

کارآفرینی فردی و بنگاهی مطالعه‌ای در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان

ناصر حمیدی^۱، نبی اله محمدی^{۲*}

^۱ دانشکده مدیریت و حسابداری- دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

^۲ دانشگاه پیام نور واحد ایجرود

تاریخ دریافت: اردیبهشت ۱۳۸۸. تاریخ داوری: اردیبهشت ۱۳۸۸. تاریخ پذیرش: خرداد ۱۳۸۸

چکیده

در پژوهش حاضر کارآفرینی در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و ارتباط عوامل فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با آن، با هدف تقویت و ارتقای سطح کارآفرینی طی بهمن ماه ۱۳۸۶ تا شهریور ۱۳۸۷ مطالعه گردید. در این تحقیق میزان رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفتند. در نتیجه تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها بین هر یک از متغیرهای ویژگی‌های فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با کارآفرینی رابطه معنی‌داری بدست آمد و همچنین در رابطه با اثر همزمان بین ویژگی‌های یاد شده و کارآفرینی رابطه معنی‌داری بدست آمد و مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی به تنهایی قادر است ۶۹/۶۴ درصد تغییرات کارآفرینی را تبیین نماید و نیز آشکار گردید که کارآفرینی سازمان مورد مطالعه با کسب نمره ۳۰/۴۷ از حد متوسط (یعنی ۵۰ درصد) پایین‌تر است.

کلمات کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی شرکتی، توانایی‌های فردی (عوامل فردی)، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازمان کارآفرین

۱- مقدمه

در این مقاله پس از مرور ادبیات و مبانی نظری تحقیق، بیان مسأله، اهمیت و ضرورت، اهداف و فرضیات آمده است. سپس به ترتیب به روش شناسی و مدل مفهومی پژوهش و پیشینه تحقیقات انجام شده پرداخته می‌شود و در ادامه پس از آزمون فرضیات، براساس یافته‌های تحقیق و نتایج به‌دست آمده پیشنهاداتی ارائه می‌شود.

۲- مروری بر ادبیات کارآفرینی

تلاش و کوشش دانشمندان و محققان گذشته در جهت پاسخ به سئوالاتی نظیر اینکه وجه تمایز و ویژگی‌های اصلی افراد موفق چیست؟ چرا بعضی از سازمان‌ها توانسته‌اند از دیگران پیشی بگیرند؟ در نهایت چرا بعضی از کشورها از کشورهای دیگر پیشرفت قابل توجه‌تری داشته‌اند؟ سبب پدید آمدن علم کارآفرینی شد که در آن رویکرد رفتاری و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان از منظرهای اقتصادی، روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد بررسی قرارگیرد [۹]. در سیر فرآیند تبیین مفهوم کارآفرینی، ویژگی‌ها، کارکردها و فعالیت‌های متنوعی به فرد کارآفرین نسبت داده می‌شوند. کارآفرینی در بطن تئوری‌های اقتصادی تبلور یافت [۷]. و به‌طور کلی تمامی اقتصاددانان علاوه بر نقش‌هایی که از نظر کارکردی به کارآفرینان نسبت می‌دادند، آنها را سرمایه‌دار نیز می‌دانستند

فرآیند تغییر و تحول مستمر و پرشتاب در آغاز هزاره سوم میلادی، از عمده‌ترین جریانهای حاکم بر حیات بشری و از مهمترین مشخصات بارز آن به‌شمار می‌رود و فرآیند کارآفرینی و خلاقیت که اساس و بستر ساز تغییر و تحول و دگرگونی است در این خصوص نقش بنیادین و تعیین کننده‌ای ایفا می‌کند.

کارآفرینی هم می‌تواند وقتی یک فرد یا گروهی از افراد یک فعالیت جدید اقتصادی را آغاز می‌کنند، اتفاق افتد و هم در داخل یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد. که نوع اخیر را «کارآفرینی درون سازمانی»^۱ یا «کارآفرینی سازمانی»^۲ می‌گویند، کارآفرینی در حال حاضر زمینه بسیار مهمی برای مطالعه و تحقیق به‌شمار می‌آید و می‌تواند به رشد اقتصادی جوامع، افزایش بهره‌وری و دستیابی به تکنولوژی‌ها، محصولات و خدمات جدید کمک نماید. سطح ملی کارآفرینی به عوامل اقتصادی مانند مسائل مربوط به عرضه و دسترسی به سرمایه و عوامل غیر اقتصادی همچون تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی که بر فعالیت‌های اقتصادی تأثیر می‌گذارند بستگی دارد [۱۲].

*Corresponding author e-mail: nabi_mohammadi@yahoo.com

1 - Intrapreneurship

2 - Organizational Entrepreneurship

کارآفرین در شرکت پس از تاسیس، مشاهده برخی از اقدامات کارآفرینانه از سوی شرکت‌های بزرگ تغییر ساختار مالکیت شرکت‌ها و بازگرداندن بخشی از مالکیت به مدیران در راستای ایجاد انگیزه و قرار گرفتن نوآوری در مرکزیت نوآوری سبب گردید تا اواسط دهه ۱۹۷۰، کارآفرینی همچون یک نوع رفتار مدیریتی تلقی شود و در سطح مطالعات سازمانی نیز تعمیم یابد. همچنین با مطرح شدن رویکرد اقتضایی در فرآیند تاریخ کارآفرینی و در نظر گرفتن آن به عنوان تابعی از شرایط بافتی - محتوایی در واقع کارآفرینی به عنوان یک استراتژی نوین در شرکت‌های بزرگ برای دستیابی به نوآوری، موفقیت، رشد، بقا و دیگر مزایای کارآفرینی مطرح گردید [۲].

۳- کارآفرینی ۳

کارآفرینی عبارتست از فرآیندی که منجر به ایجاد رضایت‌مندی و یا تقاضای جدید می‌گردد. کارآفرینی عبارت است از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها [۲]. در دیدگاه فرآیندی به کارآفرینی (متغیر وابسته) به صورت یک فرآیند سیستمی نگرینده می‌شود که دارای یکسری ورودی (عوامل فردی، شخصیتی، سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و عوامل محیطی به عنوان متغیر کنترلی)، فرآیند پردازش و خروجی (رشد، تغییر و نوآوری) می‌باشد.

۴- کارآفرینی سازمانی

علاوه بر افرادی که مایلند به طور مستقل کارآفرین شوند و سرمایه‌گذارانی که مایلند آنها را حمایت کنند، افراد زیادی به آنچه که به عنوان کارآفرینی درون سازمانی یا کارآفرینی در بستر یک سازمان از آن یاد می‌شود، تمایل دارند [۱]. به عبارت دیگر، کارکنانی که درون سازمان‌های بزرگ، پیچیده و تثبیت شده روحیه کارآفرینی داشته باشند، کارآفرینان درون سازمانی نامیده می‌شوند. آنها با ایجاد نوآوری به عنوان منبع اصلی تحول و عامل تغییر در سازمان‌های اداری مطرح هستند. کارآفرینان درون سازمانی، علاوه بر ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها، درجایی موثر هستند که افرادی نیاز به تغییر و اغلب تغییر نوآورانه را در درون سازمان تعریف و تعیین کرده‌اند. کارآفرینان درون سازمانی محیطی را فراهم می‌کنند که تغییر در آن بتواند موفقیت‌آمیز باشد و از اجرای تغییر سرسختانه حمایت می‌کنند. نکته‌ای که در اینجا باید به آن اشاره کرد این است که درحالی که کارآفرینان مستقل سازمانی را برای بهره‌برداری از یک ایده جدید تاسیس می‌کنند، کارآفرینان درون سازمانی فضای جدیدی را در سازمانی که در آن کار می‌کند، برای تقویت، رشد و توسعه آن ایده‌ها فراهم می‌کنند. در عمل، این کار او به معنی تمایل به ریسک‌پذیری و تغییر در سازمان است. براین اساس مهم‌ترین، کمیاب‌ترین و

و در میان آنها تنها کرزنر بود که کارآفرین را به‌عنوان واسطه معرفی نمود.

با خارج شدن کارآفرین از نظریه‌های اقتصادی، و همراه با پررنگ‌تر شدن نقش کارآفرینان در توسعه اقتصادی، روانشناسان با هدف ارائه نظریه‌های مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی و همچنین تفاوت قائل شدن بین کارآفرینان یا غیر کارآفرینان به بررسی ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینان پرداختند. این دسته از محققین با تمرکز در رویکرد ویژگی‌ها، ویژگی‌های متعددی نظیر توفیق‌طلبی، مرکزکنترل درونی، تمایل به مخاطره‌های معتدل و استقلال‌طلبی را به کارآفرینان نسبت دادند.

از موضوعات متعدد دیگری که در چارچوب رویکرد ویژگی‌ها بدان پرداخته شد می‌توان به تفاوت‌های کارآفرینان با غیر کارآفرینان و همچنین تفاوت‌های مدیران با کارآفرینان و همچنین به انواع کارآفرینان اشاره نمود. عدم توانایی روانشناسان در ارائه مدلی جامع برای تفکیک کارآفرینان و همچنین عدم ارائه معیارهای معین و روشن برای ارزیابی ویژگی‌ها در افراد سبب گردید تا جامعه‌شناسان دیدگاه‌های جدید را نسبت به کارآفرینی ارائه نمایند. با روی آوردن جامعه‌شناسان و دیگر اندیشمندان علوم مدیریت به مطالعه کارآفرینی، نظریه‌های اجتماعی - فرهنگی (تأثیر محیط و فرهنگ بر افراد) و نظریه شبکه‌های اجتماعی شکل گرفت، ضمن اینکه آنها با استفاده از رویکرد رفتاری، کارآفرینی را همچون فرآیندی مطرح نمودند که سرانجام به ایجاد شرکت‌های جدید می‌انجامد. از جمله مهم‌ترین عوامل مورد بررسی در رویکرد رفتاری می‌تواند بر تأثیرات محیطی و فرهنگی بر فرد و به عبارتی سابقه و تجربیات او اشاره نمود که عواملی مانند عوامل زیر را در بر می‌گیرد [۲]:

شرایط کودکی و تاثیر خانواده

الگوی نقش

تجارب شغلی قبلی

عدم قرارگرفتن در پایگاه اجتماعی

تحصیلات

مهاجرت

البته لازم به یادآوری است که رویکرد رفتاری به واسطه جامعیت خود، رویکرد ویژگی‌ها را نیز در بر می‌گیرد. از جمله دیگر تلاش‌های دانشمندان علوم اجتماعی می‌توان به ارائه نظریه شبکه‌های اجتماعی اشاره نمود. طبق این دیدگاه کارآفرینی فرآیندی است که در شبکه متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است و این روابط اجتماعی می‌توانند رابطه کارآفرین را با منابع و فرصت‌ها محدود یا تسهیل نماید [۷].

همراه با شکل‌گیری شرکت‌های بزرگ در عرصه‌های اقتصادی و استیلای آنها بر بازارهای جهانی، و از سوی دیگر مواجه شدن آنها در برخی بخش‌ها با تهدیدهایی از سوی کارآفرینان همچنین شدت گرفتن مطالعات در خصوص کارآفرینی و مطرح شدن سوالاتی همچون وظیفه

استراتژیک‌ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، کارآفرینان و مدیران کارآفرین آن جامعه و سازمان هستند [۸].

جدول (۱): تعاریف کارآفرینی و کارآفرین از دیدگاه صاحب‌نظران [۴]

ردیف	صاحب‌نظران کارآفرین	تعریف کارآفرینی و کارآفرین
۱	ژان باتیست سی	کارآفرین فردی است که منابع اقتصادی را از حوزه‌ای که دارای بهره‌وری و سود پایین‌تر است، به حوزه‌ای که دارای بهره‌وری و سود بالاتر است، منتقل می‌کند
۲	ژوزف شومپتر	کارآفرین فردی است که ترکیبات جدیدی را تولید و ایجاد می‌کند و کارآفرینی عبارت است از عرضه کالایی جدید، روشی جدید در فرآیند تولید، ایجاد بازاری جدید، یافتن منابع جدید و ایجاد هر گونه تشکیلات جدید در کسب و کار.
۳	کرانز ^۴	کارآفرینی بر بهره‌برداری از فرصت‌های کشف نشده تاکید دارد.
۴	پیتر دراگر ^۵	کارآفرینی بهره‌برداری از فرصت‌ها برای ایجاد تغییر است و کارآفرین همواره به دنبال تغییر، پاسخ دادن به آن و بهره‌برداری از آن به عنوان یک فرصت است.
۵	وسپر ^۶	کارآفرینان افرادی‌اند که رقابت را افزایش می‌دهند، به دنبال فرصت‌های مناسبی‌اند تا در محیط بازار، نیازهای برآورده نشده را برآورده کنند و عقاید جدید را خلق و اجرا کنند.
۶	تیمونز ^۷	کارآفرینی، خلق چیزی ارزشمند از هیچ است.
۷	استیونسون ^۸	کارآفرینی عبارت است از پیگیری فرصت‌ها بدون توجه به منابعی که در کنترل‌اند.
۸	پارستون ^۹	کارآفرینی رفتاری مدیریتی است که فراتر از ظرفیت‌های افراد به طور دائم از فرصت‌ها برای دستیابی به نتایج بهره‌برداری می‌کند.
۹	تامپسون ^{۱۰}	کارآفرینی موقعیت یابی و بهره‌برداری از فرصت‌هاست.
۱۰	استونر ^{۱۱}	کارآفرین کسی است که کسب و کار مخاطره‌آمیز جدید و سازمان جدیدی را بنیانگذاری می‌کند.
۱۱	احمد پور و مقیمی	کارآفرین، فردی است که دارای ایده و فکر جدید می‌باشد و با بسیج منابع از طریق فرایند ایجاد یک کسب و کار (کسب و کار الکترونیکی یا اینترنتی ^{۱۲} ، کسب و کار خانگی ^{۱۳} ، کسب و کار خانوادگی ^{۱۴} ، کسب و کار کوچک و متوسط ^{۱۵}) که توأم با مخاطره‌های و اجتماعی و حیثیتی است، محصول و فرصت جدید به بازار عرضه می‌کند.

- 4 - Krizner
 5 - Drucker
 6 - Vesper
 7- Timmons
 8 - Stevenson
 9 - Parson
 10 - Thompson
 11 - Stoner
 12 - E-business
 13 - Home business
 14- Family business
 15 - Small&Medium Enterprise(SME)

۸- عوامل سازمانی

با توجه به جدید بودن این زمینه مطالعاتی، عوامل سازمانی (به عنوان متغیر مستقل) معدودی برای القا و ایجاد محیط کارآفرینانه در سازمان مورد توافق پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین نگرش و بینش سازمانی کارآفرینان و در خصوص سیاست‌های مالی، تولیدی، بازرگانی و بازاریابی، منابع انسانی و مدیریت استراتژیک تاثیر به‌سزایی در تصمیم‌گیری‌های فرد به‌عنوان رهبر سازمان دارد که مهمترین عوامل سازمانی مربوط به ویژگی‌های سازمانی شامل شاخص‌هایی نظیر تشویق به نوآوری، فرصت زمانی، توسعه تیم‌های کارآفرینی، تفویض اختیار، حمایت مدیریت و شیوه‌های جدید پاداش است که هر کدام دارای معیارهای فرعی مختص به خود هستند [۲].

۹- ویژگی‌های سازمان کارآفرین

ویژگی‌های سازمان کارآفرین از نظر ابعاد ساختاری (شامل شاخص‌هایی چون غیر متمرکز بودن، غیررسمی بودن، عمودی و افقی بودن ارتباطات، گروهی بودن کارها، برخورداری از ساختار سازمانی تخت و ارگانیک، در انحصار نبودن اطلاعات و ...)، از نظر ابعاد اهداف و استراتژی‌ها (شامل بازارگرایی، برون‌گرایی و سازگاری با محیط، فرصت‌گرایی، دارای بیانیه ماموریت و آرمان مشترک، مدون، واضح، آینده‌نگر، مشتری‌گرا و مشوق تغییر و نوآوری) و از نظر ابعاد سیستم پاداش (شامل: معیارهای ارزشیابی روشن دارد و عموم کارکنان از آنها آگاه هستند، عملکرد افراد را به طور منظم- مستمر و بلندمدت ارزیابی می‌کند، مشوق‌های متنوع و قابل دسترسی دارد)، حمایت مدیریت (شامل قدردانی مدیریت از افراد خلاق، به‌کارگیری ایده‌های جدید کارکنان و تغذیه مالی برای شروع و حرکت طرح‌های نو، تحمل کردن انحراف از قواعد کارکنان، قدردانی مدیریت از افراد ریسک‌پذیر و ...) و ... می‌باشد.

۱۰- نوع شناسی کارآفرینی

تاکنون نوع شناسی‌های متعددی از کارآفرینی توسط محققان ارائه شده است. اما از میان دسته‌بندی‌های مختلف، به تقسیم‌بندی می‌پردازیم:

الف) فردی

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

۲- کارآفرینی سازمانی: فرایندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به ثمر می‌رساند.

ب) گروهی

۱- کارآفرینی شرکتی: فرایندی است که یک شرکت طی می‌کند تا همه افراد آن به کارآفرینی تشویق شوند و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه فردی و

کارآفرینی سازمانی فرایندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به ثمر می‌رساند [۹]. به عبارتی دیگر فرایندی است که در آن کارآفرین می‌کوشد تا فعالیت کارآفرینانه‌ای را در سازمانی که معمولاً سنتی و بوروکراتیک است به ثمر برساند [۳]. در این فرایند متغیرها ویژگی‌های فردی و شخصیتی (متغیرهای مستقل) و عوامل محیطی (متغیرکنترلی) به عنوان ورودی‌های سیستم محسوب می‌شوند.

۵- کارآفرینی شرکتی^{۱۶} (سازمان کارآفرین)

فرایندی است که یک شرکت طی می‌کند تا همه افراد آن به کارآفرینی تشویق شده و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در شرکت انجام پذیرد. در این فرایند هر یک از کارکنان در نقش کارآفرین انجام وظیفه می‌کنند [۹]. کارآفرینی شرکتی دارای یکسری ویژگی‌های سازمانی (متغیر مستقل) می‌باشد که خلاصه ویژگی‌های سازمان کارآفرین از نظر ابعاد مختلف ساختاری، حمایت مدیریت، اهداف و استراتژی‌ها، فرهنگ سازمانی و سیستم‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۶- توانایی‌های فردی (عوامل فردی)

با توجه به کلیه مطالعات انجام شده در خصوص متغیر توانایی‌های فردی، مهمترین عوامل مورد توافق محققین در خصوص توانایی‌های فردی را در ۵ دسته شامل ویژگی‌ها، انگیزه‌ها، عوامل جمعیت شناختی، سبک رفتاری (سبک‌شناسی) و مهارت‌ها تقسیم بندی نمود [۲]. که در این تحقیق عوامل انگیزش و ویژگی‌ها در قالب رویکرد ویژگی‌های شخصیتی بررسی می‌شوند و عوامل جمعیت شناختی شامل ۱- ویژگی‌های تجربی ۲- ویژگی‌های مرتبط با سابقه و پیشینه فرد می‌باشد. که خود ویژگی‌های تجربی دارای خرده مقیاس یا شاخص‌هایی نظیر تجربه کاری و تاریخچه شغلی (سابقه خدمت)، الگوی نقش و ... می‌باشد و ویژگی‌های مرتبط با سابقه و پیشینه دارای شاخص‌هایی نظیر سن، تحصیلات، جنسیت، شرایط کودکی و پایگاه اجتماعی پایین می‌باشد.

۷- ویژگی‌های شخصیتی کارکنان

متغیر ویژگی‌های شخصیتی شامل مجموعه عواملی چون (برخورداری از مرکز کنترل درونی، تحمل ابهام، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری، استقلال‌طلبی، نیاز به موفقیت و ...) در کارکنان که موجب به وجود آمدن ایده‌ها، فرآیندها، روشها و خدمات نوینی در سازمان گردد و بر اثربخشی و ثمربخشی آن بیافزاید.

کارکنان با متغیر کارآفرینی در کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان و ادارات تربیت‌بدنی شهرستان‌های مربوطه و رابطه بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی کارکنان در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان به صورت مستقل و همزمان انجام می‌پذیرد که هر یک از متغیرهای فوق، دارای متغیرهای جزئی مرتبط با خود بوده که با استفاده از ادبیات موجود شناسایی شده‌اند و هر یک از این جنبه‌ها برای گروه مورد مطالعه سنجیده و ارزیابی می‌شوند.

۱۲- سوالات تحقیق

- ۱) بین ویژگی‌های شخصی (فردی) کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها چه میزان رابطه وجود دارد؟
- ۲) بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها چه میزان رابطه وجود دارد؟
- ۳) بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی کارکنان در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان چه میزان رابطه وجود دارد؟

۱۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

با توجه به اهمیت شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و ادارات تابعه شهرستانها به دلیل خدماتی که ارائه می‌کنند و مسئولیت سلامت جامعه را از بعد ورزش‌های همگانی و پرورشی به عهده دارند و نیز مسئولیت قهرمان‌پروری و نیز مسئولیت عمران و ایجاد، توسعه و نگهداری اماکن ورزشی را عهده‌دار هستند و پشتیبانی‌هایی که بدین منظور صورت می‌پذیرد. بنابراین پرداختن به کارآفرینی این گروه از کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که لازمه آن شناسایی کارکنانی است که خصوصیات فردی و ویژگی‌های شخصیتی خاص کارآفرینی را دارا بوده و شناسایی سازمانی که ویژگی‌های سازمانی را از نظر سازمان کارآفرین دارا باشد.

۱۴- اهداف تحقیق

مهمترین هدف این پژوهش بررسی توانمندی‌ها و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و ادارات تابعه شهرستانها است تا براساس نتایج حاصل، اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان به بهبود و ارتقای سطح کارآفرینی خود، به واسطه عوامل فردی، شخصیتی، سازمانی بپردازد.

۱۵- فرضیات پژوهش

- الف) بین ویژگی‌های فردی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها ارتباط معناداری وجود دارد.
- ب) بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها ارتباط معناداری وجود دارد.
- ج) بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی کارکنان در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان ارتباط معناداری وجود دارد.

گروهی به‌طور مستمر، سریع و راحت در شرکت انجام پذیرد. در این فرایند هر یک از کارکنان در نقش کارآفرین انجام وظیفه می‌کنند [۹].

۲- کارآفرینی اجتماعی: کارآفرینی اجتماعی یک زمینه نو ظهور است که شامل سازمان‌های غیر انتفاعی است و این سازمان‌ها افراد را در شروع کسب و کارهای انتفاعی یاری می‌دهند، سازمان‌های غیر انتفاعی که برای ایجاد نقدینگی برای برنامه‌هایشان، ارزش اقتصادی ایجاد می‌کنند از منابع در دسترس به گونه‌ای خلاقانه برای موضوعات اجتماعی استفاده می‌کنند. در این تحقیق، در بررسی کارآفرینی فردی به بررسی کارآفرینی مستقل نمی‌پردازیم چون کارآفرینی مستقل زمانی است که هنوز شرکتی به ثبت نرسیده و یا سازمانی تاسیس نشده است و این در خصوص قلمرو مکانی تحقیق حاضر صدق نمی‌کند. اما در بررسی کارآفرینی فردی به بررسی کارآفرینی سازمانی که زیر مجموعه‌ای از کارآفرینی فردی است می‌پردازیم و آن زمانی است که سازمانی تأسیس یا شرکتی به ثبت رسیده است (طبق طبقه‌بندی ارائه شده از انواع کارآفرینی و مدل مفهومی ارائه شده).

ضمناً، کارآفرینی اجتماعی در مطالعه فوق مدنظر نمی‌باشد. لذا در قسمت کارآفرینی گروهی، کارآفرینی شرکتی یا بنگاه کارآفرین مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱۱- بیان مسأله

متغیرهای مربوط به کارآفرین و کارآفرینی، به طور کلی از چهار جنبه مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد دسته اول متغیرها که مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفت، متغیرهای شخصیتی و روان‌شناختی بود که اکثر آنها به دنبال کشف پاسخ این سوال بودند که کدام ویژگی‌های فردی کارآفرین است که وی را از غیر کارآفرین متمایز می‌سازد هدف روان‌شناسان در واقع کشف چگونگی ایجاد این ویژگی‌های متمایز کننده می‌باشد. از این رو از تحقیقات این دانشمندان به عنوان رویکرد شخصیتی یا ویژگی‌ها^{۱۷} نام برده می‌شود. دسته دوم متغیرها، متغیرهای جمعیت‌شناسی است که تحت عنوان رویکرد رفتاری^{۱۸} یاد می‌شود در واقع، در این رویکرد به فعالیت کارآفرین، دلایل و چگونگی تشکیل یک کسب و کار یا شرکت نوپا^{۱۹} و یا فرآیندی که طی آن شرکت‌های جدید پا به عرصه وجود می‌گذارند توجه می‌شود [۲۱]. البته از اواخر دهه ۱۹۷۰ به بعد دو دسته دیگر از متغیرهای سازمانی و محیطی (اقتصادی-سیاسی) مورد توجه قرار گرفته‌اند که مبحث کارآفرینی سازمانی^{۲۰} و کارآفرینی شرکتی^{۲۱} را تشکیل می‌دهند [۲].

مطالعه حاضر به‌منظور یافتن رابطه معنی‌دار بین هر یک از متغیرهای ویژگی‌های فردی، (شخصی یا جمعیت‌شناختی)، ویژگی‌های شخصیتی

17 - Trait approach
18 - Behavior approach
19 - Venture
20 - Intrapreneurship
21 - Corporate Entrepreneurship

$$n = \frac{Nz_{\frac{\alpha}{2}} pq}{\varepsilon^2(N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}} pq}$$

پژوهشگر p را مساوی ۵۰ درصد گرفته و آنگاه q نیز مساوی ۵۰ درصد می‌گردد. در زمان انجام تحقیق مجموع کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان زنجان و شهرستان‌های تابع (جامعه آماری) ۱۳۹ نفر هستند. براساس این فرمول تعداد نمونه‌های این پژوهش محاسبه می‌گردد:

$$n = \frac{139 \times (1/96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.06)^2 \times 138 + (1/96)^2 \times 0.25}$$

با لحاظ نمودن میزان دقت ۰/۶، تعداد نمونه مورد نیاز برای این پژوهش که همانا کارکنان شاغل در واحدهای مختلف اداره کل تربیت بدنی استان زنجان و شهرستان‌های تابعه مذکور هستند، ۹۲ خواهد بود.

۱۸- ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق از ابزار پرسشنامه برای گردآوری عینی اطلاعات تجویز شده از اشخاص یا واحدهای مشاهده شده که در جمعیت نمونه انتخاب شده‌اند، استفاده شده است.

۱۹- محدودیت‌های غیر قابل کنترل تحقیق

- ۱) نا آگاهی بیشتر کارکنان با مقوله کارآفرینی
- ۲) اعتماد کم کارکنان نسبت به پژوهش‌های انجام شده در گذشته
- ۳) نگرانی از ارزشیابی به وسیله تحقیق و پژوهش حاضر
- ۴) مشغله زیاد و حجم بالای کار کارکنان
- ۵) کمبود منابع داخلی در زمینه کارآفرینی

۲۰- پیشینه تحقیقات انجام شده

با توجه به اینکه هر تحقیقی نیاز به شناخت پیشینه تحقیقات و بررسی نظرات محققان قبلی دارد بدین جهت در این راستا، تعدادی از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها پیرامون کارآفرینی به اختصار در جدول شماره (۳) آمده است.

۲۱- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق حاضر بیانگر متغیرها و روابط بین آنها (که در فرضیات طرح شده) است که در قالب نمودار ۱ آمده است.

شاخص‌های مربوط به متغیر ویژگی‌های فردی و شخصی یا همان خصایص جمعیت شناختی

(الف) ویژگی‌های تجربی همچون تجربه کاری (تجارب و سوابق شخصی)، نارضایتی از شغل قبلی، الگوی نقش (ب) ویژگی‌های مرتبط با سابقه و پیشینه فرد همچون تحصیلات، سن، شرایط کودکی، پایگاه اجتماعی پایین و ... را شامل می‌شود؛ و شاخص‌های مربوط به متغیر ویژگی‌های شخصیتی شامل تحمل ابهام، کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری، استقلال طلبی و ... است و شاخص‌های مرتبط با متغیر ویژگی‌های سازمانی شامل ویژگی‌های سازمان کارآفرین از نظر ابعاد استراتژی، ساختار و ارتباطات، حمایت مدیریت، در دسترس بودن منابع^{۲۲} و ... می‌باشد که هر کدام از ابعاد ویژگی‌های سازمانی دارای معیارهای فرعی مرتبط خود هستند.

۱۶- نوع و روش تحقیق و گردآوری داده‌ها

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف کاربردی و برحسب روش از نوع تحقیقات توصیفی بوده که به شیوه همبستگی صورت گرفته است. ضمناً روش تحقیق حاضر بر مبنای فنون جمع‌آوری داده‌ها روش پیمایشی می‌باشد که از بهمن ماه ۱۳۸۶ شروع و تا شهریور ماه ۱۳۸۷ ادامه یافته است. این تحقیق در اداره کل تربیت بدنی در محدوده جغرافیایی استان زنجان صورت گرفته است.

۱۷- جامعه و نمونه آماری:

در این پژوهش جامعه آماری، کلیه کارکنان شاغل در اداره کل تربیت بدنی استان زنجان است که در جهت اهداف و رسالت سازمان در واحدهای مختلف سازمان مشغول به فعالیت هستند و در سه واحد اصلی ۱- توسعه منابع و سرمایه انسانی (اداری و مالی) ۲- امور ورزشی ۳- توسعه- نگهداری- تعمیر و تجهیز اماکن ورزشی و زیر واحدهای مربوطه، مشغول فعالیت هستند و همچنین واحدهای حوزه مدیر کل را شامل می‌شود که یکسری ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های سازمانی در ارتباط با کارآفرینی را دارند.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده گردیده است. در پژوهش حاضر، واحدهای اداره کل تربیت بدنی استان زنجان به ۱۸ گروه تقسیم شده‌اند که این ۱۸ گروه، زیرگروه سه واحد اصلی واحد توسعه امور ورزشی، واحد توسعه منابع و سرمایه انسانی (اداری مالی) و واحد توسعه، تعمیر و تجهیز اماکن ورزشی هستند.

فرمول مناسب برای تعیین تعداد نمونه (n) عبارت است از:

۲۲. خلاصه ویژگی‌های سازمان کارآفرین از نظر ابعاد استراتژی، ساختار و ارتباطات، حمایت مدیریت، در دسترس بودن منابع و ... در تعریف عملیاتی ویژگی‌های سازمان کارآفرین آمده است.

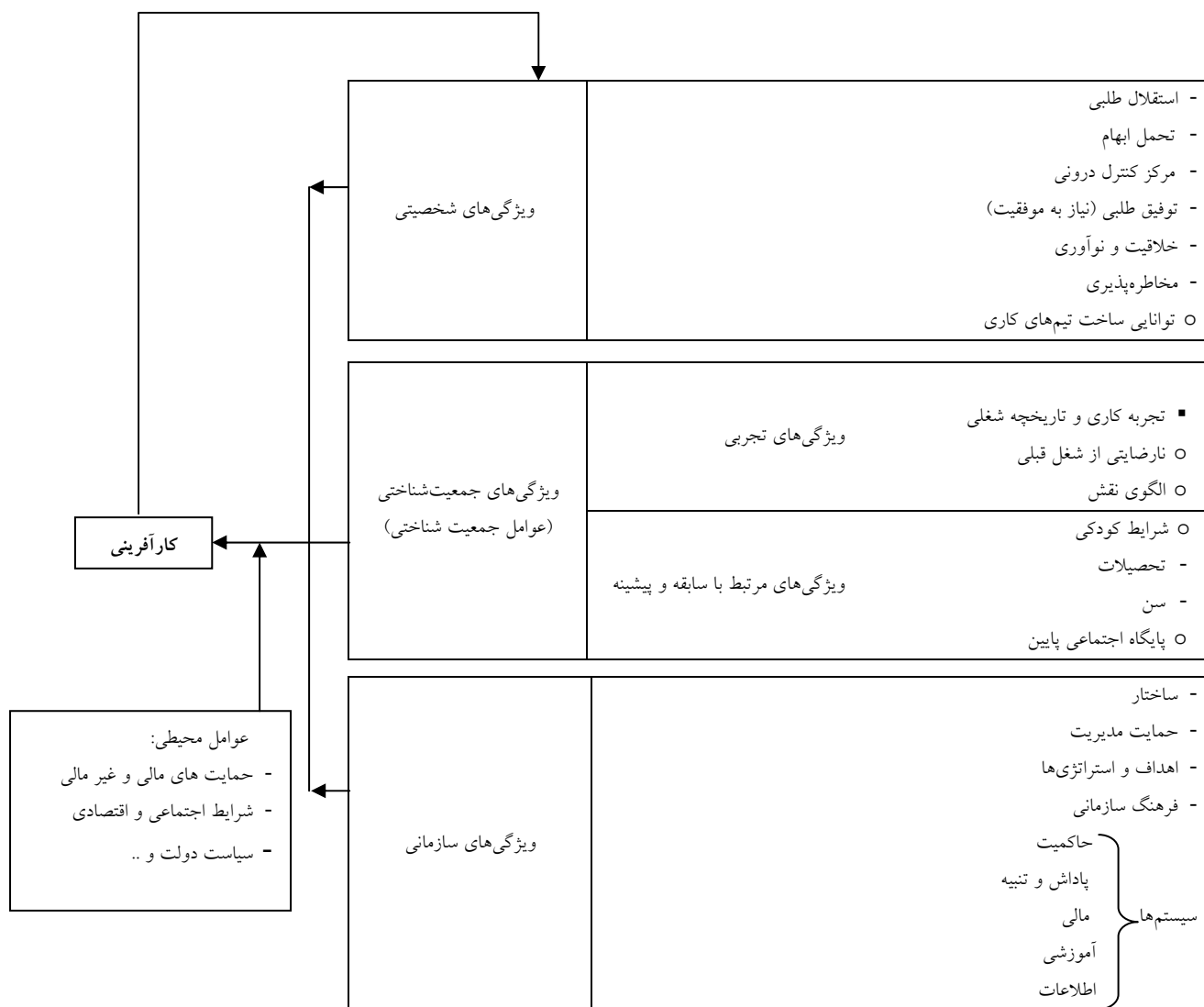
جدول (۳): تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور

عنوان تحقیق و سال انجام تحقیق	نام محقق (محققین)	نتیجه تحقیق
بررسی نقش کارآفرینی در اقتصاد در مقایسه با عدم وجود کارآفرینی (۲۰۰۷) (C.Mirjam Van Praaj& Peter.H,2007.pp.1,2)	میرجم ون پرایچ و پیتر ۲۳	کارآفرینی نه تنها یک عملکرد بسیار مهم، بلکه عملکرد ویژه‌ای در اقتصاد دارد.
بررسی نقش مهارت در موفقیت کارآفرینان و سرمایه‌گذاران (۲۰۰۶) (Gompers&all,2006,pp1,2,25,26)	پال گامپرز و دیگران ۲۴	نتایج حاکی از آن است که مهارت عامل تعیین کننده مهم موفقیت کارآفرینان است.
مطالعات بیرد (۱۹۸۹) و هیستریخ و برانش (۱۹۸۴)	بیرد، هیستریخ و برانش	تحقیقات نشان می‌دهد که زمینه‌های خانوادگی، تجربیات کودکی، اجرای مدل‌های نقش، تجربیات شغل قبلی و تجربیات تحصیلی، بر توسعه رفتار کارآفرینان تاثیر گذار است.
مطالعات «توماس بگلی» ^{۲۵} و «دیوید بوید» ^{۲۶} ادبیات مربوط به ویژگی‌های روانی کارآفرینی را مورد بررسی قرار دادند تا به تفاوت میان مدیران کارآفرین و سنتی دست یابند (اواسط دهه ۱۹۸۰)	توماس بگلی و دیوید	آنها نهایتاً پنج بعد را تشخیص دادند که عبارتند از: نیاز دستیابی به موفقیت، مرکز کنترل، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام و نتایج نوع A.
		نتایج نوع A: به معنای انگیزه انجام کارها در زمان کمتری است

تعدادی از تحقیقات داخلی:

- بررسی وضعیت کارآفرینی در مدارس متوسطه و ارائه مدل برای پرورش کارآفرین در آموزش و پرورش شهر تهران (کردستانی، ۱۳۸۵)
- بررسی موانع و مشکلات نبل به رویکرد کارآفرینی در مرکز آموزش عالی کشاورزی از دیدگاه دانشجویان دوره‌های تکمیلی استان تهران (سلیمانپور، ۱۳۸۴):
- بررسی نقش دانشگاه‌ها در آماده‌سازی دانش‌آموختگان کارآفرینی به منظور ارائه مدل نظری مناسب برای تدوین برنامه‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها (ایمانی، ۱۳۸۴)
- بررسی وضعیت سازمان‌های غیر دولتی ایران با رویکرد کارآفرینی (مقیمی، ۱۳۸۳)
- بررسی تاثیر عوامل رفتاری بر کارآفرینی درون سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران و ارائه راهکارهای مناسب (مینائی پور، ۱۳۸۳).
- بررسی برخی روحیات کارآفرینی در بین دانشجویان و مقایسه آن با مدیران صنایع (یارایی، علیرضا، ۱۳۸۳)
- شناسایی عوامل و شاخص‌های اولویت‌دار برای دستیابی به سازمان‌های کارآفرین در کشور (صالحی، ۱۳۸۲)
- بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تحت حمایت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (کریم پور، سهراب، ۱۳۸۲)
- امکان سنجی و ایجاد کارآفرینی درون سازمانی شرکت سهامی بیمه ایرانا (اسد نژاد، ۱۳۸۱)
- بررسی و شناخت ویژگی‌های مدیران و کارآفرینان در صنعت کشاورزی (اصغر بابانیا، ۱۳۸۰)

23 - C.Mirjam Van Praaj& Peter.H
24 -Paul Gompers &all
25 -Tomas Begley
26 -David Boyd



نمودار (۱): مدل مفهومی (اولیه) پژوهش (نقشه ذهنی پژوهش)

۲۲- متغیرهای تحقیق

ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین (مستقل) و متغیر کارآفرینی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است.

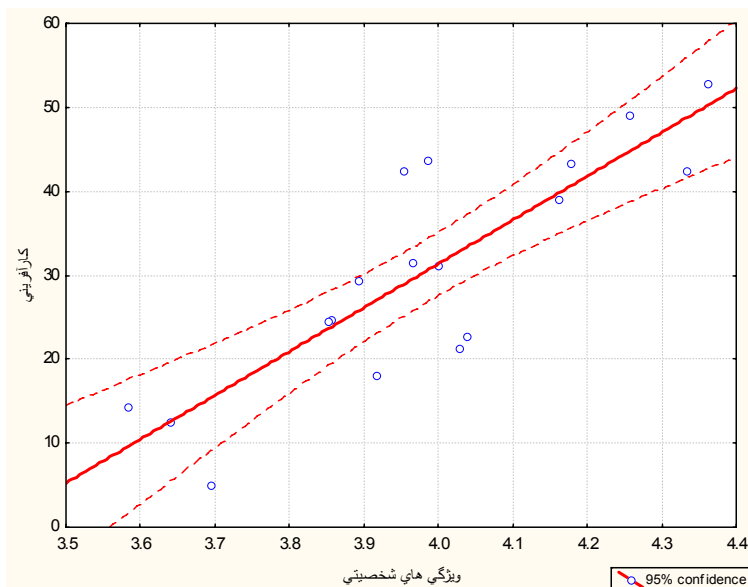
۲۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرضیه اول پژوهش: بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد. ابتدا ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون بین دو متغیر ویژگی شخصیتی و کارآفرینی محاسبه شده است:

جدول (۴): همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با کارآفرینی کارکنان^{۳۷}

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	r	r ²	t	p	تعداد	a	b
کارآفرینی	30.47	13.60	0.84	0.7129	6.30	0.00	18	-177.40	52.19
ویژگی‌های شخصیتی	3.98	0.22							

۲۷- در این جدول r ضریب همبستگی، r² ضریب تعیین، t آزمون اعتبار ضریب همبستگی، p سطح خطا، تعداد، a و b به ترتیب عرض از مبدا و شیب خط رگرسیون می‌باشند.



نمودار (۲): خط رگرسیون ویژگی های شخصیتی کارکنان و کارآفرینی

این آزمون را به صورت یکطرفه انجام می دهیم، زیرا ($T=0/84 > 0$) است. در واقع می خواهیم بدانیم در جامعه کل ρ با چه احتمالی با عدد صفر در جهت مثبت تفاوت معنی دار دارد. این احتمال یا ضریب اعتماد را $\alpha = 0/01$ انتخاب می کنیم. چون آزمون یکطرفه است، مقدار متغیر t را برای درجه آزادی ۱۶ و $\alpha = 0/01$ را از جدول t استودنت استخراج می کنیم^{۲۹} که برابر ۲/۵۸ است که t محاسبه شده بزرگتر از این مقدار بحرانی است و بدین ترتیب فرض صفر آماری در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha = 0/01$) رد و فرض مقابل پذیرفته می شود. یعنی فرضیه تحقیق تایید می گردد. یعنی بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و کارآفرینی آنها در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha = 0/01$) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

همین محاسبات برای کلیه خرده مقیاس ها یا عوامل تشکیل دهنده ویژگی های شخصیتی نیز محاسبه شده است که نتایج آن در جدول ۵ مشاهده می شود:

نمودار ۲ نشانه وجود نقاط به مختصات X و Y (ویژگی های شخصیتی و کارآفرینی) در نزدیکی یک خط مستقیم است و بر اساس این جدول وجود همبستگی مثبت با شدت ۰/۸۴ بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی و کارآفرینی کارکنان در نمونه تایید می شود.^{۲۸} ولی باید دانست که این واقعیت در نمونه انتخاب شده رخ داده است و ممکن است در نمونه های دیگر این شدت همبستگی کم و زیاد شود. از این رو از مقدار T محاسبه شده ($T=0/84$) استفاده کرده و چگونگی کم و کیف این بستگی را در جامعه آماری با ضریب اطمینان $1-\alpha$ بررسی می کنیم. می دانیم که بر پایه اندازه T داریم:

$$t_r = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0/84\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-0/84^2}} = 6/30$$

فرض صفر و فرض یک را به صورت زیر می نویسیم:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

۲۸- لازم به ذکر است که اولاً ضریب همبستگی بین عدد ۱- تا ۱+ متغیر است. هر قدر این ضریب همبستگی به عدد صفر نزدیکتر باشد حاکی از عدم وجود همبستگی بین دو متغیر مورد نظر است و هر قدر این عدد به یک یا منفی یک نزدیکتر باشد حاکی از وجود رابطه قوی از نوع مستقیم یا معکوس بین متغیرهای مورد بررسی است. ثانیاً عموماً ضریب همبستگی بین صفر تا ۰/۲ به عنوان ضریب همبستگی ناچیز تلقی می گردد و از ضریب همبستگی بین ۰/۲ تا ۰/۴ به عنوان ضریب همبستگی کم یاد می شود. ضریب همبستگی بین ۰/۴ تا ۰/۶ به عنوان همبستگی متوسط تلقی می گردد. این در حالی است که اگر ضریب همبستگی بین ۰/۶ تا ۰/۸ باشد به آن ضریب همبستگی خوب گفته می شود و اگر این ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۸ باشد، حاکی از وجود همبستگی قوی بین متغیرهای مورد بررسی است.

۲۹- لازم به ذکر است که در اینجا صرفاً یکی از ضرایب همبستگی محاسبه شده و چگونگی معنی - معنی داری آن در جامعه آماری با استفاده از این روش توضیح داده شده است. نظر به این که محاسبات با کامپیوتر و نرم افزار آماری انجام شده است بنابراین نیازی به ارائه مقادیر بحرانی نیست. در خصوص سایر ضرایب همبستگی به سطح خطا اشاره شده و از ذکر جزئیات مربوط به معنی دار بودن و نبودن ضرایب همبستگی صرف نظر شده است.

جدول (۵): همبستگی بین خرده مقیاس‌های ویژگی‌های شخصیتی با کارآفرینی کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	r	r ²	t	p	تعداد	a	b
کارآفرینی	30.47	13.60	0.07	0.0051	0.29	0.78	18	16.72	3.09
کانون کنترل	4.45	0.31							
تحمل ابهام	3.90	0.32	0.03	0.0010	0.12	0.90	18	25.33	1.32
ریسک‌پذیری	3.82	0.43	0.55	0.2997	2.62	0.02	18	-	17.31
خلاقیت و نوآوری	3.75	0.56	0.51	0.2562	2.35	0.03	18	35.73	12.27
نیاز به استقلال	3.58	0.91	0.54	0.2900	2.56	0.02	18	15.51	8.07
نیاز به توفیق	4.39	0.36	0.21	0.0431	0.85	0.41	18	-4.02	7.85

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، ضرایب همبستگی محاسبه شده در خصوص رابطه کارآفرینی با ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و نیاز به استقلال، با توجه به آزمون t و سطح خطای محاسبه شده (ستون p) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) معنی‌دار است ولی رابطه معنی‌داری بین هریک از متغیرهای کانون کنترل درونی، تحمل ابهام، نیاز

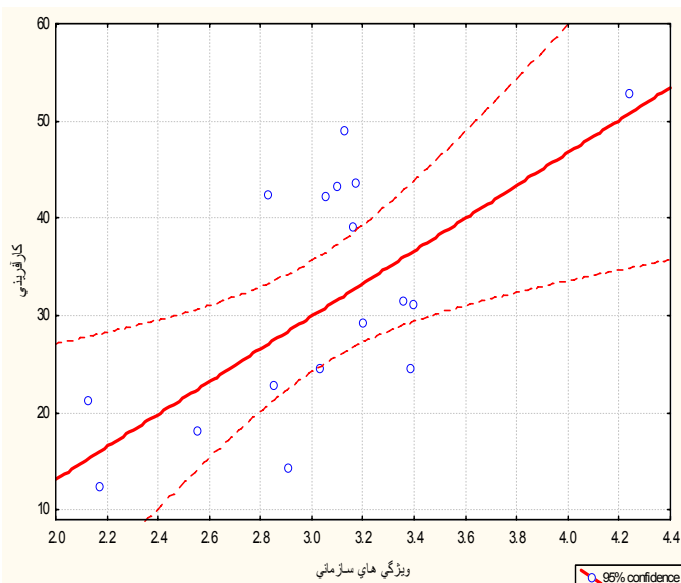
به توفیق و کارآفرینی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) مشاهده نمی‌شود. فرضیه دوم پژوهش: بین ویژگی‌های سازمانی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد. جدول ۶ ضرایب همبستگی بین کارآفرینی و ویژگی‌های سازمانی و همچنین خرده مقیاس‌ها (عوامل تشکیل دهنده آن) را نشان می‌دهد.

جدول (۶): همبستگی بین ویژگی‌های سازمانی با کارآفرینی کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	r	r ²	t	p	تعداد	a	b
کارآفرینی	30.47	13.60	0.51	0.2590	2.36	0.03	18	0.74	10.19
استراتژی	2.92	0.68							
ساختار و ارتباطات	2.73	0.41	0.41	0.1646	1.78	0.09	18	-6.58	13.60
سیستم پاداش	3.40	0.64	0.53	0.2842	2.52	0.02	18	-8.37	11.41
حمایت مدیریت	3.08	0.44	0.58	0.3330	2.83	0.01	18	-24.57	17.85
ویژگی‌های سازمانی	3.03	0.47	0.58	0.3407	2.88	0.01	18	-20.49	16.81

ضریب همبستگی بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی برابر ۰/۵۸ است که با توجه به t محاسبه شده (۲/۸۸) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha = 0.01$) معنی‌دار است. بدین ترتیب فرض صفر آماری رد و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. یعنی مشخص می‌گردد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha = 0.01$) بین ویژگی‌های سازمانی کارکنان با کارآفرینی آنها رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتایج بررسی عوامل تشکیل دهنده ویژگی‌های سازمانی نیز نشان می‌دهد که رابطه بین کارآفرینی کارکنان با استراتژی، سیستم پاداش و همچنین حمایت مدیریت در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) معنی‌دار است ولی رابطه بین کارآفرینی با ساختار و ارتباطات در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$) معنی‌دار نیست.



نمودار (۳): خط رگرسیون ویژگی‌های سازمانی کارکنان و کارآفرینی آنها

در بررسی ویژگی‌های فردی، همان طور که پیشتر اشاره شد، صرفاً دو متغیر سن و میزان سابقه کارکنان مورد نظر قرار گرفته است. جدول زیر ضرایب همبستگی بین کارآفرینی با ویژگی‌های فردی را نشان می‌دهد:

فرضیه سوم پژوهش: بین ویژگی‌های فردی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد.

جدول (۷): همبستگی بین ویژگی‌های فردی با کارآفرینی کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	r	R ²	t	p	تعداد	a	b
کارآفرینی	30.47	13.60	0.65	0.4207	3.41	0.00	18	-30.65	1.69
سن	36.12	5.21							
سابقه خدمت	11.06	7.15	0.60	0.3584	2.99	0.01	18	17.88	1.14

۲۴- نتایج تحقیق

• نتیجه‌گیری در مورد فرضیه اول:

در این فرضیه بیان شد که "بین ویژگی‌های فردی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه معنی‌دار وجود دارد." بررسی و آزمون فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. بین سابقه کار کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها (در واحدهای مورد بررسی) رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $\alpha=0.1$ ، $\beta=0.6$). به عبارتی دیگر هرچه کارکنان دارای

سابقه کار بیشتری باشند، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

با توجه به یافته‌های تحقیق بین سن^{۳۰} کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $\alpha=0.1$ ، $\beta=0.65$)، در سطح اطمینان ۹۹٪.

• نتیجه‌گیری در مورد فرضیه دوم:

در این فرضیه بیان شد که "بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه معنی‌دار وجود دارد." با

ضریب همبستگی بین سن و کارآفرینی کارکنان برابر ۰/۶۵ است که با توجه به t محاسبه شده (۳/۴۱) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.1$) معنی‌دار است. یعنی بین سن کارکنان و کارآفرینی آنها رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در عین حال ضریب همبستگی محاسبه شده در خصوص سابقه خدمت، برابر ۰/۶۰ است که این ضریب همبستگی نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.1$) معنی‌دار است. یعنی بین سابقه خدمت کارکنان با میزان کارآفرینی آنها نیز رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در عین حال باید توجه داشت که در تمامی موارد گزارش شده (فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش) رابطه بین کارآفرینی با هر یک از متغیرهای تحقیق به صورت جداگانه و با فرض ثابت بودن اثر سایر متغیرها محاسبه شده است. اما در واقعیت این سه متغیر (ویژگی‌های فردی، شخصیتی و سازمانی) به طور همزمان و به صورت یکجا بر متغیر کارآفرینی اثر می‌کنند. به همین جهت لازم است که اثر همزمان آنها مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است که به طور کلی نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین این سه متغیر با کارآفرینی کارکنان برابر ۰/۸۹ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0.1$) معنی‌دار است. در عین حال ضریب تعیین محاسبه شده برابر ۷۳/۴۸ است. یعنی ۷۳ درصد تغییرات کارآفرینی کارکنان متأثر از سه متغیر ویژگی‌های فردی، شخصیتی و سازمانی است. اما در بررسی ضرایب رگرسیونی مشخص شد که برخی از ضرایب معنی‌دار نیست و به منظور دستیابی به معادله خط رگرسیونی که تمام اجزاء آن معنی‌دار باشد، از رگرسیون پله‌ای استفاده شد. نتایج این رگرسیون نیز نشان داد که صرفاً متغیر ویژگی‌های شخصیتی در معادله باقی‌مانده و سایر متغیرها از معادله حذف می‌شوند. وضعیت به گونه‌ای است که همین متغیر ویژگی‌های شخصیتی به تنهایی قادر است ۶۹/۴۹ درصد تغییرات کارآفرینی کارکنان را تبیین کند و اثر سایر متغیرها یعنی ویژگی‌های فردی و سازمانی در کنار این متغیر بسیار اندک و قابل چشم‌پوشی است.

^{۳۰} اساساً نمی‌توان سن مطلوبی را برای آغاز یک فعالیت، به طور قطعی معین نمود. در مطالعات انجام شده توسط «فرای» ۸۸ درصد کارآفرینان بین ۲۰ تا ۴۰ سالگی قرار داشتند. البته استثنائاتی نیز وجود دارد؛ برخی در سنین جوانی و برخی در سنین بالای ۵۰ تا ۶۰ سال کار خود را شروع می‌نمایند و موفق هم می‌شوند ("فرای"، ۱۹۹۳) و (احمدپورداریانی، ۱۳۸۴، ۱۱۱). البته پس از ۶۰ سال به علت کاهش انرژی و سایر محدودیت‌های فیزیکی از تعداد کارآفرینان کاسته می‌شود. "سوسبائر" معتقد است در سنین کمتر از ۲۵ سال، مسأله تحصیلات و خدمت وظیفه از جمله عواملی هستند که از تعداد کارآفرینان می‌کاهد (احمد پورداریانی، ۱۳۸۴، ۱۱۲ و ۱۱۱). در این مطالعه مشخص شد میانگین سن پاسخ دهندگان ۳۶/۹۷ سال و در عین حال حداقل و حداکثر سن آنها نیز به ترتیب ۲۳ و ۵۴ سال بوده است پس در تحقیق حاضر از یک طرف محدودیت‌های مطرح شده توسط «سوسبائر» وجود ندارد و از طرف دیگر افراد بالاتر از ۵۴ سال در سازمان مورد مطالعه دیده نمی‌شود. بنابراین همبستگی مثبت در دامنه سنی ۲۳-۵۴ بین متغیر سن و کارآفرینی در تحقیق حاضر با یافته‌های این محققان تطابق دارد.

ویژگی‌های مختص خود از بعد کارآفرینی باشد، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

- بین حمایت مدیریت و کارآفرینی در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/58$ ، $\alpha = 0/5$). یعنی اینکه هر چه حمایت مدیریت بیشتر باشد، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

- دریافت‌های تحقیق حاضر بین ساختار - ارتباطات و کارآفرینی در واحدهای مورد مطالعه در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان رابطه معنی‌دار به دست نیامد (ضریب همبستگی $0/41$ ، $\alpha = 0/5$).

پیشنهاداتی برای سازمان مورد مطالعه در قالب مدل اولیه تحقیق

(۱) با توجه به همبستگی مثبت بین ویژگی‌های فردی کارکنان (سن و سابقه خدمت) با کارآفرینی آنها در سازمان مورد بررسی توصیه می‌گردد که:

- با عنایت به اینکه ویژگی‌های فردی نظیر سن و سابقه خدمت قابل آموزش و بهسازی نیستند. بنابراین لازم است درکارمندیابی به منابع داخلی توجه شود و از افرادی که سن و سابقه کار بیشتری دارند برای تکمیل پست‌های خالی سازمان اقدام شود، در استخدام‌ها، افرادی که درسازمان به صورت قرارداد انجام کارمعین، قراردادی طرحی، شرکتی و یا به صورت دیگر با سازمان همکاری داشتند، نسبت به استخدام (کارمندیابی) از منابع خارجی از اولویت‌های لازم برخوردار شوند.

- در بکارگیری (انتصابات ۳۲) و همچنین در ترفیعات، کارکنان با سن و سابقه کاری بالاتر نسبت به کارکنان با سن و سابقه کار کمتر از اولویت لازم برخوردار باشند؛ و به همین صورت درکارمندیابی از منابع داخلی، افرادی با سن و سابقه کار بیشتر نسبت به افراد با سن و سابقه کمتر از اولویت‌های لازم برخوردار شوند و به عبارتی درخصوص جذب و قبول مسئولیت از طرف افراد، این امر صورت پذیرد.

- برای ارتقای سطح کارآفرینی کارکنان^{۳۳} (از طریق ارائه دوره‌های آموزشی، کارآموزی و دوره‌های توسعه و پرورش کارآفرینی و...) به سطوح مختلف سنی و سابقه کار توجه شود؛ مثلاً در برآورد احتیاجات آموزشی کارکنان و روشهای آموزش و پرورش ویژگی‌های کارآفرینی آنها به سطوح مختلف سنی و سابقه کار توجه شود و برای کارکنانی با سابقه خدمتی بیشتر و سنین بالا دوره‌های کارآفرینی پیشرفته و تخصصی‌تری را نسبت به کارکنان در سنین پایین و سابقه خدمتی کمتر، برگزار گردد.

بررسی و آزمون، فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. (ضریب همبستگی $0/84$ ، $\alpha = 0/1$).

یعنی اینکه هرچه کارکنان دارای ویژگی‌های شخصیتی (روانشناختی^{۳۱}) باشند، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

نتایج تفصیلی در خصوص رابطه بین خرده مقیاس‌ها یا عوامل تشکیل دهنده ویژگی‌های شخصیتی (روانشناختی) کارکنان با کارآفرینی آنها در سازمان مورد بررسی به شرح ذیل می‌باشد:

- در یافته‌های تحقیق حاضر به طور کلی بین ریسک‌پذیری کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/55$ ، $\alpha = 0/5$).

- با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر رابطه بین خلاقیت - نوآوری کارکنان و کارآفرینی آنها در سازمان مورد بررسی رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/51$ ، $\alpha = 0/5$). یعنی هر چه کارکنان دارای ویژگی خلاقیت - نوآوری باشند، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

- در تحقیق حاضر بین نیاز به استقلال (میل به استقلال) کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و کارآفرینی آنها رابطه معنی‌دار به دست آمد. (ضریب همبستگی $0/54$ ، سطح اطمینان $0/95$) یعنی هر چه کارکنان دارای ویژگی نیاز به استقلال باشند، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر در سازمان مورد بررسی، با افزایش میل به استقلال کارکنان، سطح کارآفرینی افزایش یافته است.

- در یافته‌های تحقیق حاضر بین متغیرهای تحمل ابهام، نیاز به موفقیت، کانون کنترل درونی و کارآفرینی کارکنان در سازمان مورد بررسی رابطه معنی‌دار به دست نیامد (ضریب همبستگی به ترتیب $0/21$ ، $0/3$ ، $0/7$).

• نتیجه‌گیری در مورد فرضیه سوم:

در یافته‌های تحقیق حاضر بین ویژگی‌های سازمانی کارکنان با کارآفرینی آنها (در سازمان مورد مطالعه) رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/58$ ، سطح اطمینان ۹۹ درصد). به عبارتی دیگر با ارتقای ویژگی‌های سازمانی از دید کارکنان، سطح کارآفرینی نیز صعود داشته است.

نتایج تفصیلی رابطه بین عوامل تشکیل دهنده ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی به شرح ذیل می‌باشد:

- بین استراتژی و کارآفرینی در سازمان مورد بررسی رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/51$ ، $\alpha = 0/5$). در واقع در سازمان مورد بررسی با تدوین استراتژی کارآفرین (آینده‌نگر و پیشگام) در سطح بالا، سطح کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد.

- دریافت‌های پژوهش حاضر بین سیستم پاداش و کارآفرینی در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان رابطه معنی‌دار به دست آمد (ضریب همبستگی $0/53$ ، $\alpha = 0/5$). به طور کلی وقتی که درسازمان سیستم پاداش مناسبی طراحی شده و سیستم پاداش و تشویق طراحی شده دارای حد بالای

۳۲. انتصاب عبارت است از بکارگماردن داوطلب درشغلی که بر مبنای اطلاعات به دست آمده،

متناسب با آن شغل است. نه تنها شعار "سپردن کار به کاردان" در اینجا باید مصداق پیدا کند بلکه

سپردن کار متناسب با نوع شخصیت فرد نیز رعایت شود (میر سپاسی، ۲۰۰۶-۱۳۸۲-۲۰۵).

۳۳. روشهای (اقدامات) مختلفی برای ارتقای سطح کارآفرینی وجود دارد (مثلاً آموزش، کارآموزی، پرورش، تامین کارکنان متناسب با اهداف و استراتژی سازمان، تعدیل نیروهای غیرکارآفرین

مختلف استراتژی، سیستم پاداش و تشویق، حمایت مدیریت به ویژه در زمینه‌های زیر اقدامات عملی صورت پذیرد:

- تقویت و ارتقای ویژگی‌های سازمانی از بعد استراتژی از طریق^{۳۷}: بازارگرایی؛ تصمیمات کلان در سازمان بر اساس شناخت و اطلاعات واقعی از وضعیت بازار (رقبا و سایر عوامل) اتخاذ گردد. مأموریت و اهداف سازمان برای کارکنان روشن‌تر تعریف شود و آینده‌نگری و مشتری‌مداری و انعطاف‌پذیری در اهداف و مأموریت پررنگ شود.

- تقویت و ارتقای ویژگی‌های سازمانی از بعد سیستم پاداش و تشویق از طریق^{۳۸}:

کارکنان سازمانی غالباً بر اساس تلاش و نحوه انجام کار تشویق شوند و نه صرفاً بر اساس نتایج مثبت کارشان. تشویق‌های مناسب برای ریسک‌پذیری، نوآوری و خلاقیت ... صورت گیرد.

معیارهای ارزشیابی روشن گردد و عموم کارکنان از آن آگاه شوند.

مشوق‌های متنوع و برحسب نیازهای افراد قابل دسترس باشد.

طراحی سیستم صحیح پاداش به طوری که عملکرد افراد را به طور منظم، مستمر و بلند مدت ارزیابی نماید.

- تقویت و ارتقای ویژگی‌های سازمانی از بعد حمایت مدیریت از طریق: قدردانی مدیریت از افراد ریسک‌پذیر، خلاق و نوآور ...

ایجاد فرصت کافی برای پرورش ایده کارکنان

بکارگیری ایده‌های جدید کارکنان و تغذیه مالی برای شروع و حرکت طرح‌های نو

۲۵- نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر کارآفرینی در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان و ارتباط عوامل فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با آن، با هدف تقویت و ارتقای سطح کارآفرینی طی بهمن ماه ۱۳۸۶ تا شهریور ۱۳۸۷ مطالعه گردید. در این تحقیق میزان رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفتند، که فرضیه‌های تحقیق در همین راستا تنظیم شده است. این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده که به شیوه همبستگی انجام شده و از نظر نوع هدف تحقیق، کاربردی می‌باشد و از روش پیمایشی جهت گردآوری

- در انتقال تجارب کارآفرینی کارکنان با سنین بالا و سابقه خدمتی بیشتر به کارکنان با سطوح سنی و سابقه خدمتی کمتر و جدید الاستخدام اقدام شود^{۳۴}.

(۲) با عنایت به همبستگی مثبت بین متغیرهای شخصیتی کارکنان با کارآفرینی آنها (به ویژه در خصوص متغیرهای ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری، میل به استقلال) توصیه می‌گردد که:

- در جذب نیروی انسانی و در فرآیند گزینش یا انتخاب از طریق روش‌های مختلف نظیر پذیرش داوطلب و اخذ رزومه، مصاحبه، آزمون استخدامی توجه شود و افرادی که از ویژگی‌های شخصیتی بالاتری برخوردارند انتخاب شوند و در ابزارهای انتخاب به روایی و پایایی ابزارها نیز توجه شود.

- نسبت به بهسازی، تقویت و توسعه (پرورش) ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در واحدهای مختلف سازمان مورد مطالعه به ویژه در زمینه‌های زیر اقدامات عملی صورت پذیرد:

- پرورش و افزایش روحیه مخاطره‌پذیری و ریسک‌پذیری کارکنان خواه از جنبه مالی، خواه روانی و اجتماعی و شغلی (ریسک معتدل یا حساب شده).

- تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری به عبارتی دیگر ترغیب کارکنان به ارائه و گسترش ایده‌های نو و کشف راه‌های جدید در نگاه به مسائل و مشکلات و فرصتها و همچنین ترغیب کارکنان به ارائه محصولات، فرآیند و خدمات جدید به مشتریان و ترغیب آنها به بکارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت.

- تقویت و ارتقای میل به استقلال در کارکنان به عنوان یک عامل انگیزشی^{۳۵} با تفویض برخی اختیارات به آنها^{۳۶}.

- استقرار نظام صحیح ارزیابی عملکرد به منظور سنجش منظم کار افراد در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی آنها در وظایف محوله و تعیین پتانسیل آنها جهت رشد و توسعه به طوری که ارزیابی فرد با چرخه ارتقا و آموزش ویژگی‌های شخصیتی و ارزیابی فرد با دیگران صورت گیرد.

- در بکارگیری (انتصابات) و نیز در ترفیعات به ویژگی‌های شخصیتی توجه شود و افراد با سطح ویژگی‌های شخصیتی بالاتر در سازمان در انتصابات و ترفیعات از اولویت لازم برخوردار باشند.

- در تعدیل نیروی انسانی به ویژگی‌های شخصیتی همانند جذب نیروی انسانی توجه شود.

(۳) با توجه به همبستگی مثبت بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی توصیه می‌گردد نسبت به تقویت و ارتقای ویژگی‌های سازمانی از نظر ابعاد

۳۷. آندسته از ویژگی‌های سازمانی از ابعاد استراتژی که به عنوان روش‌های تقویت و ارتقای سطح کارآفرینی پیشنهاد شده‌اند در سئوالات مربوط به پرسشنامه ویژگی‌های فردی، شخصیتی و سازمانی به عنوان سؤال مطرح و مورد سنجش قرار گرفته بودند و به نوعی در اثبات فرضیه دوم موثر بوده‌اند (بین استراتژی و کارآفرینی رابطه معنی‌دار به دست آمد). اما سایر ویژگی‌ها سازمانی از ابعاد استراتژی که در ادبیات تحقیق به آنها اشاره شده است و در پرسشنامه تحقیق حاضر به عنوان سؤال مطرح نبوده‌اند، بنابراین در ارائه پیشنهادها در حوزه ارتقای استراتژی، از آنها به عنوان طبقه‌های ارتقای سطح کارآفرینی صرف نظر شده است. اما اینکه کدام ویژگی (راهکار) از بعد استراتژی بیشتر موثر است، مستلزم تحقیق دیگری است.

۳۸. زیرنویس قبلی در مورد ویژگی‌های سازمانی از ابعاد پاداش و حمایت مدیریت نیز صدق می‌کند.

۳۴. پیشنهادها بالا با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر برای سازمان مورد مطالعه ارائه می‌گردد.

۳۵. نیاز به استقلال از ویژگی‌هایی است که به عنوان یک نیروی برانگیزاننده مورد تأکید است (ذبیحی و مقدس، ۱۳۸۵، ۵۷).

۳۶. به طوری که خود تصمیم گیرند، به شیوه خود انجام دهند و طبق برنامه خود عمل کنند (ذبیحی و مقدس، ۱۳۸۵، ۵۸).

- [۱۱] مقیمی، سیدمحمد. کارآفرینی در سازمان‌های دولتی. تهران. مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران. ۱۳۸۴.
- [۱۲] مقیمی، سیدمحمد. کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی. پژوهشی در (NGO s) ایران. مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران. چاپ دوم. ۱۳۸۳.
- [۱۳] مورهد، گرین. "رفتار سازمانی"، [ترجمه] دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید. چاپ هشتم. ۱۳۸۳.
- [۱۴] میرسپاسی، ناصر. "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار «بانگرتی به روند جهانی سازی»". انتشارات میر. تهران. چاپ بیستم و دوم. ۱۳۸۲.
- [۱۵] مینایی‌پور، فرحناز. بررسی تأثیر عوامل رفتاری بر کارآفرینی درون سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران و ارائه راهکارهای مناسب. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۸۳.
- [۱۶] محمدی، نبی‌اله. بررسی کارآفرینی فردی و بنگاهی در اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان. به راهنمایی دکتر سید مهدی الوانی، با مشاوره دکتر کتابون پورمهدی. دانشگاه آزاد واحد قزوین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۸۷.
- [۱۷] یارایی، علیرضا. بررسی برخی روحیات کارآفرینی در بین دانشجویان و مقایسه آن با مدیران صنایع. دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۸۳.
- [18] Bart, C (2006): "Product strategy and Formal Structure in Entrepreneurship". Strategic Management Journal, Vol 7, No. 4
- [19] Fry, F (1993): " A planning Approach: Entrepreneurship". New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- [20] Gompers, paul. Kovner . Anna and Lerner, Josh and Scharfstein, David (October 2006): " Skill Vs. Luck In Entrepreneurship and Venture Capital: Evidence From Serial Entrepreneurs", NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH
- [21] Kollermeier, T. (1992): Entrepreneurship and Transition, In I. Mac Millan & S. Birley (eds), "International Perspectives on Entrepreneurial Research" (Elsevier Science Publishers B.V.) Netherlands.
- [22] Praag, C. Mirjam van and versloot, Peter H. (August 2007): "What is the Value of Entrepreneurship? A Review of Recent Research".
- [23] Stoner James & freeman Edward & Gilbert Danil (1995), Management, New Jersey: Prentice-Hall.
- [24] Vesper, k. (1980). Research on Education in Entrepreneurship. (Paper Presented at the Conference on Research and Education in Entrepreneurship, Baylor University, march)

داده‌ها استفاده گردید. در این راستا کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان زنجان به عنوان جامعه آماری انتخاب شده و جهت سنجش ویژگی‌های فردی، شخصیتی و سازمانی پرسشنامه ۲۹ سوالی مبتنی بر طیف لیکرت و برای سنجش سطح کارآفرینی پرسشنامه ۱۰ سوالی تهیه و تدوین شد. پس از بررسی روایی پرسشنامه‌ها، جهت محاسبه پایایی پرسشنامه اول از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که $(\alpha = .80)$ به دست آمد؛ با توجه به اینکه اطلاعات پرسشنامه دوم کمی بودند بنابراین نیازی به سنجش پایایی نداشت.

در نتیجه تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها بین هر یک از متغیرهای ویژگی‌های فردی (شخصی)، شخصیتی و سازمانی با کارآفرینی رابطه معنی‌داری به دست آمد؛ و همچنین در اثر همزمان بین ویژگی‌های یاد شده و کارآفرینی رابطه معنی‌داری به دست آمد و مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی به تنهایی قادر است ۶۹/۶۴ درصد تغییرات کارآفرینی را تبیین نماید و نیز آشکار گردید که کارآفرینی سازمان مورد مطالعه با کسب نمره ۳۰/۴۷ از حد متوسط (یعنی ۵۰ درصد) پایین‌تر است.

۲۶- منابع و مأخذ

- [۱] آقازاده، هاشم و حسین رضازاده. کارآفرینان سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۲. ۱۳۸۳.
- [۲] احمدپور داریانی، محمود. کارآفرینی، تعاریف، مفاهیم، الگوها. انتشارات شرکت پردیس، تهران. چاپ ششم. ۱۳۸۴.
- [۳] احمدپور داریانی، محمود و عزیزی، محمد. کار آفرینی. انتشارات محراب قلم. تهران. چاپ سوم. ۱۳۸۳.
- [۴] احمدپور داریانی، محمود و مقیمی، سیدمحمد. مبانی کارآفرینی. انتشارات فراندیش. تهران. چاپ چهارم. ۱۳۸۶.
- [۵] ایمانی، نقی. بررسی نقش دانشگاه‌ها در آماده سازی دانش‌آموختگان کارآفرینی به منظور ارائه مدل نظری مناسب برای تدوین برنامه‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. رساله دکتری. ۱۳۸۴.
- [۶] بابانیا، اصغر. بررسی و شناخت ویژگی‌های مدیران و کارآفرینان در صنعت کشاورزی. دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۸۰.
- [۷] حسن مرادی، نرگس. مدیریت کارآفرینی. کرج. انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو). ۱۳۸۵.
- [۸] ذبیحی، محمدرضا و مقدسی، علیرضا. کارآفرینی از تئوری تا عمل. انتشارات جهان فردا. مشهد. ۱۳۸۵.
- [۹] سعیدی‌کیا، مهدی. اصول و مبانی کارآفرینی. انتشارات کیا. تهران. چاپ سوم. ۱۳۸۵.
- [۱۰] صالحی، علی. شناسایی عوامل و شاخص‌های اولویت‌دار جهت دستیابی به سازمان‌های کارآفرینی در کشور. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. رساله دکتری. ۱۳۸۲.