

طراحی الگوی کارآفرینی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی استانهای غرب کشور)

ندا سلطانی گوهری^۱

سنجر سلاجقه^{۲*}

مقاله حاضر با عنوان طراحی الگوی کارآفرینی سازمانی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی، در وزارت آموزش و پرورش ایران (مطالعه موردی استانهای غرب کشور) به انجام رسیده است. این تحقیق از نظر هدف، در گروه پژوهش های توسعه ای-کاربردی قرار دارد. نوع تحقیق ترکیبی (آمیخته اکتشافی) است. روش تحقیق روش اعتبار صوری (محتوایی) است. جامعه آماری مجموعاً شامل ۳۹۲ نفر بود که نمونه ای متشکل از مدیران کل و معاونینشان در یازده استان غرب کشور در سال ۱۳۹۶، با تحصیلات لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر می باشد. در این پژوهش، براساس یک رویکرد کیفی و با روش دلفی، برای طراحی، ابتدا مدل بندی و مدل مفهومی اولیه تشکیل شد و سپس با استفاده از اطلاعات مربوط به مطالعات موردی و زمینه یابی-پیمایشی، مدل طراحی شده حاصل از روش دلفی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده توسط تحلیل عاملی بر روی مؤلفه ها به روش تجزیه به مؤلفه های اصلی و چرخش واریماکس تحلیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای اس پی اس اس و آموس استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل کارآفرینی سازمانی در وزارت آموزش و پرورش شامل افعال، نگرش، انعطاف پذیری، پاداش، رهبری و فرهنگ است که اعتبار و صحت همه مؤلفه ها مورد تأیید قرار گرفت. عوامل اقتصاد مقاومتی در وزارت آموزش و پرورش شامل برابرسازی دسترسی، گسترش مشارکت و افزایش کارآیی است که اعتبار و صحت همه مؤلفه ها مورد تأیید قرار گرفت. عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی در وزارت آموزش و پرورش شامل حمایت، فرهنگ، استراتژی، ساختار، سیستم کنترل و ارتباطات بود که اعتبار و صحت همه مؤلفه ها مورد تأیید قرار گرفت. به طور کلی بین عوامل زمینه ساز کارآفرینی و ابعاد اقتصاد مقاومتی ارتباط وجود دارد که از نوع رابطه افزایشی است. در خصوص مؤلفه های متغیر زمینه ساز کارآفرینی، باید گفت حمایت مدیریت عالی، استراتژی سازمان، ساختار سازمانی و سیستم های سازمانی با ابعاد اقتصاد مقاومتی رابطه ندارد. فرهنگ سازمانی با ابعاد اقتصاد مقاومتی رابطه کاهشی دارد. ارتباط کنترل، ارزیابی سازمان و ارتباطات اثربخش با ابعاد اقتصاد مقاومتی از نوع رابطه افزایشی است. ارتباط عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی با عوامل کارآفرینی سازمانی در وزارت آموزش و پرورش از نوع رابطه افزایشی است.

کلید واژه: اقتصاد مقاومتی، کارآفرینی سازمانی، عوامل زمینه ساز کارآفرینی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

nedasoltani31@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

شرایط اجتماعی، صنعتی، اقتصادی و فرهنگی کشور به گونه ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه حل های جدید و متفاوتی را طلب می کند. مسائل سازمان های کنونی کشور با توجه به تحولات پویای محیطی و افزایش پیچیدگی های روزافزون و رقابت شدید، با تدابیر و استراتژی های گذشته حل شدنی نیست ، بلکه برای تضمین تداوم حیات و بقایشان نیازمند یافتن راه حل ها و روش های جدیدی هستند که به نوآوری، ابداع ، خلق محصولات یا خدمات ، فرآیندها و روش های جدید بستگی دارد. سازمان های کنونی باید به قدر کافی منعطف باشند تا بتوانند پاسخگوی تمام شرایط ممکن باشند (احمدپور داریانی، ۱۳۹۰) فراهم سازی زمینه برای نهادینه سازی کارآفرینی در سازمان ها و بالطبع اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی از طریق عوامل سازمانی به ایجاد انعطاف پذیری برای پاسخگویی به تغییرات شدید و پرشتاب محیطی و توانایی اینکه سازمان ها در هر وضعیتی ایده ای مطلوب داشته باشند، کمک می کند. در حقیقت ، آنچه محققان بسیاری به دنبال آن هستند فراهم سازی شرایط برای اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی است (موریس، ۲۰۰۲) پژوهش ها نشان می دهد که عوامل سازمانی به طور خاص نقش مهمی در اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی ایفا می کنند. (زربیناتی و سوتاریس، ۱۳۹۵). زمینه سازی این سازمان ها برای نهادینه سازی کارآفرینی در درون خود، منجر به اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی شده است. از این رو سازمان های کنونی کشور نیز باید توجه ویژه ای به نهادینه سازی کارآفرینی در درون خور و سپس اجرایی کردن ابعاد کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت و تثبیت رقابتی آن ها و توسعه پایدار کشور دارد، مبذول نمایند. متأسفانه نتایج پژوهش ها حاکی از آن است که سازمان های ایرانی به ویژه سازمان های دولتی (به جزء تعدادی محدود)، نتوانسته اند از رهگذر انقلاب کارآفرینانه ، از مزایای کارآفرینی در سازمان های خود بهره گیری نمایند و شاخص های کارآفرینی سازمانی در آن ها در حد نامطلوبی می باشد (مقیمی، ۱۳۸۴) بنابراین ، ضرورت وجود مدل یا الگویی مبتنی بر عوامل سازمانی، برای فراهم سازی شرایط برای نهادینه سازی کارآفرینی و سپس اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی حیاتی بوده و می تواند برای سازمان ها راهگشا باشد کارآفرینی یک موضوع جذاب در میان اهالی حوزه کسب و کار و دانش پژوهان بوده و ترکیب آن با منابع انسانی در میان دانشمندان مدیریت و محققان ، از

موضوعات مورد علاقه است. بسیاری از دولت ها در سراسر جهان اعتقاد دارند که کارآفرینی زیربنای توسعه اقتصادی است و از همین رو دولت های زیادی به ارائه برنامه های توسعه کارآفرینی روی آورده اند با توجه به جهانی شدن و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی، راه حل های گذشته برای مسائل جاری و آینده کارگشا نیستند و باید به شیوه های جدید اندیشید، این امر در خصوص سازمان ها نیز صدق میکند. لذا باید به دنبال راهکارهای جدید سازمانی با ساختارهای نوین بود. برای شناخت فرصت های جدید و افزایش بهره وری نیاز مبرم به شناخت رابطه بین نظام مدیریت منابع انسانی و توسعه کارآفرینی سازمانی درون سازمان ها احساس می شود (کیاکجوری، ۱۳۸۹). کارآفرینی با شتاب دادن به فعالیت های اقتصادی و خلق شغل ها و کارهای جدید، نقش راهبردی در توسعه اقتصادی ایفا میکند. مدیریت منابع انسانی نیز به طور کلی یک تابع استراتژیک و جامع از کارمندان را برای کمک موثر و مولد به نفع شرکت و در جهت اهداف سازمان و رونق کسب و کار، در فضای رقابتی امروز فراهم می آورد. کارآفرینان نمیتوانند کسب و کار را به تنهایی توسعه دهند، بنابراین مهم ترین وظایف مدیران کارآفرین، جذب، ایجاد انگیزش و نگهداری کارکنان خلاق و کارآفرین است. زیرا چنین نیروهایی، به کسب و کار هر سازمانی رونق داده و برای رشد و توسعه آن موثرند (دمیر، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش

ریچارد کانتیلون^۱ در سال ۱۷۳۰ یکی از نخستین نظریه ها را در مورد کارآفرینی عرضه کرد و به همین دلیل برخی او را بنیان گذار این واژه می دانند در اواسط قرن بیستم کارآفرین نوآور پایه ریزی شد در این دوران بین مدیر و کارآفرین تمایز ایجاد شد. سوبائتر^۲ در ۱۹۷۳ کارآفرینی درون سازمانی را ابداع کرد. در سال ۱۹۸۵ پینکات^۳ واژه کارآفرینی سازمانی را ابداع کرد. در دهه ۱۹۹۰ کارآفرینی درون سازمانی رشد بسیار شدیدی کرد.

1 Kanton
2 Subauer -
3 Pinkat

سوتیز، زربینتی و آلابام^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی گزارش کردند که برنامه های آموزش کارآفرینی، نگرش کارآفرینانه افراد را به طور معناداری افزایش میدهد. مشایخ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داد که آموزش کارآفرینی در بالا بردن روحیه کارآفرینی دانش آموزان تأثیر بسزایی داشته است. هانینگ^۲ (۲۰۰۴) دریافت که آموزش کارآفرینی بر مهارت، نگرش و رفتار متمرکز است و موجب ارتقای مهارت، توسعه نگرش و تغییر رفتار افراد میشود در خصوص اهمیت کارآفرینی آموزش و ارتقای آن، مقام معظم رهبری در ابلاغ سیاستهای کلی اشتغال در سال ۱۳۹۰ به ترویج و تقویت فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی و ارتقای توان کارآفرینی با مسئولیت نظام آموزشی کشور (آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفهای و آموزش عالی) اشاره کرده اند. با توجه به نقش و رابطه آموزش، به خصوص آموزشهای کارآفرینی با نگرش کارآفرینانه و باورهای خودکارآمدی، نقش نظامهای آموزشی و به ویژه نظام آموزش عالی در امر توسعه جامعه بیش از پیش محرز میشود. آموزش عالی از طریق انتقال دانش کاربردی در زمینه اشتغال، ایجاد مهارتها و تواناییهای موردنیاز در خصوص کارآفرینی، زمینه سازی فرهنگی و توسعه و حمایت پژوهشی از کارآفرینی، مفاهیم کارآفرینی را وارد دانشگاه کرده است و دانش، نگرش و مهارت دانشجویان را به سوی کارآفرینی و کارآفرین شدن سوق می دهد.

کارآفرینی

علی رغم اینکه در کشورهای پیشرفته دنیا از اواخر دهه ۱۹۷۰ به بعد به موضوع کارآفرینی توجه جدی شده و حتی در بسیاری از کشورهای درحال توسعه هم از اواخر دهه ۱۹۸۰ این موضوع را مورد توجه قرار داده اند، در کشور ما تا شروع اجرای برنامه سوم توسعه، توجه چندانی به کارآفرینی نشده بود. حتی در محافل علمی و دانشگاهی نیز به جز موارد بسیار نادر، فعالیتی در این زمینه صورت نگرفته بود. مشکل بیکاری و پیش بینی حادث شدن آن در دهه ۱۳۸۰ موجب شد که در زمان تدوین برنامه سوم توسعه، موضوع توسعه کارآفرینی مورد توجه قرار گیرد. در برنامه اخیر، توسعه کارآفرینی در سطح وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جهاد کشاورزی، صنایع و معادن و فلزات و همچنین مؤسسه جهاد دانشگاهی به دلیل ارتباط با فعالیت های آنها، مطرح شده است. عقیل ملکی فر در زمینه ناکارایی نظام آموزشی کشور بر تربیت دانشجو و دانش آموختگان کارآفرین تأکید کرده و خاطر نشان ساخته که نظام

¹ Souitaris, Zerbinati & Allabam

² Hoing

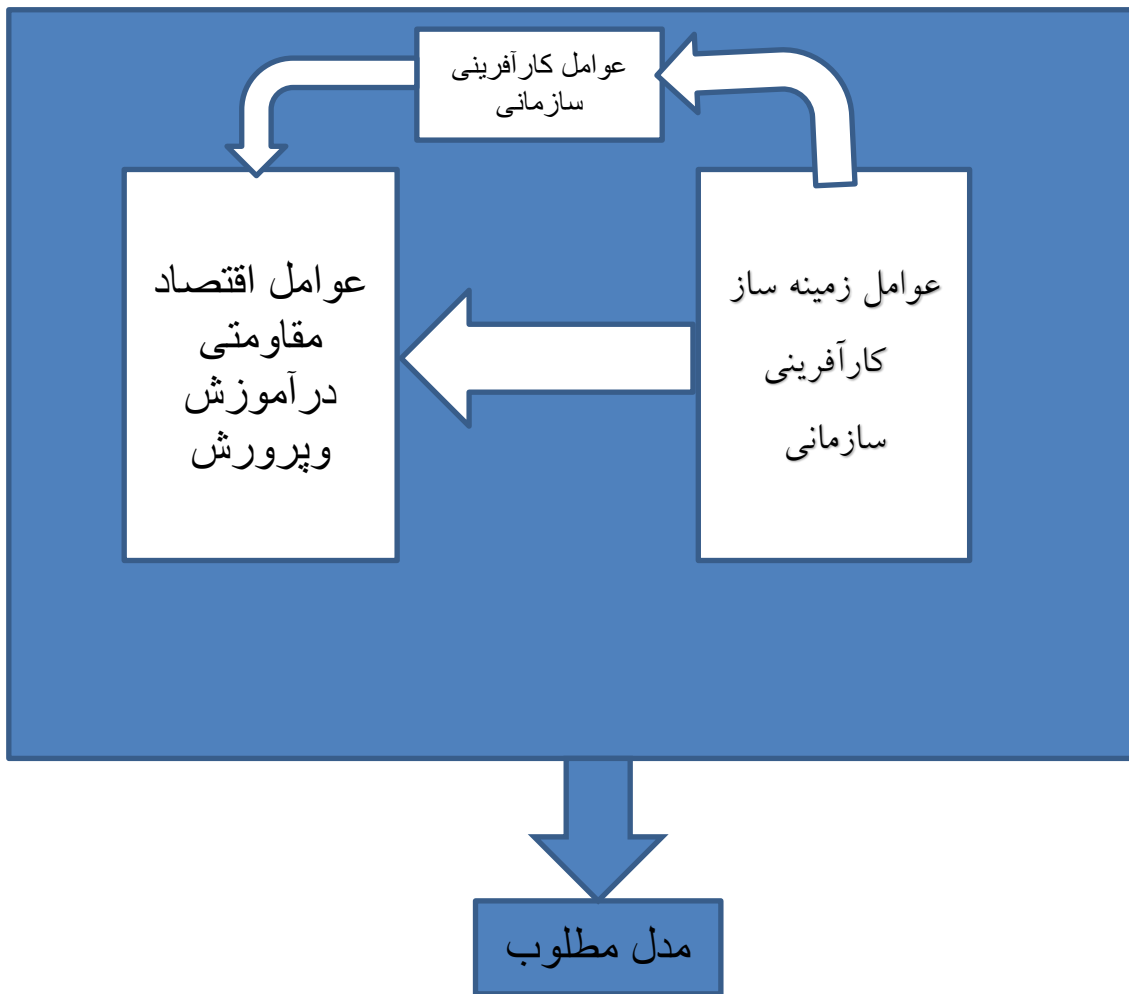
آموزشی ایران به جای اینکه کارآفرین باشد، عملاً کارجو پرور است. به گونه ای که با زحمت زیاد افرادی را تربیت می کند که فقط می توانند شکافهای شغلی بسیار تعریف شده و ساختمان را پر کنند و از آنجا که نظام آموزشی ایران مبتنی بر یادگیری نیست، افراد کارآفرین در آن کمتر پرورش پیدا می کنند. کامبیز طالبی در سال ۱۳۸۰ به سنجش نظامهای آموزشی از منظر کارآفرینی پرداخته است. «دیده بان جهانی کارآفرینی» در مقاله ای خاطر نشان ساخته است که نظام آموزشی آمریکا به گونه ای است که از هر ۶ نفر یک نفر کارآفرین می شود؛ در کرهء جنوبی از هر ۱۲ نفر یک و در برزیل بر اساس تغییراتی که در نظام آموزشی آن صورت گرفته، قرار است در پایان سال ۲۰۰۵ از هر چهار نفر یک نفر کارآفرین تحویل جامعه داده شود. و بر نقش دولت در ایجاد فرهنگ کارآفرینی تأکید کرده اند. از دید آنان، نخستین کار دولت در ایجاد کارآفرینی، جا انداختن این فرهنگ است؛ یعنی خود دولت باور داشته باشد که نسل کارآفرین، نسل توانمند و تعیین کننده در سطح جامعه است. دومین بحث، بسترسازی برای تربیت و پرورش کارآفرینان است که از دبستان آغاز می شود و تا دانشگاه ادامه می یابد. وی در بحث خود در زمینه ایجاد فرهنگ کارآفرینی، در آغاز بر ضرورت تربیت مربیان کارآفرین و سپس بر لزوم ترویج فرهنگ کارآفرینی از سوی رسانه های گروهی مانند صدا و سیما، مطبوعات و برگزاری سمینارهای هدفمند در دانشگاهها تأکید می کنند و آنگاه ضرورت دگرگون شدن نظام آموزشی برای تربیت کارآفرینان را خاطر نشان می سازند. در ایران تا آغاز برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، به کارآفرینی توجهی نشده بود. اما در این برنامه به علت وجود بیکاری گسترده بویژه در میان جوانان و دانش آموختگان دانشگاهها و پیش بینی تشدید این معضل در دههء ۱۳۸۰، کارآفرینی مورد توجه قرار گرفته است.

بر اساس بند ۲-الف، راهکارهای اجرایی بخش آموزش عالی مندرج در جلد دوم پیوست شماره ۲ لایحهء برنامه پنج ساله سوم توسعه، کارآفرینی و کارآمدی دانشجویان و دانش آموختگان تأکید شده است. لذا به منظور توسعه و ارتقای سطح کارآفرینی، بویژه ابعاد آموزشی و پرورشی دانشجویان و دانش آموختگان مقاطع گوناگون تحصیلی و فراهم آوردن مشارکت هر چه بیشتر دانشگاهیان در توسعه کشور، آیین نامه طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاههای کشور تهیه و برای اجرا به دانشگاهها ابلاغ شد. توسعه کارآفرینی در برنامه مورد اشاره در سطح وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جهاد کشاورزی و صنایع و معادن و نیز جهاد دانشگاهی مطرح و در حال اجراست. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مسئولیت اجرایی «طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاههای

کشور را که به اختصار «کاراد» نامیده می‌شود، به سازمان سنجش آموزش کشور واگذار کرده است. این سازمان نیز از اواخر سال ۱۳۷۹ نسبت به سازماندهی آموزش کارآفرینی در دانشگاههای مجری طرح اقدام نموده است. الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، به بررسی عوامل سازمانی موثر مولفه های کارآفرینی سازمانی و ابعاد اجرایی کارآفرینی سازمانی با نهادینه سازی کارآفرینی در نمایندگی های فروش انجام داده است. نتایج بررسی نشان می دهد که مولفه های عوامل سازمانی بر نهادینه سازی کارآفرینی در شرکتهای کارآفرین در صنایع غذایی تاثیر مثبت دارند، و نهادینه سازی کارآفرینی در این شرکتهای نیز بر اجرایی شدن ابعاد کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد. دهقان و هکاران (۱۳۹۱). عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور انجام شده است. این پژوهش نشان میدهد که سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی موثر هستند که وضعیت کلی آنها، متوسط است. ربیعی و سرابی (۱۳۹۲) به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر کارآفرینی زنان پرداخته اند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری میان سرمایه اجتماعی و هر سه بعد آن (ساختاری، رابطه ای و شناختی) با کارآفرینی زنان برقرار است و در بررسی این که کدام یک از ابعاد سرمایه ی اجتماعی بیش ترین تاثیر را بر کارآفرینی زنان دارند، مشخص شد که در میان ابعاد سرمایه ی اجتماعی، بعد ساختاری دارای بالاترین تاثیر بر کارآفرینی زنان است و پس از آن بعد شناختی قرار دارد و بعد رابطه ای دارای کمترین تاثیر بر کارآفرینی زنان است. شین و ونکاتارامن (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین مهارت اجتماعی کارآفرینان و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای دانش بنیان پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد مهارت اجتماعی کارآفرینان بر بازارگرایی سازمانی تاثیر معنادار دارد ولی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معنادار ندارد؛ همچنین نتایج تحقیق نشان داد که سازه بازارگرایی بر کارآفرینی سازمانی شرکت های دانش بنیان دارای تأثیر معنادار است. (زربیناتی و سوتاریس، ۱۳۹۵)

مدل مفهومی

مدل اولیه تحقیق، براساس عوامل برگرفته از پیشینه تحقیق و مطالعات کتابخانهای و مصاحبه خبرگی طراحی شد که عوامل مذکور بر اساس جامعیت و تکرار انتخاب شدند.



شکل (۱): مدل اولیه پژوهش

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت و هدف، کاربردی و از حیث روش، توسعه ای است که اطلاعات آن از طریق پرسشنامه غیراستاندارد بدست آمده است. در این پژوهش، ابتدا عوامل مرتبط با اجرا از مجموعه مقالات و مصاحبه های خبرگی، شناسایی شده و از بین آنها، ۳ عامل و ۳۳ شاخص که جامعیت بیشتری داشتند، انتخاب و مدل اولیه به صورت فرم نظرسنجی به همراه سؤالات باز، در اختیار خبرگان قرار گرفت که پس از اجرای فن دلفی، هر ۳ عامل و ۳۳ شاخص تائید شدند. جامعه آماری این پژوهش، در مرحله دلفی، ۱۸ نفر از مدیران

ارشد اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان دارای پست های سازمانی مدیرکل، معاون مدیرکل، کارشناسان ارشد، مدیریت استانی و پردیس دانشگاه فرهنگیان استان لرستان، کارشناس مسئولین دانشگاه فرهنگیان و دونماینده مجلس و در مرحله سنجش اعتبار مدل، ۱۸۳ نفر مدیران اداره های آموزش و پرورش و کارشناسان ارشد شهرستانهای ۱۱ استان غرب کشور است و به کمک فرمول کوکران حجم نمونه ۳۷۰ نفر محاسبه شد. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، معادلات ساختاری در نرم افزار آموس است. نتایج بیانگر تأیید مدل پیشنهادی بود. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، با توجه ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و همچنین الگوبرداری از نمونه های معتبر و استاندارد، محقق با مشاوره استاد راهنما به استفاده از پرسشنامه های محقق ساخته بر اساس روش دلفی اقدام نمود. محقق برای تعیین روایی در این تحقیق تمهیدات زیر را انجام داده است.

الف) روایی صوری: گرفتن تأییدیه از اساتید خبره.

ب) تعیین روایی سازه: همانطور که انتظار می رود از طریق نرم افزار تأییدگرید، که نشان می دهد اندازه نمونه برای انجام تحلیل عاملی مناسب است. در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش ها مبنای سنجش پایایی است، استفاده شده و با توجه به مناسب بودن ضرایب آلفا، پایایی تأیید شد. در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش ها مبنای سنجش پایایی است، استفاده شده و با توجه به مناسب بودن ضرایب آلفا، پایایی تأیید شد.

جدول (۱): وضعیت عوامل اقتصاد مقاومتی از نظر خبرگان

آلفای کرونباخ	ابعاد اقتصاد مقاومتی شناسایی شده در آموزش و پرورش
۰/۸۹۵	گسترش مشارکت و سهم آموزش و پرورش در توسعه اقتصاد، اجتماعی و فرهنگی و تخفیف نابرابری در توزیع درآمد
۰/۹۰۲	افزایش کارایی و بهره وری در تولید و ارائه خدمات آموزشی
۰/۹۴۷	برابرسازی دسترسی به فرصتهای آموزشی و بهره مندی از آموزش

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از آزمون کولوموگروف و اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن متغیرها، آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و

معادله ساختاری برای پاسخ به فرضیه های تحقیق استفاده شد. برای انجام محاسبات و پردازش اطلاعات نیز از بسته های نرم افزاری اس پی اس اس و آموس^۱ استفاده شد.

یافته های پژوهش

آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

از آنجا که در پژوهش حاضر برای ساخت هر یک از متغیرها، از شاخص میانگین استفاده شده است و از سوی دیگر، بر طبق آنچه در قضیه حد مرکزی بیان شده است و با توجه به این که در متغیرهای مورد بررسی دو شرط اساسی قضیه حد مرکزی ($\sigma^2 < \infty$ و $\sigma^2 > 0$) و بزرگ بودن حجم نمونه به اندازه کافی) برقرار است، بنابراین با استناد به این قضیه می توان گفت تمامی متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند. نتیجه اینکه کیفیت متغیرها در جدول شماره ۴ ثبت در این تحقیق، به منظور تأیید مدل های اندازه گیری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است کلیه شاخصها، با استفاده از نرم افزار آموس^۲ و تحلیل عاملی تأییدی بر اساس مدل تحقیق بررسی شدند که در جدول شماره ۵ نشان داده شده اند.

سؤالات تحقیق

جهت بررسی فرضیات مورد نظر از آزمون آماری تی-استیودنت تک نمونه ای برای سنجش هر یک از عوامل کارآفرینی سازمانی، زمینه سازکارآفرینی سازمانی و مولفه های اقتصاد مقاومتی در اداره آموزش و پرورش استفاده می نمایم. در جدول زیر میانگین و انحراف معیار هر یک از عوامل کارآفرینی سازمانی و آزمون تی-استیودنت گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار احتمال آزمون تی-استیودنت برای عوامل اختیاری، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و سیستم پاداش کمتر از ۰.۰۵ (خطای نوع اول) شده است، میانگین عوامل اختیاری، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و سیستم پاداش به طور معنی داری بیشتر از عدد ۳ است و این عوامل در سطح مطلوبی قرار دارند.

1 SPSS and AMOSE

2 AMOSE

جدول (۲): عوامل کارآفرینی سازمانی

عوامل	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	مقدار احتمال
حمایت مدیریت عالی	3.112	1.393	1.595	391	0.056
اختیار کاری	3.212	1.414	2.965	391	0.002
فرهنگ سازمانی	3.054	1.401	.757	391	0.225
ساختار سازمانی	3.156	1.405	2.193	391	0.015
ارتباطات سازمانی	3.230	1.395	3.258	391	0.001
سیستم پاداش	3.161	1.408	2.260	391	0.012

در جدول زیر میانگین و انحراف معیار هر یک از عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی و آزمون تی-استیودنت گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار احتمال آزمون تی-استیودنت برای هر سه عامل ساختاری، رفتاری یا محتوایی و محیطی کمتر از ۰.۰۵ (خطای نوع اول) شده میانگین عوامل ساختاری، رفتاری یا محتوایی و محیطی به طور معنی داری بیشتر از عدد ۳ است و این عوامل در سطح مطلوبی قرار دارند.

جدول (۳): عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی

عوامل	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	مقدار احتمال
ساختاری	3.114	1.023	2.202	391	.014
رفتاری یا محتوایی	3.180	1.101	3.241	391	<0.001
محیطی	3.173	1.109	3.097	391	.001

در جدول زیر میانگین و انحراف معیار هر یک از مولفه های اقتصاد مقاومتی و آزمون تی-استیودنت گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار احتمال آزمون تی-استیودنت برای دو مولفه گسترش مشارکت و افزایش کارایی کمتر از ۰.۰۵ (خطای نوع اول) شده است، و میانگین دو مولفه گسترش مشارکت و به طور معنی داری بیشتر از عدد ۳ است و این عوامل در سطح مطلوبی قرار دارند

جدول (۳): مولفه های اقتصاد مقاومتی در اداره آموزش و پرورش

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره تی	انحراف معیار	میانگین	مولفه ها
.000	391	3.745	0.997	3.189	گسترش مشارکت و سهم آموزش و پرورش در توسعه اقتصاد، اجتماعی و فرهنگی و تخفیف نابرابری در توزیع درآمد
.006	391	2.759	0.970	3.135	افزایش کارایی و بهره وری در تولید و ارائه خدمات آموزشی
.052	391	1.948	1.180	3.116	برابرسازی دسترسی به فرصت های آموزشی و بهره-مندی از آموزش

در بررسی هر کدام از مدل ها سؤال اساسی این است که آیا این مدل برای اندازه گیری مناسب است؟ به عبارت دیگر آیا داده های تحقیق با مدل مفهومی همخوانی دارد یا نه ؟ بطور کلی دو نوع شاخص برای آزمودن برازش مدل وجود دارد.

- ۱- شاخص های خوب بودن ۲- شاخص های بد بودن شاخص های بدبودن نیز شامل، $RMSEA$
- هرچقدر مقدار آن کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است شاخص های خوب بودن شامل χ^2/df
- $NFI, AGFI, GFI$ ، هرچقدر مقدار آن بیشتر باشد مدل دارای برازش بهتری است

جدول (۴): نمادهای در نظر گرفته شده در نمودارها برای متغیرها

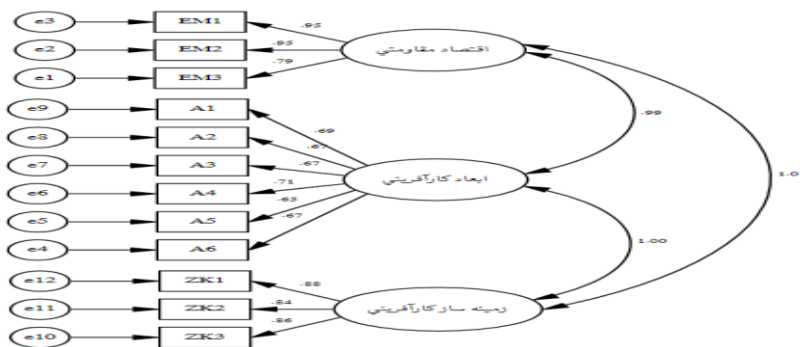
نماد	نام
EM1	گسترش مشارکت و سهم آموزش و پرورش در توسعه اقتصاد، اجتماعی و فرهنگی و تخفیف نابرابری در توزیع درآمد
EM2	افزایش کارایی و بهره وری در تولید و ارائه خدمات آموزشی
EM3	برابرسازی دسترسی به فرصت های آموزشی و بهره-مندی از آموزش
ZK1	ساختاری
ZK2	رفتاری یا محتوایی
ZK3	محیطی
A1	حمایت مدیریت عالی
A2	اختیارکاری
A3	فرهنگ سازمانی
A4	ساختار سازمانی
A5	ارتباطات سازمانی
A6	سیستم پاداش
EM	مولفه های اقتصادمقاومتی دراداره آموزش و پرورش
ZK	عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی
A	عوامل کارآفرینی سازمانی

شکل زیر مدل اندازه گیری عوامل تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملین شان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد.

با توجه به شکل می توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. واضح است که هر چه مقدار خطا کمتر باشد ضرایب تعیین بالاتر و همبستگی بیشتری بین سوال و عامل مربوطه وجود دارد. مقدار ضریب تعیین عددی بین ۰ و ۱ است که هر چه به سمت ۱ نزدیک شود مقدار تبیین واریانس بیشتر می گردد

جدول (۵): شاخص های تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های تحت بررسی

شاخص	RMSEA	GFI	CFI
مقدار	0.046	0.963	0.989
حالت مطلوب	$0 \leq \chi^2 \leq 0/08$	$0/8 \leq \chi^2 \leq 1$	$0/8 \leq \chi^2 \leq 1$

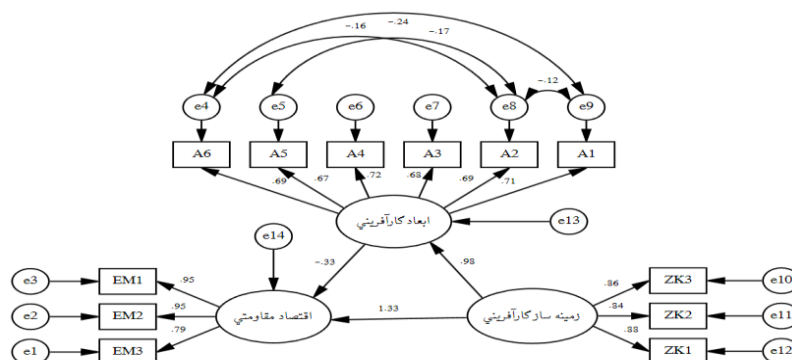


نمودار (!): شاخص های تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های تحت بررسی

مقدار ضریب مسیر استاندارد بین عوامل زمینه ساز کار آفرینی و عوامل کارآفرینی سازمانی برابر ۰.۹۷۶ است و با توجه مقدار احتمال بدست آمده برای این مسیر می توان دریافت که در سطح خطای پنج درصد عوامل زمینه ساز کار آفرینی به طور معنی داری بر روی عوامل کارآفرینی سازمانی اثرگذار هستند. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین عوامل زمینه ساز کار آفرینی و مولفه های اقتصاد مقاومتی برابر ۱.۳۳۳ است و با توجه مقدار احتمال بدست آمده برای این مسیر می توان دریافت که در سطح خطای پنج درصد عوامل زمینه ساز کار آفرینی به طور معنی داری بر روی مولفه های اقتصاد مقاومتی اثرگذار هستند

جدول (۶): تخمین استاندارد مدل

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	خطای برآورد	آماره T	مقدر احتمال	ضریب استاندارد	مسیر
ZK	A	0.996	0.064	15.566	< 0.001	0.976	
A	EM	-0.315	0.379	-0.832	0.406	-0.331	
ZK	EM	1.296	0.393	3.295	< 0.001	1.333	

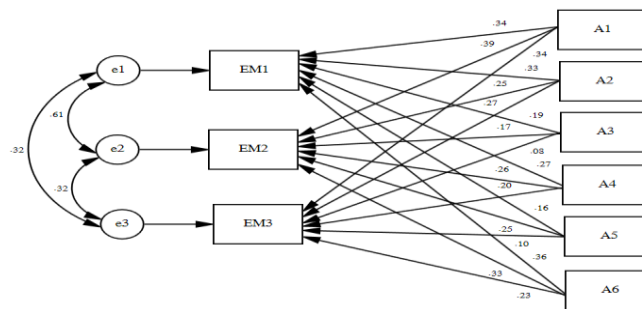


نمودار (۲): تخمین استاندارد مدل

در شکل زیر مقادیر ضرایب استاندارد پارامترهای مدل تحلیل مسیر برای این فرضیه فرعی گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار احتمال تمامی ضرایب مسیر کمتر از ۰.۰۵ شده است (به جز EM۳ به روی ۳A)، می توان نتیجه گرفت که تمامی روابط در نظر گرفته شده بین دویه متغیرها در سطح خطای پنج درصد معنی دار است. با استفاده از ضرایب مسیر استاندارد می توان میزان تاثیر متغیرهای مستقل بر روی یک متغیر وابسته را مقایسه نمود.

جدول (۵): تحلیل مسیر: رابطه مولفه های زمینه ساز کارآفرینی سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	خطای برآورد	آماره T	مقدر احتمال	ضریب مسیر استاندارد
A1	EM1	0.174	0.018	9.57	< 0.001	0.345
A1	EM2	0.191	0.018	10.712	< 0.001	0.389
A1	EM3	0.231	0.029	7.97	< 0.001	0.337
A2	EM1	0.163	0.018	9.128	< 0.001	0.329
A2	EM2	0.119	0.018	6.778	< 0.001	0.246
A2	EM3	0.185	0.029	6.48	< 0.001	0.274
A3	EM1	0.094	0.018	5.222	< 0.001	0.188
A3	EM2	0.084	0.018	4.751	< 0.001	0.173
A3	EM3	0.055	0.029	1.902	0.057	0.081
A4	EM1	0.135	0.018	7.502	< 0.001	0.27
A4	EM2	0.128	0.018	7.228	< 0.001	0.263
A4	EM3	0.137	0.029	4.769	< 0.001	0.202
A5	EM1	0.082	0.018	4.524	< 0.001	0.163
A5	EM2	0.12	0.018	6.77	< 0.001	0.246
A5	EM3	0.065	0.029	2.25	0.024	0.095
A6	EM1	0.18	0.018	10.009	< 0.001	0.361
A6	EM2	0.162	0.018	9.2	< 0.001	0.334
A6	EM3	0.157	0.029	5.491	< 0.001	0.232



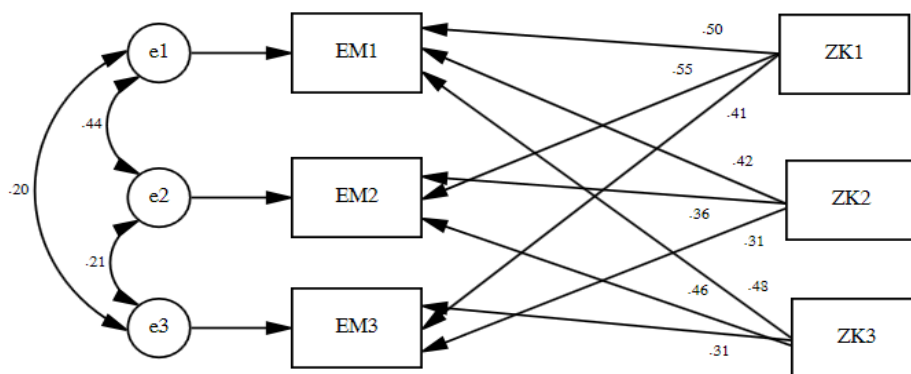
نمودار (۳): تحلیل مسیر: رابطه مولفه های زمینه ساز کارآفرینی سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی

در شکل زیر مقادیر ضرایب استاندارد پارامترهای مدل تحلیل مسیر برای این فرضیه فرعی گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار احتمال تمامی ضرایب مسیر کمتر از ۰.۰۵ شده است، می توان نتیجه گرفت

که این روابط بین متغیرها در سطح خطای پنج درصد معنی دار است. با استفاده از ضرایب مسیر استاندارد می توان میزان تاثیر متغیرهای مستقل بر روی یک متغیر وابسته را مقایسه نمود.

جدول (۶): تحلیل مسیر: رابطه ابعاد کارآفرینی سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	خطای برآورد	آماره T	مقدر احتمال	ضریب استاندارد	مسیر
ZK1	EM1	0.347	0.021	16.666	< 0.001	0.499	ZK1
ZK2	EM2	0.228	0.019	11.959	< 0.001	0.359	ZK2
ZK3	EM3	0.267	0.035	7.597	< 0.001	0.308	ZK3
ZK1	EM2	0.377	0.021	18.379	< 0.001	0.551	ZK1
ZK1	EM3	0.381	0.038	10.014	< 0.001	0.406	ZK1
ZK2	EM1	0.271	0.019	13.984	< 0.001	0.418	ZK2
ZK2	EM3	0.269	0.035	7.61	< 0.001	0.309	ZK2
ZK3	EM1	0.306	0.019	15.915	< 0.001	0.476	ZK3
ZK3	EM2	0.293	0.019	15.503	< 0.001	0.465	ZK3



نمودار (۴): تحلیل مسیر: رابطه ابعاد کارآفرینی سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی

6- نتیجه گیری و پیشنهادها

یافته های پژوهش نشان می دهد که در سطح جامعه مورد بررسی، مدل اولیه پژوهش بطور کامل پذیرفته شد و بر طبق پاسخ سؤالات پژوهش و بر اساس پیشنهاد خبرگان، عامل فرهنگ سازمانی به علت هم پوشانی در عوامل کارآفرینی و عوامل زمینه ساز کارآفرینی یک بار بررسی گردید و میتوان گفت یافته های پژوهش، نتایج

اکثر پژوهشهای پیشین را تأیید و کاملتر کرده است. بنابر نتایج این پژوهش، توصیه می شود نسبت تغییر نگرش مدیریتی به نظام اداری، اصلاح ساختار مبتنی بر راهبردهای جدید، تمرکززدایی و اصلاح سیستم ها و روش های کاری به منظور بهبود وضعیت نوآوری و کارآفرینی سازمانی در اولویت نظام اداری وزارت آموزش و پرورش قرارگیرد. در خاتمه بطور کلی موارد زیر پیشنهاد میگردد پیشنهاد میگردد

- تدوین برنامه شناخت از اقتصاد مقاومتی به عنوان یک اولویت در امر آموزش و پرورش
- فرهنگ سازی عمومی گسترش مشارکت و سهم آموزش و پرورش در توسعه اقتصاد، اجتماعی و فرهنگی و تخفیف نابرابری در توزیع درآمد در راستای اجرای بیانات مقام معظم رهبری
- ایجاد و تقویت نگرش اقتصادمقاومتی در میان برنامه ریزان، سیاستگذاران و مدیران عالی امر آموزش و پرورش
- ارتقا بخشیدن به فرهنگ عمومی و جلب مشارکت مردم در اجرای سیاست های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در مورد اقتصادمقاومتی.
- تدوین و اجرای برنامه جامع اجرای اقتصاد مقاومتی در آموزش و پرورش
- برابرسازی دسترسی به فرصت های آموزشی و بهره مندی از آموزش
- ارزیابی راهبردی سیاست ها، برنامه ها و طرح های ملی اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی در جهت بهبود اجرای اقتصاد مقاومتی
- جذب نیروهای متخصص کارآفرینی سازمانی و بهبود هرم نیروی انسانی موجود
- تدوین و اجرای برنامه توسعه (تحول اداری) ادارات کل آموزش و پرورش
- برنامه ریزی آموزشهای تخصصی اقتصاد مقاومتی در وزارتخانههای مختلف مرتبط با آموزش و پرورش (آموزش پودمانی)

منابع و مأخذ

۱. احمدپور داریانی، محمود، «کارآفرینی پیشرفته»، چاپ اول، انتشارات راه دان، ۱۳۹۰
۲. مقیمی، محمود، «کارآفرینی در سازمان های دولتی»، چاپ دوم، تهران، انتشارات فراندیش، ۱۳۸۴.
۳. کیاکجوری، داوود و الهام، فاضلی ویسری، شناسایی موانع داخلی، محیطی و برآیندی کارآفرینی سازمانی، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰، ۱۳۸۹.
۴. زربیناتی و سوتاریس، ۱۳۹۵. رابطه بین مهارت اجتماعی کارآفرینان و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای دانش بنیان تحقیقات جدید در علوم انسانی « زمستان . شماره ۱۷، صفحه ۲۱
5. Zahra, S.A., Jennings, D.F., & Kuratko, D.F. (1999). [The antecedents and consequences of firm-level entrepreneurship: the state of the field, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(2): 45-64.
6. Morris, M. H., & Kurakto, D. F., (2002), *Corporate Entrepreneurship*, Orlando, Florida: Harcourt College Publishers, p. 66
7. Demir, Y. (2011). Institutionalization and corporate entrepreneurship in family firms. *African Journal of Business Management* Vol.5 (2), pp.416-422.
8. Demir, Y. (2013). Institutionalization and corporate entrepreneurship in family firms. *African Journal of Business Management* Vol.5 (2), pp.416-422.