

بررسی عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی - کاربردی

جعفر بیگ زاد *

کریم رحیم پور مقدم **

چکیده:

پنجیدگی و عدم اطمینان در محیط کنونی کسب و کار باعث تزلزل موقعیت سازمان‌ها شده و ادامه حیات و بقای بلندمدت سازمان‌ها را صرفاً از طریق انجام تغییرات جزئی، به مخاطره افکنده است. از طرف دیگر ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و به حرکت درآوردن چرخ‌های شغلی و استخدامی و پویایی اقتصاد جامعه و ایجاد نوع جدیدی از اقتصاد به نام اقتصاد دانش محور همه توجه‌ها را به خود جلب نموده است. لذا برای پاسخ‌گویی به این شرایط جدید جهانی که توأم با پنجیدگی و عدم اطمینان است تمامی توجه‌ها به سوی موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها سوق داده شده است و در واقع این شرایط، موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها را همانند سایر سازمان‌ها دچار چالش مهمی نموده است چرا که افزایش جمعیت در کشورهای در حال رشد، کاهش منابع و امکانات موجود در این کشورها و پیدایش نیازهای اجتماعی و اقتصادی جدید همگی سبب توجه نهادها و مقامات مسئول در این کشورها به این نیازها و چاره‌اندیشی بنیادین یا مقطعی برای آنها شده است.

* دکترای تخصصی مدیریت دولتی
** کارشناس ارشد مدیریت اجرایی

بر اساس آمارهای موجود یکی از مهم‌ترین مشکلات فراروی جوامع در حال توسعه و حتی کشورهای صنعتی مشکل بیکاری است و مجموعه راه‌حلهایی که برای رفع این مشکل جهانی ارائه شده است اصطلاحاً «کارآفرینی» خوانده می‌شود. از کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی یاد می‌شود که می‌تواند در رشد اقتصادی کشورها، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی نقش مهمی را بر عهده داشته باشد. کارآفرینی موضوعی است که از اواخر قرن بیستم مورد توجه محافل آموزشی جهان قرار گرفته است. تحقیق حاضر در پی شناخت عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی است. در این تحقیق سعی گردیده است مؤثرترین عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در قالب دو دسته از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی مورد بررسی قرار گیرد و برای این منظور چهار فرضیه اصلی و ده فرضیه فرعی تنظیم و برای آزمون این فرضیه‌ها، پرسشنامه‌ای شامل ۷۲ سؤال در دو وضعیت موجود و مطلوب طراحی گردیده است. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه در اختیار نمونه آماری که تعداد آن به دلیل محدود بودن جامعه آماری، همان تعداد جامعه آماری، مدیران و کارشناسان دانشگاه جامع علمی - کاربردی در سطح استان آذربایجان شرقی، ۱۴۵ نفر بود، قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه‌بندی شد سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون t همبسته و آزمون فریدمن) استفاده گردید. برای آزمون فرضیه‌های اصلی ۱ و ۲ و فرضیه‌های فرعی مربوط از آزمون t همبسته و برای آزمون فرضیه‌های ۳ و ۴ از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج حاصل بیانگر آن است که عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و مولفه‌های آن بر توسعه کارآفرینی مؤثر می‌باشد و میزان تأثیر هر یک از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی آذربایجان شرقی بر توسعه کارآفرینی متفاوت می‌باشد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، توسعه کارآفرینی، رهبری کارآفرینانه، سازمان کارآفرین

بیان مسئله

امروز شاهد تغییر و تحولات جدی در عرصه فناوری هستیم و دانشگاه بر حسب رسالت‌ها و تعهداتی که نسبت به جامعه دارد باید از یک سو برای بقا و اثربخشی خود تلاش کند و از سوی دیگر با توجه به نقشی که در جوامع به عنوان الگو و قالب سایر سازمان‌ها دارد باید در جهت ایجاد بستری مناسب برای اثربخش کردن سازمان‌های دیگر برنامه‌ریزی کند تا به شیوه‌های جدید و کارآمد بتواند با ارائه محصول و خدمات خود به جامعه نتیجه ارزشمندی را به بار آورد. لذا یکی از الگوهای جدید رویکرد سیستمی به نظام آموزش عالی می‌باشد که در این رویکرد دو مولفه مشتری‌گرایی و نتیجه‌گرایی نقش کلیدی و اساسی در کیفیت خروجی سیستم دارد. (سعیدی کیا، ۱۳۸۶، ۱۱)

بارتون کلارک معتقد است که دانشگاه‌های پویا در قرن ۲۱ دانشگاه‌هایی هستند که کارآفرین بوده و بتوانند ارزش‌های تخصصی و مدیریتی را تلفیق نمایند و دانشگاه کارآفرین، دانشگاهی است که با بهره‌گیری از ابزارهای مدیریت کارآفرین و رویکرد سیستمی، فعالیت‌های آموزشی را با نیازهای جهان امروز و جهان آینده منطبق نماید. (سعیدی کیا، ۱۳۸۶، ۱۱) «فرای» معتقد است سازمان کارآفرین زمانی ایجاد می‌شود که بالاترین مقام اجرایی نسبت به مفهوم کارآفرینی متعهد می‌شود و بعد از آن کل سازمان کارآفرینی را بپذیرد و یک ساختار زنده و پویا در سازمان ایجاد نماید. (سعیدی کیا، ۱۳۸۶، ۱۳) بر این اساس آنچه که در دانشگاه جامع علمی - کاربردی حائز اهمیت بسیار است، توسعه کارآفرینی است. هدف تحقیق حاضر این است که عواملی که در توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی یاد در تبدیل دانشگاه جامع علمی - کاربردی به دانشگاه کارآفرین مؤثر است، شناسایی گردد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

از آنجا که دانشگاه‌های نوین در قرن بیست و یکم باید دانشگاه‌های کارآفرین باشند و دانشگاه جامع علمی-کاربردی با هدف تربیت افراد متخصص مورد نیاز سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و تربیت افراد کارآفرین برای ارتقاء سطح فناوری‌های موجود در دستگاه‌ها و سازمان‌ها پا به عرصه آموزش عالی نهاده است، لذا بررسی عوامل تأثیرگذار جهت تحقق دانشگاه کارآفرین از ضرورت‌های انجام این تحقیق به شمار می‌آید به نحوی که خروجی این دانشگاه بتواند با تلفیق ارزش‌های تخصصی و مدیریتی، باعث نوآوری در بنگاه‌های اقتصادی شود و همان‌طوری که می‌دانیم برای پاسخگویی به شرایط جدید جهانی و عدم اطمینان و پیچیدگی آن برای ایجاد فرصت‌های شغلی جدید به نحوی که بتواند با به گردش درآوردن چرخه‌های شغلی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی باعث پویایی اقتصاد جامعه و اقتصاد دانش محور نماید که ضرورت انجام این تحقیق در قلمرو مکانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی که یکی از دانشگاه‌های مؤثر در بحث اشتغال و اشتغال‌زایی می‌باشد دو چندان احساس می‌گردد چرا که با توجه به برنامه توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور و الزامات دانشگاه جامع علمی-کاربردی و برنامه‌های بلندمدت و چشم انداز دانشگاه مذکور که تحقق کارآفرینی یکی از اولویت‌های مهم آن به شمار می‌رود و همچنین انجام تحقیق فوق با اندکی تغییرات جزء اولویت‌های پژوهشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی می‌باشد اهمیت و اجرای این تحقیق را مضاعف می‌نماید.

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی (مطالعه موردی در استان آذربایجان شرقی) می‌باشد که در راستای هدف اصلی تحقیق، اهداف زیردنبال می‌شود:

الف) اهداف کاربردی این تحقیق عبارتند از:

- ۱- بررسی الزامات تحقیق دانشگاه کارآفرین برای ارتقاء سطح مهارت‌های کارآفرینی دانش‌آموختگان
- ۲- تبدیل دانشگاه جامع علمی-کاربردی به یک دانشگاه کارآفرین
- ۳- تبدیل دانشگاه جامع علمی-کاربردی به عنوان یک سازمان به یک سازمان کارآفرین

ب) اهداف علمی:

- ۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۱-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر ساختار سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۲-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر فرهنگ سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۳-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۴-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر روش‌های آموزشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۵-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر مدرسین دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن

- ۶-۱- بررسی و تعیین میزان تأثیر دانشجویان دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۲- بررسی و تعیین میزان تأثیر عوامل برون سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن
- ۱-۲- بررسی و تعیین میزان تأثیر قوانین و مقررات دولتی در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی
- ۲-۲- بررسی و تعیین میزان تأثیر بازاریابی کارآفرینانه در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی
- ۳-۲- بررسی و تعیین میزان تأثیر تأمین منابع مالی و حمایتی کارآفرینانه در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی

چارچوب نظری

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۱-۱- رهبری دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۲-۱- ساختار سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۳-۱- فرهنگ سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۴-۱- محتوای دوره‌های آموزشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۵-۱- روش‌های آموزشی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۶-۱- ویژگی‌های فردی مدرسین دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۷-۱- ویژگی‌های فردی دانشجویان دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۲- عوامل برون سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی در توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.
- ۱-۲- قوانین و مقررات دولتی در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی مؤثر است.
- ۲-۲- بازاریابی کارآفرینانه در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی مؤثر است.
- ۳-۲- تأمین منابع مالی و حمایتی کارآفرینانه در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی مؤثر است.

دانشگاه جامع علمی-کاربردی با هدف تربیت افراد متخصص مورد نیاز سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و تربیت افراد کارآفرین برای ارتقاء سطح فناوری‌های موجود در دستگاه‌ها و سازمان‌ها پا به عرصه آموزش عالی نهاده است

نخستین گام برای شناخت و تبیین درست هر مفهوم یا پدیده‌ای ارائه تعریف روشن از آن است. از این اصطلاح تاکنون یک تعریف استاندارد و جامع ارائه نشده است و تعاریف متنوعی از صاحب‌نظران این عرصه موجود می‌باشد که هر یک از منظر خود بسته به زمانی که در آن می‌زیسته‌اند برای مفهوم کارآفرینی تعاریفی ارائه نموده‌اند.

کارآفرینی موضوع جدیدی در علوم اجتماعی نیست. مفهوم کارآفرینی در عرصه وسیعی از چشم اندازهای علمی در رشته‌های مختلفی از روانشناسی گرفته تا اقتصاد به طور عمیق مورد مطالعه قرار گرفته است. (مقیم، ۱۳۸۴، ۱۹). کارآفرینان منابع را از حوزه‌هایی که بهره‌وری پایین دارند به حوزه‌هایی که دارای بهره‌وری بالاتری هستند تغییر مکان می‌دهند. (Dunphy, ۱۹۹۴، ۱)

امروزه عنوان کارآفرین به فردی نوآور و توسعه دهنده اطلاق می‌شود که فرصت‌های موجود در بازار را کشف و از آنها بهره‌برداری می‌نماید. کارآفرینی توانایی به وجود آوردن چیزی از هیچ است. به عبارتی کارآفرینی مهارتی برای کشف و شناسایی فرصت‌ها از جایی است که دیگران صرفاً بی‌نظمی‌ها و نقایص آن را دیده‌اند. کارآفرینی واقعی، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد راه‌های معمولی و همیشگی تفکر و عمل را کنار گذاشته و با نگاهی نو و متفاوت راه‌ها و ایده‌های جدید را که می‌تواند پاسخگوی نیازهای مشتری و بازار باشد به کار گیرند. بنابراین کارآفرینی فرایند نوآوری است که مشتمل بر ایجاد یک کسب و کار اقتصادی متهورانه بر پایه محصولات و خدمات جدید است که اساساً با محصولات و خدماتی که توسط عرضه‌کننده‌های دیگر ارائه می‌شود تفاوت دارد (رحیمی، ۱۳۸۲، ۹).

تعریف کارآفرینی و انواع آن

شومیتز می‌گوید سختی تشخیص کارآفرینان به دلیل بی‌دقتی در فعالیت‌های آنان نیست بلکه به خاطر این است که اولاً اشخاصی که واقعاً درگیر فعالیت‌های کارآفرینانه می‌شوند سخت پیدا می‌شوند، و ثانیاً آنان همواره کارآفرین نیستند و ثالثاً هیچ یک فقط کارآفرین نیستند (صمد آقایی، ۱۳۸۲، ۱۶). لذا تعاریف کارآفرینی هم به تبع آن متعدد می‌باشد. تیمونز کارآفرینی را توانایی خلق ساخت چیزی از هیچ چیز می‌داند این مفهوم، یعنی شروع انجام دستیابی و ایجاد یک شرکت یا سازمان است. بینکات نقش کارآفرین را خلق نوآوری و نوآوری را یک نوع تخریب خلاقانه می‌داند. «تیناسیلسگ» بر این باور است که کارآفرینی هر نوع کوشش در ایجاد کسب و کار جدید یا فعالیت‌های جدید مخاطره‌آمیز همچون خوداشتغالی ایجاد سازمانی جدید و یا توسعه سازمان موجود است که از طریق یک فرد یک تیم و یا یک سازمانی که قبلاً تاسیس شده صورت می‌پذیرد. وی همچنین معتقد است که کارآفرینی نوعی روش تفکر و اقدام است که ذهن افراد را به خود مشغول نموده که طی آن کل‌گرایی در نگرش و رهبری متعادل به منظور خلق ارزش به وجود می‌آید. کرایزنر کارآفرینی را شامل شناسایی فرصت بازار و ایجاد ترکیبات منابع برای پیگیری آن می‌داند. پیتر دراگر (در سال ۱۹۸۵) معتقد است که فرایند کارآفرینانه شامل جستجوی نظام یافته برای تجزیه فرصت‌هایی است که ظرفیت لازم برای نوآوری در آنها وجود دارد.

کارآفرینی واقعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد، راه‌های معمولی و همیشگی تفکر و عمل را کنار گذاشته و با نگاهی نو و متفاوت راه‌ها و ایده‌های جدید را به کار گیرند

همان طوری که مفهوم و تعریف کارآفرینی متعدد می‌باشد، محققین مختلف نیز انواع کارآفرینی را مطرح و بحث نموده‌اند که در ذیل به سه نمونه از تقسیم بندی انواع کارآفرینی اشاره می‌گردد و سپس به تاریخچه پیدایش انواع کارآفرینی و مفاهیم آن می‌پردازیم.

الف: فردی

۱- کارآفرینی مستقل:

فرایندی است که کارآفرین از ایده اولیه تا ارائه محصول خود به جامعه، کلیه فعالیت کارآفرینانه را با ایجاد یک بنگاه اقتصادی جدید به طور مستقل طی می‌کند.

۲- کارآفرینی سازمانی:

فرایندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به ثمر می‌رساند.

ب: گروهی

۱- کارآفرینی شرکتی:

فرایندی است که یک شرکت طی می‌کند تا همه افراد آن به کارآفرینی تشویق شده و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در شرکت انجام پذیرد. در این فرایند هر یک از کارکنان در نقش کارآفرین انجام وظیفه می‌کنند.

۲- کارآفرینی اجتماعی:

کارآفرینی اجتماعی یک زمینه نوظهوری است که شامل سازمان‌های غیر انتفاعی است که این سازمان‌ها افراد را در شروع کسب و کارهای انتفاعی یاری می‌دهد، سازمان‌های غیر انتفاعی که برای ایجاد نقدینگی برای برنامه‌هایشان ارزش اقتصادی ایجاد می‌کنند از منابع در دسترس، به گونه‌ای خلاقانه برای موضوعات اجتماعی استفاده می‌کنند (سعیدی کیا، ۱۳۸۶، ۲۴).

در یک تقسیم بندی دیگر انواع کارآفرینی به شرح ذیل بیان گردیده است:

۱- کارآفرینی فردی (مستقل):

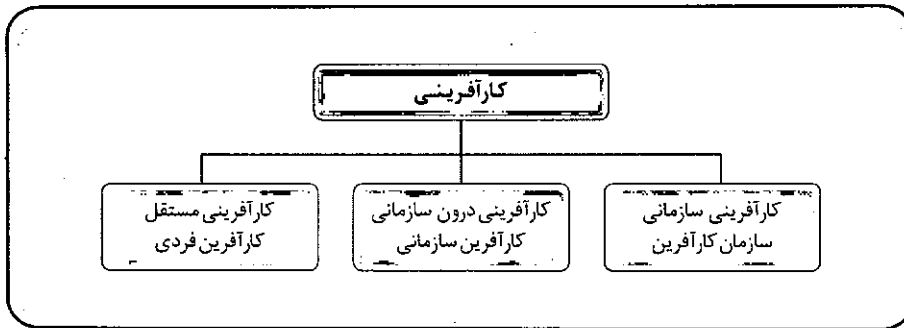
حالتی است که فردی کسب و کار مستقلی را ایجاد می‌کند یا نمایندگی آن را از طریق شناسایی فرصت و بسیج منابع و امکانات لازم به دست می‌آورد و تمرکز او بر نوآوری توسعه فرایند، ایجاد محصولات یا خدمات جدید است.

۲- کارآفرینی سازمانی و درون سازمانی:

شامل پرورش رفتار کارآفرینانه در سازمانی است که قبلاً تاسیس شده و فرایندی است که محصولات (خدمات) یا فرایندهای نوآورانه با خلق فرهنگ کارآفرینی در یک سازمان ایجاد می‌شود. در این نوع کارآفرینی یک شرکت یا سازمان محیطی را فراهم می‌سازد تا اعضا بتوانند در امور کارآفرینی مشارکت کنند و طی آن محصولات، خدمات یا فرایندهای نوآورانه از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینانه به

ظهور می‌رسد. (احمدپور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۷، ۵۱)

شکل ۱: انواع کار آفرینی



منبع: جلیل محمد آقایی (۱۳۸۲)، سازمان‌های کار آفرین، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران، ص ۱۴.

از اوایل دهه هفتاد، محققان صحبت‌هایی راجع به کار آفرینان سازمانی و مستقل به میان می‌آورند و تقریباً می‌شود گفت کالینز و مور^۱ (۱۹۷۰) اولین پژوهش گرانی بودند که در مطالعات خود بین کار آفرینان مستقل^۲ و اداری^۳ تمایز قایل شدند و عنوان نمودند که کار آفرینان مستقل، سازمان‌های جدید را به طور مستقل به منصف ظهور می‌رسانند در حالی که کار آفرینان اداری سازمان‌های جدید را در درون ساختارهای شرکتی موجود ایجاد می‌کنند. ساسبائر^۴ (۱۹۷۳) با تشریح کار آفرینی در سازمان‌ها اشاره می‌نماید که این فرایند شامل تاسیس واحدهای نسبتاً مستقل در درون شرکت‌ها می‌باشد و به اعضای شرکت اجازه می‌دهد تا با همان روحیه، در عمل و تعهد، همانند یک شرکت کوچک فعالیت نمایند. نورمن مک ری^۵ (۱۹۷۶) با ارائه مقاله‌ای در مجله اقتصادی اکونومیست، اقدام به پیش بینی برخی روندهای حوضه تجارت و بازرگانی نمود که یکی از آنها عبارت بود از این که شرکت‌های پویا در آینده می‌بایست به طور همزمان راه‌های مختلف انجام دادن کارها را در درون خودشان مورد آزمایش قرار دهند و ابراز داشت که شرکت‌ها به جای تاکید بر حضور صرف کارکنان در محل کار، باید آنها را در قالب گروه‌های رقابتی سازمان دهی نمایند. در همین راستا وی پیشنهاد نمود که گروه‌های رقابتی تشکیل شده، ضمن مشارکت در انجام تعداد مشخصی از فعالیت‌های خارج از وظایف مشخص اداری در قبال کارهای تقسیم شده، تنظیم ساعات کاری و نیز در مورد موافقت نامه‌های فرعی و فرابخشی مسئول باشند به کارگیری چنین گروه‌هایی در عرصه فعالیت‌های شرکت، رقابت کار آفرینانه را در سطح سازمان به وجود می‌آورند. (رحیمی، ۱۳۸۲، ص ۱۶)

جدول ۱: روند تکاملی مفهوم کار آفرینی در سازمان

سال	نام محقق	نکاتی که هر سال به این مفهوم افزوده شد
۱۹۷۰	کالینز و مور	تفکیک کار آفرینان مستقل و اداری
۱۹۷۳	ساسبائر	تاسیس واحدهای مستقل در درون شرکت‌ها
۱۹۷۶	مک ری	سازماندهی گروه‌های رقابتی
۱۹۸۰	وسپهر	ابداع واژه کار آفرینی داخلی و تفکیک کار آفرینی داخلی و کار آفرینی مستقل
۱۹۸۳	برگل مان	افزودن مفهوم فعالیت مخاطره آمیز شرکتی
۱۹۸۵	الیزابت بینکات و گیفورد	ابداع کار آفرینی درون سازمانی
۱۹۸۶	جان ناپیس بت	کار آفرین درون سازمانی، روشی برای تاسیس شرکت در جهت یافتن بازارها و تولیدات جدید
۱۹۸۷	رایش	افزودن مفهوم کار آفرینی جمعی
۱۹۹۰	کانتر	کار آفرینی درون سازمانی عامل بقای شرکت
۱۹۹۰	گیتز برگ و کاث	ابداع واژه کار آفرینی شرکتی
۱۹۹۶	کوبین و اسلوین	توسعه مفهوم کار آفرینی شرکتی

منبع: محمود احمد پور داریانی (۱۳۷۹)، کار آفرینی، شرکت پردیس ۵۷، تهران، ص ۱۳۷.

1- O.Collins&D.Moare
5- Norman Macraee

2- Independent

3- Administrative

4- O.J.susbauer

پیشینه تحقیق روش تحقیق

پژوهش حاصل از نوع روش، پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، مدیران و کارشناسان دانشگاه جامع علمی - کاربردی به صورت موردی در استان آذربایجان شرقی می باشد که در سطح استان ۳۱ مرکز موجود می باشد و ۲۷ مرکز آن فعال می باشد. تعداد کل مدیران و کارشناسان آن ۱۴۵ نفر بوده و در تحقیق حاضر حجم نمونه آماری همان جامعه آماری می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده تحقیق حاضر از پرسشنامه ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است.

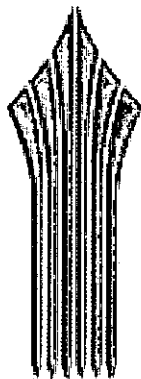
پرسشنامه تحقیق شامل دو دسته سؤال است. دسته اول که با حروف الفبا کد گذاری شده است به منظور تعیین مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، سن، سمت، نحوه همکاری، سنوات و گروه آموزشی و دسته دوم به منظور آزمون فرضیه های تحقیق حاضر تنظیم گردیده است.

سؤالات ۱ تا ۸ برای بررسی تأثیر متغیر رهبری از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۸ شاخص؛ بر خورداری مدیران از روحیه ریسک پذیر، بر خورداری مدیران از روحیه تحمل شکست، بر خورداری مدیران از مهارت های کار تیمی، بر خورداری مدیران از روحیه خلاقیت و نوآوری، بر خورداری مدیران از روحیه برون گرایی و سازگاری با محیط، داشتن برنامه استراتژیک توسعه کارآفرینی در دانشگاه، رهبری مبتنی بر فرصت ها در بخش های مختلف دانشگاه، رهبری مبتنی بر نتایج در بخش های مختلف دانشگاه تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۹ تا ۱۲ برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۴ شاخص؛ عدم تمرکز، استقلال دانشگاهی، رسمیت کمتر و سلسله مراتب تخت و منعطف تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۱۳ تا ۲۰ برای بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۸ شاخص؛ حمایت از ریسک پذیری در همه بخش ها، حمایت از نوآوری در همه بخش ها، تشویق کار تیمی، تحمل اختلاف نظرها، قدردانی از افراد دارای ایده نو، پاداش بر اساس عملکرد، ارزش و پاداش دادن به یادگیری و احساس رضایت از کارها تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۲۱ تا ۳۱ برای بررسی تأثیر محتوای دوره های آموزشی از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۱۱ شاخص؛ تناسب محتوای مواد آموزشی با نیاز جامعه، آموزش مهارت های ایجاد کسب و کار، تاکید بر روش آموزش حل مسئله، تاکید بر روش آموزش گروهی، تاکید بر روش آموزش ترکیبی (حضور و مجازی)، تاکید بر آموزش مهارت های عملی، استفاده از تجارب کارآفرینان موفق در آموزش، ارائه مفاهیم کارآفرینی به عنوان بخشی از سرفصل دروس، آموزش مهارت های فنی (نوشتن، گوش کردن و ...) و آموزش مهارت های مدیریتی (بازاریابی، مدیریت مالی و ...)، آموزش مهارت های فردی (ریسک پذیری، نوآوری و ...) تنظیم و طراحی گردیده است.



دانشگاه جامع
علمی-کاربردی

سؤالات ۳۲ تا ۴۱ برای بررسی تأثیر روش های یادگیری آموزشی از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۱۰ شاخص؛ یادگیری فردی مستمر مدرسین، یادگیری فردی مستمر دانشجویان، یادگیری فردی مستمر مدیران دانشگاهی، یادگیری تیمی دانشجویان، یادگیری تیمی مدرسین، یادگیری تیمی مدیران دانشگاهی، یادگیری تیمی کارکنان، وجود تیم های بهبود مستمر و روش های فرایندهای مختلف مرتبط با کارکردهای دانشگاه، استفاده از مهارت های یادگیری سازمانی برای حداکثر سازی یادگیری و به کارگیری و توسعه فناوری های نوین یادگیری تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۴۲ تا ۴۸ برای بررسی تأثیر ویژگی های فردی مدرس از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۷ شاخص؛ مدرس دارای ویژگی نوآوری، مدرس دارای ویژگی ریسک پذیری، مدرس دارای دانش و کارآفرینی، مدرس دارای مهارت مشاوره کارآفرینی، مدرس دارای توانایی ایجاد محیط یادگیری کارآفرینی، بر خورداری مدرسین از آزادی علمی و توانایی مدرسین در ترکیب دانش نظری با نیازهای محیطی تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۴۹ تا ۵۴ برای بررسی تأثیر ویژگی های فردی دانشجویان از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۶ شاخص؛ دانشجو بارو حیه ریسک پذیری، استقلال طلبی، پشتکار بالا و اعتماد به نفس و نیاز به موفقیت و پیشرفت، آرمان گرایی و داشتن دورنما، علاقمندی به یادگیری و داشتن ویژگی کسب دانش کارآفرینی و دانشجو دارای ویژگی خلاقیت و نوآوری و ایده پردازی تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۵۵ تا ۶۰ برای بررسی تأثیر قوانین و مقررات دولتی از عوامل بیرون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۶ شاخص؛ قوانین حمایتی دولت از کارآفرینان و دانش آموختگان، حمایت دولت از ایده و خلاقیت های نوآورانه دانشگاهیان، تأمین مالی طرح های نو دانشگاهیان و اعطای تسهیلات به طرح های کسب و کار، امتیاز ثبت اختراعات و مالکیت معنوی از آنها، تسهیلات اعطای مجوز به فعالیت های کارآفرینانه، ایجاد بانک ایده های نوین و جلوگیری از سرقت ایده تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۶۱ تا ۶۶ برای بررسی تأثیر بازاریابی کارآفرینانه از عوامل برون‌سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۶ شاخص؛ شناسایی نیازهای مشتریان درونی، شناسایی نیازهای برون، تعامل دانشگاه با دولت، شناسایی و ارزیابی عوامل محیط بازاریابی دانشگاه، تحقیق بازاریابی در مورد محصولات و خدمات دانشگاه، وجود سیستم تبلیغات مؤثر بر کالا و خدمات دانشگاهی تنظیم و طراحی گردیده است.

سؤالات ۶۷ تا ۷۲ برای بررسی تأثیر تأمین منابع مالی و حمایتی کارآفرینانه از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی در توسعه کارآفرینی در دو وضعیت موجود و مطلوب و در قالب ۶ شاخص؛ تأمین مالی طرح‌های نو، تسهیل در فرایند تخصیص بودجه برای ایده‌های نو، وجود مراکز رشد دانشگاهی، وجود پارک‌های علمی فناوری، وجود دفاتر مشاوره کارآفرینی و یافتن حامیان بخش خصوصی به منظور توسعه کارآفرینی تنظیم و طراحی گردیده است.

به منظور بررسی روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روایی صوری یا نمادین استفاده گردیده، بدین صورت که پرسشنامه اولیه تنظیم شده ابتدا در اختیار اساتید مدیریت و کارشناسان ذیربط قرار داده شده تا در رابطه با روایی پرسشنامه، اینکه سؤالات پرسشنامه طرح شده آنچه را که مدنظر است اندازه‌می‌گیرد یا نه؟ اظهار نظر نمایند. بعد از اظهار نظر نهایی توسط اساتید راهنما و مشاور، نظرات ایشان لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات انجام گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر اساس این روش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی آزمون ۰/۸۷۱ به دست آمد. با توجه به عدد به دست آمده می‌توان گفت که اولاً: سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً: پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد. جدول شماره ۳-۱ مقدار خروجی نرم افزار SPSS را نمایش می‌دهد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سؤالات پرسشنامه تحقیق از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شد. و برای نشان دادن بعضی از داده‌های آماری به صورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردید و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های ۱، ۱-۱، ۱-۱، ۱-۲، ۱-۳، ۱-۴، ۱-۵، ۱-۶، ۱-۷، ۱-۲، ۱-۲، ۱-۲ و ۳-۲ آزمون همبسته مورد استفاده قرار گرفت و برای آزمون فرضیه‌های ۳ و ۴ از آزمون فریدمن استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری

داده‌هایی که از طریق پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده به دست آمده‌اند با استفاده از دوروش آمار توصیفی و آمار استنباطی در سه بخش مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است بدین ترتیب که ابتدا در بخش اول فصل حاضر برای توصیف نظرات نمونه آماری درباره سؤالات از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط استفاده گردید. در بخش دوم نیز برای توصیف نظرات نمونه آماری در رابطه با فرضیه‌ها از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط استفاده شد. سپس در بخش سوم فرضیه‌های تحقیق بر اساس نتایج به دست آمده از سؤالات با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفته تاردو یا تایید شود به این صورت که برای آزمون اصلی و آزمون فرعی مربوطه از آزمون همبسته و برای آزمون فرضیه‌ی ۳ و ۴ از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۲: مقدار آلفای کرونباخ

Reliability		
Scale: ALL VARIABLES		
Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	49	99.3
Excluded	1	0.7
Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.871	72

تأمین منابع مالی مطلوب	تأمین منابع مالی موجود	بازاریابی کارآفرینانه مطلوب	بازاریابی کارآفرینانه موجود	فرآیند دولتی مطلوب	فرآیند دولتی موجود	رویکرد دانش‌جویی مطلوب	رویکرد دانش‌جویی موجود	رویکرد مدرسی مطلوب	رویکرد مدرسی موجود	رویکرد یادگیری موجود	رویکرد یادگیری موجود	محتوای دوره‌های مطلوب	محتوای دوره‌های موجود	فرهنگ سازمانی مطلوب	فرهنگ سازمانی موجود	ساختار سازمانی مطلوب	ساختار سازمانی موجود	زنجیره مطلوب	زنجیره موجود
-۱۴/۲۶	-۱۲/۱۴	-۱۷/۲۵	-۱۲/۱۶	-۱۶/۲۶	-۱۹/۱۵	-۱۲/۲۶	-۱۴/۱۶	-۱۱/۳۱	-۱۲/۲۰	-۱۷/۴۳	-۱۶/۲۶	-۱۹/۳۵	-۱۵/۲۴	-۱۸/۳۵	-۱۹/۲۲	-۱۶/۱۵	-۱۲/۱۳	-۱۸/۳۴	-۱۵/۲۵
۲۰/۰	۳۹۸/۰	۳۱۱/۰	۴۱۰/۰	۲۲۶/۰	۲۲۷/۰	۲۹۵/۰	۳۱۲/۰	۳۵۰/۰	۳۴۴/۰	۴۵۶/۰	۳۸۶/۰	۳۲۸/۰	۵۰۲/۰	۳۷۱/۰	۵۱۹/۰	۲۲۹/۰	۲۲۰/۰	۳۵۱/۰	۵۴۹/۰
-۱۷۰/۲	-۱۴۰/۱	-۱۶۰/۲	-۱۷۰/۱	-۱۸۰/۲	-۱۶۰/۱	-۱۷۰/۲	-۱۷۰/۱	-۱۲۰/۲	-۱۱۰/۲	-۱۴۰/۴	-۱۷۰/۲	-۱۶۰/۳	-۱۴۰/۲	-۱۷۰/۳	-۱۴۰/۲	-۱۶۰/۱	-۱۳۰/۱	-۱۶۰/۲	-۱۷۰/۲۷
۲۰	۱۷a	۲۰	۱۸	۲۰	۱۸	۲۰	۱۸	۲۵	۲۱	۵۰	۲۴	۴۰	۲۴	۴۰	۲۶	۱۶	۱۲	۳۸	۲۸a
۶۸۷/۳۰	۷۸۷/۴۰	۷۴۲/۳۰	۹۲۲/۴۰	۵۱/۴۰	۱۸۲/۵۰	۵۴۵/۳۰	۹۵۸/۴۰	۲۱۷/۳۰	۲۴۲/۵۰	۴۹۵/۵۰	۲۶۲/۸۰	۹۲۶/۳۰	-۱۴۵/۶۰	۳۶۹/۴۰	۲۵۵/۶۰	۸۲۲/۲۰	۷۷۲/۲۰	۲۲۹/۴۰	۶۱۵/۶۰
-۱۵۹/۱۲	-۱۹۱/۲۰	-۱۰۱/۲۰	-۱۲۵/۲۰	-۱۴۱/۱۶	-۱۸۲/۲۵	-۱۵۷/۱۲	-۱۵۸/۲۲	-۱۷۸/۱۷	-۲۰/۳۰	-۱۵۹/۱۲	-۱۲۸/۲۶	-۱۵۷/۱۵	-۱۴۶/۲۶	-۱۹۸/۱۹	-۱۲۹/۳۹	-۱۴۰/۸۰	-۱۸۸/۱۷	-۱۴۲/۴۲	-۱۷۵/۱۲
۲۲	۲۲	۱۵	۲۲	۱۸	۲۴	۱۷	۲۱	۱۷	۲۷	۲۲	۴۰	۱۶	۲۰	۱۷	۲۲	۱۲	۱۶	۲۴	۳۰
۷	۶	۱۵	۶	۱۲	۶	۱۳	۶	۱۸	۷	۲۸	۱۰	۲۲	۸	۲۲	۸	۸	۴	۱۶	۸
۳۰	۲۸	۲۰	۲۹	۲۰	۲۰	۲۷	۳۵	۳۴	۵۰	۵۰	۴۰	۳۸	۴۰	۴۰	۲۰	۲۰	۴۰	۳۸	۲۸

آزمون فرضیه

آزمون فرضیه ۱:

H0: عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری همبسته که میانگین‌های مربوط به یک جفت از داده‌ها را مورد مقایسه قرار می‌دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۴ : آزمون همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی- کاربردی جهت بررسی تأثیر عوامل درون سازمانی بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی- کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	223.17	144	22.315	1.860
avamel.darun.sazmani.mojud	149.68	144	32.705	2.725

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	144	-0.115	0.170

Paired Samples Test

	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	73.507	41.660	3.472	66.645	80.369	21.173	143	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t $21/173$ که از جدول با درجه آزادی 143 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که عوامل درون سازمانی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی- کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر عوامل درون سازمانی در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

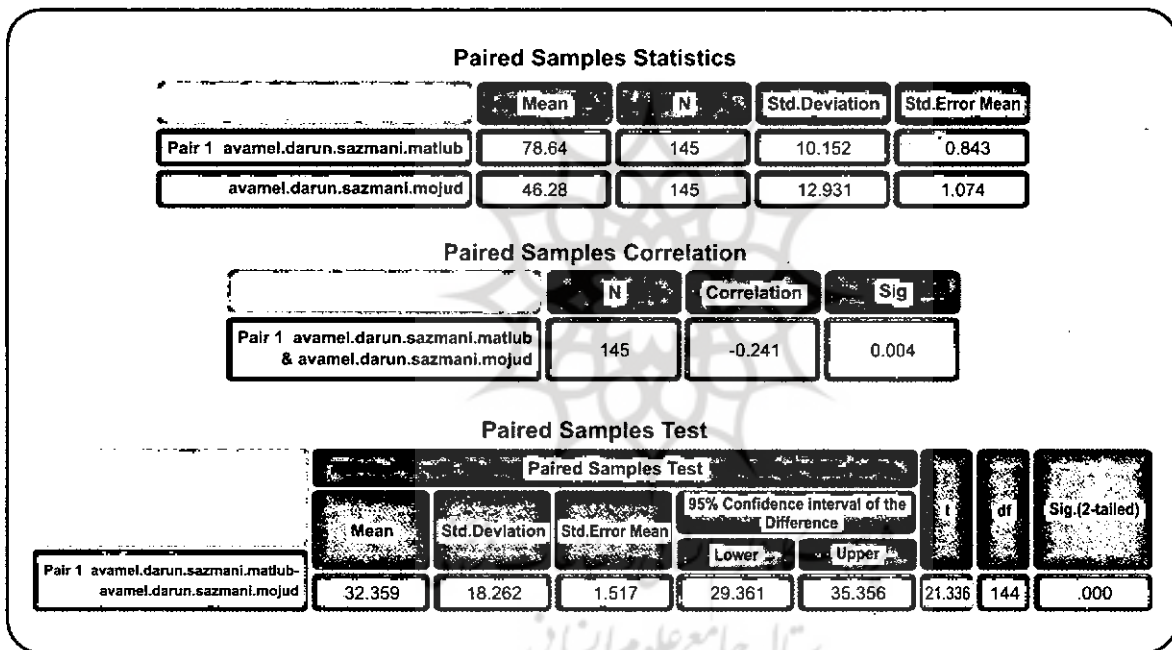
آزمون فرضیه ۲:

H0: عوامل برون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: عوامل برون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۵: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر عوامل برون سازمانی بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی- کاربردی



با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t $21/236$ که از جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که عوامل برون سازمانی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی- کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر عوامل برون سازمانی در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۱:

H0: رهبری دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: رهبری دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۶: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر رهبری بر توسعه کار آفرینی در دانشگاه جامع علمی-کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	34.84	145	4.229	0.351
avamel.darun.sazmani.mojud	25.50	145	6.615	0.549

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.009	0.919

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	9.338	7.881	0.655	8.044	10.632	14.267	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0.000/$ بوده و این مقدار از $0.05/$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و t محاسبه شده از آزمون t $14/267$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0.01/$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که رهبری در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر رهبری در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد. آزمون فرضیه فرعی ۱-۲:

H0: ساختار سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن مؤثر نیست.

H1: ساختار سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۷: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر توسعه کار آفرینی در دانشگاه جامع علمی-کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	15.63	145	2.882	0.239
avamel.darun.sazmani.mojud	13.17	145	2.772	0.230

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	0.083	0.322

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	2.455	3.830	0.318	1.827	3.084	7.720	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t که از $7/720$ که از جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تایید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که ساختار سازمانی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر ساختار سازمانی در وضعیت مطلوب نیز مورد تایید قرار می گیرد.

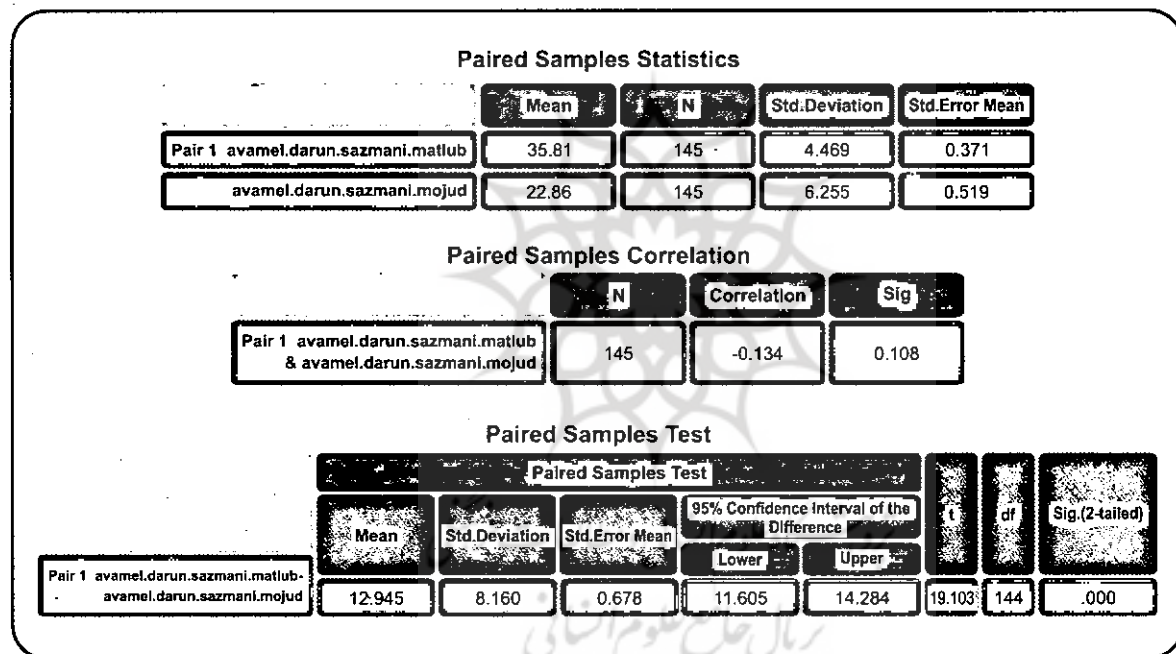
آزمون فرضیه فرعی ۱-۳:

H0: فرهنگ سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: فرهنگ سازمانی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۸: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی



با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t که از $19/103$ که از جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تایید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که فرهنگ سازمانی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر فرهنگ سازمانی در وضعیت مطلوب نیز مورد تایید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۴:

H0: محتوای دوره های آموزشی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: محتوای دوره های آموزشی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۹: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی بر توسعه کار آفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	35.86	145	3.946	0.328
avamel.darun.sazmani.mojud	24.54	145	6.045	0.502

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.92	0.273

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	11.310	7.515	0.624	10.077	12.544	18.122	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0.000/$ بوده و این مقدار از $0.05/$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و t محاسبه شده از آزمون t 18.122 که از t جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0.01/$ که برابر $2.576/$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکمی از این است که محتوای دوره‌های آموزشی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر محتوای دوره‌های آموزشی در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۵-۱:

H_0 : روش‌های یادگیری دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن مؤثر نیست.

H_1 : روش‌های یادگیری دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین‌های مربوط به یک جفت از داده‌ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۰: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر روش‌های یادگیری بر توسعه کار آفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	43.66	145	5.495	0.456
avamel.darun.sazmani.mojud	26.62	145	8.262	0.686

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.123	0.142

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	17.034	10.468	0.869	15.316	18.753	19.594	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t که از $19/594$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و آلفا $= 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که روش های یادگیری در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی- کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر روش های یادگیری در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۶-۱:

H0: ویژگی های فردی مدرس دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: ویژگی های فردی مدرس دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۱: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی- کاربردی جهت بررسی تأثیر ویژگی های فردی مدرس بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی- کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	43.66	145	5.495	0.456
avamel.darun.sazmani.mojud	26.62	145	8.262	0.686

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.123	0.142

Paired Samples Test

	Paired Samples Test				t	df	Sig.(2-tailed)	
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	17.034	10.468	0.869	15.316	18.753	19.594	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t که از $17/691$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و آلفا $= 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که ویژگی های فردی مدرس در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی- کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر ویژگی های فردی مدرس در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۷-۱:

H0: ویژگی های فردی دانشجویان دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: ویژگی های فردی دانشجویان دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۲: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تاثیر ویژگی‌های فردی دانشجویان بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	26.23	144	3.545	0.295
avamel.darun.sazmani.mojud	16.48	144	4.946	0.412

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	144	-0.076	0.367

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	9.750	6.300	0.525	8.712	10.788	18.573	143	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای 0.000 بوده و این مقدار از 0.05 که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون $t = 18.573$ که از t جدول با درجه آزادی 143 و $\alpha = 0.01$ که برابر 2.576 است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تایید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که ویژگی های فردی دانشجویان در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر ویژگی های فردی دانشجویان در وضعیت مطلوب نیز مورد تایید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۱-۲:

H0: قوانین و مقررات دولتی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست .

H1: قوانین و مقررات دولتی دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است .

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است . در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است .

جدول شماره ۱۳: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تاثیر قوانین و مقررات دولتی بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	26.59	145	4.051	0.336
avamel.darun.sazmani.mojud	15.92	145	5.082	0.422

Paired Samples Correlation

	N	Correlation	Sig
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.122	0.145

Paired Samples Test

	Paired Samples Test					t	df	Sig.(2-tailed)
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	10.676	6.874	0.571	9.548	11.804	18.702	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و t محاسبه شده از آزمون t $18/702$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تایید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که قوانین و مقررات دولتی در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر قوانین و مقررات دولتی در وضعیت مطلوب نیز مورد تایید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۲-۲:

H0: بازاریابی کارآفرینانه دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: بازاریابی کارآفرینانه دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۴: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی - کاربردی جهت بررسی تأثیر بازاریابی کارآفرینانه بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی - کاربردی

Paired Samples Statistics				
	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	25.68	145	3.743	0.311
avamel.darun.sazmani.mojud	16.17	145	4.934	0.410

Paired Samples Correlation			
	N	Correlation	Sig.
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	144	-0.066	0.431

Paired Samples Test								
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig.(2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub - avamel.darun.sazmani.mojud	9.517	6.387	0.530	8.469	10.566	17.943	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0/000$ بوده و این مقدار از $0/05$ که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و t محاسبه شده از آزمون t $17/943$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0/01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تایید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که بازاریابی کارآفرینانه در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی - کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر بازاریابی کارآفرینانه در وضعیت مطلوب نیز مورد تایید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه فرعی ۳-۳:

H0: تأمین منابع مالی و حمایتی کارآفرینانه دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر نیست.

H1: تأمین منابع مالی و حمایتی کارآفرینانه دانشگاه جامع علمی - کاربردی بر توسعه کارآفرینی آن مؤثر است.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری t همبسته که میانگین های مربوط به یک جفت از داده ها را مورد مقایسه قرار می دهد استفاده گردیده است. در زیر جداول و نتایج مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۵: آزمون t همبسته برای مقایسه میانگین داده‌های مربوط به وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در دانشگاه جامع علمی- کاربردی جهت بررسی تأثیر تأمین منابع مالی و حمایتی کار آفرینانه بر توسعه کار آفرینی در دانشگاه جامع علمی- کاربردی

Paired Samples Statistics				
	Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub	26.37	145	3.687	0.306
avamel.darun.sazmani.mojud	14.20	145	4.787	0.398

Paired Samples Correlation			
	N	Correlation	Sig.
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub & avamel.darun.sazmani.mojud	145	-0.238	0.004

Paired Samples Test								
	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean	95% Confidence interval of the Difference		t	df	Sig.(2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 avamel.darun.sazmani.matlub-avamel.darun.sazmani.mojud	12.166	6.700	0.556	11.066	13.265	21.865	144	.000

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون در سطح دو دامنه ای $0.000/0.000$ بوده و این مقدار از 0.05 که حداقل سطح معنی داری آماری است کوچکتر است و محاسبه شده از آزمون t که از $21/865$ که از t جدول با درجه آزادی 144 و $\alpha = 0.01$ که برابر $2/576$ است بزرگتر می باشد لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تایید می شود پس تفاوت معنی دار بین این دو میانگین مورد تأیید قرار می گیرد و وجود تفاوت حاکی از این است که تأمین منابع مالی و حمایتی کار آفرینانه در وضعیت موجود بر توسعه دانشگاه جامع علمی- کاربردی مؤثر بوده و از نظر آماری تأثیر تأمین منابع مالی و حمایتی کار آفرینانه در وضعیت مطلوب نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

آزمون فرضیه ۳:

H_0 : میزان تأثیر هر یک از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن متفاوت نیست.

H_1 : میزان تأثیر هر یک از عوامل درون سازمانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی بر توسعه کار آفرینی آن متفاوت نیست.

برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری فریدمن استفاده گردیده است. که در زیر جداول مربوط به این آزمون آورده شده است.

جدول شماره ۱۶: آزمون فریدمن برای رتبه بندی متغیرهای تحقیق

NPar Tests Friedman Test Ranks			
	Mean Rank		Mean Rank
rahbari.matlub.ordinal	6.24	rahbari.mojud.ordinal	7.13
sakhtar.matlub.ordinal	4.46	sakhtar.mojud.ordinal	7.42
farhang.matlub.ordinal	6.49	farhang.mojud.ordinal	5.69
mohava.matlub.ordinal	1.62	mohava.mojud.ordinal	3.27
ravesh.yadgiri.matlub.ordinal	6.26	ravesh.yadgiri.mojud.ordinal	5.17
vizhegi.modares.matlub.ordinal	6.43	vizhegi.modares.mojud.ordinal	6.14
vizhegi.daneshjoo.matlub.ordinal	5.96	vizhegi.daneshjoo.mojud.ordinal	5.69
gavanin.dolati.matlub.ordinal	6.04	gavanin.dolati.mojud.ordinal	5.25
bazaryabi.matlub.ordinal	5.57	bazaryabi.mojud.ordinal	5.32
tamin.manabe.matlub.ordinal	5.94	tamin.manabe.mojud.ordinal	3.91

در این قسمت پیشنهادهای برگرفته از نتایج تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱. رهبری کارآفرینانه: از آنجا که نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی رهبری مؤثر می‌باشد لذا برای افزایش تأثیرگذاری این متغیر در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی پیشنهاد می‌گردد رهبری در آن دانشگاه، رهبری مبتنی بر خلق تصویری جدید از وضع مطلوب و آرمانی آینده و حمایت از نوآوران و نهادینه کردن پدیده نوآوری و به عبارتی رهبری کارآفرینانه باشد که بدین منظور با برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه مدیران جهت افزایش روحیه ریسک‌پذیری، تحمل شکست، ایجاد توانایی مهارت‌های انجام کار تیمی، خلاقیت و نوآوری می‌توان اقدام به افزایش تأثیر نقش رهبری نمود و با تغییر نحوه مدیریت مراکز علمی-کاربردی آذربایجان شرقی از وضع موجود به رهبری مبتنی بر فرصت‌ها و رهبری مبتنی بر نتایج در توسعه کارآفرینی موفق عمل نمود.

۲. ساختار سازمانی کارآفرینانه، ارگانیک و نوآور: از آنجا که نتایج تحقیق نشان می‌دهد ساختار سازمانی در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی مؤثر می‌باشد لذا برای افزایش تأثیرگذاری این متغیر در توسعه کارآفرینی آن پیشنهاد می‌گردد ساختار سازمانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی از وضع فعلی تبدیل به ساختار سازمانی کارآفرینانه گردد که این ساختار به صورت ارگانیک در سراسر سازمان ایجاد شده باشد و نوآوری و کارآفرینی را در سازمان افزایش دهد به نحوی که شاهد تحقق کارآفرینی مستقل توسط خروجی‌های دانشگاه (دانش‌آموختگان) و از طرفی شاهد تحقق کارآفرینی سازمانی در درون دانشگاه و در نهایت شاهد تبدیل شدن دانشگاه به یک سازمان کارآفرین (دانشگاه کارآفرین) باشیم. و برای توفیق در این امر ایجاد سازمان یادگیرنده و تفکر سیستمی در سازمان نقش به‌سزایی دارد.

۳. فرهنگ کارآفرینانه: از آنجا که نتایج تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی مؤثر می‌باشد لذا برای افزایش تأثیرگذاری این متغیر در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی پیشنهاد می‌گردد فرهنگ سازمانی آن به یک فرهنگ کارآفرینانه تغییر یابد که در این فرهنگ با ایجاد فضایی انعطاف‌پذیر از کارآفرینان برای تغییر و نوآوری، ریسک‌پذیری، یادگیری سازمانی، آینده‌نگری، کار گروهی، صداقت و اعتماد متقابل، کار مفرح توأم با هیجان و شوق، رقابتی بودن و مشتری‌گرایی حمایت‌کننده و برای ایجاد این فرهنگ نقش رهبری و حمایت آن و ایجاد تفکر سیستمی به این مقوله از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

۴. محتوای دوره‌های آموزشی متناسب با آموزش‌های کارآفرینی: با توجه به اینکه محتوای دوره‌های آموزشی از لحاظ رتبه جهت تأثیرگذاری بر توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی سومین رتبه را به خود اختصاص داده لذا تغییر سرفصل‌های دوره‌های آموزشی دانشگاه مذکور و تدوین محتوای دوره‌های آموزشی متناسب با نیاز جامعه و با تأکید بر روش آموزش حل مسأله، آموزش گروهی، آموزش ترکیبی، آموزش مهارت‌های عملی، آموزش مهارت‌های ایجاد کسب و کار و آموزش مهارت‌های فنی، مدیریتی و فردی توصیه می‌شود.

دولت و مجلس باید با تدوین و تصویب قوانین و اعمال آن، فضای مناسبی برای تسهیل ایجاد کسب و کار برای دانش‌آموختگان فراهم نمایند

۵. روش‌های یادگیری آموزش کارآفرینی: از آنجا که روش‌های یادگیری آموزشی در این تحقیق بیشترین تأثیر را در توسعه کارآفرینی دارا می‌باشد لذا پیشنهاد می‌گردد برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی توجه وافر و کافی به آموزش کارآفرینی برای افزودن فعالیت‌های اصلی به دانش نظری با تأکید بر مهارت‌ها و استعداد‌های دانشجویان و با ترغیب یادگیری فردی مستمر مدرسین، دانشجویان، مدیران و کارکنان دانشگاهی و یادگیری تیمی دانشجویان، مدرسین، کارکنان و مدیران دانشگاهی انجام گیرد و با استفاده از مهارت‌های یادگیری سازمانی، ایجاد تیم‌های بهبود مستمر و استفاده از فناوری‌های نوین یادگیری به این امر اهتمام گردد.

۶. مدرسین و اعضای هیئت علمی دارای روحیه خلاقیت، نوآوری و ریسک‌پذیری و برخوردار از دانش و مهارت‌های کارآفرینی: توصیه می‌شود برای افزایش تأثیر نقش مدرسین در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی از مدرسینی که دارای ویژگی‌های تأثیرگذار در دانشجویان برای تحقق کارآفرینی مستقل و افزایش روحیه کارآفرینی در آنها می‌گردد استفاده شود. این مدرسین عبارتند از مدرسینی که خودشان دارای روحیه‌ای ریسک‌پذیر، خلاق، نوآور و دانش کارآفرینی باشند و بتوانند با ترکیب دانش نظری با نیازهای محیطی و ارائه مشاوره‌های کارآفرینی در تحقق کارآفرینی مستقل و سازمانی موفق باشند.

۷. دانشجویان خلاق و نوآور: با توجه به اینکه در نتایج به دست آمده از تحقیق، ویژگی‌های فردی دانشجویان در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی یکی دیگر از عوامل مؤثر به‌شمار می‌آید لذا توصیه می‌شود علاوه بر لحاظ کردن شاخص‌های داشتن روحیه ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، پشتکار بالا، آرمان‌گرایی، خلاقیت، نوآوری، ایده‌پردازی و آرمان‌گرایی در گزینش دانشجویان، تلاش گردد در طول دوران تحصیل برای افزایش ویژگی‌های فوق‌الذکر اقدامات اساسی از قبیل تغییر روش‌های تدریس، محتوای مواد درسی، تأکید بر روش آموزش گروهی و حل مسأله، تأکید بر روش‌های نوین آموزشی برای اندیشه‌سازی و ترغیب دانشجویان به نوآوری و کارآفرینی انجام شود.

۸. قوانین و مقررات دولتی حامی کارآفرینان و دانش‌آموختگان: با توجه به اینکه از عوامل برون سازمانی مؤثر بر توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی، متغیر قوانین و مقررات دولتی، بیشترین تأثیر را بر توسعه کارآفرینی آن دارد لذا پیشنهاد می‌گردد دولت و مجلس با تدوین و تصویب قوانین و اعمال آن فضای مناسبی برای تسهیل ایجاد کسب و کار برای دانش‌آموختگان فراهم نمایند که می‌توان به قوانین حمایتی نظیر اعطای وام، تأمین زمین رایگان، ایجاد بانک ایده‌های نوین، ثبت اختراعات و حمایت از مالکیت معنوی اشاره نمود.

۴. رحیمی، الهام؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، رشد مدیریت اجرایی، بررسی مدل‌ها و استراتژی‌های کارآفرینی سازمانی و ارائه الگوی مناسب جهت سازمان‌های داخلی، دانشگاه علم و صنعت ایران، فروردین ۱۳۸۲
۵. سعیدی کیا، مهدی، ۱۳۸۶، اصول و مبانی کارآفرینی، انتشارات کیا، تهران، چاپ پنجم.
۶. سلجوقی، سید محمد، ۱۳۸۶، کارآفرینی و پروژه، نشر خدمات فرهنگی کرمان، کرمان، چاپ اول.
۷. سید عباس زاده، میر محمد، ۱۳۸۰، کلیات مدیریت آموزشی، انتشارات دانشگاه ارومیه، ارومیه، چاپ دوم.
۸. شاه حسینی، علی، ۱۳۸۲، کارآفرینی، نشر آیین، تهران، چاپ اول
۹. صمد آقایی، جلیل، ۱۳۸۲، سازمان‌های کارآفرین، موسسه ملی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران، چاپ دوم.
۱۰. فاتح راد، مهدی و حمیدرضا، تقی یاری، دانشگاه کارآفرین، نظام‌های نوآوری و توسعه مبتنی بر دانایی، فصلنامه رشد فناوری، سال اول، شماره چهارم، سال ۱۳۸۴.
۱۱. فرهنگی، علی اکبر و حسین، صفرزاده، ۱۳۸۶، کارآفرینی، مفاهیم، نظریه‌ها، مدل‌ها و کاربردها، انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، چاپ اول.
۱۲. کانتر، فیلیپ، مدیریت بازاریابی، تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل، بهمن، فروزنده، نشر آتروپا، تهران، چاپ دوم.
۱۳. کرد نایج، اسدا... و محمدرضا، زالی، راهکارهای توسعه کارآفرینی در ایران، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، شماره ۹۴ و ۹۵، بهار ۱۳۸۷، ص ۴.
۱۴. کیا، محمد، ۱۳۸۶، کارآفرینی گام به گام، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران، چاپ اول.
۱۵. مقیمی، سید محمد، ۱۳۸۴، کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، نشر فراندیش، تهران، چاپ اول.
۱۶. نیازی، محسن و محمد، کارکنان نصیرآبادی، ۱۳۸۶، دانشگاه کارآفرین، ثامن الحجج، تهران، چاپ اول.

17. Ashomre, cathy (2000). criteria for youth enter preneurship education , cloumbus .
18. Christensen Karina skowana (2005) , Enabling intrapreneur ship : The case of a knowledge – intensive industrial company , European of Innovation management . vol , 8 , N. 3 , p. 305- 322
19. Covin . Jond slovin D. p. A conceptual model of Entre preneur ship as firm behavior , Entrepreneurship theory and pratice Journal , vol , 2 , 1991 .
20. ry , f, Entrepreneur ship : A planning approach , prentice Hall , 1993
21. lober , Douglas , pollution prevention as corporate entre preneur ship , journal of organizational change management , vol . 11 , No . 1. 1998 .
22. Morris , michael , lewis , Pamela , Tthe determina nts of entrepreneurial activity : implication for marketing , European journal of marketing , vol . 29 . NT. 1995.
23. Morrison , Alison , entreprepreneur ship : what triggers it ? International journal of entreprenourial behavior and research , vol , N , 2 , 2000
24. Sadler Robert , 2001 , aframe work for the emergence of entrepreneur ship and innovation in education , monash university : confrance papers .
25. yamada , Jin – ichiro , 2000 , A multi – dimensional view of entrepreneur ship : towards a research a genda on organization emergence , Journal of management pevelopment , vol 23 , N. 4 , pp 289 – 320 .

۹. بازاریابی کارآفرینانه: با توجه به اینکه یکی دیگر از عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی در این تحقیق بازاریابی کارآفرینانه است پیشنهاد می‌گردد فرایندی طراحی گردد که طی آن شناسایی و ارزیابی عوامل محیطی، تجزیه و تحلیل فرصت‌ها، انتخاب بازار هدف در رابطه با ارائه خدمات و تولیدات کالاها و دانشگاهی موفق، مد نظر قرار گیرد.

۱۰. تأمین منابع مالی و حمایتی از کارآفرینان: با توجه به اینکه تأمین منابع مالی و حمایتی دومین رتبه تأثیرگذاری بر توسعه کارآفرینی دانشگاه جامع علمی-کاربردی آذربایجان شرقی را به خود اختصاص داده پیشنهاد می‌گردد با انجام خدماتی نظیر آموزش، مشاوره، تهیه اطلاعات و حمایت مالی از ایده‌های نو اقدام به توسعه کارآفرینی در دانشگاه نمود. که این مهم با اقداماتی نظیر ایجاد مراکز رشد دانشگاهی، تأسیس پارک‌های علم و فناوری، ایجاد دفاتر مشاوره کارآفرینی، ایجاد انجمن‌های کارآفرینی، تأسیس مرکز کارآفرینی، تأمین منابع مالی طرح‌های نو با جلب همکاری دولت و بانک‌ها و یافتن حامیان بخش خصوصی به منظور توسعه کارآفرینی امکان پذیر می‌باشد.

ب. پیشنهادات برای محققان آتی

۱. با توجه به اینکه تحقیق حاضر به دنبال دست یافتن به ارائه الگوی مناسب برای توسعه کارآفرینی در دانشگاه جامع علمی-کاربردی بود ولی به منظور گریز از کلیت و گستردگی موضوع، خود را به بررسی دو دسته از عوامل درون و برون سازمانی مؤثر بر توسعه کارآفرینی محدود نمود لذا توصیه می‌شود سایر عوامل مؤثر نیز مورد بررسی قرار گیرد.
۲. توصیه می‌شود به منظور تعمیم موضوع، تحقیقات مشابه با این تحقیق با استفاده از سایر روش‌های سنجش اندازه‌گیری انجام پذیرد.
۳. با توجه به محدودیت مکانی تحقیق که در سطح استان آذربایجان شرقی انجام پذیرفت توصیه می‌شود در سایر استان‌ها نیز این تحقیق مورد مطالعه قرار گیرد.
۴. با توجه به گستردگی جامعه آماری، در این تحقیق فقط مدیران و کارشناسان مراکز مورد مطالعه قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود محققین آتی تحقیقات مشابهی را در جامعه آماری مربوط به مدرسين، دانشجویان و دانش‌آموختگان نیز انجام دهند.
۵. با توجه به این که در تحقیق حاضر اغلب پاسخگویان مربوط به گروه آموزشی صنعت بود توصیه می‌شود در سایر گروه‌های آموزشی نیز تحقیقات مشابهی صورت پذیرد.

منابع

۱. احمد پور داریانی، محمود، ۱۳۷۸، کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها، نشر شرکت پردیس، تهران، چاپ دوم.
۲. احمدپور داریانی، محمود و مقیمی، سید محمد، ۱۳۸۷، مبانی کارآفرینی، نشر فراندیش، تهران، چاپ پنجم.
۳. رابینز، استیفن پی، ۱۳۸۵، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، پارسایان، علی و سید محمد، اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ نهم