

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۱/۱۲
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۰/۰۲/۲۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۹/۲۷

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۳۹۱، دوره‌ی ششم، سال ۱۹-۲
شماره‌ی ۱، صص: ۱۰۶-۸۳

بررسی و آسیب شناسی نظام آموزشی سازمان‌ها و تعامل آن با استعداد کارآفرینی شاغلین

فریده مهدی پور*

چکیده

در این مقاله به بررسی آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان‌ها و رابطه و تعامل آن با استعدادهای کارآفرینی شاغلین بخش آموزش در سازمان‌های خدماتی شهر اهواز پرداخته شد. در این رابطه عوامل مختلفی در خصوص آسیب‌های مربوط به نظام آموزشی؛ یعنی ساخت و بستر نظام توسعه‌ی منابع انسانی و آموزشی، قوانین و مقررات، فرایند منابع انسانی و اثربخشی نظام آموزشی بررسی گردید و ارتباط این عوامل با استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان مورد مطالعه قرار گرفت. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل شاغلین بخش آموزش سازمان آب و برق خوزستان، شرکت توزیع برق شهر اهواز، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان، اداره‌ی کل کار و امور اجتماعی، اداره‌ی کل تعاون و سازمان بهزیستی شهر اهواز بوده است. بدین منظور ۱۱۰ نفر از کارکنان این سازمان‌ها، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که جامعه‌ی آماری این تحقیق را شامل می‌شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود که شامل دو پرسشنامه یکی در زمینه‌ی سنجش استعدادهای کارآفرینی و دیگری در زمینه‌ی بررسی و آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی محتوایی مثبت ارزیابی شد و پایایی آن از طریق روش آماری آلفای کرونباخ محاسبه گردید که پایایی پرسشنامه‌ی کارآفرینی و آسیب‌شناسی نظام آموزشی به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۹۱ بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. یافته‌های به‌دست آمده نشان داد علیرغم وجود استعداد کارآفرینی در شاغلین، اما با آسیب‌های نظام آموزشی آن سازمان‌ها رابطه‌ی به‌دست نیامده است. به تعبیر دیگر، شرایط سازمان‌ها به گونه‌ایست که آسیب‌های موجود نظام آموزشی در سازمان‌های مورد بررسی؛ یعنی (ساخت، بستر، قوانین، فرایند و اثربخشی) کمتر متأثر از ویژگی‌های کارآفرینی شاغلین بوده است. همچنین نتیجه‌ی آزمون رگرسیون خطی بین استعدادهای کارآفرینی و آسیب‌های نظام آموزشی نشان داد حدوداً ۹۳٪ از آسیب‌های نظام‌های آموزشی وابسته به عواملی خارج از حوزه‌ی استعدادهای کارآفرینی کارکنان قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: استعداد‌های کارآفرینی، آسیب شناسی نظام آموزشی.

مقدمه

طی چند دهه‌ی اخیر، موضوعات تحول، نوآوری و کارآفرینی، توجه زیادی را در بخش دولتی به خود جلب کرده است. با اینکه اصطلاح کارآفرینی عمدتاً در ارتباط با بخش خصوصی به کار رفته است اما اکنون در ادبیات مدیریت بخش دولتی به وفور دیده می‌شود و مباحث زیادی در خصوص وجود، ماهیت و کاربرد کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی شکل گرفته است به طوری که به عنوان راهکارهایی برای مرتفع ساختن مشکلات مزمن خدمات اداری و دولتی مطرح شده است (حق‌شناس، جمشیدیان، شائمی، شاهین و یزدان‌شناس، ۱۳۸۶).

جان استورات میل^۱ در سال ۱۸۴۸ معادل انگلیسی (Entrepreneur) را برای کارآفرین برگزید. او کارآفرینی را شامل هدایت، نظارت، کنترل و مخاطره‌پذیری می‌داند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۱). آنسوف و کرزنر وجود کارآفرینی را عامل هشجاری در مقابل فرصت‌های منافع استفاده شده می‌دانند. دراکر کارآفرینی را ادراک برای تغییر و کارآفرین را فردی می‌داند که همواره به دنبال تغییرات است و به آن پاسخ می‌دهد یا به عنوان فرصت به آن نگاه می‌کند (جهانگیری، ۱۳۸۲). برخی محاسن کارآفرینی سازمانی به این شرح است:

۱- کارآفرینی سازمانی منجر به ایجاد مشاغل جدید می‌شود. بنابراین کارآفرینی سازمانی مشکلات بیکاری را که ریشه‌ی بسیاری از مشکلات اقتصادی-اجتماعی است، کاهش می‌دهد.

۲- کارآفرینی سازمانی کیفیت زندگی شغلی را بهبود می‌بخشد. کارآفرینان پیوسته در حال ابداع و توسعه‌ی کالاها و خدمات جدید هستند. آنان همین‌طور به دنبال روش‌هایی هستند که این کالاها و خدمات به طور مؤثرتر تولید و ارائه شوند که این‌گونه تلاش‌های بدیع، موجب بهبود دائمی استانداردهای زندگی شغلی می‌شود.

۳- کارآفرینی سازمانی موجب توزیع متناسب درآمد، قدرت و حتی عدالت می‌شود و اضطراب‌های کاری را آرامش می‌بخشد. کارآفرینی در مقیاس وسیع در سازمان از شکل‌گیری گروه‌های کوچک مرفه که انگشت‌شمارند و روز به روز ثروتمندتر می‌شوند، جلوگیری می‌کند.

۴- کارآفرینی سازمانی موجب کاهش بروکراسی اداری (کاهش پشت میزنشینی و افزایش

عمل‌گرایی) می‌شود.

۵- کارآفرینی سازمانی موجب ساماندهی منابع و فعال شدن آنها برای بهره‌برداری عظیم ملی می‌شود.

۶- کارآفرینی سازمانی موجب رفاه اجتماعی می‌گردد.

۷- کارآفرینی سازمانی موجب شناخت، ایجاد و گسترش روابط کاری می‌شود.

۸- مؤسسه‌ی توسعه کارآفرینی در هند کارآفرینی سازمانی را موجب افزایش مدیریت منابع، روش‌های افزایش‌دهنده‌ی عملکرد در موقعیت‌های جدید و استفاده‌ی کمتر از موقعیت‌های کارکنان سازمان می‌داند (ای. دی. آی^۱، ۲۰۰۳). کارآفرینی و سنجش استعدادهای کارآفرینان موضوع مهمی است که اگر به خوبی و به درستی شناسایی شود نقش مهمی را در سازمان‌ها ایفا می‌کند و در تعالی و پیشرفت سازمان‌ها مؤثر می‌باشد. نظام آموزشی سازمان‌ها و آسیب‌های ناشی از آن، یکی از عواملی است که می‌تواند بر استعدادهای کارآفرینی افراد تأثیرگذار باشد.

همچنین نتیجه‌ی مطالعات مختلف نشان داده که بین کارآفرینی با دوره‌های آموزشی، مهارت فردی، انگیزه‌ی فردی، ریسک‌پذیری، نیاز به توفیق، خلاقیت، عزت نفس، اعتقاد به نظارت درونی، استقلال طلبی، جنسیت، سن، محل تولد و سطح تحصیل والدین رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (شکرکن، برومند نسب، نجاریان و شهنی بیلاق ۱۳۸۱؛ هزار جریبی، ۱۳۸۲ و عزیز، ۱۳۸۲).

استعدادهای کارآفرینی شاغلین بخش آموزش یک سازمان از عواملی است که متأثر از نظام آموزشی آن سازمان است. بخش آموزشی و نظام آموزشی سازمان‌ها از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت‌ها و وظایف دولت‌ها محسوب می‌شوند. بنابراین ناکارآمدی این بخش، مشکلات متعددی را برای یک جامعه به همراه خواهد داشت. اگر نظام آموزشی این سازمان‌ها آسیب‌ها و مشکلات را به خوبی شناسایی کند، در تربیت و پرورش استعدادهای کارآفرینی شاغلین نیز موفق‌تر است. "آموزش و بهسازی منابع انسانی همواره از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است؛ اما موضوعی که کمتر به آن توجه شده است موضوع آسیب‌شناسی آموزش است. آسیب‌شناسی

سازمانی فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنها می‌باشد" (هریسون^۱، ۲۰۰۵).

توسعه‌ی سازمانی از طریق پویایی و انعطاف‌پذیری و قابلیت درک و تطابق با شرایط متغیر محیطی، از عناصر اصلی موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف است و این امر درگرو توسعه‌ی منابع انسانی و بهره‌وری از قوه‌ی تفکر، ابتکار و خلاقیت آنها است (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴). نظام آموزشی هر سازمانی به طور بالفعل و بالقوه یکی از مهمترین بخش‌های آن سازمان برای توسعه‌ی منابع انسانی است (مهرعلی‌زاده، قلندری و رجبعلی پور، ۱۳۸۸).

بررسی‌های به‌عمل آمده (اجرای برنامه‌های هفت‌گانه‌ی تحول اداری) در مورد نظام اداری ایران نشان می‌دهد که بهره‌وری در سازمان‌های دولتی کشور، علیرغم ورود تکنولوژی پیشرفته، روند مطلوبی را نشان نمی‌دهد. واقعیت آن است که یک شرکت یا سازمان، ابعاد متفاوتی از قبیل اهداف، ساختار، نیروی انسانی، تکنولوژی و محیط دارد و برای شناخت مشکلات سازمانی باید هر یک از این ابعاد را بررسی نمود. سازمان‌ها، از تغییرات محیط تأثیر می‌پذیرند؛ زیرا به منظور رقابت و حتی بقا بایستی فعالیت‌های وسیعی را در تطابق با تحولات محیطی انجام دهند. این تغییر و تحولات هستند که سازمان را مجبور به بهسازی و نوسازی می‌نمایند؛ بهبود سازمان با مرحله‌ی آسیب‌شناسی آغاز می‌شود، آسیب‌هایی که اگر درست و به‌موقع شناخته نشوند و نسخه‌های درمانی مرتبطی برای آنها پیچیده نشود، سازمان را به سمت فزونی زودرس خواهند کشید و سیر قهقرایی را بر سازمان تحمیل خواهند نمود (توکلی دارستانی و شهباز مرادی، ۱۳۸۷).

آسیب‌شناسی بر پایه‌ی اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر ساختار، تعاملات، رویه عمل‌ها و روش‌ها، سبک‌های مدیریتی و سایر عناصر سیستم چاره‌جو، لازم و ضروری است. به عبارتی آسیب‌شناسی، تشخیص مسأله و کانون علمی آن جهت تعیین اقدامات لازم به منظور بهسازی عملکرد سازمان، امری است پایه‌ای و اساسی. آسیب‌شناسی نیازمند نگرشی سیستماتیک و منظم به کل فرایند است و هدف از آن تشخیص ماهیت و نوع مسأله‌ای است که بروز نموده و نیاز به حل دارد (ممی‌زاده، ۱۳۷۵). به‌طور معمول عوامل و علل آسیب‌زا از خارج به سیستم داخلی موجودات زنده وارد و در نظم ساختار درونی و یا

کارکردن فرایندهای داخلی آنها بی‌نظمی و اختلال ایجاد می‌نمایند؛ یعنی اساساً عوامل و علل آسیب‌زا "بیرونی" می‌باشد. پس در گام‌های اولیه جست‌وجو در آسیب‌شناسی سازمانی، باید به سراغ خرده سیستم‌هایی از سازمان که کانون آسیب‌زا بوده و سرمنشأ آسیب‌های اصلی سازمان است، برویم. بهترین جا برای تشخیص در داخل سازمان، در بخش‌هایی از آن است که آسیب ظاهر و نمودار شده است (توکلی دارستانی و شهباز مرادی، ۲۰۰۹).

تحقیق حاضر با این پیش‌فرض انجام گرفته است که در صورت بالابودن استعداد کارآفرینی کارکنان بخش آموزش، این استعداد و توانمندی بر کمیت و کیفیت آسیب‌های نظام آموزشی هر سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ زیرا استعداد کارآفرینی کارکنان با توجه به متغیرهایی مانند مخاطره‌پذیری، نیاز به موفقیت، هدف‌گرایی، استقلال‌طلبی، انعطاف‌پذیری، چالش‌طلبی و کانون کنترل، سبب می‌شود تا آنها به جست‌وجوی راه‌های خلاق و جدیدی برای غلبه بر مسائل و مشکلات آموزشی سازمان برآیند. بر این اساس، سازمان‌های مورد نظر در این تحقیق سازمان آب و برق خوزستان، شرکت توزیع برق شهر اهواز، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان، اداره‌ی کل کار و امور اجتماعی و اداره‌ی کل تعاون و سازمان بهزیستی شهر اهواز می‌باشند. لذا مسأله‌ی اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین استعدادهای کارآفرینی کارکنان بخش آموزش با آسیب‌های موجود در آن سازمان است. این مسأله تا اندازه‌ی قابل توجهی می‌تواند به بررسی صحت نتایج تحقیقاتی بپردازد که مدعی هستند مزایای توسعه و بهبود استعدادهای کارآفرینی فردی و سازمانی موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های ایرانی گردد. لذا نتایج این تحقیق می‌تواند به طور جدی مورد توجه مدیران و برنامه‌ریزان منابع انسانی در سازمان‌ها قرار گرفته شود.

پیشینه‌ی تحقیق

شواهد نشان می‌دهد توسعه‌ی رویکرد کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران مورد توجه جدی قرار نگرفته است. در این خصوص اکبری (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در شرکت صنعت چوب شمال، چهار مانع اصلی کارآفرینی سازمانی را کنترل شدید، فرهنگ سازمانی محافظه‌کار، سیستم پاداش نامناسب و توجه به سود کوتاه مدت دانسته است. همچنین مشبکی و فتحی (۱۳۸۱) می‌گویند وجود نوعی فرهنگ تمرکزگرا در

جامعه، حرکت از تمرکزگرایی به سمت تمرکززدایی را با مشکلات فراوان روبه‌رو نموده است. از موانع دیگر کارآفرینی می‌توان به ماهیت سازمان‌های بزرگ، نیاز به سودهای کوتاه مدت، فقدان استعدادهای کارآفرینانه و شیوه‌های نادرست پاداش اشاره کرد (زندى، ۱۳۸۳). اعرابی (۱۳۸۱) به تبیین عوامل توفیق کارآفرینانه و ارائه‌ی الگوی مناسب کارآفرینان در بازار پرداخت و الگوی فرایند کارآفرینی در ایران را ارائه کرد. میرهادی (۱۳۸۲) طی بررسی علل عدم موفقیت کارآفرینان در توسعه‌ی اقتصادی کشور به این نتیجه دست یافت که کارآفرینان دارای مشکلاتی نظیر عدم ثبات قوانین و مقررات، عدم برنامه‌ریزی مناسب جهت توسعه‌ی کارآفرینی و غیره هستند.

هومن (۱۳۸۲) بر اهمیت مدیریت در کارآفرینی و اشتغال‌زایی تأکید کرده است. رضازاده (۱۳۸۲) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ پرداخت و به نتایج زیر دست یافت: رابطه‌ی معنی‌دار و معکوسی بین پیچیدگی ساختار سازمانی و رسمیت ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. جهانگیری (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان «ارائه‌ی یک الگوی کارآفرینی در سازمان‌های دولتی و سازمان گمرک ایران» ساختار مناسب کارآفرینی در سازمان‌های دولتی با مجموعه‌ای از ارتباطات بین متغیرها و نحوه‌ی تأثیرگذاری آنها بر یکدیگر پرداخت که هم از دیدگاه نظری در توسعه پارادایم علمی و نظری کارآفرینی در بخش دولتی مؤثر بوده و هم از نظر علمی، ابزاری را در اختیار مدیران بخش دولتی برای عینی کردن و سنجش و انتخاب راهبرد مناسب قرار داده است.

مقیمى (۱۳۸۳) طی تحقیقی با عنوان «سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی با استفاده از رویکرد کارآفرینی» به بررسی توانمندی‌ها و ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های غیردولتی پرداخت. وی مهم‌ترین ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی را در عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای خلاصه کرده است. کردنائیچ، زالی، رضوی و حسنی (۱۳۸۸) راهکارهای خدماتی را برای کارآفرینی مفید و مؤثر و همچنین طراحی و تبیین الگو را ضروری می‌دانند.

پاکجو (۱۳۸۳) ارتباط بین فرهنگ سازمانی را با الگوی فرهنگی هافستد (ویژگی‌های سازمانی الگوی تعاملی کارآفرینی درون سازمانی) و الگوی کوراتکو (در مدیریت شعبه‌ی بانک تجارت استان تهران و آذربایجان شرقی) بررسی کرده است. یافته‌های وی حاکی از آن است

که ابعاد فردگرایی، جمع‌گرایی رابطه‌ی مثبت و ابعاد فاصله‌ی قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، رابطه‌ی معنی‌دار با کارآفرینی سازمانی دارند. عباس‌زادگان (۱۳۸۳) طبق شواهد تجربی گزارش می‌دهد که سازمان‌های کارآفرین به طور معنی‌داری با ایجاد اشتغال مرتبط هستند. نوروزی (۱۳۸۴) در تحقیقی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در شعب بانک ملت را بررسی کرده و به این نتیجه رسید که بین احساس معنی‌دار بودن و کارایی شعب بانک ملت ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۶) در پژوهشی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان اداری تربیت بدنی دانشگاه‌ها را مورد بررسی قرار دادند که نتیجه نشان داد بین عوامل توانمندسازی (احساس معنی‌دار بودن، شایستگی، خودتعیینی، احساس تأثیر و احساس اعتماد) با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج بررسی‌های بهبهانی (۱۳۸۴) که به مطالعه‌ی وضع موجود و شناسایی محدودیت‌ها و موانع سازمانی کارآفرین در حوزه‌ی تکنولوژی اطلاعات در تهران پرداخته، نشان داد که مهم‌ترین موانع درون سازمانی در سازمان‌ها شامل عدم آموزش فنون و تکنیک‌های خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی به کارکنان، کمبود کارکنان متخصص، وجود ارتباطات رسمی عمودی و از بالا به پایین و عدم وجود ساختار سازمانی است؛ به‌علاوه مهم‌ترین موانع برون سازمانی شامل عدم تلقی صحیح و جامع از صنعت IT و نامشخص بودن جایگاه آن در کشور، غالب بودن فرهنگ تجارت به جای تولید، نبود قانون کپی رایت، ضعف امنیت سرمایه‌گذاری، مشکل دریافت وام و فقدان قوانین جهت انجام حمایت‌های لازم در جهات مختلف از کارآفرینان می‌باشند.

نتایج پژوهش عبدالملکی، یوسفی افراشته، پیرمحمدی، سبک‌رو و محمدی (۱۳۸۷) نشان داد رابطه‌ی معنی‌داری بین مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی با میزان کارآفرینی سازمانی وجود دارد. توکلی دارستانی و شهباز مرادی (۱۳۸۷) آسیب‌های موجود در سازمان را از سه جنبه‌ی زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری بررسی کردند. مقایسه‌ی کلی عوامل زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری نشان می‌دهد که وضعیت عوامل زمینه‌ای در مقایسه با دو عامل دیگر بهتر است و نهایتاً وضعیت عوامل ساختاری در پایین‌ترین نقطه (نسبت به دو عامل دیگر) قرار دارد. جنیدی و بیگی‌نیا (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه (مورد

مطالعه بانک ملت)» انجام دادند و سه عامل زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری را مورد بررسی قرار دادند. نتیجه نشان داد که آسیب‌های زمینه‌ای از وضعیت مطلوب‌تری نسبت به سایر زیر ساخت‌های عوامل ساختاری و رفتاری برخوردارند؛ بنابراین از آسیب‌های گسترده محسوب نمی‌شوند. اجتهادی و داوودی (۱۳۸۶) تحقیقی در مورد آسیب‌شناسی ساختار نظام آموزش عالی در اجرای برنامه‌های پنج‌ساله‌ی توسعه‌ی بخش آموزش عالی به منظور ارائه‌ی راهبردهای مناسب انجام دادند، نتایج تحقیق به‌دست آمده نشان داد که موانع و آسیب‌های اصلی ساختار نظام آموزش عالی در اجرای برنامه‌های توسعه از ساختار وظیفه‌ای آن ناشی می‌شود.

مکری^۱ (۱۹۷۶) برخی از روندها را در کسب‌وکار پیش‌بینی کرد و اظهار نمود که سازمان‌های پویا در آینده باید به طور همزمان برای پیدا کردن راه‌های متفاوت انجام کار، در رقابت با خودشان تلاش کنند. او در سال ۱۹۸۲ نیز بار دیگر این تفکرات را مطرح کرد که روند گذشته منجر به تشکیل معاهده‌ی کارآفرینان سازمانی شده است. وی همچنین در ادامه از گیفورد پینکات به عنوان ابداع‌کننده‌ی واژه‌ی «کارآفرینی سازمانی» یاد کرد (مکری، ۱۹۸۲).

دونیسی^۲ (۲۰۰۳) در تحقیقی پیامدهای تأثیر کارآفرینی سازمانی، انعطاف‌پذیری، تمایل به بازار و رضایت شغلی را بررسی کرد. از نتایج این تحقیق، وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین سطح اعتماد و کارآفرینی سازمانی بود. سطوح بالای اعتماد در بین اعضای سازمان، تأثیر مثبتی بر نوآوری از طریق تبادل اطلاعات دارد. بر همین اساس، اعتماد زمانی در سازمان گسترش می‌یابد که معبرهای اطلاعاتی باز بوده و تسهیم اطلاعات رایج باشد (نقل در دیویدسون^۳، ۲۰۰۳).

همچنین ساندبو^۴ (۱۹۹۹) در تحقیقی تحت عنوان «متعادل نمودن توانمندسازی منبع استراتژیکی بر پایه مدل فعالیت‌های نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدماتی با تکنولوژی پایین» رابطه‌ی بین توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی را در شرکت‌های دانمارکی بررسی کرد. او در تحقیق خود عنوان کرد که شرکت‌ها احتمالاً از طریق دو سیستم، فعالیت‌های نوآوری سازمانی را موجب می‌شوند. اول، سیستم کارشناسانه و بخش‌های R &

۱- Macare

۲- Dounici

۳- Davidsson

۴- Sandbo

D و دیگری، سیستم توانمندسازی است (نقل در اسنپ، اوسوالد، لاتور و آرمناکیس^۱، ۲۰۰۴). ایال و اینبر^۲ (۲۰۰۳) در تحقیقی تحت عنوان «تمایل به مشتری، کارآفرینی سازمانی، تمایل به یادگیری در سازمان‌ها» ارتباطی معنی‌دار و منفی بین سن افراد با کارآفرینی سازمانی نشان داده و این یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی آن است که افراد جوان برای تحقیق در نیازهای بازار به منظور توسعه‌ی اثربخشی کارآفرینانه مستعدتر هستند. بریزک^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقی رابطه‌ی بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت را بررسی کرد. نمونه‌ی تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از مدیران واحدها، مدیران میانی و تیم‌های مدیریت فوقانی رستوران‌ها بود. در این تحقیق نشان داده شد که بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. یعنی هر چه مدیریت از مشارکت پرسنل خود بیشتر استفاده کند سازمان به سمت کارآفرینی سازمانی پیشرفت خواهد کرد (نقل در براینیگ^۴، ۲۰۰۴).

ایال و کارک^۵ (۲۰۰۴) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سبک‌های مختلف رهبری و راهبردهای متفاوت کارآفرینی در سیستم‌های مدارس عمومی غیرانتفاعی پرداختند. نتیجه‌ی نهایی تحقیق این بود که اگرچه رهبری تحول‌گرا بیش‌ترین شرایط مدیریتی سازگار را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند، اما این ارتباط پیچیده است (نقل در اسنپ و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج تحقیق هولت، روترفورد و کلوسی^۶ (۲۰۰۷) نشان داد متغیرهای محتوایی و فرایندی سازمان بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار هستند درحالی‌که خصوصیت‌های فردی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر ندارند. علاوه بر این کارآفرینی سازمانی، رابطه‌ی بین سوابق و رضایت شغلی، تعهد مؤثر و عملکرد را تعدیل می‌کند.

با توجه به تحقیقات انجام شده و با نظر به اینکه تحقیقی مشابه این تحقیق در داخل و خارج از کشور یافت نشد و با توجه به عوامل مورد بررسی در آسیب‌شناسی سازمان‌ها از جمله تحقیق توکلی دارستانی و شهباز مرادی (۱۳۸۷)، جنیدی و بیگی‌نیا (۱۳۸۷) و مقیمی

۱- Snipes, Oswald, Lotour, & Armenakis

۲- Eyal & Inbar

۳- Brizak

۴- Braining

۵- Ial & Karke

۶- Holt, Rutherford, & Clohessy

(۱۳۸۳) که عوامل آسیب نظام آموزشی را از سه جنبه‌ی زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری بررسی کردند و با توجه به پژوهش انجام شده توسط اجتهادی و داوودی (۱۳۸۶) که آسیب‌های نظام آموزشی را از سه بعد ویژگی‌های برنامه، اجرای برنامه و اهداف برنامه بررسی کردند، در این پژوهش، عوامل آسیب‌شناسی نظام آموزشی از جنبه‌های ساخت، بستر، قوانین، فرایند منابع انسانی و اثربخشی مورد تحلیل و بررسی قرار خواهد گرفت و ارتباط این عوامل با استعدادهای کارآفرینی شاغلین بررسی خواهد شد.

هدف تحقیق

هدف کلی مقاله‌ی حاضر بررسی و آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان‌ها و رابطه و تعامل آن با استعدادهای کارآفرینی شاغلین بخش آموزش در سازمان‌های خدماتی شهر اهواز می‌باشد.

فرضیه‌ی اصلی تحقیق

بین استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به نظام توسعه‌ی منابع انسانی و آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

- ۱- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به ساخت نظام توسعه منابع انسانی و آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به بستر نظام آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به قوانین و مقررات آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به فرایندهای نظام آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به اثربخشی نظام آموزشی

سازمان رابطه وجود دارد.

۶- بین استعدادهای کارآفرینی و آسیب‌های نظام آموزشی سازمان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر با بهره‌گیری از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفته است. در این خصوص، رابطه‌ی بین استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان‌های مورد نظر شهر اهواز با آسیب‌شناسی نظام آموزشی آن سازمان بررسی شده است.

جامعه و روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل سازمان آب و برق خوزستان، شرکت توزیع برق شهر اهواز، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان، اداره کل کار و امور اجتماعی و اداره کل تعاون و سازمان بهزیستی شهر اهواز می‌باشد. در هر کدام از سازمان‌های فوق، مدیران و کارشناسانی که مستقیماً در رابطه با آموزش و کارآموزی شاغلین سازمان فعالیت داشته‌اند به عنوان نمونه انتخاب شدند که تعداد کل نمونه، ۱۱۰ نفر بوده است. فراوانی و درصد نمونه‌ی تحقیق در جدول ۱ آورده شده است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌های به‌کارگرفته شده، شامل: الف- پرسشنامه‌ی سنجش استعدادهای کارآفرینی است که تعداد سؤالات این پرسشنامه ۲۵ سؤال بوده است که بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای در اختیار آزمودنی‌های مطالعه قرار گرفت. ب- پرسشنامه‌ی بررسی و آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان که تعداد سؤالات این پرسشنامه ۲۴ سؤال بوده است که بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای در اختیار آزمودنی‌های مطالعه قرار داده شد. سؤالات پرسشنامه‌ی بررسی و آسیب‌شناسی نظام آموزشی شامل مؤلفه‌های ساخت، بستر، قوانین و مقررات، فرایند و اثربخشی نظام آموزشی است که در

این تحقیق به بررسی رابطه‌ی هریک از این مؤلفه‌ها با استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان پرداخته شده است. سؤالات پرسشنامه‌ی سنجش استعدادهای کارآفرینی نیز شامل مؤلفه‌های تمایل به مخاطره‌پذیری، نیاز به موفقیت، هدف‌گرایی، استقلال‌طلبی، انعطاف‌پذیری، چالش‌طلبی و کانون کنترل می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد هریک از جنبه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. توصیف نمونه تحقیق

توصیف نمونه برحسب	گزینه	فراوانی	درصد
سازمان	اداره کل کار و امور اجتماعی	۲۹	۲۶/۴
	سازمان بهزیستی	۲۱	۱۹/۱
	اداره کل تعاون	۱۴	۱۲/۷
	شرکت توزیع برق اهواز	۱۵	۱۳/۶
	شرکت توزیع برق منطقه‌ای	۱۵	۱۳/۶
	سازمان آب و برق خوزستان	۱۶	۱۴/۵
مدرک تحصیلی	دیپلم و فوق دیپلم	۱۹	۱۷
	لیسانس و بالاتر	۹۱	۸۳
جنسیت	مرد	۶۳	۵۷
	زن	۴۷	۴۳
موقعیت شغلی	مدیر	۲۸	۲۵/۵
	کارشناس	۸۲	۷۴/۵
سن	۲۳-۳۵	۲۵	۲۲/۷
	۳۶-۴۶	۵۴	۴۹/۱
	۴۷ سال به بالا	۳۱	۲۸/۲
سابقه‌ی شغلی	۱-۱۰	۲۷	۲۴/۵
	۱۱-۲۰	۴۸	۴۳/۶
	۲۱ سال به بالا	۳۵	۳۱/۸

روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این تحقیق، بر اساس نظرات ۵ تن از اعضای هیأت علمی متخصص در زمینه‌ی مورد نظر در دانشگاه شهید چمران و همچنین تعدادی از کارشناسان هر سازمان و شرکت، مورد بررسی قرار گرفت که بعد از انجام

تغییراتی در محتوی و تقدم و تأخر سؤالات، به تأیید آنان رسید. اعتبار هر دو بر اساس آلفای کرونباخ در پرسشنامه‌ی استعداد کارآفرینی ۸۲٪ تعیین گردید و پرسشنامه‌ی آسیب‌شناسی نظام آموزشی ۹۱٪ بدست آمد. هر دو اعتبار نشانگر اهمیت و اعتبار ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات تحقیق بود. اطلاعات به‌دست آمده بر اساس آمارهای توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و همچنین تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه) محاسبه گردید.

یافته‌های تحقیق

در بررسی اطلاعات توصیفی از استعداد کارآفرینی نتایج به‌دست آمده نشان داد که به طور کلی میانگین استعداد کارآفرینی کارکنان سازمان‌های مورد بررسی بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ۳/۷۶ از ۵ بوده است. کانون کنترل و هدف‌گرایی با ۳/۹۴ و نیاز به موفقیت با ۳/۳۴ به ترتیب بیشترین و کمترین نمره بودند.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی استعداد کارآفرینی کارکنان

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
مخاطره‌پذیری	۱۱۰	۳/۸۰	۱/۵۸
نیاز به موفقیت	۱۱۰	۳/۳۴	۱/۸۳
هدف‌گرایی	۱۱۰	۳/۹۴	۱/۵۸
استقلال‌طلبی	۱۱۰	۳/۶۰	۱/۵۰
انعطاف‌پذیری	۱۱۰	۳/۷۸	۱/۴۶
چالش‌طلبی	۱۱۰	۳/۴۷	۱/۵۳
کانون کنترل	۱۱۰	۳/۹۴	۱/۶۳
استعداد کارآفرینی	۱۱۰	۳/۷۶	۱/۴۲

تحلیل اطلاعات توصیفی آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان‌های مورد مطالعه بیانگر آن بود که به طور کلی میانگین آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان‌های مورد بررسی بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت ۳/۴۷ از ۵ بوده است. ساخت نظام آموزشی سازمان با ۳/۶۷ از ۵ و فرایند نظام آموزشی سازمان ۳/۳۷ از ۵ به ترتیب بیشترین و کمترین نمره بودند. جهت آزمودن فرضیه‌ی اصلی و فرضیه‌ی اول تا پنجم تحقیق از روش همبستگی پیرسون

و جهت آزمون فرضیه‌ی ششم تحقیق از روش آماری رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی اصلی و فرضیه‌ی اول تا پنجم تحقیق در ادامه بحث شده است.

جدول ۳. یافته‌های توصیفی عوامل آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان‌های مورد بررسی

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
ساخت نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۶۷	۰/۷۲
بستر نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۴۵	۰/۷۸
قوانین نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۵۶	۰/۶۸
فرایند نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۳۷	۰/۶۰
اثربخشی نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۵۶	۰/۸۱
آسیب‌شناسی نظام آموزشی سازمان	۱۱۰	۳/۴۷	۰/۵۴

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ی اصلی و فرضیه‌های اول تا پنجم تحقیق

نتیجه	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	متغیر تابع	متغیر مستقل	فرضیه‌ی اصلی
عدم پذیرش فرضیه	-/۰۶	/۵۰	کارآفرینی	آسیب‌شناسی	فرضیه‌ی اصلی
عدم پذیرش فرضیه	-/۱۵	/۱۰	کارآفرینی	ساخت	فرضیه‌ی اول
عدم پذیرش فرضیه	/۰۰۷	/۹۴	کارآفرینی	بستر	فرضیه‌ی دوم
عدم پذیرش فرضیه	/۰۸	/۴	کارآفرینی	قوانین	فرضیه‌ی سوم
عدم پذیرش فرضیه	-/۰۹	/۳۳	کارآفرینی	فرآیند	فرضیه‌ی چهارم
عدم پذیرش فرضیه	/۰۰۲	/۹۸	کارآفرینی	اثربخشی	فرضیه‌ی پنجم

فرضیه‌ی اصلی و فرعی تحقیق

- بین استعداد کارآفرینی شاغلین سازمان و آسیب‌های مربوط به نظام توسعه‌ی منابع انسانی و آموزشی سازمان رابطه وجود دارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ی اصلی تحقیق نشان داد که مقدار همبستگی محاسبه شده برابر $-/۰۶$ و مقدار Sig برابر با $۵/۰$ است که بیشتر از $۰۵/۰$ می‌باشد. از یافته‌های این فرضیه، می‌توان نتیجه گرفت که بین استعدادهای کارآفرینی و آسیب‌های نظام آموزشی شاغلین سازمان رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه‌ی اصلی تحقیق، دال بر وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین آسیب‌های مرتبط با نظام آموزشی و استعدادهای کارآفرینی تأیید نشد.

همچنین از یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که بین عوامل آسیب‌شناسی نظام آموزشی با استعدادهای کارآفرینی شاغلین نیز، رابطه‌ی معنی‌داری به‌دست نیامده است.

فرضیه‌ی ششم: بین استعدادهای کارآفرینی و آسیب‌های نظام آموزشی سازمان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

طبق جدول، تابع رگرسیون چند متغیره‌ی کارآفرینی برحسب ابعاد آسیب‌شناسی در سازمان‌های موجود در این پژوهش، به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ی ششم تحقیق

نتیجه	sig	β	متغیر تابع	متغیرهای مستقل	
عدم پذیرش فرضیه‌ی ششم	/۰۴	-/۱۳	کارآفرینی	ساخت	رگرسیون خطی
	/۳۱	/۰۷		بستر	
	/۲۰	/۰۹		قوانین	
	/۱۴	-/۱۴		فرآیند	
	/۳۱	/۰۶		اثربخشی	
N=۱۱۰		$P \leq /۰۵$	$R^2 = /۰۷$	F=۱/۵۶	sig=۱/۷

با توجه به مقدار $sig = /۱۷$ فرضیه‌ی ششم تحقیق تأیید نشد. با توجه به sig و مقدار β ابعاد آسیب‌شناسی می‌توان گفت که سهم مؤلفه‌های بستر، قوانین، فرآیند و اثربخشی در پیش‌بینی استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان‌های موجود، بسیار کم و ناچیز یا به عبارتی بی‌تأثیر است و با توجه به مقدار $sig = /۰۴$ مؤلفه‌ی ساخت آسیب‌شناسی نظام آموزشی، می‌توان چنین برداشت کرد که با توجه به مقدار β ساخت، سهم بعد ساخت در پیش‌بینی استعدادهای کارآفرینی شاغلین سازمان‌های موجود، $-/۱۳$ می‌باشد. به عبارت دیگر به ازای هر تغییری در ساخت موجود در نظام آموزشی، استعدادهای کارآفرینی کارکنان $-/۱۳$ تغییر می‌یابد.

در مجموع می‌توان گفت که با توجه به $R^2 = /۰۷$ ، ابعاد و متغیرهای آسیب‌شناسی نظام آموزشی $/۰۷$ از تغییرات واریانس متغیر کارآفرینی را پیش‌بینی کرده‌اند (در واقع این عامل ناچیز؛ یعنی $/۰۷$ هم، به‌خاطر عامل ساخت ناشی از آسیب‌های نظام آموزشی است). و حدود

۹۳ درصد تغییرات واریانس متغیر استعداد کارآفرینی کارکنان توسط عوامل دیگری که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند پیش‌بینی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با این پیش‌فرض انجام گرفت که هر اندازه استعداد کارآفرینی کارکنان بالاتر باشد آسیب‌های نظام آموزشی در آن سازمان نیز کمتر است. نتایج نشان داد که استعداد کارآفرینی شاغلین بخش آموزش سازمان‌های مورد بررسی مطلوب است. اما از سوی دیگر، آسیب‌های موجود در حوزه‌ی نظام آموزشی آن سازمان‌ها نیز نسبتاً بالاست. به بیان دیگر، همراه با بالا بودن استعداد کارآفرینی، میزان آسیب‌های سازمانی نیز قابل توجه است. لذا یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین استعدادهای کارآفرینی شاغلین و عوامل مربوط به آسیب‌های نظام آموزشی (ساخت، بستر، قوانین، فرایند و اثربخشی) ارتباطی وجود ندارد. اما یافته‌ی دیگری با استفاده از روش رگرسیون خطی نشان داد که از بین عوامل مربوط به آسیب‌های نظام آموزشی در این تحقیق، عامل مربوط به ساخت، رابطه‌ی کمی با استعدادهای کارآفرینی کارکنان داشته است. بنابراین احتمالاً بتوان اظهار داشت که یکی از عواملی که مانع از بروز استعداد کارآفرینی برای حل مسائل و مشکلات سازمان‌های مورد تحقیق بوده است ساختار موجود در نظام آموزشی است که ناشی از رسمیت و تمرکزگرایی آن می‌باشد.

بنابراین نتیجه‌ی تحقیق حاضر، پیش‌فرض اولیه‌ی تحقیق را نقض کرده است. گرچه نتیجه‌ی به‌دست آمده، به معنای آن نیست که استعداد کارآفرینی در کارایی و اثربخشی نظام آموزشی سازمان بی‌تأثیر است بلکه دلالت بر آن است که عوامل دیگری در نظام آموزشی هست که بر عملکرد آموزشی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند.

اگر سیستم موجود در نظام آموزشی را سیستمی بدانیم که دارای درون‌داد، برون‌داد و فرایند است می‌توان ساخت، بستر و قوانین نظام آموزشی را به عنوان درون‌داد، فرایند را تبدلات و تغییرات موجود در سیستم و اثربخشی را به عنوان برون‌داد در نظر گرفت که عوامل درونی سیستم هستند. از آنجا که امروزه سیستم‌ها سیستم‌های بازی هستند که با محیط خود در ارتباط و دادوستد هستند، بنابراین می‌توان گفت که نتیجه‌ی به‌دست آمده نشان می‌دهد که

صرف استعدادهای کارآفرینی شاغلین توانایی غلبه بر آسیب‌های نظام آموزشی آن را ندارد. بلکه برای بهره‌برداری و استفاده از ظرفیت و استعداد کارآفرینی شاغلین نیاز است تا تغییرات مدیریتی، ساختاری و رفتاری در سه لایه‌ی ارشد، میانی و عملیاتی سازمان‌های مورد مطالعه صورت پذیرد. تغییراتی که بتواند قدرت و اختیارات لازم برای تصمیم‌گیری در اختیار کارکنان آموزشی سازمان‌ها قرار دهد. مضافاً، استعدادهای کارآفرینی کارکنان در نظام مدیریتی امکان بروز دارد که سلسله مراتب قدرت و اختیار باز تر باشد و شاغلین بتوانند همزمان با تأثیرگذاری بر عوامل درونی سازمان توانایی ارتباط با عوامل تأثیرگذار بیرونی را نیز دارا باشند. یکی از عواملی که در بیرون از این سیستم است و باعث ایجاد آسیب در آن شده است، تفکر حاکم بر نظام آموزشی می‌باشد که حاصل دیدگاه مدیران و کارگزاران اصلی آن است. اینکه نگرش و دیدگاه مدیران و مسئولان نسبت به نظام آموزشی سازمان چگونه است می‌تواند بر نظام آموزشی و ارتباط آن با استعدادهای کارآفرینی کارکنان نیز تأثیرگذار باشد. نگرش تحولی و تغییر برای بهبود وضع موجود و اینکه همواره با تفکر منطقی، شرایط نامطلوب محیط خود را بشناسند و برای بهبود وضعیت نسبت به تغییر آن به طور مداوم تلاش کنند و تنگ‌نظری و دید بسته‌ای نسبت به سازمان‌های آموزشی نداشته باشند، یکی از عوامل جلوگیری از آسیب‌های نظام آموزشی است که در این تحقیق به آن توجهی نشده و شاید اگر این عوامل مورد بررسی قرار می‌گرفت بی‌شک رابطه‌ی آن با استعدادهای کارآفرینی شاغلین نیز معنی‌دار می‌شد.

عوامل دیگر آسیب‌زای نظام آموزشی که از عوامل بیرونی است شامل ناتوانی در ارتباط مناسب با سایر نظام‌ها، کمبود ساز و کارهای هماهنگی، نداشتن نگرش کل‌گرا و نظام‌مند و غلبه‌ی تفکر جزءنگر و تمرکز تصمیم‌گیری در سطح کلان است. تحلیل مقیمی (۱۳۸۳) در خصوص این عوامل قابل توجه است. عوامل ساختاری کارآفرینانه (مانند ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم مالی و بودجه‌ای، سیستم اطلاعاتی، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت، سیستم منابع انسانی و فرایندها و روش‌ها)، عوامل رفتاری کارآفرینانه (شامل مواردی از قبیل فرهنگ سازمانی، انگیزش نیروی انسانی، سبک رهبری، ویژگی‌های کارکنان و مدیران، آموزش منابع انسانی و سیستم ارتباطات انسانی) و

عوامل زمینه‌ای کارآفرینانه (شامل مواردی از قبیل ارتباط با ارباب رجوع، محیط سیاسی-قانونی، محیط اجتماعی- فرهنگی و محیط اداری) می‌توانند بر کاهش یا افزایش بهره‌گیری از ظرفیت و استعداد کارآفرینی شاغلین در سازمان تأثیرگذار باشند.

همچنین اگر عوامل دیگری در این پژوهش در استعداد کارآفرینی کارکنان در نظر گرفته شده بود امکان داشت که رابطه‌ی معنی‌داری با آسیب‌شناسی نظام آموزشی به‌دست آید. در عامل کارآفرینی تمایل به مخاطره‌پذیری، استقلال، انعطاف‌پذیری، نیاز به موفقیت، هدف‌گرایی، چالش‌طلبی و کانون کنترل مورد بررسی قرار گرفت، اما ممکن است عوامل دیگری در این مورد دخیل بوده که بیشتر تحت تأثیر آسیب‌های نظام آموزشی آن سازمان‌ها بوده است. مثلاً روحیه‌ی انتقادپذیری، شکیبایی در برابر ناملازمات و یا داشتن اطلاعات در مورد بازار کار و ... اینکه میانگین استعدادهای کارآفرینی میانگین قابل قبولی است نشان دهنده‌ی اینست که کارکنان سازمان تمایل به کارآفرینی دارند ولی شرایط لازم از سوی مسئولان برای آنها ایجاد نشده است.

در تحلیل یافته‌های جانبی چنین استنباط شد که افرادی که سن و سابقه‌ی بالاتری دارند نسبت به افراد کم‌سن‌تر و کم‌سابقه‌تر، میانگین استعدادهای کارآفرینی را در سطح پایین‌تر و آسیب‌های مرتبط با نظام آموزشی را در سطح بالاتری دانسته‌اند. در تفسیر این یافته می‌توان چنین برداشت کرد که شاغلین با سابقه‌ی بیشتر، به دلیل باتجربه بودن، از مشکلات و مسائلی که در نظام آموزشی سازمان‌ها وجود دارد اطلاع بیشتری دارند و بیشتر در جریان خطرات ناشی از آسیب‌های موجود در نظام توسعه‌ی منابع انسانی و آموزشی هستند، اما کارکنان با تجربه‌ی کاری و سن کمتر، به دلیل تازه‌کار بودن و با روحیه بودن و اینکه تمایل بیشتری به فنون و مهارت‌های روز دارند و بیشتر به دنبال موفقیت و ریسک‌پذیری هستند استعدادهای کارآفرینی را در سطح بالاتری دانسته‌اند.

بنابراین با توجه به کل یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان این سازمان‌ها به مسائل زیر توجه داشته باشند:

- از نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند و در مجموع سعی کنند در تصمیم‌گیری‌ها به سمت تمرکززدایی پیش بروند.

- به روش‌های گوناگون، ویژگی‌ها و توانایی‌های افراد را شناخته و از آنها برای وصول به

اهداف توسعه‌ی واحد منابع انسانی و کاری استفاده نمایند.

- نسبت به رفع مشکلات کارکنان تا جایی که می‌توانند تلاش نمایند.

- اشتباهات و انتقادات را با سعه‌ی صدر و خوش‌رویی بپذیرند و با بررسی و مطالعه در برنامه‌های خود تجدید نظر نمایند.

- فرصت‌ها و قوت‌ها به طور صحیح شناسایی و به بهترین نحو از آنها استفاده شود و به تهدیدات و ضعف‌های موجود در نظام آموزشی و منابع انسانی توجه دقیق گردد.

- با بلند نظری اجازه بدهند که هرکس در حد لیاقتی که دارد بتواند در حوزه‌ی مسئولیت خود تصمیم بگیرد، اجرا کند و حتی اگر اشتباه کرد آن را اصلاح نماید.

- سیستم مدیریت را چنان طراحی نمایند که افراد با اشتیاق تمام، نظرات خود را ارائه نمایند.

- کلاس‌ها و دوره‌های کارآفرینی برای شاغلین برگزار و از نظرات آنها در دوره‌ها استفاده شود.

پیشنادهای تحقیق

- انجام تحقیقی مشابه این تحقیق با در نظر گرفتن ابعاد دیگری از آسیب‌شناسی نظام آموزشی و استعدادهای کارآفرینی.

- بررسی میزان استعداد کارآفرینی مدیران ارشد، میانی و عملیاتی سازمان‌ها و رابطه‌ی آن با کارایی و اثربخشی نظام آموزشی آن سازمان‌ها.

محدودیت‌های تحقیق

- نگرش سنج بودن تحقیق حاضر و وابسته بودن آن به ادراکات و اینکه ممکن است اظهارات مطرح شده از سوی شاغلین، صد در صد واقعی نباشد و در نتیجه به دست نیامدن نتیجه‌ی کامل و واقعی از پژوهش.

- احتمال واقعی نبودن پاسخ‌ها به دلیل ترس برخی از پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه‌ها به این دلیل که سؤالات از سوی مسئولان مطرح شده و پاسخ‌ها ممکن است به ضرر آنها تمام شود.

- محدود بودن این پژوهش به کارکنان بخش آموزش، امکان تعمیم این پژوهش را به سایر کارکنان در سازمان‌های دیگر در کشور با محدودیت مواجه می‌سازد.

منابع

- اجتهادی، مصطفی و داوودی، رسول (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی ساختار نظام آموزش عالی در اجرای برنامه‌های پنج ساله‌ی توسعه بخش آموزش عالی. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره‌ی پانزدهم، پاییز ۱۳۸۶، صص ۱-۲۴.
- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۱). *کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها*. تهران: شرکت پردیس.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۱). *تبیین عوامل توفیق کارآفرینان و آرایه الگوی مناسب از علل توفیق کارآفرینان در بازار ایران*. تهران: سیما‌ی فرهنگ.
- اکبری، حسن (۱۳۸۴). *بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در شرکت صنعت چوب شمال*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
- بهبهانی، پگاه (۱۳۸۴). مطالعه وضع موجود و شناسایی محدودیت‌ها و موانع سازمان‌های کارآفرین در حوزه‌ی تکنولوژی اطلاعات در تهران. *مدیر ساز*، سال هفتم، شماره‌ی ۱۷، صص ۲۷-۴۴.

- پاکجو، محمدرضا (۱۳۸۳). *رابطه‌ی ابعاد فرهنگ با ویژگی‌های مدل تعاملی کارآفرینی درون سازمانی، مقایسه‌ی مدیریت شعب منطقه ۶ بانک تجارت استان تهران با مدیریت شعب استان آذربایجان شرقی*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- توکلی دارستانی، شقایق و شهبازمرادی، سعید (۱۳۸۷). *آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، فصلنامه‌ی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی*، شماره‌ی ۴، صص ۹۴-۱۱۰.
- جنیدی، مهدی و بیگی نیا، عبدالرضا (۱۳۸۷). *آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه (مورد مطالعه بانک ملت)*، پنجمین دوره کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- جهانگیری، علی (۱۳۸۲). *طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، سازمان گمرک ایران*، رساله‌ی دکتری. چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ایران.
- حق شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائمی، علی؛ شاهین، آرش و یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۸۶). *الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه‌ی علوم مدیریت ایران*، سال دوم، شماره‌ی ۸، زمستان ۱۳۸۶، صص ۳۱ تا ۷۳.
- رضازاده، حسین (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ)*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- زند، رضا (۱۳۸۳). *کارآفرینی سازمانی، موانع و محدودیت‌ها در سازمان. کار و جامعه*، شماره‌ی ۵۹، صص ۱۷-۲۱.
- شکرکن، حسین؛ برومندنسب، مسعود؛ نجاریان، بهمن و شهنی بیلاق، منیجه (۱۳۸۱). *بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی خلاقیت، انگیزه‌ی پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*. دوره‌ی سوم، سال نهم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۱-۲۴.
- عباس‌زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). *کیفیت و کارآفرینی. مجله‌ی مدیریت*، شماره‌ی ۹۰-۸۹.

صص ۱۱۰-۱۱۳.

عبدالملکی، جمال؛ یوسفی‌افراشته، مجید، پیرمحمدی، مهرداد، سبک‌رو، مهدی و محمدی، نوشیروان (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی مهارت‌های کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: مدیران میانی شرکت ایران‌خودرو). *فصلنامه‌ی توسعه‌ی کارآفرینی*، سال اول، شماره‌ی ۲. صص ۱۰۳-۱۲۹.

عزیزی، محمد (۱۳۸۲). *بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی. فراهانی، ابوالفضل و فلاحی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان اداره‌ی تربیت بدنی دانشگاه‌ها، *پژوهشی در علوم ورزشی*، شماره‌ی پانزدهم، صص ۶۷-۷۹.

کردنائیچ، اسداله؛ زالی، محمدرضا؛ رضوی، مصطفی و حسینی، اکبر (۱۳۸۸). *کارآفرینی سازمانی؛ مفاهیم، الگوها و کاربردها*. زیر چاپ.

مشبکی، اصغر و فتحی، سعید (۱۳۸۱). خودکارآفرینی ابزار مواجهه با بحران اشتغال در کشور. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*. شماره‌ی ۲۴. صص ۱۲۰-۱۲۸.

مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران. *فصلنامه‌ی فرهنگ مدیریت*، سال دوم، شماره‌ی هفتم، صص ۲۷-۷۸.

ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۵). *دانش بهسازی و نوسازی سازمان*، چاپ اول، تهران: روایت، تابستان.

مهرعلی‌زاده، یداله؛ قلندری، فاطمه و رجبعلی پور، حسین (۱۳۸۸). بررسی نظام توسعه‌ی منابع انسانی آموزش و پرورش طی برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی سوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور (۱۸۳-۱۳۷۹): مطالعه‌ی موردی یکی از کلان‌شهرهای ایران. *مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، (دوره‌ی پنجم، سال ۱۶-۲، پاییز ۱۳۸۸، شماره‌ی ۳)، صص ۷۲-۵۱.

مهرعلی‌زاده، یداله (۱۳۸۴). *جهانی‌شدن، تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه‌ی منابع انسانی*، اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.

میرهادی، نسیم (۱۳۸۲). *بررسی علل عدم موفقیت کارآفرینان در توسعه‌ی اقتصادی کشور*.

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
نوروزی، مجتبی (۱۳۸۴)، *بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی، توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.

هزارجریبی، جعفر (۱۳۸۲). *توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره‌ی ۳۰، صص ۱۵۹-۱۷۸.

هومن، احمد (۱۳۸۲). *بررسی نقش مدیریت بنگاه‌های اجتماعی در اشتغال. اولین همایش بررسی آثار مؤلفه‌های مدیریت و اقتصاد بر اشتغال*، دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد جنوب .

Braining dicNewbert, S. (۲۰۰۴). reconceptualization, theoretical extension, and conceptual level empirical investigation of the resource based view of the firm. Ph. D, dissertation Abstract. The State University of New Jersey-Newark.

Davidsson, P. (۲۰۰۳). the domain of entrepreneurship research: Some suggestions", In. J. Katz & D. shepherd (Eds), cognitive approaches. Advances in entrepreneurship. Firm emergence & growth, ۶, ۳۱۵-۳۲۷, Oxford: Elsevier/JAI press.

E. D. I. (۲۰۰۳). Entrepreneurship Development (In Company Executive Development Programmers. {on line} <http://www.edi.com>.

Eyal, o., & Inbar, d. (۲۰۰۳). Development a public school entrepreneurship inventory. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, ۹ (۶), ۲۲۴-۲۲۱.

- Holt, D. T., Rutherford, M. W., & Clohessy, G. R. (۲۰۰۷). Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, ۱۳ (۴).
- Harrison, M. I. (۲۰۰۵). Diagnosing organizations, Methods, Model, and Process, SAGE Publications, Inc.
- Snipes, R. L., Oswasld, S. L., Lotour, M., & Armenakis, A. A. (۲۰۰۴). The Effectcts of Specific job Satisfacation Facets on Customer Perception of Service Quality: An Employee- Level Analysis, *journal of Business Research*, ۵۸, ۱۳۳۰-۱۳۳۹.
- Macrae, N. (۱۹۸۲). Intrapreneurial now, *The Economist*, April ۱۷.