



رابطه گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس

محمد قلعه نوی (نویسنده مسئول)

نادر امیدوار^۲

اکبرزارع^۳

فریدون شیروانی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش رابطه گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس به تعداد 150 نفر بوده اند، که براساس جدول مورگان تعداد 108 نفر از کارکنان به شیوه تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه کارآفرینی پارسونز (1998)، و پرسشنامه خود کارآمدی شررو همکاران (1982) می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از روش آماری میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج نشان داد که: بین ابعاد گرایش به کارآفرینی، با خود کارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین مولفه های گرایش به کارآفرینی می تواند خود کارآمدی را پیش بینی نماید.

کلید واژگان: گرایش به کارآفرینی، خود کارآمدی، کارکنان

The relationship between entrepreneurial orientation with self-employee General Directorate of Technical Education and Vocational Fars

Mohammad Ghalehnoei

Nader Omidvar

Akbar Zare

Ferydoon Shirvani

Abstract

The purpose of this study, The relationship between entrepreneurial orientation with self-employee General Directorate of Technical Education and Vocational Fars. The study was descriptive and correlational study population consisted of all employees of the General Department of Vocational Training of Fars have been 150, According to Morgan table, 108 employees were selected randomly as the sample. Measuring entrepreneurship questionnaire Parsons (1998), and self-efficacy questionnaire Shrrv et al. (1982) is. To analyze the data descriptive statistics of mean and standard deviation and inferential statistics, Pearson correlation coefficient and multiple regression was used The results showed that: the dimensions of entrepreneurial orientation, there is a significant correlation with efficacy. The components of entrepreneurial orientation, self-efficacy can predict.

Keywords: entrepreneurial orientation, self-employee, Staff

¹ مدرس دانشگاه پیام نور مرودشت، mohammad_ghaleh66@yahoo.com

² رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای مرودشت، مرکز آموزش و فنی و حرفه ای 09177281644

³ مشاور مرکز آموزش فنی و حرفه ای مرودشت، مرکز آموزش و فنی و حرفه ای 09179273215

⁴ امین اموال مرکز آموزش فنی و حرفه ای مرودشت، مرکز آموزش و فنی و حرفه ای، مرکز آموزش و فنی و حرفه ای مرودشت، 09171275472



مقدمه

از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. یکی از ابعاد «خود» در نظریه شناختی اجتماعی بندورا خودکارآمدی است که به توانایی درک شده فرد در انطباق با موقعیتی خاص گفته می‌شود.

مفهوم خودکارآمدی به قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص است (پروین، 1381). بندورا (1997) کارآمدی شخصیتی تصویری یا خودکارآمدی تصویری را که نقش مهمی در رفتار خود نظم دهی ایفا می‌کند مطرح کرد. کارآمدی شخصیتی تصویری به باورهای شخص در ارتباط با توانایی اش در امور دلالت می‌کند و از منابع مختلف از جمله توفیق‌ها و شکست‌های خود فرد، مشاهده موفقیت یا شکست دیگران که شبیه او هستند و ترغیب کلامی سرچشمه می‌گیرد (هرگنهان والسون، 1934؛ ترجمه سیف، 1385). همچنین بندورا خودکارآمدی را ادراک فرد از درجه کنترلی که بر زندگی دارد، تعریف می‌کند. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند معتقدند که می‌توانند به طور مؤثر با رویدادها و شرایطی که پیش رو دارند در تکلیف استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند (به نقل از اکبری و همکاران، 1387)

خودکارآمدی انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز باشد.

خودکارآمدی انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز باشد. بدون شک داشتن یک احساس خود اثر بخشی بالا و سلامت روانی برای فرد فرد اعضای یک جامعه امری ضروری است. به نظر بندورا، خودکارآمدی که به قضاوت‌های فرد مربوط می‌شود، می‌تواند اعمال فرد در موقعیت‌های آتی را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی فرد در حال بررسی رفتار است و یا در حال انجام وظیفه ای است، قضاوت‌هایی نیز از توانایی خود در انجام دادن وظایف و شرایط آن به عمل می‌آورد. این قضاوت‌ها درباره خودکارآمدی بر تفکر فرد در مورد توانایی یا عدم توانایی انجام کار مثلاً «من توانایی انجام این کار را دارم، یا این کار از عهده من بر نمی‌آید» و بر هیجان فرد «برانگیختگی و شادی در مقابل اضطراب و افسردگی» و بر عملکرد افراد «التزام بیشتر در مقابل درماندگی و بی‌حرکتی» تأثیر می‌گذارد (پروین، 1381).

افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، انتظارشان در نتیجه‌گیری موفق نیز بالاست. در مقابل افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، شانس خود را در موفقیت کاهش می‌دهند. افراد دارای خودکارآمدی بالا، معتقدند که می‌توانند بصورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبرو می‌شوند برخورد نمایند. از آنجایی که آنها در غلبه بر مشکلات، انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آنها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های جدید هستند (لیا، 2009). تقویت و توجه به ویژگی خودکارآمدی در عملکرد کارکنان، مستلزم شناسایی عوامل پیشاینده یا تعیین‌کننده آن می‌باشد.

خود کارآمدی می‌تواند از عوامل مختلفی تأثیر بپذیرد. یکی از عوامل گرایش به کارآفرینی می‌باشد. امروزه کارآفرینی^۲ را به عنوان موتور رشد و حرکت توسعه اقتصادی جوامع، سازمانها و بخش‌های آموزشی می‌شناسند. دستیابی به اهداف مشخص شده در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور و اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی، ضرورت تحول در نظام اداری کشور را قطعی می‌سازد، اما مشکل عمده‌ای که وجود دارد، فقدان توانمندی و ظرفیت‌های درونی سازمان‌های فرهنگی و آموزشی در کشور است. روند کلی در سازمان‌های فرهنگی ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیرکارآفرینانه می‌باشد که یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی آن می‌تواند ناشی از فقدان نوآوری و

1-Herganhan and walson

2. Entrepreneurship



کارآفرینی در آنها باشد؛ لذا این سازمان ها بر این نکته وقوف کامل دارند که تا ظرفیت های ساختاری و رفتاری خود را ارتقاء نبخشند، توان ایفای نقش اصلی و فعال خود را در جامعه نخواهند داشت (کاوسی، 1389).

کارآفرینی سازمانی برای سازمان هایی که در پی کارایی و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان های فرهنگی و آموزشی به شدت به دنبال روش ها و رویکردهای کارآفرینی سازمانی می باشند. بخش فرهنگی یک کشور از بسترهای رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و ... محسوب می شود. بنابراین، کارآمدی این بخش و ضعف سازمان های فرهنگی و آموزشی به عنوان مجاری اصلی اجرای فرهنگی در کشور، مشکلاتی را برای جامعه به همراه خواهد داشت که باتوجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سایقه درخشان کارآفرینان در توسعه، ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی و بسترسازی برای فرهنگ و آموزش حامی کارآفرینی از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است. هم اکنون موضوع کارآفرینی با ایجاد نهادهای کارآفرینی در دانشگاه ها مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (کاوسی، 1389).

محیطهای پویا تاثیر مثبتی را بر روابط بین گرایش به کارآفرینی و خود کارآمدی بر جای می گذارد. در صورتی که محیطهای ایستا تاثیر منفی بر روابط بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد مدیران دارند و در محیطهای مقررانی و رسمی رابطه‌ای بین این دو وجود ندارد. همین طور در محیطهای بسیار بی ثبات و رقابتی امروزی، موفقیت مدیران، مستلزم سازگاری هدفمند و انطباق با فرهنگ ملی و عوامل سیاسی و قانونی به عنوان دو عامل محیطی و زمینه‌ای است و عوامل فرهنگی، سیاسی و اقتصادی نقش تعدیل کننده‌ای بر گرایش به کارآفرینی دارد.

تحقق کارآفرینی در نقش مهمی را در پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های متغیر محیطی برعهده دارد. مدیریت عالی باید مزایای گرایش به کارآفرینی را به کارکنان از طریق سخنرانی، انتشارات سازمان، بیانیه‌های سیاسی و به خصوص اقدامات شخصی تشریح کند. به علاوه مدیریت عالی در جهت تقویت گرایش به کارآفرینی، نقش تسهیل کننده‌ای را از طریق برقراری ارتباطات سازنده و ترغیب همکاری بین کارکنان ایفا می کند. باتوجه به اینکه کارآفرینی، فرآیند درون سازمانی است، در تحقیق حاضر، ضمن بررسی عوامل مختلف مؤثر بر کارآفرینی، بر نقش مهم این موضوع در بهبود وضعیت این سازمان ها تأکید می شود. بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده محقق در پی آن است که آیا بین تمایل به کارآفرینی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی مدیران آموزش و پرورش مرودشت رابطه معنا دار وجود دارد یا خیر؟

پیشینه پژوهش

کوراتکو و فودجتز^۱ (۲۰۰۱) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مشخصات سازمانی شامل حمایت مدیریت، استقلال، پاداش، دادن فرصت و مشخصات فردی شامل ریسک پذیری، نیاز به استقلال، توفیق طلبی، هدف گرایی و مرکز کنترل درونی، باعث پرورش کارآفرینی در سازمان می شود. شرمین^۲ (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که یک نگاه واقع بینانه از کارآفرینی ارزیابی فرصت های به دست آمده و بر روی خطر (ریسک) کردن، تأثیر مستقیمی دارد.

نیوبرت^۳ (۲۰۰۴) در پژوهش خود پیشنهاد می کند که یک شرکت می تواند بهترین ارزش ها را با ترکیب منابع ارزشی در یک فرایند پیچیده و در یک محیط در حال تغییر که در صورت وجود سرمایه کارآفرینی، مدیریت کارآفرینی و دسترسی به منابع، داشته باشد.

واگنر (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی بر فرآیندهای سازمانی پرداخت. وی به این نتیجه رسید که در سازمانهایی که به کارکنان اختیارات بیشتری داده می شود کارکنان نیز به میزان زیادی از خلاقیت و نبوغ خود استفاده کرده و در جهت حل مشکلات سازمانی تمام تلاش خود را خواهند کرد، در نتیجه اثربخشی بیشتری دارند (به نقل از ابطحی، ۱۳۸۶).

هزارجریبی و ابراهیمی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان « بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی های کارآفرینی شاغلین سازمانی (زن و مرد) و رضایت شغلی » به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی های کارآفرینی شاغلین، بود که رابطه معنادار نسبتاً قوی بین دو متغیر را نشان می دهد، مقدار پیرسون برای فرضیه / و رضایت شغلی مقدار پیرسون ۰/۵۷۸ بود و رابطه نسبتاً قوی ویژگی کارآفرینی زنان و رضایت شغلی را نشان می دهد و مقدار پیرسون برای فرضیه رابطه دوم ۰/۵۹۲ و رابطه قوی تأیید شد. نتایج آزمون تفاوت بدین صورت بود که بین / ویژگی های کارآفرینی و رضایت شغلی در مردان ۰/۶۰۱ اعتماد به نفس، کنترل درونی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، نیاز به استقلال و آینده‌نگری در زنان و مردان تفاوت معناداری نبود درحالیکه بین خلاقیت،

1 . Kuratco & Footgetts

2 . Sherman

3 . Newbert



نوآوری، گرایش به رفاه اقتصادی و ریسک پذیری بین زنان و مردان تفاوت معنادار بوده و مردان این ویژگی‌ها را بیشتر داشتند. همچنین از نظر میانگین روحیه کارآفرینی تفاوت معناداری بین دو جنس وجود داشته و مردان میانگین روحیه کارآفرینی بالاتری نسبت به زنان داشتند و از نظر رضایت شغلی، تفاوت معناداری بین دو جنس وجود نداشت.

بررسی نقش سازمانهای دولتی و غیردولتی در توسعه کارآفرینی در بین کارکنان سازمان های استان اصفهان در سال (۱۳۸۵) عنوان پژوهشی است که اکیبرالسادات انجام داده است. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که سازمان های دولتی توجه بیشتری به کارآفرینی دارند. و دیگر یافته‌های بر اساس جمعیت نیز تفاوت معناداری را بین میانگین مردان و زنان گروه نمونه نشان نمی‌دهند. همچنین بر اساس متغیرهای سن و سابقه خدمت نیز تفاوت معناداری بین نظر کارکنان در زمینه میزان توجه سازمان ها مؤسسات دولتی و غیردولتی نسبت به کارآفرینی، دیده نمی‌شود.

خیری و سلطانعلی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان « رابطه بین کارآفرینی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت مینو» به این نتیجه رسیدند که بین کارآفرینی و رضایت شغلی و همچنین کارآفرینی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

زنجانی و قهرمان زاده (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی» به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و کارآفرینی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. هر چه میزان خلاقیت و کارآفرینی افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. البته ضریب همبستگی کارآفرینی با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی می‌باشد.

قلائی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان» به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های پیشرفت تحصیلی قبلی، خودکارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی بعدی دانش آموزان دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند. همچنین تمامی ضرایب مسیرها به جز ضریب مسیر بین رضایت شغلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان معنادار بود.

فولادی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر تقویت کارآفرینی دانشجویان مطالعه موردی دانشجویان پیام نور شهرستان بیجار به این نتایج دست یافت که هر شش شاخص تاثیر مثبت و معناداری در قصد کارآفرینی دارند همچنین از میان شاخص ها مهارت شناخت فرصت های بازار و توسعه محصول جدید و مهارت شناسایی هدف اصلی سهم بیشتری در پیش بینی قصد کارآفرینی دارند.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین تمایل به کارآفرینی خود کارآمدی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین ابعاد کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.

ابعاد گرایش به کارآفرینی به طور معناداری قادر به پیش بینی خود کارآمدی می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای فارس است که تعداد کل آنها، ۱۵۰ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان و کرجسی (1970) استفاده شد. و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه گیری تصادفی ساده، 108 نفر از جامعه پژوهش انتخاب شدند.

ابزارهای جمع آوری داده ها

۱) پرسشنامه کارآفرینی: این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه ی استاندارد شده ی بین المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» توسط پارسونز (۱۹۹۸)، طراحی شده است که در کشورهای هند، فیلیپین، مالزی و انگلیس آزمون شده و در رساله ی دکترای احمدپور داریانی (۱۳۷۷) در



دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته و حاوی ۳۱ سوال می باشد که براساس یک طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره ۱)، نمره گذاری می شود.

جدول 1: بررسی پایایی پرسشنامه تمایل به کارآفرینی و ابعاد آن توسط محقق

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر
0/913	تمایل به کارآفرینی کلی

جهت تعیین روایی پرسشنامه کارآفرینی از روایی صوری استفاده شده است. بر همین اساس هر چند پرسشنامه استاندارد بود، باز به پنج نفر از اساتید و متخصصان داده شد که در نهایت آن‌ها بر روی 31 سؤال اتفاق نظر داشتند که به این ترتیب روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

2) پرسشنامه خود کارآمدی:

این مقیاس به وسیله شرر و همکاران (1982) طراحی شد

پرسشنامه خود کارآمدی مشتمل بر 17 گویه به وسیله شرر و همکاران (1982) طراحی شده است ابعاد خود کار آمدی عبارتند از میل به آغازگری رفتار، میل به ادامه تلاش برای تکمیل رفتار، مقاومت در برابر موانع.

براتی و بختیار (1375)، جهت بررسی اعتبار پرسش نامه خود کارآمدی از روش دو نیم کردن آزمون (تصنیف) استفاده کرد و با استفاده از روش اسپیرمن براون 76؛ و آلفای کرونباخ 79، را گزارش کرده است و در مطالعه ای که توسط اصغر نژاد (1385)، با عنوان مطالعه ویژگی های روان سنجی مقیاس خود کارآمدی انجام شده ضریب پایایی 83، را گزارش کرده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که پایایی این پژوهش 0/909 می باشد.

یافته های استنباطی

فرضیه اصلی: بین گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول 2: ضریب همبستگی بین گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی

تمایل به کارآفرینی		
P<	ضریب همبستگی	
0/0001	0/37	عملکرد شغلی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضریب همبستگی برابر با (0/37) در سطح (0/0001) بدست آمده اند و از آنجا که این سطح از مقدار قابل قبول (0/05) کمتر می باشد لذا این ضرایب معنادار شده است ($P < 0/01$) لذا بین تمایل به کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.



فرضیه های فرعی:

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول 3: ضریب همبستگی بین ابعاد گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی

خود کارآمدی		ابعاد تمایل به کارآفرینی
P<	ضریب همبستگی	
0/0001	0/33	خصوصیات خلقی
0/5	0/10	نحوه استفاده از منابع انسانی و مادی
0/0001	0/40	صرفه جویی در منابع
0/5	0/06	تمایل به مخاطره آمیزی
0/3	0/10	تاکید بر شیوه های نوین و آکادمیک
0/0001	0/36	استفاده از استعداد ها و توانایی های زیر دستان
0/003	0/30	تفویض اختیار به زیر دستان
0/1	0/14	دست و پا گیری قوانین و آیین نامه ها دولتی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با (0/33, 0/10, 0/40, 0/06, 0/10, 0/36, 0/30 و 0/14) به ترتیب در سطوح (0/0001, 0/5, 0/0001, 0/5, 0/0001, 0/3, 0/0001, 0/003 و 0/1) بدست آمده اند و از آنجا که سطوح قابل قبول باید از مقدار (0/05) کمتر باشد لذا ضریب مولفه های خصوصیات خلقی، صرفه جویی در منابع، استفاده از استعداد ها و توانایی های زیر دستان و تفویض اختیار به زیر دستان در سطح (0/01) معنادار شده اند (P<0/01) بنابراین بین این مولفه های تمایل به کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

ابعاد گرایش به کارآفرینی قادر به پیش بینی خود کارآمدی می باشند.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است.

جدول 4: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد گرایش به کارآفرینی با خود کارآمدی

گام ها	متغیرها	R	R ²	F	P<	β	T	p<
اول	صرفه جویی در منابع	0/404	0/16	18/2	0/0001	0/401	4/2	0/0001

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد تمایل به کارآفرینی با خود کارآمدی تا یک گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر صرفه جویی در منابع در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون (F= 18/2) به دست آمده که در سطح معناداری (0/0001) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر (0/16) است، یعنی این متغیر (16) درصد واریانس متغیر خود کارآمدی را پیش بینی می کند. با توجه به نتایج بدست آمده در مورد این فرضیه می توان نتیجه گرفت که متغیر صرفه جویی در منابع نسبت به متغیر دیگر پیش بینی کننده قوی تری برای خودکارآمدی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: بین تمایل به کارآفرینی خود کارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.

از نتایج بدست آمده می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است لذا بین تمایل به کارآفرینی با خود کارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. کارآفرینی فرآیندی است که نقش حیاتی در تداوم رشد و توسعه ملی ایفا می کند. کارآفرینان با ایجاد کسب و کارهای جدید با نوآوری در توسعه ی کسب و کارهای موجود و نوآوری به توسعه ظرفیت تولید جامعه کمک می کنند و رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی را به ارمغان می



آوردند. برای ترویج کسب و کار در جامعه فرد می‌بایست از دوران کودکی تا زمان ورود به نهادهای کسب و کار، اطلاعات، آگاهی‌ها و آموزش‌های لازم را در خانواده و مدرسه کسب کنند و با فرهنگ محیط کسب و کار آشنا شوند. علاوه بر آن باید فرهنگ کارآفرینی یا نگرش کارآفرینانه نیز در جامعه ترویج و توسعه داده شود. همچنین مهارت‌های عمومی که فرد برای کسب و کار لازم دارد در مدرسه آموزش داده شود. در کنار همه اینها، سیاست‌گذاری صحیح و مناسب از سوی نهادهای متولی می‌تواند در ایجاد فرهنگ کارآفرینی مؤثر واقع شود.

این رو بررسی عوامل مؤثر بر قصد و تقویت آن می‌تواند منجر به افزایش میزان قصد کارآفرینی در جامعه شود. در میان این عوامل خودکارآمدی کارآفرینانه به عنوان یکی از عوامل مؤثر و مهم بیان می‌شود.

انسان‌هایی که دارای خودکارآمدی سطح بالا هستند بیشتر وظایف و مشاغل چالشی را انتخاب می‌کنند و به آن عمل می‌کنند، برای خودشان اهداف متعالی تعیین می‌کنند و برای تحقق آنها پافشاری می‌نمایند. در نظریه یادگیری اجتماعی کلیدی‌ترین واژه، مفهوم خودکارآمدی است و به معنی آن است که فرد اعتقاد دارد از عهده انجام کاری برمی‌آید. در حقیقت حاصل مجموعه عوامل بیرونی و مشاهدات فرد از محیط؛ بعلاوه عوامل درونی؛ فرایندهای یادگیری، که محصول آن خودکارآمدی است شکل می‌گیرد و توسط بندورا یادگیری اجتماعی نامیده شده است.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد گرایش به کارآفرینی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی دوم ابعاد گرایش به کارآفرینی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشند.

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی مولفه‌های خصوصیات خلقی، صرفه‌جویی در منابع، استفاده از استعدادها و توانایی‌های زیردستان و تفویض اختیار به زیردستان معنادار شده‌اند بنابراین بین این مولفه‌های گرایش به کارآفرینی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و همچنین با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد تمایل به کارآفرینی با عملکرد شغلی تا یک گام پیش‌رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر صرفه‌جویی در منابع در معادله رگرسیون است. می‌توان نتیجه گرفت که متغیر صرفه‌جویی در منابع نسبت به متغیر دیگر پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای خودکارآمدی می‌باشد.

نتایج بدست آمده با تحقیق فرهنگی و صفرزاده (1384) همسو می‌باشد. از دید فرای (1993) وجود و تعامل توانایی فردی و عوامل سازمانی و عوامل محیطی همراه با یک عامل ناگهانی مثل ابداع یا شکل‌گیری یک اندیشه یا پیشنهاد، می‌تواند باعث ورود فرد به فرایند کارآفرینی شود و می‌تواند تغییرات شدیدی را در محیط اقتصادی در سطح کارآفرینی سازمانی ایجاد کند. وانگر (2005) که به این نتیجه رسیده بود در سازمانهایی که به کارکنان اختیارات بیشتری داده می‌شود کارکنان نیز به میزان زیادی از خلاقیت و نبوغ خود استفاده کرده و در جهت حل مشکلات سازمانی تمام تلاش خود را خواهند کرد، در نتیجه اثربخشی بیشتری در کارآفرینی دارند همسو می‌باشد.

خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیتهای دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت آمیز آنها، سطح معینی از توانایی را داشته باشد. براین اساس، افراد از فعالیتهای که توانایی انجام آنها را ندارند، اجتناب می‌کنند، این اجتناب به نوبه خود می‌تواند برای افراد در انجام فعالیت‌های چالش‌برانگیز و میزان تقویت مثبت بازخوردهای حاصل از آن محدودیت ایجاد کند. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند و از تجارب تهدیدآمیز اجتناب می‌کنند و افراد با کارآمدی پایین از رویارویی با تکالیف، وظایف و اهداف مشکل‌پرهیز می‌کنند. افراد خودکارآمد بر اساس اهداف انتخابی، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می‌پردازند و در صورت مشاهده نا همخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد، آنان احساس نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آنهاست. افراد از طریق انتخابها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می‌گذارند. آنان از موقعیتهای، فعالیتهای و به‌طور کلی انتخابهایی که باور دارند بیش از حد توان آنهاست، اجتناب می‌کنند و آن دسته از فعالیتهایی را انتخاب می‌کنند. که باور دارند می‌توانند از عهده آنان برآیند. افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، موقعیتهای و اهدافی را انتخاب می‌کنند که ممکن است، ولی خارج از توان آنان نیست. باورهای خودکارآمدی در انتخابهای افراد همچون انتخاب رشته، حرفه، کلاس‌های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد.

از آنجا که در بین ابعاد کارآفرینی سازمانی مولفه‌های خصوصیات خلقی، صرفه‌جویی در منابع، استفاده از استعدادها و توانایی‌های زیردستان و تفویض اختیار به زیردستان معنادار شده‌اند مدیران، همزمان با تأکید بر تولید علم و گسترش مرزهای بشری نسبت به نیازهای آموزشی، پژوهشی و خدمات مشاوره‌ای تخصصی محیط حساس باشد و از طریق تفویض اختیار به زیردستان و توجه به توانایی‌های زیردستان ضمن پاسخگویی سریع و دقیق به نیازهای افراد کمک کند تا توانایی مدیران برای برطرف کردن مشکلات به صورت مستقل یا گروهی برای توسعه پایدار کشور آماده گردد. بنابراین گرایش به کارآفرینی در انعطاف‌پذیری بالا، عدم تمرکز، رسمیت پایین و پیچیدگی کمتر که از جمله ویژگی‌های ساختار سازمانی ارگانیک است، رشد می‌کند. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین عدم تمرکز و کارآفرینی به دلیل آزادی عمل، مشارکت بالا، خلاقیت و نوآوری بیشتر و ریسک‌پذیری بالا جهت به‌کارگیری ایده‌های نو در سازمان وجود دارد. همچنین عدم تمرکز، میزان مشارکت واقعی را در تصمیمات مرتبط با



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



فعالیت‌های کارآفرینی افزایش می‌دهد که این امر موجب افزایش تعهد آنها و در نتیجه عملکرد مثبت افراد نسبت به نوآوری و اجرای آن می‌شود در تمامی سطوح سازمان به وجود می‌آید و الزامات و شرایط گرایش به کارآفرینی افزایش می‌یابد. بنابراین گرایش به کارآفرینی مستلزم رسمیت پایین، عدم تمرکز، پیچیدگی کمتر و انعطاف‌پذیری بیشتر در ساختار سازمانی است.

منابع فارسی

- اکبری، م. (1389). بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رفتار شهروندی سازمان معلمان مدارس مقطع متوسطه شهرستان شهریار در سال تحصیلی 89-1388، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی.
- زنجانی، سعید و قهرمان زاده، نسا (1392). بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی. همایش ملی دانشگاه کارآفرین صنعت دانش محور
- فولادی، مهران (1393). بررسی تاثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر تقویت کارآفرینی دانشجویان مطالعه موردی دانشجویان پیام نور شهرستان بیجار. نشریه رشد فناوری : تابستان 1393، دوره 10، شماره 39، از صفحه 29 تا صفحه 36.
- قلائی، بهروز؛ کدیور، پروین (1391). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. نشریه پژوهش در برنامه ریزی درسی. سال نهم، دوره دوم، شماره 5 پیاپی 32
- کدیور، پروین. (1380). بررسی تاثیر مولفه های خودکارآمدی. خودگردانی، انگیزش و هوش دانش آموزان بر پیشرفت تحصیلی، گزارش تحقیق پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- هزارجریبی، جعفر (1387). کارآفرینی. پژوهشکده امور اقتصادی، چاپ سوم.

Bandura, a (2001) social cognitive theory: a generic perspective,

Bandura A. (1997). self efficacy: the exercise of control new york: freeman

Bart, C. (2006). "product strategy and formal structure in entrepreneurship". Strategic management journal, Vol. 7, No. 4.

Kuratko, D & Hodgetts R.M. (200) Entrepreneurship A Contemporary approach, Harcourt college.

Kuratko Donal & Hodgetts Richard (2013). "Entrepreneurship: A Contemporary Approach". New York: Harcourt College Publishers