

شناسایی منابع و روش های یادگیری کارآفرینان با هدف برنامه ریزی آموزشی برای کارآفرینان نوپا

قنبر محمدی الباسی
عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
بهاره مافی
کارشناس ارشد رشته مدیریت
کارآفرینی دانشگاه تهران

با استناد به یافته های پژوهشی، تسلط کارآفرینان بر تشخیص و بکارگیری روش های یادگیری، تأثیر اساسی بر موفقیت آنها دارد. بنابراین، شناسایی روش های یادگیری کارآفرینان نوپا به عنوان پایه و مبنای برنامه ریزی آموزشی کارآفرینان بالقوه و علاقمند به ایجاد کسب و کارهای مخاطره پذیر جدید و کارآفرینان نوپایی که زمان زیادی از راه اندازی کسب و کارشان نمی گذرد، مفید می باشد. به همین دلیل، مقاله پیش رو در صدد پاسخگویی به سؤال مهم متعاقب می باشد: «کارآفرینان نوپا در کشور از چه منابع و روش های یادگیری برخوردار هستند که توانسته اند در محیط کسب و کار جاری ایران اقدام به تأسیس و اداره کسب و کار خود بنمایند؟» به منظور پاسخگویی به این سؤال، در ابتدا با ۳۰ نفر از کارآفرینان مصاحبه های نیمه ساختارمند انجام شد. بعد از مشخص شدن منابع - روش های یادگیری آنان، به منظور تعیین اهمیتی که این روش ها در بین کلیه کارآفرینان دارد، مطالعه پیمایشی در یک نمونه آماری ۲۰۰ موردی صورت گرفت. به منظور تحلیل داده ها و اولویت بندی منابع - روش های یادگیری، از آزمون فریدمن استفاده گردید. نتایج پژوهش بیان گر آن بود که منبع یادگیری از طریق انجام کار، بیشترین استفاده را در بین کارآفرینان ایرانی دارد و میزان یادگیری از طریق منبع روش های آموزش - انتشارات کمترین استفاده را دارد. از بین روش های یادگیری نیز شیوه یادگیری از خطا و اشتباه بیشترین و شیوه یادگیری از کتاب ها و مجلات کمترین استفاده را داشته است. در پایان، بر اساس نتایج حاصله، پیشنهادهای در زمینه آموزش کارآفرینان بالقوه و نوپا مطرح شده است.

واژگان کلیدی: منابع یادگیری کارآفرینانه، روش های یادگیری کارآفرینانه، عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینان، عملکرد یادگیری کارآفرینان، یادگیری کارآفرینان نوپا و بالقوه

۱. مقدمه

امروزه کارآفرینی در سطح گسترده ای در کشورمان مورد توجه قرار گرفته است، از یک سو شاهد گسترش آموزش کارآفرینی در مؤسسه ها و سازمان های دولتی و خصوصی هستیم و از سوی دیگر با توجه به ترکیب جمعیتی کشور و نیاز شدید به نوآوری ها، اشتغال سالم و مولد، توسعه بخش ها و صنایع مختلف، یقیناً توسعه فعالیت های کارآفرینی می تواند به عنوان استراتژی توسعه نوآوری ها، اشتغال آفرینی و تحول در بخش ها به صورت گوناگون مورد توجه سیاست گذاران کشور قرار گیرد. برای مشارکت موفقیت آمیز جوانان جویای کارهای مولد و سازنده در فعالیت های کارآفرینانه، بحث شایستگیهای کارآفرینی^۱ به صورت عمومی مطرح می شود. به بیانی دیگر یک جوان علاقمند به ایجاد کسب و کار و یا جویای کار مولد و سازنده با ماهیت کارآفرینانه، می بایستی از چه دانش ها، ارزش ها، انگیزه ها، مهارت ها و توانایی های فرایندی برخوردار باشد تا بتواند در فعالیت های کارآفرینی موفق و سرافراز گردد. علیرغم تلاش های جدی و قابل تقدیر برای آماده سازی نسل جوان برای درگیری در فعالیت های کارآفرینانه، یک عامل اساسی به نام «روش های یادگیری کارآفرینان» را در جریان ایجاد و اداره کسب و کارها و همچنین در دوره های آموزشی در سطح مؤسسه ها، سازمان های دولتی و یا خصوصی فراموش کرده ایم و یا منزلت آن را کم اهمیت جلوه می دهیم. به زعم نگارندگان، روش های یادگیری به مکانیزم ها و راهکارهای عملیاتی و اجرایی گوناگون مورد استفاده کارآفرینان و مدیران سازمان ها جهت کسب یادگیری های جدید یا بسط آموخته های قبلی گفته می شود. روش های یادگیری به سرچشمه های اصلی یادگیری یا همان منابع اصلی

1- entrepreneurship competencies

کاریشان اشاره دارد (پولیتیس^۵، ۲۰۰۵). یادگیری کارآفرینانه معمولاً به عنوان فرایندی مستمر و مداوم است که منجر به کسب دانش لازم برای راه‌اندازی و اداره یک کسب و کار می‌شود. زمانی که یادگیری در پیوند با مفهوم کارآفرینی به کار گرفته می‌شود، منظور آموختن دانش، مهارت و بصیرت لازم جهت تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها است. به بیانی دیگر، کسب دانش، مهارت‌ها و بصیرت‌های مرتبط با ایجاد و اداره کسب و کارها توسط کارآفرینان را یادگیری کارآفرینانه می‌گوییم. از منظر تعلیم و تربیت، جوهره فراین کارآفرینی، یادگیری کارآفرینانه می‌باشد که به معنی یادگیری چگونگی ایده‌پردازی، ارزیابی ایده، تأمین منابع، تولید، بازاریابی و فروش می‌باشد (محمّدی الیاسی و آیینه ساز، ۱۳۹۰). اسمیلر^۶ (۱۹۹۷) معتقد است یادگیری کارآفرینانه یک مقوله اختیاری و حاشیه‌ای نیست، بلکه هسته فرایند کارآفرینی است و بیان می‌دارد: «کارآفرینان مؤثر فراگیران ویژه و استثنایی هستند، آنها از همه چیز- مشتریان، تأمین‌کنندگان و به‌خصوص رقبای خود- مطالب زیادی فرا می‌گیرند، آنها از طریق تجربه و با کارکردن می‌آموزند.» بر اساس دیدگاه ری (۲۰۰۰)، کنز و شفر^۷ (۲۰۰۳) کارآفرینان از طریق یادگیری به توسعه قابلیت‌هایی از قبیل ریسک‌پذیری، شناخت فرصت، تخصیص منابع، خودباوری، خلاقیت و نوآوری می‌پردازند. فلورنس (۲۰۰۶) در تحقیق خود اشاره به تعامل و ارتباط دوسویه بین فعالیت‌های کارآفرینانه و یادگیری کارآفرینانه دارد.

۲-۲. الگوها و چارچوب‌های یادگیری کارآفرینانه

بر اساس نظر ری (۲۰۰۵) کارآفرینان از سه مقوله اساسی و مرتبط به هم یاد می‌گیرند که عبارتند از: شکل‌گیری و پیدایش هویت کارآفرینانه، ایجاد شرکت حاصل از تعامل اجتماعی و یادگیری از زمینه. با توجه به سه مقوله اصلی، یازده مقوله فرعی مرتبط با مقوله‌های اصلی نیز شناسایی و مطرح شده است (شکل شماره ۱). هویت کارآفرینانه به تجربیات خانوادگی- اجتماعی، تحصیلات، نیت کارآفرینانه و یا به صورت کامل‌تر کار راه‌شغلی، ویژگی‌های شخصیتی متناسب با کارآفرینی و روابط اجتماعی فرد اشاره دارد. مفهوم ایجاد شرکت مبتنی بر تعامل اجتماعی این است که کسب و کار مخاطره‌پذیر توسط یک نفر به تنهایی ساخته نمی‌شود، بلکه از طریق برقراری روابط اجتماعی با دیگران بوجود می‌آید. ایده‌ها و آرمان‌های افراد از طریق فرایندهای تعاملی با دیگران در درون و بیرون شرکت، از جمله مشتریان، سرمایه‌گذاران و همکاران چون شرکا و یا کارکنان شکوفا می‌شود. یادگیری از زمینه، عامل تشخیص فرصت‌های کارآفرینی می‌باشد. یادگیری زمینه‌ای حاصل مشارکت کارآفرین در جماعت‌های تخصصی، صنعت و شبکه‌های مرتبط می‌باشد، که فرد تجربه کسب

کسب معرفت متصل هستند. بر اساس شواهد پژوهشی، توانمندی‌ها و روش‌های یادگیری افراد و سازمان‌ها به صورت عمومی (مامفورد، ویکز، هاردینگ و فلیشمن^۱، ۱۹۸۷) و کارآفرینان به صورت خاص (شین^۲، ۲۰۰۳) بر عملکرد آنها یعنی در نتایج و دستاوردهای حاصل از یادگیری در فرایند کارآفرینی شامل ایده‌پردازی، تشخیص فرصت، بهره‌برداری از فرصت، نوآوری و خلق ارزش (فلورنس^۳، ۲۰۰۶) تأثیر اساسی دارد.

با توجه به این نوع نگاه، شناسایی منابع-روش‌های یادگیری کارآفرینان، موضوعی جذاب و دغدغه‌ای با اهمیت می‌باشد. به یقین در محیط کسب و کار سخت‌کشورمان، الگوهای تقریباً موفق کارآفرینی بوجود آمده و رشد کرده‌اند و در حال حاضر نیز به دنبال موفقیت‌های روزافزون تری هستند. با بررسی تجربیات ارزشمند الگوهای موفق و برترکشور، می‌توان روش‌ها و چگونگی آموختن آنها را در محیط پرچالش و مستعد ایران زمین شناسایی و در طراحی دوره‌های آموزش کارآفرینی مورد استفاده قرار دهیم. به این ترتیب بخشی از مسائل و چالش‌های نظام آموزش کارآفرینی در کشور شناسایی و مورد توجه قرار خواهد گرفت. با توجه به موضوع مذکور در مقاله پیش رو، به سوالات پژوهشی متعاقب پاسخ داده خواهد شد: «کارآفرینان نوپای موفق کشور از چه منابع و روش‌های یادگیری کارآفرینی برخوردار هستند که توانسته‌اند در محیط کسب و کار جاری ایران در فعالیت‌های کارآفرینی خود موفق شوند؟» و همچنین «دوره‌های موردنیاز مرتبط با چگونگی یادگیری کارآفرینان برای تربیت کارآفرینان بالقوه در کشور کدامند؟» برای پاسخگویی به این سوالات، پس از مرور مختصر بر آثار نویسندگان مطرح در این حوزه و تعیین چارچوب اولیه پژوهش، مصاحبه‌هایی در جهت تعیین مقوله‌های کلیدی چارچوب پیشنهادی انجام گرفت. بعد از مشخص شدن چارچوب کلی، به منظور تعیین اولویت‌های منابع و روش‌های یادگیری و نیز عوامل اثرگذار بر این منابع و روش‌ها، از آزمون فریدمن استفاده شده است. در نهایت، در بخش جمع‌بندی و پیشنهادات، نتایج کلی از پژوهش و نیز پیشنهادات آموزشی برای کارآفرینان بالقوه و نوپای کشور ارائه شده است.

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. یادگیری کارآفرینانه

یادگیری مقوله‌ای اصلی در فعالیت‌های کارآفرینانه و موضوعی تأثیرگذار در موفقیت کارآفرینان می‌باشد (ری^۴، ۲۰۰۰). یادگیری کارآفرینانه، فرایندی عملی محسوب می‌شود. با این نوع نگاه یادگیری کارآفرینانه ماهیتاً به چگونگی یادگیری کارآفرینان از تجربیات

- 1- Mumford, Weeks, Harding, & Fleishman
- 2- Shane
- 3- Florence
- 4- Rae

- 5- Politis
- 6- Smiler
- 7- Katz & Sheferd

می کند و وقایع را معنی می بخشد. این گونه تجربیات منشأ تشخیص فرصت هستند. از طریق تجربیات از زمینه گذشته و روابط افراد می توان شهود و توانا های لازم برای تشخیص فرصت را در افراد پرورش داد (ری، ۲۰۰۵).

شکل ۱: مدل سه بخشی یادگیری کارآفرینانه (ری، ۲۰۰۵)



علاوه بر چارچوبی که ری (۲۰۰۵) برای یادگیری کارآفرینانه ارائه می کند، کوراتکو^۱ (۲۰۰۵) منابع درک و فهم کارآفرینی را در قالب سه دسته انتشارات، گفتگوها و مشاهده تقسیم می کند. منابع انتشاراتی، همان طور که از نامش مشخص است، شامل کلیه آثار منتشر شده در زمینه کارآفرینی اعم از کتاب ها، مجلات، مقالات، زندگی نامه ها، گاه نامه ها، خبرنامه ها می شود. منبع دوم اطلاعات در زمینه دیدگاه کارآفرینی، دریافت مستقیم درس ها و آموزه ها از دیگر کارآفرینان فعال از طریق بازدیدهای میدانی، مشاهده رفتار کارآفرینان و یا بررسی ابعاد کسب و کارهای کارآفرینانه از طریق مصاحبه و تحقیقات پیمایشی است. آخرین منبع اطلاعات کارآفرینانه، سخنرانی ها و همایش ها توسط کارآفرینان فعال است. این منبع ممکن است کیفیت دیگر منابع را نداشته باشد، اما به هر حال فرصتی برای شناسایی دید کارآفرینانه فراهم می آورد. برنامه های کارآفرینان مستقر در دانشگاه های مختلف، اهمیت ارزش افزوده این روش ها بر دانش کارآفرینی را نشان می دهد (کوراتکو، ۲۰۰۵). نکته بسیار ارزشمند در چارچوب پیشنهادی کوراتکو (۲۰۰۵) برای یادگیری کارآفرینانه این است که حداقل سه منبع اصلی شامل: انتشارات، مشاهدات و گفتگوها برای یادگیری کارآفرینان وجود دارد که افراد علاقه مند می توانند برای تربیت خود از این منابع استفاده کنند. حال در این مقاله این سه منبع بعلاوه، منبع دیگری به نام انجام کار^۲ جهت شناسایی روش های یادگیری کارآفرینان برتر بکار رفته است.

۲-۳. منابع و روش های یادگیری کارآفرینان

در قلمرو یادگیری کسب و کارها مفاهیم و دغدغه هایی از قبیل: سطوح یادگیری، منابع یادگیری، روش های یادگیری و عملکرد یادگیری مطرح می باشد. منابع یادگیری به سرچشمه ها و خاستگاه های اصلی و ریشه ای کسب معرفت یا یادگیری های مورد استفاده کارکنان و مدیران سازمان ها گفته می شود. با نگاهی اصلاحی، مامفورد^۳ (۱۹۸۷)، کوراتکو (۲۰۰۵) و ری (۲۰۰۵) روش های یادگیری را در قالب سه دسته شامل روش های یادگیری از کار^۴، روش های یادگیری از دیگران^۵ و یادگیری از طریق مطالعه و آموزش^۶ مطرح می کنند. روش های یادگیری به مکانیزم ها و راهکارهای عملیاتی مورد استفاده کارکنان سازمان، مدیران سازمان و کارآفرینان جهت کسب دانش، مهارت ها و بصیرت های جدید یا بسط آموخته های قبلی گفته می شود. در ادامه به ترتیب منابع یادگیری و روش های یادگیری تشریح می شوند.

- 1- Kuratko
- 2- Learning by doing
- 3- Mumford
- 4- learning by job
- 5- learning by human
- 6- learning by training

۲-۳-۱. منابع یادگیری

نگارندگان با توجه به یافته های پژوهشی گوناگون با رویکرد تلفیقی، منابع یادگیری را به سه گروه به شرح زیر تقسیم نموده است:

۲-۳-۱-۱. منبع اول: یادگیری حاصل از انجام کار

کسب دانش، مهارت و بینش های لازم از طریق درگیری، مشارکت و انجام وظایف و فعالیت های کاری، یادگیری از کار گفته می شود. اندیشمندان مختلف منزلت و اهمیت خاصی برای یادگیری از کار در کسب و کارها قائل هستند. کربای (۲۰۰۳) معتقد است که مهارت های افراد از طریق یادگیری حاصل از انجام کار بهتر گسترش می یابند. بویسوت (۱۹۹۷) بیان می کند که یادگیری بوسیله انجام کار، محیط را برای ظهور بینش های خلاقانه آماده می کند. بایگریو و مینیتی (۲۰۰۱) معتقدند که دانش از طریق یادگیری حاصل از انجام دادن فعالیت بدست می آید. از سوی دیگر فریل و دیکینز (۱۹۹۸)^۱، سکستون و همکاران (۱۹۹۷)^۲ معتقدند که یادگیری در ابتدا از طریق انجام دادن فعالیت هایی از قبیل آزمون و خطا، حل مشکل و کشف صورت می گیرد. یادگیری از فعالیت های کاری با هدف برجسته سازی اهمیت و نقش این نوع یادگیری در پرورش قابلیت های افراد در محیط های کسب و کار مورد توجه قرار گرفته است. این نوع نگاه این پیام را برای افراد علاقمند مطرح می کند که پرورش قابلیت ها و انعطاف پذیری مهارتی از طریق درگیری و مشارکت فعال و هدفمند در انجام کارها امکان پذیر است. این نوع دیدگاه مطرح می کند که افراد زیرک و علاقمند در عرصه یادگیری نیابستی نسبت به وقایع، تحولات و دگرگونی های کاری-فعالیتی در کسب و کار خود بی تفاوت نباشد.

این منبع یادگیری سرچشمه روش هایی نظیر یادگیری از طریق آزمون و خطا، یادگیری در حین انجام کار، امکان سنجی، طراحی و ساخت محصول، یادگیری از پروژه ها و جلسات کاری، انجام وظایف شغلی محوله، حل مسائل و مشکلات فنی و علمی، معرفی محصول در نمایشگاه ها و ... می باشد.

۲-۳-۲. منبع دوم: یادگیری از تعاملات انسانی - اجتماعی

یادگیری و تأثیرپذیری افراد از همکاران، همسایگان و دوستان به عنوان یک زمینه و بستر مفروض برای خط مشی گذاری عمومی در سطح کلان و موفقیت طرح ها و برنامه های تحولی در سطح سازمانی مطرح می باشد (کاردون و استیونز^۳، ۲۰۰۴). کسب دانش، مهارت، بینش های جدید و یا بسط قابلیت های انسانی موجود از طریق برقراری ارتباط و تعاملات گوناگون با سایر افراد، یادگیری از تعاملات انسانی-اجتماعی گفته می شود. به بیانی دیگر فرایندی که افراد تلاش می کنند با استفاده از روش ها و مکانیزم های گوناگون انسانی-اجتماعی، مسائل و موضوعات جدید را بیاموزند و دانش، مهارت ها و بصیرت های خود را بسط یا دگرگون سازند. با این نوع نگاه توانایی آموختن آگاهانه و غیرآگاهانه از سایر انسان ها در محیط های کاری و پیرامونی، رویکرد ارزشمندی برای پرورش قابلیت های انسانی محسوب

می شود. یادگیری از سایر افراد این پیام ضمنی را مطرح می کند که توانایی برقراری ارتباط مؤثر و پایدار با انسان ها، زمینه و بستر مناسبی را برای یادگیری فراهم می کند (فرهنگی، ۱۳۸۶). در فرایند یادگیری از انسان ها، معمولاً به صورت منفرد و یا توأمان به موارد هدف و نیت عمل انسان، شیوه انجام اقدامات و در نهایت رفتار انسان توجه می شود. روش ها و مکانیزم های مختلفی برای یادگیری از تعاملات انسانی-اجتماعی شامل یادگیری از خطاها و اشتباهات دیگران، مشاهده رفتار دیگران، مشاهده تصمیمات متخذه دیگران، یادگیری از مشتریان، عرضه کنندگان و مخصوصاً از رقبا و کارمندان، یادگیری از همکاران، یادگیری از باز خورد مشتریان و عرضه کنندگان وجود دارد. باید توجه داشته باشیم که روش های یادگیری غالباً به صورت ترکیبی در محیط کسب و کارهای کوچک مورد استفاده قرار می گیرند (محمّدی الیاسی و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۳-۳. منبع سوم: یادگیری از منابع انتشارات-آموزش

همانطور که گفته شد، کوراتکو (۲۰۰۵) معتقد است که برای یادگیری کارآفرینی می توان از سه منبع اساسی شامل انتشارات، مشاهده مستقیم فعالیت ها، سخنرانی ها و بحث ها استفاده شود. نقطه ضعف این دسته بندی برای یادگیری کارآفرینی، کم توجهی به یادگیری های حاصل از انجام کار به صورت گوناگون می باشد. اما نقطه قوت دیدگاه موصوف، در تأکید بر منبع انتشارات (و فعالیت های آموزشی) برای یادگیری می باشد. وی معتقد است که استفاده از روش های یادگیری منبعث از منابع انتشارات از قبیل نشریات دانشگاهی، کتب درسی، کتاب های کاربردی، زندگی نامه ها، خلاصه نامه ها و نشریه ها می تواند منجر به یادگیری افراد شود.

از سوی دیگر مامفورد (۱۹۸۷) معتقد است استفاده از روش ها و تکنیک های آموزشی شامل مطالعات آزاد، مشارکت در کارگاه های آموزشی، کنفرانس ها، سمینارها و دوره های آکادمیک می تواند منجر به یادگیری مدیران در سازمان ها شود. ترکیب این دو دیدگاه منجر به شکل گیری یک سرچشمه یادگیری به نام «منبع انتشارات-آموزش» می شود. با توجه به این دو دیدگاه، یادگیری از منبع انتشارات-آموزش به استفاده از مجموعه آثار چاپ و نشر یافته (کوراتکو، ۲۰۰۵) و یا مشارکت نظامند و یا غیر هدفمند در دوره های آموزشی رسمی و موردی (مامفورد، ۱۹۹۰) گفته می شود.

توجه شود که روش های یادگیری مرتبط با هر یک از این منابع سه گانه کسب معرفت یا یادگیری می تواند رسمی و یا غیررسمی باشد.

۲-۳-۲. روش های یادگیری کارآفرینان

۲-۳-۲-۱. یادگیری از خطاها و اشتباهات^۴

کسب دانش، مهارت و بینش از طریق درگیر بودن در وقایع کاری - اجتماعی توأم با شکست و ناکامی، یادگیری از شکست و خطا گفته می شود. اگر درگیری و یادگیری حاصل مشارکت در فرایند ایجاد و اداره کسب و کارها توأم با شکست باشد، یادگیری از شکست های کارآفرینی گفته می شود. از آنجایی که فرایند یک شکست در فرایند

1- Freel & Deakins

2- Sexton & Young

3- Cardon & Stevens

4- learning from mistakes and failures

ایجاد و اداره کسب و کارها دارای چهار بعد شامل: ریشه های شکست، ابعاد واقعه شکست، پیامدهای شکست، اقدامات مواجهه با شکست می باشد. بنابراین یادگیری از شکست در ابعاد چهارگانه موصوف رخ می دهد. افراد با توجه آگاهانه و توأم با تعمق درباره هر یک از ابعاد چهارگانه مورد نظر از شکست ها و خطاهایشان می آموزند (محمّدی الیاسی و نوتاش، ۱۳۹۰، الف). بر اساس مصاحبه با کارآفرینان ایرانی، به شیوه مستندسازی روایت های شکست های کارآفرینان، دلایل شکست در فعالیت های کارآفرینی عبارتند از: ضعف دانش، تجربه و مهارت های کارآفرینی، چالش بازاریابی و فروش، مشکلات شراکت نامناسب، انعطاف ناپذیری در روش، مشکلات مالی، شیفتگی و وابستگی به مسیر خطا و نامساعد بودن محیط کسب و کار. کارآفرینان هوشمند با تعمق در خصوص شکست های خود و اصلاح دانش ها، مهارت ها و بصیرت های خود می توانند قابلیت های خود را برای فعالیت در محیط کسب و کار ایران ارتقا دهند. درس ها و عبرت های کارآفرینان از دلایل و ریشه های شکست ها و خطاهای خود، از موضوعات با اهمیت برای پرورش کارآفرینان نوپا در کشور می باشد (محمّدی الیاسی و نوتاش، ۱۳۹۰، ب).

به زعم نگارندگان، اگر چه شکست ها و ناکامی ها در فعالیت های کارآفرینانه، مقوله ای دردناک و هزینه زا می باشند، اما توجه و ملاحظه صرف به شکست ها و خطاها در فعالیت های کارآفرینی به عنوان دستاوردهای منفی و دردناک، بیانگر حاکمیت نگاه بدبینی به بخش خاصی از تجارب زندگی می باشد. در صورتی که به یادگیری از شکست ها و خطاها در زندگی به صورت عمومی و در فعالیت های کارآفرینی به صورت خاص توجه کنیم، شکست ها یک نوع دارایی نامحسوس به شمار می آیند. گیب^۱ (۱۹۹۳) معتقد است که یادگیری از شکست های گذشته، به عنوان یکی از روش های اساسی یادگیری کارآفرینان قلمداد می گردد و حتی سازمان ها می توانند از شکست ها و مشکلات پیش روی خود، آموخته های فراوانی را کسب نمایند. با توجه به اهمیت یادگیری از خطاها و شکست ها، شپهرد^۲ (۲۰۰۳) معتقد است که اطلاعات اندکی در خصوص چرایی شکست کارآفرینانه، توانایی مقابله با شکست و یادگیری از شکست توسط کارآفرینان وجود دارد. به بیانی دیگر، فرایند یادگیری از شکست به خوبی درک نشده است.

۲-۳-۲. یادگیری از الگوهای نقش^۳

گیبسون^۴ (۲۰۰۴) از نظریه پردازان انتخاب و توسعه حرفه معتقد است که تلاش افراد جهت الگوبرداری از رفتار و دست آوردهای های «الگوهای موفق و برتر»^۵، نقشی اساسی در رشد و توسعه فردی ایفا می کند، به گونه ای که نداشتن الگوهای موفق و برتر در زندگی می تواند منجر به ناکامی افراد در موفقیت حرفه ای شود. علیرغم

تأکید مناسب بر نقش الگوبرداری، در موفقیت حرفه ای افراد (ون در گاگ^۶، ۲۰۱۰)، متأسفانه پژوهش های هوشمندانه و آگاهانه ای محدودی درباره یادگیری از الگوها در سازمان ها و فعالیت های کارآفرینی انجام شده است. بر اساس نگاه سنتی، یک «الگوی نقش» به شخصی همچون پدر، مادر (مونگای و ولاموری^۷، ۲۰۱۱)، معلم و سرپرست اشاره دارد که در یک موقعیت و جایگاه تأثیرگذار و با نفوذ قرار دارد و یک یا مجموعه ای از نمونه ها، مثال ها و مصادیق رفتاری را برای افراد علاقه مند به تقلید و الگوبرداری فراهم می کنند. «یادگیری مشاهده ای و یا نیابتی»^۸ از مفاهیم با اهمیت برای یادگیری بر اساس مفهوم الگوی نقش و الگوبرداری هستند.

۲-۳-۲. یادگیری از مربی-استادکار در زندگی اجتماعی-حرفه ای مربی یا استادکار به فرد راهنما، مشاور و استاد اشاره دارد. فرایند استادی به یک رابطه منحصربه فرد و شخصی بین دو نفر گفته می شود که در پرتو آن وظیفه و رسالت تربیت اجتماعی و فنی شاگرد از سوی استادکار به صورت ضمنی و یا آشکار پذیرفته می شود. از منظر یک شاگرد، رابطه استاد-شاگردی، ابزاری برای کسب راهنمایی و جهت گیری های لازم از یک فرد با تجربه و خبره می باشد. روش استادی از طریق افزایش تجربیات یادگیری شاگرد، فرصتی را برای پیوند و یکپارچه سازی مفاهیم نظری با عمل فراهم می کند. در روش استادی، حمایت های عاطفی- روان شناختی، الگوگیری و کمک های مستقیم به رشد و توسعه حرفه ای- شغلی برای تربیت شاگرد فراهم می شود (ون در گاگ، ۲۰۱۰). مطالعه و بررسی سرگذشت کارآفرینان برجسته ایرانی از قبیل سید محمود لاجوردی، حاج محمد حسن کمپانی، شاهرخ ظهیری و... نشان می دهد که آنها در دوران نوجوانی و یا جوانی از روش استاد-شاگردی جهت تربیت شدن بهره مند بوده اند.

۲-۳-۲. یادگیری از تجربیات کاری

تجربیات حرفه ای منبع ارزشمندی برای کسب مهارت های مرتبط با شناسایی و بهره برداری از فرصت ها در اختیار علاقه مندان به ایجاد کسب و کارهای مخاطره ای جدید قرار می دهد (شین، ۲۰۰۳). تجربیات از دو جنبه «کسب اطلاعات» و «مهارت ها»^۹ مرتبط با شناسایی فرصت ها، تدوین استراتژی مناسب برای بهره برداری از فرصت ها، تأمین یا کسب منابع و در نهایت سازماندهی فعالیت های کسب و کار، افراد علاقه مند را یاری می دهد. پنج نوع تجربه حرفه ای به شرح زیر موجب ترغیب افراد علاقه مند به شناسایی و بهره برداری از فرصت ها می شوند:

تجربه عمومی کسب و کار^۱: به کارکردن و کسب آموخته هایی درباره چگونگی تأمین منابع مالی، فروش، فناوری، لجستیک، بازاریابی، تجربه عمومی کسب و کار گفته می شود.

- 1- Gibb
- 2- Shepherd
- 3- learning from role models
- 4- Gibson
- 5- good role model

- 6- Van Der Gaag
- 7- Mungai & Velamuri
- 8- vicarious learning
- 9- General business experience

تجربه وظیفه‌ای - تخصصی^۱: این نوع تجربه به کار کردن و کسب آموخته‌هایی درباره زمینه‌ها و نواحی تخصصی یک کسب و کار از قبیل تأمین مالی - حسابداری، بازاریابی - فروش، توسعه محصول، اداره امور و یا مدیریتی، فناوری تولید و مدیریت منابع انسانی اشاره دارد.

تجربه صنعتی - بخشی^۲: این نوع تجربه به کسب آموخته‌هایی در یک بخش خاص از قبیل: صنعت (تولید کالاها)، خدمات، مشتری یک بخش یا صنعت بودن، کار کردن به عنوان یک کارمند در بخش عمومی - دولتی، کار کردن به عنوان یک کارشناس در بخش خصوصی اشاره دارد.

تجربه ایجاد کسب و کار^۳: این نوع نگاه به کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم حاصل از تلاش جهت ایجاد کسب و کارهای جدید گفته می‌شود.

۲-۳-۵. یادگیری نیابتی^۴:

بسیاری از اطلاعات و مهارت‌های موردنیاز برای شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی به روش مشاهده رفتار دیگران از قبیل پدر، مادر، دوستان، اقوام، کارآفرینان و... قابل آموختن می‌باشند. «یادگیری نیابتی یا جانشینی» نام دیگری برای یادگیری مشاهده‌ای می‌باشد. انسان‌ها به جای انجام فعلیتی به صورت مستقیم و یادگیری از آن، از طریق مشاهده فعالیت‌ها، شنیدن و یا مطالعه سرگذشت‌ها، تلاش می‌کنند رفتار و اعمال سایر افراد را الگوبرداری کنند. افراد می‌توانند از طریق مشاهده مستقیم فعالیت‌های سایر افراد بیاموزند و یا با شناسایی و پذیرش اعمال موجود افراد در کتاب‌ها، برنامه‌های تلویزیونی، نمایش‌ها و... به شیوه غیرمستقیم سرمشق بگیرند. توجه به پیامدهای فعالیت‌های افراد^۵ به علت فراهم کردن اطلاعات مفید و ایجاد انگیزه مؤثر، یکی از روش‌های اساسی یادگیری به شمار می‌رود. توجه به نتایج رفتاری موجب می‌شود که آگاهی افراد از کیفیت و مناسب بودن رفتارها افزایش یابد، از سوی دیگر افراد با اطلاع از میزان موفقیت الگوها، انگیزه و اشتیاق لازم برای پذیرش و پیگیری الگوها را کسب می‌کنند (اسچونک^۶، ۲۰۰۹).

۲-۴. ضرورت شبیه‌سازی ابعاد یادگیری کارآفرینانه در محیط‌های آموزشی

اندیشمندان حوزه یادگیری (پیتوی^۷ و همکاران، ۲۰۱۱) معتقد هستند که شبیه‌سازی ابعاد یادگیری کارآفرینانه شامل منابع یادگیری، روش‌های یادگیری و عملکرد یادگیری بر اساس نگاه موضوعی و یا فرایند کارآفرینی امکان‌پذیر است. این پرسش مطرح می‌شود که چه درس‌هایی و با چه روش‌هایی طراحی و اجرا شود تا موجب ارتقا و تقویت یادگیری کارآفرینانه در دانشجویان و علاقه‌مندان به ایجاد کسب و کارهای مخاطره‌ای گردد. کارآفرینان موفق معمولاً افرادی تجربی و عمل‌گرا هستند، بنابراین لازم است منابع و «روش‌های یادگیری تجربی و عمل‌تعمقی^۸» برای دانشجویان و علاقه‌مندان به ایجاد کسب و کارهای مخاطره‌ای شبیه‌سازی آموزشی گردد. استراتژی‌های مختلفی (فایول^۹، ۲۰۰۷) برای پرورش مهارت‌های لازم در علاقه‌مندان به ایجاد کسب و کارهای مخاطره‌ای مطرح شده است. بعضی استراتژی‌ها بر ایجاد آمادگی ذهنی و تفکری فرد کارآفرین با استفاده از روش‌های مختلف از قبیل: سخنرانی‌ها، موردکاوی‌ها و تدوین طرح‌های کسب و کار و... تأکید دارند که به نگاه و یا روش‌های سنتی مشهور شده‌اند. بعضی استراتژی‌ها بر لزوم ایجاد آمادگی و مهارت مواجه شدن با واقعیت‌های نهفته در موقعیت و محیط کارآفرینی تأکید دارند. این نوع نگاه تلاش می‌کند با استفاده از روش‌های شبیه‌سازی، علاقه‌مندان و دانشجویان را برای مواجهه با محیط واقعی تا حدودی آماده کند. به صورت کلی دو روش اساسی شبیه‌سازی شامل شبیه‌سازی‌های کامپیوتری^{۱۰} و شبیه‌سازی‌های رفتاری^{۱۱} برای پرورش مهارت‌ها و آمادگی مواجهه با موفقیت وجود دارد. شبیه‌سازی به تعریف ابزارها و روش‌های آموزشی در ایجاد فضای طراحی شده و به گونه‌ای مصنوعی برای درگیری دانشجویان با مسائل واقعی عرصه کسب و کار گفته می‌شود. در برنامه‌های آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها تعداد زیادی از این بازی‌های شبیه‌سازی‌های کامپیوتری وجود دارد که چهار نوع آنها عبارتند از:

- 1- functional experience
- 2- industrial experience
- 3- start-up experience
- 4- vicarious learning
- 5- consequences of one's actions
- 6- Schunk
- 7- Pittaway
- 8- experiential learning and reflective practice
- 9- Fayolle
- 10- computer-based simulation
- 11- behavioral simulations

برنامه شبیه سازی کارآفرینانه^۱: در این برنامه آموزشی شبیه سازی، مشارکت کنندگان به ایجاد و فعالیت در یک فروشگاه خرده فروشی کفش در یک دوره دوازده ماهه اقدام می کنند. همه تیم ها با یک سرمایه یکسان فعالیت خود را شروع می کنند. در پایان دوره فروشگاه فروخته می شود و ارزش آن، عملکرد مشارکت کنندگان را نشان می دهد.

شبیه سازی یک کارآفرین^۲: تیم هایی جهت خرید و فروش در یک فروشگاه خرده فروشی پوشاک تشکیل می شوند. از آنها خواسته می شود تصمیم های فصلی مناسب اتخاذ کنند و تغییرات مناسبی را جهت بهبود عملکرد فروشگاه انجام دهند.

بازی شبیه سازی ایجاد یک کسب و کار کوچک^۳: در این برنامه به مشارکت کنندگان برای شروع کسب و کار سرمایه ای صد هزار دلاری داده می شود تا بوسیله آن یک شرکت کوچک برای تولید یک نوع خاصی از ذرت با ظرفیت فروش بالا ایجاد کنند. اینگونه بازی ها موجب تقویت ظرفیت خلاقیت و مخاطره جویی دانشجویان در یک محیط کسب و کار کوچک می شود.

شبیه سازی های رفتاری در کارآفرینی: در شبیه سازی رفتاری، به صورت اساسی فعالیت ها و تمرین های آزمایشی وجود دارد که در آن یک موقعیت کسب و کار به گونه ای ایجاد و طراحی می شود که دانشجویان بتوانند رفتارهای خاصی را آزمایش و تجربه کنند و از این طریق نگرش ها و مهارت های دانشجویان را تقویت کنند. روش های همچون همکاری در قالب موردکاوی های تعریف شده، رقابت در قالب موردکاوی های تعریف شده، ایفای نقش برای ورود به بازارها و خرید و یا فروش کالاها و خدمات، ایفای نقش به عنوان مربی و مرشد برای پرورش زبردستان، ایفای نقش مشاوره به کارآفرینان دارای مشکل در کسب و کار خود و... به عنوان فضای شبیه سازی شده استفاده می گردد.

بر اساس دیدگاه کربای^۴ (۲۰۰۴)، در حال حاضر چالش پیش روی مؤسسه ها و دانشکده های کارآفرینی این است که برنامه های درسی آنها بیشتر به توضیح درباره فرایند کارآفرینی، اصول و نظریه های آن می پردازد و کمتر به نحوه و چگونگی کارآفرین شدن و پرورش مهارت های کارآفرینی توجه می کنند. لازم است دانشگاه ها، هم محتوای دروس آموزشی و هم فرایندهای یاددهی شان را تغییر دهند. در نتیجه نیاز به رویکردهای مسئله محور، فرایند محور و خلاقانه بسیار محسوس می باشد. به زعم ری (۲۰۰۰) کارآفرینی فرایندی فعالیت محور^۵ بوده و یادگیری آن می بایست بر مبنای کسب تجربیات صورت پذیرد.

۲-۵. عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینان

موفقیت شرکت های کوچک و متوسط در فرایند کارآفرینانه به توانایی کارآفرینان در یادگیری سریع و صحیح بستگی دارد، از این رو یادگیری برای اثربخشی کارآفرینانه حیاتی است. لوهان^۶ (۲۰۰۶) و ون وئرگم^۷ (۲۰۰۲) عوامل مؤثر بر یادگیری افراد عادی و نه کارآفرینان را در سه دسته اصلی شامل عوامل محیطی^۸، عوامل فردی^۹ و عوامل کاری^{۱۰} یا شغلی مورد توجه قرار داده اند. نتایج یکی از پژوهش انجام شده در حوزه کارآفرینی، حاکی از آن است که سه دسته عوامل شامل ارزش های فردی کارآفرینان، ویژگی های محیط کسب و کار و ویژگی های کسب و کار بر یادگیری کارآفرینان مؤثر است. به عبارت دیگر، برخی از ارزش ها و ویژگی های فردی کارآفرینان منجر به ترغیب آنها در یادگیری از وقایع و اتفاقات پیرامون می شود، همچنین بعضی از ویژگی های کسب و کار و محیط کسب و کار نیز بر ترغیب یادگیری آنان مؤثر است (محمّدی الیاسی و آیینه ساز، ۱۳۹۰).

۲-۶. عملکرد یادگیری در کارآفرینی

از بررسی پژوهش های موجود ملاحظه می شود که غالب این پژوهش ها به بررسی رابطه یا نقش یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت ها پرداخته اند و پژوهش های انجام شده در خصوص بررسی تأثیر یادگیری بر عملکرد در حوزه کارآفرینی محدود می باشند. به زعم نگارندگان، اثر یادگیری کارآفرینانه بر عملکرد را می توان از دو منظر زیر مورد توجه قرار داد:

تأثیر یادگیری بر فرایند کارآفرینی: در حقیقت از این منظر، یادگیری بر عملکرد کارآفرینان در پیمودن فرایند کارآفرینی تأثیر دارد، به عبارت دیگر، جوهره فرایند کارآفرینی، یادگیری کارآفرینانه می باشد و این به معنی یادگیری چگونگی طی هر یک از مراحل فرایند کارآفرینی از جمله ایده پردازی، ارزیابی ایده، تأمین منابع، تولید، بازاریابی و فروش می باشد.

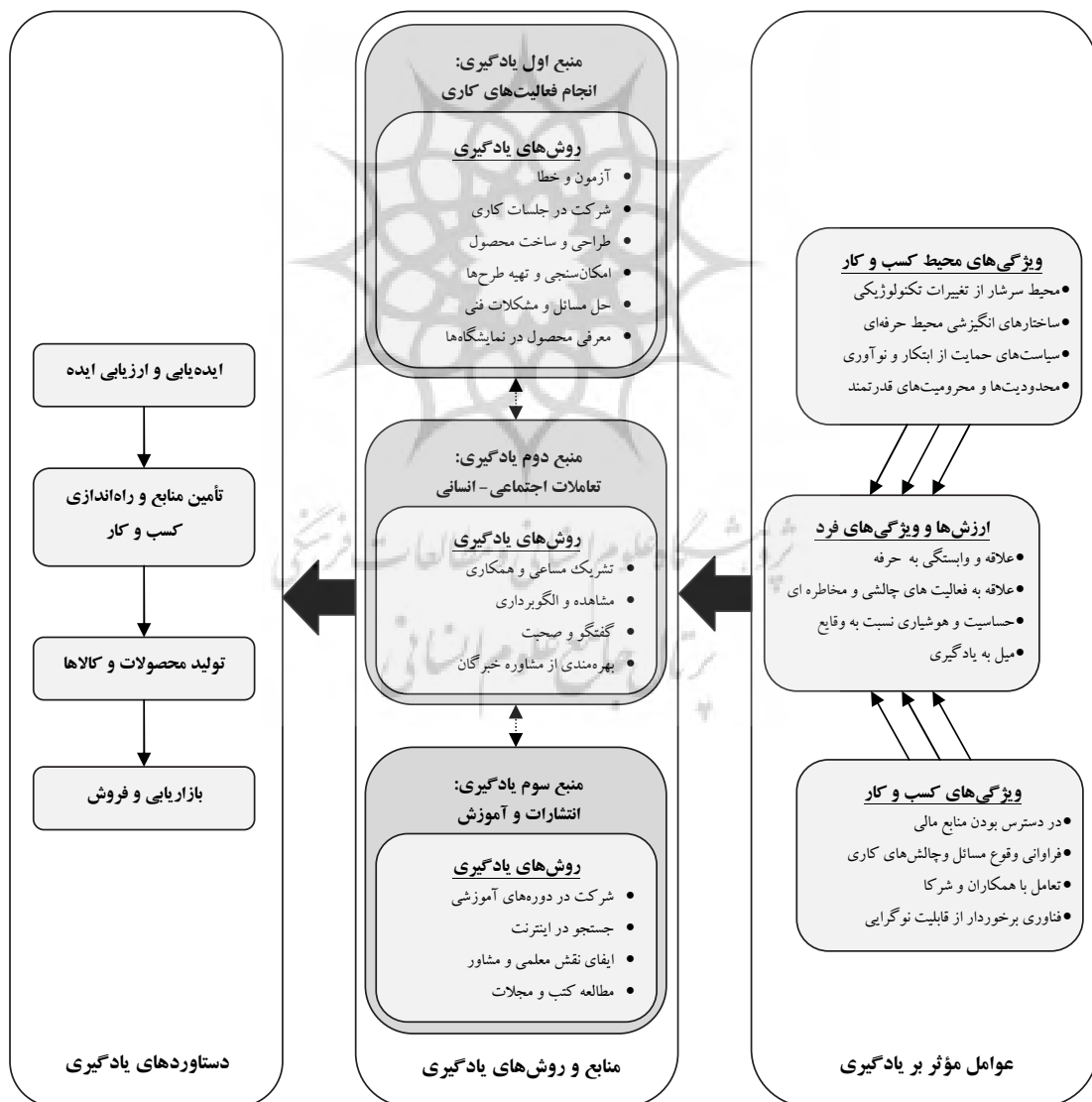
- 1- entrepreneurial simulation program
- 2 entrepreneur: a simulation
- 3 starting a small business: a simulation game
- 4 Kirby
- 5 Action-oriented
- 6 Lohman
- 7 van Woerkom
- 8 Environmental characteristics
- 9 Personal characteristics
- 10 Job characteristics

تأثیر یادگیری بر ارتقا قابلیت های فردی: براساس یافته های پژوهشی، بخش عظیمی از یادگیری کارآفرینانه، تجربی است و گذراندن دوره های آموزشی کارآفرینانه اثر بسیار محدودی بر پرورش مهارت ها و بصیرت های کارآفرینان دارد. البته آماده بودن برای کسب تجربه، موضوعی بسیار ارزشمند است و در واقع کارآفرینان باید بدانند که چگونه از تجربیاتشان درس بگیرند. توانایی کارآفرینان در افزایش دانش، مهارت و بصیرت، به عنوان نتیجه و دستاورد تجربه، در موفقیت کسب و کارهایشان نقش اساسی دارد. این گونه یادگیری ها باعث ارتقای توانایی های کارآفرینان در زمینه های ایجاد شبکه در مراحل ابتدایی و اولیه، تلفیق تجربه و فرصت، عکس العمل به استراتژی های پیشین، شناخت خطاها و اشتباهات، دستیابی به منابع و تشکیل تیم کارآفرینانه می گردد.

۲-۷. چارچوب پژوهش

همان طور که در پیشینه پژوهش اشاره شد، یادگیری کارآفرینان در سه بخش اصلی شامل: عوامل مؤثر بر یادگیری، منابع-روش های یادگیری و دستاوردهای یادگیری کارآفرینان مورد بررسی قرار می گیرد. بنابراین تصویر کلان چارچوب پیشنهادی پژوهش به شرح شکل شماره ۲ می باشد.

شکل ۲: مدل مفهومی پیشنهادی حاصل پژوهش ها و مصاحبه ها



۳. روش پژوهش

برای جمع آوری اطلاعات به روش پیمایشی، جامعه آماری کارآفرینان نوپا مورد توجه قرار گرفته اند. کارآفرینان نوپا به افرادی گفته می شود که اقدام به تأسیس یک کسب و کار نموده و کسب و کارشان حداکثر عمری در حدود ۴۲ ماه داشته باشد (اورسن و همکاران، ۲۰۰۸). در این پژوهش ابتدا با انجام ۳۰ مصاحبه میدانی، مقوله های اثرگذار و روش های یادگیری کارآفرینان شناسایی گردید. درگام بعدی براساس رعایت معیارهای جامعه هدف (شامل مالک یا مدیر کسب و کار فعال، عمر کسب و کار حداکثر ۴۲ ماه) و به روش نمونه گیری تصادفی ساده از کارآفرینان فعال در صنایع مختلف، و با ابزار پرسشنامه اطلاعات لازم جمع آوری گردید. تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که در نهایت ۵۸ پرسشنامه جمع آوری و تحلیل نهایی شد. برای تعیین روایی سازه ها از مشورت با خبرگان استفاده شده است. تحلیل داده های این پژوهش بر اساس آزمون فریدمن انجام شد.

۴. تحلیل یافته ها

۱-۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

ابتدا برنامه ریزی های لازم برای جمع آوری حدود ۲۰۰ پرسشنامه صورت گرفته بود که متأسفانه به دلایل متعدد فقط ۵۸ مورد تحلیل گردید. اکثریت کارآفرینان (۴۳ درصد) سنی در بین ۲۵ تا ۳۰ سال داشتند و اقلیت مورد بررسی (۱۰ درصد) کمتر از ۲۵ سال سن داشتند. ۹ نفر از کارآفرینان زن و ۴۹ نفر از آنان مرد بودند. ۵۱ درصد از کارآفرینان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند که نسبت به بقیه رده های تحصیلی، سهم بیشتری را به خود اختصاص داده بودند. از نظر نوع مدرک تحصیلی، تنوع زیادی در بین کارآفرینان وجود داشت. با این حال، رشته تحصیلی مدیریت با ۲۹ درصد فراوانی، بیشتر از رشته های دیگر مشاهده گردید. اکثریت کارآفرینان (۳۷ درصد) دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال بودند. همچنین از نظر تعداد کارکنان هر کدام از کارآفرینان، اکثریت کسب و کارها دارای کمتر از ۵ کارمند بودند.

۲-۴. اولویت بندی متغیرهای تحقیق بر حسب سازه مربوطه

با توجه به ترتیبی بودن مقیاس اندازه گیری متغیرهای تحقیق، با اتخاذ رویکرد ناپارامتریک، جهت اولویت بندی متغیرها در هر سازه از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. نتایج آزمون ابتدا برای اولویت بندی عناصر مربوط به عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینان و سپس برای اولویت بندی منابع و روش های یادگیری کارآفرینان ارائه شده است.

۱-۲-۴. اولویت بندی کلی سازه های تحقیق

۱-۱-۲-۴. اولویت بندی عوامل مؤثر بر یادگیری

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عوامل مؤثر بر یادگیری نشان دهنده کای مربع $۶۹/۵۰۹$ و درجه آزادی ۲ در ۵۷ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با $۰/۰۰$ و کوچکتر از $۰/۰۵$ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عوامل مؤثر بر یادگیری وجود دارد. بنابراین اولویت نسبی هر یک از عوامل مؤثر بر یادگیری به شکل جدول ۱ مشخص شده است. مشاهده می گردد که در بین عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینان، ارزش های فردی دارای بالاترین اولویت و ویژگی های محیط کسب و کار، کمترین اولویت را دارا می باشند.

جدول ۱. اولویت نسبی عوامل مؤثر بر یادگیری

مؤلفه	رتبه میانگین	میانگین
ارزش های فردی	۲/۷۹	۸/۴۳۴۱
ویژگی های کسب و کار	۱/۹۸	۷/۷۸۵۴
ویژگی های محیط کسب و کار	۱/۲۳	۶/۸۲۷۷

۲-۱-۲-۴. اولویت بندی منابع یادگیری کارآفرینان

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عوامل مؤثر بر یادگیری نشان دهنده کای مربع ۲/۲۵۷ و درجه آزادی ۲ در ۵۷ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۳۲۴ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که در حالت کلی نیز بین منابع و روش های مختلف یادگیری کارآفرینان، از نظر میانگین تفاوتی وجود ندارد و بنابراین اولویت نسبی نیز نسبت به هم ندارند. رتبه میانگین و میانگین هر یک از منابع یادگیری در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: اولویت نسبی منابع یادگیری

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۷/۶۵۶	۲/۱۵	یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری
۷/۴۸۵۷	۲/۰۱	یادگیری از طریق تعاملات انسانی- اجتماعی
۶/۹۶۳۷	۱/۸۴	یادگیری از طریق انتشارات- آموزش

۲-۲-۲-۴. اولویت بندی مؤلفه های عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینان

۲-۲-۲-۴-۱. اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه ویژگی های محیط کسب و کار

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «ویژگی های محیط کسب و کار» نشان دهنده کای مربع ۲۳/۰۳ و درجه آزادی ۳ می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «ویژگی های محیط کسب و کار» وجود دارد. در جدول ۳، اولویت بندی این متغیرها ارائه شده است. براساس نتایج این جدول، در سازه عوامل محیط کسب و کار، محدودیت ها و محرومیت های قدرتمند دارای بالاترین اولویت و سیاست های حمایت از ابتکار و نوآوری، کمترین اولویت را دارند.

جدول ۳: اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه محیط کسب و کار

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۷/۵۵۸۵	۳/۰۲	محدودیت ها و محرومیت های قدرتمند
۷/۰۸۷۷	۲/۶	ساختارهای انگیزشی محیط حرفه ای
۶/۷۹۸۲	۲/۵۱	محیط سرشار از تغییرات تکنولوژیکی
۵/۸۶۶۵	۱/۸۸	سیاست های حمایت از ابتکار و نوآوری

۲-۲-۲-۴-۲. اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه ویژگی های کسب و کار

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «ویژگی های کسب و کار» نشان دهنده کای مربع ۳۹/۳۱۹ و درجه آزادی ۳ می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «ویژگی های کسب و کار» وجود دارد. در جدول ۴، اولویت بندی این متغیرها ارائه شده است. نتایج آزمون فریدمن مشخص می نماید که در سازه ویژگی های کسب و کار، مولفه فراوانی وقوع مسائل و چالش های کاری دارای بالاترین اولویت و در دسترس بودن منابع مالی کمترین اولویت را داراست.

جدول ۴: اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه ویژگی های کسب و کار

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۸/۲۹۸۲	۲/۹۷	فراوانی وقوع مسائل و چالش های کاری
۸/۰۹۶۵	۲/۸۲	تعامل با همکاران و شرکاء
۷/۹۱۳۵	۲/۵۹	فناوری برخوردار از قابلیت نوگرایی
۶/۸۳۳۳	۱/۶۲	در دسترس بودن منابع مالی

۴-۲-۳. اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه ارزش های فردی

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «ارزش های فردی» نشان دهنده کای مربع ۱۸/۹۸۵ و درجه آزادی ۳ می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۰۰ و کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «ارزش های فردی» وجود دارد. در جدول ۵، اولویت بندی این متغیرها ارائه شده است. در بین ارزش های فردی، علاقه و وابستگی به حرفه دارای بالاترین اولویت و حساسیت و هوشیاری نسبت به وقایع دارای کمترین اولویت می باشد.

جدول ۵: اولویت بندی مؤلفه های تشکیل دهنده سازه ارزش های فردی

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۸/۸۲۴۶	۳/۰۴	علاقه و وابستگی به حرفه
۸/۴۴۰۶	۲/۵۵	میل به یادگیری
۸/۳۶۱۲	۲/۳۹	علاقه به فعالیت های چالشی و مخاطره ای
۸/۱۰۹۹	۲/۰۲	حساسیت و هوشیاری نسبت به وقایع

۴-۲-۳. اولویت بندی مؤلفه های منابع یادگیری کارآفرینان

۴-۲-۱. اولویت بندی مؤلفه های منبع اول: انجام فعالیت های کاری

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «انجام فعالیت های کاری» نشان دهنده کای مربع ۸/۶۱۵ و درجه آزادی ۵ در ۲۹ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۱۲۵ و بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را می توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «انجام فعالیت های کاری» وجود ندارد و مؤلفه های تشکیل دهنده این سازه میانگین یکسانی دارند. آماره های مربوط به رتبه میانگین و میانگین هر یک از این فعالیت ها در جدول ۶ درج شده است.

جدول ۶: آماره های میانگین مؤلفه های منبع اول: انجام فعالیت های کاری

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۸/۲۷۵۹	۳/۹۱	یادگیری از طریق آزمون و خطا حین کار
۸/۲۷۵۹	۳/۸۶	یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول
۸/۲۰۶۹	۳/۷۹	یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی
۷/۶۵۵۲	۳/۲۹	یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها
۷/۷۵۸۶	۳/۱۹	یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری
۷/۲۴۱۴	۲/۹۵	یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی

۲-۳-۲-۴. اولویت بندی مؤلفه های منبع دوم: تعاملات اجتماعی - انسانی

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «تعاملات اجتماعی - انسانی» نشان دهنده کای مربع ۳/۳۶۷ و درجه آزادی ۳ در ۳۴ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۳۳۸ و بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را می توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «تعاملات اجتماعی - انسانی» وجود ندارد و مؤلفه های تشکیل دهنده این سازه میانگین یکسانی دارند. آماره های مربوط به رتبه میانگین و میانگین هر یک از این تعاملات در جدول ۷ درج شده است.

جدول ۷: آماره های میانگین مؤلفه های منبع دوم: تعاملات اجتماعی - انسانی

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۶/۹۴۶۱	۲/۱۸	یادگیری از طریق گفتگو و صحبت
۷/۳۰۹۸	۲/۵۴	یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری
۷/۳۳۸۲	۲/۵۶	یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره
۷/۶۱۷۶	۲/۷۲	یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری

۳-۳-۲-۴. اولویت بندی مؤلفه های منبع سوم: انتشارات و آموزش

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده سازه «انتشارات و آموزش» نشان دهنده کای مربع ۴/۳۳۳ و درجه آزادی ۳ در ۲۶ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۲۲۸ و بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میانگین این متغیرها را می توان با یکدیگر برابر دانست و از این رو امکان اولویت بندی برای عناصر سازه «انتشارات و آموزش» وجود ندارد و مؤلفه های تشکیل دهنده این سازه میانگین یکسانی دارند. آماره های مربوط به رتبه میانگین و میانگین هر یک از این منابع در جدول ۸ درج شده است.

جدول ۸: آماره های میانگین مؤلفه های منبع سوم: انتشارات و آموزش

میانگین	رتبه میانگین	مؤلفه
۷/۵۳۸۵	۲/۸۸	یادگیری از طریق جستجو در اینترنت
۷	۲/۵	یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور
۶/۵۷۶۹	۲/۴	یادگیری از طریق شرکت در دوره های آموزشی
۶/۷۸۸۵	۲/۲۱	یادگیری از طریق مطالعه کتب و مجلات

۳-۴. اولویت بندی روش های یادگیری کارآفرینان

۳-۴-۱. اولویت بندی روش های یادگیری در مرحله شناسایی و ارزیابی ایده ها

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی روش های یادگیری در مرحله شناسایی و ارزیابی ایده ها، نشان دهنده کای مربع $35/033$ و درجه آزادی ۱۱ در ۲۸ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با $0/00$ (کوچکتر از $0/05$) می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میزان به کارگیری روش های مختلف یادگیری توسط کارآفرینان را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و بنابراین امکان اولویت بندی آن ها وجود دارد. اولویت نسبی هر یک از روش های به کار گرفته شده توسط کارآفرینان در این مرحله، در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹: اولویت نسبی روش های یادگیری کارآفرینان در مرحله شناسایی و ارزیابی ایده ها

میانگین	رتبه میانگین	روش یادگیری
۷/۹	۸/۰۷	یادگیری از طریق اشتباهات و خطاهای حین کار
۸	۶/۷	یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری
۷/۷۵	۷/۸۶	یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول
۷/۹۵	۵/۸	یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی
۷/۷	۷/۷۳	یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی
۷/۵۵	۷/۵۲	یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری
۷/۴۵	۵/۷	یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری رفتاری
۷/۵	۵/۶۳	یادگیری از طریق گفتگو و صحبت
۷/۱۲۷۵	۵/۸۴	یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره
۷/۱	۷/۳۶	یادگیری از طریق جستجو در اینترنت
۶/۸۲۵	۵/۳۲	یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور
۷/۰۵	۴/۴۸	یادگیری از طریق مطالعه کتب و مجلات

۳-۲-۴. اولویت بندی روش های یادگیری در مرحله تأمین منابع و راه اندازی کسب و کار

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی روش های یادگیری در مرحله تأمین منابع و راه اندازی کسب و کار، نشان دهنده کای مربع ۲۱/۹۶۴ و درجه آزادی ۱۳ در ۱۶ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۵۶ (بزرگتر از ۰/۰۵) می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میزان به کارگیری روش های مختلف یادگیری توسط کارآفرینان در مرحله تأمین منابع و راه اندازی کسب و کار با یکدیگر برابر می باشد و در این مرحله، کارآفرینان از تمامی روش های یادگیری به یک نسبت استفاده نموده اند.

جدول ۱۰: اولویت نسبی روش های یادگیری کارآفرینان در مرحله شناسایی و ارزیابی ایده ها

میانگین	رتبه میانگین	روش یادگیری
۷/۷۱۸۸	۹/۱۳	یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره
۵/۷۵	۹/۰۹	یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی
۷/۶۸۷۵	۸/۹۱	یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول
۷/۵۶۲۵	۸/۷۸	یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری
۷/۰۶۲۵	۸/۳۴	یادگیری از طریق جستجو در اینترنت
۷/۴۳۷۵	۸	یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری
۷/۵۶۲۵	۷/۸۱	یادگیری از طریق آزمون و خطا حین کار
۷	۷/۳۴	یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی
۶/۹	۷/۳۱	یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری
۶/۷۵	۶/۶۹	یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها
۶/۶۵۶۳	۶/۶۶	یادگیری از طریق مطالعه کتاب ها و مجلات
۶/۷۱۸۸	۶/۴۱	یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور
۶/۳۷۵	۵/۶۹	یادگیری از طریق گفتگو و صحبت
۵/۹۶۸۸	۴/۸۴	یادگیری از طریق شرکت در دوره های آموزشی

۳-۳-۴. اولویت بندی روش های یادگیری در مرحله بازاریابی و فروش محصولات یا خدمات

نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی روش های یادگیری در بازاریابی و فروش محصولات یا خدمات، نشان دهنده کای مربع ۲۸/۶۶ و درجه آزادی ۱۱ در ۲۱ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با ۰/۰۳ (کوچکتر از ۰/۰۵) می باشد. این نتیجه نشان می دهد که میزان به کارگیری روش های مختلف یادگیری توسط کارآفرینان را نمی توان با یکدیگر برابر دانست و بنابراین امکان اولویت بندی آنها وجود دارد. اولویت نسبی هر یک از روش های به کارگرفته شده در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. اولویت نسبی روش های یادگیری کارآفرینان در مرحله بازاریابی و فروش محصولات یا خدمات

میانگین	رتبه میانگین	روش یادگیری
۷/۵۲۹۴	۷/۷۱	یادگیری از طریق اشتباهات و خطاهای حین کار
۷/۴۷۰۶	۶/۸۳	یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری
۷/۴۱۱۸	۷/۴۵	یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول
۷/۳۵۲۹	۷/۵۵	یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی
۷/۳۵۲۹	۷/۲۶	یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها
۷/۲۷۳۵	۶/۹۵	یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری
۷/۲۳۵۳	۶/۶۲	یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری
۷/۲۳۵۳	۴/۸۳	یادگیری از طریق گفتگو و صحبت
۷/۱۱۷۶	۵/۶۲	یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره
۶/۷۶۴۷	۷/۷۱	یادگیری از طریق جستجو در اینترنت
۶/۷۰۵۹	۵/۳۳	یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور
۶/۵۴۹	۴/۱۲	یادگیری از طریق مطالعه کتب و مجلات

۴-۴. اولویت بندی کلی روش های یادگیری کارآفرینان

در نهایت به بررسی اولویت نسبی روش های یادگیری به کار رفته توسط کارآفرینان، صرفنظر از مرحله فعالیت آنها پرداخته شده است. نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی روش های یادگیری، نشان دهنده کای مربع $33/055$ و درجه آزادی ۱۳ در ۲۹ فراوانی می باشد. عدد معنی داری برای این آزمون برابر با $0/002$ (کوچکتر از $0/05$) می باشد که نشان می دهد میانگین روش های یادگیری به کار گرفته شده توسط کارآفرینان با یکدیگر برابر نمی باشد و در مجموع کارآفرینان به نسبت مساوی از این روش ها استفاده ننموده اند. اولویت نسبی هر یک از روش های یادگیری به کار رفته توسط کارآفرینان بر حسب میزان به کارگیری، در جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲: اولویت نسبی روش های یادگیری کارآفرینان (به طور کلی)

میانگین	رتبه میانگین	روش یادگیری
۸/۰۰۵۷	۹/۳۱	یادگیری از طریق آزمون و خطاهای حین کار
۷/۷۸۷۴	۸/۵۳	یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول
۷/۶۷۲۴	۸/۳۳	یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری
۷/۶۹۵۴	۸/۳۲	یادگیری از طریق جستجو در اینترنت
۷/۷۷۰۱	۸/۲۸	یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی
۷/۶۱۴۹	۷/۹۱	یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری
۷/۴۵۴	۷/۶۶	یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها
۷/۳۶۱۷	۷/۳۱	یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری
۷/۰۷۴۷	۶/۹۳	یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی
۷/۱۲۳۶	۶/۹	یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره
۶/۹۷۷	۶/۸۴	یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور
۶/۶۳۵۱	۶/۱۹	یادگیری از طریق شرکت در دوره های آموزشی
۷/۰۰۷۷	۵/۹۱	یادگیری از طریق گفتگو و صحبت
۶/۷۸۷۴	۵/۴۱	یادگیری از طریق مطالعه کتب و مجلات

۵. بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش ابتدا با انجام ۳۰ مصاحبه میدانی مقوله های اثرگذار و روش های یادگیری کارآفرینان شناسایی گردید که منجر به شکل گیری چارچوب فکری اولیه پژوهش گردید. در گام بعدی پرسشنامه مناسب بر اساس چارچوب طراحی گردید و بین کارآفرینان توزیع شد تا از این طریق مقوله های تأثیرگذار و روش های یادگیری کارآفرینان به صورت نهایی شناسایی و اولویت بندی شوند. یافته های پژوهش بر اساس سه محور زیر مطرح می شوند:

اولویت بندی مقوله های مؤثر بر گرایش کارآفرینان به یادگیری

از طریق کدگذاری سه مرحله ای روایت ها و داستان های در دسترس حاصل از مصاحبه های عمیق درباره چگونگی فعالیت ها و رفتارهای کارآفرینان در فرایند کارآفرینی، سه مقوله اساسی مؤثر بر گرایش کارآفرینان به یادگیری شناسایی و مطرح گردید: مقوله محیط کسب و کار، مقوله ماهیت کسب و کار و مقوله ارزش های فردی کارآفرینان. یافته های پژوهش نشان می دهد که میزان تأثیرگذاری ابعاد هر یک از مقوله های سه گانه بر تمایل و گرایش کارآفرینان به یادگیری متفاوت می باشند. اولویت بندی این عوامل در جدول ۱۳ آورده شده است.

جدول ۱۳: اولویت بندی مؤلفه های مؤثر برگرایش کارآفرینان به یادگیری

اولویت ها	ابعاد مقوله محیط کسب و کار	ابعاد مقوله ماهیت کسب و کار	ابعاد مقوله ارزش های کارآفرینان
۱	محدودیت ها و محرومیت های قدرتمند	فراوانی وقوع مسائل و چالش های کاری	علاقه و وابستگی به حرفه
۲	ساختارهای انگیزشی محیط حرفه ای	تعامل با همکاران و شرکا	میل به یادگیری
۳	محیط سرشار از تغییرات تکنولوژیکی	فناوری برخوردار از قابلیت نوگرایی	علاقه به فعالیت های چالشی و مخاطره ای
۴	سیاست های حمایت از ابتکار و نوآوری	در دسترس بودن منابع مالی	حساسیت و هوشیاری نسبت به وقایع

اندیشمندان (لوهان^۱، ۲۰۰۶؛ ون و وئرکم^۲، ۲۰۰۲) عوامل مؤثر بر یادگیری افراد عادی و نه کارآفرینان را در سه دسته اصلی شامل؛ عوامل محیطی^۳، عوامل فردی^۴ و عوامل کاری^۵ یا شغلی مورد توجه قرار داده اند. در حالی که بر اساس این پژوهش و پژوهش پیشین محقق و همکاران (محمّدی الیاسی و آیینی، ۱۳۹۰) در حوزه کارآفرینی، سه دسته عوامل شامل: ارزش های فردی کارآفرینان، ویژگی های محیط کسب و کار و ویژگی های کسب و کار بر ترغیب کارآفرینان به یادگیری مرتبط با ایجاد و اداره کسب و کار مؤثر است.

اولویت بندی منابع یادگیری کارآفرینان

یادگیری کارآفرینانه به عنوان فرایند کسب یا بازآفرینی دانش، مهارت ها و بصیرت های لازم برای راه اندازی، اداره و یا توسعه یک کسب و کار گفته می شود که در بقا و کیفیت فعالیت های مالی و بازارکسب و کارهای نوپا و مقوله های نوآوری، رشد و انتظار رشد در کسب و کارهای کارکننده نقشی اساسی و مؤثر دارد. در این پژوهش، نگارندگان از دو مفهوم «منبع یادگیری کارآفرینان»^۶ و «روش های یادگیری کارآفرینان»^۷ برای چیدمان فعالیت های یادگیری کارآفرینان استفاده کرده است و بر این اساس تلاش شده است یک سنخ شناسی از فعالیت های یادگیری کارآفرینان ارائه شود. در این پژوهش سه دسته منبع اصلی برای یادگیری شناسایی گردید: یادگیری از تعاملات انسانی- اجتماعی، یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری و یادگیری از طریق فعالیت های انتشاراتی- آموزشی.

یافته های این پژوهش نشان می دهند که یادگیری از طریق انجام کار، یادگیری از طریق تعاملات انسانی- اجتماعی و یادگیری از طریق فعالیت های آموزشی- انتشاراتی به ترتیب از اولویت و اهمیت برخوردار هستند. به بیانی دیگر بایستی ارتقا ظرفیت یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری و برقراری روابط اجتماعی در وجود داوطلبان و کارآفرینان نوپا مورد توجه جدی متولیان قرار گیرد. به زعم محققان پژوهش های پیشین درباره منابع یادگیری کارآفرینانه (مامفورد^۸، ۱۹۸۷؛ کوراتکو^۹، ۲۰۰۵؛ اوزن و بارون^{۱۰}، ۲۰۰۷) اولاً از جامعیت لازم برخوردار نبوده و ثانیاً تلاش خاصی برای اولویت بندی آنها صورت نگرفته است. به همین دلیل این پژوهش می تواند پایه و مبنای خاصی برای سنخ شناسی های یادگیری کارآفرینانه محسوب شود.

اولویت بندی روش های یادگیری کارآفرینان

همچنین کارآفرینان به منظور استفاده از منابع سه گانه موصوف، مجموعه ای از راهکارها^{۱۱} و مکانیزم های عملیاتی گوناگون را جهت کسب و یا

- 1- Lohman
- 2- Van Woerkom
- 3- Environmental characteristics
- 4- Personal characteristics
- 5- Job characteristics
- 6- source of entrepreneur's learning
- 7- methods of entrepreneur's learning
- 8- Mumford
- 9- Kuratko
- 10- Ozgen and Baron
- 11- ways

بازآفرینی یادگیری های مورد نیاز بکار می گیرند، که به آنها «روش های یادگیری»^۱ گفته می شود. مجموعه ای از راهکارها و مکانیزم ها به صورت نظام مند، کلیت یک منبع را بوجود می آورند. در این پژوهش ابتدا روش های یادگیری کارآفرینان از مصاحبه ها شناسایی گردیده و بر اساس سه منبع خوشه بندی شده اند و در نهایت بر اساس روش پیمایش وضعیت و اولویت های آنها در مراحل سه گانه کارآفرینی شامل: شناسایی و ارزیابی ایده ها، ایجاد کسب و کار، بازاریابی و فروش مشخص گردید.

جدول ۱۴: پیوند بین روش های یادگیری و منابع یادگیری کارآفرینان

یادگیری از تعاملات انسانی - اجتماعی	یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری	یادگیری از منابع انتشاراتی - آموزشی
یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری یادگیری از طریق گفتگو و صحبت یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور	یادگیری از طریق آزمون و خطا حین کار یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها	یادگیری از طریق شرکت در دوره های آموزشی یادگیری از طریق جستجو در اینترنت یادگیری از طریق مطالعه کتب و مجلات یادگیری از طریق ایفای نقش معلمی و مشاور

نتایج حاصل از اولویت بندی کلی روش های یادگیری کارآفرینان نشانگر آن است که پنج روش «یادگیری از طریق آزمون و خطا حین کار»، «یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول»، «یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی»، «یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری»، «یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها»، «یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی» از مجموعه هفت روش اول و متداول بین کارآفرینان، از منبع یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری سرچشمه می گیرند که به این معنی است برای پرورش علاقه مندان بایستی به پیوند آنها با فعالیت های عملی - کاری توجه جدی شود. همچنین روش های یادگیری مرتبط با تعاملات انسانی - اجتماعی در مرتبه دوم اهمیت و فراوانی شامل موارد: «یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری»، «یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری»، «یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری از رفتارهای دیگران»، «یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره» قرار می گیرند و روش های یادگیری منبعث از فعالیت های آموزشی - انتشاراتی در مرحله آخر قرار دارند. بنابراین توجه اساسی به پیوند بین داوطلبان با فعالیت های کاری و تعاملات انسانی - اجتماعی با افراد مرتبط با فرایند کارآفرینی مقوله ای کلیدی در پرورش کارآفرینان نوپا محسوب می شود. بنابراین تعریف دوره های آموزشی درباره چگونگی یادگیری از دو منبع برتر در کنار منبع متداول آموزش ها - انتشارات لازم و ضروری به نظر می رسد. همچنین روش یادگیری از اشتباهات و خطاهای کاری در هر یک از مراحل سه گانه کارآفرینی شامل شناسایی و ارزیابی ایده ها، ایجاد کسب و کار، بازاریابی و فروش رتبه و اولویت نخست را کسب کرده است. بنابراین علاوه بر اینکه بر روش یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری تأکید دارد، خود این روش نیز بایستی به صورت جداگانه به عنوان یک محور تربیت داوطلبان و کارآفرینان نوپا مورد توجه قرار گیرد. به همین دلیل در بخش پیشنهادهای آموزشی یک دوره تحت عنوان «یادگیری از اشتباهات و خطاها» تعریف شده است.

۶. پیشنهادات

پیشنهادات آموزشی

دوره های آموزشی زیر برای تربیت کارآفرینان نوپا پیشنهاد می گردد. با توجه به محدودیت تعداد صفحات، صرفاً شرح تفصیلی دوره اول ارائه می گردد (برای اطلاع از سایر دوره ها به گزارش اصلی پژوهش مراجعه شود).

یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری

یادگیری از طریق تعاملات انسانی - اجتماعی

یادگیری از اشتباهات، خطاها و شکست های کاری

یادگیری از طریق جستجوهای اینترنتی

۱-۱-۶ دوره آموزشی: یادگیری از طریق انجام فعالیت های کاری

اهداف دوره:

- آشنایی علاقه مندان با قواعد یادگیری از فعالیت های کاری در فرایند ایجاد و اداره کسب و کارها
- کسب توانایی لازم جهت یادگیری از فعالیت های کاری در فرایند ایجاد و اداره کسب و کارها

رئوس مطالب دوره:

- شناسایی مسائل و موضوعات کلیدی برای راه اندازی و اداره کسب و کارهای نوپا به عنوان حوزه های یادگیری
- شناسایی و تفکر درباره روش های یادگیری در هر یک از موضوعات و مسائل کلیدی در فرایند کارآفرینی
- آشنایی مخاطبان با ابعاد اساسی روش یادگیری مبتنی بر حل مسئله
- شناسایی ابعاد و چگونگی یادگیری از طریق مشارکت در فعالیت های بهبود محصولات و خدمات جاری و یا طراحی و ساخت موارد جدید
- شناسایی ابعاد و چگونگی یادگیری از طریق تهیه طرح ها و نگارش گزارش های کارشناسی
- شناسایی ابعاد و چگونگی یادگیری در جریان شناسایی و حل و فصل مسائل و مشکلات فنی کارها
- شناسایی ابعاد و چگونگی یادگیری از طریق مشارکت در جلسات کاری
- شناسایی ابعاد و چگونگی یادگیری از طریق مشارکت در فعالیت های بهبود محصولات و خدمات جاری و یا طراحی و ساخت موارد جدید

مدت دوره: یک روز (۸ ساعت)

شیوه اجرای دوره:

- تعریف پروژه ها و فعالیت های کاری مرتبط با چالش های اساسی تأسیس و اداره کسب و کارهای نوپا برای دانشجویان یا آموزش گیرندگان و ایفای نقش تسهیل گیری توسط معلم
- تعریف پروژه مصاحبه با کارآفرینان نوپا و یا کارکشته جهت شناسایی چالش های اساسی کسب و کار آنها و ارائه راهکارهای برای حل و فصل چالش ها به عنوان مشاوره کسب و کار (یادگیری از ایفای نقش به عنوان مشاوره کسب و کار)
- شناسایی درس های آموخته شده و یا تجربیات موفق و ناموفق افراد و ایجاد فضای مناسب جهت تبادل درس ها و عبرت ها بین مخاطبان
- دعوت از کارآفرینان کارکشته برای تشریح و بیان درس ها و یادگیری هایشان در جریان انجام فعالیت های اساسی یا فرایند تأسیس و اداره کسب و کارهایشان
- مطالعه اسناد و مدارک مربوط به زندگی یک کارآفرین برگزیده (مثلاً حاج امین الضرب، سید محمود لاجوردی، محسن خلیلی عراقی، کاظم خسرو شاهی و...) قبل از حضور در جلسه و شناسایی داستان های زندگی آنها در باره یادگیری هایشان در جریان انجام فعالیت های اساسی یا فرایند تأسیس و اداره کسب و کارهایشان
- مخاطبان دوره: کارآفرینان بالقوه و کارآفرینان نوپا

منابع علمی پیشنهادی:

- Gibbs, G. and C. Andrew (2001). Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods, Geography Discipline Network.
- Lamoreaux, N. R., D. M. G. Raff, et al. (1999). Learning by Doing in Markets, Firms, and Countries, University of Chicago Press.
- Aldrich, C. (2005). Learning By Doing: A Comprehensive Guide to Simulations, Computer Games, and Pedagogy in E-Learning and Other Educational Experiences, Pfeiffer.

۲-۶. پیشنهاد کاربردی: ضرورت اساسی بازنگری در نظام تعلیم و تربیت کارآفرینان نوپا در کشور

با توجه به این که اندیشمندان حوزه یادگیری (پیتوی و همکاران، ۲۰۱۱) اعتقاد دارند که شبیه سازی ابعاد و روش های یادگیری کارآفرینانه (برای کارآفرینان نوپا و حتی کارکشته) بر اساس نگاه موضوعی و یا حتی نگاه کل گرایانه به کلیت کارآفرینی امکان پذیر است. حال این پرسش مطرح می شود که محتوای نظام شبیه سازی یادگیری های کارآفرینانه را چه مقوله های تشکیل می دهد؟ به بیانی دیگر آیا بایستی با انتقال دانش کارآفرینی توجه کنیم و یا به یاددهی چگونگی یادگیری از تعاملات و وقایع؟ یافته های این پژوهش نشان می دهند که یاددهی چگونگی یادگیری

13. Kirby, D. A. (2004). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge? *Education+ training*, 46(8/9), 510-519.
14. Kuratko, D. F. (2005). The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577-598.
15. Lohman, M. C. (2006). Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141-156.
16. Mumford, A. (1990). The individual and learning opportunities. *Industrial and Commercial Training*, 22(1).
17. Mumford, M. D., Weeks, J. L., Harding, F. D., & Fleishman, E. A. (1987). Measuring occupational difficulty: A construct validation against training criteria. *Journal of applied psychology*, 72(4), 578.
18. Mungai, E., & Velamuri, S. R. (2011). Parental Entrepreneurial Role Model Influence on Male Offspring: Is It Always Positive and When Does It Occur? *Entrepreneurship Theory and Practice*.
19. Ozgen, E., & Baron, R. A. (2007). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. *Journal of Business Venturing*, 22(2), 174-192.
20. Pittaway, L., Rodriguez-Falcon, E., Aiyegbayo, O., & King, A. (2011). The role of entrepreneurship clubs and societies in entrepreneurial learning. *International Small Business Journal*, 29(1), 37.
21. Politis, D. (2005). The process of entrepreneurial learning: a conceptual framework. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29(4), 399-424.
22. Rae, D. (2000). Understanding entrepreneurial learning: a question of how? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6(3), 145-159.
23. Rae, D. (2005). Mid-career entrepreneurial learning. *Education+ training*, 47(8/9), 562-574.
24. schunk , d. (2009). *learning theories: an educational perspective (fifth edition ed.): pearson international edition*.
25. Sexton Nancy, B., & Donald, L. (1997). Learning needs of growth-oriented entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 1-8.
26. Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus: Edward Elgar Pub*.
27. Shepherd, D. A. (2003). Learning from business failure: propositions of grief recovery for the selfemployed. *Academy of Management Review*, 28(2), 318-328.
28. Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of Business Venturing*, 12(5), 341-346.
29. Van der Gaag . Kristiaan,(2010), *Entrepreneurial Role Models: The Determinants and Consequences of Entrepreneurial Role Models*, Erasmus University Rotterdam , August , Master thesis.

اساس تأسیس و اداره کسب و کارها می باشد. در یک نظام شبیه سازی یادگیری کارآفرینانه بایستی مکانیزم های لازم برای درگیر کردن و مشارکت علاقه مندان در فعالیت های متعاقب را محور توجه قرار دهد: یادگیری از طریق اشتباهات و خطاهای حین کار، یادگیری از طریق طراحی و ساخت محصول، یادگیری از طریق تشریح مساعی و همکاری، یادگیری از طریق جستجو در اینترنت، یادگیری از طریق حل مسائل و مشکلات فنی، یادگیری از طریق شرکت در جلسات کاری، یادگیری از طریق معرفی محصول در نمایشگاه ها، یادگیری از طریق مشاهده و الگوبرداری رفتاری، یادگیری از طریق امکان سنجی و تهیه طرح های کارشناسی، یادگیری از طریق بهره مندی از مشاوره و... در یک محیط شبیه سازی تعلیم و تربیت مناسب برای کارآفرینان نوپا بایستی فرایندهای یادگیری بر محور دغدغه های موصوف طراحی و بکار گرفته شوند.

۷. منابع

۱. فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۴). *ارتباطات انسانی*، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
۲. محمدی الیاسی، قنبر؛ زالی، محمدرضا و عباسی، زلیخا (۱۳۹۰). تأثیر منابع و روش های یادگیری کارآفرینان بر عملکرد کسب و کارهای کوچک. *فصلنامه علوم مدیریت ایران (در فرایند ارزیابی)*.
۳. محمدی الیاسی، قنبر و آینه ساز، حامد (۱۳۹۰). *شناسایی چارچوبی برای عوامل تأثیرگذار بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان در صنعت ارتباطات و فناوری اطلاعات*. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۶ (۲۳)، ۸۱-۱۰۰.
۴. محمدی الیاسی، قنبر و نوتاش، هادی (۱۳۹۰). *ارائه چارچوب یادگیری از شکست و خطاهای کارآفرینان؛ نگاه فرایندی*. *فصلنامه توسعه کارآفرینی (در فرایند ارزیابی)*.
۵. محمدی الیاسی، قنبر و نوتاش، هادی (۱۳۹۰). *شناسایی ریشه های شکست کارآفرینان کارکشته ایرانی: نگاهی روایتی - گفتمانی*. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*. پذیرفته شده در *فصلنامه توسعه کارآفرینی*، ۱۳، ۳۱-۵۰.
6. Boud, D., & Middleton, H. (2003). Learning from others at work: communities of practice and informal learning. *Journal of Workplace Learning*, 15(5), 194-202.
7. Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: what do we know? *Human resource management review*, 14(3), 295-323.
8. Fayolle, A. (2007). *Handbook of Research in Entrepreneurship Education: A general perspective (Vol. 1): Edward Elgar Pub*.
9. Florence. (2006). *Entrepreneurial Learning experience in Small and Medium-Size Enterprises in Hong Kong* George Washington, Washington.
10. Deakins, D, Freel, M, (1998) «Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs», *Learning Organization*, The, Vol. 5 Iss: 3, pp.144 – 155.
11. Gibb, A. (1993). *The Enterprise Culture and Education. Understanding Enterprise Education and its Links with Small Business Entrepreneurships and Wider Educational Goals*. *International Small Business Management Jurnal*, 11(3).
12. Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156.

