

## تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی و ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان

### An Analysis of Relationship between Entrepreneurship Components and Learning Organization Dimensions in the University of Kashan

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۱۲/۰۹

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۶/۱۲

**Hamid Rahimi**  
**Raziye Aghababaei**

حمید رحیمی \*  
راضیه آقابابایی \*\*

**Abstract:** The purpose of this research was an analysis of the relationship between entrepreneurship components and learning organization dimensions in the university of Kashan. The research type was descriptive -correlative. The statistical population consisted of 203 faculty members in University of Kashan. Through stratified random sampling method, 98 members were chosen as the sample. The research instrument was entrepreneurship researcher-made questionnaire with 47 items and learning organization researcher-made questionnaire with 23 items. By the use of Cronbach alpha coefficient, reliability coefficients were obtained equal to 0.91 for learning organization questionnaire and 0.93 for entrepreneurship questionnaire. Questionnaires content and construction validity were confirmed. The collected data were analyzed at two descriptive levels (frequency, percentage, standard deviation & mean) and inferential level (correlation coefficient, regression, t-test and analysis variance). The research findings showed that the mean of entrepreneurship components in university of Kashan was higher than average. Also, there is a positive and significant relationship between entrepreneurship components and learning organization.

**چکیده:** هدف از تحقیق حاضر، تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی و ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان است و نوع تحقیق، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌های ۹۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان یادگیرنده با ۳۷ گویه و پرسشنامه کارآفرینی با ۴۷ گویه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود که ضریب پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۳ به دست آمد. روایی محتوایی و سازه دو پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، انحراف استاندارد و میانگین) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t و تحلیل واریانس) با استفاده از نرم افزار آماری spss صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است. همچنین بین همه مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

**Keywords:** entrepreneurship, learning organization, faculty members, university

**واژگان کلیدی:** کارآفرینی، سازمان یادگیرنده، اعضای هیأت علمی، دانشگاه

\* استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه کاشان (مسئول مکاتبات: [hamid\\_rahimi\\_1982@yahoo.com](mailto:hamid_rahimi_1982@yahoo.com))

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

## مقدمه

از جمله مفاهیم جدیدی که در اثر تحولات و دگرگونی‌های دنیای مدرن از دهه ۹۰ میلادی به بعد پدید آمده، بحث سازمان‌های یادگیرنده است. علت اهمیت بحث سازمان‌های یادگیرنده این است که از نظر سنج<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) سازمان‌هایی که در جوامع با یادگیری سرو کار دارند بیشترین شانس را دارند که به عنوان سازمان‌های یادگیرنده معرفی شوند. بحث از سازمان‌های یادگیرنده در حالی در کشور ما 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. مسؤولان دانشگاه‌ها در سراسر دنیا می‌کوشند، تا در اهداف و آرمان‌های خود تغییراتی را پدید آورند و یا روند فعالیتی خود را از سنت‌گرایی به سمت نوین‌گرایی حرکت دهند که در این قالب، حرکت به سمت سازمان یادگیرنده و اهمیت به پیاده‌سازی سیستم کارآفرینی در دانشگاه‌ها جلوه دیگری به خود می‌گیرد (عسگری، ۱۳۸۳).

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، بی روح و فاقد اعتبار می‌نماید که به خاطر عدم پویایی، استعدادهای خود را به هدر می‌دهند. بی‌تردید، بخشی از این کمبود متوجه استادان است؛ اما از سوی دیگر، می‌توان این توقع را داشت که نظام آموزش عالی نیز با ارائه برنامه‌های مختلف از جمله پدیده کارآفرینی در فراهم کردن شرایط مناسب‌تر تلاش کند (گیب<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲).

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

برخی از دانشمندان مانند شومپتر<sup>۳</sup> (۱۹۳۴) کارآفرینی را مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی دانسته و معتقد است که یک کارآفرین، صاحب ابتکار و فکر است که همراه با خلاقیت، ریسک‌پذیری، هوش، اندیشه و وسعت دید، فرصت‌های طلایی می‌آفریند. وی قادر است که با نوآوری‌ها تحول ایجاد کند و یک شرکت زیان دیده را به

1. Senge  
2. Gibb  
3. Shompeter

سوددهی برساند. کارآفرینی دارای ابعاد مختلفی شامل توفیق‌طلبی<sup>۱</sup>، مرکز کنترل داخلی<sup>۲</sup>، استقلال‌طلبی<sup>۳</sup>، مخاطره‌پذیری<sup>۴</sup>، تحمل ابهام<sup>۵</sup> و خلاقیت<sup>۶</sup> است. منظور از توفیق‌طلبی از دید مک کله لند<sup>۷</sup> (۱۹۶۳)، 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. منبع کنترل داخلی یعنی عقیده فرد نسبت به اینکه وی تحت کنترل وقایع داخلی یا خارجی باشد. افراد با منبع کنترل داخلی معتقدند وقایع خارجی که خارج از کنترل آنهاست، سرنوشت آنها را تعیین نمی‌کند. استقلال‌طلبی را می‌توان به صورت «کار را برای خود انجام دادن و آقای خود بودن» تعریف کرد. میل به استقلال، نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است؛ لذا استقلال، پاداش دیگر کارآفرینی است. لایلز<sup>۸</sup> (۱۹۸۰) مخاطره‌پذیری را به عنوان پذیرش مخاطره‌هایی می‌داند که می‌تواند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شود یا احتمال دریافت پاداش را در نتیجه موفقیت‌های پیشنهادی که شخص قبل از اینکه خود را در معرض پیام‌های ناشی از شکست قرار دهد در نظر می‌گیرد. سکستون<sup>۹</sup> (۱۹۹۲) تحمل ابهام را عبارت از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بدون آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر، تعریف کرده است. خلاقیت، توانایی هستی بخشیدن به پدیده‌ای جدید است و عده‌ای آن را تحت عنوان فرایند روان‌شناختی یا فرایندهایی که از طریق آنها محصولات جدید خلق می‌شود تعریف کرده‌اند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳).

سنج (۱۹۹۰) نیز برای سازمان‌های یادگیرنده پنج بعد اساسی قابلیت شخصی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی، تفکر سیستمی و یادگیری تیمی را مطرح می‌کند. اگر دانشگاه را به عنوان یک سازمان یادگیرنده در نظر بگیریم از طریق مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، مرکز کنترل درونی، خلاقیت و تحمل ابهام) می‌توان دانشگاه را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل نمود تا در دانشگاه

1. Need for Achievement
2. Locus of Control
3. Sense of Independence
4. Risk Taking
5. Ambiguity Tolerance
6. Creativity
7. Mc Clelland
8. Liles
9. Sexton

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 ذهنیات خود درباره مسائل داخلی و خارجی، در آرمان مشترک و یادگیری تیمی سعی بر توفیق‌طلبی و موفقیت سازمانی است که نشان دهنده ارتباط عمیق بین موضوع و ضرورت تحقیق درباره کارآفرینی و سازمان یادگیرنده است.

مدهوشی (۱۳۸۲) به بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه مازندران پرداخت و به این نتیجه رسید که موانع داخلی بیشترین تأثیر منفی را در ایجاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مازندران داشته‌اند. موانع محیطی در این زمینه، کمترین نقش بازدارنده را در دانشگاه مازندران داشته‌اند. از بین موانع داخلی، تصمیمات نامناسب مدیران عالی در انتصاب و انتخاب مدیران زیردست و از بین موانع میانجی، متغیر فرهنگی-اجتماعی و از بین موانع محیطی نیز فقدان رقابت، بیشترین تأثیر منفی را بر کارآفرینی دانشگاه نهاده‌اند.

پژوهش بدری (۱۳۸۵) نشان داد که بین قابلیت کارآفرینی در زمینه استقلال‌طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت، رابطه معنی‌داری وجود داشته و نمرات دانشجویان بالاتر از حد میانگین بوده است؛ اما در زمینه ریسک‌پذیری، رابطه معنی‌دار نبوده و نمرات مربوط به آن در حد میانگین بوده است.

امیری (۱۳۸۵) در تحقیقی دریافت که بین نگرش کارآفرینانه دانشجویان و عوامل درون دانشگاهی (سبک‌های مدیریت، ویژگی‌های مدرسان، ویژگی‌های نظام اداری، محتوای درسی، امکانات و عملکرد پرسنل) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که عملکرد کارکنان، ویژگی‌های نظام اداری و سبک‌های مدیریت، مهم‌ترین موانع نگرش کارآفرینانه هستند.

فکور (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان دانشگاه کارآفرینی؛ مفهوم، زمینه‌های پیدایش و نحوه دستیابی انجام داد. این تحقیق نشان داد که تحولات اجتماعی، اقتصادی محیطی و نیز تحولات درونی دانشگاه‌ها در دهه‌های اخیر، در پیدایش دانشگاه کارآفرین مؤثر بوده‌اند و دانشگاه کارآفرین به مفهوم داشتن کنش کارآفرینانه در راهبردها، ساختارها و عملکردهای دانشگاه است. در مسیر تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه کارآفرین، لازم است که آنها ابعاد ساختاری، مدیریتی، فرهنگی خود را متحول ساخته و با گسترش زیرساخت‌های مورد نیاز، زمینه را برای ایفای کارکردهای جدیدتر فراهم سازند.

مارتین<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در تحقیقی، سه نوع کارآفرین را بر اساس نقش آنها در دانشگاه شناسایی کرد:

۱) کارآفرین دانشگاهی، کسی است که با فعالیت‌های کارآفرینانه درگیر می‌شود؛ اما به آن فقط به عنوان یک موضوع فرعی در کارها و فعالیت‌های دانشگاهی می‌نگرد.

۲) کسی که تمام وقت در کسب و کارهای مخاطره آمیز بوده و لازم است که به مسائل مهم علمی نیز توجه نماید.

۳) کارآفرین دانشگاهی کسی است که دارای شایستگی و صلاحیت‌های علمی کسب و کار بوده، در شرایط مخاطره آمیز عمل کرده و علم را به عنوان کسب و کار در نظر می‌گیرد.

پوستیگو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان ارزیابی وضعیت موجود آموزش کارآفرینی دانشجویان در آرژانتین به این نتیجه رسید که دانشجویان، دوره‌های زیر را به ترتیب اولویت برای آموزش کارآفرینی پیشنهاد نمودند که عبارتند از: مقدمه‌ای برای کارآفرینی و کسب و کار، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی اجتماعی، امور مالی و سرمایه گذاری، تدوین طرح کسب و کار و مدیریت واحدهای شغلی.

هاوارد<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی بر کارآفرینی دانش آموزان دریافت که رابطه مستقیمی بین قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد.

ساینیه<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و رشد رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی در آموزش عالی» انجام داد و به این نتیجه رسید که اعضای هیأت علمی معتقدند، که سازمان یادگیرنده به رشد و بالندگی آنها کمک نموده و زمینه استقلال عمل و نوآوری را فراهم می‌نماید.

شارمان<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «رهبران در سازمان یادگیرنده» به این نتیجه نتیجه رسید که رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد؛ زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول محورند. تأکید عمده در اینجا بر مدل‌های جدید رهبری است که به دنبال یک بررسی در تعاریف سنتی

رهبری پدید می‌آید؛ علاوه بر اینها تأثیر عوامل مشارکتی در ایجاد این سازمان‌ها به اثبات رسید که از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و ضروریات کارآفرینی است.

گالوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی روی دانشجویان دانشگاه دریافت که آموزش کارآفرینی بر افزایش مهارت‌های دانشجویان، مانند خلاقیت، توانایی کار گروهی و اعتماد به نفس و همچنین مهارت‌های ارتباطی و مدیریت، تأثیر داشته است.

برخی از دانشگاه‌های مالزی اواسط دهه ۱۹۹۰ کارآفرینی را به عنوان یکی از موضوعات مهم درسی در نظر گرفته‌اند. تحقیقات انجام گرفته در این دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که ۳۶/۷ درصد از دانشجویان علاقه‌مند به فراگیری چگونگی آغاز کسب و کار یا مدیریت مؤسسات کوچک هستند. به علاوه ۴۴/۴ درصد از افراد معتقدند که استعدادهای کارآفرینانه در همه افراد وجود دارد و از طریق آموزش رسمی به افراد می‌توان آنها را کارآفرین ساخت (یو<sup>۲</sup> و چان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، ۶۳).

چنگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی 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.

علی‌رغم اهمیت و نقش دانشگاه‌ها، در پیشبرد اهداف عالی کشور و تربیت نیروی متخصص برای بر عهده گرفتن چرخه فعالیت سازمان‌ها که گردانندگان چرخه اقتصادی و اداری کشورند، پژوهش کافی در مورد سازمان یادگیرنده و محقق ساختن پدیده کارآفرینی در قالب آن صورت نگرفته و سؤالات متعددی در این زمینه مطرح است که نیاز به تحقیق بیشتری در مورد آنان احساس می‌شود. با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر به بررسی میزان رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، خلاقیت و مرکز کنترل درونی) و سازمان یادگیرنده (قابلیت شخصی، کار تیمی، تفکر سیستمی، الگوی ذهنی و آرمان مشترک) در دانشگاه کاشان از دیدگاه اعضای هیأت علمی می‌پردازد. در این تحقیق مؤلفه‌های کارآفرینی بر اساس نظر اکثریت دانشمندان که این شش مؤلفه را مهم‌ترین مؤلفه‌های کارآفرینی دانسته‌اند و ابعاد سازمان یادگیرنده بر اساس مدل پنجمین فرمان پیتر سنج (۱۹۹۰) انتخاب شده است.

- 
1. Galloway
  2. Yu
  3. Chan
  4. Cheng

### سؤالات تحقیق

- ۱) آیا مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، مرکز کنترل، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت) در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است؟
- ۲) آیا بین میزان تحقق مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، مرکز کنترل، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت) و سازمان یادگیرنده در دانشگاه، رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۳) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان براساس خصوصیات جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی) تفاوتی وجود دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

در این تحقیق، چون هدف تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه است، نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل ۲۰۳ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌های متناسب با حجم ۹۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد.

$$n = \frac{203(1/96)^2 \times (0/45)^2}{203(0/02)^2 + (1/96)^2 \times (0/45)^2} = 98$$

حجم نمونه برآورد شده ۹۸ نفر بوده که در این پژوهش 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.

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شد:

الف) پرسشنامه سازمان یادگیرنده: ابتدا پرسشنامه در قالب ۴۰ سؤال طراحی شده بود که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی به ۳۷ سؤال تقلیل داده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی، صوری و سازه استفاده شد. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این تحقیق، 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  $KMO=0/71$  و بارتلت نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد.

ب) پرسشنامه مؤلفه‌های کارآفرینی: ابتدا پرسشنامه در قالب ۵۰ سؤال طراحی شده بود که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی به ۴۷ سؤال تقلیل داده شد. همچنین نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کارآفرینی تأیید شد که در آن  $0/77$  واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO=0/8$  و بارتلت نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کراباخ استفاده شده است.

جدول (۱) برآورد پایایی هریک از مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده

متغیر	تعداد سؤال	ضریب پایایی	سطح معنی داری
کارآفرینی	۳	۰/۸۵	۰/۰۰۰
	۳	۰/۹۲	
	۵	۰/۸۷	
	۵	۰/۹۱	
	۴	۰/۹۲	
	۳	۰/۹۸	
سازمان یادگیرنده	۳۷	۰/۹۱	۰/۰۰۰

ضریب پایایی پرسشنامه کارآفرینی  $0/93$  و پرسشنامه سازمان یادگیرنده  $0/91$  برآورد شد که در سطح آلفای  $0/1$  معنی دار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون  $t$ ، و تحلیل واریانس) صورت گرفت.

### یافته‌ها

(۱) آیا مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، مرکز کنترل، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت) در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است؟

جدول (۲) مقایسه میانگین هر یک از مؤلفه‌های کارآفرینی

متغیر	درجه آزادی	میانگین	t	سطح معنی داری
توفیق‌طلبی	۹۴	۳/۸۷	۹/۵۵	۰/۰۰۰
مرکز درونی کنترل	۹۴	۳/۴	۸/۶۵	۰/۰۰۰
استقلال‌طلبی	۹۴	۳/۳	۸/۵۴	۰/۰۰۰
تحمل ابهام	۹۴	۳/۱	۸/۴۳	۰/۰۰۰
خلاقیت	۹۴	۳/۱۶	۸/۶	۰/۰۰۰
ریسک‌پذیری	۹۴	۳/۶	۸/۵	۰/۰۰۰



## تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی و ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان ۶۱

جدول (۲) نشان داد که میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی در دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه توفیق‌طلبی با میانگین ۳/۸۷ و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه تحمل ابهام با میانگین ۳/۱ است. این امر نشان دهنده این است که دانشگاه کاشان از قابلیت کارآفرینی نسبتاً بالایی برخوردار است.

۲- آیا بین مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه رابطه‌ای وجود دارد؟

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده

متغیر	توفیق‌طلبی	منبع کنترل	استقلال‌طلبی	مخاطره‌پذیری	تحمل ابهام	خلاقیات
سازمان یادگیرنده	۰/۲۸	۰/۱۵	۰/۴۰	۰/۱۷	۰/۵۵	۰/۴۳
	۰/۲۱	۰/۰۴۴	۰/۰۰۸	۰/۰۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷
	فرآوانی	۰/۲۸	۰/۱۵	۰/۴۰	۰/۱۷	۰/۵۵
	r	۰/۲۸	۰/۱۵	۰/۴۰	۰/۱۷	۰/۵۵
	sig	۰/۲۱	۰/۰۴۴	۰/۰۰۸	۰/۰۳۶	۰/۰۰۱

r مشاهده شده در سطح  $p < 0.05$  نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بیشترین ارتباط بین تحمل ابهام و سازمان یادگیرنده و کمترین ارتباط بین منبع کنترل درونی و سازمان یادگیرنده بود.

جدول (۴) تحلیل رگرسیون خطی با مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	B	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱۲۲/۰۰۹	۲۲/۴۸		۵/۴۲۷	۰/۰۰۰
توفیق‌طلبی	۰/۰۳۳	۰/۳۷۲	۰/۲۷	۱/۷۹	۰/۰۳۹
مرکز کنترل	۰/۱۸۳	۰/۲۲۷	۰/۱۸	۱/۹۸	۰/۰۴۷
استقلال‌طلبی	۰/۴۲	۰/۲۲۴	۰/۳۵	۲/۸۸	۰/۰۰۴
تحمل ابهام	۰/۱۳۵	۰/۲۴۵	۰/۴۴	۲/۵۵	۰/۰۰۸
خلاقیات	۰/۱۲	۰/۲	۰/۲۱	۱/۸۲	۰/۰۴۲
ریسک‌پذیری	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۳	۱/۸۸	۰/۰۳

طبق نتایج جدول رگرسیون، همه مؤلفه‌های کارآفرینی در سازمان یادگیرنده نقش مهمی دارند و این ارتباط معنی‌دار است و همه مؤلفه‌ها می‌توانند در مدل رگرسیونی قرار گیرند. طبق نتایج، مهم‌ترین عامل در ایجاد سازمان یادگیرنده بر اساس مؤلفه‌های

کارآفرینی از دید اعضای هیأت علمی، تحمل ابهام و کم اهمیت ترین عامل منبع کنترل درونی است.

۳) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان، براساس خصوصیات جمعیت شناختی آنان تفاوت وجود دارد؟

۳-۱) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان براساس جنسیت تفاوت وجود دارد؟

جدول (۵) مقایسه دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان

یادگیرنده بر حسب جنسیت

منبع	متغیر وابسته	میانگین	t	سطح معنی‌داری
جنسیت	کارآفرینی	۳/۳	۲/۵۷	۰/۰۳۶
	سازمان یادگیرنده	۳/۱۸	۲/۳۴	۰/۰۴۲

t مشاهده شده در سطح  $p < 0.05$  تفاوت مثبت و معنی‌داری را بین میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی و تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس جنسیت نشان می‌دهد. به عبارتی بین اعضای مرد و زن در مورد مؤلفه‌های کارآفرینی و تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان نگرش یکسان وجود ندارد.

۳-۲) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان براساس رشته تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۶) مقایسه دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان

یادگیرنده بر حسب رشته تحصیلی

منبع	متغیر وابسته	میانگین	F	سطح معنی‌داری
رشته تحصیلی	کارآفرینی	۴/۳	۲/۶۴	۰/۰۴۷
	سازمان یادگیرنده	۳/۱	۱/۲۴	۰/۰۷۲

F مشاهده شده در سطح  $p < 0.05$  تفاوت مثبت و معنی‌داری را بین میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی بر اساس رشته تحصیلی نشان می‌دهد؛ اما این تفاوت در مورد تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده معنی‌دار نیست.

## تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی و ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان ۶۳

۳-۳) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان براساس وضعیت استخدامی تفاوتی وجود دارد؟

جدول (۷) مقایسه دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده بر حسب وضعیت استخدامی

منبع	متغیر وابسته	میانگین	F	سطح معنی داری
وضعیت استخدامی	کارآفرینی	۴/۲	۲/۴۷	۰/۰۳۷۱
	سازمان یادگیرنده	۳/۲۲	۰/۸۸	۰/۱۴۸

F مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  تفاوت مثبت و معنی داری را بین میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی بر اساس وضعیت استخدامی نشان می‌دهد؛ اما این تفاوت در مورد تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده معنی دار نیست.

۴-۳) آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان براساس مرتبه علمی تفاوتی وجود دارد؟

جدول (۸) مقایسه دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه‌های کارآفرینی و سازمان یادگیرنده بر حسب مرتبه علمی

منبع	متغیر وابسته	میانگین	F	سطح معنی داری
مرتبه علمی	کارآفرینی	۱۰۳۳/۶۶	۰/۸۵	۰/۳۶
	سازمان یادگیرنده	۲۰۰/۷۹۵	۳/۲	۰/۰۰۲

تحلیل واریانس، تفاوت مثبت و معنی داری را بین میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی بر اساس مرتبه علمی نشان نمی‌دهد؛ اما این تفاوت در مورد تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده معنی دار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

بنابر اطلاعات نمونه، تعداد اعضای هیأت علمی مرد (۷۸/۷) درصد و زن (۲۱/۳) درصد بوده است. تعداد اعضای هیأت علمی با رشته‌های تحصیلی فنی و مهندسی (۳۸/۲) درصد بیشتر از دیگر اعضای هیأت علمی بوده و کمترین تعداد متعلق به هنر به میزان (۶/۴) بوده است. همچنین تعداد اعضای هیأت علمی با وضعیت استخدامی پیمانی (۴۴/۵) درصد بیشتر از گروه رسمی - قطعی و آزمایشی بوده و بیشترین تعداد

اعضای هیأت علمی به میزان (۷۲) درصد مربوط به مرتبه علمی استادیار و کمترین مربوط به مرتبه علمی استاد به میزان (۰/۰۵) بوده است.

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کارآفرینی (توفیق‌طلبی، مرکز کنترل، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام و خلاقیت) و سازمان یادگیرنده در دانشگاه کاشان بود. یافته‌ها نشان داد که میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی کارکنان دانشگاه کاشان بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه توفیق‌طلبی و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه تحمل ابهام بود. این امر نشان دهنده این است که دانشگاه کاشان از قابلیت کارآفرینی نسبتاً بالایی برخوردار است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق بدری (۱۳۸۵) همسویی و مطابقت دارد؛ زیرا وی پی برد که میانگین کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، بالاتر از حد متوسط است. شاید دلیل بالا بودن میانگین قابلیت توفیق‌طلبی را بتوان به علت آینده‌نگری کارکنان، فعالیت دقیق و برنامه‌ریزی شده، انجام مقایسه کار خود با کار دیگران، تمایل به انجام کار سخت و دشوار، مسؤلیت‌پذیری در حل مشکلات خود و ... دانست.

طبق نتایج حاصله، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان کارآفرینی و سازمان یادگیرنده وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ساینه (۲۰۰۴) همسویی دارد. ساینه (۲۰۰۴) به این نتیجه رسید که اعضای هیأت علمی معتقدند که سازمان یادگیرنده به رشد و بالندگی آنها کمک نموده و زمینه استقلال عمل و نوآوری را فراهم می‌نماید. با توجه به اینکه کارآفرینی یک مقوله فردی است، افزایش مهارت، تخصص و توان فردی افراد سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی کارآفرینی و ارائه آموزش‌های لازم متناسب با نیازها، می‌تواند در درجه اول به تقویت کارآفرینی و در ادامه به تسهیل و به کارگیری مؤلفه‌های آن در سازمان یادگیرنده منجر شود. کارآفرینی عامل و نیروی محرکه رشد و توسعه است؛ بنابراین، باید شرایط و زمینه‌ای را فراهم کرد تا همه افراد در سازمان کارآفرین بوده و کارآفرینی را بتوان در سازمان یادگیرنده ترویج داد.

همچنین همبستگی مثبت و معنی‌داری بین توفیق‌طلبی و سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضای هیأت علمی وجود دارد. شیوه مک کله لند در مورد انگیزش پیشرفت از این عقیده نشأت می‌گیرد که عده‌ای از مردم از کسب موفقیت شاد می‌شوند یا مایلند خوب کار کنند یا اینکه بهترین باشند. وی معتقد است که نیاز به پیشرفت سائق 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 درونی سازی کند.

نتایج، همبستگی معنی‌داری را بین درونی بودن منبع کنترل و سازمان یادگیرنده نشان می‌دهد. 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 از طریق ایجاد فرصت‌ها برای کارآفرینان و ایجاد اعتماد به نفس در آنها به درونی بودن منبع کنترل در افراد و پیاده سازی آن در دانشگاه کمک کند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان استقلال‌طلبی و سازمان یادگیرنده وجود دارد. استقلال‌طلبی، عاملی است که موجب رسیدن کارآفرینان به اهداف و رویاهای خود می‌شود. اکثر کارآفرینان ساعات زیادی در روز کار می‌کنند، اما رضایت‌انجایی حاصل می‌شود که علی‌رغم محدودیت‌های اقتصادی و محیطی، خود تصمیم می‌گیرند کارها را به شیوه خود انجام دهند، طبق برنامه خود عمل می‌نمایند و سودی را که ایجاد نموده‌اند برداشت می‌نمایند. مطالعات دوران کودکی کارآفرینان نشان داده است که آنها از خانواده‌هایی هستند که ارزش‌های خاصی را برای استقلال‌طلبی و اتکای به خود قائل می‌شوند. سازمان یادگیرنده به عنوان خانواده دوم اعضاء می‌تواند بر اساس خصوصیات که در خود دارد به اعضاء استقلال بدهد و از استقلال‌طلبی آنها در جهت کارآفرینی استفاده نماید.

همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان مخاطره‌پذیری و سازمان یادگیرنده وجود دارد. 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 و بُعد دیگر آن، مخاطره‌پذیری پشتیبانان و حمایت‌کنندگان است. همواره کارآفرینان قادر به تأمین تمامی سرمایه و امکانات موردنیاز کسب‌وکار جدید خود نیستند؛ به این علت، باید دولت‌ها 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 موفق نخواهند بود.

سازمان یادگیرنده باید در زمینه پیاده‌سازی کارآفرینی، نقش حامی و پشتیبان مخاطره‌پذیر کارآفرین مخاطره‌پذیر باشد.

نتایج، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین میزان تحمل ابهام و سازمان یادگیرنده نشان داد. نظریه پردازان معتقدند که "کارآفرینان بدون اینکه احساس تهدید یا ناراحتی نمایند قادرند تا به طور اثربخشی با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، غیرقطعی، سازمان نیافته و غیرشفاف روبرو شوند" (جنینگز، ۱۹۹۴). کارآفرینان قادرند که ضمن رفع ابهام شرایط و اطلاعات، حتی آن را به نفع خود تغییر دهند؛ در واقع رفع ابهام، سبب انگیزش آنها می‌شود.

نتایج، همبستگی مثبت و معنی‌داری را بین میزان خلاقیت و سازمان یادگیرنده نشان می‌دهد. خلاقیت، در واقع یافتن فرصت هاست که باعث می‌شود کارآفرین از غیر کارآفرین مشخص شود. شومپتر (۱۹۳۴) به نقش خلاقیت در کارآفرینی تأکید دارد و به آنها نقش اساسی و مهمی می‌دهد؛ به طوری که کارآفرین را نیروی محرک رشد و توسعه اقتصادی می‌داند و معتقد است که نقش کارآفرین، نوآوری و ویژگی اصلی کارآفرینان خلق ارزش‌های جدید است. کارآفرینان منتظر تغییر محیط نمی‌نشینند؛ بلکه افراد خلاق هستند که تغییر و دگرگونی ایجاد می‌کنند؛ لذا خلاقیت، یکی از مؤلفه‌های اساسی پیاده‌سازی کارآفرینی در سازمان یادگیرنده است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳). این نشان می‌دهد که از دید اعضای هیأت علمی، وقایع خارجی که در کنترل آنها نیست، سرنوشت آنها را تعیین نمی‌کند. طبق نتایج تحقیق فوق، مهم‌ترین عامل در ایجاد سازمان یادگیرنده بر اساس مؤلفه کارآفرینی از دید اعضای هیأت علمی، تحمل ابهام و کم اهمیت‌ترین عامل، منبع کنترل درونی است.

طبق نتایج، تفاوت مثبت و معنی‌داری بین میانگین کارآفرینی اعضای هیأت علمی بر اساس مرتبه علمی وجود ندارد؛ ولی این تفاوت بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی معنی‌دار است. محققان در تحقیقات خود دریافتند که بسیاری از کارآفرینان موفق احساس می‌کنند که قبل از نسل جوان کنونی، تحصیلات اهمیت کمتری برای کارآفرینان داشته و اکنون به خاطر رشد فناوری و رقابت شدید، آموزش اهمیت خاصی پیدا نموده است. محققان هنگام مقایسه سطوح تحصیلات کارآفرینان و مدیران دریافتند که سطح آموزش کارآفرینان پایین‌تر از مدیران است. میانگین سال‌های تحصیل کارآفرینان ۱۳/۵۷ است؛ ولی این امر برای مدیران ۱۵/۷۴ سال است. مدیران به واسطه سطح بالاتر تحصیلات خود، ممکن است بتوانند مشاغل رضایت

بخش بهتری به دست آوردند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که ۶۸ درصد از مدیران موفق دارای مدرک لیسانس بوده و تنها ۲۱ درصد کارآفرینان موفق تحصیلات دانشگاهی داشته‌اند (شفرده<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، ۳۰۲)؛ پس صرفاً تحصیلات در کارآفرینی تأثیری ندارد. همچنین نمی‌توان سن مطلوبی را برای آغاز یک فعالیت، به طور قطعی معین نمود. در مطالعات انجام شده از سوی فرای<sup>۲</sup>، ۸۸ درصد کارآفرینان بین سن ۲۰ تا ۵۰ سالگی فعالیت خود را آغاز نموده بودند که ۶۵ درصد آنها بین ۲۰ تا ۴۰ ساله بودند. با توجه به تحقیقات می‌توان گفت که شاید بهترین زمان برای کارآفرینی، اواخر ۲۰ سالگی تا اوایل ۴۰ سالگی باشد؛ چرا که در این سنین، تعادل بین تجربیات لازم و اولیه از یک سو و مسئولیت‌های خانوادگی از سوی دیگر ایجاد می‌شود (فرای<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳، ۶۸). سوسبائر<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) معتقد است برای افرادی که کمتر از ۲۵ سال دارند، مسأله تحصیلات و خدمت وظیفه، از جمله عواملی هستند که از تعداد کارآفرینان می‌کاهد و پس از ۶۰ سال نیز به علت کاهش انرژی و سایر محدودیت‌های فیزیکی از تعداد کارآفرینان کاسته می‌شود. در این زمینه، هومنز مطالعاتی انجام داده است و در نظریه خود برای پیش‌بینی و توصیف پاسخ‌های افراد نسبت به فرصت‌های کارآفرینی تأکید می‌نماید که هیچ کدام از متغیرها همچون قدرت، جایگاه، رتبه و سمت به تنهایی برای تشریح انگیزه فرد برای کارآفرینی کافی نیست. وی در مطالعات خود برای بررسی تأثیر پایگاه اجتماعی برای رفتار فرد، سه نوع موقعیت اجتماعی پایین، متوسط و بالا را در نظر می‌گیرد. وی در نتایج حاصله خود چنین آورده است: هنگامی که اختلاف بین پایگاه اجتماعی فرد وجود داشته باشد، او را به انجام رفتارهای متفاوت تحریک می‌نماید (جیننگز، ۱۹۹۴).

طبق نتایج به دست آمده، بین میانگین دیدگاه اعضای هیأت علمی در مورد سازمان یادگیرنده بر اساس رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی تفاوتی وجود ندارد؛ ولی این تفاوت بر حسب مرتبه علمی و جنسیت معنی‌دار است.

دانشگاه می‌تواند از طریق شناسایی و به کارگیری عوامل محیطی، اقتصادی و فرهنگی، که ظهور کارآفرینی را آسان می‌سازد، زمینه مناسبی را فراهم سازد؛ چرا که کشوری که دارای تعداد زیادی کارآفرین باشد، از محرک‌های اقتصادی قوی‌تری برخوردار است. برای دست‌یابی به کارآفرینی باید جنبه‌های مختلف آن را شناسید و آن را تقویت نمود. با انجام پژوهش‌های مناسب می‌توان دانشگاه را به صورت مرکز

پشتیبانی کارآفرینی به وجود آورد تا با فعالیت مناسب بر شکوفایی فناوری و افزایش توان رقابتی صنایع تأثیرگذار شود. فعالیت‌های پشتیبانی از کارآفرینی فرایندی زمان بر است و اعتقاد و التزام مدیریت این چنین دانشگاه‌هایی نباید گذرا و مقطعی باشد و مسائل و اهداف صنعت باید به خوبی در بررسی ایده‌ها و خلاقیت‌های کارآفرینان گنجانده شود.

با توجه به نقش کارآفرینی در توسعه همه جانبه در کشورهای صنعتی و پیشرفته، کشورهای در حال توسعه نیز در پی ایجاد موج گسترده و جدیدی از سازمان‌های کارآفرین هستند. برای رسیدن به این مهم بایستی نقش و اهمیت فرهنگ کارآفرینی و عوامل رشد و توسعه دهنده یا موانع آن در سازمان‌ها مشخص و معرفی شوند. امروزه با به بن‌بست رسیدن بسیاری از روش‌های سنتی و عدم پاسخگویی مناسب آن در رویارویی با مشکلات و معضلات علت و معلولی در اقتصاد ملی و اقتصاد جهانی، ناچار به تعریف مفاهیم و چارچوب‌های جدیدی هستیم که در دنیای رقابتی و اقتصاد بدون مرز و آزاد بتواند جایگاه قابل قبول و رتبه مناسبی در بین اقتصادهای جهان برای کشور به ارمغان آورده و از بسیاری از هزینه‌های گزاف بکاهد. این راه‌حل و راهکار چیزی نیست مگر به کارگیری تمام ظرفیت‌ها و قابلیت‌های موجود و طرح و اجرای روش‌های نوآورانه و خلاق مبتنی بر دانش و متکی بر امکانات ناشی از فناوری نوین و آن عنصر مترقی، فرهنگ کارآفرینی است که در آن کارآفرینان از هر قشر و رده و هر گروهی با تمام وجود و با برخورداری از کمترین امکانات و توقعات در بستر سازمان‌های کوچک و بزرگ، ظهور و بروز می‌یابند؛ لذا با این وضعیت، ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده و پیاده‌سازی مؤلفه‌های کارآفرینی در آن، زمینه ایجاد سازمان یادگیرنده را فراهم می‌کند. براساس نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پژوهشی، نظرات اعضای هیأت علمی را محترم شمرده و در انجام وظایف آموزشی‌شان آزادی عمل بیشتری به آنها. این عمل با ایجاد انگیزه درونی و تعهد و مسؤولیت در آنها، یکی از راه‌های تقویت کارآفرینی نیز خواهد بود، و دیگر اینکه به دلیل پایین بودن میزان منبع کنترل درونی و مخاطره‌پذیری در میان برخی از اعضای هیأت علمی، آموزش و تقویت این قبیل ویژگی‌ها در میان آنها ضروری به نظر 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 را برای تقویت آنان فراهم نمایند.



## منابع

- احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۳). کارآفرینی، تهران: انتشارات پردیس.
- امیری، احمد (۱۳۸۵). نگرش‌ها و موانع کارآفرینانه دانشجویان، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۹، ۴۵-۶۷.
- بدری، احسان (۱۳۸۵). بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۲) ۱۲، ۷۳-۹۰.
- فکور، بهمن (۱۳۸۷). دانشگاه کارآفرینی، مجله رشد فناوری، ۵، ۳۵-۴۲.
- عسگری، احمد (۱۳۸۳). ایجاد یک سازمان یادگیرنده، مجله مدیریت، ۹۱، ۴۰-۴۶.
- مدهوشی، مهرداد (۱۳۸۲). موانع کارآفرینی در دانشگاه مازندران، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۹، ۱۰۷-۱۲۳.

- Cheng, Ming Yu. (2009). The effectiveness of entrepreneurship education in Malaysia, *Journal of Education + Training*, 7, 51, 555- 556.
- Fry, F. (1993). *Entrepreneurship: planning approach*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Galloway, L. (2005). Enterprise skills for the economy. *Education & training*. 47 (1). 7-17.
- Gibb. A. (2002). In pursuit of a new enterprise and entrepreneurship paradigm for learning creative deconstruction, new, values new ways of doing things and new combinations of knowledge. *International Journal of Management Reviews*, 4 (3) , 233-269.
- Howard, S. (2004). *Developing Entrepreneurial potential in youth: The effect of Entrepreneurial Education and Venture Creation*. University of South Florida. 3-17.
- Hsieny. L. (2004). *A study of learning organization and faculty development in higher education*. Umpire. DAL- A 65102, 430. Aug.
- Jennings, D. (1994). *Multiple perspectives of Entrepreneurship Test*, reading and cases, Cincinnati Ohio. South -Western Publishing Co.
- Liles, P. (1980). *New Business Ventures and Entrepreneur*. Home wood, III: Richard Irwin Inc.
- Mc Clelland, D. (1963). Business Drive and National Achievement. *Harvard Business Review*, 40, 89.
- Martin, B. R. (2001). The origin and evolution of the university species; *Journal for Science and Technology Studies*, 13. 9-34.
- Postigo, S. (2002). Entrepreneurship education in Argentina. *Paper presented for entrepreneurship education and training conference* in Ent. Malaya, July 8-10.

- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. Toronto: Currency Doubleday.
- Senge, P. M. (1995). *The leader's new work: Building learning organizations*. Sloan Management Review, 7-23.
- Sexton, D. L. (1992). *The state of the Art of Entrepreneurship*, Plos-Kent Publishing Boston. 3. 1-34.
- Schumpeter, J. (1934). *The Theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sharman, C. (2005). Leadership and learning organization. UMI Proquest Digital Dissertation State University of New York Empire State College.
- Shepherd, D. A. (2002). *A search strategy for assessing a business opportunity*. IEEE Transactions on Engineering Management, 49 (2).
- Susbauer, J. (1990). *Intracorporate Entrepreneurship programs in American industry*. Cleveland: Cleveland State University.
- Yu, M. C. Chan, S. (2007). *Entrepreneurship Education in Malaysia* (www. MMu. edu).

