۱۹۳۳، کارآفرینی وارد حوزه های جدیدتر و وسیع تر کسب و کارش و کارآفرین کسی قلمداد می شد که متقبل و موسس یک بنگاه اقتصادی باشد. کارآفرینان مستقل و مقاطعه کاران نمونه ای از این کارآفرینان در این دوران هستند به دنبال آن، جوزف شومپیتر^۳ حوزه کارآفرینی را وسیع تر دانست و گفت: «کارآفرین می تواند در استخدام سازمان دیگری نیز قرار گیرد» به عبارت دیگر، کارآفرینان سازمانی را هم به حوزه قبلی اضافه کرد.

جدول (۲-۱): جریان های اصلی تحقیقات کارآفرینی (استیونسون و جاریلو، ۱۹۹۰: ۱۷)

جریان	موضوعات اصلی	خط سؤال
روان شناختی	ویژگی های شخصیتی و فرآیند کارآفرینی	علل؟ (چرا)
جامعه شناختی	کارآفرینان از جوامع و فرهنگ های متفاوت	علل؟ (چرا)
اقتصاد	ارتباط بین محیط اقتصادی و کارآفرینی	اثرات؟ (چه)
مدیریت	مهارت ها، شیوه مدیریت کارآفرین و روند رشد	رفتار؟ (چگونه)

- کار آفرینی را فرآیند شکار فرصت ها به وسیله افراد، به طور انفرادی (کارآفرینی مستقل) یا در سازمان ها (کارآفرینی سازمانی) بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها می دانند. (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۸)

مفهوم کار آفرینی درون سازمانی

کار آفرینی درون سازمانی دارای تعاریف و مفاهیم مختلف و متعددی می باشد که در زیر به نمونه هایی از آنها اشاره می گردد. کار آفرینی درون سازمانی فرآیندی است که کار آفرینان سازمانی از طریق آن سبب تغییر می شوند (پینکت^۴، 1994: 15). کار آفرینی درون سازمانی فرآیندی است که از آن طریق محصولات، فرآیندها و ایده های جدید در سازمان به اجرا گذاشته می شود و توسعه می یابند (کرووال و پرلمان^۵، 1990: 21). کار آفرینی درون سازمانی فرآیندی است که کار آفرین طی می کند تا فعالیت کارآفرینانه ای را در یک سازمانی معمولاً سنتی و بوروکراتیک به ثمر برساند (صمد آقایی، ۱۳۸۲: ص ۱۵).

موانع کار آفرینی درون سازمانی

تا به حال موانع زیادی برای پیاده سازی کار آفرینی درون سازمانی معرفی شده است اما همه آنها تحت عنوان موانع پیاده سازی کار آفرینی درون سازمانی نبوده بلکه به موانع خلاقیت و نوآوری نیز اشاره کرده اند (بارت^۶، 2006: 14). همچنین موانع محیطی زیادی برای پیاده سازی کار آفرینی درون سازمانی ارائه شده است اما آنچه که در این قسمت آورده می شود موانعی هستند که در ادبیات کار آفرینی دقیقاً تحت عنوان موانع کار آفرینی درون سازمانی یا موانع کار آفرینی درون سازمانی توصیف شده اند.

¹ - Cochran

² - Brockhaus and Horwitz

³ - Joseph Schumpeter

⁴ - Pinchot

⁵ - Cornwall and Perlman

⁶ - Bart

مک میلان (۱۹۸۶) موانع ذیل را برای پیاده سازی کار آفرینی درون سازمانی معرفی کرده اند :

مشکلات عملیاتی

برنامه ریزی بی دقت و ناکافی

انتظارات سازمانی غیرواقعی

کافی نبودن حمایت سازمان از فعالیتهای کار آفرینانه

اشتباه خواندن بازار (مک میلان و دیگران^۷، ۱۹۸۶ : ۸).

روش تحقیق

در بیان روش تحقیق، موضوع تحقیق از نظر هدف تحقیق و روش جمع آوری داده ها که مبتنی بر نحوه جمع آوری اطلاعات و نهایتاً آزمون فرضیه است مورد بررسی قرار می گیرد. این پژوهش که عوامل تأثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی در دانشگاه را مورد بررسی و سنجش قرار می دهد، از نظر هدف، کاربردی محسوب می شود و از نظر روش جمع آوری داده ها، آزمون فرضیه و نتیجه گیری، از نوع توصیفی^۸، پیمایشی^۹ و علت و معلولی می باشد که طی آن رابطه علت و معلولی متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. همچنین با تهیه پرسشنامه های استاندارد و توزیع آنها در بین اعضا، نمونه نگرش آنها را نسبت به عوامل تأثیرگذار بر توسعه بستر کارآفرینی سنجیده خواهد شد.

براساس فرمول کوکران تعداد نمونه تحقیق زیر به شرح ذیل می باشد:

تعداد کل جامعه (نفر)	تعداد نمونه (نفر)
۲۱۵ نفر	۱۵۲ نفر

در پژوهش حاضر از هر دو روش آمار توصیفی نظیر جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و نمودار آمار استنباطی نظیر، رگرسیون ساده^{۱۰} و رگرسیون چند متغیره^{۱۱} و آزمون فریدمن^{۱۲} جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردیده است تا تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری و بحث

ویژگی های جمعیت شناختی

ترکیب جمعیتی نمونه مورد مطالعه از لحاظ جنسیت و مدرک تحصیلی و نوع وضعیت قرارداد شغلی به شرح جداول ذیل می باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

آماره ها	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۱۴۲	۹۳/۴
زن	۱۰	۶/۶
جمع	۱۵۲	۱۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق حاکی از آن است که از بین ۱۵۲ نفر نمونه مورد مطالعه، ۹۳/۴ درصد را مردان و ۶/۶ درصد را زنان تشکیل می دهند.

⁷ - Mac Millan et al

⁸- Descriptive research

⁹ - Survey research

¹⁰- Simple Regression

¹¹- Multiple Regression

¹²-Friedman test

یافته ها و نتایج تحقیق در مورد فرضیه های تحقیق

فرضیه (۱):

ساختار سازمانی دانشگاه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است.

جدول شماره (۲): نتایج حاصله از آزمون رگرسیون در ارتباط با تأثیر ساختار سازمانی بر توسعه بستر کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	اشتباه معیار
۱	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	۰/۱۲۶	۰/۳۱۷

شاخص سازنده رگرسیون: ساختار سازمانی

مدل	مربع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۲/۲۸۳	۱	۲/۲۸۳	۲۲/۶۸۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۵/۰۹۵	۱۵۰	۱۰۱		
جمع	۱۷/۳۷۷	۱۵۱	-		

جهت تجزیه و تحلیل این فرضیه از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های شماره ۱ و ۲، در قالب سؤالاتی که در خصوص آزمون این فرضیه طراحی گردیده بود، استفاده شده است. همان طور که در فصل چهارم نیز به تفصیل در خصوص آن بحث گردید، از طریق آزمون رگرسیون ساده رابطه بین متغیر ساختار سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی در سطح معنی داری (۰/۰۰۰) تایید می شود همچنین ضریب تعیین حاصل از آزمون رگرسیون ساده نشان می دهد متغیر ساختار سازمانی، ۱۳/۱ درصد متغیر توسعه بستر کارآفرینی را تبیین می کند. لذا می توان در سطح خطای ۰/۰۱ ادعا نمود میان متغیر ساختار سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد یعنی ساختار سازمانی موجب توسعه بستر کارآفرینی گردیده است.

فرضیه (۲):

اهداف و استراتژی های سازمانی دانشگاه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است.

نتایج حاصله از آزمون رگرسیون در ارتباط با تأثیر اهداف و استراتژی های سازمان بر توسعه بستر کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	اشتباه معیار
۱	۰/۳۴۶	۰/۱۲۰	۰/۱۱۴	۰/۳۱۹

شاخص سازنده رگرسیون: اهداف و استراتژی های سازمانی

مدل	مربع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۲/۰۸	۱	۲/۰۸	۲۰/۳۹	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۵/۲۹	۱۵۰	۰/۱۰۲		
جمع	۱۷/۳۷	۱۵۱	-		

جهت تجزیه و تحلیل این فرضیه از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های شماره ۱ و ۲، در قالب سؤالاتی که در خصوص آزمون این فرضیه طراحی گردیده بود، استفاده شده است. همان طور که در فصل چهارم نیز به تفصیل در خصوص آن بحث گردید، از طریق آزمون رگرسیون ساده رابطه بین متغیر اهداف و استراتژی های سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی در سطح معنی داری (۰/۰۰۰) تایید می شود همچنین ضریب تعیین حاصل از آزمون رگرسیون ساده نشان می دهد متغیر اهداف و استراتژی های سازمانی، ۱۲ درصد متغیر توسعه بستر کارآفرینی را تبیین می کند. لذا می توان در سطح خطای ۰/۰۱ ادعا نمود میان متغیر اهداف و استراتژی های سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد یعنی اهداف و استراتژی های سازمانی موجب توسعه بستر کارآفرینی گردیده است.

فرضیه (۳):

فرهنگ سازمانی دانشگاه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است.

نتایج حاصله از آزمون رگرسیون در ارتباط با تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه بستر کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	اشتباه معیار
۱	۰/۲۷۱	۰/۰۷۳	۰/۰۶۷	۰/۳۲۷

مدل	مربع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۱/۲۷	۱	۱/۲۷	۱۱/۸۸۲	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۶/۱۰	۱۵۰	۰/۱۰۷		
جمع	۱۷/۳۷	۱۵۱	-		

شاخص سازنده رگرسیون: فرهنگ سازمانی

متغیر وابسته: توسعه بستر کارآفرینی

جهت تجزیه و تحلیل این فرضیه از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های شماره ۱ و ۲، در قالب سؤالاتی که در خصوص آزمون این فرضیه طراحی گردیده بود، استفاده شده است. همان طور که در فصل چهارم نیز به تفصیل در خصوص آن بحث گردید، از طریق آزمون رگرسیون ساده رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی در سطح معنی داری (۰/۰۰۱) تایید می شود همچنین ضریب تعیین حاصل از آزمون رگرسیون ساده نشان می دهد متغیر فرهنگ سازمانی، ۷/۳ درصد متغیر توسعه بستر کارآفرینی را تبیین می کند. لذا می توان در سطح خطای ۰/۰۱ ادعا نمود میان متغیر فرهنگ سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد یعنی فرهنگ سازمانی موجب توسعه بستر کارآفرینی گردیده است.

فرضیه (۴):

حمایت مدیریت دانشگاه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است.

نتایج حاصله از آزمون رگرسیون در ارتباط با تأثیر حمایت مدیریت بر توسعه بستر کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	اشتباه معیار
۱	۰/۴۰۱	۰/۱۶۱	۰/۱۵۵	۰/۳۱۱

شاخص سازنده رگرسیون: حمایت مدیریت

مدل	مربع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۲/۷۹	۱	۲/۷۹	۲۸/۷۸	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۴/۵۷	۱۵۰	۰/۰۹		
جمع	۱۷/۳۷	۱۵۱	-		

جهت تجزیه و تحلیل این فرضیه از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های شماره ۱ و ۲، در قالب سؤالاتی که در خصوص آزمون این فرضیه طراحی گردیده بود، استفاده شده است. همان طور که در فصل چهارم نیز به تفصیل در خصوص آن بحث گردید، از طریق آزمون رگرسیون ساده رابطه بین متغیر حمایت مدیریت و توسعه بستر کارآفرینی در سطح معنی داری (۰/۰۰۰) تایید می شود همچنین ضریب تعیین حاصل از آزمون رگرسیون ساده نشان می دهد متغیر حمایت مدیریت، ۱۶/۱ درصد متغیر توسعه بستر کارآفرینی را تبیین می کند. لذا می توان در سطح خطای ۰/۰۱ ادعا نمود میان متغیر حمایت مدیریت و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد یعنی حمایت مدیریت موجب توسعه بستر کارآفرینی گردیده است.

فرضیه (۵):

سیستمهای سازمانی دانشگاه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است.

نتایج حاصله از آزمون رگرسیون در ارتباط با تأثیر سیستمهای سازمانی بر توسعه بستر کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	اشتباه معیار
۱	۰/۳۷۲	۰/۱۳۸	۰/۱۳۲	۰/۳۱۶

شاخص سازنده رگرسیون: سیستمهای سازمانی

مدل	مربع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری
اثر رگرسیون	۲/۳۹	۱	۲/۳۹	۲۴/۰۲۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۴/۹۷	۱۵۰	۰/۱		
جمع	۱۷/۳۷	۱۵۱	-		

جهت تجزیه و تحلیل این فرضیه از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های شماره ۱ و ۲، در قالب سؤالاتی که در خصوص آزمون این فرضیه طراحی گردیده بود، استفاده شده است. همان طور که در فصل چهارم نیز به تفصیل در خصوص آن بحث گردید، از طریق آزمون رگرسیون ساده رابطه بین متغیر سیستمهای سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی در سطح معنی داری (۰/۰۰۰) تایید می شود همچنین ضریب تعیین حاصل از آزمون رگرسیون ساده نشان می دهد متغیر سیستمهای سازمانی، ۱۳/۸ درصد متغیر توسعه بستر کارآفرینی را تبیین می کند. لذا می توان در سطح خطای ۰/۰۱ ادعا نمود میان متغیر سیستمهای سازمانی و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد یعنی سیستمهای سازمانی موجب توسعه بستر کارآفرینی گردیده است.

یافته ها و نتایج تحقیق در مورد ترتیب تأثیرگذاری هر یک از عوامل پنج گانه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

ترتیب تأثیرگذاری هر یک از عوامل پنج گانه بر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی چگونه است؟

جهت پاسخ به پرسش فوق از آزمون رگرسیون ساده چند متغیره و روش Enter بهره گرفته شده است به طوریکه در آزمون رگرسیون ساده چند متغیره این امکان فراهم می شود که کلیه متغیرهای مستقل به طور همزمان وارد تحلیل شده تا اثرات آنها بر روی متغیر وابسته بررسی شود، لذا بر این اساس ترتیب اهمیت و اثرگذاری عوامل توسعه بستر کارآفرینی در دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر به شرح زیر است: متغیرهای حمایت مدیریت با بتای (۰/۲۸۱)، اهداف و استراتژی ها با بتای (۰/۲۴۸)، سیستم های سازمانی با بتای (۰/۲۲۶)، فرهنگ سازمانی با بتای (۰/۰۹۵) و ساختار سازمانی با بتای (۰/۰۸۸) بیشترین تأثیر را در توسعه بستر کارآفرینی داشته اند و در اولویت یک الی پنج قرار دارند.

همچنین جهت پاسخ به پرسش فوق از آزمون فریدمن که جزء آزمونهای غیرپارامتریک است نیز استفاده شده است که نتایج حاصل به شرح زیر می باشد: شاخص حمایت مدیریت با میانگین رتبه (۳/۹۲) بیشترین تأثیرگذاری را بر متغیر توسعه بستر کارآفرینی داشته است و در جایگاه اول قرار دارد، شاخص فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه (۳/۲۷) در جایگاه دوم، شاخص ساختار سازمانی با میانگین رتبه (۳/۱۸) در جایگاه سوم، شاخص سیستم های سازمانی با میانگین رتبه (۲/۵۱) در جایگاه چهارم و شاخص اهداف و استراتژی ها با میانگین رتبه (۲/۱۳) در جایگاه پنجم از نظر تأثیرگذاری بر متغیر توسعه بستر کارآفرینی، قرار دارند.

ترتیب و اولویت تأثیرگذاری بشاخصهای توسعه بستر کارآفرینی

متغیر	میانگین رتبه
حمایت مدیریت	۳/۹۲
فرهنگ سازمانی	۳/۲۷
ساختار سازمانی	۳/۱۸
سیستم های سازمانی	۲/۵۱
اهداف و استراتژی ها	۲/۱۳

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که ، شاخص حمایت مدیریت با میانگین رتبه (۳/۹۲) بیشترین تأثیرگذاری را بر متغیر توسعه بستر کارآفرینی داشته است و در جایگاه اول قرار دارد ، شاخص فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه (۳/۲۷) در جایگاه دوم ، شاخص ساختار سازمانی بامیانگین رتبه (۳/۱۸) در جایگاه سوم ، شاخص سیستم های سازمانی با میانگین رتبه (۲/۵۱) در جایگاه چهارم و شاخص اهداف و استراتژی ها با میانگین رتبه (۲/۱۳) در جایگاه پنجم از نظر تأثیرگذاری بر متغیر توسعه بستر کارآفرینی، قرار دارند.

نتیجه گیری کلی تحقیق

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری فرضیات و بر اساس نظرات اعضاء نمونه، بعنوان یک نتیجه گیری کلی می توان اینگونه بیان نمود که :

بر اساس مدل تحقیق (مدل جامع توسعه بستر کارآفرینی) ، پنج متغیر حمایت مدیریت، اهداف و استراتژی های سازمانی، سیستم های سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را در توسعه بستر کارآفرینی در دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر داشته اند که با توجه به اهمیت بحث کارآفرینی، می طلبد مدیران ذی ربط با توجه به اطلاعاتی که بر اساس این پژوهش در دست دارند ، تلاش خود را در جهت تقویت و پرداختن بیشتر به عوامل پنج گانه مذکور ، دو چندان نموده تا از این رهگذر گامی بلند در جهت توسعه مقوله کارآفرینی در دانشگاه و به طبع آن کارآفرینی در سطح جامعه بردارند که بی شک برآیند همه آنها رشد و اعتلای کشور عزیزمان خواهد بود.

پیشنهادهای تحقیق

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده ها و نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها ، پیشنهادهای ارائه شده است. *ارتباطات غیر رسمی را جایگزین ارتباطات رسمی و بورکراتیک نماید تا از این طریق فرآیند ارائه پیشنهادات و انتقادات تسریع گردد و کارکنان بتوانند به راحتی ابراز عقیده کرده و نظرات و انتقادات با کمترین تحریفی به مدیریت سازمان انتقال داده شود و از طرف دیگر درسایه چنین ارتباطاتی ، تعامل بین کارکنان با یکدیگر و بین کارکنان و مدیریت بهبود یافته و فعالیتهای سازمان از مسیرهای کوتاهتری انجام گیرند.

*تا حد امکان از کارکنان توانمند و شایسته در پستهای تخصصی استفاده نماید تا از این طریق فعالیتهای سازمانی با کمترین پرت مالی و زمانی و به نحو احسن انجام گیرند و چنانچه قرار گرفتن افراد در پست خاصی نیاز به تخصص ویژه دارد، از طریق برگزاری دوره های آموزشی مختلف ، تخصص لازم را در اختیار کارکنان قرار دهد.

* با علم به تفاوت های اساسی میان کارگروهی و گروه کاری ، زمینه گسترش هرچه بیشتر کارگروهی را که از ملزومات اساسی توسعه کارآفرینی سازمانی است ، فراهم نماید. به گونه ای که کلیه فعالیتهای سازمانی در قالب گروههای تخصصی بررسی و عملیاتی گردند. * با توجه به اینکه در کارها و طرحهای خلاق و نوآور که احتمالاً مدل و الگوی خاصی نیز در خصوص آن موجود نیست ، امکان خطا و اشتباه و در نتیجه اتلاف منابع وجود دارد، لازم است مدیریت دانشگاه ظرفیت تحمل اشتباه کارکنان را در خود ایجاد کرده و این فرصت را به افراد خلاق بدهد که از اشتباهات خود درس بگیرند و در شرایطی که طرحی با شکست مواجه می گردد بجای محاسبه ضرر و زیان مادی آن ، ارزش تلاش و کوششی را که فرد صرف انجام طرح مذکور نموده مدنظر قرار دهد.

منابع و مراجع

- [۱] آذر، عادل؛ منصور مؤمنی. آمار و کاربرد آن در مدیریت (تحلیل آماری). جلد دوم، تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۷۷.
- [۲] آذر هوش و دیگران. "توسعه کارآفرینی، تنگناها و راهکارها". ماهنامه تدبیر، شماره ۹۰، ۱۳۷۷.
- [۳] آشنا، مصطفی. "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۴.
- [۴] آقا زاده، هاشم؛ رضا زاده، حسین. کارآفرینان سازمانی. تهران: اندیشگاه شریف، ۱۳۸۳.
- [۵] احمد پور دریانی، محمود. کارآفرینی. تهران: پردیس، ۵۷، ۱۳۷۸.
- [۶] احمد پور دریانی، محمود. "آیا کارآفرینی شغل جدیدی است؟". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۰، ۱۳۸۰.
- [۷] احمد پور دریانی، محمود؛ عزیزی، محمد. کارآفرینی. تهران: موسسه فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم، چاپ اول، ۱۳۸۳.
- [۸] اصغری زاده، عزت الله؛ مصطفوی جویان، محمد. "ارائه و سنجش مدلی برای پیاده سازی کارآفرینی سازمانی در یک سازمان ایرانی". مجموعه مقالات نخستین کنفرانس ملی مدیریت تحول دانشگاه اصفهان، اصفهان، ۱۳۸۵.
- [۹] اعرابی، سید محمد. "کارآفرینی فرایند خلق ثروت است". ماهنامه بازاریابی، شماره ۳۱، ۱۳۸۲.
- [۱۰] بوشهری، علیرضا. دریچه ای بسوی کارآفرینی تکنولوژیک. تهران: اندیشگاه شریف، ۱۳۸۵.
- [۱۱] پرداختچی، محمد حسن؛ شفیعی زاده، حمید. درآمدی بر کارآفرینی سازمانی. تهران: ارسباران، ۱۳۸۵.
- [۱۲] حافظ نیا، محمد رضا. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سمت، ۱۳۸۵.
- [۱۳] خاکی، غلامرضا. روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: انتشارات بازتاب، ۱۳۸۲.
- [۱۴] رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم، ۱۳۸۰.
- [۱۵] رضا زاده، حسین. "بررسی رابطه ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۲.
- [۱۶] سرمد، زهره؛ عباس بازرگان، الهه حجازی. روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه، ۱۳۷۷.
- [۱۷] سیف، علی اکبر. اندازه گیری، سنجش و ارزیابی آموزشی. تهران: نشر دوران، چاپ دوم، ۱۳۸۳.
- [۱۸] شائمی برزکی، علی؛ تیموری، هادی. "رابطه کار آفرینی و نوآوری در سطح خرد و کلان". مجموعه مقالات نخستین کنفرانس ملی مدیریت تحول دانشگاه اصفهان، اصفهان، ۱۳۸۵.
- [19] Johansen, K.J. (2001). "Organizational Factors and Entrepreneurship".
- [20] Hisrich, R.D. and M.P. Peters (1998). "the individual Entrepreneur in entrepreneurship". McGraw Hill publishing.
- [21] Gompers, P., Lerner, J. and D. Scharfstein. (2005). "entrepreneurial spawning. public corporations and the genesis of new ventures, 1996 to 1999, journal of finance, 60, pp. 577-614.
- [22] Guth, W. and A. Ginsberg (1990). "Guest Editor Introduction: Corporate Entrepreneurship". Strategic Management Journal, N.11.
- [23] Kuratko, D. and Hodgetts, R. (1992). "the Entrepreneurial spirit. Training and development journal. 83-87.
- [24] MacMillan, C., Z. Block and P. N. Narasimha (1986). "Encountered and Experience Effects". Journal of Business Venturing.
- [25] Miles, R. and C. Snow (2006). "Organization New Concepts for New Forms". California Management Review, vol. 28, No. 3.
- [26] Prochaska, J. (May/June, 2002). "A New View of Creativity and Innovation". Procheska Company, willmar, Minnesota, Vol. 22, No. 2.
- [27] Miles, R. and C. Snow (2006). "Organization New Concepts for New Forms". California Management Review, vol. 28, No. 3.