

## مدل توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط

سید مهدی الوانی\*، فروغ رودگر نژاد\*\*

### چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر، طراحی مدل توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای با استفاده از یک مدل سه بعدی (پرورش ویزگیها، تحریک انگیزه ها و دانش و مهارتهای کارآفرینی است. نمونه آماری ۲۶۰ نفر از شرکتهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای استان مازندران بوده و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌ای با اجزا استاندارد و ضریب پایایی ۰/۹۱٪ جمع آوری و سپس به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است. یافته‌ها بر اساس آزمون ویلکاکسون و با استفاده از نرم افزار SPSS نشان داد که دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای مؤثر بوده است. آزمون تحلیل عاملی نیز متغیرهای تحقیق را در قالب هفت عامل ارائه کرده و در نهایت الگوی معادلات ساختاری، مدل را بصورت اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم مورد بررسی قرار داد و کلیت مدل مورد تأیید واقع شد. در پایان مقاله، ضمن ارائه تفصیلی نتایج و یافته‌ها، موارد مذکور جمع‌بندی شده، بحث و مقایسه، پیشنهادات کاربردی و پیشنهادات مرتبط با ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

**کلید واژه‌ها:** توسعه کارآفرینی - مدل مفهومی - سازمانهای کوچک و متوسط (SME).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۵/۱۹.

\* استاد مدعو واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.

\*\* دانش آموخته دوره دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول).

Email: karim\_kiakojoy@yahoo.com

### مقدمه

در قرن بیست و یکم، سرمایه اصلی جوامع، دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی آنها است [۲]. این سرمایه، نرخ اشتغال، انتقال فناوری و گسترش کسب و کارهای جدید را افزایش می‌دهد [۲۳] و حس رقابت، نوآوری و تغییر پذیری را در افراد جامعه ایجاد می‌کند [۱۵] [۱۷]. در سالهای اخیر با توجه به نقش کارآفرینان در رشد و شکوفایی صنعتی و اقتصادی کشورها و نیز با عنایت به مسائل و تنگناهایی که از نظر اقتصادی و توسعه صنعتی و به خصوص بیکاری وجود دارد، ضرورت ایجاد می‌کند تا به ترویج توسعه کارآفرینی در سطح گسترده پرداخته شود [۱۱]. از این طریق می‌توان موجبات خودکفایی و استقلال کشور را نیز در زمینه فنون و تخصص‌های مورد نیاز فراهم آورد [۷] [۲۹].

دستیابی به آرمان‌های توسعه پایدار کشور که جایگاه شایسته‌ای در اقتصاد جهانی برای اقتصاد کشور فراهم می‌کند و همینطور حل مشکلات فعلی جامعه و دولت، فقط با اجرای راهبرد توسعه کارآفرینی امکانپذیر است. بدون یک برنامه جامع توسعه کارآفرینی تحقق هدف‌ها امکانپذیر نیست و تلاش‌ها را ناکام می‌گذارد و با ادامه وضع موجود، همچنان منابع را هدر می‌دهد و حجم و پیچیدگی مشکلات را اضافه می‌کند. بنابراین، تدوین و اجرای برنامه ملی توسعه کارآفرینی برای کشور بسیار حیاتی است. از اینرو، علت توجه به این موضوع، این است که با توجه به اهمیت توسعه درون‌زا و تکیه بر نیروهای داخلی در جنبه‌های مختلف توسعه و با توجه به مشکلات اقتصادی کشور، چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی، تربیت نیروهای کارآمد که بتواند به حرکت چرخ‌های توسعه سرعت بخشند و کشور را از وابستگی به نیروهای ماهر خارجی برهانند، توجه به کارکردهای سازمان فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌شود [۳۲].

یکی از کارکردهای اصلی سازمان فنی و حرفه‌ای پرورش افراد کارآفرین است [۵]. به این معنا که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد و یا شرکتی را تأسیس کنند [۸]. با توجه به این مهم، تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای شکل گرفته است و مسئله اصلی این تحقیق آن است که مدل توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای چیست؟

### پیشینه تحقیق

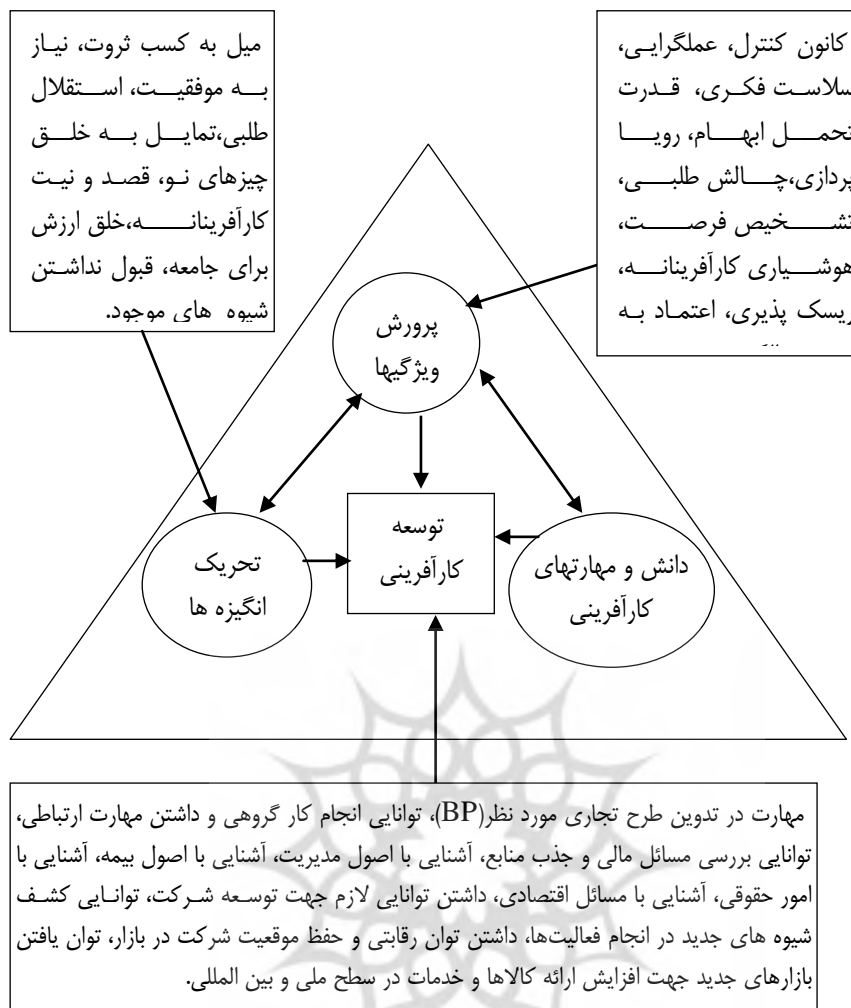
کارآفرینی عبارت است از: فرایند نوآوری و بهره‌گیری از فرصتها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسکهای مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق

طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد [۲۱] و کارآفرینان، افرادی هستند که مشاغل جدیدی ایجاد می‌کنند که تا قبل از آن وجود نداشته است. آنها منابع را بسیج کرده تا از فرصتهای ایجاد شده برای کسب و کار جدید بهره‌برداری کنند [۴]. فرایند توسعه کارآفرینی نیز عبارت است از، افزایش احتمال و نرخ وقوع رفتار کارآفرینانه در کلیه ابعاد کارآفرینی. به عبارت دیگر افزایش فرصت‌های کارآفرینی، افزایش علاقه و انگیزه شهروندان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، توانمند سازی آنها برای موفقیت در اجرای فرایند کارآفرینی و ایجاد مکانیزم‌های حمایت و هدایت کارآفرینانه [۹].

در رشته کارآفرینی نیز همانند دیگر رشته‌ها، عقاید و تفکراتی ارائه شد، موارد مطالعاتی زیادی مورد بررسی قرار گرفت و برنامه‌ها و ابتکارات مختلفی، پیش از به‌وجود آمدن یک چارچوب نظری و عملی در خصوص کارآفرینی، مطرح شدند [۱۳]. اما با این حال مدت زیادی از مطرح شدن مدلها، پارادیمها و نظریه‌های کارآفرینی نمی‌گذرد [۷].

دی پایلی و دیگران، در تحقیق خود یافتند که ویژگی‌های شخصیتی در ایجاد قصد و انگیزه جهت راه اندازی و توسعه شرکتهای کوچک و متوسط تأثیر مثبت دارند [۱۶]. نتایج تحقیق لاپ پای هی، نشان داد که رابطه معنا داری بین میزان خودباوری دانشجویان و ایجاد قصد کارآفرینانه برای راه اندازی کسب و کار وجود دارد [۲۵]. مارکمن و بارون نقش ویژگی‌های شخصیتی افراد بر موفقیت کارآفرینانه را بسیار مؤثر دانسته‌اند [۲۶]. کیگوندو عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینانه را ویژگیهای شخصیتی فرد کارآفرین، دانسته است [۲۲]. زهراو کوبین، از عوامل مؤثر بر فرایند کارآفرینی، به ویژگیهای شخصی کارآفرینان، توجه کرده‌اند [۳۳]. تامپسون، ویژگی‌هایی چون بهره برداری از فرصتها، توانایی جذب منابع لازم ایجاد ارزش افزوده، برقراری ارتباطی سازنده، ریسک پذیری بالا، خلاقیت و نوآوری و قدرت اخذ تصمیم‌گیری برای کارآفرینی ضروری می‌داند [۳۰]. لیتونن، ویژگی‌های فرد کارآفرین را توانایی خطرپذیری، نوآوری، دانش در زمینه فنون کار، مهارت‌های مدیریت کسب و کار، توانایی برای همکاری، برداشت خوب نسبت به کسب و کار و توانایی کشف فرصت می‌داند [۲۴]. الگوهای فرایند کارآفرینی بیگریو و بارن و شین، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه را در فرایند راه اندازی کسب و کار دخیل می‌دانند [۱۴] [۲۷]. کیم اسمیت، ایجاد انگیزه‌هایی مانند: ارزش آفرینی برای جامعه، نیاز به توفیق طلبی و ثروت اندوزی در افراد را لازمه کارآفرین شدن و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط می‌داند [۲۸]. زامپتاکیس، بیان می‌کند که یک کارآفرین، فردی توفیق گرا، علاقمند و پر انرژی است و انگیزه خوبی برای کار کردن دارد، خلاق و مسئولیت پذیر است [۳۴]. ابراهیم زاده به بررسی نقش آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای در کارآفرینی دانش آموختگان به منظور ارائه راهکارهای توسعه کارآفرینی پرداخته و دریافتند که انگیزه موجود در دانشجویان آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای موجب رشد نگرش

مناسب و تقویت روحیه کارآفرینی در آنان می‌شود [۳]. فکور و انصاری، تحقیقی با عنوان مطالعه عوامل بازدارنده و انگیزشی برای نوآوری در بنگاههای کوچک منتخب ایران انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دهنده این مطلب است که پاسخ به نیاز مشتریان، بازار و افزایش رقابت، عوامل انگیزشی برای نوآوری در شرکتهای مورد مطالعه و دسترسی نداشتن به منابع مالی مورد نیاز، مهمترین مانع نوآوری در آن شرکتهای بوده است [۶]. فردریک هس، بیان می‌کند که بحران سرمایه انسانی و رسیدن به توسعه کارآفرینی و توسعه کسب و کار را تنها از طریق فرایند آموزش مهارتهای کارآفرینی می‌توان حل کرد [۲۰]. بگنر، معتقد است که نقش دانش به ویژه یادگیری و تلاش برای یافتن دانش جدید، عناصر مهم درک ایجاد کسب و کارهای کارآفرینانه هستند. هدف کلیدی کسب و کارهای موفق، ایجاد دانشی جدید برای ساختن و حفظ یک مزیت رقابتی است [۱۲]. غلام مصطفی خان، در تحقیق خود در رابطه با موضوع توسعه کارآفرینی در بحرین به این نتیجه رسید که برنامه توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط بحرین، فقط با برنامه ریزی های آموزشی مناسب توسط دولت و همکاری متقابل دولت و دانشگاهها امکانپذیر است [۱۸]. فلورانس آلدکومو تحقیقی با عنوان سیاستهای توسعه کارآفرینی در نیجریه انجام داد. این تحقیق نشان می‌دهد که خلاً بین خطمشی‌های دولتی و خطمشی‌های آموزشی توسعه کارآفرینی منجر به بیکاری فارغ التحصیلان، عدم انگیزه، ناامیدی و احساس عدم اطمینان آنها نسبت به آینده شده است [۱۰]. احمدپور و مقیمی به بررسی نیازهای آموزشی صاحبان کسب و کارهای کوچک در حوزه کارآفرینی پرداخته و نتایج حاصل از تحقیق آنها نشان می‌دهد که به علت شکاف بسیار بین وضع موجود و مطلوب بسیاری از مؤلفه های آموزشی، برای تقویت مهارت و روحیه کارآفرینی برنامه های آموزشی وسیع و جدی مورد نیاز است [۱].



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس آنچه که به عنوان پیشینه پژوهش بیان شد، می توان نمودار شماره یک را به عنوان مدل محقق ساخته برای توجیه تأثیر متغیرهای پرورش ویژگیها، تحریک انگیزه ها و دانش و مهارت های کارآفرینی بر توسعه کارآفرینی ارائه کرد و فرضیه تحقیق نیز این است که کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید است.

## روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارآفرینان مستقل یا شرکتی سازمان فنی و حرفه‌ای در استان مازندران، شامل کسانی که حداقل یک SME دارای حداکثر ۵۰ نفر پرسنل را راه‌اندازی کرده و تحت پوشش سازمان فنی و حرفه‌ای نیز هستند، تشکیل خواهند داد. تعداد این افراد به‌گونه‌ای که بتوانند در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق مورد استفاده قرار گیرند، در استان مازندران ۷۴۰ مورد می‌باشند. به‌منظور تعیین تعداد اعضای نمونه آماری، بعد از انجام مطالعه مقدماتی، با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه آماری تحقیق را ۲۶۰ SME (سازمانهای کوچک و متوسط)، تشکیل می‌دهد. قلمرو موضوعی تحقیق حاضر را مباحث مرتبط با توسعه کارآفرینی فردی در سازمانهای کوچک و متوسط، قلمرو زمانی آن را داده‌های جمع‌آوری شده طی سال ۱۳۸۹ و قلمرو مکانی آن را سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای استان مازندران، تشکیل داده‌اند. تحقیق حاضر از نوع تک متغیری مستقل است. بر این اساس عوامل سه گانه پرورش و ویژگیها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارتهای کارآفرینی به‌عنوان متغیرهای مستقل مشهود و توسعه کارآفرینی، به‌عنوان متغیر مستقل نامشهود می‌باشند. از ابزارهای چهارگانه جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مستند به مرور ادبیات موضوعی تحقیق بوده است. روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق اینگونه بوده است که داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، همگی کدگذاری شده و وارد نرم‌افزار SPSS گردید تا آماره‌های توصیفی مربوط به داده‌ها و آزمون آماری آلفای کرونباخ و آزمون ویلکاکسون محاسبه و نیز آزمون‌های مربوط به نرم‌افزار لیزرل برای ارائه معادله ساختاری، صورت گیرد. سوالات ابزار اندازه‌گیری تحقیق حاضر دارای اعتبار است زیرا اجزای متغیرهای مورد اندازه‌گیری، از ادبیات موضوعی تحقیق گرفته شده‌اند و به عبارتی توافق خبرگان امر در مورد آنها اکتیاع شده است. به علاوه اینکه شاخص GFI نیز که به‌عنوان یکی از معیارهای سنجش روایی است، در این تحقیق بیشتر از ۰/۹۰ به دست آمده است. قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه‌گیری نیز با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که میزان آن در تحقیق حاضر، ۰/۹۱ بوده است.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱. آزمون ویل کاکسون (Wilcoxon) برای سنجش فرضیه‌های تحقیق

سطح معناداری آزمون	آزمون فرضیات
(Sig ≤ ۰/۰۵)	دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای مؤثر بوده است.
(Sig ≤ ۰/۰۵)	دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر پرورش ویژگی‌های افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای مؤثر بوده است.
(Sig ≤ ۰/۰۵)	دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر تحریک انگیزه‌های افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای مؤثر بوده است.
(Sig ≤ ۰/۰۵)	دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر دانش و مهارت‌های کارآفرینی افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای مؤثر بوده است.

نتیجه آزمون نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است (Sig ≤ ۰/۰۵) لذا فرضیه‌ها تأیید می‌شود.

در این پژوهش، آزمون تحلیل عاملی جهت تعیین عامل‌های پرسشنامه صورت گرفته است.

جدول ۲. آزمون KMO and Bartlett's

۰/۸۵۶	KMO
۱۱۲۶۴/۸۱	آزمون بارتلت
۱۱۶۶	درجه آزادی
(Sig ≤ ۰/۰۵)	سطح معناداری آزمون

"شاخص کفایت نمونه برداری" (KMO ۰/۷۰) می‌باشد و این به معنا مناسب بودن مجموعه‌ای از متغیرها در ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی است.

عامل‌های به دست آمده نیز به شرح ذیل می‌باشند:

متغیر تحریک انگیزه‌ها		متغیر پرورش ویژگیها	
عامل دوم (A <sub>2</sub> )	عامل اول (A <sub>1</sub> )	عامل دوم (V <sub>2</sub> )	عامل اول (V <sub>1</sub> )
تمایل به خلق چیزهای نو	نیاز به موفقیت	کانون کنترل درونی	سلاست فکری
قصد و نیت کارآفرینانه	استقلال طلبی	عملگرایی	قدرت تحمل ابهام
میل به کسب ثروت	خلق ارزش برای جامعه	تشخیص فرصت	رویاپردازی
	قبول نداشتن شیوه‌های موجود	ریسک‌پذیری	چالش طلبی
		اعتماد به نفس	هوشیاری کارآفرینانه
		الگوی نقش	خودباوری

متغیر دانش و مهارت‌های کارآفرینی		
عامل سوم (M <sub>3</sub> )	عامل دوم (M <sub>2</sub> )	عامل اول (M <sub>1</sub> )
آشنایی با امور حقوقی	توانایی بررسی مسائل مالی و جذب منابع	مهارت در تدوین طرح تجاری مورد نظر (BP)
داشتن توان رقابتی و حفظ موقعیت شرکت در بازار	آشنایی با مسائل اقتصادی	توانایی انجام کار گروهی و داشتن مهارت‌های ارتباطی
توانایی یافتن بازارهای جدید جهت افزایش ارائه کالاها و خدمات در سطح ملی و بین‌المللی	داشتن توانایی لازم جهت توسعه شرکت	توانایی کشف شیوه‌های جدید در انجام فعالیتها
آشنایی با اصول مدیریت		آشنایی با اصول بیمه

### استخراج مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای

#### فرضیه‌های پژوهشی

فرض صفر: کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید است.  
فرض یک: کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید نیست.

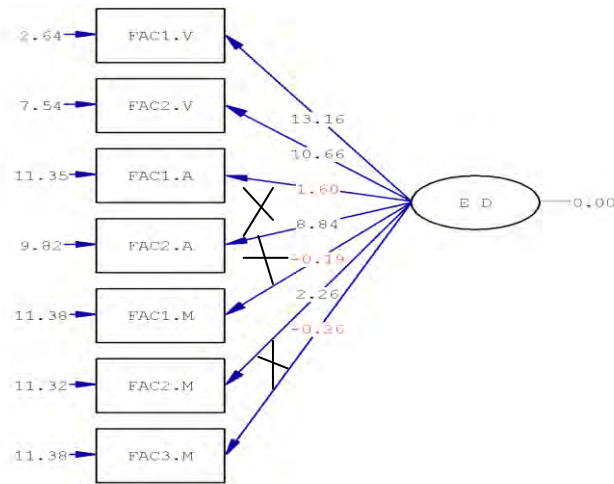
#### فرضیه‌های آماری

$$H_0 : RMSEA \leq 0.10$$

$$H_1 : RMSEA > 0.10$$

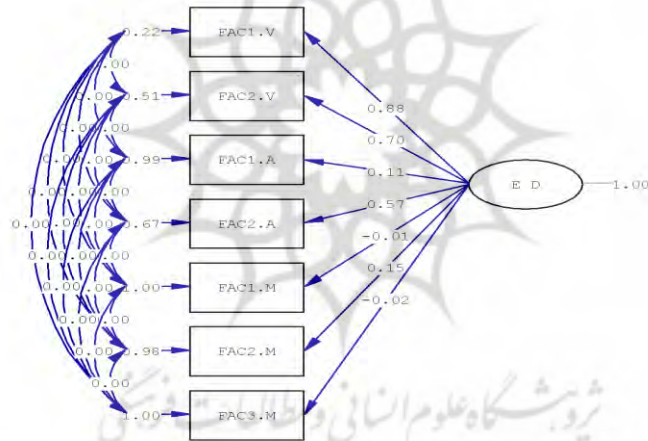


آزمون انجام شده (الگوی روابط علی در مدل معادله ساختاری):



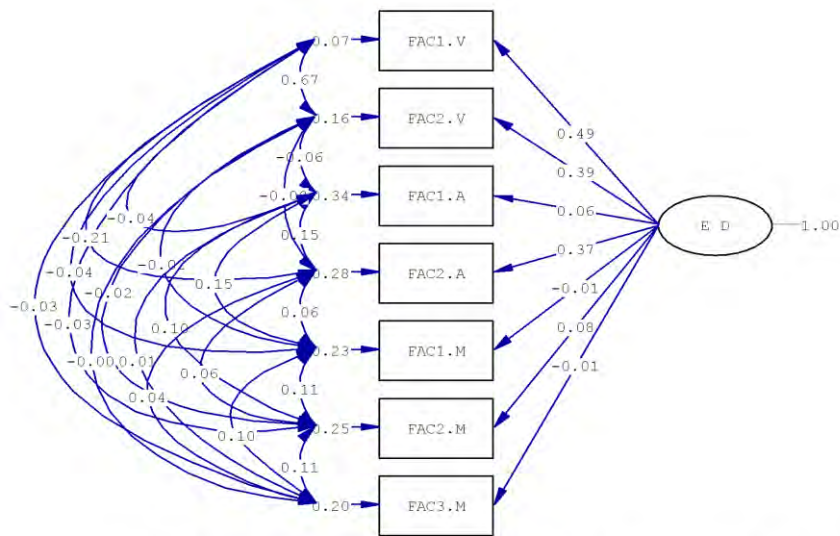
Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

نمودار ۲. ضرایب T Value مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای



Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

نمودار ۳. ضرایب استاندارد مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای



Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

نمودار ۴. ضرایب برآوردی (غیر استاندارد) مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA، کمتر از ۱۰ درصد (RMSEA= ۰/۰۱۶) و شاخص GFI بیش از ۰/۹ است (GFI=۰/۹۱)، مدل فوق برآزش خوبی از داده‌های دنیای واقعی داشته و کلیت مدل، مورد تأیید است. لازم به ذکر است که مدل عمومی معادله ساختاری روابط تعاملی بین متغیرها (اثرات مستقیم و غیرمستقیم) عبارت است از:

$$\text{(اثرات غیر مستقیم) + (اثرات مستقیم) = مدل معادله ساختاری}$$

در نمودار (۳) (ضرایب استاندارد) مشاهده می‌گردد که ضرایب روابط غیر مستقیم هر کدام از متغیرهای مشهود با همدیگر برابر با صفر است لذا مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای، بر حسب ضرایب استاندارد عبارت است از

$$ED = (0.88V_1 + 0.70V_2 + 0.31V_3 + 0.57A_1 + 0.15M_2) \text{ (اثرات مستقیم)}$$

مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای، بر حسب ضرایب غیر استاندارد (نمودار ۴) عبارت است از:

جدول ۳. مدل معادله ساختاری بر حسب ضرایب غیر استاندارد

اثرات مستقیم	ED	ED
اثرات غیر مستقیم پرورش ویزگیها	ED V <sub>1</sub> = ۰/۴۹ V <sub>1</sub> (- ۰/۲۱ A <sub>2</sub> + ۰/۵۷ V <sub>2</sub> - ۰/۰۳ M <sub>2</sub> )	عامل اول
اثرات غیر مستقیم پرورش ویزگیها	ED V <sub>2</sub> = ۰/۳۹ V <sub>2</sub> (۰/۵۷ V <sub>1</sub> - ۰/۰۹ A <sub>2</sub> - ۰/۰۲ M <sub>2</sub> )	عامل دوم
اثرات غیر مستقیم تحریک انگیزه ها	ED A <sub>2</sub> = ۰/۳۷ A <sub>2</sub> (- ۰/۲۱ V <sub>1</sub> - ۰/۰۹ V <sub>2</sub> )	عامل دوم
اثرات غیر مستقیم دانش ومهارتهای کارآفرینی	ED M <sub>2</sub> = ۰/۰۸ M <sub>2</sub> (- ۰/۰۳ V <sub>1</sub> - ۰/۲۷ V <sub>2</sub> + ۰/۰۵ A <sub>2</sub> )	عامل دوم

جدول ۴. متغیرها و ضرایب مستقیم مدل معادله ساختاری

متغیر نامشهود توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک ومتوسط سازمان فنی و حرفه‌ای (E D)						
متغیرهای مشهود		پرورش ویزگیها		تحریک انگیزه ها		دانش ومهارتهای کارآفرینی
نام متغیرهای مشهود در معادله		V		A		M
علامت اختصاری متغیرها		FAC	FAC	FAC	FAC	FA
T Value		V <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	V <sub>1</sub>	V <sub>2</sub>	C
ضرایب استاندارد		۱۳/۱۶	۸/۸۴	۱/۶۰	۲/۲۶	۰/۱۹
ضرایب غیر استاندارد		۰/۷۰	۰/۳۷	۰/۱۵	۰/۰۸	-
کلیت مدل تأیید می شود		GFI = ۰/۹۱, AGFI = ۰/۸۲, NFI = ۰/۹۳, NNFI = ۰/۸۷, RMSEA = ۰/۱۶				
تأیید/رد اثرات		$\begin{matrix} \text{تأیید} & \text{تأیید} & \text{تأیید} & \text{تأیید} & \text{تأیید} & \text{تأیید} \\ \text{رد} & \text{رد} & \text{رد} & \text{رد} & \text{رد} & \text{رد} \end{matrix}$				
رتبه اثرگذاری		۲	۱	۳	۴	-
مستقیم بر اساس ضرایب استاندارد						

مرور مطالعات گذشته نیز نشان می دهد که این متغیرها بر فرایند توسعه کارآفرینی اثرگذار است. نتایج حاصل از پژوهش با تحقیقات تجربی صاحب نظرانی چون مارکمن و بارون

[۲۴]، کیگوندو [۲۰]، واگنر و استرانبرگ [۲۷]، دی پایلی [۱۴] و لاپ پای هی [۱۹]، در مورد تأثیر پرورش ویژگیها بر توسعه کارآفرینی، اسمیت [۲۵] و زامپتاکیس [۳۰] در مورد تأثیر تحریک انگیزه ها بر توسعه کارآفرینی، هس [۱۹] و غلام مصطفی خان [۱۷] در مورد تأثیر دانش و مهارتهای کارآفرینی بر توسعه کارآفرینی مطابقت دارد. اگر چه، تمامی مطالعات قبلی به نحوی اثربخش در این تحقیق آمده و هر یک از آنها جزئی از تحقیق حاضر بوده اند، ولی تحقیق حاضر یک دیدگاه یکپارچه و جامع تری را نسبت به هر یک از آنها ارائه نموده است و به بررسی هم زمان سه متغیرو تأثیر آن بر توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای پرداخته است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اولین گام جهت توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط به طور عام و SMEهای سازمان فنی و حرفه‌ای به طور خاص، شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. اگرچه عوامل مختلف و متعددی می‌توانند بر این امر تأثیرگذار باشند، اما در تحقیق حاضر پس از بررسی دقیق و موشکافانه سایر تحقیقات مرتبط پیشین و پس از نظرسنجی‌های فراوان از خبرگان آگاه در زمینه توسعه کارآفرینی سازمانهای کوچک و متوسط، متغیرهای تحقیق در سه گروه پرورش ویژگیها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارتهای کارآفرینی تعیین گردیدند. از آنجا که تمامی ویژگیها، انگیزه قوی و مهارتها، به ندرت در یک شخص یافت می‌شود؛ از اینرو وجود سازمانها و نهادهایی جهت کشف استعدادها و پرورش ویژگیها، تقویت انگیزه در افراد و ارائه آموزشهای لازم به آنان جهت راه اندازی کسب و کار و توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط، الزامی است.

از سوی دیگر، اهدای پاداشهای مادی و معنوی از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای به کسانی که در انجام فعالیتهای و اداره کسب و کار خویش موفق بوده اند و روند رو به رشدی را در ارائه کالاها و خدمات نو به جامعه دنبال کردند، تجلیل از مدیران موفق شرکتهای کوچک و متوسط در جشنواره‌های مختلف کارآفرینی و افزایش منزلت اجتماعی آنها، بررسی پیامدها و نتایج حاصل از دوره‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای در راه اندازی کسب و کار و توسعه سازمانهای کوچک و متوسط و ارائه این نتایج برای بهبود یا بازنگری دوره های آموزشی برگزار شده به مسئولین، تهیه گزارش‌های مستمر به وسیله کارشناسان سازمان فنی و حرفه‌ای مبنی بر شناسایی نقاط قوت و ضعف دوره‌های برگزار شده و ارائه راهکار برای برطرف کردن مشکلات، انجام نیازسنجی از متقاضیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، بازنگری در دروس، روش آموزشی و استفاده از مربیان با تجربه و متبحر در امر آموزش و مربیانی که خود در ایجاد و مدیریت کسب و کار نقش داشته

اند، انجام ارزشیابی آموزشی در این دوره ها بر اساس پرسشنامه‌های تهیه شده و انجام مصاحبه-های تصادفی با شرکت کنندگان، توسعه بانک های اطلاعاتی و شرکتهای خدمات مشاوره وابسته به سازمان فنی و حرفه‌ای جهت راه اندازی و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط و ارائه حمایت‌های لازم قبل از تأسیس، در حین تأسیس و بعد از تأسیس از سازمانهای کوچک و متوسط و ارائه راهنمایی‌هایی درباره افزایش منابع مالی، قوانین و مقررات، انتخاب تجهیزات مناسب، امور مالیاتی، حقوقی، بیمه، امور مدیریتی، حسابداری ساده، استخدام منابع انسانی، مباحث بازاریابی و غیره ضروری به نظر می رسد. به پژوهشگران علاقمند به موضوع مورد بررسی نیز برای تحقیقات آتی، پیشنهاد می شود که به طراحی و توسعه ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای غیر از آنچه که در این پژوهش آمده بپردازند. همچنین آنها می توانند مطالعات تطبیقی در کشورهای مختلف در مورد توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط را انجام دهند.



## منابع

۱. احمدپور، محمود و مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۸۷)، "آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها"، *مجله توسعه کارآفرینی*، شماره اول.
۲. الوانی، مهدی، رودگر نژاد، فروغ و کیاکجوری، کریم، (۱۳۸۸)، "ارائه مدل مفهومی از توسعه کارآفرینی فردی"، *هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران.
۳. ابراهیم زاده، فریمان، (۱۳۸۶)، "بررسی نقش آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای در کارآفرینی دانش‌آموختگان"، پایان‌نامه دکتری، تهران: *دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات*.
۴. پرداختچی، محمد حسن، شفیق زاده، حمید (۱۳۸۵)، "درآمدی بر کارآفرینی سازمانی"، تهران: انتشارات ارسباران.
۵. رامبرگر، ر (۱۳۸۶)، "تغییرات فناوری تقاضا برای نیروی کار آموزش دیده"، میر رحیمی، داود، (مترجم)، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۲۲.
۶. فکور، بهمن، انصاری، محمد تقی، (۱۳۸۸)، "مطالعه عوامل بازدارنده و انگیزشی برای نوآوری در بنگاه‌های کوچک منتخب ایران"، *فصلنامه علمی- پژوهشی توسعه کارآفرینی*، سال اول، شماره چهارم.
۷. کیاکجوری، کریم، رودگر نژاد، فروغ (۱۳۸۵)، "ارائه مدل مفهومی از نقش کارآفرینی در توسعه"، *اولین همایش کارآفرینی*، تهران: *دانشگاه تهران*.
۸. کینگ، ک، (۱۳۸۷)، "آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی"، قاسمی، اقبال، (مترجم)، *دانشنامه آموزش و پرورش*، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۹. یداللهی فارسی، جهانگیر، (۱۳۸۴)، *مدل برنامه‌ریزی توسعه کارآفرینی*، رودهن: *همایش ملی کارآفرینی دانشگاه آزاد اسلامی*.
10. Aladkoomo, F., (2006), "Nigeria Educational Policy and Entrepreneurship", Centre for Industrial Research and Development(CIRD)Obafemi Awolowo University,Ile-Ife, Nigeria, 9,(2).
11. Ardichvili, A., Cardozo, R. and Ray, S., (2008), "A theory of entrepreneurial opportunity identification and development", *Journal of Business Venturing*, 18(1): 105-23.
12. Begner, W., (2006), "Corporate ventures and knowledge", In Michale Hitt & Duane Ireland, *Entrepreneurship, Victoria: Blackwell Publishing*, 45-48.
13. Brockhaus, R. & Horwitz, P., (1986), "The psychology of the entrepreneur", in D. Sexton & R. Smilor(eds), *The art and science of entrepreneurship*, Cambridge, Mass: Ballinger.
14. Bygrave, W.D., (1989), "The Entrepreneurship paradigm(II): Chaos and catastrophes among Quantum Jump?" *Entrepreneurship theory & practice*, P.8.
15. Davis, A. et al., (2008), "Critical competitive strategy issues every entrepreneur should consider before going in to business", *Journal of Kelly School of business*,(51).
16. De Pillis, E., (2007), "The influence of personality traits & persuasive messages on entrepreneurial intention", *Journal of Career Development International*, 12, (4).

17. Dutta, Dev.,(2007), "The nature of entrepreneurial opportunities", *Academy of management journal*, Vol. 48, N.5.
18. Gholam Mosstafa Khan, M.,(2007)," Entrepreneurship Development Programs of small and medium enterprises in Bahrain", *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, N.20.
19. Hair, J. F. & Anderson, R. E. & Tatham, R. L. & Black, W. C., (1998), "Multivariate data analysis", *Prentice Hall International Inc.*, Upper Saddle River, NJ.
20. Hess, F.& et al., (2006), "Teaching Entrepreneurship", *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, N.22.
21. Hisrich, R. D. & Peters, M.,( 2002),"Entrepreneurship", New York: Mc-Graw Hill.
22. Kiggundu, M. N., (2002), "Entrepreneurs and entrepreneurship in Africa: What is known and what needs to be done", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7(3), 239-258.
23. Johannisson, B., Landström, H. and Rosenberg, J., (2007), "University training for entrepreneurship – an action frame of reference", *European Journal of Engineering Education*, 23(4):47796.
24. Littunen,H., (2007), "Entrepreneurship and the Characteristics of Entrepreneurial Personality", *Greenwood press, United State*.
25. Lop Pihie, Z., (2009), "entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial Self- Efficacy & Intention of University Student", *European Journal of Social Science*, 9.
26. Markman, G. D. & Baron, R. A., (2003), "Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others", *Human Resource Management Review*, (13), 281-301.
27. Shane,S.,(2005),"Prior knowledge and the discovery of Entrepreneurial", *opportunities organization science*, 11(4), 448.
28. Smith, K, Petersen, J., (2006), "What Is Educational Entrepreneurship?", *For more information about the volume*, see.
29. Stevenson, H. & Gumpert, D., (1985), "the heart of entrepreneurship", *Harvard business review*, (63)(2), 85-94.
30. Thompson, Jone., (1999), "The Worlds of Entrepreneur :A new Perspective", *Journal of the workplace learning: employee counseling today*.
31. Wagner, J. & Sternberg, R., (2004), "Start-up activities, individual characteristics, and the regional milieu: Lessons for entrepreneurship support policies from German micro data", *The Annals of Regional Science*, (38), 219-240.
32. WWW. ILO.org / public.
33. Zahra, S. A. & Covin, J. G.,(1995), "Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis", *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58.
34. Zampetakis. L.,(2007)," Entrepreneurial Behavior in the Greek Public Sector", *A Framework of Analysis in European Local Government*, 17.