

مقاله پژوهشی

طراحی مدل دانشگاه کار آفرین با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش عالی (مورد مطالعه: واحدها و مراکز

آموزشی دانشگاه آزاد خراسان رضوی)

سیده فاطمه طوسی^۱، الهام فریبرز^۲، محمود قربانی^۳

چکیده

هدف: در قرن ۲۱ رسالت دانشگاه، تربیت نیروی انسانی و نسل آینده‌ای متعهد، مبتکر و کارآفرین است و بنابراین ایجاد تفکر کارآفرینی و ورود به کسب و کار در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی باعث می‌شود که آنها با بهره‌گیری از استعدادهای بالقوه خود، افرادی خلاق، نوآور و کارآفرین شوند و خود را باور نمایند. بنابراین هدف از مطالعه حاضر، طراحی الگوی دانشگاه کارآفرین با رویکرد سازمانی در آموزش عالی بود.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش از نظر هدف کاربردی-توسعه‌ای، از نظر ماهیت توصیفی و از لحاظ روش، ترکیبی (آمیخته) است. جامعه آماری در بخش کیفی ۲۰ نفر شامل افراد خبره در حوزه آموزش کارآفرینی و اعضای مراکز کارآفرینی و در بخش کمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی به تعداد ۹۶۷ نفر بود که ۲۵۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی روش هدفمند و گلوله برفی و در بخش کمی روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای بود. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی استفاده از تکنیک دلفی و در بخش کمی با توجه به شرایط کرونا، پرسشنامه محقق ساخته آنلاین بود که سوالات آن برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه بود. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد و بدین جهت از نرم‌افزار آماری AMOS نسخه ۲۴ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش: در بخش کیفی در دور اول دلفی و با توجه به نظر صاحب‌نظران برای متغیر دانشگاه کارآفرین ۱۵۴ بعد و ۵۹۷ مولفه و برای متغیر یادگیری سازمانی ۳۷ بعد و ۱۴ مولفه طراحی گردید. در نهایت و پس از پایان دور سوم، مدل مفهومی تحقیق شامل ۲۱ بعد و ۳۴ مولفه برای متغیر دانشگاه کارآفرین و ۶ بعد و ۶ مولفه برای متغیر یادگیری سازمانی شد که پرسشنامه بخش کمی را تشکیل می‌داد. نتایج این تحقیق، ابعاد دانشگاه کارآفرین و یادگیری سازمانی و اولویت هر کدام از آنها را مشخص نمود و نشان داد که هر ۲۱ بعد دانشگاه کارآفرین از عوامل مؤثر بر مدل دانشگاه کارآفرین بود. با توجه به میزان تاثیر (بار عاملی) مشاهده شد که ابعاد عوامل محیطی، ایجاد کسب و کار جدید و رهبری کارآفرینانه به ترتیب دارای اثر بیشتری در دانشگاه کارآفرین بودند. همچنین نتایج نشان داد که هر شش بعد کار گروهی، ایجاد فرهنگ حمایتی در سازمان، سبک رهبری، استراتژی سازمان، ساختار سازمانی و نقش مدیریت عالی از عوامل مؤثر بر سنجش یادگیری سازمانی محسوب می‌شوند و مشاهده گردید که ابعاد استراتژی سازمان، ساختار سازمانی و سبک رهبری به ترتیب دارای اثر بیشتری در سنجش یادگیری سازمانی بودند. یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۷۹ در کارآفرین شدن دانشگاه نقش دارد و مؤثر است. چهارچوب حاصل از این بررسی منجر به ارائه مدل دانشگاه کارآفرین با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش عالی شد و زمینه توجه به اولویت عوامل دانشگاه کارآفرین را در دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی فراهم آورد.

محدودیت‌ها و پیامدها: این تحقیق به علت کمبود زمان و هزینه بر بودن در دانشگاه‌های سطح کشور صورت پذیرفت. همچنین به دلیل وجود شرایط کرونا و به دلیل عدم استفاده از مشاهده از روش مثلث‌سازی استفاده نگردید و به همین دلیل، نمونه‌گیری در بخش کمی از نوع نمونه‌گیری سهمیه‌ای انجام شد.

مشخصات نویسندگان

۱. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
toosi_f@yahoo.com
۲. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران
(*نویسنده مسئول).
elhamfariborzi@gmail.com
۳. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
Drm-ghorbani2020@yahoo.com

پیامدهای عملی: چهارچوب حاصل از این پژوهش می تواند منجر به ارائه مدل دانشگاه کارآفرین با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش عالی گردد و زمینه توجه به اولویت عوامل دانشگاه کارآفرین را در آموزش عالی فراهم آورد.

ابتکار یا ارزش مقاله: پژوهش حاضر تنها تحقیق در زمینه طراحی مدل دانشگاه کارآفرین در آموزش عالی بوده که با توجه به رویکرد یادگیری سازمانی صورت پذیرفته است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: دانشگاه کارآفرین، یادگیری سازمانی، آموزش عالی، دانشگاه آزاد



تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۰۴ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۱
منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Research Paper

Designing an Entrepreneurial University Model with an Organizational Learning Approach in Higher Education (Case Study: Educational Units And Centers Of Khorasan Razavi Azad University)

Sayyedah Fatemeh Toosi¹, Elham Fariborzi^{2*}, Mahmood Ghorbani³

Authors

1. Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

toosi_f@yahoo.com

2. Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran (*Corresponding Author).

elhamfariborzi@gmail.com

3. Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Drm-ghorbani2020@yahoo.com

Abstract

Purpose: In the 21st century, the mission of the university is to train human resources and the next generation to be committed, innovative and entrepreneurial. Be innovative and entrepreneurial and believe in yourself. Therefore, the purpose of this study was to design an entrepreneurial university model with an organizational approach in higher education.

Design/ methodology/ approach: This research was conducted in terms of applied-developmental goal, in terms of descriptive nature and in terms of method, combined (mixed). The statistical population in the qualitative section was 20 people including experts in the field of entrepreneurship education and members of entrepreneurship centers and in the quantitative section was 967 faculty members of Khorasan Razavi Azad Universities, of which 258 people were selected as a statistical sample. The sampling method in the qualitative part was the targeted method and snowball and in the quantitative part was the quota sampling method. The method of data collection was library and field methods and measurement tools in the qualitative part using the Delphi technique and in the quantitative part according to the corona conditions was an online researcher-made questionnaire whose questions were taken from interview data. In order to test the research hypotheses, the structural equation modeling method was used and for this purpose, AMOS statistical software version 24 was used.

Research Findings: In the qualitative part, in the first round of Delphi and according to the opinion of experts, 154 dimensions and 597 components were designed for the entrepreneur university variable and 37 dimensions and 14 components for the organizational learning variable. Finally, after the end of the third round, the conceptual model of the research included 21 dimensions and 34 components for the entrepreneur university variable and 6 dimensions and 6 components for the organizational learning variable, which was a quantitative questionnaire. The results of this study identified the dimensions of entrepreneurial university and organizational learning and the priority of each of them and showed that all 21 dimensions of entrepreneurial university were effective factors on the entrepreneurial university model. Due to the degree of impact (factor load), it was observed that the dimensions of environmental factors, new business creation and entrepreneurial leadership had a greater impact on the entrepreneurial university, respectively. The results also showed that all six dimensions of teamwork, creating a supportive culture in the organization, leadership style, organizational strategy, organizational structure and the role of senior management are effective factors in measuring organizational learning and it was observed that the dimensions of organizational strategy, organizational structure and Leadership style had a greater effect on measuring organizational learning,

respectively. Findings indicate that organizational learning with an impact factor of 0.79 has a role in creating entrepreneurship in the university and is effective. The framework of this study led to the presentation of the entrepreneurial university model with an organizational learning approach in higher education and provided the basis for paying attention to the priorities of the entrepreneurial university in the free universities of Khorasan Razavi.

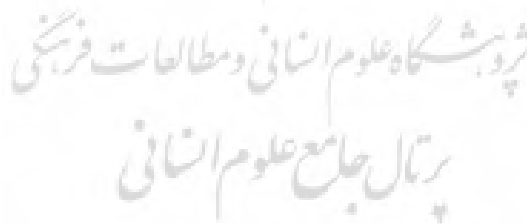
Limitations & Consequences: The limitations of this research are: due to lack of time and cost, it was not carried out in the universities of the country. Triangulation method was not used in this research due to the lack of observation. Due to the Corona situation, sampling was done in a small part of the quota sampling type.

Practical Consequences: The framework of this research can lead to the presentation of the Entrepreneurial University model with an organizational learning approach in higher education and provide the context to pay attention to the priority of Entrepreneurial University factors in higher education.

Innovation or value of the Article: The present research is the only research in the field of designing an entrepreneurial university model in higher education, which has been carried out according to the organizational learning approach.

Paper Type: Research Article

Keywords: Entrepreneur University, Organizational Learning, Higher Education, Azad University



مقدمه

امروزه شرایط اقتصادی، صنعتی و اجتماعی- فرهنگی کشورمان به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها؛ راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را می‌طلبد. ترکیب جمعیتی جوانان، ناتوانی بخش‌های تولیدی در جذب نیروی کار، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و عواملی نظیر این، دلایلی هستند که منجر می‌شود سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کلان کشور جهت حل این مشکل به طور جدی به دنبال یافتن روزهایی باشند و این راهکار چیزی جز مقوله کارآفرینی نیست، چرا که کار آفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر شناخته شده است (Kordani, Qanati and Yazdani, 2009).

درایتون به نقل از لوینر و همکاران، نقش یک کارآفرین را به صورت زیر توصیف می‌کند: شغل کارآفرین، تشخیص این موضوع است که چه وقت یک بخش از جامعه دچار مشکل می‌شود، پس وی راه‌های جدیدی را برای رهایی جامعه از آن مشکل ارائه می‌دهد. کارآفرینان، تنها به دادن ماهی یا یاد دادن ماهی‌گیری راضی نمی‌شوند. آنها تا زمانی که صنعت ماهی‌گیری را متحول نکنند، آسوده نخواهند شد (Leviner et al. 2007; Budalai et al. 2013).

با نگاهی به نسل‌های دانشگاهی، دانشگاه‌های نسل اول آموز محور و مبتنی بر تربیت نیروی انسانی بودند. در ادامه بر اساس پویایی درونی و آثار بیرونی در ساختارهای دانشگاهی و علمی، انقلاب دیگری به وقوع پیوست. این دانشگاه‌ها با انجام دادن پژوهش‌های خاص تا حدودی به تحقق و برآورده ساختن نیازها و توسعه صنعتی کمک می‌کردند. بنابراین در شرایط کنونی از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که دنباله رو ایده‌های جدید باشند و از شیوه‌های کارکردی فعلی خود فراتر بروند و دورنمایی به روندهای آینده نیز داشته باشند (Etzkowitz, 2014). اهمیت این مسئله موجب شده است که دانشگاه‌های بزرگ جهان آموزش و توسعه کارآفرینی را در دستور کار خود قرار دهند (Ahmad Kikha, 2019).

از طرفی یکی از اهداف مهم نظام آموزش عالی کشور، پرورش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه است. اگر چه دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور دست به تلاش‌هایی در این زمینه زده‌اند، ولی متأسفانه همخوانی نداشتن درس‌های دانشگاهی با نیازهای جامعه، باعث شده است که دانش‌آموختگان از تخصص و کارایی لازم برخوردار نباشند. از سوی دیگر همزمان با افزایش دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی، شمار دانش‌آموختگان آنها نیز هر سال افزایش می‌یابد و موجب سرازیر شدن خیل عظیمی از فارغ‌التحصیلان به بازار کار می‌شود (Technology Growth Quarterly, Summer 2018).

هر سازمان کارآمدی می‌کوشد فعالیت‌های سنتی مدیریت کارکنان را در چارچوب نظام‌مند و جامعی باز تعریف کرده و به وظایف اساسی که باید در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شود، به گونه‌ای منسجم و استراتژیک توجه کند، از این رو مدیریت منابع انسانی غالباً به منزله رویکردی اثرگذار در امر مدیریت انسان‌ها در نظر گرفته می‌شود و کارکرد آن از اینکه فقط در قبال نگهداری سوابق پاسخگو باشند، به سمت شریک استراتژیک تحول یافته است (Hassanzadeh & et al. 2019).

دانشگاه کارآفرین به عنوان یک نهاد علمی، پژوهشی و تخصصی ضمن پرداختن به کارکردهای سنتی و مرسوم خود به مفاهیم، الزامات و ویژگی‌های کارآفرینی در تمامی فعالیت‌ها توجهی ویژه می‌نماید (Kordani, 2009; Saadi, 2017). در قرن بیست و یکم رسالت دانشگاه، تربیت نیروی انسانی و نسل آینده‌ای متعهد، مبتکر و کارآفرین است و بنابراین ایجاد تفکر کارآفرینی و ورود به کسب و کار در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی باعث می‌شود که آنها با بهره‌گیری از استعدادهای بالقوه خود، افرادی خلاق، نوآور و کارآفرین شوند و خود را باور نمایند (Akbarpour, 2019).

متأسفانه هم اکنون دانشگاه‌های ایران به مواردی محدود و انگشت شمار، عمدتاً در نسل یک یعنی ارائه آموزش صرف و فعالیت‌های مبتنی بر تعلیم باقی مانده‌اند و موارد انگشت‌شماری هم که در حوزه پژوهش و فعالیت‌های مبتنی بر تحقیق متمرکز هستند (Ghahremani, 2011)، از حیث پیاده‌سازی راهبردها و سیاست‌های حرکت به سمت دانشگاه کارآفرین به شدت دچار ضعف هستند. بر اساس آخرین رتبه‌بندی رویترز^۱ درباره برترین دانشگاه‌های کارآفرین جهان دانشگاه استنفورد^۲ آمریکا، دانشگاه M.I.T، دانشگاه هاروارد آمریکا و دانشگاه تگزاس رتبه‌های اول تا چهارم را از نظر کارآفرینی و رشد اقتصادی به خود اختصاص داده‌اند. این آمارها نشان می‌دهد که بر خلاف آن چه که مسئولان دانشگاهی ما انتظار دارند (Arabion et al, 2010)، دانشگاه نسل سوم از جایی بودجه نمی‌گیرد، عمده درآمدزایی این دانشگاه‌ها از محل فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان برخاسته از این دانشگاه‌ها است. در سال‌های اخیر اگر چه شعارهای زیادی برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها و ایجاد دانشگاه‌های نسل سه مطرح می‌شود، اما واقعیت این است که جز در موارد اندک، در دیگر دانشگاه‌ها هیچ حرکت جدی که نشان بدهد چنین تغییر ساختاری در مراکز دانشگاهی ما در حال وقوع است دیده نمی‌شود و به عبارتی دانشگاه‌های کشور هنوز نتوانسته‌اند در آزمون کارآفرینی نمره قبولی بگیرند (Arnaut, 2010).

سازمان‌هایی که اساسشان یادگیری است، سعی دارند فعالیت‌ها را بهتر انجام دهند. از دید آنها، یادگیری بهترین راه برای بهبود عملکرد در درازمدت است. هر فرد ظرفیت و انرژی روانی دارد که بهترین انگیزه برای یادگیری اوست (Etzkowitz, 2003). بنابراین چالش در این نیست که برنامه‌های انگیزشی در سازمان اجرا شود، بلکه کافی است به تشخیص ظرفیت‌ها و توانایی انرژی‌های روانی فراگیری کارکنان پرداخته شود و نسبت به برانگیختن اینگونه انگیزه‌های فراگیری بهتر اقدام شود. مهمترین انگیزه در کارکنان یادگیری است. بر همین اساس آموزش را اساس و پایه انگیزه کارکنان می‌داند. سازمان یادگیرنده با درک اهمیت این انگیزه‌ها در جهت رشد سازمانی، تمهیداتی برای یادگیری سازمانی فراهم می‌آورد (Asghar Hazrati Viri, 2013).

دانشگاه‌ها برای حفظ موقعیت برتر خود در تولید، توزیع و انتشار دانش و کسب مزیت رقابتی نسبت به سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، ناگزیر از پذیرش و به‌کارگیری مفهوم کارآفرینی در آموزش دانشجویان و انجام پژوهش‌های مورد نیاز جامعه هستند (Azma, 2015). موضوع کارآفرینی در دانشگاه‌ها تاکنون بیشتر بر جنبه‌های آموزش و ترویج این مفهوم تاکید داشته و لازمه ایجاد دانشگاه کارآفرین، ارائه چارچوب مفهومی

^۱ . Reuters

^۲ . Stanford

دقیق بوده که از طریق انجام پژوهش‌های کاربردی و توسعه‌ای امکانپذیر خواهد شد (Hajian, 2018). انجام این تحقیق کمک می‌کند تا ابعاد و مولفه‌های مناسب جهت تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه کارآفرین شناسایی گردد و همچنین از نتایج آتی آن ارائه الگوی کاربردی دانشگاه کارآفرین برای رهبری و مدیران آموزش عالی می‌باشد. بنابراین سوال اصلی این پژوهش به طراحی مدل دانشگاه کارآفرین با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش عالی می‌پردازد (Baradaran et al, 2017).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دانشگاه کارآفرین: برخی محققان، دانشگاه کارآفرین را محرک فعالیت‌های نوآوری و کارآفرینی می‌دانند و معتقدند دانشگاه کارآفرین از تمرکز سنتی بر تحقیق و تدریس فراتر می‌رود و از دانش در عمل استفاده می‌کند؛ بنابراین دانش به یک دارایی مناسب برای توسعه اقتصادی و اجتماعی منطقه‌ای تبدیل می‌شود (Chiva, 2007). از این رو، رسالت دانشگاه کارآفرین تربیت کارآفرینان آینده است که دارای روحیه کارآفرینی در رشته‌های تخصصی خود هستند. همچنین این دانشگاه‌ها به شیوه کارآفرینانه عمل می‌کنند و مراکز رشد تجاری و پارک‌های علم و فناوری و دیگر مراکز مورد نیاز را سازماندهی کرده و دانشجویان را در این ساختارها مشارکت می‌دهند (Donald, 2015) و از این راه به دانشجویان و دانش‌آموختگان در ایجاد و راه‌اندازی کسب و کار کمک می‌کنند. دانشگاه کارآفرین، به‌عنوان نسل سوم دانشگاه‌ها، مأموریت توسعه اقتصادی و اجتماعی را بر عهده دارد. از این رو، شناخت این مأموریت و نحوه تحقق آن در دانشگاه‌های سنتی، اهمیت ویژه‌ای دارد. دانشگاه کارآفرین، دانشگاهی است که همزمان با تولید علم و گسترش مرزهای بشری نسبت به نیازهای محیط حساس بوده و با بهره‌گیری از خلاقیت و شیوه‌های تفکر هوشمندانه ضمن پاسخگویی سریع به این نیازها و برطرف کردن مشکلات، زمینه را برای توسعه پایدار کشور فراهم می‌سازد (Bahram, 2016).

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی فرایندی است که طی آن سازمان‌ها با محیط متغیر خود انطباق می‌یابند. یادگیری سازمانی اشاره به ظرفیت سازمان برای کشف نیاز به تغییر و انطباق و انجام فعالیت‌های هدفمند دارد. یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرایندی تعریف می‌کنند (Chiara Fantauzzi, 2019) که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یاد گرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود (Banar, 2012).

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای، از نظر ماهیت توصیفی و از لحاظ روش، ترکیبی (آمیخته) است. جامعه آماری در بخش کیفی ۲۰ نفر شامل افراد خبره در حوزه آموزش کارآفرینی و اعضای مراکز کارآفرینی و در بخش کمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی به تعداد ۹۶۷ نفر بود که ۲۵۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی روش هدفمند و گلوله برفی و در بخش کمی روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای بود. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی استفاده از تکنیک دلفی و در بخش کمی با توجه به شرایط کرونا، پرسشنامه محقق ساخته آنلاین بود که سوالات آن برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه بود. به منظور آزمون فرضیه‌های

تحقیق، از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد و بدین جهت از نرم‌افزار آماری AMOS نسخه ۲۴ استفاده گردید. جهت بررسی روایی و پایایی هر سازه نیز به ترتیب از شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب استفاده شد (Hassanzadeh, 2019).

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای پانل دلفی نشان می‌دهد که ۸۰ درصد خیرگان را مردان و ۲۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. میزان تحصیلات ۷۰ درصد خیرگان دکتری می‌باشد. ۷۰ درصد خیرگان دارای سابقه کاری ۱۵ سال به بالا می‌باشند و در نهایت ۷۰ درصد اعضای پانل دلفی در گروه سنی بالای ۴۰ سال به بالا قرار دارند. بر این اساس می‌توان چنین استنباط نمود که اعضای پانل دلفی دارای تخصص و تجربه کافی در این خصوص می‌باشند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خیرگان

جنسیت	فرآوانی	درصد فرآوانی
زن	۴	۲۰
مرد	۱۶	۸۰
تحصیلات	دکتری	۷۰
	کارشناسی ارشد	۳۰
سمت	استاد دانشگاه در زمینه کارآفرینی	۱۳
	اعضای انجمن‌های کارآفرینی	۷
سابقه کاری	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۰
	۱۵ سال به بالا	۷۰
سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۰
	۴۰ سال به بالا	۷۰
جمع	۲۰	۱۰۰

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بخش کمی

شرح	نمونه آماری	فرآوانی	درصد فرآوانی
جنسیت	مرد	۵۰	۱۹/۴
	زن	۲۰۸	۸۰/۶
سن	۲۶-۳۰ یال	۴	۱/۶
	۳۱-۳۵ سال	۲۱	۸/۱
	۳۶-۴۰ سال	۶۰	۲۳/۳
	۴۰ سال به بالا	۱۷۳	۶۷/۱
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۲۳	۸/۹
	دکتری	۲۳۵	۹۱/۱
سابقه خدمت	۵ سال و کمتر	۱۳	۵
	۶-۱۰ سال	۳۵	۱۳/۸
	۱۱-۱۵ سال	۶۰	۲۳/۳
	۱۶-۲۰ سال	۶۸	۲۶/۴
	بیش از ۲۰ سال	۸۲	۳۱/۸

۱۰۰	۲۵۸	جمع
-----	-----	-----

جدول ۳: وضعیت نرمال بودن توزیع سؤالات پرسشنامه

سؤال	مؤلفه	کولموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویلک		
		آماره آزمون	درجه آزادی	p-value	آماره آزمون	درجه آزادی	p-value
ق۱	استراتژی‌های دانشگاه‌های آزاد با استراتژی‌های دانشگاه کارآفرین مطابقت دارد.	۰/۱۸۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۷۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۲	ساختارهای دانشگاه‌های آزاد با ساختار دانشگاه کارآفرین مطابقت دارد.	۰/۲۲۰	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۷۹	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۳	آموزش اعضای دانشگاه‌های آزاد مناسب دانشگاه کارآفرین می‌باشد.	۰/۲۰۹	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۴	میزان تحقیق اعضای دانشگاه‌های آزاد مناسب دانشگاه کارآفرین است.	۰/۱۹۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۹۰۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۵	تعامل با شرکتهای خارج از دانشگاه وجود دارد	۰/۲۱۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۶	ایجاد انگیزش در دانشگاه وجود دارد.	۰/۲۵۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۲۶	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۷	ایجاد انگیزش در صنعت وجود دارد.	۰/۲۵۴	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۵۰	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۸	استفاده از دانش تولید شده در داخل و خارج دانشگاه وجود دارد.	۰/۲۰۲	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۹	امکان انتقال دانش تولید شده به سازمان‌ها و شرکتهای ذی‌ربط وجود دارد.	۰/۲۰۸	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۹۶	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۰	مدیریت و رهبری دانشگاه مطابق با دانشگاه کارآفرین می‌باشد.	۰/۲۳۵	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۳۸	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۱	جذب منابع مالی برای هزینه‌های دانشگاه به اندازه مکفی وجود دارد.	۰/۲۸۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۷۸۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۲	پیوند دانشگاه و صنعت در زمینه کارآموزی و جذب دانشجو وجود دارد.	۰/۲۳۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۷۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۳	تشویق دانشجویان به کارآفرینی در دانشگاه وجود دارد.	۰/۱۸۴	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۴	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۴	تجربه ایجاد دانشگاه کارآفرین را دارند.	۰/۲۲۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۵۱	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۵	روش‌های فناوری متناسب با دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۰/۲۱۵	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۶	فناوری ایجاد دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۰/۲۱۲	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۹۹	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۷	تشویق و حمایت از کارآفرینان انجام می‌شود.	۰/۲۰۳	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۶۶	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۸	فعالیت‌های پژوهشی بین رشته‌ای وجود دارد.	۰/۲۳۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۱۹	سرمایه‌گذاری داخلی بر روی کارآفرینی صورت می‌پذیرد.	۰/۲۲۰	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۳۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۲۰	ارتقای فرهنگ کارآفرینانه جزو ماموریت‌های دانشگاه می‌باشد.	۰/۱۷۶	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۹۰۸	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۲۱	مدیران دارای روحیه ریس پذیر در دانشگاه وجود دارد.	۰/۲۵۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۰۹	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۲۲	مدیران دارای مهارت کار تیمی در دانشگاه وجود دارد.	۰/۲۳۶	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۵۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱
ق۲۳	مدیران از روحیه خلاقیت و نوآوری برخوردارند.	۰/۲۱۴	۲۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۸۵۷	۲۵۷	<۰/۰۰۱

۲۵۷	-/۸۷۳	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۱۵	مدیران روحیه برونگرایی و سازگاری با محیط دارند.	۹۲۴
۲۵۷	-/۸۷۳	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۱۱	در دانشگاه برنامه استراتژیک توسعه کارآفرینی وجود دارد.	۹۲۵
۲۵۷	-/۸۶۸	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۳۴	تشویق کار تیمی در دانشگاه صورت می‌پذیرد.	۹۲۶
۲۵۷	-/۹۰۸	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۰۸	اعضای هیات علمی دارای ویژگی‌های نوآوری در دانشگاه حضور دارند.	۹۲۷
۲۵۷	-/۸۸۹	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۱۹۷	دانشگاه به دنبال یافتن حامیان بخش خصوصی به منظور توسعه کارآفرینی می‌باشد.	۹۲۸
۲۵۷	-/۸۶۹	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۳۴	منابع مالی و استراتژی تامین آن جهت ایجاد دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۹۲۹
۲۵۷	-/۸۷۲	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۰۷	منابع انسانی و نحوه مدیریت آن متناسب با دانشگاه کارآفرین است.	۹۳۰
۲۵۷	-/۹۰۶	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۱۷۵	منابع فیزیکی و زیربنایی متناسب با دانشگاه کارآفرین می‌باشند.	۹۳۱
۲۵۷	-/۸۶۰	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۱۵	فرهنگ کارآفرینی سازمانی در دانشگاه وجود دارد.	۹۳۲
۲۵۷	-/۸۲۸	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۲۶	حمایت مالی و سرمایه‌گذاری کارآفرینانه صورت می‌گیرد.	۹۳۳
۲۵۷	-/۸۳۸	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۲۲	رهبری کارآفرینانه در دانشگاه مشاهده می‌شود.	۹۳۴
۲۵۷	-/۸۷۴	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۲۸	اعضا به کار گروهی در دانشگاه تشویق می‌شوند.	۹۳۵
۲۵۷	-/۸۷۱	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۰۲	در دانشگاه فرهنگ حمایت از یادگیری سازمانی وجود دارد.	۹۳۶
۲۵۷	-/۸۵۰	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۱۶	سبک رهبری دانشگاه با یادگیری سازمانی تطابق دارد.	۹۳۷
۲۵۷	-/۸۷۴	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۲۱۲	استراتژی دانشگاه با یادگیری سازمانی مطابقت دارد.	۹۳۸
۲۵۷	-/۸۷۱	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۱۹۷	ساختار دانشگاه با یادگیری سازمانی مطابقت دارد.	۹۳۹
۲۵۷	-/۸۸۵	<./۰۰۱	۲۵۷	-/۱۷۲	مدیریت عالی دانشگاه نقش موثری در یادگیری سازمانی دارد.	۹۴۰

بنابراین، از آزمون ویلکاکسون استفاده می‌شود فرضیه صفر در آزمون ویلکاکسون «عدم تفاوت معنادار بین میانه نمونه با یک مقدار ثابت» می‌باشد که در این تحقیق میانه نمونه در تمامی آزمون‌ها با مقدار ثابت ۳ مقایسه می‌شود. فرضیه یک در این آزمون «وجود تفاوت معنادار بین میانه نمونه با یک مقدار ثابت» می‌باشد. چنانچه آزمون ویلکاکسون در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار باشد یعنی p-value حاصل از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر باشد، فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه یک پذیرفته می‌شود و نتیجه می‌شود میانه از حد متوسط اختلاف معناداری و موثری دارد. نتایج آزمون ویلکاکسون در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: آزمون ویلکاکسون برای مقایسه میانه با عدد ثابت ۳ (حد متوسط)

شماره سؤال	مؤلفه	آماره آزمون	p-value	نتیجه آزمون	میانه	دامنه میان چارکی
۱	استراتژی‌های دانشگاه‌های آزاد با استراتژی‌های دانشگاه کارآفرین مطابقت دارد.	۱۹۴	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۲	ساختارهای دانشگاه‌های آزاد با ساختار دانشگاه کارآفرین مطابقت دارد.	۱۷۷۲	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۳	آموزش اعضای دانشگاه‌های آزاد مناسب دانشگاه کارآفرین می‌باشد.	۱۹۹۰	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۴	میزان تحقیق اعضای دانشگاه‌های آزاد مناسب دانشگاه کارآفرین است.	۳۱۸۰/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۵	تعامل با شرکت‌های خارج از دانشگاه وجود دارد.	۲۰۸۹/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۶	ایجاد انگیزش در دانشگاه وجود دارد.	۱۳۸۳	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۷	ایجاد انگیزش در صنعت وجود دارد.	۲۳۸۶/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۸	استفاده از دانش تولید شده در داخل و خارج دانشگاه وجود دارد.	۱۹۲۶	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۷۵
۹	امکان انتقال دانش تولید شده به سازمان‌ها و شرکت‌های ذی‌ربط وجود دارد.	۳۶۲۷	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۰	مدیریت و رهبری دانشگاه مطابق با دانشگاه کارآفرین می‌باشد.	۸۸۱	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۱۱	جذب منابع مالی برای هزینه‌های دانشگاه به اندازه کافی وجود دارد.	۹۰۲	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۲	پیوند دانشگاه و صنعت در زمینه کارآموزی و جذب دانشجو وجود دارد.	۱۲۷۲	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۳	تشویق دانشجویان به کارآفرینی در دانشگاه وجود دارد.	۲۲۶۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۱۴	تجربه ایجاد دانشگاه کارآفرین را دارند.	۹۱۷/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۱۵	روش‌های فناوری متناسب با دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۱۹۷۴	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۶	فناوری ایجاد دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۳۵۳۰	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۷	تشویق و حمایت از کارآفرینان انجام می‌شود.	۱۱۹۳	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰
۱۸	فعالیت‌های پژوهشی بین رشته‌ای وجود دارد.	۲۴۴۱/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۱۹	سرمایه‌گذاری داخلی بر روی کارآفرینی صورت می‌پذیرد.	۶۰۵/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۲۰	ارتقای فرهنگ کارآفرینانه جزو ماموریت‌های دانشگاه می‌باشد.	۴۱۶۵/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۲۱	مدیران دارای روحیه ریسک‌پذیری در دانشگاه وجود دارد.	۸۵۸	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۱/۰۰
۲۲	مدیران دارای مهارت کار تیمی در دانشگاه وجود دارد.	۱۳۹۲/۵	<۰/۰۰۱	عدم تأیید فرضیه صفر	۲/۰۰	۲/۰۰

۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۳۶۳/۵	مدیران از روحیه خلاقیت و نوآوری برخوردارند.	۲۳
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۴۸۴	مدیران روحیه برونگرایی و سازگاری با محیط دارند	۲۴
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۴۱۴/۵	در دانشگاه برنامه استراتژیک توسعه کارآفرینی وجود دارد.	۲۵
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۹۲۱	تشویق کار تیمی در دانشگاه صورت می‌پذیرد.	۲۶
۲/۰۰	۳/۰۰	عدم رد فرضیه صفر	۰/۳۷۱۴	۶۰۹۳	اعضای هیات علمی دارای ویژگی‌های نوآوری در دانشگاه حضور دارند.	۲۷
۱/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۲۱۱۹	دانشگاه به دنبال یافتن حامیان بخش خصوصی به منظور توسعه کارآفرینی می‌باشد.	۲۸
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۲۲۰۰	منابع مالی و استراتژی تامین آن جهت ایجاد دانشگاه کارآفرین وجود دارد.	۲۹
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۳۱۶/۵	منابع انسانی و نحوه مدیریت آن متناسب با دانشگاه کارآفرین است.	۳۰
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۵۰۶۵	منابع فیزیکی و زیربنایی متناسب با دانشگاه کارآفرین می‌باشند.	۳۱
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۹۰۸/۵	فرهنگ کارآفرینی سازمانی در دانشگاه وجود دارد.	۳۲
۱/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۳۹۳	حمایت مالی و سرمایه‌گذاری کارآفرینانه صورت می‌گیرد.	۳۳
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۱۵۴	رهبری کارآفرینانه در دانشگاه مشاهده می‌شود.	۳۴
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۷۶۰	اعضا به کار گروهی در دانشگاه تشویق می‌شوند.	۳۵
۱/۷۵	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۰۸۷	در دانشگاه فرهنگ حمایت از یادگیری سازمانی وجود دارد.	۳۶
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۰۵۱/۵	سبک رهبری دانشگاه با یادگیری سازمانی همخوانی دارد.	۳۷
۱/۷۵	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۳۳۲/۵	استراتژی دانشگاه با یادگیری سازمانی مطابقت دارد.	۳۸
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۱۱۵۲	ساختار دانشگاه با یادگیری سازمانی مطابقت دارد.	۳۹
۲/۰۰	۲/۰۰	عدم تأیید فرضیه صفر	<۰/۰۰۱	۵۱۲۸/۵	مدیریت عالی دانشگاه نقش موثری در یادگیری سازمانی دارد.	۴۰

طراحی مدل دانشگاه
کارآفرین

۱۷۸ | صفحه

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد تنها مؤلفه ۲۷ یعنی سوال «اعضای هیات علمی دارای ویژگی‌های نوآوری در دانشگاه حضور دارند» اختلاف معناداری از حد متوسط ندارد و بنابراین موثر شناخته و شناسایی نشده و کنار گذاشته می‌شود.

روایی و پایایی سازه‌های ابزار سنجش

در این پژوهش جهت بررسی روایی و پایایی هر سازه به ترتیب از شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب استفاده می‌شود.

جدول ۵: روایی و پایایی سازه‌های ابزار سنجش

یادگیری سازمانی		دانشگاه کارآفرین	
CR	AVE	CR	AVE
۰/۸۸۵	۰/۵۹۴	۰/۹۵۸	۰/۴۸۸

PAP

۱۳ (۳)

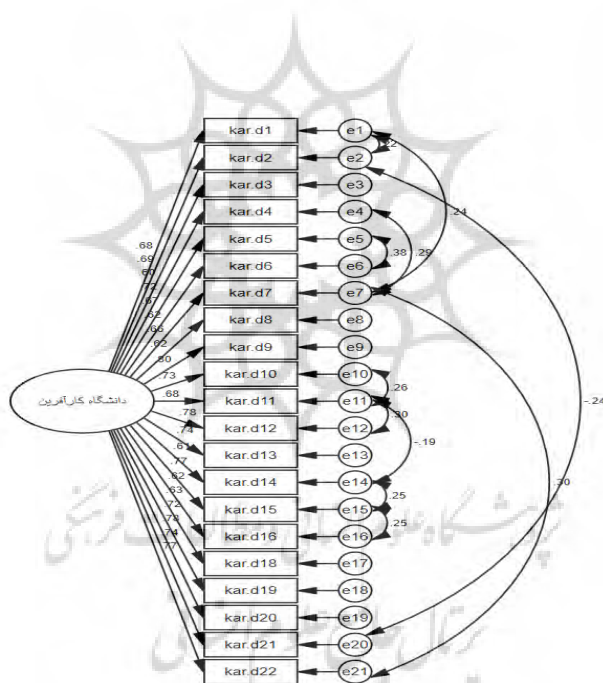
۱۷۹ | صفحه

در صورتی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیش از ۰/۴ باشد، سازه مورد نظر دارای روایی و مقدار پایایی نیز باید بین ۰/۵ و ۱ باشد تا بتوان گفت سازه مورد نظر دارای پایایی معتبر است. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده، ملاک روایی بیش از ۰/۴ و ملاک پایایی بیش از ۰/۷ است، لذا می‌توان گفت از نظر ملاک‌های روایی و پایایی هر دو سازه در حد مطلوبی قرار دارد.

برازش مدل اندازه‌گیری دانشگاه کارآفرین

بررسی مناسب بودن بارهای عاملی

دانشگاه کارآفرین



نمودار ۱: برازش مدل اندازه‌گیری دانشگاه کارآفرین

جدول ۶: برآورد و بررسی مناسبیت بارهای عاملی

مسیر	بار عاملی	p-value	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد
kar.d۱ <--- karafarin	۰/۶۷۷				۱/۰۰۰
kar.d۲ <--- karafarin	۰/۶۸۹	<۰/۰۰۱	۱۱/۶۵۶	۰/۰۸۳	۰/۹۶۶
kar.d۳ <--- karafarin	۰/۶۰۱	<۰/۰۰۱	۹/۰۷۰	۰/۱۰۴	۰/۹۴۴
kar.d۴ <--- karafarin	۰/۷۱۷	<۰/۰۰۱	۱۰/۶۷۶	۰/۰۹۵	۱/۰۱۵
kar.d۵ <--- karafarin	۰/۶۷۲	<۰/۰۰۱	۱۰/۰۵۸	۰/۱۰۴	۱/۰۴۸

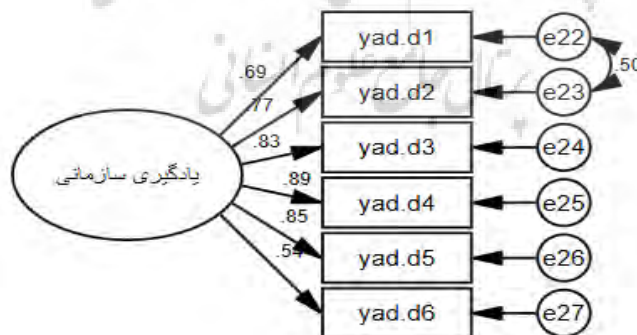
بار عاملی	p-value	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد	مسیر
۰/۶۲۳	<۰/۰۰۱	۹/۳۸۵	۰/۱۱۲	۱/۰۵۵	kar.d۶ <--- karafarin
۰/۶۵۶	<۰/۰۰۱	۱۱/۲۶۷	۰/۰۸۸	۰/۹۹۵	kar.d۷ <--- karafarin
۰/۶۱۶	<۰/۰۰۱	۹/۲۸۶	۰/۰۹۴	۰/۸۷۷	kar.d۸ <--- karafarin
۰/۷۹۷	<۰/۰۰۱	۱۱/۷۴۶	۰/۰۹۰	۱/۰۵۶	kar.d۹ <--- karafarin
۰/۷۳۶	<۰/۰۰۱	۱۰/۷۹۸	۰/۰۹۵	۱/۰۲۴	kar.d۱۰ <--- karafarin
۰/۶۸۲	<۰/۰۰۱	۱۰/۱۸۷	۰/۱۰۰	۱/۰۱۷	kar.d۱۱ <--- karafarin
۰/۷۸۲	<۰/۰۰۱	۱۱/۵۴۴	۰/۰۸۹	۱/۰۳۳	kar.d۱۲ <--- karafarin
۰/۷۴۴	<۰/۰۰۱	۱۱/۰۳۸	۰/۰۸۱	۰/۸۹۴	kar.d۱۳ <--- karafarin
۰/۶۹۱	<۰/۰۰۱	۹/۲۰۸	۰/۱۱۴	۱/۰۴۹	kar.d۱۴ <--- karafarin
۰/۷۷۱	<۰/۰۰۱	۱۱/۴۰۱	۰/۰۸۱	۰/۹۲۹	kar.d۱۵ <--- karafarin
۰/۶۲۵	<۰/۰۰۱	۹/۴۰۷	۰/۱۰۲	۰/۹۶۰	kar.d۱۶ <--- karafarin
۰/۶۳۱	<۰/۰۰۱	۹/۴۹۶	۰/۱۰۱	۰/۹۵۹	kar.d۱۸ <--- karafarin
۰/۷۱۶	<۰/۰۰۱	۱۰/۶۷۲	۰/۰۸۹	۰/۹۴۶	kar.d۱۹ <--- karafarin
۰/۷۷۵	<۰/۰۰۱	۱۱/۴۵۹	۰/۰۹۵	۱/۰۸۸	kar.d۲۰ <--- karafarin
۰/۷۴۰	<۰/۰۰۱	۱۰/۹۸۶	۰/۰۸۴	۰/۹۲۸	kar.d۲۱ <--- karafarin
۰/۷۶۷	<۰/۰۰۱	۱۱/۳۴۷	۸/۱۰۰	۱/۱۳۴	kar.d۲۲ <--- karafarin

جدول ۷: شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری دانشگاه کارآفرین

RMSEA	RMR	TLI	CFI	AGFI	GFI	χ^2/df
۰/۰۶۱	۰/۰۳۷	۰/۹۳۹	۰/۹۴۸	۰/۸۴۱	۰/۸۷۸	۱/۹۵۷

با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار دارند، بنابراین نتایج حاصل از مدل مورد اعتماد می‌باشد.

۲- یادگیری سازمانی



نمودار ۲: برازش مدل اندازه‌گیری یادگیری سازمانی

جدول ۸: برآورد و بررسی مناسبت بارهای عاملی

بار عاملی	p-value	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد	مسیر
۰/۶۸۵				۱/۰۰۰	yad.d۱ <--- yad.giri
۰/۷۷۰	<۰/۰۰۱	۱۵/۶۸۲	۰/۰۶۸	۱/۰۶۴	yad.d۲ <--- yad.giri
۰/۸۳۳	<۰/۰۰۱	۱۲/۰۰۰	۰/۱۰۱	۱/۲۰۷	yad.d۳ <--- yad.giri
۰/۸۸۵	<۰/۰۰۱	۱۲/۵۹۴	۰/۱۰۰	۱/۲۵۴	yad.d۴ <--- yad.giri
۰/۸۵۵	<۰/۰۰۱	۱۲/۲۶۱	۰/۰۹۸	۱/۲۰۷	yad.d۵ <--- yad.giri
۰/۵۴۴	<۰/۰۰۱	۸/۱۲۷	۰/۱۳۲	۱/۰۷۶	yad.d۶ <--- yad.giri

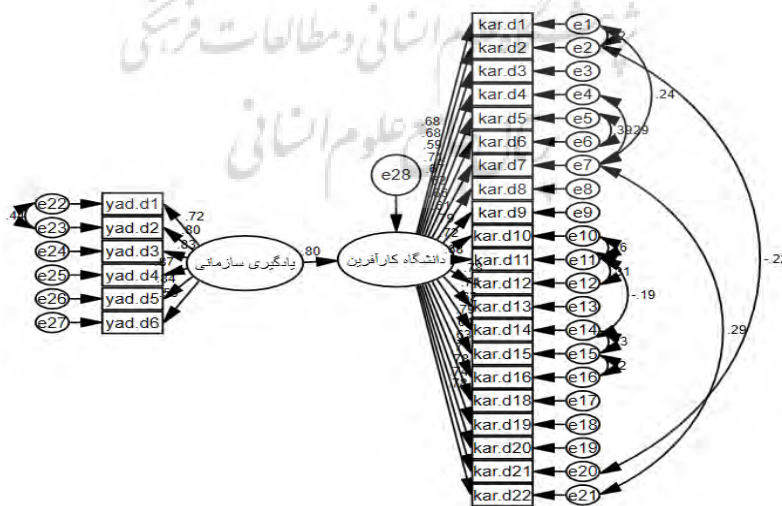
جدول ۹: شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری یادگیری سازمانی

RMSEA	RMR	TLI	CFI	AGFI	GFI	χ^2/df
۰/۰۴۵	۰/۰۱۶	۰/۹۹۲	۰/۹۹۶	۰/۹۵۹	۰/۹۸۵	۱/۵۳۰

با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار دارند، بنابراین نتایج حاصل از مدل مورد اعتماد می‌باشد.

برازش مدل ساختاری

پس از حصول اطمینان از مناسبت مدل‌های اندازه‌گیری و اینکه هر یک از سازه‌های دانشگاه کارآفرین و یادگیری سازمانی به خوبی توسط ابعاد مورد نظر سنجیده و اندازه‌گیری شدند، به برازش مدل ساختاری جهت بررسی رابطه بین دو متغیر یادگیری سازمانی و دانشگاه کارآفرین پرداخته شد. نمایش مدل ساختاری در نمودار ۳ نشان داده شده است.



نمودار ۳: برازش مدل ساختاری

جدول ۱۰: برآورد و بررسی مناسبت بارهای عاملی در مدل ساختاری

بار عاملی	p-value	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد
kar.d۱ <--- karafarin	۱/۰۰۰			
kar.d۲ <--- karafarin	۰/۹۵۴	۰/۰۸۲	۱۱/۶۶۷	<۰/۰۰۱
kar.d۳ <--- karafarin	۰/۹۳۱	۰/۱۰۳	۹/۰۳۷	<۰/۰۰۱
kar.d۴ <--- karafarin	۱/۰۰۶	۰/۰۹۴	۱۰/۷۰۷	<۰/۰۰۱
kar.d۵ <--- karafarin	۱/۰۳۷	۰/۱۰۳	۱۰/۰۶۷	<۰/۰۰۱
kar.d۶ <--- karafarin	۱/۰۳۸	۰/۱۱۱	۹/۳۳۴	<۰/۰۰۱
kar.d۷ <--- karafarin	۰/۹۹۵	۰/۰۸۸	۱۱/۳۶۳	<۰/۰۰۱
kar.d۸ <--- karafarin	۰/۸۶۶	۰/۰۹۳	۹/۲۶۳	<۰/۰۰۱
kar.d۹ <--- karafarin	۱/۰۴۶	۰/۰۸۹	۱۱/۷۸۳	<۰/۰۰۱
kar.d۱۰ <--- karafarin	۱/۰۱۱	۰/۰۹۴	۱۰/۷۹۰	<۰/۰۰۱
kar.d۱۱ <--- karafarin	۱/۰۰۲	۰/۰۹۹	۱۰/۱۶۷	<۰/۰۰۱
kar.d۱۲ <--- karafarin	۱/۰۱۹	۰/۰۸۸	۱۱/۵۴۳	<۰/۰۰۱
kar.d۱۳ <--- karafarin	۰/۸۸۹	۰/۰۸۰	۱۱/۱۰۳	<۰/۰۰۱
kar.d۱۴ <--- karafarin	۱/۰۵۹	۰/۱۱۳	۹/۳۸۲	<۰/۰۰۱
kar.d۱۵ <--- karafarin	۰/۹۴۴	۰/۰۸۱	۱۱/۶۸۵	<۰/۰۰۱
kar.d۱۶ <--- karafarin	۰/۹۸۰	۰/۱۰۱	۹/۶۹۰	<۰/۰۰۱
kar.d۱۸ <--- karafarin	۰/۹۵۸	۰/۱۰۰	۹/۵۸۴	<۰/۰۰۱
kar.d۱۹ <--- karafarin	۰/۹۳۷	۰/۰۸۸	۱۰/۶۹۶	<۰/۰۰۱
kar.d۲۰ <--- karafarin	۱/۰۸۵	۰/۰۹۴	۱۱/۵۶۸	<۰/۰۰۱
kar.d۲۱ <--- karafarin	۰/۹۲۳	۰/۰۸۳	۱۱/۰۵۵	<۰/۰۰۱
kar.d۲۲ <--- karafarin	۱/۱۴۴	۰/۰۹۹	۱۱/۵۶۱	<۰/۰۰۱
yad.d۶ <--- yadgiri	۱/۰۴۱	۰/۱۲۲	۸/۵۳۱	<۰/۰۰۱
yad.d۵ <--- yadgiri	۱/۱۲۶	۰/۰۸۷	۱۲/۹۴۱	<۰/۰۰۱
yad.d۴ <--- yadgiri	۱/۱۸۱	۰/۰۸۷	۱۳/۵۰۳	<۰/۰۰۱
yad.d۳ <--- yadgiri	۱/۱۵۲	۰/۰۸۹	۱۲/۹۰۴	<۰/۰۰۱
yad.d۲ <--- yadgiri	۱/۰۵۰	۰/۰۶۴	۱۶/۴۵۶	<۰/۰۰۱
yad.d۱ <--- yadgiri	۱/۰۰۰			

طراحی مدل دانشگاه
کارآفرین

۱۸۲ | صفحه

جدول ۱۱: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

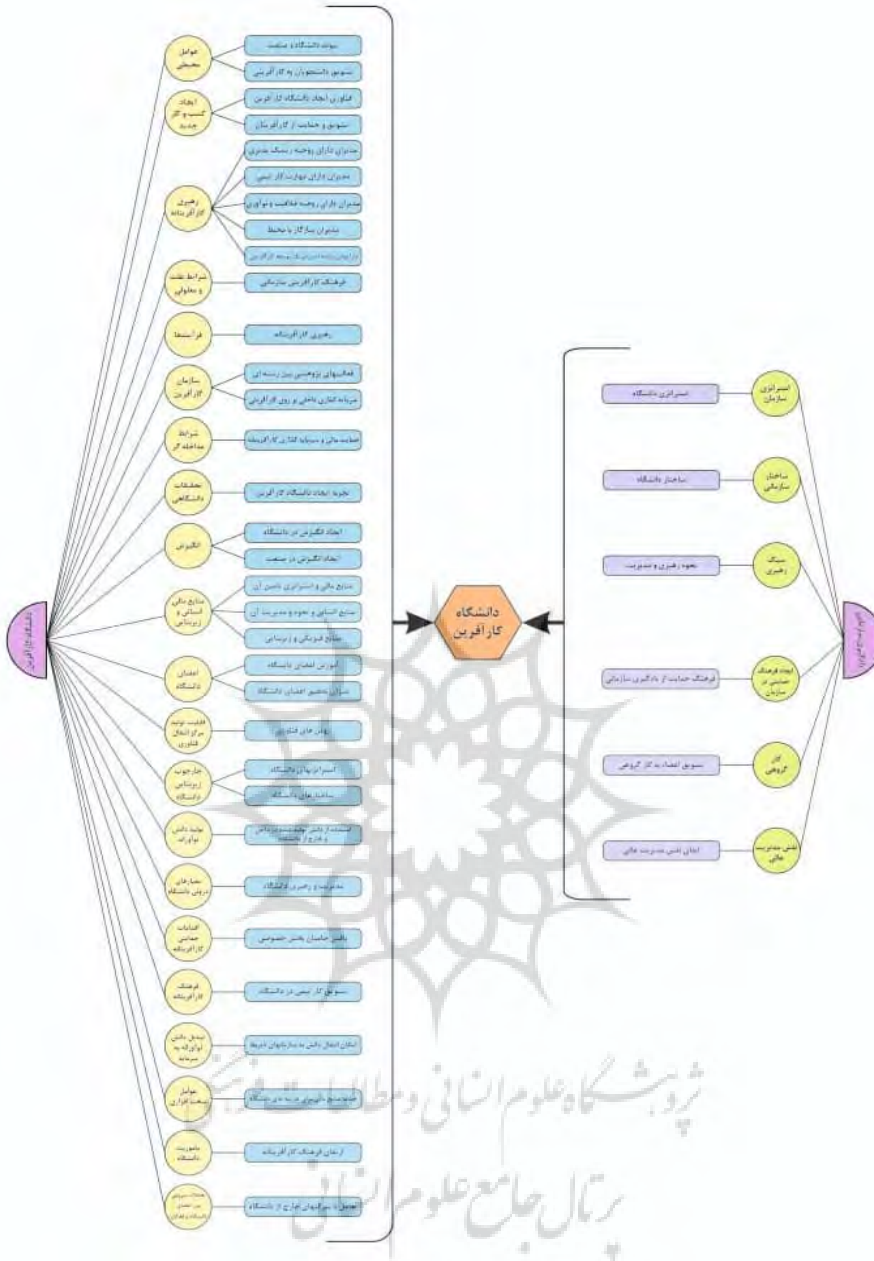
RMSEA	RMR	TLI	CFI	AGFI	GFI	χ^2/df
۰/۰۶۲	۰/۰۴۷	۰/۹۲۵	۰/۹۳۳	۰/۸۰۹	۰/۸۴۳	۱/۹۸۵

با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار دارند، بنابراین نتایج حاصل از مدل ساختاری نیز مورد اعتماد می‌باشد.

بررسی روابط ساختاری

جدول ۱۲: برآورد و بررسی مناسبت بارهای عاملی

بار عاملی	P-value	آماره آزمون	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد
karafarin <--- yadgiri	***	۹/۳۳۷	۰/۰۷۹	۰/۷۳۹



نمودار ۴: مدل نهایی پژوهش

نتیجه‌گیری

حاکمیت نظام سنتی و قدیمی بر مراکز دانشگاهی، توجه و نگاه صرف به کارکرد آموزش آن هم از نوع دبیرستانی و بعضاً پژوهش آن هم محدود به پژوهش‌های غیر کاربردی، باعث عدم تناسب آموخته‌ها با نیازهای جامعه شده است. داشتن نگاه کلیشه‌ای و اعتقاد صرف به کارکرد سنتی دانشگاه یعنی آموزش و پژوهش، منجر به تربیت نیروی انسانی غیر کارآمد و فاقد خلاقیت و نوآوری و افزایش فارغ‌التحصیلان بیکار غیر اثربخش خواهد شد. از آنجا که کارآفرینی، اهرمی ضروری برای غلبه بر عرصه رقابتی جدید به موازات تکامل ملاحظه شده

است و آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تبدیل به یک پدیده جهانی و مورد تاکید است، به عنوان موتور توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها محسوب می‌شود؛ بنابراین توجه و تاکید بر تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه‌های کارآفرین می‌تواند پیامدهای منفی را به پیامدهای مثبت تبدیل نماید. در غیر این صورت، غفلت نظام آموزش عالی از این مسئله، بی‌توجهی به توسعه پایدار و همه جانبه کشور خواهد بود. امروزه، گسست نظام دانشگاهی ایران از صنعت و ناهماهنگی میان کارکردهای دانشگاهی با نیازهای جامعه بیرونی از یکسو و کمبود منابع مالی از سوی دیگر، نظام دانشگاهی را با چالش‌های فراوانی مواجه کرده است که انفصال نظام دانشگاهی از صنعت علاوه بر هدر رفتن منابع، عقب ماندگی کشور را در دستیابی به توسعه نیز در پی دارد. با گذار از پارادایم سنتی دانش و حرکت به سمت کارآفرینی و آفرینش ثروت، دانشگاه‌ها نیز با تغییر در کارویژه‌های خود و تعامل با دیگر ذی‌نفعان باید به این سمت حرکت کنند، چرا که دانشگاه‌ها همانند پیش قراولان توسعه نقش آفرینی می‌کنند (قریشی خوراسگانی، ۱۳۹۸).

بر اساس سوالات این تحقیق، می‌بایستی مشخص گردد که ابعاد و مولفه‌های دانشگاه کارآفرین با رویکرد یادگیری سازمانی در آموزش عالی کدام است؟ و اولویت‌بندی این ابعاد بر حسب اهمیت از دیدگاه خبرگان چگونه است؟

در این تحقیق، در بخش کیفی و در دور اول دلفی و با توجه به نظر صاحب‌نظران برای متغیر دانشگاه کارآفرین ۱۵۴ بعد و ۵۹۷ مولفه و برای متغیر یادگیری سازمانی ۳۷ بعد و ۱۴ مولفه طراحی گردید. در دور دوم و پس از جمع‌بندی نظر خبرگان، تعداد ۴۶ بعد و ۸۰ مولفه برای متغیر دانشگاه کارآفرین و تعداد ۱۱ بعد و ۱۱ مولفه برای متغیر یادگیری سازمانی حاصل گردید. در نهایت و پس از پایان دور سوم، مدل مفهومی تحقیق شامل ۲۱ بعد و ۳۴ مولفه برای متغیر دانشگاه کارآفرین و ۶ بعد و ۶ مولفه برای متغیر یادگیری سازمانی شد که پرسشنامه بخش کمی را تشکیل می‌داد. نتایج این تحقیق، ابعاد دانشگاه کارآفرین و اولویت هر کدام از آنها را مشخص نمود و نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که هر ۲۱ بعد دانشگاه کارآفرین از عوامل موثر بر مدل دانشگاه کارآفرین بود. با توجه به میزان تاثیر (بار عاملی) مشاهده شد که عامل‌های عوامل محیطی، ایجاد کسب و کار جدید و رهبری کارآفرینانه به ترتیب دارای اثر بیشتری در دانشگاه کارآفرین بودند.

نتایج این تحقیق ابعاد یادگیری سازمانی و اولویت هر کدام از آنها را مشخص نمود و نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که هر شش بعد کار گروهی، ایجاد فرهنگ حمایتی در سازمان، سبک رهبری، استراتژی سازمان، ساختار سازمانی و نقش مدیریت عالی از عوامل موثر بر سنجش یادگیری سازمانی محسوب می‌شوند. با توجه به میزان تاثیر (بار عاملی) مشاهده گردید که عامل‌های استراتژی سازمان، ساختار سازمانی و سبک رهبری به ترتیب دارای اثر بیشتری در سنجش یادگیری سازمانی بودند.

یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی با شدت یا ضریب تاثیر ۰/۷۹ در ایجاد کارآفرین شدن دانشگاه نقش دارد و موثر است. از این رو، در این تحقیق، مدلی با ۲۱ بعد برای دانشگاه کارآفرین و ۶ بعد برای یادگیری سازمانی طرح‌ریزی شد. بر پایه این مدل رهبران و مدیران آموزش عالی می‌توانند عواملی را که بر ایجاد دانشگاه کارآفرین موثرند، تقویت نموده و به ابعاد عوامل محیطی و استراتژی سازمان به عنوان بالاترین اولویت در میان

ابعاد توجه ویژه نمایند. چهارچوب حاصل از این بررسی منجر به ارائه مدل دانشگاه کارآفرین با رویکرد یادگیری سازمانی شد و زمینه توجه به اولویت عوامل دانشگاه کارآفرین را در دانشگاه‌های آزاد خراسان رضوی فراهم آورد.

PAP

۱۳ (۳)

۱۸۵ | صفحه

منابع و ماخذ

1. Ahmad Kikha, Mitra Ezzati and Mohammad Javad Salehi(2019), Entrepreneur University Model Design: A Qualitative Approach Case Study: University of Tehran, Iranian Engineering Education Quarterly, Year 21, Issue 83, Fall 2019, pp.
2. Akbarpour, Mohammadzadeh Rostami and Motamed Al-Shariati(2019), The Relationship between Organizational Learning and Organizational Entrepreneurship Case Study: Organizations of Khorasan Province. The first national conference on business management focusing on entrepreneurial businesses and knowledge-based economy.
3. Arabion et al. (2010) Identifying and prioritizing the indicators that determine the entrepreneurship of businesses. Entrepreneurship Development Quarterly, No. 8, Summer 2010, pp. 97-65.
4. Arnaut, D. (2010). Towards an Entrepreneurial University. International Journal of Euro Mediterranean Studies, 3(1), 135-152.
5. Azma, Ghods Alavi and Shahamatnejad (2015) Identification and ranking of entrepreneurial university indicators: A case study of Ali Abadktol Azad University. First International Conference on Entrepreneurship, Creativity and Innovation, August 2015.
6. Baradaran et al. (2017) Developing a model for the University of Agricultural Entrepreneurship and Natural Resources from the perspective of agricultural education management. Agricultural Education Management Research Quarterly, No. 40, Spring 2017. pp. 139-123.
7. Bahram, Musharraf Javadi and Safari (2016) Evaluation and ranking of entrepreneurial university criteria, Case study: Universities of Isfahan province. Entrepreneurship Development Quarterly, No. 4, Winter 2016, pp. 710-691.
8. Banar (2012) A Study of Factors Affecting Organizational Learning Based on Young Watkinson-Marsik Model in Bank Mellat Headquarters.
9. Chiara Fantauzzi, Rocco Frondizi, Nathalie Colasanti and Gloria Fiorani(2019), Creating Value in the Entrepreneurial University: Marketization and Merchandising Strategies.
10. Chiva, R.; Alegre, J., & Lapiedra, R. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce, International Journal of Manpowe,28(3),224-242.
11. Donald S. Siegel and Mike Wright(2015) Academic entrepreneurship: time for a rethink? ERC Research Paper No.32.
12. Etzkowitz,H.2003.Researchgroupsas'quasifirms':theinventionoftheentrepreurialuniversity.ResearchPolicy,32:109-121.
13. Ghahremani, Rashid Haji Khajehlou and Abuchenari (2011) The role of transformational leadership in promoting the university to an entrepreneurial organization (Case study: Shahid Beheshti University)

14. Hassan Budalai, Mohammad Khanbashi, Ghazaleh Farahani(2013) Phenomenological study of the competencies of social entrepreneurs. Public Management Perspectives
15. Hassanzadeh, Hassan, Mirsapasi, Nasser, Faqihi, Abolhassan and Najaf Beigi, Reza (2019). Designing a framework for entrepreneur-oriented human resource management in the public sector. Public Management Perspectives. 159-185, 10(2)
16. Kordanij, Qanati and Yazdani, (2009) A study of the relationship between elements of organizational structure and entrepreneurial culture in the University of Tehran. Journal of Public Management, Volume 1, Number 3, 134-119.
17. Saadi, Kowsari and Karimi (2017) Evaluating the components of entrepreneurial university: a case study of western universities. Iranian Journal of Higher Education, Fourth Issue, Winter 2017.

