

شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های شایستگی کارآفرینانه متقاضیان سرمایه‌گذاری در مناطق آزاد ایران

سعید رحمانی^۱، مرتضی موسی‌خانی^{۲*}، داوود ثمری^۳

دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
استاد، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)
استادیار، گروه کشاورزی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
تاریخ دریافت: فروردین ۱۴۰۰، اصلاحیه: خرداد ۱۴۰۰، پذیرش: تیر ۱۴۰۰

چکیده

هدف از ایجاد و توسعه مناطق آزاد؛ افزایش و توسعه صادرات، ایجاد اشتغال، جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی و انتقال تکنولوژی، افزایش درآمدهای عمومی، افزایش توریسم، ارتقای جایگاه اقتصادی کشور و بهره‌مندی از اقتصاد رقابتی است، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه برای راه‌اندازی کسب و کار در مناطق آزاد ایران می‌باشد. در این پژوهش، روش به‌کارگیری شده برحسب هدف، کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری، توصیفی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری مدیران واحدهای اقتصادی و کارآفرینان در مناطق آزاد می‌باشد. پرسشنامه مقایسات زوجی با نظر اساتید طراحی شد و خبرگان متخصص در این زمینه و همچنین مدیران ارشد حوزه مورد مطالعه معیار و زیرمعیارها را مورد مقایسات زوجی قرار دادند. در این پژوهش ابتدا با استفاده از مبانی نظری و پیشینه انجام شده، سه معیار اصلی شایستگی کارآفرینی، شایستگی مدیریتی و شایستگی وظیفه‌ای و ۲۰ معیار فرعی شایستگی‌های کارآفرینانه شناسایی گردید. در رابطه با معیارها، معیار مهارت کارآفرینانه با ۰/۲۶۹ بیشترین وزن نهایی را دارا شدند. در زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه، برنامه‌ریزی و سازماندهی (۰/۱۷۱)، شناخت بازار (۰/۱۶۵) و خودمدیریتی (۰/۱۳۰) بیشترین وزن را به خود اختصاص دادند. زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه نیز مورد مقایسات زوجی قرار گرفت و در نهایت زیرمعیارهای طراحی محصول (۰/۵۹۳) و طراحی مدل کسب و کار (۰/۲۴۱) در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. در مورد زیرمعیارهای شایستگی رفتاری نیز نتایج به این صورت بود: بلندهمتی با وزن ۰/۱۸۲، توانایی انگیزاندن افراد با وزن ۰/۱۶۲ و تشخیص فرصت با وزن ۰/۱۶۲. زیرمعیارهایی بودند که سه وزن بیشتر رتبه‌بندی را به خود اختصاص دادند.

واژه‌های اصلی: شایستگی کارآفرینانه، مهارت کارآفرینانه، دانش کارآفرینانه، شایستگی رفتاری

۱- مقدمه

انسانی است که مبنای را برای یکپارچگی فعالیت‌های کلیدی منابع انسانی فراهم می‌کند [۲].

وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد، لذا انتخاب و گزینش مدیران شایسته در راس سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. اداره سازمان‌ها و بنگاه‌ها در عصر امروز، بر پایه قانون مداری همراه با دانش، بصیرت، تخصص و تعهد اخلاقی، به گونه‌ای که در داخل، پاسخگوی نیازهای معنوی و مادی جامعه و در سطح منطقه‌ای و جهانی، توانایی برخورد با انواع دگرگونی‌ها را داشته باشند، تنها از عهده کسانی برمی‌آید که در زمره نخبگان، نواندیشان و به بیان دیگر، شایستگان باشد [۷].

با مصاحبه به عمل آمده با معاونت محترم سرمایه‌گذاری مشخص گردید عدم موفقیت ایشان نه به دلیل محرکه‌ها و اکوسیستم موجود است بلکه به خود افرادی باز می‌گردد که خود را به عنوان کارآفرین و یا سرمایه‌گذار

تجربه امروز نشان داده که نوآوری‌ها و تحولات مهم در سازمان‌های دولتی و شرکتهای بزرگ اتفاق نمی‌افتد؛ زیرا توانایی تطبیق با بازار و نیازهای روز به وسیله ساختارهای پیچیده امکان‌پذیر نیست [۱]. بی‌شک مهمترین مزیت رقابتی سازمانها در دنیای تغییرات سرسام‌آور امروزی داشتن عامل انسانی شایسته و متفاوت می‌باشد. این مهمترین عامل استراتژیک است که به راحتی قابل تقلید کردن نیست و می‌تواند باعث موفقیت و توسعه پایدار سازمان‌ها گردد. موفقیت سازمان‌ها وابسته به توسعه منابع انسانی می‌باشد و توسعه منابع انسانی در هر سازمان و حتی در هر کشوری بدون درک و کشف قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی‌های این سرمایه‌عظیم و بالقوه میسر نخواهد شد. به همت این دلیل نظریه‌ها و الگوهای نظام شایستگی بسیاری در حوزه منابع انسانی، طراحی و استقرار یافته‌اند. مفهوم شایستگی در قلب منابع مدیریت منابع

*mo.mosakhani@iau.ac.ir

به صورت ماهرانه در موقعیت‌های پیچیده و نامعین انجام دهد همچون کار حرفه‌ای، تعهدات اجتماعی و زندگی شخصی [۱۹]. شایستگی یک عملکرد کاملاً موثر درون یک حرفه است که ممکن است در دامنه‌ای از سطح اساسی کارایی به بالاترین سطح برتری قرار گیرد [۲۱].

۲-۲- شایستگی کارآفرینانه

به عقیده صاحب‌نظران، شایستگی‌ها خصوصیات زیربنایی هستند که به عملکرد موثرتر و بالاتر در نقش شغلی مرتبط می‌شوند [۱۰]. شایستگی‌ها به مجموعه‌ای از ویژگی‌های ضمنی مانند دانش عمومی و تخصصی، انگیزه‌ها، خصایص، خویشتن‌پنداریها، نقش‌های اجتماعی، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها، توانایی‌ها، شخصیت، خرد، تخصص (اجتماعی، فنی و مدیریتی) طرز فکر و گرایش‌های رفتاری گفته می‌شود که در نتیجه آغاز به کار، ابقا و یا رشد یک فعالیت مخاطره‌آمیز بروز کرده است و این توانایی را به کارآفرین می‌دهد تا از ایده‌های در ذهن به خلق ارزش نائل شود و در مدیریت کردن یک فعالیت مخاطره‌آمیز، عملکرد سطح بالا و سود حداکثری ارائه کند [۱۲]. شایستگی‌های کارآفرینانه به سه طبقه شایستگی کارآفرینی، شایستگی مدیریتی و شایستگی وظیفه‌ای تقسیم بندی می‌شوند. درگیر شدن در نقش کارآفرینی اجرای فعالیت‌هایی مانند تعیین چشم انداز و اهداف کسب و کار چالشی و قابل حصول، تدوین راهبردهای لازم برای تحقق اهداف، ارزیابی اثربخشی راهبردها، تحلیل محیطی، تشخیص فرصت‌های با کیفیت بالا و ارائه محصولات یا خدمات عالی می‌باشد. این نقش‌ها مستلزم وجود هشجاری، نوآوری، خلاقیت، تعهد بالا، توانایی ادراک برای جستجو، شناسایی، ارزیابی، درک فرصت‌ها و تبدیل آنها به نتایج سودآور در کارآفرینان می‌باشند [۲۱].

شایستگی‌های کارآفرینانه به عنوان دسته ویژه‌ای از شایستگی‌های وابسته به فعالیت‌های کارآفرینانه ی موفق شناخته شده اند که برای انجام اثربخش فعالیت‌های کارآفرینانه لازم هستند؛ و نقش کلیدی و حیاتی در ایجاد و رشد موفقیت‌آمیز یک کسب و کار جدید، مستقل و سازمانی دارند. ماهیت شایستگی‌های کارآفرینانه، آن را به عنوان یک مفهوم مهم برای بهبود کارآفرینی نمایان ساخته است. شخصیت، مهارت‌ها، رفتار، و دانش کارآفرین، چه به‌عنوان یک فرد و چه به صورت جمعی و به‌عنوان یک تیم در داخل یک سازمان یا کسب و کار، یک عنصر حیاتی را در رابطه با موفقیت کارآفرینی تشکیل می‌دهند [۱۸].

پایه و اساس شایستگی‌های مورد سنجش در دستگاه‌های دولتی از جمله سازمان اداری و استخدامی کشور بر اساس نظریه دوییس (۱۹۹۸) است. از نظر ایشان شایستگی ترکیبی است از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های فردی (رفتاری) که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز سمت‌های مدیریتی یا ارتقا به سطوح بالاتر موفقیت‌آمیز انجام دهد. شایستگی‌های کارآفرینانه به سه طبقه شایستگی کارآفرینی، شایستگی مدیریتی و شایستگی وظیفه‌ای تقسیم بندی می‌شوند. درگیر شدن در نقش کارآفرینی اجرای فعالیت‌هایی مانند تعیین چشم انداز و اهداف کسب و کار چالشی و قابل حصول، تدوین راهبردهای لازم برای تحقق اهداف، ارزیابی اثربخشی راهبردها، تحلیل محیطی، تشخیص فرصت‌های با کیفیت بالا و ارائه محصولات یا خدمات عالی می‌باشد. این

معرفی می‌نمایند، ولی دارای شایستگی‌های موجود برای ایجاد و هدایت یک کسب و کار نیستند، ایشان از این افراد بجای سرمایه‌گذار واژه سرمایه‌بر را اختصاص داده بودند. فرآیند اخذ مجوز برای افراد از درخواست شروع می‌شود و بدون در نظر گرفتن مرحله‌ای برای ارزیابی شایستگی ایشان به صدور مجوز و ارائه تسهیلات برای کسب و کار ختم می‌شود. بر اساس یک دیدگاه، مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص است. مسلم است که برای مدیر بهتر شدن، داشتن چارچوب یا الگویی برای شناسایی شایستگی‌های موردنیاز رهنمون خواهد بود و بی شک آراستگی به چنین شایستگی‌هایی که نه تنها باید وجه تمایز مدیر با سایر کارکنان باشد بلکه ورای آن، زمینه موفقیت سازمان را در محیطی علمی و پویا فراهم می‌سازد. این موضوع، با توجه به اینکه "مدیریت از همتترین سرمایه‌های سازمانی" است و هرگونه خلأ رهبری و مدیریتی، خسارات هنگفت و جبران‌ناپذیری را به دنبال خواهد داشت، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد [۱۵].

بررسی‌های به عمل آمده در خصوص شکاف نظری نشان از آن دارد که تاکنون پژوهشی در خصوص شایستگی‌های کارآفرینانه برای سرمایه‌گذاران و متقاضیان راه اندازی کسب و کار صورت نگرفته است و تنها پیشینه‌هایی در خصوص شایستگی‌های کارآفرینی در صنعت ورزش، حوزه فناوری و آموزش، حوزه خدمات مشاوره‌ای و کارآفرینی روستایی صورت پذیرفته است. اما یکی از دغدغه‌های اصلی این پژوهش ورود افرادی تحت عنوان کارآفرین در مناطق آزاد و عدم دستیابی ایشان به موفقیت و ایجاد کسب و کار در این مناطق است.

از سوی دیگر، حجم بالای ثبت شرکت‌ها و درخواست سرمایه‌گذاری و راه‌اندازی کسب و کار در مناطق آزاد تجاری و همچنین عدم موفقیت بسیاری از آن‌ها، مدیران ارشد سازمان‌های مناطق آزاد را برای رفع این موضوع به این سمت سوق می‌دهد که مدیران (به خصوص مدیران واحدهای اقتصادی) و کارآفرینان در بدو ورود باید دارای شایستگی‌های کارآفرینانه باشند. ارزیابی‌ای از سطح فردی شایستگی‌های کارآفرینانه خود داشته باشند و به کمک آن بتوانند نیازهای آموزشی شان را تعیین کنند و به آنها این امکان را می‌دهد که شایستگی‌ها را ارتقا دهند و استراتژی‌های کارآفرینی مناسب را برای کاهش چالش‌های موجود در بازار جهانی به کار گیرند. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های شایستگی کارآفرینانه متقاضیان سرمایه‌گذاری در مناطق آزاد کشور و ادامه اولویت بندی این مولفه‌ها بر مبنای میزان اهمیت آنها می‌باشد.

۲- مبانی تحقیق

۲-۱- شایستگی

امروزه شایستگی به یک اصطلاح چند منظوره‌ای تبدیل شده است که با معانی مختلف در زمینه‌های علمی متنوع مورد استفاده قرار می‌گیرد [۱۹]. در ادبیات مربوط به شایستگی، تعاریف، متنوعی از شایستگی‌ها وجود دارد، اگر چه همه آن‌ها به طور وسیع شبیه هم اند و اساساً بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکزند. شایستگی باعث می‌شود فرد کار را

فوق به آنها اشاره شد در ادامه و در قالب جدول ۱ سعی می‌گردد، به نزدیک‌ترین پژوهش‌ها به پژوهش حاضر و شایستگی‌های مورد استفاده در هر کدام پرداخته شود. در ادامه، مولفه‌های شایستگی‌های کارآفرینانه بیان شده در پیشینه‌ی پژوهش در غالب جدول ۱ خلاصه و دسته بندی شد

نقشها مستلزم وجود هشیاری، نوآوری، خلاقیت، تعهد بالا، توانایی اداکار برای جستجو، شناسایی، ارزیابی، درک فرصتها و تبدیل آنها به نتایج سودآور در کارآفرینان می‌باشند [۲۱].

۳-۲- شناسایی مولفه های گرایش های کارآفرینانه

با عنایت به استعلام صورت گرفته در نمایه های داخلی و خارجی که در

جدول(۱): پیشینه‌ی تحقیق

ردیف	منبع	ابعاد و مولفه های شایستگی های کارآفرینانه
۱	[۲۷]	توانایی فنی (کسب تخصص در این زمینه؛ مهارتهای فنی مربوط به توسعه و تولید محصول، از جمله دانش و فنون لازم برای انتخاب، کسب، بهبود و استفاده از فناوری)، توانایی تفکر استراتژیک (ظرفیت تفکر استراتژیک مربوط به توانایی کارآفرینان در تدوین، اجرای و ارزیابی استراتژی یک شرکت است)، شایستگی سازمانی (سازماندهی شایستگی، توانایی سازماندهی و یکپارچه سازی منابع انسانی، مادی، مالی و فنی در شرکتها و میان شرکتهای مختلف در کارهاست).
۲	[۱۱]	تعریف بازار؛ نوآوری و توسعه محصول؛ خلق ایده؛ شناخت از محیط و تشخیص و بکارگیری فرصت‌ها.
۳	[۴]	مهارت های فردی، مهارت های آکادمیک، مهارت های شغلی و حرفه‌ای، اصول کارآفرینی.
۴	[۳]	شایستگی تعهدی، شایستگی راهبردی، شایستگی سازمان دهی، شایستگی فرصت جویانه، شایستگی ارتباطی، شایستگی ذهنی.
۵	[۲]	دانش کارآفرینانه، مهارت های اداری و شناختی، مهارت های ارتباطی، مهارت های مبتنی بر فرصت، مهارت های رهبری و نظارتی، مهارت های مدیریتی، مهارت های راهبردی، مهارت های یادگیری، تجربه ها و انگیزه ها، نگرش ها و خویشتن پنداری ها و اخلاق حرفه ای.
۶	[۵]	ایجاد مدل تحول بخش کسب و کار، فرصت جویی، نوآوری راهبردی، ریسک پذیری، انعطاف پذیری، تیم سازی، رهبری راهبردی کارآفرینانه، شبکه سازی، مدیریت فناوری، مدیریت مالی، مدیریت دانش، مدیریت رشد، مدیریت فرهنگ سازمانی.
۷	[۸]	پوشش رقابتی فرصت، جستجوی پیشگام فرصت، راهکار نوآورانه خلق فرصت.
۸	[۱۹]	فعالیت فعالانه، ریسک پذیری، پرخاشگری رقابتی، خودمختاری، نوآوری.
۹	[۲۲]	عوامل استراتژیک، عوامل ارتباطی، عوامل شخصی، عوامل انگیزشی.
۱۰	[۱۴]	شایستگی های انگیزه‌بخشی، انرژی بخشی و امیدبخشی، هوشیاری نسبت به فرصت های جدید کاری، تخصص و دانش عمیق در یک صنعت یا بازار هدف، توانایی تهیه ی طرح کسب و کار و هوشیاری نسبت به آخرین روند ها و تغییرات محیط.
۱۱	[۲۳]	شایستگی های فنی، مهارت کار با فناوری های مرتبط، مهارت های ارتباطی رابطه میان فردی.
۱۲	[۱۶]	شایستگی های شخصی، عمومی یا پایه، مدیریتی، راهبردی و فرصت.
۱۳	[۱۵]	مجموعه ای از دانش، مهارت و توانایی ها در یک شغل خاص.
۱۴	[۶]	رهبری گروهی، مهارتهای ارتباطی، قابلیت اعتماد، مهارتهای سازمانی و برنامه ریزی، مهارت های پایه ای کسب و کار، مهارت های حل مسأله، ویژگی های شخصی و خلاقیت.
۱۵	[۱۴]	شایستگی های رفتاری، ارتباطی و روابط خارجی.
۱۶	[۷]	رفتارها، دانش و مهارت ها.
۱۷	[۱۲]	شنش حوزه شایستگی: تعهدی، راهبردی، سازمان دهی، ذهنی ارتباطی و فرصت‌جویانه.
۱۸	[۲۴]	شایستگی های راهبردی، تعهدی، ادراکی، فرصت محور، سازمان دهی و رهبری، ارتباطی، یادگیری، شخصی، فنی، اخلاقی، مسئولیت اجتماعی و حمایت و همکاری.

ردیف	منبع	ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های کارآفرینانه
۱۹	[۲۵]	خوش آیندی موفقیّت، فشار برای چیره شدن بر مشکلات، سخت کوشی، پذیرش مسؤلیّت، خوش بینی و تعالی مداری.
۲۰	[۱۰]	تعیین اهداف و چشم انداز قابل حصول، تدوین راهبرد و ارزیابی اثربخشی آن‌ها، تدوین برنامه‌های بهبود عملکرد، تلاش مداوم در حل مسائل، تعهد به اهداف بلندمدت و فردی، ناامید نشدن از شکست و شروع مجدد، تفکر شهودی و سریع، سطح نوآور بودن، ارزیابی ریسک‌ها، تحقق فرصت‌های کسب و کار.
۲۱	[۹]	شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد، شایستگی رشد و یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی، و شایستگی فنی تخصصی.

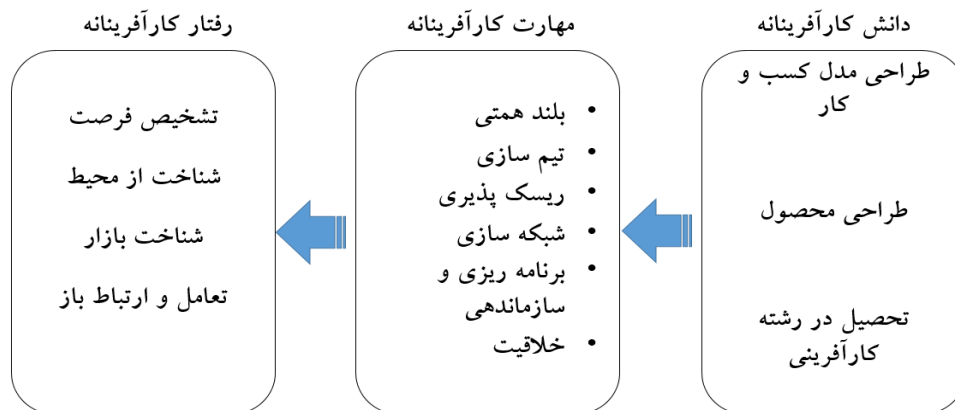
بر اساس تئوری‌های فوق مولفه‌های اصلی و فرعی شایستگی‌های کارآفرینانه را به صورت جدول زیر بیان می‌شود:

جدول (۲): معیارهای اصلی و فرعی شایستگی‌های کارآفرینانه

ردیف	معیار اصلی	معیار فرعی
۱	دانش کارآفرینانه	طراحی مدل کسب و کار
۲		طراحی محصول
۳		تحصیل در رشته کارآفرینی
۴	مهارت کارآفرینانه	شناخت از محیط
۵		تیم سازی
۶		ریسک پذیری
۷		شبکه سازی
۸		شناخت بازار
۹		برنامه ریزی و سازماندهی
۱۰		خلاقیت
۱۱		تعامل و ارتباط
۱۲		خودمدیریتی
۱۳		شایستگی راهبری
۱۴		شایستگی رفتاری
۱۵	توانایی انگیزاندن افراد	
۱۶	سازگاری و انعطاف پذیری	
۱۷	بلند همتی	
۱۸	مدیریت مالی	
۱۹	تشخیص و حل مساله	

معیار اصلی	معیار فرعی	ردیف
	تشخیص فرصت	۲۰

و بر اساس چارچوب نظری پژوهش، مقوله های شناسایی شده در قالب شکل ۱ ارائه می گردد.



شکل (۱): معیارهای اصلی و فرعی گرایش های کارآفرینانه (محقق ساخته)

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های آمیخته است و در بحث شناسایی شایستگی های کارآفرینان منطقه ابتدا از مصاحبه نیمه ساخت یافته و کدگذاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش در ابتدا برای مطالعه اکتشافی شامل کلیه مقالات نمایه شده در نمایه های فارسی مانند نورمگز و پایگاه جهاد دانشگاهی و همچنین کلیه مقالات نمایه شده در نمایه اسکاپوس با موضوع "شایستگی کارآفرینانه" است. در ادامه نیز برای مصاحبه جهت استخراج شایستگی و همچنین اعتبارسنجی مدل از مدیران واحدهای اقتصادی و کارآفرینان در مناطق آزاد استفاده شد.

پس از شناسایی شایستگی های کارآفرینان در مناطق آزاد تجاری برای بررسی وضع موجود پرسشنامه ای میان جامعه هدف توزیع گردید. در پژوهش حاضر، با استفاده از مصاحبه و کدگذاری نتایج مصاحبه، شاخص های نهایی شناسایی شده است. سپس با بهره گیری از تحلیل عاملی اکتشافی به دسته بندی شاخص های شناسایی شده پرداخته شده است. در گام نهایی با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی شاخص ها، ابعاد و مولفه ها رتبه بندی شده است. به منظور انجام مصاحبه، محقق در طی ده روز با ۸ خبره ارتباط برقرار نموده است. بدین صورت که با تعیین قرار قبلی با هر یک از خبرگان ملاقاتی در حدود ۳۰ دقیقه داشته است. در این جلسات محقق سوالات در حوزه قلمرو موضوعی تحقیق پرسیده است و در طی انجام مصاحبه سخنان خبرگان را ضبط کرده است. مصاحبه بصورت باز بوده و در آن محقق با پرسیدن سوال سعی در کنترل مصاحبه در جهت دستیابی به هدف

تحقیق داشته است. در مرحله اول شاخص های تمامی مصاحبه ها استخراج شده و در جدولی درج می گردد. این شیوه استخراج شاخص ها، کدگذاری باز نامیده می شود. در گام بعدی به واسطه کدگذاری محوری، کدهای مشابه و متفاوت مشخص و کدهای مشابه با هم ادغام می شوند. در این مرحله تلفیقی از شاخص های شناسایی شده به واسطه بررسی پیشینه تحقیقاتی و مدل برگرفته از نتایج مصاحبه با یکدیگر ارائه شده است.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

پس از انجام مصاحبه و استخراج کدها، به واسطه کدگذاری محوری، کدهای مشابه و متفاوت مشخص و کدهای مشابه با هم ادغام می شوند. در گام بعدی، تلفیقی از شاخص های شناسایی شده به واسطه بررسی پیشینه تحقیقاتی و مدل برگرفته از نتایج مصاحبه با یکدیگر ارائه شده است.

۴-۱- رتبه بندی عوامل شناسایی شده

در این بخش به تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها پرداخته می شود. برای این منظور از روش AHP فازی استفاده می شود. برای اجرای این روش، بایستی معیارهای اصلی با هم، زیرمعیارهای هر معیار به هم و معیارهای اصلی با کنترل اثر تک تک معیارها با هم مقایسه شوند. در ادامه هریک از مراحل به طور جداگانه اجرا می شود. برای راحتی کار و به دلیل کمبود فضای کافی، ابتدا معیارها و زیرمعیارها کدگذاری می شوند.

جدول (۳): کدگذاری معیارها و زیرمعیارها

مفهوم	نماد معیارها	معیارها	نماد زیر معیارها	زیر معیارها
ابعاد و مولفه‌های شایستگی کارآفرینانه متقاضیان سرمایه‌گذاری در مناطق آزاد ایران	C1	مهارت کارآفرینانه	S1	شناخت از محیط
			S2	تیم سازی
			S3	ریسک پذیری
			S4	شبکه سازی
			S5	شناخت بازار
			S6	برنامه ریزی و سازماندهی
			S7	خلاقیت
			S8	تعامل و ارتباط
			S9	خودمدیریتی
			S10	شایستگی راهبری
	C2	شایستگی رفتاری	S11	عزت و اعتماد به نفس بالا
			S12	توانایی انگیزاندن افراد
			S13	سازگاری و انعطاف پذیری
			S14	بلند همتی
			S15	مدیریت مالی
			S16	تشخیص و حل مساله
			S17	تشخیص فرصت
			S18	طراحی مدل کسب و کار
	C3	دانش کارآفرینانه	S19	طراحی محصول
			S20	تحصیل در رشته کارآفرینی

۴-۲- حل AHP فازی

شده به جای هرکدام از مقیاس های نه گانه زبانی زیر از طیف ۱ تا ۹ استفاده شد و سپس در نرم افزار اکسل اوزان مثلثی مربوط به هرکدام وارد گردید.

برای اولویت‌بندی معیارها، پرسشنامه شماره ۲ در اختیار خبرگان محترم قرار گرفت و برای وارد کردن مقایسات زوجی بین معیارها، از اوزان فازی ارایه شده در جدول زیر استفاده شده است. به این صورت که در پرسشنامه توزیع

جدول (۴): مقیاس های زبان شناختی برای اهمیت نسبی (کیانی ماوی و کیانی ماوی، ۲۰۱۴)

مقیاس فازی مثلثی	عدد فازی	مقیاس زبانی
$(\frac{1}{9}, \frac{1}{9}, \frac{1}{9})$	9^{-1}	کاملاً بی اهمیت
$(\frac{1}{9}, \frac{1}{8}, \frac{1}{7})$	8^{-1}	حد واسط بین 9^{-1} و 7^{-1}
$(\frac{1}{8}, \frac{1}{7}, \frac{1}{6})$	7^{-1}	بسیار بی اهمیت
$(\frac{1}{7}, \frac{1}{6}, \frac{1}{5})$	6^{-1}	حد واسط بین 7^{-1} و 5^{-1}
$(\frac{1}{6}, \frac{1}{5}, \frac{1}{4})$	5^{-1}	نسبتاً بی اهمیت
$(\frac{1}{5}, \frac{1}{4}, \frac{1}{3})$	4^{-1}	حد واسط بین 5^{-1} و 3^{-1}
$(\frac{1}{4}, \frac{1}{3}, \frac{1}{2})$	3^{-1}	بی اهمیت
$(\frac{1}{3}, \frac{1}{2}, 1)$	2^{-1}	حد واسط بین 3^{-1} و 1^{-1}
(1,1,1)	1	اهمیت یکسان
(1,2,3)	2	حدواسط بین 1 و 3
(2,3,4)	3	با اهمیت

(3,4,5)	4	حدواسط بین 3 و 5
(4,5,6)	5	نسبتا با اهمیت
(5,6,7)	6	حدواسط بین 5 و 7
(6,7,8)	7	بسیار با اهمیت
(7,8,9)	8	حدواسط بین 7 و 9
(9,9,9)	9	كاملا با اهمیت

بعد از وارد کردن پرسشنامه ها در اکسل برای هر ماتریس از پاسخ خبرگان میانگین هندسی گرفته شد که در ادامه مراحل حل برای معیارهای اصلی به عنوان نمونه به صورت کامل آمده است.

جدول (۵): مقایسه زوجی بین معیارهای اصلی با توجه به هدف مساله

هدف	C1	C2	C3
C1	(1.000, 1.000, 1.000)	(1.142, 1.354, 1.623)	(1.581, 1.864, 2.143)
C2	(0.616, 0.739, 0.876)	(1.000, 1.000, 1.000)	(0.441, 0.681, 0.968)
C3	(0.467, 0.536, 0.633)	(1.033, 1.468, 2.268)	(1.000, 1.000, 1.000)

پس از میانگین گیری از پرسشنامه ها برای هر یک از سطرهای ماتریس مقایسات زوجی، مقدار S_1 که خود یک عدد مثلثی است، محاسبه می شود که برای نمونه مقدار S_1 برای ماتریس مقایسات زوجی معیارهای اصلی داریم:

جدول (۶): مقایسات زوجی

Sc1	=	(6.759, 8.013, 9.258)		(32.026, 37.45, 44.578) ⁻¹	=	(216.486, 300.097, 412.7216)
Sc2	=	(4.833, 5.665, 6.752)		(32.026, 37.45, 44.578) ⁻¹	=	(154.799, 212.186, 300.9916)
Sc3	=	(4.424, 5.577, 7.067)		(32.026, 37.45, 44.578) ⁻¹	=	(141.715, 208.892, 315.0387)

پس از محاسبه S_1 برای تمامی ماتریس های مقایسات زوجی نوبت به محاسبه درجه امکان پذیری می رسد. برای نمونه درجه امکان پذیری S_1, S_2, S_3 برای معیارهای اصلی در ادامه آورده شده است.

جدول (۷): درجه امکان پذیری S_1, S_2, S_3 برای معیارهای اصلی

	C1	C2	C3
C1	1.0000	0.4857	0.5149
C2	1.5313	1.0000	0.9795
C3	1.5211	1.0215	1.0000
مینیمم	1.0000	0.4857	0.5149
وزن	0.2690	0.1307	0.1385

بنابر جدول فوق، بردار نهایی وزن معیارهای اصلی به صورت زیر خواهد بود:

$$W^T = (0.2072, 0.2690, 0.1307, 0.1385, 0.1709, 0.0837)$$

همان گونه که مشاهده می شود، معیار مهارت کارآفرینانه (CI) بیشترین وزن را دارد. در جدول زیر معیارهای اصلی به ترتیب اولویت آمده اند.

جدول (۸): اولویت بندی معیارهای اصلی

اولویت بندی	معیار
۱	مهارت کارآفرینانه
۴	دانش کارآفرینانه
۵	شایستگی رفتاری

در ادامه جدول و بردار نهایی وزن زیرمعیارها آمده است.

جدول و بردار نهایی وزن زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه به صورت زیر خواهد بود:

جدول (۹): وزن نهایی زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
وزن	0.011037	0.081713	0.011891	0.121334	0.165616	0.171431	0.064607	0.035026	0.130505	0.050835

$$W^T = (0.011037, 0.081713, 0.011891, 0.121334, 0.165616, 0.171431, 0.064607, 0.035026, 0.130505, 0.050835)$$

کمترین وزن را دارد. در جدول زیر زیرمعیارهای مهارت

کارآفرینانه به ترتیب اولویت آمده اند.

همانگونه که مشاهده می شود، زیرمعیار «برنامه ریزی و

سازماندهی» بیشترین وزن و زیرمعیار «شناخت از محیط»

جدول (۱۰): اولویت بندی زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه

اولویت بندی	زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه
۱	برنامه ریزی و سازماندهی
۲	شناخت بازار
۳	خودمدیریتی
۴	شبکه سازی
۵	تیم سازی
۶	خلاقیت
۷	شایستگی راهبری
۸	تعامل و ارتباط
۹	ریسک پذیری
۱۰	شناخت از محیط

جدول و بردار نهایی وزن زیرمعیارهای شایستگی رفتاری به صورت زیر خواهد بود:

جدول (۱۱): وزن نهایی زیرمعیارهای شایستگی رفتاری

	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17
وزن	0.136467	0.169441	0.118359	0.182157	0.119144	0.111932	0.162499

$$W^T = (0.136467, 0.169441, 0.118359, 0.182157, 0.119144, 0.111932, 0.162499)$$

را دارد. در جدول زیر زیرمعیارهای شایستگی رفتاری به ترتیب اولویت آمده اند.

همان گونه که مشاهده می شود، زیرمعیار «بلند همتی» بیشترین وزن و زیرمعیار «تشخیص و حل مساله» کمترین وزن

جدول (۱۲): اولویت بندی زیرمعیارهای شایستگی رفتاری

اولویت بندی	زیرمعیارهای شایستگی رفتاری
۱	بلند همتی
۲	توانایی انگیزاندن افراد
۳	تشخیص فرصت
۴	عزت و اعتماد به نفس بالا
۵	مدیریت مالی
۶	سازگاری و انعطاف پذیری
۷	تشخیص و حل مساله

جدول و بردار نهایی وزن زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه به صورت زیر خواهد بود:

جدول (۱۳): وزن نهایی زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه

	S18	S19	S20
وزن	0.24132	0.59352	0.14076

$$W^T = (0.24132, 0.59352, 0.14076)$$

همانگونه که مشاهده می‌شود، زیرمعیار «طراحی محصول» بیشترین وزن را دارد. در جدول زیر زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه به ترتیب اولویت آمده اند.

جدول (۱۴): اولویت بندی زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه

اولویت بندی	زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه
۱	طراحی محصول
۲	طراحی مدل کسب و کار
۳	تحصیل در رشته کارآفرینی

۵- نتیجه گیری

آموزش و نگهداشت نیروی انسانی برخوردار است، توانایی مدیریت منابع مالی و امکانات سازمان دارد، از توانایی اولویت بندی و برنامه ریزی برخوردار است، هدف گذاری مناسب و درست را به کار می گیرد، صورت جلسه را در غالب یک برنامه عملیاتی (همراه با شاخص ها) ارائه می دهد، راهبردهای مناسبی را جهت تحقق اهداف به کار می گیرد، مسیر تحقق اهداف سازمان را مشخص می نماید، فعالیت ها در غالب وظایف سازمانی را به صورت مناسب بین افراد تعریف می کند، فعالیت ها و وظایف ضروری و غیر ضروری را شناسایی و اولویت بندی می کند، تجهیزات، منابع و نیروی انسانی مورد نیاز برای انجام کار را برآورد و مشخص می کند، برنامه زمان بندی شده را برای انجام کارها و وظایف مشخص می کند، روندهای اجتماعی، مالی و سیاسی تاثیرگذار بر برنامه های سازمان را ارزیابی می کند. نتیجه تجزیه و تحلیل زیرمعیارهای دانش کارآفرینانه نیز نشان داد که طراحی محصول امتیاز قابل توجهی از خبرگان متخصص در

در پرسشنامه این پژوهش اولین مؤلفه هایی که مورد مقایسات زوجی قرار گرفت، معیارهای اصلی تحقیق بودند. در نتیجه این مقایسه ها، معیار مهارت کارآفرینانه بیشترین وزن را به خود اختصاص دادند. به نظر می رسد دلیل اینکه خبرگان اهمیت بیشتری به این معیار قائل شده اند محیط در حال رقابت و نیاز به مهارت کارآفرینی مدیران باشد. در بررسی زیرمعیارهای مهارت کارآفرینانه، یک رتبه بندی برای ۶ زیرمعیار انتخاب شده به دست آمد که بر اساس آن زیرمعیار برنامه ریزی و سازماندهی با وزن ۰/۱۷۱ بالاترین وزن را دارا بود. این راهبرد شامل توانایی مدیریت بر زمان و منابع شامل اولویت بندی، برنامه ریزی، تعیین اهداف و برنامه ها، توانایی تعیین مسیر تحقق اهداف و اثربخشی برنامه پیشنهادی می باشد. مدبری با این شایستگی کارآفرینی از شایستگی مناسب جهت جذب،

- [6] Ahmad, M., P., Ehui, S. (2007). **Modelling the Impact of Credit on Intensification in Mixed Crop-livestock System: A Case Study from Ethiopia**. International Association of Agricultural Economists conference, Gold coast, Australia, August 12-18.
- [7] Bird, B.J. (2003). **Learning Entrepreneurship Competencies: The Self-Directed Learning Approach**. International Journal of Entrepreneurship Education, Vol. 1NO. 2.
- [8] De-Yu Xie, R., Dixon, A. (2005). **Proanthocyanidins – a Final Frontier in Flavonoid Research**. Phytochemistry, NO, 66 pp. 2127-2144.
- [9] Draganidis, F., Mentzas, G. (2006). **Competency Based Management Review of Systems and Approaches**. Information Management a Security, 14(1), PP. 51-64.
- [10] Fang, Ch.H., Chang, S.T., Chen, G.L. (2010). **Competency Development among Taiwanese Healthcare Middle Manager: A test of the AHP Approach**.
- [11] Hasan, M., Guampe, F.A., Maruf, M.I. (2019). **Entrepreneurship Learning, Positive Psychological Capital and Entrepreneur Competence of Students: a Research Study**. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7(1), 425.
- [12] Inyang, B.J., Enuoh, R.O. (2009). **Entrepreneurial Competencies: The Missing Links to Successful Entrepreneurship in Nigeria**. International Business Research, 2(2), PP. 62-71.
- [13] Karimi, S., Chizari, M., Biemans, H.J., Mulder, M. (2012). **Entrepreneurship Education in Iranian Higher Education: The Current State and Challenges**. European Journal of Scientific Research, 48(1):PP. 35-50
- [14] Karlsson, T., Moberg, K. (2013). **Improving Perceived Entrepreneurial Abilities through Education Exploratory Testing of an Entrepreneurial Self-Efficacy Scale in a Pre-post Setting**. The International Journal of Management Education
- [15] Kibeshi, K., Isaga, N. (2020). **Entrepreneurial Orientation, Competitive Advantage, and SMEs' Performance: Application of firm Growth and Personal Wealth Measures**. Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 9, No. 12.
- [16] Lechner, Ch., Gudmundsson, S.V. (2014). **Entrepreneurial Orientation, Firm Strategy and Small Firm Performance**, International Small Business Journal, Vol. 32, NO. 1.
- [17] Leonidas, A., Zampetakis, K.K., Bouranta, N., Dewett, T.V., Moustakis, S. (2008). **On the Relationship between Emotional Intelligence and Entrepreneurial Attitudes and Intentions**. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Vol. 15 No. 6. pp. 595-618
- [18] Mitchelmore, S., Rowley, J. (2013). **Entrepreneurial Competencies of Women Entrepreneurs Pursuing Business Growth**. Journal of Small Business and Enterprise Development, 20(1), PP. 125-42.
- [19] Mojab, F., Zaefarian, R., Dazian, A., Abdol, H. (2010). **Applying Competency based Approach for Entrepreneurship Education**. Procedia Social and Behavioral Sciences, 12, 436-447.
- [20] Mousavi, H., Maleki, S.A., Naeiji, M.J. (2012). **International Conference on Economics Marketing and Management**. Vol.28, IACSIT Press, Singapore.
- [21] Nabi, G., Linan, F. (2011). **Graduate Entrepreneurship in the Developing World: Intentions, Education and Development**. Education and Training, 53 (5), 325 – 334.
- [22] **Nigeria: Implication for Counselling**. Journal of Education and Learning; Vol. 7, No. 3.
- [23] Nik Raftar, T. (2011). **The Effect of Personal and social Competencies on Theater Preneurial Personality (Case Study: Tosee Saderat Bank staff)**. Entrepreneurship Development, 4 (14): 125-143.

این زمینه را کسب کرده است. پیشنهادات کاربردی و مدیریتی این پژوهش به مدیرانی با گرایش های کارآفرینانه این است که با ارائه محصولات و خدمات جدید و استقبال و حمایت از ایده های نو مطرح شده، توانایی تشخیص فرصت را به دست آورده، و بدیهی است با این توانایی که گام مهمی در مسیر کارآفرینی محسوب می- شود، افراد نوآور انگیزه های لازم را برای ادامه دار کردن طرح های جدید خود کسب کنند. براساس نتایج حاصل از بررسی زیرمعیارهای شایستگی رفتاری نیز مشخص شد که بلند همتی (سخت کوشی) از معیارهایی بودند که مورد توجه پاسخ دهندگان قرار گرفته و بیشترین وزن را کسب کردند. مدیران با برخورداری از توان جسمی و انرژی بالا برای فعالیت های اجرایی، برخورداری از انگیزه درونی و احساس لازم و کافی برای تلاش جهت فراتر رفتن از متوسط عملکرد و داشتن توانایی انجام کار برای ساعات طولانی و انجام کار طاقت فرسا شایستگی کارآفرینانه خود را بهبود و عملکرد کاری خود را افزایش می دهند.

منابع و ماخذ

- [۱] دادبخش، شهریار. سلطانعلی، حسن. سعید. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر گرایش سازمان به کارآفرینی با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی (Fuzzy AHP) (مطالعه موردی: شرکت خودروسازی پارس). رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری بهار، شماره ۲۸ (جلد دوم).
- [۲] عزیز، محمد، شفیق زاده، احسان، اکبرزاده، نجمه. (۱۳۹۲). شناسایی شایستگی های کارآفرینانه مدیران دانشگاهی. توسعه کارآفرینی، دوره ششم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۲، ص ۲۷-۵۳
- [۳] علی آبادی وحید، غلامرضایی سعید، صبی محمدی سمیره. (۱۳۹۶). نقش شایستگی های کار آفرینانه در پیش بینی گرایش راه اندازی کسب و کارهای کوچک در بین دانشجویان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بو علی سینا، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۱، صفحه ۴۱ تا ۵۲
- [۴] قربانی، محمدحسین، وحدانی، محسن. (۱۳۹۵). طراحی الگوی شایستگی های کارآفرینان در صنعت ورزش ایران، مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، دوره ۸، شماره ۳۹، صفحه ۲۰۵ تا ۲۲۸.
- [۵] مبینی دهکردی، علی، احمدی، حسین، دلاور، علی. (۱۳۹۷). طراحی مدل شایستگی های کارآفرینی راهبردی مدیران ارشد کشور، مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، دوره ۲، شماره ۷، صفحه ۱۲۷ تا ۱۵۰.

- [27] Sung-Je, L., Incha, P. (2020). **A Study on The Influence of Entrepreneurial Competence Characteristics on the Sustainability of Entrepreneurs: Focused on the Mediating Effects of Entrepreneurial Mentoring.** Research in World Economy, Vol. 11, No. 2.
- [24] Rhee, K.S., White, R.J. (2007). **The Emotional Intelligence of Entrepreneurs.** Journal of Small Business & Entrepreneurship, Vol, 20, NO, 4, PP. 409-425.
- [25] Rudmann, C. (2008). **Entrepreneurial Skills and Their Role in Enhancing the Relative Independence of Farmers.** Results and recommendations from the research, Project Developing Entrepreneurial Skills of Farmers, pp. 85-108.
- [26] Shiri, N., Hosseini, M., Davoud, S.M. (2012). **Entrepreneurial Intention of Agricultural Students: Effects of Role Model, Social Support, Social Norms and Perceived Desirability,** Applied Science Research, Vol 4, NO, 2.