

## طراحی مدل توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای

سید مهدی الوانی<sup>۱</sup>، فروغ رودگر نژاد<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup>دانشکده مدیریت و حسابداری - دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

<sup>۲</sup>دانشکده مدیریت - دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: تیر ۱۳۸۹. تاریخ داوری: مرداد ۱۳۸۹. تاریخ پذیرش: مرداد ۱۳۸۹

### چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر، طراحی مدل توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای با استفاده از یک مدل سه‌بعدی (پرورش ویژگی‌ها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارت‌های کارآفرینی) می‌باشد. نمونه‌آماري ۲۶۰ نفر از شرکت‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای استان مازندران بوده و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌ای با اجزاء استاندارد و ضریب پایایی ۰/۹۱ جمع‌آوری و سپس به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است. یافته‌ها براساس آزمون ویلکاکسون و با استفاده از نرم افزار SPSS نشان داد که دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر توسعه کارآفرینی سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای موثر بوده است. آزمون تحلیل عاملی نیز متغیرهای تحقیق را در قالب هفت عامل ارائه نموده و در نهایت الگوی معادلات ساختاری، مدل را به صورت اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم مورد بررسی قرار داد و کلیت مدل مورد تأیید واقع گردید. در پایان مقاله، ضمن ارائه تفصیلی نتایج و یافته‌ها، موارد مذکور جمع‌بندی شده، بحث و مقایسه، پیشنهادات کاربردی و پیشنهادات مرتبط با ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

**کلمات کلیدی:** توسعه کارآفرینی، مدل مفهومی، سازمان‌های کوچک و متوسط (SME).

### ۱- مقدمه

موضوع، این است که با توجه به اهمیت توسعه درون‌زا و تکیه بر نیروهای داخلی در جنبه‌های مختلف توسعه و با توجه به مشکلات اقتصادی کشور، چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی، تربیت نیروهای کارآمد که بتوانند به حرکت چرخ‌های توسعه سرعت بخشند و کشور را از وابستگی به نیروهای ماهر خارجی برهانند، توجه به کارکردهای سازمان فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد [۳۲].

یکی از کارکردهای اصلی سازمان فنی و حرفه‌ای پرورش افراد کارآفرین است [۵]. به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد و یا شرکتی را تأسیس نمایند [۸]. با توجه به این مهم، تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای شکل گرفته است و مسئله اصلی این تحقیق آن است که مدل توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای چیست؟

در قرن بیست و یکم، سرمایه اصلی جوامع، دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی آنها است [۲]. این سرمایه، نرخ اشتغال، انتقال فناوری و گسترش کسب و کارهای جدید را افزایش می‌دهد [۲۳] و حس رقابت، نوآوری و تغییرپذیری را در افراد جامعه ایجاد می‌کند [۱۵] [۱۷]. در سالهای اخیر با توجه به نقش کارآفرینان در رشد و شکوفایی صنعتی و اقتصادی کشورها و نیز با عنایت به مسایل و تنگناهایی که از نظر اقتصادی و توسعه صنعتی و به خصوص بیکاری وجود دارد، ضرورت ایجاد می‌کند تا به ترویج توسعه کارآفرینی در سطح گسترده پرداخته شود [۱۱]. از این طریق می‌توان موجبات خودکفایی و استقلال کشور را نیز در زمینه فنون و تخصص‌های مورد نیاز فراهم آورد [۷] [۲۹].

دستیابی به آرمان‌های توسعه پایدار کشور که جایگاه شایسته‌ای در اقتصاد جهانی برای اقتصاد کشور فراهم می‌کند و همین‌طور حل مشکلات فعلی جامعه و دولت، تنها از طریق اجرای استراتژی توسعه کارآفرینی امکان‌پذیر است. بدون یک برنامه جامع توسعه کارآفرینی تحقق هدف‌ها امکان‌پذیر نیست و تلاش‌ها را ناکام می‌گذارد و با ادامه وضع موجود، همچنان منابع را هدر می‌دهد و حجم و پیچیدگی مشکلات را اضافه می‌کند. بنابراین، تدوین و اجرای برنامه ملی توسعه کارآفرینی برای کشور بسیار حیاتی است. از این رو، علت توجه به این

\* karim\_kiakojoy@yahoo.com

## ۲- پیشینه تحقیق

کارآفرینی عبارتست از: فرآیند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد [۲۱] و کارآفرینان، افرادی هستند که مشاغل جدیدی ایجاد می‌کنند که تا قبل از آن وجود نداشته است. آنها منابع را بسیج کرده تا از فرصت‌های ایجاد شده برای کسب و کار جدید بهره‌برداری کنند [۴]. فرایند توسعه کارآفرینی نیز عبارت است از: افزایش احتمال و نرخ وقوع رفتار کارآفرینانه در کلیه ابعاد کارآفرینی. به عبارت دیگر افزایش فرصت‌های کارآفرینی، افزایش علاقه و انگیزه شهروندان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، توانمندسازی آنها برای موفقیت در اجرای فرآیند کارآفرینی و ایجاد مکانیزم‌های حمایت و هدایت کارآفرینانه [۹].

در رشته کارآفرینی نیز همانند دیگر رشته‌ها، عقاید و تفکراتی ارائه شد، موارد مطالعاتی زیادی مورد بررسی قرار گرفت و برنامه‌ها و ابتکارات مختلفی، پیش از به‌وجود آمدن یک چهارچوب نظری و عملی در خصوص کارآفرینی، مطرح شدند [۱۳]. اما با این حال مدت زیادی از مطرح شدن مدل‌ها، پارادیم‌ها و نظریه‌های کارآفرینی نمی‌گذرد [۷].

دی پابلی و دیگران، در تحقیق خود یافتند که ویژگی‌های شخصیتی در ایجاد قصد و انگیزه جهت راه‌اندازی و توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر مثبت دارند [۱۶]. نتایج تحقیق لاپ پای هی، نشان داد که رابطه معنی‌داری بین میزان خودباوری دانشجویان و ایجاد قصد کارآفرینانه برای راه‌اندازی کسب و کار وجود دارد [۲۵]. مارکمن و بارون نقش ویژگی‌های شخصیتی افراد بر موفقیت کارآفرینانه را بسیار موثر دانسته‌اند [۲۶]. کیگوند و عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینانه را ویژگی‌های شخصیتی فرد کارآفرین، دانسته است [۲۲]. زهراوکوبین، از عوامل مؤثر بر فرآیند کارآفرینی، به ویژگی‌های شخصی کارآفرینان، توجه کرده‌اند [۳۳]. تامپسون، ویژگی‌هایی چون بهره‌برداری از فرصت‌ها، توانایی جذب منابع لازم ایجاد ارزش افزوده، برقراری ارتباطی سازنده، ریسک‌پذیری بالا، خلاقیت و نوآوری و قدرت اخذ تصمیم‌گیری برای کارآفرینی ضروری می‌داند [۳۰]. لیتونن، ویژگی‌های فرد کارآفرین را توانایی خطرپذیری، نوآوری، دانش در زمینه فنون کار، مهارت‌های مدیریت کسب و کار، توانایی برای همکاری، برداشت خوب نسبت به کسب‌وکار و توانایی کشف فرصت می‌داند [۲۴]. الگوهای فرایند کارآفرینی بیگریو و بارن و شین، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه را در فرایند راه‌اندازی کسب‌وکار دخیل می‌دانند [۱۴] [۲۷]. کیم اسمیت، ایجاد انگیزه‌هایی چون ارزش آفرینی برای جامعه، نیاز به توفیق طلبی و ثروت‌اندوزی در افراد را لازمه کارآفرین شدن و توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط می‌داند [۲۸]. زامپتاکیس، بیان می‌کند که یک کارآفرین، فردی توفیق‌گرا، علاقمند و پر انرژی است و انگیزه خوبی برای کار کردن دارد، خلاق و مسئولیت‌پذیر است [۳۴]. ابراهیم‌زاده به بررسی نقش آموزش‌دهنده‌های فنی و حرفه‌ای در کارآفرینی دانش آموختگان به‌منظور ارائه راهکارهای توسعه کارآفرینی پرداخته و

دریافتند که انگیزه موجود در دانشجویان آموزش‌دهنده‌های فنی و حرفه‌ای موجب رشد نگرش مناسب و تقویت روحیه کارآفرینی در آنان می‌شود [۳]. فکور و انصاری، تحقیقی تحت عنوان مطالعه عوامل بازدارنده و انگیزشی برای نوآوری در بنگاه‌های کوچک منتخب ایران انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دهنده این مطلب است که پاسخ به نیاز مشتریان، بازار و افزایش رقابت، عوامل انگیزشی برای نوآوری در شرکت‌های مورد مطالعه و عدم امکان دسترسی به منابع مالی مورد نیاز، مهمترین مانع نوآوری در آن شرکت‌ها بوده است [۶]. فردریک هس، بیان می‌کند که بحران سرمایه انسانی و رسیدن به توسعه کارآفرینی و توسعه کسب‌وکار را تنها از طریق فرایند آموزش مهارت‌های کارآفرینی می‌توان حل کرد [۲۰]. بگنر، معتقد است که نقش دانش به ویژه یادگیری و تلاش برای یافتن دانش جدید، عناصر مهم درک ایجاد کسب-وکارهای کارآفرینانه هستند. هدف کلیدی کسب و کارهای موفق، ایجاد دانشی جدید برای ساختن و حفظ یک مزیت رقابتی است [۱۲]. غلام مصطفی خان، در تحقیق خود در رابطه با موضوع توسعه کارآفرینی در بحرین به این نتیجه رسید که برنامه توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط بحرین، تنها از طریق برنامه‌ریزی‌های آموزشی مناسب توسط دولت و همکاری متقابل دولت و دانشگاه‌ها امکان‌پذیر است [۱۸]. فلورانس آلادکومو تحقیقی تحت عنوان سیاست‌های توسعه کارآفرینی در نیجریه انجام داد. این تحقیق نشان می‌دهد که خلاء بین خط مشی‌های دولتی و خط‌مشی‌های آموزشی توسعه کارآفرینی منجر به بیکاری فارغ‌التحصیلان، عدم انگیزه، ناامیدی و احساس عدم اطمینان آنها نسبت به آینده شده است [۱۰]. احمدپور و مقیمی به بررسی نیازهای آموزشی صاحبان کسب و کارهای کوچک در حوزه کارآفرینی پرداخته و نتایج حاصل از تحقیق آنها نشان می‌دهد که به علت شکاف بسیار بین وضع موجود و مطلوب بسیاری از مولفه‌های آموزشی، برای تقویت مهارت و روحیه کارآفرینی برنامه‌های آموزشی وسیع و جدی مورد نیاز است [۱].

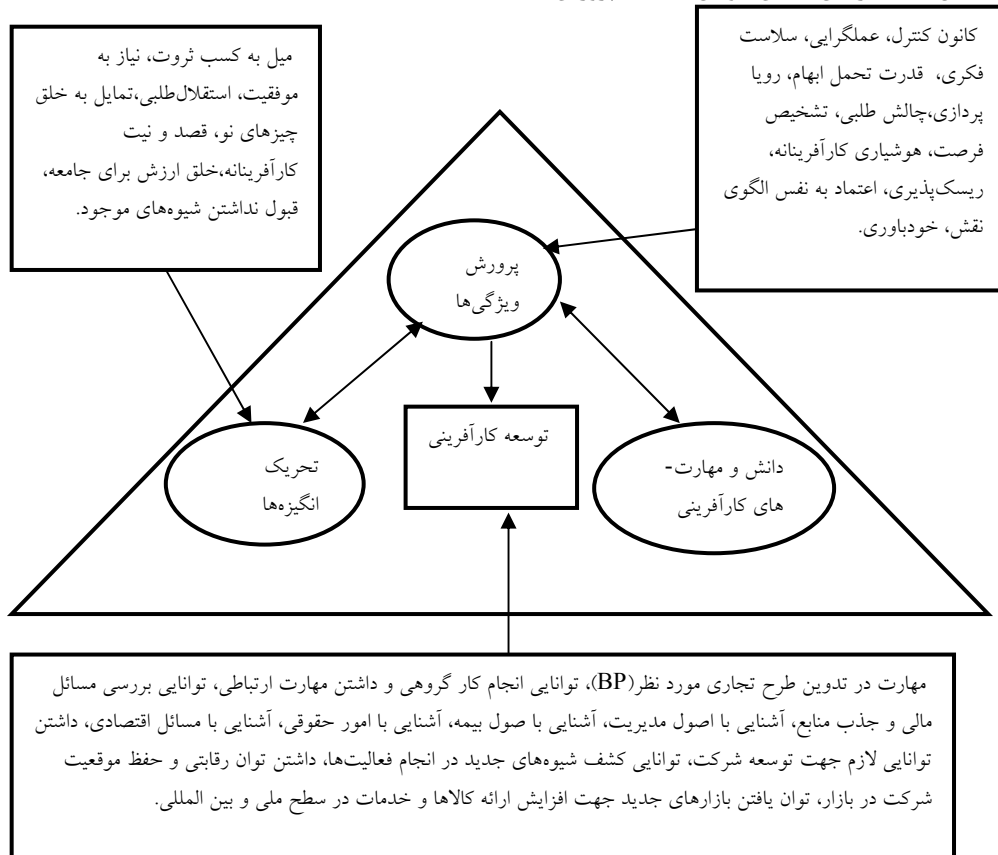
بر اساس آنچه که به عنوان پیشینه پژوهش بیان شد، می‌توان نمودار شماره یک را به عنوان مدل محقق ساخته برای توجیه تأثیر متغیرهای پرورش ویژگی‌ها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارت‌های کارآفرینی بر توسعه کارآفرینی ارائه نمود و فرضیه تحقیق نیز این است که کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین‌کننده توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید است.

## ۳- روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارآفرینان مستقل یا شرکتی سازمان فنی و حرفه‌ای در استان مازندران، شامل کسانی که حداقل یک SME دارای حداکثر ۵۰ نفر پرسنل را راه‌اندازی کرده و تحت پوشش سازمان فنی و حرفه‌ای نیز هستند، تشکیل خواهند داد. تعداد این افراد ب‌گونه‌ای که بتوانند در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق مورد استفاده قرار گیرند، در استان مازندران ۷۴۰ مورد می‌باشند.

ویژگی‌ها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارت‌های کارآفرینی به‌عنوان متغیرهای مستقل مشهود و توسعه کارآفرینی، به‌عنوان متغیر مستقل نامشهود می‌باشند. از ابزارهای چهارگانه جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مستند به مرور ادبیات موضوعی تحقیق بوده است. روش جمع‌آوری

به‌منظور تعیین تعداد اعضاء نمونه آماری، بعد از انجام مطالعه مقدماتی، با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه آماری تحقیق را ۲۶۰ SME (سازمان‌های کوچک و متوسط)، تشکیل می‌دهد. قلمرو موضوعی تحقیق حاضر را مباحث مرتبط با توسعه کارآفرینی فردی در سازمان‌های کوچک و متوسط، قلمرو زمانی آنرا داده‌های جمع‌آوری شده طی سال ۱۳۸۹ و قلمرو مکانی آنرا سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای استان مازندران، تشکیل داده‌اند. تحقیق حاضر از نوع تک متغیری مستقل است. بر این اساس عوامل سه‌گانه پرورش



نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق

#### ۴- یافته‌های پژوهش

جدول (۱): آزمون ویل کاکسون برای سنجش فرضیات تحقیق

آزمون فرضیات	سطح معنی‌داری آزمون
دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر توسعه کارآفرینی سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای موثر بوده است.	(Sig ≤ ۰/۰۵)
دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر پرورش ویژگی‌های افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای موثر بوده است.	(Sig ≤ ۰/۰۵)
دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر تحریک انگیزه‌های افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای موثر بوده است.	(Sig ≤ ۰/۰۵)
دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بر دانش و مهارت‌های کارآفرینی افراد، برای توسعه کارآفرینی سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای موثر بوده است.	(Sig ≤ ۰/۰۵)

داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق اینگونه بوده است که داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، همگی کدگذاری شده و وارد نرم‌افزار SPSS گردید تا آماره‌های توصیفی مربوط به داده‌ها و آزمون آماری آلفای کرونباخ و آزمون ویلکاکسون محاسبه و نیز آزمون‌های مربوط به نرم‌افزار لیزرل برای ارائه معادله ساختاری، صورت گیرد. سؤالات ابزار اندازه‌گیری تحقیق حاضر دارای اعتبار است زیرا اجزاء متغیرهای مورد اندازه‌گیری، از ادبیات موضوعی تحقیق گرفته شده‌اند و به‌عبارتی توافق خبرگان امر در مورد اتباع آنها شده است. به‌علاوه اینکه شاخص GFI نیز که به‌عنوان یکی از معیارهای سنجش روایی است، در این تحقیق بیشتر از ۰/۹۰ به‌دست آمده است. قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه‌گیری نیز با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردید که میزان آن در تحقیق حاضر، ۰/۹۱ بوده است.

فرض یک: کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید نیست. فرض های آماری:

$$\begin{aligned} & 0.10 \cdot H0 : RMSEA \leq \\ & 0.10 \cdot H1 : RMSEA > \end{aligned}$$

آزمون انجام شده (الگوی روابط علی در مدل معادله ساختاری):

نتیجه آزمون نشان می دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA، کمتر از ۱۰ درصد ( $RMSEA = 0.16$ ) و شاخص GFI بیش از ۰/۹ است ( $GFI = 0.91$ )، مدل فوق برآزش خوبی از داده های دنیای واقعی داشته و کلیت مدل، مورد تأیید است. مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای، بر حسب ضرائب استاندارد (نمودار شماره سه) عبارت است از:

$$E D = (0.188V1 + 0.170 V2 + 0.31V3 + 0.57 A1 + 0.15 M2) \text{ (اثرات مستقیم)}$$

مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای، بر حسب ضرائب غیر استاندارد (نمودار شماره چهار) عبارت است از:

$$E D = (0.49 V1 + 0.39 V2 + 0.37 A2 + 0.08 M2)$$

(اثرات مستقیم)

$$E D V1 = 0.49 V1 - 0.21A2 + 0.57 V2 - 0.03M2$$

(اثرات غیر مستقیم پرورش ویژگی ها، عامل اول)

$$E D V2 = 0.39 V2 - 0.09A2 - 0.02M2$$

(اثرات غیر مستقیم پرورش ویژگی ها، عامل دوم)

$$E D A2 = 0.37 A2 - 0.21 V1 - 0.09V2$$

(اثرات غیر مستقیم تحریک انگیزه ها، عامل دوم)

$$E D M2 = 0.08M2 - 0.03 V1 - 0.27V2 + 0.05 A2$$

(اثرات غیرمستقیم دانش و مهارت های کارآفرینی، عامل دوم)

نتیجه آزمون نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ( $Sig \leq 0.05$ ) لذا فرضیات تأیید می گردد. در این پژوهش، آزمون تحلیل عاملی جهت تعیین عامل های پرسشنامه صورت گرفته است.

۰/۸۵۶	KMO
۱۱۲۶۴/۸۱	آزمون بارتلت
۱۱۶۶	درجه آزادی
(Sig ≤ ۰/۰۵)	سطح معنی داری آزمون

عامل های به دست آمده نیز به شرح ذیل می باشند:

جدول (۲): آزمون KMO and Bartlett's

متغیر تحریک انگیزه ها		متغیر پرورش ویژگی ها	
عامل اول (A1)	عامل دوم (A2)	عامل اول (V1)	عامل دوم (V2)
نیاز به موفقیت	تمایل به خلق چیزهای نو	کانون کنترل	سلاست فکری
استقلال طلبی	چیزهای نو	درونی	قدرت تحمل
خلق ارزش برای جامعه	قصد و نیت کارآفرینانه	عملگرایی	ابهام
قبول نداشتن	میل به کسب ثروت	تشخیص	رویا پردازی
شیوه های موجود		فرصت	چالش طلبی
		ریسک پذیری	هوشیاری
		اعتماد به نفس	کارآفرینانه
		الگوی نقش	خودباوری

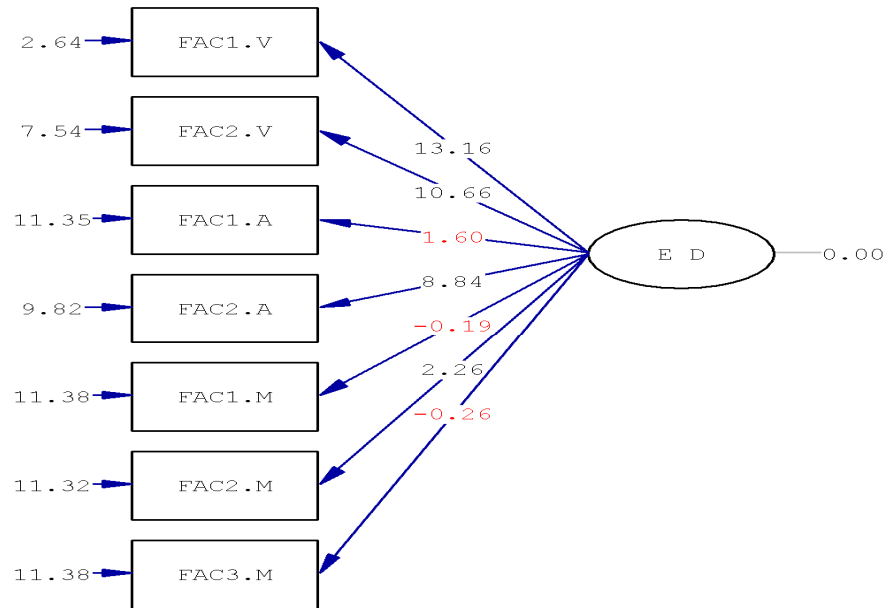
متغیر دانش و مهارت های کارآفرینی

عامل سوم (M3)	عامل دوم (M2)	عامل اول (M1)
آشنایی با امور حقوقی	توانایی بررسی مسائل مالی و جذب منابع	مهارت در تدوین طرح تجاری مورد نظر (BP)
داشتن توان رقابتی و حفظ موقعیت شرکت در بازار	آشنایی با مسائل اقتصادی	توانایی انجام کار گروهی و داشتن مهارت های ارتباطی
توانایی یافتن بازارهای جدید جهت افزایش ارائه کالاها و خدمات در سطح ملی و بین المللی	داشتن توانایی لازم جهت توسعه شرکت	توانایی کشف شیوه های جدید در انجام فعالیت ها
آشنایی با اصول مدیریت		آشنایی با اصول بیمه

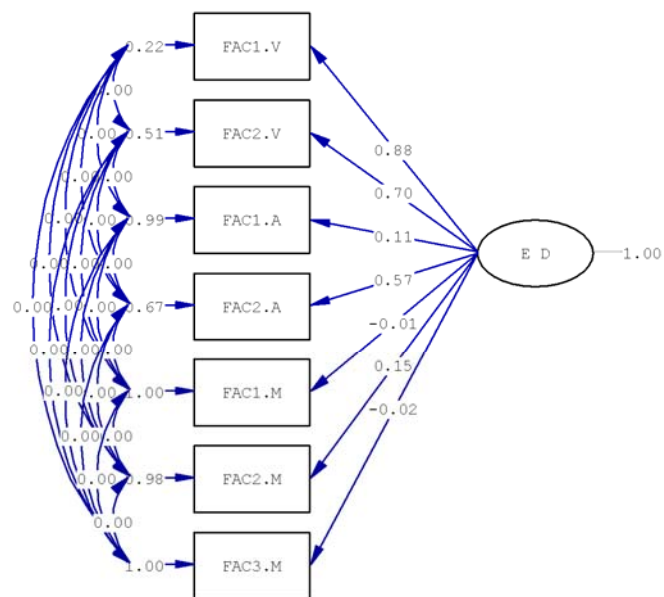
استخراج مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای

فرض های پژوهشی:

فرض صفر: کلیت مدل معادله ساختاری عوامل تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای، بر اساس متغیرهای سه گانه ادبیات، مورد تأیید است.

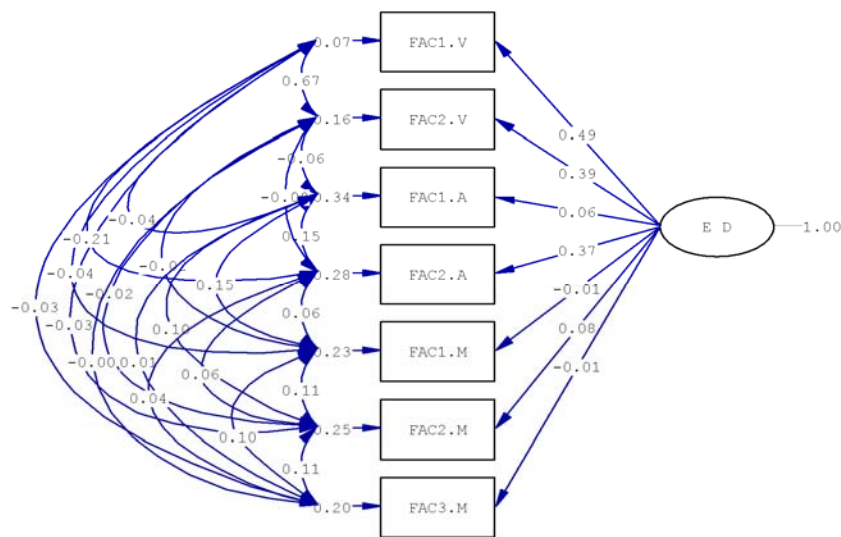


Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016  
 نمودار (۲): ضرائب T Value مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای



Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

نمودار (۳): ضرائب استاندارد مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای



Chi-Square=376.26, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

نمودار (۴): ضرائب برآوردی (غیر استاندارد) مربوط به روابط بین عوامل هفتگانه تبیین کننده توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و

حرفه ای

جدول (۳): متغیرها و ضرائب مستقیم مدل معادله ساختاری

توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای							متغیر نامشهود (E D)
دانش و مهارت های کارآفرینی M			تحریک انگیزه ها A		پرورش ویژگی ها V		متغیرهای مشهود نام متغیرهای مشهود در معادله
FAC M1	FAC M2	FAC M3	FAC V1	FAC A2	FAC V1	FAC V2	علامت اختصاری متغیرها T Value
-۰/۱۹	۲/۲۶	-۰/۲۶	۱/۶۰	۸/۸۴	۱۳/۱۶	۱۰/۶۶	ضرائب استاندارد
-	۰/۱۵	-	-	۰/۵۷	۰/۸۸	۰/۷۰	ضرائب غیر استاندارد
-	۰/۰۸	-	-	۰/۳۷	۰/۴۹	۰/۳۹	
۰/۱۶, RMSEA=۰/۸۷, NNFI=۰/۹۳, NFI=۰/۸۲, AGFI=۰/۹۱, GFI=							کلیت مدل تأیید می شود
عدم تأیید -	تأیید ۴	عدم تأیید -	عدم تأیید -	تأیید تأیید ۳	تأیید ۱	تأیید ۲	تأیید/رد اثرات رتبه اثرگذاری مستقیم بر اساس ضرائب استاندارد

به هر یک از آنها ارائه نموده است و به بررسی هم زمان سه متغیر و تأثیر آن بر توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه ای پرداخته است.

۵- نتیجه گیری

اولین گام جهت توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک و متوسط به طور عام و SME های سازمان فنی و حرفه ای به طور خاص، شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. اگرچه عوامل مختلف و متعددی می توانند بر این امر تأثیرگذار باشند، اما در تحقیق حاضر پس از بررسی دقیق و موشکافانه سایر تحقیقات مرتبط پیشین و پس از نظر سنجی های فراوان از خبرگان آگاه در زمینه توسعه کارآفرینی سازمان های کوچک و

مرور مطالعات گذشته نیز نشان می دهد که این متغیرها بر فرایند توسعه کارآفرینی اثرگذار است. نتایج حاصل از پژوهش با تحقیقات تجربی صاحب نظرانی چون مارکمن و بارون [۲۴]، کیگوندو [۲۰]، واگنر و استرانبرگ [۲۷]، دی پایلی [۱۴] و لاپ پای هی [۱۹]، در مورد تأثیر پرورش ویژگی ها بر توسعه کارآفرینی، اسمیت [۲۵] و زامیتاکیس [۳۰] در مورد تأثیر تحریک انگیزه ها بر توسعه کارآفرینی، هس [۱۹] و غلام مصطفی خان [۱۷] در مورد تأثیر دانش و مهارت های کارآفرینی بر توسعه کارآفرینی مطابقت دارد. اگر چه، تمامی مطالعات قبلی به نحوی اثربخش در این تحقیق آمده و هر یک از آنها جزئی از تحقیق حاضر بوده اند، ولی تحقیق حاضر یک دیدگاه یکپارچه و جامع تری را نسبت

- [۳] ابراهیم‌زاده، فریمان. بررسی نقش آموزش‌دهنده‌های فنی و حرفه‌ای در کارآفرینی دانش آموختگان، پایان نامه دکتری، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ۱۳۸۶.
- [۴] پرداختچی، محمد حسن. شفیع‌زاده، حمید. درآمدی بر کارآفرینی سازمانی، تهران: انتشارات ارسباران، ۱۳۸۵.
- [۵] رامبرگر، ر. تغییرات فناوری تقاضا برای نیروی کار آموزش دیده، میر رحیمی، داود، (مترجم)، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۲، ۱۳۸۶.
- [۶] فکور، بهمن. انصاری، محمد تقی. مطالعه عوامل بازدارنده و انگیزشی برای نوآوری در بنگاه‌های کوچک منتخب ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره چهارم، ۱۳۸۸.
- [۷] کیاچوری، کریم، رودگرزاد، فروغ. ارائه مدل مفهومی از نقش کارآفرینی در توسعه، اولین همایش کارآفرینی، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
- [۸] کینگ، ک. آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارت آموزی، قاسمی، اقبال، (مترجم). دانشنامه آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۸۷.
- [۹] یداللهی فارسی، جهانگیر. مدل برنامه‌ریزی توسعه کارآفرینی، رودهن: همایش ملی کارآفرینی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۴.
- [10] Aladkoomo, F., (2006), Nigeria Educational Policy and Entrepreneurship, Centre for Industrial Research and Development (CIRD) Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria, 9, (2)
- [11] Ardichvili, A., Cardozo, R. and Ray, S., (2008), A theory of entrepreneurial opportunity identification and development, Journal of Business Venturing, 18(1): 105-23.
- [12] Begner, W., (2006), Corporate ventures and knowledge, In Michale Hitt & Duane Ireland, Entrepreneurship, Victoria: Blackwell Publishing, PP.45-48.
- [13] Brockhaus, R. & Horwitz, P., (1986), The psychology of the entrepreneur, in D. Sexton & R. Smilor(eds), The art and science of entrepreneurship, Cambridge, Mass: Ballinger.
- [14] Bygrave, W.D., (1989), The Entrepreneurship paradigm (II): Chaos and catastrophes among Quantum Jump? Entrepreneurship theory & practice, P.8.
- [15] Davis, A. et al., (2008), Critics competitive strategy issues every entrepreneur should consider before going in to business, Journal of Kelly School of business, (51).
- [16] De Pillis, E., (2007), The influence of personality traits & persuasive messages on entrepreneurial intention, Journal of Career Development International, 12, (4).
- [17] Dutta, Dev., (2007), the nature of entrepreneurial opportunities, Academy of management journal, 48, (5).
- [18] Gholam Mosstafa Khan, M., (2007), Entrepreneurship Development Programs of small and medium enterprises in Bahrain, International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 20.
- [19] Hair, J. F. & Anderson, R. E. & Tatham, R. L. & Black, W. C., (1998), Multivariate data analysis, Prentice Hall International Inc., Upper Saddle River, NJ.
- [20] Hess, F. et al., (2006), Teaching Entrepreneurship, International Journal of Entrepreneurship and Small Business, N.22.
- [21] Hisrich, R. D. & Peters, M., (2002), Entrepreneurship, New York: Mc-Graw Hill.
- [22] Kiggundu, M. N., (2002), Entrepreneurs and entrepreneurship in Africa: What is known and what needs to be done, Journal of Developmental Entrepreneurship, 7(3), pp. 239-258.
- [23] Johannisson, B., Landström, H. and Rosenberg, J., (2007), University training for entrepreneurship – an action frame of reference, European Journal of Engineering Education, 23(4):47796.
- [24] Littunen, H., (2007), Entrepreneurship and the Characteristics of Entrepreneurial Personality, Greenwood press, United State.
- [25] Lop Pihie, Z., (2009), entrepreneurship as a career choice: An

متوسط، متغیرهای تحقیق در سه گروه پرورش ویژگی‌ها، تحریک انگیزه‌ها و دانش و مهارت‌های کارآفرینی تعیین گردیدند. از آنجا که تمامی ویژگی‌ها، انگیزه قوی و مهارت‌ها، به ندرت در یک شخص یافت می‌شود؛ از این رو وجود سازمان‌ها و نهادهایی جهت کشف استعدادها و پرورش ویژگی‌ها، تقویت انگیزه در افراد و ارائه آموزش‌های لازم به آنان جهت راه‌اندازی کسب‌وکار و توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط، الزامی است.

از سوی دیگر، هدای پادش‌های مادی و معنوی از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای به کسانی که در انجام فعالیت‌ها و اداره کسب‌وکار خویش موفق بوده‌اند و روند رو به رشدی را در ارائه کالاها و خدمات نو به جامعه دنبال نمودند، تجلیل از مدیران موفق شرکت‌های کوچک و متوسط در جشنواره‌های مختلف کارآفرینی و افزایش منزلت اجتماعی آنها، بررسی پیامدها و نتایج حاصل از دوره‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای در راه اندازی کسب‌وکار و توسعه سازمان‌های کوچک و متوسط و ارائه این نتایج برای بهبود یا بازنگری دوره‌های آموزشی برگزار شده به مسئولین، تهیه گزارش‌های مستمر به‌وسیله کارشناسان سازمان فنی و حرفه‌ای مبنی بر شناسایی نقاط قوت و ضعف دوره‌های برگزار شده و ارائه راهکار برای برطرف کردن مشکلات، انجام نیازسنجی از متقاضیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، بازنگری در درس، روش آموزشی و استفاده از مربیان با تجربه و متبحر در امر آموزش و مربیانی که خود در ایجاد و مدیریت کسب‌وکار نقش داشته‌اند، انجام ارزشیابی آموزشی در این دوره‌ها بر اساس پرسشنامه‌های تهیه شده و انجام مصاحبه‌های تصادفی با شرکت کنندگان، توسعه بانک‌های اطلاعاتی و شرکت‌های خدمات مشاوره وابسته به سازمان فنی و حرفه‌ای جهت راه اندازی و توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و ارائه حمایت‌های لازم قبل از تأسیس، در حین تأسیس و بعد از تأسیس از سازمان‌های کوچک و متوسط و ارائه راهنمایی‌هایی درباره افزایش منابع مالی، قوانین و مقررات، انتخاب تجهیزات مناسب، امور مالیاتی، حقوقی، بیمه، امور مدیریتی، حسابداری ساده، استخدام منابع انسانی، مباحث بازاریابی و غیره ضروری به نظر می‌رسد. به پژوهشگران علاقمند به موضوع مورد بررسی نیز برای تحقیقات آتی، پیشنهاد می‌گردد که به طراحی و توسعه ابعاد و مولفه‌های موثر بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط سازمان فنی و حرفه‌ای غیر از آنچه که در این پژوهش آمده بپردازند. همچنین آنها می‌توانند مطالعات تطبیقی در کشورهای مختلف در مورد توسعه کارآفرینی در سازمان‌های کوچک و متوسط را انجام دهند.

## ۶- منابع و ماخذ

- [۱] احمدپور، محمود. مقیمی، سیدمحمد. آموزش کارآفرینی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها، مجله توسعه کارآفرینی، شماره اول، ۱۳۸۷.
- [۲] الوانی، مهدی. رودگرزاد، فروغ. کیاچوری، کریم. ارائه مدل مفهومی از توسعه کارآفرینی فردی، هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، ۱۳۸۸.

- analysis of entrepreneurial Self- Efficacy & Intention of University Student, European Journal of Social Science, VOL. 9.
- [26] Markman, G. D. & Baron, R. A., (2003), Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others, Human Resource Management Review, (13), pp. 281-301.
- [27] Shane, S., (2005), Prior knowledge and the discovery of Entrepreneurial, opportunities organization science, 11(4), p448.
- [28] Smith, K, Petersen, J., (2006), What Is Educational Entrepreneurship? For more information about the volume, see
- [29] Stevenson, H. & Gumpert, D., (1985), the heart of entrepreneurship, Harvard business review, (63) (2), pp. 85-94.
- [30] Thompson, Jone, (1999), The Worlds of Entrepreneur: A new Perspective, Journal of the workplace learning: employee counseling today.
- [31] Wagner, J. & Sternberg, R., (2004), Start-up activities, individual characteristics, and the regional milieu: Lessons for entrepreneurship support policies from German micro data, The Annals of Regional Science, (38), pp. 219-240.
- [32] WWW. ILO.org / public.
- [33] Zahra, S. A. & Covin, J. G., (1995), Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis, Journal of Business Venturing, 10(1), pp. 43-58.
- [34] Zampetakis. L., (2007), Entrepreneurial Behavior in the Greek Public Sector, AFramework of Analysis in Eropean Local Government, Vol 17.