

تعیین رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران

احمد ولی پور^۱

حمیدرضا تقی زاده^۲

تاریخ دریافت: 92/06/09

تاریخ پذیرش: 92/11/29

چکیده:

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران می‌باشد. برای این منظور از میان جامعه آماری پژوهش که شامل 210 نفر دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر هستند. تعداد 132 نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه استاندارد مهارت‌های کارآفرینانه 22 سوالی و پرسشنامه استاندارد اثربخشی سازمانی 15 سوالی می‌باشد. روایی آزمون از طریق اساتید صاحب نظر مورد تایید قرار گرفت. و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینانه 0/82 و پرسشنامه اثربخشی سازمانی 0/87 محاسبه شده است. در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. سوالات پژوهش از طریق همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای نرمال بودن یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون ناپارامتریک استفاده شده است. تحلیل یافته‌های این پژوهش نشان داد بین مهارت‌های شخصی، مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های فرایندی و اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از سوال اصلی نشان داد که در مجموع میان مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی - مهارت‌های کارآفرینی - اثربخشی - اثربخشی سازمانی

¹ دکتری تخصصی برنامه ریزی درسی عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ساری، ساری، ایران. Ahmad.valipour20@gmail.com

² کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

مقدمه:

در جهان امروز، سازمانها با تحولات و تهدیدات گسترده در عرصه ملی و بین المللی روبرو هستند از این رو یافتن راه حلها و روشهای جدید مقابله با چالشهای فراوری آنها، تنها راه تضمین و تدام حیات و بقاء سازمانها بوده که آن هم به نوآوری، ابداع، تولید محصولات جدید و استفاده و بهره برداری از فرایندها و روشهای نو بستگی دارد به همین خاطر برای نیل به این هدف مدیران باید رویکردهای جدیدی را در پیش بگیرند که متناسب با شرایط متحول محیطی باشد به طور کلی مدیران به عنوان مهمترین عامل سازمانها اعم از صنعتی و غیرصنعتی، چهار نقش عمده را ایفا می کنند که عبارتند از: نقش تولیدی، نقش اداری یا بوروکراتیک، نقش کارآفرینی و نقش هماهنگ سازی که البته نقش کارآفرینی به این دلیل که از آن به عنوان محرک توسعه اقتصادی یاد می شود از بقیه نقشها برجسته تر می باشد. امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی به کارآفرینی و کارآفرینان می شود. در واقع کارآفرینی نیازی اصلی برای سازمانهای امروزی بدل گشته است و مدیران عالی سازمانها برای پاسخگویی به تغییرات فزاینده محیطی، توانایی رقابت با رقیبان و ادامه حیات سازمانها ملزم به بکارگیری استراتژیهای کارآفرینانه در سازمانهای خود می باشند. (مقیم، 1384 ص 53). بنابراین ورود مهارت‌های کارآفرینانه باید به عنوان استراتژی افزایش کارایی و اثربخشی سازمانها مورد توجه قرار گیرد. این مهارت‌ها برای کشورهایی از جمله کشور ما که دارای منابع غنی و ثروت ملی زیادی می باشند. ولی از نظر اقتصادی پیشرفته و توسعه یافته نمی باشند. بیشتر حائز اهمیت می باشند و از طرف دیگر با توجه خاص به کسب و کارهای کوچک و متوسط که دارای ویژگی‌هایی از جمله: زود بازده، منعطف و نیاز به سرمایه ی اندک می باشند بایستی در عرصه بین المللی به رقابت پردازیم. لذا منابع انسانی مهمترین منابع برای توسعه و شکوفایی هر جامعه‌ای محسوب می شوند. چنان که بسیاری از کشورهای توسعه یافته از جمله کشورهای آسیای جنوبی شرقی با بهره مندی حداقلی از منابع زیرزمینی با توجه به بهره مندی حداکثری از تواناییهای منابع انسانی خود به توسعه چشمگیری در عرصه بین المللی دست یافته‌اند. این مهم جز با توجه به تربیت نیرویهای متخصص و حرفه‌ای در داخل کشور حاصل نمی آید. در واقع اثربخشی و کارایی بیشتر نظام آموزشی در هر کشوری مساوی است با دستیابی به منابع انسانی ارزشمندتر (سیفی، 1390، ص8).

در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فرا روی سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های افراد در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، نیازهای واقعی مشتریان، بهبود مستمر خدمات و فرآورده‌های تولیدی، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمان‌ها برای مؤثر بودن، نیاز به افرادی آینده‌نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام دهند تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات هستند ارتباط برقرار کرده، خود و سازمان‌شان را برای رویارویی با چالش‌های فردا آماده کنند.

راه حل مشکلات آینده در استفاده از ابزارهایی نیست که به آن‌ها عادت کرده ایم بلکه در ابزارهایی مانند تشویق و حمایت مدیریت عالی از فعالیت‌های خلاق و نوآور کارکنان است که تاکنون از آن‌ها استفاده نشده است. (سیفی، 1390، ص 6). امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به هدف‌های خود در محیطی چنان پیچیده، رقابتی، پویا، و نامطمئن احتیاج مبرمی به نوآوری‌های تکنولوژیکی و سازمانی دارند که از طریق استراتژی‌های کارآفرینی قابل حصول است. (آقایی، 1382، ص 15). تقویت مهارت‌های کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه‌ی آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به ویژه کشورهای در حال توسعه است.

شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی امروز جامعه به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را می‌طلبد. فضای حاکم بر طرح ساماندهی اقتصادی کشور در برگیرنده دغدغه‌های جدی و غیر قابل انکاری است که هر گونه تردید و عدم تحرک در پرداختن به آن‌ها آثار زیانباری برای جامعه ما دارد. ترکیب جمعیتی جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و کاهش نرخ بیکاری و نیز روند مستمر کاهش بهای نفت عواملی هستند که موجب می‌شود تا سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان کلان کشور به فکر بهره‌برداری بهینه از منبع ارزشمند انسانی باشند تا افراد متحول و مبتکر بتوانند اقتصاد جامعه را از حالت سکون خارج ساخته و در راستای پاسخگویی به نیازهای انسانی - اجتماعی و تکامل، منشأ تحولاتی عظیمی گردند. اما امروزه بسیاری از جوانانی که در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور به تحصیل مشغول هستند امیدوارند که پس از فراغت از تحصیل هر چه سریعتر وارد «بازار کار» شوند. عبارت «بازار کار» عبارتی است بسیار حساس، و برداشت جوانان از این عبارت، یکی از عوامل مؤثر در آینده کشور به حساب می‌آید. متأسفانه امروزه «بازار کار» در اذهان بسیاری از جوانان و دانشجویان کشور یک سری پست‌های از

پیش تعیین شده، و به عبارتی یک سری «صندلیهای پیش ساخته ای» تعبیر می‌شود که در جامعه منتظر آنهاست. اما دیدگاه کارآفرینانه نسبت به پدیده اشتغال، تا حد زیادی از مشکلات جوانان در مواجهه با آینده خواهد کاست. یک چنین دیدگاهی می‌تواند در پوشش تحولات فرهنگی لازم برای توسعه کارآفرینی در کشور حاصل شود.

متأسفانه در کشور ما به دلایل گوناگون به آموزش و پرورش کارآفرینی و ترغیب افراد بالقوه کارآفرین چندان توجهی نشده است. که در آثار پژوهشی به صورت جدی‌تر به آن بحث پرداخته می‌شود. بنابراین کارآفرینی فرایندی است که نقش حیاتی در تداوم رشد و توسعه ملی و حتی اقتصاد جهانی ایفا می‌کند. لذا بر کارگزاران و سیاستمداران دولت است که با ایجاد بستر وجود مناسب و حمایت‌های منطقی اعم از مادی و معنوی، فرهنگی، تحقیقاتی و علمی، همچنین بر داشتن موانع موجود بر سر جوانان کارآفرین زمینه رشد آن‌ها را در اقتصاد جامعه فراهم آورد و مقدمات متحول کردن نظام اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی را ایجاد نمایند. کارآفرینان نقش‌های مختلفی را ایفا می‌کنند که مهم‌ترین دستاورد کارآفرینی برای توسعه کشور و سیاستگذاران کشور، ایجاد اشتغال و دیگری ایجاد رفاه و ثروت است. به همین دلیل «شومپتر¹» آن را موتور رشد و توسعه اقتصادی می‌نامد. اگر برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان کارآفرین باشند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک کرده و قادرند از منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتری نمایند و در نتیجه سریع‌تر رشد کرده و در صحنه رقابت بیشتر دوام آورند.

بنابراین به منظور تحقق این امر باید فعالیت‌های کارآفرینانه را در سازمان‌ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان، پرورش و در نهایت محیطی کارآفرینانه را در سازمان حاکم گردانید. (های زاده، 1384، ص 80)

این پژوهش با هدف کلی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران انجام شده است که طی این پژوهش به فرضیه‌های زیر پاسخ داده شد:

¹ Shompeeter

1- بین مهارت‌های شخصی و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

2- بین مهارت‌های بین‌فردی و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

3- بین مهارت‌های فرآیندی و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط در بین دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر شرق استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد.

سیفی (1389)، پژوهشی تحت عنوان «تأثیر ساختار کارآفرینانه بر اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران» به منظور اخذ درجه‌ی کارشناسی ارشد انجام شده است. نتایج حاکی از آن است بین ساختار کارآفرینانه و تمامی ابعاد آن با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و ابعاد «روابط تعریف شده رسمی سازمان، آیین‌نامه‌ها، مقررات مشوق ریسک‌پذیری و خلاقیت» و «تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌های محوله به مدیران» «تاکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی به جای رعایت صرف قوانین و مقررات» و «انجام کار از طریق تیم‌سازی» و «عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص» بر اثربخشی سازمانی تأثیرگذار است.

قاسم زاده (1384) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین بلندگی مدیران با اثربخشی سازمانی در مدیران صف و ستاد آموزش و پرورش کشور» به منظور اخذ درس کارشناسی ارشد انجام گرفته است که نتایج حاکی از آن است. بین توانایی‌های موردنیاز مدیران، مهارت‌های فرآیندی و بین فردی آنان با اثربخشی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

عزیزی (1382) پژوهشی تحت عنوان «بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی تهران» توسط انجام شد به این نتایج دست یافت. بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی و خلاقیت دانشجویان با کارآفرینی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

هزارجریبی (1382) پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان کارآفرینی دانش‌آموختگان علوم انسانی در عرصه نشریات فرهنگی و اجتماعی شهر تهران» توسط صورت گرفت. نتایج نشان داده

است بین کارآفرینی و دوره‌های آموزش مهارت‌های فردی شامل انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، نیاز به موفقیت و خلاقیت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

کریم‌پور(1382). پژوهشی تحت عنوان «بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تحت حمایت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران» توسط انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن است که کارآفرینان با ویژگی‌های مهارت‌های شخصی و بین فردی و فرآیندی مدیران که شامل «توفیق طلبی، تعامل موثر با دیگران کنترل درونی و بیرونی، ریسک‌پذیری، ابهام‌پذیری، استقلال طلبی، سبک رهبری، انگیزش نیروی انسانی، آموزش منابع انسانی و مذاکره بوده است توافق داشتند.

سلیمی (1381) پژوهشی تحت عنوان «بررسی مشخصه‌های کارآفرینان در مدیریت ایران خودرو» انجام گرفته است نتایج تحقیق نشان داده است. بین خلاقیت و نوآوری، انگیزه استقلال طلبی، خطرپذیری، مرجع کنترل درونی، تحمل ابهام و انگیزه موفقیت طلبی و میزان کارآفرینی ایران خودرو رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

روشندل (1381) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان در حوزه ستادی وزارت تعاون» انجام گرفت به این نتایج دست یافت. با اعمال مدیریت مشارکتی و اجرای مهارت‌های بین فردی در سازمان اثربخشی کارکنان در حوزه افزایش می‌یابد.

برومند نسب (1381) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران» صورت گرفت نتایج نشان داده است که بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت با کارآفرینی دانشجویان رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

کوواس و کاراسکو¹ (2007) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تجزیه و تحلیل ساختار کارآفرینانه» در شهر استان سریل اسپانیا توسط انجام گرفت نتایج نشان داده است که در حوزه رشد اقتصادی منطقه‌ای این امکان وجود دارد که ویژگی‌های مهم ساختار کارآفرینانه مثل ساختار، اندازه شرکت، بخش‌های فعال اصلی و میزان نوآوری را تشخیص داد و تعیین نمود. اما ویژگی‌های کمتر شناخته شده مهمی وجود دارند که نمونه آن وابستگی عملکردی است که می‌توان آن را با عنوان

¹ Cuevas & carrasco

ارتباط بین کسب و کارهای متوسط و کوچک و عرضه کنندگان و مشتریان در منطقه محدود و یا وابستگی تولیدی که در واقع سطح تمرکز به معنای خرید و فروش در ارتباط با عرضه کنندگان و مشتریان اصلی است، در نظر گرفت. برای اینکه در عمل اهمیت این ویژگی‌های کارآفرینی را نشان دهند و آن‌ها را با رشد اقتصادی منطقه‌ای مرتبط سازند، نمونه‌ای از 400 شرکت در استان سویل اسپانیا مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیق بر کیفیت ساختار کارآفرینانه به عنوان یک عامل ضروری در فهم رشد اقتصادی منطقه‌ای تأکید نموده است.

نیاجر و وارن^۱ (2005) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تحلیل استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی شرکتهای تأسیس یافته حامی کارآفرینی سازمانی» صورت گرفته است نتایج تحقیق حاکی از آن است محیطی که در آن تجارت انجام می‌شود، به طور فزاینده‌ای پویا و رقابتی شده است. مدیران ابزارهای مدیریتی مختلف و تکنیک‌های متفاوتی را به خدمت گرفته‌اند. تا به مزیت‌های رقابتی دست یابند. تنها راه دستیابی به این مزیت رقابتی، تداوم نوآوری آن‌ها است. مدیران می‌بایست نوآوری و کارآفرینی سازمانی را حمایت کنند. اگر مدیران می‌دانستند که سازمان‌های آن‌ها در اشکال مختلف تمایلات کارآفرینانه چگونه عمل می‌نمایند. در می‌یافتند که در کجاها می‌بایست اصلاحات انجام دهند. شرکتهایی که فضای کارآفرینانه خلق می‌کنند و نوآوری‌های جدید و ایده‌های نو را برای بهبود شرکت خود به کار می‌گیرند. مزایای سودمندی بیشتر یادگیری سازمانی و خلق دانش را کسب می‌کنند. سازمانی که خلق محصولات جدید، ایجاد و خلق دانش و منافع حاصل از دانش را تجربه می‌کند، رشد خویش را جاودانه می‌سازد.

لورا^۲ (2003) پژوهشی تحت عنوان «بررسی اهمیت و اولویت بندی مهارت‌های کارآفرینانه» انجام شد نتایج تحقیق نشان داده است: ابتکار و نوآوری مهمترین معیار مهارت‌های کارآفرینانه می‌باشد و بعد از آن به ترتیب مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های سازمانی، اعتماد به نفس، پشتکار، خلاقیت، مهارت‌های تیمی، چانه زنی و شم مالی مهمترین اهمیت را برای کارآفرینان دارد.

ژوهانسون^۳ (2003) پژوهشی تحت عنوان «بررسی کارآفرینی به عنوان یک پدیده جمعی» توسط انجام گرفت نتایج نشان داده است: نتیجه نهایی برای کارمندان این است که مدیران باید

¹ Voyager & vuuren

² Laura

³ Johannisson

بیش از کسب و کارهای فردی از طریق شبکه‌های حمایتی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود، سازمان را تشویق کنند.

رودسوتی^۱ (2002) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رهبری و اثربخشی سازمانی در کارآفرینی چند ملیتی جنوب آسیا» توسط صورت گرفته است نتایج حاکی از آن است که میان انگیزش کارکنان و اثربخشی سازمان از جنبه داخلی رابطه معنی دار مشاهده شده است. هم چنین میان اثربخشی سازمانی و رهبری مدیران ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

پوستیگو^۲ (2002) پژوهشی تحت عنوان «بررسی آموزش کارآفرینی در آرژانتین» توسط انجام شده است. نمونه تحقیق 43 نفر از دانشجویان شرکت کننده در دوره‌های «طرح کسب و کار و ایجاد شغل» بودند. نتایج این تحقیق نشان داده است از نظر دانشجویان مهم‌ترین دوره‌ها برای آموزش کارآفرینی، دوره‌های آموزش خلاقیت و نوآوری می‌باشد. دانشجویان وجود خلاقیت و نوآوری را موثرترین ویژگی در فعالیت‌های کارآفرینی عنوان کرده‌اند.

روش:

روش این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه دانشجویان شاغل شاهد ایتارگر مشغول به تحصیل دوره کارشناسی دانشگاه‌های آزاد در منطقه شرق استان مازندران در سال تحصیلی 91-92 می‌باشد که تعداد آن‌ها 210 نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان استفاده شده است. با مراجعه به این جدول متناسب با حجم جامعه 210 نفر، 132 نفر نمونه‌ی مناسب با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

جدول 1: تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد

جامعه آماری	ساری	نکا	بهشهر	گلوگاه	جمع
توزیع پرسشنامه	50	30	30	22	132

بزارگردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه بوده است یکی پرسشنامه استاندارد مهارت‌های کارآفرینانه 22 سوالی بوده است که توسط آندرسون و همکاران^۳ در سال 2006 به کار

¹ Rvdsvtv

² postigo

³ Anderson , et all

برده شد. محقق این پرسشنامه را به صورت ترجمه شده از نمایه کتابخانه مرکزی شهر بهشهر تهیه نموده است. سوالات این پرسشنامه به 3 بخش مهارت‌های شخصی، مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های فرآیندی و اثربخشی سازمانی (بر اساس اهداف تحقیق تقسیم شده است. به این صورت که برای مهارت‌های شخصی (10) سوال، مهارت‌های بین فردی (6) سوال و برای مهارت‌های فرآیندی هم (6) سوال اختصاص داده شده است. برای هر یک از سوال‌های این پرسشنامه 5 گزینه عبارتند از: گزینه خیلی کم با نمره 1، کم با نمره 2، متوسط با نمره 3، زیاد با نمره 4 و خیلی زیاد با نمره 5 منظور گردید.

جدول 2: توزیع گویه‌های پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینانه

شماره سوال‌های پرسشنامه	ابعاد پرسشنامه ی مهارت‌های کارآفرینانه
1-10	مهارت‌های شخصی
11-16	مهارت‌های بین فردی
17-22	مهارت‌های فرآیندی

دیگری پرسشنامه استاندارد اثربخشی سازمانی بر اساس مدل آرنولد و فیلدمن¹ (1986) در 8 بعد سودآوری، رشد، منابع، توانایی، نوآوری، بهره‌وری، رضایت مشتری و تعهد کارکنان مرکب از 15 سوال تهیه شده بود آماده گردید سوالها بر اساس مقیاس لیکرت درجه بندی شده است برای هر یک از سوال‌های این پرسشنامه 5 گزینه عبارتند از: خیلی کم، با نمره 1، کم با نمره 2، متوسط با نمره 3، زیاد با نمره 4 و خیلی زیاد با نمره 5 منظور گردید.

جدول 3: توزیع گویه‌های پرسشنامه اثربخشی سازمانی بین ابعاد 8 گانه آن

شماره سوال‌های پرسشنامه	ابعاد پرسشنامه ی اثربخشی سازمانی
1-2	سودآوری
3-4	رشد
5	منابع
6-7	توانایی
8-9	نوآوری
10-11	بهره‌وری
12-13	رضایت مشتری
14-15	تعهد کارکنان

¹ Arnold & Feldman

روایی:

برای تعیین روایی، محتوای پرسشنامه مزبور به رویت اساتید راهنما، مشاور و متخصصان حوزه مزبور رسید و مورد بازبینی قرار گرفت و روایی محتوایی آن مورد تأیید واقع شد و در نهایت دو نوع پرسشنامه 22 و 15 سوالی مورد تأیید قرار گرفت. لذا پرسشنامه این پژوهش از نظر روایی مورد تأیید می‌باشد.

پایایی:

برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است بدین ترتیب که با اجرای طرح مقدماتی پرسشنامه بین 30 نفر از اعضای نمونه توزیع و پس از جمع آوری نتایج حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینانه 0/82 و اثربخشی سازمانی 0/87 محاسبه شده است که بیانگر پایایی بالای ابزار جهت اجرا بوده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار کامپیوتری SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد.

آمار توصیفی: در این پژوهش برای دسته‌بندی داده‌ها، تنظیم جداول، رسم نمودارها و محاسبه درصدها از آمار توصیفی استفاده شده است.

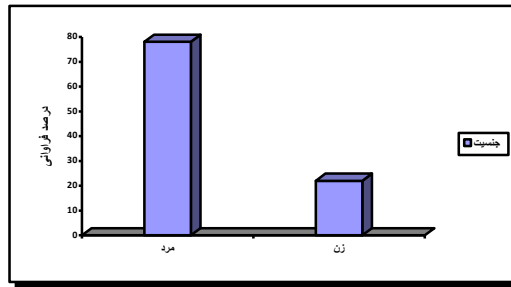
آمار استنباطی: برای نرمال بودن و غیرنرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنف و آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شده است. آمار استنباطی مورد استفاده در این پژوهش، همبستگی اسپیرمن بوده است.

یافته‌ها:

1- جنسیت:

جدول 4: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

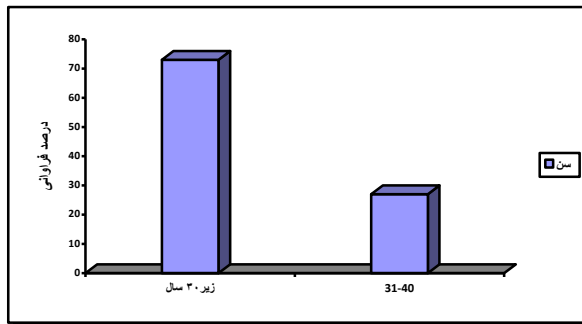
جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	100	78	78
زن	30	22	100
جمع	130	100	



نمودار 1: نمودار ستونی توزیع درصد فراوانی بر حسب جنسیت
با ملاحظه اطلاعات جدول و نمودار 1-4 مشخص می‌شود 78 درصد از پاسخ دهندگان مرد بوده و 22 درصد زن می‌باشد. بنابراین اکثر آزمودنی‌ها مرد بودند.
گروه سنی:

جدول 5. توزیع فراوانی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب گروه سنی

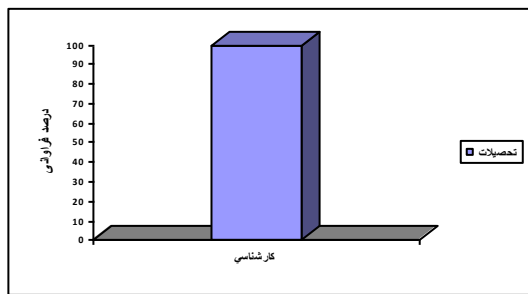
گروه سنی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زیر 30 سال	95	73	73
31-40 سال	35	27	100
جمع	130	100	



نمودار 2: نمودار ستونی توزیع درصد فراوانی بر حسب سن
با ملاحظه اطلاعات جدول و نمودار فوق مشخص می‌شود اکثریت پاسخ دهندگان برابر 73 درصد زیر 30 سال و 27 درصد بالای 30 سال سن دارند. بنابراین اکثر آزمودنی‌ها در رده سنی زیر 30 سال بودند.
تحصیلات:

جدول 6. توزیع فراوانی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کارشناسی	130	100	100
جمع	130	100	



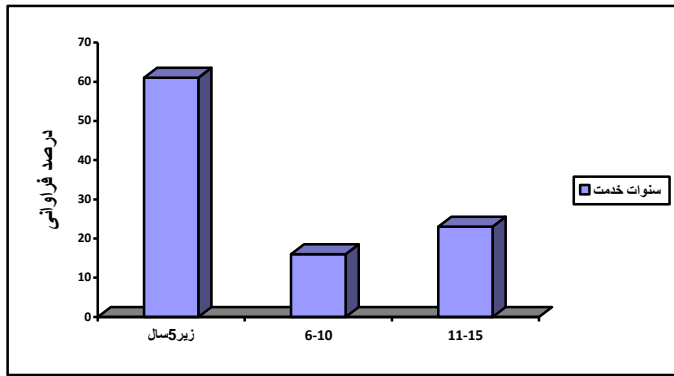
نمودار 3: نمودار ستونی توزیع درصد فراوانی بر حسب تحصیلات

با ملاحظه اطلاعات جدول و نمودار فوق، مشخص می شود کل پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی هستند.

سابقه خدمت

جدول 7- توزیع فراوانی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب سابقه خدمت

سنوات خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زیر 5 سال	80	61	61
6-10 سال	20	16	76
11-15 سال	30	23	100
جمع	130	100	

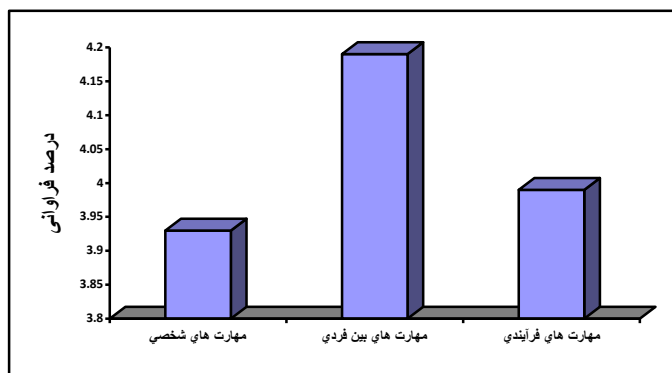


نمودار 4: نمودار ستونی توزیع درصد فراوانی بر حسب سابقه خدمت

با ملاحظه اطلاعات جدول و نمودار فوق، مشخص می‌شود اکثریت پاسخ دهندگان برابر 61 درصد زیر 5 سال سابقه دارند. سپس 16 درصد دارای سابقه کاری بین 6-10 سال، 23 درصد سابقه کاری 11-15 سال می‌باشند. بنابراین اکثر آزمودنی‌ها زیر 5 سال سابقه دارند.

جدول 8- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	تعداد
مهارت‌های شخصی	3/93	0/37	130
مهارت‌های بین فردی	4/19	0/36	130
مهارت‌های فرآیندی	3/99	0/56	130



نمودار 5: نمودار ستونی توزیع میانگین نمرات متغیرهای تحقیق

جدول 8 و نمودار 5 شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. میانگین و انحراف استاندارد مهارت‌های شخصی 3/93 (0/37)، مهارت‌های بین فردی 4/19 (0/36) و مهارت‌های فرآیندی 3/99 (0/56) می‌باشد.

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (تست نیکویی برازش)

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از نظر معناداری، نخست توزیع نمرات از لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار می‌گیرد. بدین منظور از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده می‌گردد. این آزمون برای تصمیم‌گیری در مورد اینکه نمونه‌ای از یک جامعه، از توزیع ویژه‌ای تبعیت می‌کند یا خیر مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرضیه‌های آزمون عبارتند از:

داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند: H_0

داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نمی‌باشند: H_1

جدول 9: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیر	تعداد n	مقدار آماره k - s	سطح معنی داری	نتیجه (نرمال / غیر نرمال بودن توزیع)
مهارت‌های کار آفرینی	130	0/685	0/000	غیر نرمال
ویژگی‌های کارآفرینی	شخصی	0/772	0/0143	غیر نرمال
	بین فردی	1/120	0/0161	غیر نرمال
	فرآیندی	0/912	0/0145	غیر نرمال
اثربخشی	130	0/938	0/0001	غیر نرمال
ویژگی‌های اثربخشی	سود اوری	1/283	0/0221	غیر نرمال
	رشد	1/741	0/000	غیر نرمال
	بدست آوردن منابع	1/476	0/000	غیر نرمال
	توانایی انطباق	1/168	0/005	غیر نرمال
	نوآوری	0/793	0/0031	غیر نرمال
	بهره برداری	1/074	0/0167	غیر نرمال
	رضایت مشتری	1/053	0/0198	غیر نرمال
	تعهد کارکنان	130	0/985	0/000

با توجه به نتایج بدست آمده هر کدام از عوامل که سطح معنی داری بزرگتر از 0/05 می-باشد فرضیه نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود. در خصوص داده‌هایی که از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند، از آزمون همبستگی پیرسون و برای داده‌هایی که از توزیع غیرنرمال برخوردارند، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود پس با توجه به نتایج جدول و نرمال نبودن توزیع‌ها، از آزمون اسپیرمن استفاده می‌شود.

تحلیل استنباطی داده‌ها

در ارتباط با سوال کلی تحقیق: آیا بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

فرض آماری:

$$H_0: P=0$$

$$H_1: P \neq 0$$

جدول 10: خلاصه نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت کارآفرینی اثربخشی سازمانی	130	0/72	0/000

با توجه به اینکه سطح معنی داری (0/000) کوچکتر از 0/05 می‌باشد بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که با 95 درصد اطمینان می‌توان فرض صفر (H_0) را رد کرد و فرض تحقیق (H_1) را پذیرفت از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است مشخص می‌گردد، بین مهارت کارآفرینی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه اول تحقیق: بین مهارت‌های شخصی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 11: خلاصه نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت شخصی اثربخشی سازمانی	130	0/634	0/000

با توجه به اینکه سطح معنی داری (0/000) کوچکتر از 0/05 می باشد بنابراین نتیجه گرفته می شود که با 95 درصد اطمینان می توان فرض صفر (H_0) را رد کرد و فرض تحقیق (H_1) را پذیرفت از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است مشخص می گردد، بین مهارت شخصی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم تحقیق: بین مهارت های بین فردی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_0: P=0$$

$$H_1: P \neq 0$$

جدول 12: خلاصه نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت بین فردی اثربخشی سازمانی	130	0/621	0/000

با توجه به اینکه سطح معنی داری (0/000) کوچکتر از 0/05 می باشد بنابراین نتیجه گرفته می شود که با 95 درصد اطمینان می توان فرض صفر (H_0) را رد کرد و فرض تحقیق را (H_1) را پذیرفت: از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است، مشخص می گردد، بین مهارت های بین فردی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مهارت های فرآیندی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

فرض آماری:

$$H_0: P=0$$

$$H_1: P \neq 0$$

جدول 13: خلاصه نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت فرآیندی اثربخشی سازمانی	130	0/740	0/000

با توجه به اینکه سطح معنی داری (0/000) کوچکتر از 0/05 می‌باشد بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که با 95 درصد اطمینان می‌توان فرض صفر (H_0) را رد کرد و فرض تحقیق (H_1) را پذیرفت: از آنجا که ضریب همبستگی مثبت است، مشخص می‌گردد، بین مهارت‌های فرآیندی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج بدست آمده از یافته‌های پژوهش به طور کلی می‌توان گفت بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. در راستای این سوال، نتایج پژوهش سیفی (1389)، با نتایج حاصل از این پژوهش همسانی دارد. ولی با نتایج تحقیق قاسم زاده (1384) مغایرت دارد. این محقق به این نتایج دست یافت بین توانایی‌های موردنیاز مدیران، مهارت‌های فرآیندی و بین فرآیندی آنان با اثربخشی سازمانی رابطه‌ی مثبتی وجود ندارد. و با نتایج تحقیق عزیززی (1382) همخوانی دارد. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی و خلاقیت دانشجویان با کارآفرینی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. هم چنین یافته‌های پژوهش با نتایج هزارجریبی (1382)، کریم پور (1382)، سلیمی (1381)، روشندل (1381)، برومند نسب (1381)، کیوواس و کاراسکو¹ (2007) نیاجر و وارن² (2005)، براندا³ (2004)، ژوهانسون⁴ (2003)، رودسوتی⁵ (2002) و پوسیتگو⁶ (2003) همسو است.

نقش مدیر در مجموعه‌هایی که کارآفرینی از ضروریات و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس می‌باشد. زیرا مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد کارآفرینی را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. هنر مدیر کارآفرین عبارتست از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن‌های کارآفرین، مدیر کارآفرین باید فضایی بیافریند که خودش بتواند کارآفرین و اثربخش باشد و افراد سازمان را هم نیز برای کارآفرینی و اثربخشی تحریک کند و

¹ Cuevas, carasco

² Nyajr and Warren

³ Branda

⁴ Johansson

⁵ Rvdsvtv

⁶ Postigo

این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هر کس خود مشکلش را حل کند. بنابراین هدف اولیه و اصلی مدیریت کارآفرین این است که باید به یک روابط سالم در سازمان نائل شود روابط سالم و روابط انسانی روابطی هستند که باید به صورت کارا و اثربخش باشند. روابط سالم انسانی در محیط کار موجب بالاتر بردن احساس مالکیت، شاد و بانشاط بودن می‌شود و این عامل منجر به تعلق کارکنان به سازمان و مسئولیت پذیری بیشتر در آنان می‌گردد. برای اینکه هر فرد بتواند به صورت موثر در بهبود مستمر شرکت کند لازمست تا با اصلاح روابط انسانی بین کارکنان شرایط فرهنگی سازمان متحول شده و فرد قادر به شرکت در یک فضای رقابتی سالم گردیده و از این طریق تاثیرات مثبت را بر اثربخشی سیستم بگذارد.

پیشنهادها:

با توجه به رابطه‌ی مثبت و معنی داری که بین مهارت‌های کارآفرینی و اثربخشی سازمانی در بین دانشجویان وجود داشت به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود.

1- جهت ایجاد اثربخشی سازمانی در محیط کارآفرینی به عواملی چون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و در تعیین خط مشی کاری، انگیزش کارکنان، رفتار دوستانه و صمیمانه در محیط کاری، انعطاف پذیری، در رابطه با مسائل و مشکلات کارکنان توجه شود و هنگام انتصاب مدیران به این نکته توجه نمایند که افراد آگاه به مسائل انسانی در رأس سازمان قرار گیرند.

2- مسئولان سازمانها، کارکنان خود را به خلاقیت، نوآوری و ریسک پذیری تشویق نموده و پاداش مناسب برای آنان در نظر گرفته شود. در برابر شکست‌های احتمالی ایده‌های نوآورانه آنان حمایت کنند و میزان آگاهی و شناخت کارکنان را در ارتباط با معیارهای ارزیابی ایده‌های جدید افزایش داده و منابع، اطلاعات و کمک‌های لازم در ارتباط با ایده‌های نوآورانه با سرعت و سهولت در اختیار آنان قرار داده شود.

3- مسئولان انعطاف پذیری لازم نسبت به کارکنان داشته باشند و از توانایی‌های آنان حداکثر استفاده را ببرند تا پاسخ‌گویی مناسب به تغییرات رو به تزاید محیطی و نیازهای متنوع مشتریان باشند.

4- مدیران از پیشنهادهای کارکنان در خصوص چگونگی انجام کارها استفاده و از مشارکت آنان در تصمیم‌گیریهای سازمان حمایت کنند و به پرسنل خود تفویض اختیار نمایند و آنها را در جریان پیشرفت‌هایی که در سازمان تأثیر می‌گذارد قرار دهند.

2- پیشنهادهای اجرایی برای پژوهشگران آتی

1- مطالعات تطبیقی در ارتباط با موضوع مورد مطالعه در دانشگاه‌های سراسری مورد اجرا درآید و یافته‌های آنها با یکدیگر مقایسه گردد.

2- تحقیق حاضر بر روی نمونه‌ی بزرگتری اجرا گردد تا نتایج آن با اطمینان بیشتری قابل تعمیم باشد.

3- توصیه می‌شود رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و دیگر متغیرهای مورد مطالعه مانند تعهد سازمانی - رضایت شغلی و افسردگی شغلی و غیره مورد بررسی قرار گیرد.

4- با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی موضوع از دیدگاه دانشجویان شاغل شاهد و ایثارگر پرداخته است، توصیه می‌گردد تحقیق دیگری در این زمینه از دیدگاه دانشجویان غیرشاهد و ایثارگر صورت گیرد.

5- این تحقیق در سطح استان و در تمام دوره‌های تحصیلی دانشگاهی انجام پذیرد.

پیشنهادهای کاربردی به مسئولین و دست‌اندرکاران کارآفرین

1- آموزش کارآفرینی یکی از عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی است. بنابراین برای اثربخشی مهارت‌های کارآفرینی لازم است سایر عوامل محیطی موردنیاز برای توسعه کارآفرینی وجود داشته باشد. اگر چنین شرایطی مهیا نباشد آموزش مهارت‌های کارآفرینی اگر به بهترین شکل خود اجرا گردد اثربخشی چندانی نخواهد داشت. بایستی در کنار آموزش کارآفرینی، سایر شرایط تسهیل‌کننده توسعه کارآفرینی نیز برای دانشجویان مهیا گردد.

2- کانون دانش‌آموختگان و دفتر ارتباط با کارآفرینان جهت برقراری ارتباط موثر و مستمر با آنها و تصمیم‌گیری مناسب در برنامه‌ریزی‌های آینده تأسیس و راه‌اندازی شود.

- 3- تربیتی اتخاذ گردد تا کارآفرینان و بهره برداران نمونه استانی و کشوری شناسایی و وارد عرصه آموزشهای علمی کاربردی شوند.
- 4- وجود مربیان متخصص و با تجربه در زمینه کارآفرینی از ارکان مهم برنامه‌های آموزشی است که برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارهای علمی برای تبادل تجربیات و نتایج مطالعات و تأمین اطلاعات علمی به صورت پایگاه در رشد و ارتقاء کارآفرینان می‌تواند موثر باشد.
- 5- برگزاری المپیادهای علمی و مسابقات کشوری برای عرضه محصولات و دستاوردهای کارآفرینانه و رقابت موسسات آموزشی محصولات راهکاری فرهنگ ساز بوده و از طرف دیگر موجب ارتقاء دانش، انگیزه مهارت در کارکنان و کارآفرینان می‌شود.
- 6- برگزاری جلسات ماهانه با حضور کارآفرینان موفق و سخنرانی مدیران درباره حمایت‌های قانونی می‌تواند در کارآفرین این احساس را بوجود آورد که قوانین حامی نوآوری و خلاقیت است.
- 7- توصیه می‌شود آموزش مهارت‌های کارآفرینی در یک محیط یادگیری انعطاف پذیر از بعد زمان و مکان، بیشتر از طریق عمل و تجربه صورت گیرد.
- 8- رشته‌ها و کتب دانشگاهی با نیازهای جامع متناسب سازی گردد.
- 9- مباحث کارآفرینی و مهارت‌های آن در سرفصل دروس تلفیق شود.
- 10- با توجه به وضع بازار و بنیه مالی شرکت و سود مورد انتظار، میزان تولید را در قالب برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت مشخص نموده و بر این اساس برنامه توسعه را طراحی نمایند.

کتابنامه:

- 1- روشندل اربطانی، طاهر (1381)، «بررسی و ارزیابی رابط بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان در حوزه ستادی وزارت تعاون». پایان کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران..
- 2- سیفی سالدھی، مهدی (1390)، «رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- 3- صمد آقایی، جلیل (1382)، سازمان‌های کارآفرین، چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی ..
- 4- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (1384)، «بررسی رابطه بین بالندگی مدیران با اثربخشی سازمانی در مدیران صف و ستاد آموزش و پرورش کشور» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی..
- 5- مقیمی، سیدمحمد (1384)، کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، چاپ اول، تهران: مؤسسه عقیق..
- 6- هادی زاده، اکرم و رحیمی فیل آبادی، فرج‌الله (1384)، کارآفرینی سازمانی، چاپ اول، تهران: نشر جانان .
- 7- Anderson, Alistair & py ysiainen, jarkkko & Mcelwoo. Gerard 8 Vesala kari (2006), *Developing the entrepreneuvial skills of farmers*; , international journal entreneurial behariar & research, Vol, 12, No. 10f .
- 8- Cueras, j carrasco, F.(2007) , *Entrepreneuvial strategic aualitative analysis: The case of Seville (spain) international Adv. Economics Research*, Vol, 13, 488- 4940.
- 9- Johanjsson , B , (2003), *Enterpreneurship as a collective phenomenon*, STRE. Vaxjo unirersity, Sweden, Bengt. Johanisson @ env. Hv. Se.
- 10- Robbins, sop.(1993) , *Organizational behavior (6 thed)*. Englewood Gtiffs, NJ: prenticeHall.

