

«مدیریت بهره وری»

سال نهم - شماره ۳۳ - تابستان ۱۳۹۴

ص ص ۲۱۸ - ۱۹۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۱۲/۲۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۴/۰۵/۱۱

بررسی وضعیت سازمان یادگیرنده در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه و انطباق آن با استراتژی های کارآفرینانه آن سازمان

دکتر صادق ملکی آوارسین^{۱*}

سمیه فرجی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت مولفه های سازمان یادگیرنده و تطابق آن با استراتژی های کارآفرینانه در سطح سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه می باشد. نمونه آماری شامل ۱۲۰ نفر شاغل در سازمان فنی حرفه ای بوده که به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه ی سازمان یادگیرنده و استراتژی کارآفرینانه استفاده گردید. برای سنجش میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۰ و استراتژی های کارآفرینانه ۰/۸۲ به دست آمد. داده های پژوهش با استفاده از روشهای آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی تی، فریدمن و روش مدل معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که مولفه های سازمان یادگیرنده در سطح جامعه آماری بالاتر از میانگین بوده و از وضعیت مطلوبی برخوردارند. همچنین مولفه های سازمان یادگیرنده با برخی از استراتژی های تطابق داشته و در برخی موارد تطابق نداشته است.

واژه های کلیدی:

سازمان یادگیرنده، استراتژی کارآفرینی، سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه.

^۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران - نویسنده مسئول. s.maleki@iaut.ac.ir

^۲- دانش آموخته گروه مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

مقدمه

امروزه هر سازمانی با هدف بهینه‌سازی عملکرد خود و با انتخاب یک فرایند خاص کار، صرفه‌جویی در زمان، پول، و استفاده از همه منابع ممکن، و با اجرای وظایف خاص خود در سیر آینده قدم بر می‌دارد. در این بین گزینه‌های مختلف برای مدیریت ارشد سازمان وجود دارد تا برای دستیابی به نتایج لازم سازمان باید تصمیم‌گیری کند. پس مفاهیم و فرآیندهای کار فردی و کار گروهی متعددی وجود دارد که برای به انجام رساندن اهداف خاصی که در هر سازمان دنبال می‌کند می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. به طور کلی تحت این مفهوم کارآفرینان خصوصی و عمومی هستند که و توانایی و پتانسیل عمل خود را برای دریافت مزیت و تحقق اهداف اساسی خود به اشتراک می‌گذارند (پیتل و تیس، ۲۰۱۰). کارآفرینی فرایند ایجاد کسب سود از ترکیبات جدید، منحصر به فرد و ارزشمند منابع موجود در محیط همراه با عدم قطعیت می‌باشد (شائمی برزکی و تیموری، ۱۳۸۵). کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر جوامع بشری است، منبعی که به توان خلاقیت انسان‌ها بر می‌گردد. زمانی کارآفرینی تنها در سطح فردی و مستقل مطرح بود؛ اما بعلاوه ناکارآمدی سازمانهای سنتی، امروزه بحث کارآفرینی در سازمانها مطرح است (مقیمی، ۱۳۸۴). امروزه سازمانها میتوانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای طرح کارآفرینانه بر رقبای منعطف و نوآور و فرصت‌گرا فائق آیند. آنها باید موقعیتی را فراهم آورند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به راحتی به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (صمد آقایی، ۱۳۸۷). در واقع کارآفرینی ترویج نوآوری است (اشنلن باخ، ۲۰۰۷) در دنیای امروز سازمانهایی موفق ترند که کارآفرینی کنند. طی فرایند کارآفرینی سازمانی، با نوآوری و خلاقیت می‌توان به توسعه و ارتقای سازمان کمک کرد. مفهوم کارآفرینی سازمانی، از طریق نوآوری، تغییر استراتژیک و مدیریت استراتژیک تکامل یافته است و بر فعالیت‌های کارآفرینانه در یک سازمان، به منظور افزایش عملکرد تمرکز دارد امروزه بسیاری از سازمانهای بزرگ کارآفرینی را به عنوان روشی برای کسب مزیت رقابتی در بلند مدت، استفاده می‌کنند (کوراتکو و هودگتس، ۲۰۰۴). ولی در این راه موانع و مشکلاتی برای

¹- Pitelis & Teece

² - Schnellenbach

³- Kuratko & Hodgetts

کارآفرین شدن سازمان وجود داشته است. بر طبق دیدگاه "کورنوال" و "پرلمن" برخی از این موانع عبارتند از:

- ۱) کثرت و ابهام اهداف که باعث فلج شدن سازمان می شود.
- ۲) اقدامات مدیران دولتی در معرض دید مردم است و حساسیت زیادی نسبت به آنها وجود دارد، در نتیجه آن رفتارمدیران دولتی محافظه کارانه می شود.
- ۳) سیستم های پاداش نامناسب که باعث بی انگیزگی کارکنان می شود.
- ۴) قید و بندهای مربوط به خط مشی ها و سیاست های پرسنلی که منجر به کاهش توانایی مدیران برای انگیزش زیردستان می شود (لانگر^۱، ۲۰۰۵).

توسعه ی کارآفرینی در ایران نیز بعنوان اجرایی ترین و عملی ترین استراتژی برون رفت از بن بست ها و مشکلات اقتصادی و اجتماعی نیازمند شناسایی و رفع موانع آن است. ظرفیت سازی برای توسعه کارآفرینی از یک سو مستلزم ارائه آموزش ها و مهارت های کارآفرینی با رویکرد بازار محور و براساس نیازهای جامعه در همه سطوح آموزشی می باشد، اما از سوی دیگر توسعه کارآفرینی نیازمند شناخت و رفع موانع و ایجاد زمینه های مناسب جهت توسعه ی فعالیت های تولیدی و خدماتی می باشد. تردیدی نیست که حضور پررنگ دولت در اقتصاد ایران و موانعی که برای رقابت مؤثربخش خصوصی و کارآفرینان وجود دارد، توسعه کارآفرینی را کند و بلکه ناممکن می سازد. شاید بتوان گفت که کارآفرینان قبل از آنکه رقابت بخش خصوصی را برای فعالیت های خود احساس کنند موانعی مانند قوانین و مقررات اداری و انحصارات دولتی را مانع کسب و کار خود می بینند.

همان گونه که امروزه پیشرفت هر جامعه ای در گرو استفاده ی بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است، سازمانها نیز در این بین نقش حیاتی را ایفا میکنند. تغییر و تحولات گسترده امروزی و پویایی رقابت باعث شده است تا سازمانهای هوشمند به دنبال ایجاد موقعیتی باشند که بتوانند افراد خلاق و کارآفرین را هر چه بیشتر جذب، مدیریت و نگهداری کنند تا از مزایای کارآفرینی سازمانی هر چه بیشتر بهره مند شوند. از طرفی نیز سازمان یادگیرنده در حکم سازمانی است که یادگیری را تسهیل می بخشد و به طور مستمر موجب تحول اعضای خود می شود. این امر در نهایت می تواند

¹ -Langer

سبب ترویج تفکر سازمان یافته شود (لانگر، ۲۰۰۵). سازمان یادگیرنده، سازمانی است که نیاز به تغییر دادن عملکرد جاری و دیدگاه‌های اعضای سازمان دارد و علاوه بر آن مسئول مستقیم آینده سازمان است (چنگ و لی، ۲۰۰۷).

آموزش باید بر اساس تحقیقات باشد و تحقیقات باید بر اساس نیازهای جامعه شکل بگیرد که تحقق این امر مبتنی بر دانش و حمایت از تحقیق و توسعه کارافرینی می باشد که مستلزم یادگیری و پیاده سازی سازمان یادگیرنده می باشد. پس انتظار می رود که کار آفرینان سازمان یادگیرنده، کارآفرینان تکنولوژیک باشند (سعیدی کیا، ۱۳۸۸).

از نظر سنگه سازمانهای یادگیرنده باید قادر به تلفیق کار با یادگیری باشند در سالهای اخیر پژوهشگران بسیاری از جمله کاتر، نامان و اسلوین، سایکس و بلاگ، یادگیری سازمانی را میزان کار آفرینی سازمانی تعریف کرده اند، حتی امروزه برخی دانشمندان مدیریت مانند دیوید رای از یادگیری کارآفرینانه بعنوان یک حوزه پژوهش در مطالعات مدیریت کار آفرینی و توسعه عملی کارآفرینان نوین یاد می کنند (مارکوات، ۱۳۸۵). اسکان کین و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی بعنوان «توضیح ویژگی های یک سازمان یادگیرنده به عنوان یک محیط یادگیرنده» به نتایج زیر دست یافتند:

۱- یک سازمان یادگیرنده با یک سازمان خشک سنتی متفاوت است. سازمان یادگیرنده محیطی است که در آن ارتباط و کار گروهی آزاد است و تشویق می شود و افراد از اشتباه کردن نمی ترسند و اشتباهات به عنوان بخش جدایی ناپذیر روند یادگیری تلقی می شوند. در این نوع سازمان سلسله مراتب جای خود را به همکاری دو طرفه می دهد و همچنین یادگیری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی وجود دارد.

۲- یادگیری به دنبال خود گسترش سازمان و دستیابی به اهداف سازمان را به دنبال دارد و در واقع یادگیری جزء جدایی ناپذیر گسترش سازمان است.

۳- چهار عامل زیر برپایه یادگیری سازمانی قرار دارند:

حمایت سازمانی از محیط یادگیرنده، همکاری و مبادله دانش، فرهنگ برقراری ارتباط بالا و عوامل محرک برای بهبود و گسترش سازمان.

۴- یادگیری و کار یک روند جدایی ناپذیر از یکدیگر هستند.

۵- نیروهای جوان در سازمانها بیشتر به گسترش سازمان توجه دارند ولی نیروهای مستتر به حفظ سازمان توجه بیشتری دارند.

مارکوارت ایده جدیدی را تحت عنوان نسلهای سازمان یادگیرنده مطرح می کند، بدین ترتیب اگر نسلهای قبلی سازمان یادگیرنده را سازمانهای مبتنی بر اطلاعات، نوآور و دانشی بنامیم، می توان نسل جدید سازمان یادگیرنده را سازمان کارآفرین یادگیرنده نامید. در واقع همانطور که هر سازمانی نمی تواند یادگیرنده باشد، هر سازمانی نیز نمی تواند کارآفرین باشد و سازمانی که کارآفرین است نمی تواند برای همیشه کارآفرین بماند مگر اینکه یادگیرنده باشد، چنین سازمانی تنها از طریق کشف، پیگیری و حداکثر سازی ارزش ناشی از یادگیری می تواند همواره کارآفرین باشد (مارکوات، ۱۳۸۵). در واقع سازمانهای یادگیرنده و کارآفرین اثر هم افزایی بر روی هم دارند و در جهت رشد و تکامل یکدیگر در تلاشند و همانطور که کارآفرینی یک فرایند یادگیری است (مینیتی و بیگراو^۱، ۲۰۰۱). یک تئوری کارآفرینی نیز نیاز به تئوری یادگیری دارد (نوناکا و تاکیچی^۲، ۱۹۹۷). علاوه بر موارد فوق، علت دیگر مطالعه کارآفرینی در ارتباط با سازمان یادگیرنده می توان اشاره کرد که در سیر تبیین مفهوم کارآفرینی، ویژگی ها، کارکردها و فعالیتهای متنوعی به فرد کارآفرین به عنوان عاملین تغییر و فرایند کارآفرینی نسبت داده می شود (سعیدی کیا، ۱۳۸۸).

در کتاب کارآفرینی و کارآفرینی در عمل ضرورت نیاز و حضور کارآفرینان در موسسات مختلف، از جمله دانشگاه ها و آموزش و پرورش به وضوح بیان شده است (شاه حسینی، ۱۳۸۸) که موید ارتباط تنگاتنگ کارآفرینی و سازمان های یادگیرنده می باشد. به این ترتیب با توجه به آنکه در جهان رقابتی امروز، تمامی سازمانها و حتی سازمانهای آموزشی، تنها در شرایطی شانس بقا دارند که بتوانند خود را پیوسته با تغییرات محیطی وفق دهند، می توان به اهمیت وجود مدیران کارآفرین در نهادهای آموزشی پی برد. با عنایت به آنکه امروزه در گزینش مدیران براساس ضوابط و قوانین خاص، معمولاً از ملاکهای کاملاً روشن، تبعیت نشده است و صرفاً با توجه به مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، تجربه، سن و یا حتی جنس بسنده شده است، می توان این پرسش را مطرح کرد که آیا استراتژیهای کارآفرینانه نیز در بهبود و ارتقای کیفیت مدیریت و یادگیرنده بودن سازمان می تواند اثر گذار باشد؟

¹ -Minniti & Bygrave

² - Nonaka & Takeuchi

سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان یک سازمان کارآفرین با مسائل و چالش‌های فراوانی روبروست. با وجود گرایش‌های متنوع شغلی و بکارگیری منابع فراوان انسانی و مالی در بسیاری از دوره‌های اشتغالزایی ناموفق بوده است. قدمگاهی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده» دریافتند که میان وضعیت موجود مدارس از نظر یادگیرنده بودن با وضعیت آرمانی از لحاظ پنج مولفه سازمان یادگیرنده در تئوری سنگه فاصله وجود دارد. همچنین مشخص شد بین مقاطع مختلف تحصیلی براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد. محمودزاده (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای با عنوان «میزان آمادگی سازمانهای آموزش و پرورش کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده» پنج بعد سازمان یادگیرنده را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که از نظر مدیران، سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده آمادگی لازم را دارا بوده‌اند و می‌توان مراحل اجرایی تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را آغاز کرد. همایی و تقی‌زاده (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان تحقق سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش استان اصفهان به این نتیجه رسیدند که میزان تحقق قابلیت شخصی در سطح متوسط قرار دارد و میانگین ابعاد آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی کوچکتر از سطح متوسط می‌باشد. شوقی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دبیرستان‌های غیرانتفاعی و دولتی پسرانه ی تبریز از نظر مدیران و دبیران در سال تحصیلی ۸۶-۸۵» دریافت: بین مدارس دولتی و غیرانتفاعی از لحاظ مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد و همچنین بین نگرش مدیران و دبیران در خصوص هرکدام از این مؤلفه‌ها تفاوت وجود دارد. موسوی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با اثر بخشی مدیران مقطع راهنمایی منطقه چهار تهران به این نتیجه رسید که وضعیت اثربخشی رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با اثر بخشی مدیران مقطع راهنمایی منطقه چهار تهران سازمانی مدیران مدارس در حد بالای متوسط و ابعاد سازمان یادگیرنده آنها در حد بالا می‌باشد. همچنین بین قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، تفکر سیستمی مدیران و یادگیری گروهی در مدارس یادگیرنده با اثربخشی همبستگی مستقیم وجود دارد ولی بین آرمان مشترک و اثربخشی مدارس رابطه آماری معنی‌داری وجود ندارد. سلگی (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان بررسی عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان براساس اصول سازمان یادگیرنده

در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ انجام داده است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان در وضعیت موجود با اصول سازمان یادگیرنده در حد متوسط مطابقت دارد، اما هنوز با وضعیت مطلوب فاصله دارد. همچنین بین سطح تحصیلات و تجربه مدیریتی مدیران با عملکرد آنها در همین زمینه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که بین عملکرد مدیران مرد و زن در زمینه اصول سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود ندارد. مصطفوی (۱۳۸۸) تحقیقی باعنوان بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ انجام داده است یافته‌های تحقیق نشان داد که وضعیت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه در حد پایین قرار دارد و وضعیت خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه در حد متوسط می‌باشد. در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مؤلفه قابلیت شخصی بیشترین رابطه را با خلاقیت دبیران نشان می‌دهد علاوه بر این بین مؤلفه‌های قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی و تفکر سیستمی با خلاقیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ولی بین مؤلفه‌های آرمان مشترک و یادگیری تیمی با خلاقیت، دبیران رابطه‌ای مشاهده نشده است. محمدی الیاسی (۱۳۸۴) در مقاله‌ای تحت عنوان تاملی بر پیوند نظری نظریه‌های بنگاه کار آفرین و سازمان یادگیرنده بیان می‌کند که کارآفرینی یک رشته جدید است که در مرحله نوزایی خود قرار دارد وی در این مقاله به وجوه اشتراک و افتراق دو نظریه‌ی بنگاه کارآفرین و سازمان یادگیرنده می‌پردازد و چگونگی اهمیت نظریه سازمان یادگیرنده در تکامل نظریه بنگاه کارآفرین را مورد بررسی قرار می‌دهد. در تحقیق یار محمدزاده و همکارانش (۱۳۸۵) که بررسی رابطه بین میزان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول پنجگانه پیتر سنچ با بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان بود یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه‌ی معناداری وجود دارد. صمدی و شیرازی (۱۳۸۵) به بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان دختر شهر اصفهان پرداخت و به این نتیجه رسیدند که میان جو سازمانی و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، شاخص‌های روحیه کارآفرینی (خلاقیت، عزت نفس، انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، آینده‌نگری و خطرپذیری) بالاتر از حد میانگین بودند و میان جو هنرستان‌ها و دبیرستان‌ها از لحاظ ایجاد روحیه کارآفرینانه در دانش آموزان تفاوت معناداری وجود نداشت. محسنی در سال ۱۳۸۷

در پژوهشی به بررسی، تاثیر آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ پرداخته است. نتایج بیانگر آن است که آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان تاثیر مثبت دارد و بین نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان رابطه ای معنادار وجود دارد. مقدم فرد در سال ۱۳۸۷ در پژوهشی به بررسی سطح توانمندی‌های کارآفرینانه هنرجویان هنرستان‌های کشاورزی استان زنجان پرداخته است. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سطح توانمندی‌های کارآفرینانه با شرایط رفاهی دوران کودکی و نوجوانی و همبستگی منفی بین سطح توانمندی‌های کارآفرینانه با میزان سابقه کار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که همبستگی مثبت بین سطح توانمندی‌های کارآفرینانه با میزان عزت نفس، مهارت‌ها و میزان خوش‌بینی هنرجویان وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که بین دو گروه هنرجویان گرایش‌های مختلف (فنی-حرفه‌ای و کار و دانش) و محل زندگی متفاوت (شهر و روستا) از نظر سطح توانمندی‌های کارآفرینانه، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که مهارت‌ها و میزان سابقه کار ۲۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش (سطح توانمندی‌های کارآفرینانه) را تبیین می‌کند. نتایج تحقیق مجتهدی (۱۳۸۷) حاکی از وجود ارتباط بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده و کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه می‌باشد. نتایج تحقیق عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از ارتباط بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. بعلاوه عزیزی نژاد و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله ای تحت عنوان "سازمان یادگیرنده کارآفرین: رهیافتی موثر به سوی کارآفرینی" از دانشگاه به سازمان یادگیرنده یاد کرده و با ارائه مدل ساختاری، ارتباط بین دو متغیر فوق را تبیین کردند. هندرسون و رابرتسون^۱ (۲۰۰۰)، در انگلیس مطالعه ای در زمینه آزمون نگرش کارآفرینانه نوجوانان نسبت به کارآفرینی به عنوان یک شغل، به عمل آوردند و نتایج نشان داد که به طور کلی تصویر مثبتی نسبت به کارآفرینی در ذهن نوجوانان وجود دارد که متاسفانه به دلیل کمبود الگوی نقش کافی، کمبود برنامه‌های رسانه ای در این زمینه و کم بودن تشویق همراه شده است. نوردهاون و بیوگلژیک^۲ (۲۰۰۲)، ۵۴ ناحیه

^۱ -Henderson & Robertson

^۲ - Noordehaven & Beugelsdijk

اروپا را مورد بررسی قرار دادند و نتایج بیان کرد که نگرش کارآفرینانه در مناطق متفاوت با یکدیگر متفاوت است و نتیجه بعدی این بود که ویژگی های کارآفرینانه با رشد اقتصادی منطقه ای مرتبط است. جومات^۱ و همکارانش (۲۰۰۴)، در مالزی پژوهشی انجام داد که بر رابطه بین نگرش کارآفرینانه دانش آموزان و متغیرهای جمعیت شناختی آنها نظیر سن، جنس، نژاد، تجربه و میزان تحصیلات والدین تمرکز کرد، نتایج نشان داد که تفاوت معنا داری میان نگرش کارآفرینانه دانش آموزان مالزیایی و سایر دانش آموزان وجود ندارد، علاوه بر این رابطه معنی داری میان نگرش کارآفرینانه دانش آموزان و متغیرهای جمعیت شناختی یافت نشد. چن، چن و لی^۲ (۲۰۰۷)، مدل نگرش کارآفرینانه را مورد بازنگری قرار دادند و عوامل تاثیر گذار بر آن را در دانشجویان دپارتمان کسب و کار دانشگاه ها در تایوان سنجیدند. ویژگی های شخصیتی دانشجویان در این پژوهش به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شدند و شناخت محیطی به عنوان متغیر رابط و نگرش نسبت به کارآفرینی متغیر وابسته قلمداد شدند. به ۱۸۵ پرسشنامه از سوی دانشجویان پاسخ داده شد. و نتایج نشان داد که نگرش نسبت به کارآفرینی از طریق ویژگی های شخصیتی متاثر می شود. ویژگی های شخصیتی عبارتند از: روابط انسانی، هدفگرایی، توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، تفکر خلاق و عوامل محیطی عبارتند از: محیط خانوادگی، محیط تحصیلی، محیط اجتماعی و محیط اقتصادی. چی واروان قروج (۲۰۰۸) تحقیقی با عنوان «مطالعه عوامل مرتبط با سازمان یادگیرنده در مدارس تحت حمایت خواهران قلب مقدس مسیح بانکوک» انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که مدارس مورد مطالعه از لحاظ مؤلف ههای سازمان یادگیرنده در وضعیت مطلوبی قرار دارند. همچنین در این پژوهش رابطه عوامل: معلم، تمرینات گروهی، سیستم های کار و تکنولوژی، اهداف عملکرد، انگیزه دهی و تمرینات اجرایی و مدیریتی با سازمان های یادگیرنده مورد بررسی قرار گرفت و نتایج رابطه ی مثبتی را نشان داد. دیویس (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به عنوان عوامل کلیدی در عملکرد شرکتها به این نتیجه رسید که سازمانهایی که جهت دهی های یادگیری عمیق دارند بیشتر احتمال دارد از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته اند برای رشد و توسعه ی سازمانی و عملکرد موفق استفاده نمایند. در مطالعه ای که گارول و استن (۲۰۰۶) با

¹ -Jumaat

² -Chen, Chen & lai

عنوان ویژگی‌های کارآفرینانه دانشجویان ترکیه انجام شش ویژگی فردی شامل نیاز به پیشرفت، کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، نوآوری و اعتماد به نفس را به عنوان ویژگی‌های مشخص‌کننده رفتار فردی کارآفرینانه دانشجویان مشخص کردند. هوارد (۲۰۰۴) در پژوهشی تاثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی و اعتماد به نفس و جسارت، خلاقیت) را بر کارآفرینی ۴۵۰ نفر از دانش‌آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که رابطه مستقیمی بین این قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد.

این تحقیق به دنبال آن است که استراتژی‌های مناسب بکار گرفته شده در سازمان فنی و حرفه‌ای را شناسایی کرده و میزان انطباق استراتژی‌های کارآفرینانه را با مولفه‌های سازمان یادگیرنده بسنجد. به نظر می‌رسد به علت اینکه سازمان فنی حرفه‌ای از یک سو متولی و زمینه‌ساز اشتغال در بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی و از سوی دیگر، تعلیم‌دهنده خیل عظیم کارورزان و مدیران بخش‌های خصوصی و دولتی می‌باشد، سوال اساسی این تحقیق عبارت است از اینکه وضعیت مولفه‌های سازمان یادگیرنده در سازمان فنی و حرفه‌ای چگونه است و میزان انطباق مولفه‌های سازمان یادگیرنده با استراتژی‌های کارآفرینانه بسنجد؟

ابزار و روش

روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان رسمی، قراردادی، پیمانی و حق‌التدریسی سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان اورمیه می‌باشد که از سه مرکز شماره یک، خواهران و اداره کل تشکیل گردیده است. حجم کل این جامعه ۲۶۵ نفر می‌باشد. لازم به ذکر است که از این تعداد ۱۳۹ نفر کارکنان اداره کل، ۱۱۵ نفر مربوط به مرکز شماره یک و ۱۱ نفر مربوط به مرکز خواهران می‌باشد که حجم نمونه با فرمول کوکران برای این سه مرکز به شرح ۶۰، ۵۰ و ۱۰ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که برای سنجش سازمان یادگیرنده از پرسشنامه استاندارد جو پارک و همکاران و پرسشنامه استراتژی‌های کارآفرینانه استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که این ضریب برای پرسشنامه استراتژی‌های کارآفرینانه ۰/۸۲ و برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته ها

جدول ۱: آماره های توصیفی سازمان یادگیرنده

میانگین تی نظری	کشیدهی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	ماکزیمم	مینیمم	مولفه ها
۱۸	۱۴	۲۷۵۰	۲/۵۶	۲۳/۹۱	۲۹	۱۵	قابلیت فردی
۲۴	۱۷	۳۵۹۹/۸۵	۳/۳۲	۳۱/۶۸	۳۸	۲۱	مدل ذهنی
۲۱	۱۹	۳۳۳۰	۳/۵۴	۳۷/۸۴	۳۳	۱۴	آرمان مشترک
۲۱	۱۷	۳۲۶۱	۳/۷۳	۳۷/۶۳	۳۴	۱۷	یادگیری تیمی
۱۸	۲۲	۳۷۷۶/۶۷	۳/۶۸	۲۳/۱۳	۲۹	۷	تفکر سیستمی

سوال اول: سازمان فنی حرفه ای از نظر ویژگی های سازمان یادگیرنده در چه وضعیتی قرار دارد؟

جدول ۲: میزان متغیرهای مورد بررسی در سازمان یادگیرنده

ضریب تغییرات	S.D.	میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	عدد T	متغیرها
۰/۱۱	۲/۵۶	۲۳/۹۱	۰/۰۰۰	۱۱۴	۲۴/۷۶	قابلیت فردی
۰/۱۰	۳/۳۲	۳۱/۸۶	۰/۰۰۰	۱۱۲	۲۵/۱۲	مدل ذهنی
۰/۱۳	۳/۵۴	۳۷/۸۵	۰/۰۰۰	۱۱۵	۲۰/۸۲	آرمان مشترک
۰/۱۳	۳/۷۳	۳۷/۶۴	۰/۰۰۰	۱۱۷	۱۹/۳۰	یادگیری تیمی
۰/۱۶	۳/۶۸	۲۳/۱۴	۰/۰۰۰	۱۱۹	۱۵/۲۸	تفکر سیستمی

در سطح معناداری ۰/۰۰، بعد مدل ذهنی بالاترین عملکرد را در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومی به خود اختصاص داده است، بنابراین بعد مدل ذهنی بر اساس نظر جامعه آماری بر روی شکل گیری سازمان یادگیرنده در سطح سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه نسبت به سایر مولفه ها در بهترین وضعیت قرار دارد. نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن بر اساس پنج بعد سازمان یادگیرنده در ادامه آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون فریدمن

تعداد	کای-اسکور	درجه آزادی	عدد معناداری
۱۰۶	۲۴۹/۶۳۸	۴	۰/۰۰۰

جدول ۴: رتبه بندی مجموع شاخص های سازمان یادگیرنده با آزمون فریدمن

رتبه	متغیرها	اولویت	میانگین
۱	مدل ذهنی	اول	۴/۵۸
۲	یادگیری تیمی	دوم	۳/۴۷
۳	آرمان مشترک	سوم	۳/۳۵
۴	قابلیت فردی	چهارم	۱/۸۳
۵	تفکر سیستمی	پنجم	۱/۷۷

سوال دوم: سازمان فنی حرفه ای کدام نوع استراتژی را برای کار آفرینی خود بکار گرفته است؟

بر اساس چارچوب نظری پژوهش، استراتژی کارآفرینی در قالب سه بعد نوآوری سازمانی، تأسیس واحدهای فرعی و کارآفرینی سازمانی مورد سنجش قرار می‌گیرد. در ادامه هر یک از ابعاد استراتژی کارآفرینی با آزمون میانگین تی در سطح جامعه آماری سنجیده می‌شود.

جدول ۵: شاخص های توصیفی استراتژی های کارآفرینی

میانگین تی نظری	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیم	ماکزیمم	میانگین	مؤلفه ها
۳۰	۴/۲۵	۴۷۹-۳۶	۲۴/۸۰	۲۴/۸۰	۲۴	۴۸/۸۰	۴۰/۶۰	نوآوری سازمانی
۳۰	۴/۳۰	۳۶۲۵/۶۰	۲۵/۴۰	۲۵/۴۰	۳۹	۳۱/۸۰	۳۱/۸۰	واحدهای فرعی
۳۰	۵/۰۰	۵۱۴۰/۵۰	۲۷/۶۸	۲۷/۶۸	۲۷/۸۳	۵۵/۵۱	۴۸/۵۰	کارآفرینی سازمانی

در سطح معناداری ۰/۰۰، بعد کارآفرینی سازمانی بالاترین نمره را در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه است به خود اختصاص داده است بنابراین بعد کارآفرینی سازمانی بر اساس نظر نمونه آماری بهترین استراتژی کارآفرینانه در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه می‌باشد.

جدول ۶: شکل کلی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	عدد T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین	S.D.	ضریب تغییرات
نوآوری سازمانی	۲۷/۰۶	۱۱۷	۰/۰۰۰	۴۰/۵۹	۴/۲۵	۰/۱۰۴
تأسیس واحدهای فرعی	۴/۴۷	۱۱۳	۰/۰۰۰	۳۱/۸۰	۴/۳۰	۰/۱۳۵
کارآفرینی سازمانی	۳۸/۰۱	۱۰۵	۰/۰۰۰	۴۸/۴۹	۵/۰۱	۰/۱۰۳

نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن بر اساس سه بعد استراتژیهای کارآفرینانه در ادامه آورده شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن

تعداد	کای-اسکور	درجه آزادی	عدد معناداری
۹۸	۱۷۲/۳۲۸	۲	۰/۰۰۰

جدول ۸: رتبه بندی مجموع شاخصهای استراتژیهای کارآفرینانه با آزمون فریدمن

رتبه	متغیرها	اولویت	میانگین
۱	کارآفرینی سازمانی	اول	۲/۹۰
۲	نوآوری سازمانی	دوم	۲/۰۷
۳	تاسیس واحد های فرعی	سوم	۱/۰۳

سوال سوم: تا چه اندازه ای مولفه های سازمان یادگیرنده با استراتژی کارآفرینی سازمان فنی حرفه ای انطباق دارد؟

برای سنجش پایایی از ضرایب پایایی ترکیبی^۱ (پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰,۷)، و آلفای کرونباخ^۲ (آلفا کرونباخ بزرگتر از ۰,۷) استفاده می شود که در صورت مناسب بودن این ضرایب می توان گفت پرسشنامه پژوهش پایاست. برای تعیین روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۳ استفاده می شود. حداقل میزان قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده ۰,۵ می باشد. جدول ۹ میزان ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ را نشان می دهد.

جدول ۹: ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	
۰,۹۰۵۴	۰,۹۳۳۵	۰,۵۷۸۴	قابلیت فردی
۰,۹۶۷۷	۰,۹۷۸۹	۰,۵۳۹۳	مدل های ذهنی
۰,۹۴۶۸	۰,۹۶۱۵	۰,۵۶۱۹	آرمان مشترک
۰,۸۸۷۱	۰,۹۰۹۷	۰,۵۲۹۴	یادگیری تیمی
۰,۸۳۸۴	۰,۸۸۹۸	۰,۶۳۲	تفکر سیستمی
۰,۹۱۳۷	۰,۹۳۶۸	۰,۵۸۷۹	استراتژی نوآوری
۰,۸۷۷۳	۰,۹۲	۰,۵۹۳۷	استراتژی ایجاد واحد فرعی
۰,۷۴۴۷	۰,۸۳۸۵	۰,۶۳۹۹	استراتژی کارآفرینی

¹ - Composite reliability

² - Chronbach's Alpha

³ - Average variance extracted (AVE)

همانطور که مشخص است همه متغیرها از پایایی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی متغیرها بالای ۰,۷ است و همچنین ضریب آلفای کرونباخ نیز در همه متغیرها بالاتر از ۰,۷ است، همچنین روایی همگرا بالای ۰,۵ هستند. روایی واگرا: به منظور سنجش روایی واگرا از روایی تشخیصی استفاده می‌شود. منطبق انجام اینکار بر این اصل استوار است که یک متغیر مکنون یا سازه باید دارای واریانس تبیین کننده بیشتر با سنج‌ها، یا شاخص‌ها و متغیرهای مشاهده‌گر خود در مقایسه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. برای سنجش روایی واگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده می‌شود. بر این اساس شاخص میانگین واریانس استخراج شده باید از واریانس بین آن سازه یا متغیر مکنون با سایر سازه‌ها یا متغیرهای مکنون بزرگتر باشد. یا به بیان دیگر جذر شاخص میانگین واریانس استخراج شده مطلق همبستگی بین آن متغیر مکنون و سایر متغیرهای مکنون آن مدل بزرگتر باشد. در جدول زیر اعداد روی قطر اصلی جذر شاخص میانگین واریانس استخراج شده یا میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند و سایر اعداد قدر مطلق ضرایب همبستگی می‌باشند.

جدول ۱۰: روایی واگرا

استراتژی کارآفرینی	استراتژی ایجاد واحد فرعی	استراتژی نوآوری	تفکر سیستمی	یادگیری تیمی	آرمان مشترک	مدل‌های ذهنی	قابلیت فردی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰,۸۸
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰,۹۶	-
۰	۰	۰	۰	۰	۰,۹۲	۰,۲۰۳	۰,۴۱۳۱
۰	۰	۰	۰	۰,۷۹	۰,۲۸۶۵	۰,۳۴۷۴	۰,۰۳۳۶
۰	۰	۰	۰,۸۵	۰,۲۷۸۵	۰,۱۷۴۷	۰,۰۱۶-	۰,۰۷۴۳
۰	۰	۰,۸۸	۰,۱۰۴۷-	۰,۱۳۳۹	۰,۳۹۸۳	۰,۰۷۱۵-	۰,۱۲۵۸
۰	۰,۸۹	۰,۱۰۱۶-	۰,۹۸۷۷	۰,۲۸۹۲	۰,۱۷۰۴	۰,۰۰۴۲	۰,۰۶۶۶
۰,۸	۰,۸۹۸۵	۰,۱۹۲۱-	۰,۹۱۹۷	۰,۲۳۶۳	۰,۱۸۸۱	۰,۰۵۴-	۰,۰۹۴۹

با توجه نتایج جذر میانگین واریانس استخراج شده همه متغیرها بزرگتر از همبستگی آنها با سایر متغیرها است بنابراین از بعد روایی واگرا می‌توان متغیرهای مشاهده شده را قابل قبول دانست.

معناداری متغیرها و بارهای عاملی مدل استراتژی نوآوری: در این بخش به معناداری متغیرها از طریق عدد معناداری آنها پرداخته می شود، در رویکرد تی در سطح اطمینان ۹۵٪ روابطی که بزرگتر از ۱/۹۶ باشند دارای رابطه و در غیر اینصورت ارتباط رد می شود. برای انتخاب بارهای عاملی معنی دار، قواعد متعددی وجود دارد که متداول ترین آن ها، این است که تنها متغیرهایی باید مورد توجه قرار گیرند که بار عاملی آن ها برابر با ۰/۴۰ و بیش تر است (هالند، ۱۹۹۹). همچنین حبیب پور و صفری (۱۳۹۰) به نقل از فورد و همکاران (۱۹۸۶) و رامل (۱۹۷۰) اعتقاد دارند که در هنگام تفسیر نتایج تحلیل عاملی، باید به بارهای بالا و پائین و همین طور علائم بین متغیرها توجه کنیم (Raven, 1997). البته برخی منابع حداقل بار عاملی مورد نیاز برای یک متغیر را ۰/۳۰ می دانند (دواس، ۱۳۷۶، منصورفر، ۱۳۸۵). همچنین، معنی داری بار عاملی را می توان بر اساس تعداد نمونه مورد توجه قرار داد. بدین صورت که برای حجم نمونه ۵۰ یا بیش تر، می توان بارهای عاملی را در سه دسته رتبه بندی کرد:

- بار عاملی ۰/۳ ← سطح معنی داری قابل قبول
- بار عاملی ۰/۴ ← سطح معنی داری بیش تر قابل قبول
- بار عاملی ۰/۵ ← سطح معنی داری بسیار قابل قبول

همچنین برای نمونه ۱۰۰ نفر، بار عاملی ۰/۱۹ تا ۰/۲۵، برای نمونه ۲۰۰ نفر، بار عاملی ۰/۱۵ تا ۰/۱۸، و برای حجم نمونه ۳۰۰ نفر، بار عاملی ۰/۱۱ تا ۰/۱۴ نسبتاً قابل قبول هستند (منصورفر، ۱۳۸۵). بنابراین با توجه به حجم نمونه این تحقیق (۱۲۰ نفر) و توضیحات داده شده مناسب ترین سطح معنی داری بار عاملی در این تحقیق ۰/۴ تعیین و در جدول ۱۱ نشان داده می شود.

جدول ۱۱- اعداد معناداری بخش اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی نوآوری

مقدار تی	انحراف استاندارد	بارعاملی	
۳,۲۴۶۳	۰,۱۴۹	۰,۴۸۳۸	نوآوری ۱
۲,۲۴۹۲	۰,۲۱۱	۰,۴۷۴۶	نوآوری ۲
۳,۱۲۷۱	۰,۱۷۲۸	۰,۵۴۰۳	نوآوری ۳
۲,۴۲۲۶	۰,۱۹۳۵	۰,۴۶۸۸	نوآوری ۴
۳,۵۶۴۶	۰,۱۵۳۲	۰,۵۴۶۲	نوآوری ۵
۲,۸۱۷۳	۰,۱۸۴۹	۰,۵۳۲	نوآوری ۶
۳,۴۰۶۸	۰,۱۶۱۴	۰,۵۵	نوآوری ۷
۲,۳۷۷	۰,۴۰۳۸	۰,۵۵۶	قابلیت فردی ۱
۲,۹۴۹	۰,۲۲۸۲	۰,۶۷۲۹	قابلیت فردی ۲
۲,۱۳۳۲	۰,۳۱۱۹	۰,۶۶۵۵	قابلیت فردی ۳
۲,۶۲۱۹	۰,۲۶۷۸	۰,۷۰۲۲	آرمان مشترک ۱
۳,۱۹۳۲	۰,۳۴۱۱	۰,۴۰۷	آرمان مشترک ۲
۳,۶۰۸۴	۰,۲۱۳	۰,۷۶۸۵	آرمان مشترک ۳
۳,۲۳	۰,۲۰۱۷	۰,۶۵۱۶	تفکر سیستمی ۱
۲,۱۹۷۷	۰,۲۵۵۲	۰,۵۶۱	تفکر سیستمی ۲
۳,۸۳۶۳	۰,۲۴۴۹	۰,۴۴۹۷	تفکر سیستمی ۳
۲,۴۳۵۴	۰,۲۴۰۱	۰,۵۸۴۷	تفکر سیستمی ۴
۳,۵۴۹۲	۰,۲۷۳	۰,۴۲۳	تفکر سیستمی ۵
۶,۱۵۹۷	۰,۱۲۱	۰,۷۴۵۶	مدل های ذهنی ۱
۲,۱۵۷۷	۰,۲۳۵۳	۰,۵۰۷۸	مدل های ذهنی ۲
۲,۳۶۵۶	۰,۲۱۸۷	۰,۵۱۷۲	مدل های ذهنی ۳
۳,۳۸۳۹	۰,۱۸۷۶	۰,۶۳۴۷	مدل های ذهنی ۴
۲,۴۱۶۳	۰,۲۰۶۶	۰,۴۹۹۱	یادگیری تیمی ۱
۲,۱۰۹۹	۰,۲۲۰۲	۰,۴۶۴۶	یادگیری تیمی ۲
۳,۱۳۱	۰,۱۷۴۴	۰,۵۴۵۹	یادگیری تیمی ۳
۵,۶۱۸۸	۰,۱۲۶۷	۰,۷۱۲۱	یادگیری تیمی ۴
۴,۱۱	۰,۱۴۷۴	۰,۶۰۶	یادگیری تیمی ۵

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از ۰,۴ بارعاملی داشتند از مدل حذف و با عوامل باقی مانده مدل اجرا شد. عوامل باقی مانده شاخص‌هایی هستند که می‌توان از طریق آنها متغیرهای مکنون مورد نظر را سنجید.

جدول ۱۲- اعداد معناداری بخش اندازه گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی ایجاد واحدهای فرعی

مقدار تی	انحراف استاندارد	بارعاملی	
۲,۳۹۲۶	۰,۲۱۴۴	۰,۵۱۳۱	واحد فرعی ۱
۳,۳۶۸۸	۰,۱۷۱۱	۰,۵۷۶۴	واحد فرعی ۲
۴,۶۱۳۵	۰,۱۴۰۷	۰,۶۴۹۱	واحد فرعی ۳
۵,۰۶۰۸	۰,۱۳۰۲	۰,۶۵۸۸	واحد فرعی ۴
۳,۶۹۰۳	۰,۱۴۲۱	۰,۵۲۴۳	واحد فرعی ۵
۵,۱۰۸۸	۰,۱۲۸۹	۰,۶۵۸۴	واحد فرعی ۶
۳,۶۲۲۸	۰,۱۹۶۴	۰,۷۱۱۶	قابلیت فردی ۱
۳,۲۱۹۶	۰,۲۵۱۱	۰,۸۰۸۵	قابلیت فردی ۲
۲,۸۴۶۹	۰,۳۲۸	۰,۹۳۳۹	آرمان مشترک ۱
۱,۵۵۲	۰,۳۳۹۳	۰,۵۲۶۵	آرمان مشترک ۲
۱,۷۵۹۴	۰,۴۰۱۹	۰,۷۰۷	تفکر سیستمی ۱
۲,۵۱۶۶	۰,۳۳۳۸	۰,۸۳۹۹	تفکر سیستمی ۲
۰,۹۷۹۳	۰,۶۱۳	۰,۶۰۰۳	مدل های ذهنی ۱
۱,۲۵۳۹	۰,۶۶۰۴	۰,۸۲۸۱	مدل های ذهنی ۲
۲,۷۱۰۵	۰,۳۰۱	۰,۸۱۵۹	یادگیری تیمی ۱
۱,۷۴۵۱	۰,۳۹۴۱	۰,۶۸۷۸	یادگیری تیمی ۲

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از ۰,۴ بارعاملی داشتند از مدل حذف و با عوامل باقی مانده مدل اجرا شد. عوامل باقی مانده شاخص هایی هستند که می توان از طریق آنها متغیرهای مکنون مورد نظر را سنجید.

جدول ۱۳- اعداد معناداری بخش اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی کارآفرینی

بارعاملی	انحراف استاندارد	مقدار تی
کارآفرینی ۱	۰,۵۴۱۱	۲,۰۵۹۳
کارآفرینی ۲	۰,۶۲۱۵	۲,۶۴۹۲
کارآفرینی ۳	۰,۵۲۴۳	۲,۵۰۰۶
کارآفرینی ۴	۰,۴۱۲۷	۲,۱۵۶۳
کارآفرینی ۵	۰,۵۳۶۶	۲,۲۳۳۵
کارآفرینی ۶	۰,۵۸۲۱	۲,۱۶۱۵
کارآفرینی ۷	۰,۴۹۲۴	۲,۲۷۳۵
کارآفرینی ۸	۰,۴۹۳۱	۲,۱۸۱۲
قابلیت فردی ۲	۰,۸۱۷۸	۳,۳۱۵۹
قابلیت فردی ۳	۰,۴۱۸۷	۲,۷۲۳۸
آرمان مشترک ۱	۰,۴۵۴۱	۳,۲۱۲۱
آرمان مشترک ۲	۰,۴۱۸۴	۳,۲۳۶
آرمان مشترک ۳	۰,۵۶۲۲	۲,۶۰۴۳
آرمان مشترک ۴	۰,۷۷۸۸	۲,۶۷۸۴
تفکر سیستمی ۵	۰,۶۱۳	۲,۵۶۵
تفکر سیستمی ۲	۰,۸۱۱۳	۲,۳۴۳۱
تفکر سیستمی ۳	۰,۵۴۹۶	۳,۴۶۶۱
مدل های ذهنی ۱	۰,۶۷۸۷	۴,۲۲۲۸
مدل های ذهنی ۲	۰,۳۷۶۴	۲,۹۱۰۳
مدل های ذهنی ۳	۰,۶۳۵۴	۳,۳۳۶۹
یادگیری تیمی ۲	۰,۵۲۰۱	۲,۲۹۶۷
یادگیری تیمی ۲	۰,۷۲۱۵	۲,۹۳
یادگیری تیمی ۳	۰,۸۴۰۸	۳,۶۰۱۶

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از ۰,۴ بارعاملی داشتند از مدل حذف و با عوامل باقی مانده مدل اجرا شد. عوامل باقی مانده شاخص‌هایی هستند که می‌توان از طریق آنها متغیرهای مکنون مورد نظر را سنجید. پس از بررسی بخش اندازه‌گیری به بررسی روابط بین متغیرها در بخش ساختاری مدل می‌پردازیم.

جدول ۱۴- اعداد معناداری بخش اندازه گیری مدل معادلات ساختاری

ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار تی	
۰,۱۶۷	۰,۱۱۰۱	۲,۵۱۶۹	قابلیت فردی -> نوآوری
۰,۲۲۳۵	۰,۰۹۳	۲,۴۰۳۵	مدل های ذهنی -> نوآوری
۰,۱۶۵۸	۰,۱۱۳۷	۱,۴۵۷۹	آرمان مشترک -> نوآوری
۰,۱۵۷۷	۰,۱۰۸۱	۱,۴۵۸۵	تفکر سیستمی -> نوآوری
۰,۳۲۳۷	۰,۱۱۰۹	۲,۹۲۰۲	یادگیری تیمی -> نوآوری
۰,۲۲۷۳	۰,۱۰۵۷	۲,۱۵۰۹	آرمان مشترک -> واحد فرعی
۰,۱۶۳۹	۰,۱۱۲۸	۳,۴۵۳۹	تفکر سیستمی -> واحد فرعی
۰,۲۱۵	۰,۱۱۴۱	۱,۸۸۴۳	قابلیت فردی -> واحد فرعی
۰,۱۵۷۹-	۰,۱۹۷۱	۰,۸۰۰۸	مدل های ذهنی -> واحد فرعی
۰,۲۰۹۵	۰,۰۸۸۴	۲,۳۶۸۸	یادگیری تیمی -> واحد فرعی
۰,۲۰۴۲	۰,۱۰۳۲	۱,۹۷۸۲	آرمان مشترک -> کارآفرینی
۰,۲۳۵۲	۰,۱۱۳۳	۲,۰۷۶۸	تفکر سیستمی -> کارآفرینی
۰,۱۰۵۵	۰,۱۴۶۸	۰,۷۱۸۹	قابلیت فردی -> کارآفرینی
۰,۱۶۵۳	۰,۱۸۰۲	۲,۹۱۷۵	مدل های ذهنی -> کارآفرینی
۰,۲۹۱۶	۰,۱۲۱	۲,۴۱	یادگیری تیمی -> کارآفرینی

روابط بین ابعاد سازمان یادگیرنده نشان می دهد عوامل قابلیت فردی، مدل های ذهنی، و یادگیری تیمی با استراتژی نوآوری انطباق دارند. میزان اثرگذاری قابلیت فردی بر استراتژی نوآوری ۰,۱۶، مدل های ذهنی ۰,۲۲، و یادگیری تیمی ۰,۳۲ می باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر از ۱,۹۶ است بنابراین ارتباط معناداری با استراتژی نوآوری ندارند.

همچنین روابط بین ابعاد سازمان یادگیرنده نشان می دهد عوامل آرمان مشترک، تفکر سیستمی، و یادگیری تیمی با استراتژی ایجاد واحدهای فرعی انطباق دارند. میزان اثرگذاری آرمان مشترک بر استراتژی ایجاد واحدهای فرعی ۰,۲۲، تفکر سیستمی ۰,۱۶، و یادگیری تیمی ۰,۲ می باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر از ۱,۹۶ است بنابراین ارتباط معناداری با استراتژی ایجاد واحدهای فرعی ندارند. روابط بین ابعاد سازمان یادگیرنده نشان می دهد عوامل آرمان مشترک، تفکر سیستمی، مدل های ذهنی، و یادگیری تیمی با استراتژی کارآفرینی انطباق دارند. میزان اثرگذاری آرمان مشترک بر استراتژی کارآفرینی ۰,۲، تفکر سیستمی ۰,۲۳، مدل های ذهنی ۰,۱۶،

و یادگیری تیمی ۰,۲۹ می‌باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر از ۱,۹۶ است بنابراین ارتباط معناداری با استراتژی کارآفرینی ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق ضمن شناسایی وضعیت سازمان یادگیرنده در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه، انطباق آن با استراتژی‌های کارآفرینانه در این سازمان مورد بررسی قرار گرفت بطوریکه براساس نتایج آزمون فریدمن از پنج مولفه سازمان یادگیرنده، مدل ذهنی، یادگیری تیمی، آرمان مشترک، قابلیت فردی و تفکر سیستمی به ترتیب در اولویت قرار گرفت و از سه نوع استراتژی کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، نوآوری سازمانی و تاسیس واحدهای فرعی در اولویت اول تا سوم قرار گرفتند یعنی بر اساس نظر اعضای جامعه آماری وضعیت فعلی سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه در زمینه استراتژی کارآفرینی سازمانی بهتر از بقیه بوده است. نتایج به دست آمده نشان داد از بین ابعاد سازمان یادگیرنده، قابلیت فردی، مدل‌های ذهنی، و یادگیری تیمی با استراتژی نوآوری انطباق دارند. و آرمان مشترک، تفکر سیستمی، و یادگیری تیمی با استراتژی ایجاد واحدهای فرعی انطباق داشته و نهایتاً عوامل آرمان مشترک، تفکر سیستمی، مدل‌های ذهنی، و یادگیری تیمی با استراتژی کارآفرینی انطباق دارند و این بدین معنا است که مسئولین ذیربط باید ابتدا نوع استراتژی کارآفرینی خود را مشخص نمایند و سپس متناسب با آن مولفه‌های سازمان یادگیرنده را ایجاد، آموزش و توسعه و استقرار نمایند. آنچه در این نتایج قابل‌تأمل و توجه هست این نکته می‌باشد که مولفه یادگیری تیمی با تمام استراتژی‌های کارآفرینانه انطباق دارد و لازم است در خصوص تقویت این مولفه در سازمان‌های فنی حرفه‌ای بیش از پیش توجه گردد. نتایج تحقیق حاضر متفاوت از تحقیق قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۳) می‌باشد، در تحقیق مذکور پنج مولفه مدل سازمان یادگیرنده تئوری سنگه با وضعیت مورد نظر اختلاف زیادی داشته است، در صورتیکه در تحقیق حاضر ابعاد مدل در بررسی جامعه آماری وضعیت مناسبی داشته‌اند. نتیجه بدست آمده در زمینه رتبه‌بندی مولفه‌های سازمان یادگیرنده متفاوت از یافته‌های تحقیق همایی و تقی‌زاده (۱۳۸۵) می‌باشد چرا که در تحقیق آنها، مولفه قابلیت فردی به عنوان مهمترین عامل مطرح گردیده است. همچنین یافته‌های تحقیق مصطفوی (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که در بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده مؤلفه قابلیت

شخصی بیشترین رابطه را با خلاقیت دبیران دارد. هویدا (۱۳۸۶) و بیگ زاده و فتحی بنابی (۱۳۹۱) بیان می‌دارند که سازمان یادگیرنده دارای ابعادی می‌باشد که یادگیری مبتنی بر تیم یک بعد اصلی از آن می‌باشد و در جهت رسیدن به آن بایستی سیاست‌های مناسبی را اتخاذ کرد. از سویی دیگر در مطالعه ای که توسط مجتهدی (۱۳۸۷) انجام گرفت، ارتباط بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده و کارآفرینی سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه مثبت ارزیابی گردید که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

یکی از یافته‌های این تحقیق این بود که مدل ذهنی در رتبه اول قرار دارد و این یافته با نتایج تحقیق قهرمانی (۱۳۸۳) همسو می‌باشد، در تحقیق قهرمانی وجود نگرش یادگیری به عنوان دغدغه همگانی و همیشگی اعضای سازمان عنوان می‌شود که این امر به نوبه‌ی خود متأثر از مدل ذهنی می‌باشد که افراد سازمان دارند، همچنین ایران‌زاده (۱۳۸۲) بیان می‌کند که مدل‌های ذهنی بر اساس یادگیری مهارت‌های جدید و نوآوری سازمانی بر اساس مهارت‌های افراد می‌باشد و مدل ذهنی مفروضات اساسی می‌باشد که در ذهن انسان است. این مفروضات بر اساس یادگیری رسمی و غیر رسمی تقویت می‌شود. همان ابعادی که بر اساس نتایج حاضر بایستی بدان‌ها توجه ویژه‌ای داشت. فارغ‌زاده (۱۳۸۴) در "تعیین شاخص‌های سازمان یادگیرنده در مدارس ایران" به یک سری موانع و مشکلات فرهنگی اشاره می‌نماید که عمدتاً با مدل‌های ذهنی مرتبط می‌باشد. تحقیق همایی و تقی‌زاده (۱۳۸۵) موید این امر است که تنها قابلیت فردی بالاتر از متوسط بوده و بعد آرمان مشترک به همراه سایر ابعاد پایین‌تر از میانگین بوده و بنابراین یافته‌های آنها متفاوت از یافته‌های تحقیق حاضر است. بیگ‌زاده و فتحی بنابی (۱۳۹۱) آرمان مشترک را تصویری می‌دانند که تصویر مشترک در مورد آینده مورد انتظار افراد است. این امر محقق نمی‌شود مگر اینکه یادگیری مستمر و رسمی در راستای اهداف و آرمان مشترک انجام گیرد. بر اساس تحقیق مصطفوی (۱۳۸۸) وضعیت مولفه‌های سازمان یادگیرنده در سطح مدارس متوسطه پایین‌تر از حد متوسط بوده و نتایج آن مغایر با نتایج تحقیق حاضر می‌باشد. مارکوارات (۱۳۸۵) در تحقیق خود بیان می‌دارد که سازمان یادگیرنده، تمامی کارکنان، مشتریان، عوامل محیطی و حتی رقباء به منزله منابع اطلاعاتی ارزشمندی در نظر گرفته می‌شوند و این امر با تفکر سیستمی محقق می‌شود در حالیکه در تحقیق حاضر تفکر سیستمی در اولویت آخر قرار گرفته است و این بیانگر این

نکته تلخ است که شاید در سازمان فنی حرفه ای همانند سایر سازمانها، کارکنان صرفا به واحد و بخش خودشان فکر کرده و از توجه به تمام ارکان سازمان و حتی محیط سازمانی غافل می باشند نتیجه بدست آمده با نتایج عزیزی(۱۳۸۳)، زالی(۱۳۸۵)، عزیزی و همکاران(۱۳۸۹) و هوارد(۲۰۰۴) همخوانی دارد..

بر اساس تحلیل های انجام شده، بعد آرمان مشترک و تفکر سیستمی با نوآوری سازمانی و مولفه های قابلیت فردی و مدل های ذهنی با استراتژی تاسیس واحدهای فرعی و مولفه قابلیت فردی با استراتژی کار آفرینی سازمانی انطباق ندارد و این یافته بیانگر آن است که هرچند افراد سازمان از قابلیت های فردی برخوردار باشند تا زمانی که بسترهای قانونی و حمایت های مدیران عالی سازمان نباشد و در ساختار های سازمانی بازنگری اساسی بعمل نیامده و این ساختارها از حالت مکانیکی به سمت ساختارهای ارگانیکی تغییر نیابند امکان کار آفرینی صرفا براساس مولفه های سازمان یادگیرنده در هیچ یک از استراتژی های کار آفرینی وجود ندارد

با توجه به نتایج بدست آمده لازم است مدیران و برنامه ریزان سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و بویژه مسئولین این سازمان در ارومیه برای افزایش انطباق عوامل بعد قابلیت فردی بر روی اتخاذ استراتژی کارآفرینانه، حمایت‌های خود را در جهت پرورش این بعد انجام دهند چرا که بر اساس نتایج تحقیق حاضر، بعد قابلیت فردی اهمیت بسزایی در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده داشته است. همچنین برای افزایش انطباق استراتژی‌های کارآفرینی، پیشنهاد می‌شود مولفه های سازمان یادگیرنده که بیشترین تطابق را با استراتژی های مذکور دارند، مورد توجه بیشتر قرار گیرد، در نهایت جهت بهبود توانمندی‌های کارآفرینانه در سازمان، مولفه های سازمان یادگیرنده را برای کارکنان سازمان تبیین نموده و از طریق برنامه های آموزش ضمن خدمت، ذهنیت و نگرش کارکنان را نسبت به مقوله کارآفرینی و یادگیری تیمی مثبت سازند.

منابع:

- Iranzadeh, S. (2003), "Globalization and Strategic Transformations in Management and Organization", Tehran, Ofogh Danesh.
- Beyghzadeh, J and Fathi Benabi, R. (2012), "Organizational learning with an entrepreneurial and electronic approach", Tabriz, Forouzat Publications, V 1.
- Habib Pur, K and Safari, R. (2011), "Comprehensive SPSS Application Guide in Survey Research", Tehran, Motafakeran Publications.
- Zali, M; Madhushi, M and Kord Naeij, R. (2006), "Evaluation of Entrepreneurship Characteristics in Students (Case Study: Mazandaran University)", Quarterly Journal of Humanities (Specialty Management), 81- 112.
- Saeedi Kia, M. (2009), "Principles and Principles of Entrepreneurship", Tehran, Kia Publications, V 15.
- Saleghi, H. (2008), "The study of the performance of high school principals in Hamedan province based on the principles of the learning organization in the academic year of 2008-2009", Master thesis, Shahid Rajaei Tarbiat Universit.
- Shah Hoseyni, A. (2009), "Entrepreneurship", Tehran, Aijiz, V 2.
- Shemi Barzaki, A and Teymuri, H. (2006), "The Relationship between Entrepreneurship and Innovation at Micro and Macro Levels ", Proceedings of the First National Conference on Transformation Management, Isfahan, Isfahan University.
- Shoghi, K. (2007), "Comparison of the status of components of the learning organization in non-profit and state-owned boys in Tabriz. Executives and principals in the academic year of 2006-2007", Graduate degree, Islamic Azad University of Tabriz Branch.

-
- Aghayi, J. (2007), "Creative Essence of Entrepreneurship", Tehran, Tehran University of Technology, V 2.
 - Azizi, M and Ahmadpur Dariyani, M. (2007), "Entrepreneurship", Mehrabe Ghalam Publication, Tehran.
 - Azizi Nejad, B. (2012), "Investigating the Relationship between the Components of the Learning Organization and the Entrepreneurship Characteristics with the Political Tactics of the Faculty Members of the Universities of West Azarbaijan Province", Doctoral dissertation on teaching management.
 - Azizi Nejad, B and Abaszadeh, M. (2010), "An Entrepreneurial Learning Entrepreneur, an Effective Approach to Entrepreneurship", Tehran, Third National Conference on Creativity and Trice.
 - Fareghzadeh, M. (2005), "Investigating and Identifying Educational Organization Indicators in Schools by Educational Experts, Tehran: Master's Degree, Research Institute of Education.
 - Ghadamghahi, M. (2004), "Studying the Status of Schools in Mashhad Based on the Characteristics of the Learning Organization", Ferdowsi University of Mashhad, Master's Degree in Educational Sciences.
 - Ghadamghahi, M and Ahanchiyan, M. (2004), "Studying the status of schools in Mashhad based on the characteristics of the learning organization", Quarterly Educational Innovations, V 14.
 - Ghahremani, M. (2004), "Learning organization is a unique fruit of the century. Monthly Journal of Organizational Knowledge Management, N 1.
 - Marquette, M., J. (2006), "Creating Learning Organization", Translation Mohammad Reza Zali. Tehran, Modiran Publishing.
 - Mojtchedi, M. (2007), "Investigating the relationship between learning organization and entrepreneurship faculty members in

Urmia University”, University of Urmia, End of Master's Degree in Education.

- Mohamadi Elyasi, G. (2004), “Tumley emphasizes the theoretical relationship between entrepreneurial firm and learning organization theory, Management knowledge, N 7.
- MahmoudZadeh, M. (2004), “Study of the readiness of educational organizations to become a learning organization”, Thesis Master of Science (MSc), Tarbiat Modarres University.
- Mostafavi, B. (2009), “Studying the components of the learning organization in high schools and its relationship with the creativity of teachers in the area of a city of Urmia in the academic year of 2008-2009”, dissertation, Islamic Azad University of Tabriz Branch.
- Moghimi, M. (2005), “Entrepreneurship in government agencies. Tehran. Tehran University Press, V 1.
- Musavi, M. (2007), “The Relationship between Dimensions of the Learning Organization and the Effectiveness of Secondary School Managers from the Viewpoints of Teachers in the Fourth District of Tehran in the academic year of 86-85, Master Theses”, Islamic Azad University, Tabriz Branch.
- Homayi, R and Taghizadeh, E. (2006), “A Survey on the Realization of the Dimensions of the Learning Organization in Isfahan Province Education”. www.ssrc.ac.ir .
- Hoveyda, R; Siyadat, A and Shaemi, A. (2007), “Studying the components of the learning organization and improving the quality of education in higher education. Research Journal of Isfahan University, N 2, 118.
- Yarmohamadzadeh, P; Rahimi, H and Siyadat, A. (2006), “Investigating the relationship between the components of the learning organization based on the five principles of Petermond

- with improving the quality of work life of faculty members of Isfahan University". Tehran, Fourth International Management Conference.
- Chen YF, Lai MC (2007), The entrepreneurial curricula in Taiwan. *J. Entrepreneurship. Res.* 2(3): 117-147.
 - Gurol yonca & Astan Nuray.(2006), amongst Entrepreneurial characteristics. University students: some insights for Entrepreneurship Education and Training in Turkey". *Education Training* .Vol. 48, Issue 1, p. 26-38
 - ung. (2002), A study of the relationship between the learning organization and principal leadership styles in Taiwan. UMI Proquest Digital Dissertation full citation & Abstract. DAL-A 65102, p. 358.
 - Davis, D. (2005), The learning organization and its dimentias as key factors in firm performance. (Phd). UMI ProquesDigital Dissertation. The university of Wisconsin- Milwaukee. Dal-A 66/03, P.861.
 - Henderson, R., Robertson, M. (2000), "Who wants to be an entrepreneur? Young adult attitudes to entrepreneurship as a career", *Career Development International*, Vol.5/6 pp279-87.
 - howard. R. (2004), developing enterprise curial characteristics in youth.the effects of education and enterprise expiree journal of entrepreneur ship education – 3
 - Jumaat Abd Moen, Ishak Hj Abd Rahman, & Mohd Fairuz Salleh. (2004),A study on entrepreneurial attitudes among youths in Malaysia. Case study: Institute Kemahiran Belia Negara, Malaysia. *Journal of American Academy ofBusiness*,
 - Kuratko, Donalold F& Hodgetts M.(2004), *Entrepreneurship: theory and Process Practice* ohio ,south westem publishers. Mason.

-
- Langer, M. (2005), IT and Organizational Learning. New York, Rout Ledge.
 - Minniti, M and bygrave, W.(2001),Of Strategies ,Deliberate and emergent .strategic management journal.272-257
 - Nonaka,L and H.Takeuchi(1995),The knowledge-Creating Company.New York: Oxford University Press.
 - Pitelis, C.N. & Teece, D.J. (2010), Cross-border Market Co-creation, Dynamic Capabilities and the Entrepreneurial Theory of the Multinational Enterprise, Industrial and Corporate Change, forthcoming.
 - Schnellenbach, J. (2007), Public Entrepreneurship and the Economics of Reform. Journal of Institutional Economics, 3: 183–202.
 - Skuncikiene,Solveiga;Balvociute, Rasa; Balciunas, Sigitas(2009), Exploringcharacteristics of a learning organization as learning environment.Siauliai University.