Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences
Volume 7, Issue 3, 2014
Pages: 127-133
Type: Original Research

Relationship between Entrepreneurship Traits and Learning Organization Dimensions; Kashan University

Rahimi H.* ***PhD***

*Education Department, Human Sciences Faculty, Kashan University, Kashan, Iran

Abstract

Aims: Paying attention to entrepreneurial characteristics is one of the present time necessities and appropriate theme to implement it is turning the universities into learning organizations debate. The aim of this study was to investigate the correlation between entrepreneurial characteristics and the parameters of the learning organization at Kashan University.

Methods: In this descriptive correlational study 98 samples were selected among Kashan University faculty members using stratified random sampling proportional to the size using Cochran formula in 2011-12 that 95 persons were studied finally. Data were collected by two researcher-made questionnaires including learning organization questionnaire with 37 items and the entrepreneurship questionnaire with 47 items based on five-point Likert scale. Data were analyzed using Pearson's correlation, linear regression, one-sample T and one-way ANOVA tests.

Findings: The characteristics of entrepreneurial of Kashan University faculty members mean were above the average. There was positive and significant correlation between all entrepreneurial characteristics and learning organization. A significant and positive correlation was observed between characteristics of entrepreneurship mean based on employment status, field of study and gender differences were, but it was not significant based on academic rank. From Kashan faculty members point of view all parameters of entrepreneurship i.e. the need for achievement (27%), internal locus of control (18%), independence (35%), tolerance of ambiguity (44%), creativity (21%) and risk taking (30%) were capable of predicting the learning organization.

Conclusion: There is a direct correlation between characteristics of entrepreneurship and learning organization from Kashan University faculty member's viewpoint.

Keywords

Entrepreneurship (http://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68016520);
Faculty (http://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68005178);
Creativity (http://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68003405);
Risk taking (http://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68012309)

---

*Corresponding Author
Tel: +983615912246
Fax: +983615912780
Address: Educational Sciences Department, Human Sciences Faculty, Kashan University, Qotb-e-Ravandi Boulevard, Kashan, Iran
hamid_rahimi_1982@yahoo.com
Received: April 10, 2013 Accepted: July 29, 2013 ePublished: July 7, 2014

رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینانه و مولفه‌های سازمان یادگیرنده؛ دانشگاه کاشان

حمید رحیمی* PhD

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

چکیده

اهداف: توجه به ویژگی‌های کارآفرینی از ضروریات زمان حاضر بوده و بستر مناسب برای پیاده‌سازی آن، بحث تبدیل دانشگاه‌ها به سازمان‌های یادگیرنده است. هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینانه و مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان بود.

روش‌ها: در این تحقیق توصیفی- همبستگی، از بین اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از فرمول کوکران ۹۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت ۹۵ نفر از آنها مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته سازمان یادگیرنده با ۳۷ گویه و پرسش‌نامه کارآفرینی با ۴۷ گویه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. تحلیل داده‌ها با آزمون‌های استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، T تک‌نمونه‌ای و تحلیل واریانس یک‌طرفه انجام شد.

یافته‌ها: میانگین ویژگی‌های کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط بود. بین همه ویژگی‌های کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. بین میانگین ویژگی‌های کارآفرینی بر اساس وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و جنسیت تفاوت مثبت و معنی‌داری مشاهده شد، اما این تفاوت بر اساس مرتبه علمی معنی‌دار نبود. تمام مولفه‌های کارآفرینی یعنی توفیق‌طلبی (۲۷٪)، مرکز کنترل درونی (۱۸٪)، استقلال‌طلبی (۳۵٪)، تحمل ابهام (۴۴٪)، خلاقیت (۲۱٪) و ریسک‌پذیری (۳۰٪) از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان قابلیت پیش‌بینی سازمان یادگیرنده را داشتند.

نتیجه‌گیری: بین ویژگی‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان رابطه مستقیم وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: کارآفرینی، اعضای هیات علمی، خلاقیت، ریسک‌پذیری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۵/۰۷

*نویسنده مسئول: hamid_rahimi_1982@yahoo.com

مقدمه

از جمله نیروهای کلیدی در چرخش حیات دانشگاه‌ها، اعضای هیات علمی شاغل در آنهاست. از آنجا که اعضای هیات علمی از منابع اصلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند که وظیفه آنها انتقال و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به توسعه مهارت‌ها و بهینه‌سازی محیط کاری آنها ضروری بوده و در این راه استفاده از نظریات و تئوری‌های جدید الزامی است. در باب توسعه مهارت‌ها، توجه به ویژگی‌های کارآفرینی از ضروریات زمان حاضر بوده و بستر مناسب برای پیاده‌سازی آن، بحث تبدیل دانشگاه‌ها به سازمان‌های یادگیرنده است.

از جمله مفاهیم جدیدی که در اثر تحولات و دگرگونی‌های دنیای مدرن از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد پدید آمده، بحث سازمان‌های یادگیرنده است. از دیدگاه *سنج*، سازمان‌هایی که در جوامع با یادگیری سروکار دارند بیشترین شانس را دارند که به‌عنوان سازمان‌های یادگیرنده معرفی شوند [۱]. بحث از سازمان‌های یادگیرنده در حالی در ایران اتفاق می‌افتد که در بسیاری از کشورهای دنیا، اهداف و آرمان‌های نظام آموزشی، شیوه‌های مدیریت، رویه‌های تصمیم‌گیری، روند فعالیتی و ساختار سازمانی هر لحظه در حال بازسازی و تغییر است. مسئولان دانشگاه‌ها در سراسر دنیا می‌کوشند در اهداف و آرمان‌های خود تغییراتی را پدید آورند یا روند فعالیتی خود را از سنت‌گرایی به سمت نوین‌گرایی حرکت دهند که در این قالب، حرکت به سمت سازمان یادگیرنده و اهمیت پیاده‌سازی سیستم کارآفرینی در دانشگاه‌ها جلوه دیگری به‌خود می‌گیرد [۲].

لازمه تحقق ابعاد کارآفرینی در دانشگاه، تبدیل دانشگاه به محیطی پویا، محرک، مستعد و یادگیرنده است که با یادگیری مداوم از تجارب گذشته و حال خود، زمینه موفقیت آینده سازمان را تضمین نماید. تداوم و تمسک به رویه‌های فعالیت سنتی در دانشگاه‌ها، آنها را تبدیل به محیطی ایستا، بی‌روح و فاقد اعتبار می‌کند که به‌خاطر عدم پویایی، استعدادهای خود را به‌هدر می‌دهد. بی‌تردید بخشی از این کمبود، متوجه استادان است. اما از سوی دیگر می‌توان این توقع را داشت که نظام آموزش عالی نیز با ارایه برنامه‌های مختلف از جمله پدیده کارآفرینی در فراهم‌کردن شرایط مناسب‌تر تلاش کند [۳]. به‌صورت مختصر می‌توان گفت به دانشگاهی، دانشگاه کارآفرین گفته می‌شود که کارآفرینی علمی در آن بتواند نیرویی برای رشد اقتصادی ایجاد کند و باعث رقابت در بازارهای جهانی شود [۴].

سنج برای سازمان‌های یادگیرنده، پنج بُعد اساسی قابلیت شخصی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی، تفکر سیستمی و یادگیری تیمی را مطرح می‌کند [۵]. اگر دانشگاه را به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده در نظر بگیریم از طریق ویژگی‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، مرکز کنترل درونی، خلاقیت و تحمل ابهام) می‌توان دانشگاه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل نمود تا در دانشگاه قابلیت‌های شخصی افراد، متنوع شود و افزایش یابد، یادگیری و کار تیمی جایگزین کار فردی و پروژه‌های فردی شود، تفکر سیستمی رونق یابد و همه در جهت یک آرمان مشترک بسیج شوند؛ زیرا طبق تئوری، در قابلیت شخصی تمایل فرد به استقلال‌طلبی، در الگوی ذهنی تمرکز فرد به ذهنیاتش پیرامون مسایل داخلی و خارجی، در آرمان مشترک و یادگیری تیمی سعی

بر توفیق‌طلبی و موفقیت سازمانی است که نشان‌دهنده ارتباط عمیق بین موضوع و ضرورت پژوهش پیرامون کارآفرینی و سازمان یادگیرنده است.

شومپیتر از جمله دانشمندانی است که کارآفرینی را مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی دانسته و معتقد است یک کارآفرین، صاحب ابتکار و فکر است که همراه با خلاقیت، ریسک‌پذیری، هوش، اندیشه و وسعت دید، فرصت‌های طلایی می‌آفریند. وی قادر است با نوآوری‌ها تحول ایجاد کند و یک شرکت زیان‌دیده را به سوددهی برساند. کارآفرینی دارای ابعاد مختلفی شامل توفیق‌طلبی، مرکز کنترل داخلی، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت است. منظور از توفیق‌طلبی، تمایل به انجام کار در سطح استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی است. نیاز به توفیق در افرادی وجود دارد که در فعالیت‌های کارآفرینانه موفق هستند. عقیده فرد نسبت به اینکه وی تحت کنترل وقایع داخلی یا خارجی باشد، منبع کنترل داخلی است. افراد با منبع کنترل داخلی معتقدند وقایع خارجی که خارج از کنترل آنها است، سرنوشت آنها را تعیین نمی‌کند. استقلال‌طلبی به‌صورت "کار را برای خود انجام‌دادن و آقای‌خودبودن" تعریف می‌شود. میل به استقلال، نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است؛ لذا آزادی عمل، پاداش دیگر کارآفرینی است. مخاطره‌پذیری به‌عنوان پذیرش مخاطره‌هایی است که می‌تواند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شود یا احتمال دریافت پاداش در نتیجه موفقیت‌های پیشنهادی است که شخص قبل از اینکه خود را در معرض پیام‌های ناشی از شکست قرار دهد آن را در نظر می‌گیرد. تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به‌عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بدون آن که شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر. خلاقیت، توانایی هستی‌بخشیدن به پدیده‌ای جدید است و عده‌ای آن را تحت عنوان فرآیند روان‌شناختی یا فرآیندهایی که از طریق آنها محصولات جدید خلق می‌شود تعریف کرده‌اند [۶].

مدهوشی در بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه، به این نتیجه رسید که موانع داخلی در ایجاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه بیشترین تاثیر منفی و موانع محیطی در این زمینه کمترین نقش بازدارنده را داشته‌اند. از بین موانع داخلی، تصمیمات نامناسب مدیران عالی در انتصاب و انتخاب مدیران زیردست، از بین موانع میانجی، متغیر فرهنگی- اجتماعی و از بین موانع محیطی نیز فقدان رقابت، بیشترین تاثیر منفی را بر کارآفرینی دانشگاه گذاشته‌اند [۷]. *امیری* در پژوهشی دریافت که بین نگرش کارآفرینانه دانشجویان و عوامل درون‌دانشگاهی (سبک‌های مدیریت، ویژگی‌های مدرسان، ویژگی‌های نظام اداری، محتوای درسی، امکانات و عملکرد کارکنان) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و عملکرد کارکنان، ویژگی‌های نظام اداری و سبک‌های مدیریت مهم‌ترین موانع نگرش کارآفرینانه هستند [۸]. *عزیزی* نیز در پژوهش خود بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، یادگیری تیمی، الگوهای ذهنی، تفکر سیستمی و آرمان مشترک) با کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده کرد [۹]. *نژاد ایرانی* در پژوهش خود دریافت مولفه‌های سازمان‌های یادگیرنده ارتباط زیادی با خلاقیت کارکنان دارد [۱۰]. در پژوهش *توانگر*، مولفه‌های فرهنگ، قابلیت شخصی و آرمان مشترک با خلاقیت مدیران متوسطه استان سمنان، رابطه معنی‌دار داشتند و همچنین بین میزان خلاقیت و سن و سنوات اختلاف معنی‌دار وجود داشت، اما جنسیت و مدرک تحصیلی با خلاقیت اختلاف معنی‌داری نداشتند [۱۱]. پژوهش *فکور* نشان داد تحولات اجتماعی- اقتصادی محیطی و نیز تحولات درونی دانشگاه‌ها در دهه‌های اخیر در پیدایش دانشگاه کارآفرین موثر بوده‌اند و دانشگاه کارآفرین به‌مفهوم داشتن کنش کارآفرینانه در راهبردها، ساختارها و عملکردهای دانشگاه است. در مسیر تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه کارآفرین لازم است آنها ابعاد ساختاری، مدیریتی و فرهنگی خود را متحول ساخته و با گسترش زیرساخت‌های مورد نیاز زمینه را برای ایفای کارکردهای جدیدتر فراهم سازند [۱۲].

بای‌گراو در پژوهشی دریافت که کارآفرینی، فرآیند یادگرفتن است و تئوری کارآفرینی مستلزم تئوری یادگیری است. یادگیری سازمانی برای نوآوری و توسعه مستمر کارآفرینی الزامی است [۱۳]. در پژوهش *پوستیگو*، دانشجویان، دوره‌های "مقدمه‌ای برای کارآفرینی و کسب‌وکار، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی اجتماعی، امور مالی و سرمایه‌گذاری، تدوین طرح کسب‌وکار و مدیریت واحدهای شغلی" را به ترتیب اولویت برای آموزش کارآفرینی پیشنهاد نمودند [۱۴]. *هاوارد* در پژوهشی دریافت که رابطه مستقیمی بین قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد [۱۵] و *ساینیه* به این نتیجه رسید که اعضای هیات علمی معتقدند سازمان یادگیرنده به رشد و بالندگی آنها کمک نموده و زمینه استقلال عمل و نوآوری را فراهم می‌نماید [۱۶]. بر اساس نتایج پژوهش *شارمان*، رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد؛ زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول‌محورند. تاکید عمده در اینجا بر مدل‌های جدید رهبری است که به‌دنبال یک بررسی در تعاریف سنتی رهبری پدید می‌آید. علاوه بر اینها، تاثیر عوامل مشارکتی در ایجاد این سازمان‌ها به‌اثبات رسید که از مولفه‌های سازمان یادگیرنده و ضروریات کارآفرینی است [۱۷]. طبق نتایج پژوهش *گالووی*، آموزش کارآفرینی بر افزایش مهارت‌های دانشجویان در خلاقیت، توانایی کار گروهی و اعتمادبه‌نفس و همچنین مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تاثیر داشته است [۱۸]. *چنگ* در پژوهشی روی اثربخشی آموزش کارآفرینی به این نتیجه رسید که این آموزش هماهنگ‌کننده انتظارات دانشجویان با کسب مهارت آنها نیست و میزان سطح درک مفهوم کارآفرینی هنوز بین

افراد پایین است [۱۹]. *لیچ* و *هریسون* نیز نشان دادند که یادگیری درون‌گروهی و بین‌گروهی، یادگیری درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، ایجاد سازمان یادگیرنده و تغییرات سازمانی نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی دارند [۲۰]. همچنین در پژوهش *عزیزی‌نژاد* و *عباس‌زاده* بین قابلیت شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی با قابلیت کارآفرینی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت [۲۱]. *میرزایی‌فر* نیز بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های کارآفرینی درون‌سازمانی، یعنی تامین حمایت مدیریت عالی، شناختن امکان تفویض اختیار به کارکنان در تصمیم‌گیری، برداشتن موانع سازمانی، تشویق و پاداش و انگیزش کارکنان، رابطه معنی‌دار و مستقیم مشاهده کرد [۲۲].

با توجه به مطالب فوق، هدف پژوهش حاضر، بررسی میزان رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، خلاقیت و مرکز کنترل درونی) و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان از دیدگاه اعضای هیات علمی بود.

روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، ۲۰۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بودند که از بین این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۹۸ نفر از طریق فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآوردشده ۹۸ نفر بود که تعداد ۹۵ پرسش‌نامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها ۰/۹۷ بود بر این اساس تجزیه و تحلیل آماری روی ۹۵ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معنی‌داری پس از تحلیل مقدماتی، محاسبه و کفایت آن از طریق توان آزمون ۰/۸ برآورد شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسش‌نامه بسته‌پاسخ سازمان یادگیرنده با ۳۷ گویه و پرسش‌نامه ویژگی‌های کارآفرینی با ۴۷ گویه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. ابتدا پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده در قالب ۴۰ سئوال طراحی شد که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی به ۳۷ سئوال تقلیل داده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی محتوایی، صوری و سازه استفاده شد. به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی، هر دو پرسش‌نامه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید مدیریت و روان‌شناسی قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان اصلاحات ضروری در پرسش‌نامه‌ها انجام شد. آزمون KMO=۰/۷۱ و بارتلت برای این پرسش‌نامه نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. پرسش‌نامه ویژگی‌های کارآفرینی نیز ابتدا در قالب ۵۰ سئوال طراحی شد که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی به ۴۷ سئوال تقلیل داده شد. همچنین نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه کارآفرینی تایید شد که در آن ۰/۷۷ واریانس سئوال‌ها استخراج شده بود. آزمون KMO=۰/۸ و بارتلت نیز نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. این ضریب برای پرسش‌نامه کارآفرینی ۰/۹۳ و برای پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۱ برآورد شد که در سطح آلفای ۱٪ معنی‌دار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری بود. ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه توفیق‌طلبی ۰/۸۵، استقلال‌طلبی ۰/۹۲، ریسک‌پذیری ۰/۸۷، مرکز کنترل درونی ۰/۹۱، خلاقیت ۰/۹۲ و تحمل ابهام ۰/۹۸ به‌دست آمد.

پس از اخذ مجوز اجرای طرح از طرف مسئولان دانشگاه کاشان، از تمامی اعضای هیات علمی، رضایت اجرای طرح اخذ و به ایشان اطمینان داده شد که پرسش‌نامه‌ها بدون نام و نتایج محرمانه بوده و در انتها به آنان اعلام خواهد شد. محقق با ارایه این توضیحات، پرسش‌نامه‌ها را توزیع و در مدت دو هفته جمع‌آوری نمود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین آماری) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، آزمون T تک‌نمونه‌ای و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه) با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 18 صورت گرفت. برای بررسی رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده از ضریب همبستگی پیرسون، برای مقایسه میانگین هر یک از ویژگی‌های کارآفرینی از آزمون T تک‌نمونه‌ای و برای بررسی میانگین ویژگی‌های کارآفرینی بر اساس مشخصات جمعیت‌شناختی (وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی، جنسیت و مرتبه علمی) از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. تاثیر ابعاد کارآفرینی از دید اعضای هیات علمی بر ایجاد سازمان یادگیرنده نیز با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

۷۵ نفر (۷۸/۹٪) از نمونه‌ها مرد و ۲۰ نفر (۲۱/۱٪) زن بودند. بیشترین تعداد متعلق به رشته‌های تحصیلی فنی و مهندسی (۳۷ نفر؛ ۳۸/۹٪) و کمترین تعداد متعلق به رشته تحصیلی هنر (۶ نفر؛ ۶/۳٪) بود. اعضای هیات علمی با وضعیت استخدامی پیمانی (۴۲ نفر؛ ۴۴/۲٪) بیشتر از گروه رسمی- قطعی و آزمایشی بودند. بیشترین تعداد نمونه‌ها (۶۸ نفر؛ ۷۱/۶٪) استادیار بودند.

میانگین ویژگی‌های کارآفرینی در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط بود. بالاترین میانگین مربوط به ویژگی توفیق‌طلبی و کمترین میانگین مربوط به ویژگی تحمل ابهام بود ($p<0/001$). بین همه ویژگی‌های کارآفرینانه و سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. بیشترین ارتباط بین تحمل ابهام و سازمان یادگیرنده و کمترین ارتباط بین منبع کنترل درونی و سازمان یادگیرنده بود (جدول ۱).

جدول ۱) میانگین هر یک از ویژگی‌های کارآفرینی در اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان و همبستگی هر یک با سازمان یادگیرنده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

میانگین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
توفیق‌طلبی		
۳/۸۷±۰/۳۳	۰/۲۸	۰/۰۲۱
مرکز درونی کنترل		
۳/۴۰±۰/۲۸	۰/۱۵	۰/۰۴۴
استقلال‌طلبی		
۳/۳۰±۰/۳۰	۰/۴	۰/۰۰۸
تحمل ابهام		
۳/۱۰±۰/۳۵	۰/۵۵	۰/۰۰۱
خلاقیت		
۳/۱۶±۰/۳۲	۰/۴۳	۰/۰۰۷
ریسک‌پذیری		
۳/۶۰±۰/۳۶	۰/۱۷	۰/۰۳۶

بین میانگین ویژگی‌های کارآفرینی بر اساس وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و جنسیت تفاوت مثبت و معنی‌داری مشاهده شد، اما این تفاوت بر اساس مرتبه علمی معنی‌دار نبود. همچنین بین نظرات اعضای هیات علمی در مورد تحقق مولفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس جنسیت و مرتبه علمی تفاوت مثبت و معنی‌داری وجود داشت، اما این تفاوت بر حسب وضعیت استخدامی و رشته تحصیلی معنی‌دار نبود (جدول ۲).

جدول ۲) مقایسه دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان در مورد کارآفرینی و سازمان یادگیرنده بر حسب خصوصیات جمعیت‌شناختی با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (تعداد نمونه‌ها=۹۵)

شاخص	میانگین	سطح معنی‌داری
جنسیت		
کارآفرینی	۳/۳۰±۰/۴۱	۰/۰۳۶
سازمان یادگیرنده	۳/۱۸±۰/۳۸	۰/۰۴۲
رشته تحصیلی		
کارآفرینی	۴/۳۰±۰/۳۹	۰/۰۰۵
سازمان یادگیرنده	۳/۱۰±۰/۴۱	۰/۰۷۲
وضعیت استخدامی		
کارآفرینی	۴/۲۰±۰/۳۸	۰/۰۳۷
سازمان یادگیرنده	۳/۲۲±۰/۴۴	۰/۱۴۸
مرتبه علمی		
کارآفرینی	۰/۳۹±۳/۶۶	۰/۳۶۰
سازمان یادگیرنده	۰/۳۷±۳/۷۹	۰/۰۰۲

تمام مولفه‌های کارآفرینی یعنی توفیق‌طلبی (۲۷٪)، مرکز کنترل درونی (۱۸٪)، استقلال‌طلبی (۳۵٪)، تحمل ابهام (۴۴٪)، خلاقیت (۲۱٪) و ریسک‌پذیری (۳۰٪) از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان قابلیت پیش‌بینی سازمان یادگیرنده را داشتند.

بحث

طبق نتایج پژوهش حاضر، میانگین ویژگی‌های کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط بود. بالاترین میانگین مربوط به ویژگی توفیق‌طلبی و کمترین میانگین مربوط به ویژگی تحمل ابهام بود. این امر نشان‌دهنده این است که دانشگاه کاشان از قابلیت کارآفرینی نسبتاً بالایی برخوردار است. بالابودن میانگین قابلیت‌های کارآفرینی شاید به‌علت آینده‌نگری کارکنان، فعالیت دقیق و برنامه‌ریزی‌شده، انجام مقایسه کار خود با کار دیگران، تمایل به انجام کار سخت و دشوار، استفاده از فرصت‌های موجود، داشتن جنبه انتقادپذیری، خوش‌بینی در موفقیت، اعتقادنداشتن به شانس، استقبال و پذیرش تغییر، مسئولیت‌پذیری در حل مشکلات خود و غیره باشد.

نتایج حاصله، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان کارآفرینی و سازمان یادگیرنده نشان داد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات *عزیزی* [۹]، *بای‌گراو* [۱۳]، *عزیزی‌نژاد* و *عباس‌زاده* [۲۱] و *لیچ* و *هریسون* [۲۰] همسویی دارد. با توجه به اینکه کارآفرینی یک مقوله فردی است افزایش مهارت، تخصص و توان فردی افراد سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی کارآفرینی و ارایه آموزش‌های لازم متناسب با نیازها، می‌تواند در درجه اول به تقویت کارآفرینی و در ادامه، به تسهیل و به‌کارگیری ویژگی‌های آن در سازمان یادگیرنده منجر شود. کارآفرینی عامل و نیروی محرکه رشد و توسعه است. بنابراین باید شرایط و زمینه‌ای را فراهم کرد که همه افراد در سازمان، کارآفرین باشند و کارآفرینی را بتوان در سازمان یادگیرنده ترویج داد.

بین توفیق‌طلبی و سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضای هیات علمی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. شیوه *مک‌کلاند* در مورد انگیزش پیشرفت از این عقیده نشات می‌گیرد که عده‌ای از مردم از کسب موفقیت شاد می‌شوند یا مایل‌اند خوب کار کنند یا اینکه بهترین باشند. وی معتقد است نیاز به پیشرفت سائقی است که می‌تواند رفتار را در تمام موقعیت‌ها نیرومند ساخته و هدایت کند. با توجه به اینکه یکی از خصوصیات سازمان یادگیرنده افزایش قابلیت شخصی است، این قابلیت را دارد که انگیزه پیشرفت و توفیق‌طلبی را در افراد درونی‌سازی کند. تحقق سازمان یادگیرنده منوط به وجود افرادی است که به‌دنبال کشف حقایق و موفقیت باشند و لذا مدیران باید چنین افرادی را تربیت کنند. گفته شده است برای توفیق در این امر (تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده) سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که از موفقیت‌طلبی ارضا شوند. چنین سازمان‌هایی، سازمان یادگیرنده‌اند که فرصت را برای پذیرش مسئولیت به‌وجود می‌آورند، از تجربه‌ها می‌آموزند و درس می‌گیرند.

نتایج، همبستگی معنی‌داری را بین درونی‌بودن منبع کنترل و سازمان یادگیرنده نشان داد. افرادی که دارای محل کنترل درونی هستند اعتقاد دارند آنچه اتفاق می‌افتد تا حدود زیادی در نتیجه

تلاش خود آنان روی می‌دهد، ولی افرادی که دارای محل کنترل بیرونی هستند، تصور می‌کنند در آن چه که روی می‌دهد کنترل کمتری دارند و اظهار می‌دارند که آن بستگی به شانس دارد. نگرانی اکثر افراد هنگام انجام یک فعالیت کارآفرینانه این است که آیا انگیزه و توان لازم را برای انجام و اداره آن فعالیت دارند یا خیر؛ بنابراین مرکز کنترل درونی در این امر مهم است. سازمان یادگیرنده می‌تواند از طریق ایجاد فرصت‌ها برای کارآفرینان و ایجاد اعتمادبه‌نفس در آنها به درونی‌بودن منبع کنترل در افراد و پیاده‌سازی آن در دانشگاه کمک کند.

همچنین نتایج به‌دست‌آمده، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان استقلال‌طلبی و سازمان یادگیرنده نشان داد. استقلال‌طلبی، عاملی است که موجب رسیدن کارآفرینان به اهداف و رویاهای خود می‌شود. اکثر کارآفرینان ساعات زیادی در روز کار می‌کنند؛ اما رضایت، آنجایی حاصل می‌شود که علی‌رغم محدودیت‌های اقتصادی و محیطی، خود تصمیم می‌گیرند کارها را به‌شیوه خود انجام دهند، طبق برنامه خود عمل نمایند و سودی که ایجاد نموده‌اند را برداشت کنند. مطالعات دوران کودکی کارآفرینان نشان داده است که آنها از خانواده‌هایی هستند که ارزش‌های خاصی برای استقلال‌طلبی و اتکای به خود قایل می‌شوند. سازمان یادگیرنده به‌عنوان خانواده دوم اعضا می‌تواند بر اساس خصوصیاتی که در خود دارد به اعضا استقلال بدهد و از استقلال‌طلبی آنها در جهت کارآفرینی استفاده نماید. استفاده از تیم‌ها و گروه‌های کاری خودگردان و خودمختار، ساختار خوبی برای استقرار سازمان یادگیرنده خواهد بود. نتایج پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش *ساینیه* همسویی دارد [۱۶].

بین میزان مخاطره‌پذیری و سازمان یادگیرنده نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. کارآفرینان باید ریسک‌پذیر باشند؛ یعنی بتوانند نسبت به موقعیت، شرایط، امکانات و در یک کلام، آینده خود ریسک کرده و برای کسب "موفقیتی محتمل" مبارزه نمایند. این یک بُعد قضیه است. بُعد دیگر آن، مخاطره‌پذیری پشتیبانان و حمایت‌کنندگان است. همواره کارآفرینان قادر به تامین تمامیِ سرمایه و امکانات موردنیازِ کسب‌وکار جدید خود نیستند. به این علت، باید دولت یا دیگر حامیان مستقل، حاضر به پذیرش ریسک مورد نیاز کارآفرین بوده، "سرمایه مخاطره‌پذیر" برایش فراهم نموده و او را در مراحل مختلف کارآفرینی همراهی کنند. افرادی که دارای روحیه محافظه‌کاری یا کارمندی هستند، اساساً کارآفرینان موفقی نخواهند بود. سازمان یادگیرنده باید در زمینه پیاده‌سازی کارآفرینی، نقش حامی و پشتیبان مخاطره‌پذیر کارآفرین را داشته باشد.

نتایج، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان تحمل ابهام و سازمان یادگیرنده نشان داد. نظریه‌پردازان معتقدند کارآفرینان بدون اینکه احساس تهدید یا ناراحتی نمایند قادرند به‌صورت اثربخشی با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، غیرقطعی، سازمان‌نیافته و غیرشفاف روبه‌رو شوند [۲۰]. کارآفرینان قادرند ضمن رفع ابهام شرایط و اطلاعات، حتی آن را به‌نفع خود تغییر دهند. در واقع، رفع ابهام سبب انگیزش آنها می‌شود. سازمان یادگیرنده می‌تواند از طریق تغییرات زمینه‌ای، زیرساخت‌های شناختی‌اش را برای تشویق ابهام بیشتر یا کمتر تعدیل کند که این امر بستگی به تمایلات استراتژیک فعلی‌اش دارد. بین میزان خلاقیت و سازمان یادگیرنده نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. خلاقیت در واقع، یافتن فرصت‌ها است که باعث می‌شود کارآفرین از غیرکارآفرین مشخص شود. *شومپیتر* به نقش خلاقیت در کارآفرینی تاکید دارد و به آنها نقش اساسی و مهمی می‌دهد، به‌طوری که کارآفرین را نیروی محرک رشد و توسعه اقتصادی می‌داند و معتقد است نقش کارآفرین، نوآوری و ویژگی اصلی کارآفرینان، خلق ارزش‌های جدید است. کارآفرینان منتظر تغییر محیط نمی‌نشینند، بلکه افراد خلاقی هستند که تغییر و دگرگونی ایجاد می‌کنند؛ لذا خلاقیت یکی از ویژگی‌های اساسی پیاده‌سازی کارآفرینی در سازمان یادگیرنده است [۶]. از این نظر مطالعه حاضر با مطالعات *نژادایرانی* [۱۰]، *توانگر* [۱۱] و *گالووی* [۱۸] همسویی دارد.

طبق نتایج، تفاوت مثبت و معنی‌داری بین میانگین کارآفرینی اعضای هیات علمی بر اساس مرتبه علمی وجود نداشت، ولی این تفاوت بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی معنی‌دار بود. به‌عبارتی، اعضای هیات علمی با رشته‌های مختلف تحصیلی، وضعیت‌های استخدامی متفاوت و جنسیت‌های گوناگون نگرش یکسانی نسبت به کارآفرینی ندارند که از این نظر، نتیجه پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش *توانگر* [۱۱] همسویی و مطابقت ندارد. در این زمینه، *هومنز* مطالعاتی انجام داده است و در نظریه خود برای پیش‌بینی و توصیف پاسخ‌های افراد نسبت به فرصت‌های کارآفرینی تاکید می‌نماید که هیچ کدام از متغیرها همچون قدرت، جایگاه، رتبه و سمت به‌تنهایی برای تشریح انگیزه فرد برای کارآفرینی کافی نیست. وی در مطالعات خود برای بررسی تاثیر پایگاه اجتماعی برای رفتار فرد، سه نوع موقعیت اجتماعی پایین، متوسط و بالا را در نظر می‌گیرد. طبق نتایج مطالعه وی، هنگامی که اختلاف بین پایگاه اجتماعی فرد وجود داشته باشد، او را به انجام رفتارهای متفاوت تحریک می‌نماید [۲۳]. همچنین بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد سازمان یادگیرنده بر اساس رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، ولی این تفاوت بر حسب مرتبه علمی و جنسیت معنی‌دار بود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان چنین احتمال داد که عوامل وضعیت استخدامی و رشته تحصیلی نمی‌توانند به‌عنوان عوامل تاثیرگذار روی به‌کارگیری مولفه‌های سازمان یادگیرنده در نظر گرفته شوند. همچنین اعضای هیات علمی زن و مرد با مرتبه‌های علمی مختلف، نگرش متفاوتی نسبت به تفکر سیستمی، آرمان مشترک، قابلیت شخصی، یادگیری تیمی و الگوهای ذهنی در دانشگاه دارند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش، استفاده صرف از پرسش‌نامه‌های خودگزارش‌دهی برای ارزیابی متغیرها، محدودشدن نمونه پژوهش به اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان و بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها بود. با توجه به اینکه در این مورد شواهد تجربی مشابهی وجود نداشته است، لذا می‌توان بیان نمود که احتمالاً دانشگاه در این زمینه از یک انسجام برخوردار است. اینکه دانشگاه به چه میزان به ایجاد سازمان یادگیرنده و زیرسیستم‌های آن در بخش‌های مختلف خود نیازمند است مستلزم وجود مبانی نظری و شواهد تجربی قوی است که این بررسی به‌عنوان مقدمه و پیشنهادی برای محققان آینده در این حوزه قابل طرح است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پژوهشی، نظرات اعضای هیات علمی را محترم بشمارند و در انجام وظایف آموزشی، آزادی عمل بیشتری به آنها داده شود که این عمل با ایجاد انگیزه درونی و تعهد و مسئولیت در آنها، یکی از راه‌های تقویت کارآفرینی نیز خواهد بود و دیگر اینکه به‌دلیل پایین‌بودن میزان منبع کنترل درونی و مخاطره‌پذیری در میان برخی از اعضای هیات علمی، آموزش و تقویت این قبیل ویژگی‌ها در میان آنها ضروری به‌نظر می‌رسد؛ لذا مسئولان دانشگاه و آموزش عالی ضمن توجه به همه ابعاد، این چند ویژگی را بیشتر از سایر ویژگی‌ها مورد ملاحظه قرار داده و بستر لازم برای تقویت آنان را فراهم نمایند.

نتیجه‌گیری

بین ویژگی‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، خلاقیت و مرکز کنترل درونی) و سازمان یادگیرنده در دانشگاه از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان رابطه مستقیم وجود دارد. بنابراین از طریق ویژگی‌های کارآفرینانه می‌توان دانشگاه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل نمود.

تشکر و قدردانی: نویسنده بر خود لازم می‌داند که از کلیه مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان تقدیر و تشکر به عمل آورد.

تاییدیه اخلاقی: تاییدیه اخلاقی این پژوهش از دانشگاه کاشان اخذ شده است.

تعارض منافع: موردی توسط نویسنده گزارش نشده است.

منابع مالی: موردی توسط نویسنده گزارش نشده است.

منابع

1- Charan R. How networks reshape organizations for results. Harv Bus Rev. 1991;69(5):104-15.
2- Asgari A. Learning organization. J Manag. 2003;91:40-6. [Persian]
3- Gibb A. In pursuit of a new enterprise and entrepreneurship paradigm for learning creative deconstruction. Int J Manag Rev. 2002;4(3):233-69.
4- Guerrero M, Urbano D. The development of an entrepreneurial university. J Technol Transf. 2012;37(1):43-47.
5- Senge PM. The fifth discipline: The art & practice of the learning organization. Toronto: Doubleday; 2006.
6- Leitch CM, Harrison RT. A process model for entrepreneurship education and development. Int J Entrepreneurial Behav Res. 1999;5(3):83-109.
7- Madhushi M. The survey of corporate entrepreneurship barriers in Mazanderan University. Q J Res Plan High Educ. 2003;9(1):157-213. [Persian]
8- Amiri A, Moradi Y. The survey of entrepreneurial attitudes barriers of students. Q J Res Plan High Educ. 2008;14(3):45-67. [Persian]
9- Azizi B. University as entrepreneurship learning organization. Tehran: 8th International Management Conference, Sharif Industrial University; 2011.
10- Montazeralfaraj R, Maleki MR, Tabibi SJ, Najafbeigi R. The model of learning organization for Iranian public hospital. J Health Inform Manag. 2011;8(8):1063-72. [Persian]
11- Tavangar A. A study of relationship learning organization dimensions and the creativity of secondary managers in Semnan province. J Educ Leadership Administ. 2011;5(1):77-93.
12- Fakour B. Entrepreneurial University; concepts, backgrounds and how to achieve. Roshd-e-Fanavari. 2008;5(17):35-42. [Persian]
13- Zahra SA, Sapienza HJ, Davidsson P. Entrepreneurship and Dynamic Capabilities: A Review, Model and Research Agenda. J Manag Stud. 2006;43(4):917-55.
14- Postigo S, Tamborini MF. Entrepreneurship education in Argentina: The Case of the San Andres University. In: Alon I, McIntyre JR (Editors). Business Education and Emerging Market Economies. New York, Springer; 2005. pp. 267-82.
15- Taatila VP. Learning entrepreneurship in higher education. Educ Train. 2010;52(1):48-61.
16- Hsieny L. Study of learning organization and faculty development in higher education. Umpire; 2004.
17- Sharman C. Leadership and learning organization [Dissertation]. New York: University of New York Empire State College; 2005.
18- Galloway L, Anderson M, Brown W, Wilson L. Enterprise skills for the economy. Educ Train. 2005;47(1):7-17.
19- Cheng MY, Chan WS, Mahmood A. The effectiveness of entrepreneurship education in Malaysia. Educ Train. 2009;7(51):555-6.
20- Leitch CM, Harrison RT. A process model for entrepreneurship education and development. Int J Entrepreneurial Behav Res. 1999;5(3):83-109.
21- Nejad BA, Abbaszadeh MMS, Bernousi I. Study of the entrepreneurship in universities as learning organization based on Senge Model. Int Educ Stud. 2012;5(1):67-80.
22- Taherpour Kalantary H, Zarepour Nasirabadi F, Jokar A. The relationship between the dimensions of learning organization and transformational leadership. Pub Administ Persp. 2011;4(1):23-38.
23- Badri E, Liaghatdar MJ, Abedi MR, Jafari E. The study of entrepreneurship capabilities students in University of Isfahan. J Res Plan High Educ. 2006;12(2):73-90.