

بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل

محمد باشکوه اجیرلو^۱، مسعود مرادی^۲ و علی حیدری اناری^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان بود. این تحقیق توصیفی/از نوع همبستگی بوده و جامعه‌ی آماری آن را کلیه معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل تشکیل می‌دهد که از بین آنها تعداد ۲۰۰ نفر به شیوه‌ی تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که سؤالات در دو بخش عمومی و تخصصی مطرح می‌گردند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای تبیین ویژگی‌های جمعیت شناختی و از آمار استنباطی در قالب ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t، آزمون فریدمن و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان داد که هر پنج عامل مورد بررسی (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، سیستم پاداش دهی و پشتیبانی مدیریتی) تأثیر معناداری بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل دارد. همچنین نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن و تحلیل رگرسیون نشان داد که سیستم پاداش دهی، حمایت مدیریتی و فرهنگ سازمانی از قدرت تبیین‌کنندگی بیشتری نسبت به سایر عوامل بر ایده‌ی کارآفرینی معلمان برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، استراتژی سازمانی

(m_bashekouh@uma.ac.ir)

۱. نویسنده‌ی رابط: استادیار مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی

۲. استادیار علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

۳. کارشناس ارشد مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه صنعتی امیرکبیر

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۲/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۱۱/۳

مقدمه

بررسی روند زندگی اجتماعی انسان از دوران اولیه پیدایش تاریخ تاکنون نشان می‌دهد که همواره عامل تغییر یا همان کارآفرین، نقش مهمی در پیشرفت جوامع داشته است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که کارآفرینی و کارآفرینان از قدیم الایام وجود داشته‌اند. اما توجه به آن‌ها به گونه‌ای شایسته و بایسته، صرفاً در چند دهه اخیر بوده است. کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای ریسکی، به عنوان سوخت موتور اقتصاد مدرن در نظر گرفته شده است (دانفی^۱، ۱۹۹۴). جهان امروز جهان تغییر و تحول است و تغییرات با شتاب زیادی روی می‌دهد. امروزه اکثر صاحب‌نظران حوزه‌ی آموزش، کارآفرینی را شرط بقا و توسعه‌ی مراکز آموزش به شمار می‌آورند زیرا در عصر توسعه‌ی فناوری‌های پیشرفته و صنایع دانش محور در اقتصاد جهانی، منطقه‌ای و حتی محلی تنها از طریق تقویت تعامل و پیوند مراکز آموزش و بنگاه است که می‌توان با بحران‌های گسترده و فراگیر مقابله کرد (شریف‌زاده، رضوی، زاهدی و نجاری، ۲۰۰۹). به طور کلی، کارآفرینی همواره همراه با بشر بوده و در تمام شئون زندگی حضور داشته و مبنای تحولات و پیشرفت‌های بشری بوده است. در یک تعریف جامع کارآفرینی را می‌توان به این شکل تعریف کرد: کارآفرینی عبارت است از: قبول مخاطره، تعقیب فرصت‌ها، ارضاء نیازها و خواسته‌ها از طریق نوآوری (کیاکجوری و فاضلی ویسری، ۲۰۱۰) و کارآفرین شخصی است که با پذیرفتن خطر، کسب و کاری را انتخاب کرده، آن را ساماندهی می‌کند و هرگونه اقدام را براساس مهارت‌های دانش و انرژی‌های مشخص، انجام می‌دهد (جهانگیری و کلاتنری ثقفی، ۲۰۰۸).

الگوهای رفتار، انگیزه‌ها، اهداف و میزان موفقیت کسانی که درگیر ایده‌های کارآفرینی هستند، در بین اشخاص، سازمان‌ها، صنایع، ملت‌ها و مناطق جغرافیایی تنوع قابل ملاحظه‌ای دارد و این مسئله می‌تواند ریشه در متن محیطی داشته باشد که کارآفرینی در آن رخ می‌دهد. تمایل به

1.Danfi

ریسک پذیری، نوآوری و پیش‌فعالی به‌طور ذاتی در یک جامعه یا یک سازمان وجود ندارد، و یا به‌صورت تصادفی و شانسی رخ نمی‌دهد، بلکه کارآفرینی تحت تأثیر شرایط محیطی و سازمانی است که فرد در آن فعالیت می‌کند (موریس و لویس^۱، ۱۹۹۵).

دیدگاه‌های متداول مکاتب مدیریتی از هر پارادایمی که باشد، اساس آنها را یک اصل واحد به نام اصل دیدگاه سیستمی تشکیل می‌دهد. این اصل بیان می‌دارد که هیچ سازمانی در خلاء فعالیت نمی‌کند. همه سازمان‌ها در درون یک محیط محصورند و مهم‌تر از آن این که سازمان‌ها چه بخواهند یا نه، با این محیط ارتباطی متقابل دارند (فردآر^۲، ۲۰۰۶). اگر محیط با فعالیت‌های کارآفرینانه سازگار نباشد بزرگترین مانع برای کارآفرینی خواهد بود در حالی که یک محیط حمایتی کارآفرینان را تشویق می‌کند که به تعقیب فرصت‌های کسب و کار پردازند (سالارزهی، ۲۰۱۱). بنا به اعتقاد کارورید و آبلج^۳ (۲۰۰۹؛ به نقل از سالارزهی، ۲۰۱۱)، درک یک محیط حمایتی و پرمنبع در تصمیم کارآفرینان برای پیگیری فرصت‌ها بسیار حیاتی است. آبتی^۴ (۲۰۰۶) معتقد است که کارآفرینان باید حوزه‌ای را برای فعالیت انتخاب کنند که همه عناصر کلیدی برای موفقیت وجود دارد یا اینکه فعالانه در حال توسعه است (به نقل از لین، لی و چن^۵، ۲۰۰۶). براساس دیدگاه سیستمی، سازمان دو محیط درونی و بیرونی دارد. محیط خارجی یا محیط کلان به متغیرهایی که به عملکرد شرکت کمک می‌کنند یا به آن لطمه می‌زنند، دلالت می‌کند و محیط درونی که به محیط خرد نیز معروف است، به بررسی قوت‌ها و ضعف‌های سازمان می‌پردازد و متغیرهای محیط درونی بیانگر محیطی هستند که کار در آن انجام می‌شود؛ این متغیرها شامل ساختار، فرهنگ و منابع مالی سازمان است. در نتیجه افراد سازمان محیط فعالیت خویش را به دقت

-
1. Moris & Loeis
 2. Fread R
 3. Karorid & Ablej
 4. Abety
 5. Lin, Li & Chen

بررسی می‌کنند تا بسته به استعدادها و نیازهای آن تصمیماتی منطقی اتخاذ کنند (ناندن^۱، ۲۰۰۷).

از آنجا که عوامل دورن سازمانی و برون سازمانی بر کارآفرینی تأثیر دارد، نتایج تحقیقات انجام گرفته در این راستا موید این موضوع است. سیستم سازمانی، روحیه جمعی، حمایت مدیریت و توانمندسازی فرهنگ سازمانی کارکنان، مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی هستند و پس از آن به ترتیب، سیستم حقوق و دستمزد، چشم‌انداز مشترک، فرآیند خلاقیت و نوآوری، ساختار انعطاف‌پذیر، حمایت مدیریت، مدیریت دانش، استقلال واحدهای سازمانی، توسعه نیروی انسانی، استخدام بر اساس شایستگی‌ها، مشارکت دادن کارکنان، فرآیند شناسایی فرصت‌ها، آزادی در کار، آموزش رهبران سازمان و محیط کار جذاب و دوستانه، مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی‌اند (مقیم، ۲۰۰۵، امیرکبیری و محمودیان، ۲۰۰۷؛ شریف زاده و همکاران، ۲۰۰۹؛ صادقی، صادقی، نیکوکار و نادری خورشیدی، ۲۰۱۱؛ دهقان، طالبی و عربیون، ۲۰۱۲؛ اسکوئیان، ۲۰۱۲؛ اشنایدر، تاست و مینتروم^۲، ۱۹۹۵؛ هینونن^۳، ۲۰۰۳؛ راسل و کری^۴، ۲۰۰۸ و کینی^۵ و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از لعلی سرابی، عبدوی و فروتنی، ۲۰۱۲).

از سوی دیگر، به لحاظ اهمیت و نقش کارآفرینی و کارآفرینان در روند توسعه کشور در دهه‌ی گذشته، نهادهای آموزشی کشورهای در حال توسعه و پیشرفته با توجه به نیازها و امکانات خود برنامه‌های آموزشی و پژوهشی ویژه و متنوعی برای آموزش و تربیت کارآفرینان به اجرا گذاشته‌اند. به سخن دیگر همچنان که اقتصاد کشور، قوانین و مقررات و نیازهای بازار کار، دگرگونی و تحول می‌یابند، نظام‌های آموزشی نیز در تلاش‌اند تغییراتی در برنامه‌های خود ایجاد کنند و با توسعه اقتصادی بازار کار هماهنگ شوند، زیرا هدف از اجرای طرح کارآفرینی در

1. Nanden
2. Schnider, Tast & Mintrom
3. Hinonen
4. Rasel & Kerry
5. Kini

نظام آموزشی، پرورش دانش‌آموختگانی است که بتوانند پس از دانش‌آموختگی شغل تازه‌ای همراه با نوآوری و ابتکار ایجاد کنند و از آنجا که دانش به گونه‌ای فزاینده جزء مهمی از نوآوری محسوب می‌شود، فرهنگیان در مقام تولیدکننده دانش و انتشار آن، نقش وسیع‌تری را در نوآوری صنعتی و علمی بازی می‌کنند (پیکری‌فر و مه‌نگار، ۲۰۱۲)، بر این اساس توسعه‌ی نوآوری فرهنگیان زمینه را برای توسعه‌ی خلاقیت و کارآفرینی در دانش‌آموزان و بالطبع در سطح وسیع‌تری از جامعه فراهم می‌آورد و به عبارت دیگر با توجه به نقش اساسی معلمان در تأثیرگذاری این قشر بر حجم عظیمی از نیروهای اجتماعی (دانش‌آموزان)، بسیار ضروری است که تحقیقاتی در این زمینه برای هرچه بهتر شناختن عوامل مؤثر بر ایده کارآفرینی انجام پذیرد. بنابراین، در این تحقیق سعی بر آن است که روابط بین عوامل سازمانی با ایده کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل مورد بررسی قرار گیرد.

روش

این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی معلمان شاغل در مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری آن به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات بر روی ۲۰۰ پرسشنامه انجام گرفت. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق پرسشنامه است که روایی آن از دیدگاه اساتید و صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن از طریق فرمول آلفای کرونباخ، به مقدار ۰/۸۳ از طریق فرمول کوکران برآورد گردید.

پرسشنامه این تحقیق در دو بخش سؤالات عمومی که مشتمل بر ۴ سؤال در خصوص ویژگی‌ها و داده‌های جمعیت شناختی جامعه‌ی آماری است و بخش دوم شامل ۳۹ سؤال تخصصی است که در این میان ایده کارآفرینی دارای ۱۶ سؤال، ساختار سازمانی ۴ سؤال، فرهنگ سازمانی ۶ سؤال، منابع انسانی ۴ سؤال، حمایت و پشتیبانی مدیریتی ۶ سؤال و استراتژی سازمانی ۳ سؤال است.

روش اجرا: روش اجرا بدین صورت بود که پس از مراجعه به مدارس، نمونه آماری انتخاب شدند. سپس پژوهشگر هدف از انجام این تحقیق و لزوم همکاری صادقانه آزمودنی‌ها در تکمیل پرسشنامه‌ها را مطرح اطلاعات لازم از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای تبیین ویژگی‌های جمعیت شناختی و از آمار استنباطی در قالب بررسی و تبیین رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین جهت تبیین و تحلیل واریانس متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از مدل رگرسیون چندمتغیره به روش «Enter» و در نهایت از آزمون فریدمن برای تحلیل و تبیین رتبه‌ی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده گردید.

نتایج

نتایج حاصله از ویژگی‌های جمعیت شناختی حاکی از آن است که از بین ۲۰۰ نفر معلمان مدارس متوسطه، ۱۳۴ نفر (۶۷ درصد) مرد و ۶۶ نفر (۳۳ درصد) زن، ۲۴ نفر (۱۲ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۷۴ نفر (۳۷ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷۸ نفر (۳۹ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۴ نفر (۱۲ درصد) بالای ۵۰ سال هستند. در مورد تحصیلات نیز ۲۰ نفر (۱۰ درصد) فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر (۵۲ درصد) لیسانس، ۷۶ نفر (۳۸ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند. همچنین سابقه‌ی خدمت ۲۰ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۴۶ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۴ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال هستند.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین عوامل سازمانی و توسعه‌ی ایده‌ی کارآفرینی معلمان

P	F	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۰/۶۹۹	ایده کارآفرینی	ساختار سازمان
۰/۰۰۰	۰/۵۷۲	ایده کارآفرینی	استراتژی سازمان
۰/۰۰۰	۰/۶۸۹	ایده کارآفرینی	فرهنگ سازمان
۰/۰۰۰	۰/۶۰۴	ایده کارآفرینی	مدیریت منابع انسانی
۰/۰۰۰	۰/۶۲۳	ایده کارآفرینی	پشتیبانی مدیریتی

چنانچه داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، ساختار سازمانی با ضریب $(F=0/699)$ ، استراتژی سازمان با ضریب $(F=0/572)$ ، فرهنگ سازمانی با ضریب $(F=0/689)$ ، مدیریت منابع انسانی با ضریب $(F=0/604)$ و متغیر پشتیبانی مدیریتی با ضریب $(F=0/623)$ در سطح معناداری $(p < 0/001)$ با گسترش ایده کارآفرینانه دارای رابطه‌ی معنادار است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت بین متغیرهای مذکور با ایده کارآفرینی است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت همه مؤلفه‌های ساختار سازمانی با ایده کارآفرینی رابطه معناداری دارد.

برای مشخص کردن ضریب تعیین (R^2) و میزان وزن هر متغیر (Beta) مجموعه متغیرهای مستقل وارد معادله رگرسیونی شدند. به منظور تعیین سهم هر یک از متغیرهای مستقل در تبیین توسعه‌ی ایده‌ی کارآفرینی از رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است؛ در این روش متغیرهای مستقل به طور همزمان وارد تحلیل شده و اثرات آنها بر روی متغیر وابسته تعیین می‌گردد که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره به روش Enter

P	F	میانگین توانهای دوم	df	مجموع توانهای دوم	منبع تغییرات	خطای معیار	R^2_{adj}	R^2	R
0/000	35/519	3954/640	8	31637/121	رگرسیون				
		111/338	191	21265/599	باقیمانده	10/551	0/581	0/598	0/773
			199	5292/720	جمع				

بر اساس نتایج رگرسیون چندگانه در جدول ۲، ضریب همبستگی چندگانه برای متغیر گسترش ایده‌ی کارآفرینی $R=0/773$ است، به این معنا که متغیرهای مستقل (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، پشتیبانی مدیریتی و استراتژی سازمانی) به میزان ۰/۷۷۳ با توسعه ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان همبستگی دارند. ضریب تعیین نیز $R^2=0/598$ و ضریب تعدیل شده‌ی آن برابر با $R^2_{adj}=0/581$ است، به این ترتیب متغیرهای مستقل ۵۸/۱ درصد کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. مقدار F برابر با ۳۵/۵۱۹ است که در سطح $(p < 0/001)$ معنادار

است و نشان می‌دهد که تاثیر مجموعه متغیرهای فوق در تبیین متغیر وابسته رابطه معنادار دارد.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون

P	T	ضریب استاندارد نشده		B	متغیرهای مستقل
		Beta	SE		
۰/۰۰۰	۳/۳۸۰	-	۴/۶۳۹	۱۵/۶۸۲	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۱۸۰	۰/۲۹۸	۰/۶۲۶	۱/۹۹۰	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۷/۵۲۰	۰/۵۶۸	۰/۴۳۱	۰/۶۵۶	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۵/۹۹۷	۰/۳۶۰	۰/۰۳۸	۰/۳۰۳	مدیریت منابع انسانی
۰/۰۰۰	۹/۶۱۷	۰/۶۱۹	۰/۰۶۲	۰/۵۳۸	پشتیبانی مدیریتی
۰/۰۰۰	۶/۸۳۹	۰/۱۳۵	۰/۲۰۴	-۱/۳۹۳	استراتژی سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۳، اکثر متغیرهای مورد بررسی تأثیر معناداری بر توسعه ایده‌ی کارآفرینی دارند. سیستم پشتیبانی مدیریتی با مقدار بتای (۰/۶۱۹)، فرهنگ سازمانی (۰/۵۶۸)، مدیریت منابع انسانی (۰/۳۶۰)، ساختار سازمانی (۰/۲۹۸) و استراتژی سازمانی (۰/۱۳۵) به ترتیب بیشترین قدرت تبیین کنندگی را دارند. به این ترتیب تقویت سیستم پاداش‌دهی و حمایت بیشتر مدیران از افراد خلاق و کارآفرین نسبت به سایر متغیرها تأثیر زیادی در توسعه کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه دارد. پس از این متغیر، فرهنگ سازمانی با مقدار بتای (۰/۵۶۸) قرار دارد. در نتیجه هرگونه تحول در زمینه‌ی کارآفرینی نیازمند اصلاح فرهنگ سازمانی و حمایت بیشتر از معلمان کارآفرین است.

جدول ۴. رتبه بندی عوامل مؤثر بر کارآفرینی فرهنگیان

P	df	Chi-square	تعداد	میانگین رتبه‌ها	عوامل
				۲/۷۲	ساختار سازمانی
				۲/۳۱	مدیریت منابع انسانی
۰/۰۰۰	۴	۷۰۲	۲۰۰	۴/۳۹	پشتیبانی مدیریتی
				۱/۰۷	استراتژی سازمانی
				۴/۵۳	فرهنگ سازمانی

برای اطلاع از این که کدام یک از عوامل مورد بررسی بیشترین تأثیر را در گسترش ایده‌ی کارآفرینی دارد از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج حاصله در جدول ۴ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه ۴/۵۳، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است. در رتبه‌های بعدی حمایت و پشتیبانی مدیریتی (۴/۳۹)، ساختار سازمانی (۲/۷۲)، مدیریت منابع انسانی (۲/۳۱) و استراتژی سازمانی (۱/۰۷) قرار دارد. از طرفی با توجه به مقدار کمی دو محاسبه شده و سطح معناداری در جدول ۴ می‌توان گفت رتبه بندی انجام شده از نظر آماری معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر ایده کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل بود. براساس یافته‌های تحقیق حاضر عوامل سازمانی در توسعه‌ی ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان تأثیرگذار است. عوامل درون سازمانی به طور خاص نقش مهمی در تشویق کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کنند (دانفی، ۱۹۹۴). در این پژوهش با مرور نظریات مختلف پنج عامل درون سازمانی شناسایی شده و مورد بررسی قرار گرفتند.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی معلمان همبستگی مثبتی وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه عوامل ساختاری، عوامل محتوایی و عوامل زمینه‌ای در کارآفرینی دانشگاهی نقش مؤثری و همچنین با نتایج مطالعه دهقان و همکاران (۲۰۱۲)، مبنی بر اینکه مهمترین عوامل درون سازمانی مؤثر بر کارآفرینی عبارتند از: استفاده مؤثر از سیستم پاداش، حمایت مدیریت، وجود منابع، ساختار سازمانی مناسب و خطرپذیری مدیران، همسو است. با توجه به اینکه طبق نتایج این تحقیق از دیدگاه معلمان، ساختار فعلی آموزش و پرورش در شرایط متوسط به بالا قرار دارد، لذا بر این اساس می‌توان گفت که با ایجاد ساختار مناسب و پویا که طی آن ساز و کارهای عملی اخذ و پرورش ایده و کمک به شناسایی کارآفرینان و ایجاد بستر بروز و ظهور کارآفرینی فراهم باشد، می‌توان امیدوار بود که ایده کارآفرینی در بین معلمان بیشتر شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل اصلی تأثیرگذار در گسترش ایده کارآفرینی است. این یافته همسو با نتایج صمدآقایی (۲۰۰۳) و هادی زاده و رحیمی فیل آبادی (۲۰۰۵) است. با توجه به نتایج تحقیق، فرهنگ سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش دارای اثر متوسطی بر گسترش ایده کارآفرینانه است که این امر ناشی از فرهنگ سنتی حاکم بر این نهاد است زیرا فرهنگ سنتی سازمانی به طور کلی از تصمیم‌گیری محافظه کارانه حمایت می‌کند و بر رویکرد سلسله‌مراتبی مبتنی است. در مقابل فرهنگ کارآفرینی سازمانی بر رشد بینش، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، خلاقیت، نوآوری، همکاری، آزادی عمل و مسئولیت‌پذیری تأکید دارد، در نتیجه می‌توان انتظار داشت با بهبود شرایط فرهنگ سازمانی و حرکت از فرهنگ سازمانی به سمت فرهنگ کارآفرینانه، ایده کارآفرینی در فرهنگیان توسعه یابد. این کار با ترویج فرهنگ کار تیمی و شبکه‌ای، انتخاب آزاد و استقلال عمل، تحمل ریسک و شکست و پرورش تیم‌های چند وظیفه‌ای میسر می‌شود.

براساس نتایج پژوهش حاضر، استراتژی سازمانی در گسترش ایده کارآفرینی اثرگذار است. این نتایج با یافته‌های تحقیق جعفرنژاد، کیاکجوری و رودگرنژاد (۲۰۱۱) و سلمانیزاده و انصاری (۲۰۰۹) همسو است. یکی از ویژگی‌های سازمان کارآفرین، دارا بودن رسالت و مأموریت روشن، منعطف، مشتری‌گرا و مدون است، به گونه‌ای که رشد سازمان را از طریق اقدامات مخاطره‌آمیز و جدید تشویق می‌کند. در واقع یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری کارآفرینی سازمانی این است که کلیه کارکنان سازمان، مأموریت و رسالت سازمان را درک و نسبت به تحقق آن تلاش کنند. براساس طبقه‌بندی مایلز و اسنو^۱ (۱۹۸۷)، استراتژی آینده‌نگر بیشتر از سایر استراتژی‌ها با کارآفرینی سازمانی سازگار و هم‌راستا است.

سیستم پاداش دهی و حمایت مدیریتی، عامل دیگری است که در تحلیل رگرسیون چندگانه به عنوان اصلی‌ترین متغیر تأثیرگذار تشخیص داده شد. در تحقیقات کینی و همکاران (۲۰۰۸)؛ به نقل از لعلی سرابی و همکاران، (۲۰۱۲) و آنالویی و همکاران (۲۰۰۹)؛ به نقل از لعلی سرابی و همکاران، (۲۰۱۲) این عامل یکی از اصلی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار است. در سازمان‌های کارآفرین، فرایند تخصیص بودجه آسان و سریع بوده و پروژه‌های کارآفرینانه از حمایت‌های مالی متنوعی برخوردار می‌شوند. از خصوصیات دیگر سیستم مالی سازمان کارآفرین، اولویت دادن تأمین مالی هزینه‌های واحد پژوهش و توسعه بازاریابی محصولات و خدمات جدید است. همچنین مدیران در هر سازمانی نقش بسیار حیاتی و کلیدی بر عهده دارند مدیریت نامناسب با چیدمان نامناسب نیروها در پست‌های غیرتخصصی یا استفاده از سیستم‌های نامناسب، زمینه دلسرد شدن و بی‌انگیزگی کارکنان خلاق در سازمان را فراهم می‌آورند.

همچنین نتایج حاصله نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی در گسترش ایده کارآفرینی معلمان دارد. نتیجه تحقیق همسو با تحقیقات دهقان دهنوی، دهقان و انتظاری (۲۰۱۱) است که بیان می‌کنند: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان مکانیسم کلیدی جهت برانگیختن طرح‌های کارآفرینی در سازمان‌ها شناخته شده است.

یافته‌های پژوهش بیانگر این است که به جز جذب، سایر ابتکارات نظیر آموزش نوآورانه، جبران خدمات نوآورانه و ارزیابی عملکرد نوآورانه بر جو نوآوری تأثیرگذار است. در واقع، آموزش گسترده، مداوم، تیم محور و بلندمدت، نظام‌های جبران خدمات پویا، پرداخت مبتنی بر عملکرد، تیم‌سازی و توانمندسازی منابع انسانی برای آن که بستر مبادله و توزیع دانش را فراهم می‌کنند، زمینه را برای کارآفرینی سازمانی پدید می‌آورند. در این خصوص سازمان‌ها باید با به کارگیری مناسب نیروهای کار در سازمان به منظور استفاده بهینه از قابلیت‌ها و استعدادهای این افراد، آموزش کارکنان خود برای افزایش فاکتورهای ریسک‌پذیری، پذیرش تغییر و استقبال از چالش‌ها در آنها، به کارگیری مدیریت مناسب با رفتارهای کارآفرینانه و افزایش فرهنگ سازمانی

مناسب با کارآفرینی سازمانی در جهت ایجاد، رشد و توسعه کارآفرینی در سازمان خود، اقدام کنند تا از صحنه رقابت با سازمان‌های دیگر دور نمانند و محکوم به فنا و نابودی نشوند.

در راستای کاربردی کردن نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌شود آموزش‌هایی تحت عنوان روش‌ها و شیوه‌های نوین تقویت روحیه کارآفرینی برای معلمان اجرا شود و با برنامه‌های آموزشی به ایده کارآفرینی توجه جدی شود. تشویق افراد کارآفرین و خلاق و دارای ایده‌های نو نیز می‌تواند زمینه مناسبی در تقویت پایه‌های کارآفرینی گردد. با توجه به تحلیل‌های انجام گرفته، وجود سیستم پاداش مناسب و حمایت مدیریت از ایده‌های نوین و خلاق، عامل تبیین‌کننده‌ی گسترش ایده خلاقیت است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در طرح ارتقاء و رتبه‌بندی معلمان امتیاز ویژه‌ای برای معلمان کارآفرین در نظر گرفته شود. همچنین مدیران امکانات و منابع لازم را در اختیار چنین معلمانی قرار دهند؛ چرا که از این طریق می‌توان شاهد شکوفایی ایده‌های خلاق و کارآفرین شد. مسئولین آموزش و پرورش، دبیران کارآفرین را شناسایی و حمایت‌های لازم را از آن‌ها به عمل آورند. از جمله‌ی این عملیات حمایتی می‌توان به: اعطای وام به دبیران کارآفرین، کمک به ثبت اختراعات و نوآوری‌های دبیران، معرفی دبیران کارآفرین در مجلات و انجام مصاحبه با آن‌ها و... اشاره کرد. همچنین ایده‌های کارآفرینی یکی از ملاک‌های استخدام و ارزشیابی دبیران مدنظر قرار گیرد. استراتژی‌های سازمانی نیز به‌عنوان یکی از عواملی است که براساس یافته‌های تحقیق در گسترش کارآفرینی تأثیرگذار است، بنابراین ضروری است که طرح‌ها و برنامه‌های سازمانی، آینده را در نظر داشته و برای افزایش کیفیت سازمانی باشند.

کم‌انگیزه بودن معلمان در مشارکت در کار پژوهشی به دلیل فقدان سیستم بازگرداندن انتفاع نتایج پژوهش به مشارکت‌کنندگان آن، از محدودیت‌ها و مشکلات پژوهش حاضر بود. همچنین کمبود منابع مطالعاتی در زمینه‌ی رابطه بین عوامل سازمانی و کارآفرینی و عناصر تشکیل دهنده آن، بررسی صرفاً برخی از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی و اجرای پژوهش صرفاً در بین معلمان دوره متوسطه از مجموعه محدودیت‌های مطرح در این پژوهش بود. پیشنهاد می‌شود که

در مطالعات آتی به عوامل سازمانی مؤثر دیگر در کارآفرینی معلمان پرداخته شده و این نوع پژوهش‌ها در بین معلمان سایر مقاطع تحصیلی نیز صورت بگیرد.

References

- AmirKabiri, A. & Mahmodyan, O. (2007). Effects organizational factors on the entrepreneurial potential within the organization. *Knowledge management*, 79, 35-43. (Persian).
- Danfi, S. (1994). The relationship of entrepreneurial and innovative success. *Marketing intelligence and planning*, 12(9), 34-65.
- Dehghan. R., Talebi, K. & Arabion, A. (2012). Research on the Factors Affecting Innovation and CE in the medical sciences universities. *Magazineschool of allied medical sciences*, Tehran university, 1, 22-23. (Persian).
- Dehgan Dehnavi, H., Dehgan, F. & Antazari, S. (2011). The role of human resource management in corporate entrepreneurship, National Conference Cooperative Entrepreneurship economic jihad. Islamic Azad University of Naenin. (Persian).
- Eskooyan, M. (2012). Internal factors affecting entrepreneurship. *National conference on entrepreneurship and business management and business knowledge base*, University of Mazandaran, 3, 21-34. (Persian).
- Fardad, D. (2006). Strategic management, to translate: A. Parsian., S. M. Erabi, First edition, Tehran, *Kia publishing*.
- Hadizaheh, A. & Rahimi filabadi, F. (2005). Organizational Entrepreneur. Tehran: Janan Publication. (Persian).
- Heinonen, J. (2003). Entrepreneurship in public sector organizations, Englewood cliffs NJ: *Prentice-Hall*.
- JafarNejhad, A., Kiajori, K. & RodgarNejhad, F. (2011). Independent factors affecting the entrepreneurial process (Case Study: Entrepreneurs city of Bandar Anzali). *Development of entrepreneurship magazine*, 13, 69-87. (Persian).
- Jahangiri, A. & KalantariSaghafi, R. (2008). A review and evaluation of entrepreneurship feature (Case study: telecommunication company of Iran). *Development of entrepreneurship magazine*, 1, 12-36. (Persian).
- KiajKori, D. & Fazeli Veisari, E. (2010). Identify local barriers, environmental and outcome of CE. *Journal of management*, 21, 56-63. (Persian).
- Lali Sarabi, A., Abdavi, M. & Frotani, Z. (2012). Identify factors affecting entrepreneurial behavior in state agencies. *Journal of Organizational Behavior*, 1(2), 86-105. (Persian).
- Lin, B. W., Li, P. C. & chen, J. S. (2006). Social capital, capabilities and entrepreneurial strategies: a astudy of Taiwanese high-tech new ventures. *Technological forecasting and social change*, 73(1), 168-181.
- Miles, R. E. & Snow, C. C. (1978). Organizational strategy, structure, and process. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Moghimi, M. (2005). Entrepreneurship in government agencies, Tehran, *Aghigh publishing*. (Persian).

- Morris, M. & Lewis, P. S. (1995). The determinants of entrepreneurial activity implications for marketing. *European journal of marketing*, 29(7), 31-48.
- Nandan, H. (2007). Fundamentals of entrepreneurship. *Prentic – hall of indiaprivat limited, new dehli*, 12(3), 305- 324.
- PeykariFar, F. & MahNegar, F. (2012). Examine the role of universities in entrepreneurship development. *National conference on entrepreneurship and business management knowledge base*. Tehran, University of Mazandaran, 2, 53-65. (Persian).
- Russel, S. & Kerry, A. (2008). Dose school choice increase the rate of youth entrepreneurship. *Economic of education review*, 27(11), 429-438.
- Sadeghi, M., Sadeghi, A., Nikokar, G. H. & Naderikhorshidi, A. (2011). Analysis of the model organizational factors, individual and group Influencing the development of innovation in research and technology organization. *Research and development magazine*, 5, 90-98. (Persian).
- Salarzahi, H. A. (2011). Environmental factors influencing entrepreneurship and a model for the, *National conference on entrepreneurship. Creativity and Organizations future*, 2, 33-43. (Persian).
- SalmaniZadeh, A. & Ansari, M. T. (2009). Psychological characteristics of entrepreneurs Iran. *Quarterly journal of social welfare*, 33, 46-54. (Persian).
- Samad Agayi, J. (2003). Entrepreneur Organization. Tehran: Publications of Management Training Centre Government. (Persian).
- Schneider, M., Taste, F. & Mintrom, M. (1995). Public Entrepreneurs, *Princeton universitypress*, 17(2), 30-45.
- Sharif Zadeh, F., Razavi, S. M., Zahedi, S. A. & Najari, R. (2009). Designing effective factors on academic entrepreneurship (Case Study: Payam Noor University). *Development of entrepreneurship magazine*, 6, 11-38. (Persian).

Organizational factors influencing the idea of entrepreneurship in secondary school teachers in the city of Ardabil

M. Bashokoh Ajirlo¹, M. Moradi² & A. Heidari Onari³

Abstract

The purpose of this study was to investigate the organizational factors influencing on entrepreneurship idea teachers. This research type is Descriptive-correlation study. The population consisted of Secondary school teachers in the city of Ardabil. Of this population, 200 teachers were selected by Simple random sampling. The questionnaire was designed by the researches , that questions in the public section, 4 questions and specialized section with 39 questions will be raised. In data analysis, descriptive statistics to explain the demographic characteristics and inferential statistics in terms of Pearson correlation test T, Friedman and multiple regression analysis were used. The results show that every five factors (organizational structure, corporate culture, corporate strategy, human resource management, reward systems and administrative support) have a significant impact to nteacher's entrepreneurialideas Secondary school teachers in the city of Ardabil. Friedman's ranktestandmultiple regression analysis showed that there ward system and power management support and organizational culturehada greatereffect explanation.

Keywords: Entrepreneurship, corporate culture, human resource management, organizationalstrategy.

1. Corresponding author: Assistant professor of MBA, University of Mohaghegh Ardabili (m_bashekouh@uma.ac.)

2. Assistant professor of Educational Psychology, University of Mohaghegh Ardabili.

3. M.A in Productivity and System Management, Amirkabir University of Technology.