

«مدیریت بهره وری»

سال نهم - شماره 33 - تابستان 1394

ص ص 218 - 193

تاریخ دریافت مقاله: 93/12/22

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 94/05/11

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^{1*}
سمیه فرجی²

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت مولفه‌های سازمان یادگیرنده و تطابق آن با استراتژی‌های کارآفرینانه در سطح سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه می‌باشد. نمونه آماری شامل 120 نفر شاغل در سازمان فنی حرفه‌ای بوده که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی سازمان یادگیرنده و استراتژی کارآفرینانه استفاده گردید. برای سنجش میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه سازمان یادگیرنده 0/90 و استراتژی‌های کارآفرینانه 0/82 به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از روشهای آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی تی، فریدمن و روش مدل معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که مولفه‌های سازمان یادگیرنده در سطح جامعه آماری بالاتر از میانگین بوده و از وضعیت مطلوبی برخوردارند. همچنین مولفه‌های سازمان یادگیرنده با برخی از استراتژی‌های تطابق داشته و در برخی موارد تطابق نداشته است.

واژه های کلیدی:

سازمان یادگیرنده، استراتژی کارآفرینی، سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه.

¹ - استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران - نویسنده مسئول. s.maleki@iaut.ac.ir

² - 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 تیس¹، 2010). 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، 1385). 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، 1384). 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، 1387). در واقع کارآفرینی ترویج نوآوری است (اشنلن باخ²، 2007) در دنیای امروز سازمانهایی موفق‌ترند 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 بلندمدت، استفاده می‌کنند (کوراتکو و هودگس³، 2004). 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:

- 1) کثرت و ابهام اهداف که باعث فلج شدن سازمان می شود.
- 2) 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.
- 3) سیستم های پاداش نامناسب که باعث بی انگیزگی کارکنان می شود.
- 4) قید و بندهای مربوط به خط مشی ها و سیاست های پرسنلی که منجر به کاهش توانایی مدیران برای انگیزش زیردستان می شود (لانگر¹، 2005).

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، 2005). 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، 2007).

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 کارآفرینی 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، 1388).

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، 1385). اسکان کین و همکارانش (2009) در پژوهشی بعنوان «توضیح ویژگی های یک سازمان یادگیرنده به عنوان یک محیط یادگیرنده» به نتایج زیر دست یافتند:

- 1- 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.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- یادگیری و کار یک روند جدایی ناپذیر از یکدیگر هستند.
- 5- 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 می‌کند، بدین ترتیب اگر نسل‌های قبلی سازمان یادگیرنده را سازمان‌های مبتنی بر اطلاعات، نوآور و دانشی بنامیم، می‌توان نسل جدید سازمان یادگیرنده را سازمان کارآفرین یادگیرنده نامید. در واقع همانطور که هر سازمانی نمی‌تواند یادگیرنده باشد، هر سازمانی نیز نمی‌تواند کارآفرین باشد و سازمانی که کارآفرین است نمی‌تواند برای همیشه کارآفرین بماند مگر اینکه یادگیرنده باشد، چنین سازمانی تنها از طریق کشف، پیگیری و حداکثر سازی ارزش ناشی از یادگیری می‌تواند همواره کارآفرین باشد (مارکوات، 1385). 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 بیگراو¹، 2001). یک تئوری کارآفرینی نیز نیاز به تئوری یادگیری دارد (نوناکا و تاکیچی²، 1997). علاوه بر موارد فوق، علت دیگر مطالعه کارآفرینی در ارتباط با سازمان یادگیرنده می‌توان اشاره کرد که در سیر تبیین مفهوم کارآفرینی، ویژگی‌ها، کارکردها و فعالیت‌های متنوعی به فرد کارآفرین به عنوان عاملین تغییر و فرایند کارآفرینی نسبت داده می‌شود (سعیدی کیا، 1388).

در کتاب کارآفرینی و کارآفرینی در عمل ضرورت نیاز و حضور کارآفرینان در موسسات مختلف، از جمله دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش به وضوح بیان شده است (شاه حسینی، 1388) که موید ارتباط تنگاتنگ کارآفرینی و سازمان‌های یادگیرنده می‌باشد. 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، می‌توان 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 ملاک‌هایی کاملاً روشن، تبعیت نشده است و صرفاً با توجه به مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، تجربه، سن و یا حتی جنس بسنده شده است، می‌توان این پرسش را مطرح کرد که آیا استراتژی‌های کارآفرینانه نیز در بهبود و ارتقای کیفیت مدیریت و یادگیرنده بودن سازمان می‌تواند 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 (1383) 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 (1384) 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 (1385) 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 (1386) در تحقیقی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دبیرستان‌های غیرانتفاعی و دولتی پسرانه ی تبریز از نظر مدیران و دبیران در سال تحصیلی 85-86» 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 (1386) 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 (1387) تحقیقی با عنوان بررسی عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان براساس اصول سازمان یادگیرنده

در سال تحصیلی 86-87 انجام داده است. یافته های 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 می دهد که بین عملکرد مدیران مرد و زن در زمینه اصول سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود ندارد. مصطفوی (1388) تحقیقی باعنوان بررسی مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی 87-88 انجام داده است یافته های تحقیق نشان داد که وضعیت مولفه های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه در حد پایین قرار دارد و وضعیت خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه در حد متوسط می باشد. در بین مولفه های سازمان یادگیرنده مؤلفه قابلیت شخصی بیشترین رابطه را با خلاقیت دبیران نشان می دهد علاوه بر این بین مولفه های قابلیت شخصی، مدل های ذهنی و تفکر سیستمی با خلاقیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ولی بین مولفه های آرمان مشترک و یادگیری تیمی با خلاقیت، دبیران رابطه ای مشاهده نشده است. محمدی الیاسی (1384) در مقاله ای تحت عنوان تاملی بر پیوند نظری نظریه های بنگاه کار آفرین و سازمان یادگیرنده بیان می کند که کارآفرینی یک رشته جدید است که در مرحله نوزایی خود قرار دارد وی در این مقاله به وجوه اشتراک و افتراق دو نظریه ی بنگاه کارآفرین و سازمان یادگیرنده می پردازد و چگونگی اهمیت نظریه سازمان یادگیرنده در تکامل نظریه بنگاه کارآفرین را مورد بررسی قرار می دهد. در تحقیق یار محمدمزاده و همکارانش (1385) که بررسی رابطه بین میزان مولفه های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول پنجگانه پیتر سنچ با بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان بود یافته های تحقیق نشان داد که رابطه ی معناداری وجود دارد. صمدی و شیرازی (1385) 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، شاخص های روحیه کارآفرینی (خلاقیت، عزت نفس، انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، آینده نگری و خطر پذیری) بالاتر از حد میانگین بودند و میان جو هنرستان ها و دبیرستان ها از لحاظ ایجاد روحیه کارآفرینانه در دانش آموزان تفاوت معناداری وجود نداشت. محسنی در سال 1387

در پژوهشی به بررسی، تاثیر آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی در سال تحصیلی 87- 1386 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 1387 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 20 درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش (سطح توانمندی‌های کارآفرینانه) را تبیین می‌کند. نتایج تحقیق مجتهدی (1387) حاکی از وجود ارتباط بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده و کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه می‌باشد. نتایج تحقیق عزیزی نژاد و همکاران (1389) حاکی از ارتباط بین سازمان یادگیرنده و کارآفرینی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. بعلاوه عزیزی نژاد و همکاران (2012) در مقاله ای تحت عنوان "سازمان یادگیرنده کار آفرین: 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 رابرتسون¹ (2000)، 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 بیوگلژیک² (2002)، 54 ناحیه

¹ -Henderson & Robertson

² - 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. جومات¹ و همکارانش (2004)، 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 معناداری 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 لی² (2007)، 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 185 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 (2008) 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 (2005) 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 (2006) 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 (2004) در پژوهشی تاثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی و اعتماد به نفس و جسارت، خلاقیت) را بر کارآفرینی 450 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 265 نفر می‌باشد. لازم به ذکر است که از این تعداد 139 نفر کارکنان اداره کل، 115 نفر مربوط به مرکز شماره یک و 11 نفر مربوط به مرکز خواهران می‌باشد که حجم نمونه با فرمول کوکران برای این سه مرکز به شرح 60، 50 و 10 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 0/82 و برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده 0/90 به دست آمد.

یافته ها

جدول 1: آماره های توصیفی سازمان یادگیرنده

میانگین تی نظری	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	ماکزیمم	مینیمم	مولفه ها
18	14	2750	2/56	23/91	29	15	قابلیت فردی
24	17	3599/85	3/32	31/68	38	21	مدل ذهنی
21	19	3230	3/54	27/84	33	14	آرمان مشترک
21	17	3261	3/73	27/63	34	17	یادگیری تیمی
18	22	2776/67	3/68	23/13	29	7	تفکر سیستمی

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

جدول 2: میزان متغیرهای مورد بررسی در سازمان یادگیرنده

ضریب تغییرات	S.D.	میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	عدد T	متغیرها
0/11	2/56	23/91	0/000	114	24/76	قابلیت فردی
0/10	3/32	31/86	0/000	112	25/12	مدل ذهنی
0/13	3/54	27/85	0/000	115	20/82	آرمان مشترک
0/13	3/73	27/64	0/000	117	19/30	یادگیری تیمی
0/16	3/68	23/14	0/000	119	15/28	تفکر سیستمی

در سطح معناداری 0/00، بعد مدل ذهنی بالاترین عملکرد را در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان ارومیه 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 3: نتایج آزمون فریدمن

تعداد	کای-اسکور	درجه آزادی	عدد معناداری
106	249/638	4	0/000

جدول 4: رتبه بندی مجموع شاخص‌های سازمان یادگیرنده با آزمون فریدمن

رتبه	متغیرها	اولویت	میانگین
1	مدل ذهنی	اول	4/58
2	یادگیری تیمی	دوم	3/47
3	آرمان مشترک	سوم	3/35
4	قابلیت فردی	چهارم	1/83
5	تفکر سیستمی	پنجم	1/77

سوال دوم: سازمان فنی حرفه‌ای 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 5: شاخص‌های توصیفی استراتژی‌های کارآفرینی

میانگین تی نظری	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	میانگین تی نظری	میانگین	میانگین
30	40/60	4/25	4790/36	24/80	30	48/80	24
30	31/80	4/30	3625/60	25/40	30	13/60	39
30	48/50	5/00	5140/50	27/68	30	55/51	27/83

در سطح معناداری 0/00، بعد کارآفرینی سازمانی بالاترین نمره را در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه است به خود اختصاص داده است بنابراین بعد کارآفرینی سازمانی بر اساس نظر نمونه آماری بهترین استراتژی کارآفرینانه در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه می‌باشد.

جدول 6: شکل کلی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	عدد T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین	S.D.	ضریب تغییرات
نوآوری سازمانی	27/06	117	0/000	40/59	4/25	0/104
تأسیس واحدهای فرعی	4/47	113	0/000	31/80	4/30	0/135
کارآفرینی سازمانی	38/01	105	0/000	48/49	5/01	0/103

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

جدول 7: نتایج آزمون فریدمن

تعداد	کای-اسکور	درجه آزادی	عدد معناداری
98	173/328	2	0/000

جدول 8: رتبه بندی مجموع شاخصهای استراتژی های کارآفرینانه با آزمون فریدمن

رتبه	متغیرها	اولویت	میانگین
1	کارآفرینی سازمانی	اول	2/90
2	نوآوری سازمانی	دوم	2/07
3	تاسیس واحد های فرعی	سوم	1/03

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 ترکیبی¹ (پایایی ترکیبی بزرگتر از 0,7)، و آلفای کرونباخ² (آلفا کرونباخ بزرگتر از 0,7) 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 شده³ استفاده می شود. حداقل میزان قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده 0,5 می باشد. جدول 9 میزان ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ را نشان می دهد.

جدول 9: ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	
0,9054	0,9335	0,5784	قابلیت فردی
0,9677	0,9789	0,5393	مدل های ذهنی
0,9468	0,9615	0,5619	آرمان مشترک
0,8871	0,9097	0,5294	یادگیری تیمی
0,8384	0,8898	0,632	تفکر سیستمی
0,9137	0,9368	0,5879	استراتژی نوآوری
0,8773	0,92	0,5937	استراتژی ایجاد واحد فرعی
0,7447	0,8385	0,6399	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 0,7 است و همچنین ضریب آلفای کرونباخ نیز در همه متغیرها بالاتر از 0,7 است، همچنین روایی همگرا بالای 0,5 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 سنجه‌ها، 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 10: روایی واگرا

استراتژی کارآفرینی	استراتژی ایجاد واحد فرعی	استراتژی نوآوری	تفکر سیستمی	یادگیری تیمی	آرمان مشترک	مدل‌های ذهنی	قابلیت فردی	
0	0	0	0	0	0	0	0,88	قابلیت فردی
0	0	0	0	0	0	0,96	-	مدل‌های ذهنی
0	0	0	0	0	0,92	0,203	0,4131	آرمان مشترک
0	0	0	0	0,79	0,2865	0,3474	0,0336	یادگیری تیمی
0	0	0	0,85	0,2785	0,1747	0,016-	0,0743	تفکر سیستمی
0	0	0,88	0,1047-	0,1339	0,2983	0,0715-	0,1258	استراتژی نوآوری
0	0,89	0,1016-	0,9877	0,2892	0,1704	0,0042	0,0666	استراتژی ایجاد واحد فرعی
0,8	0,8985	0,1921-	0,9197	0,2363	0,1881	0,054-	0,0949	استراتژی کارآفرینی سازمانی

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 95% روابطی که بزرگتر از 1/96 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 0/40 و بیش تر است (هالند، 1999). همچنین حبیب پور و صفری (1390) به نقل از فورد و همکاران (1986) و رامل (1970) 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 0/30 می دانند (دواس، 1376، منصورفر، 1385). همچنین، معنی داری بار عاملی را می توان بر اساس تعداد نمونه مورد توجه قرار داد. بدین صورت که برای حجم نمونه 50 یا بیش تر، می توان بارهای عاملی را در سه دسته رتبه بندی کرد:

بارعاملی 0/3 ← سطح معنی داری قابل قبول

بار عاملی 0/4 ← سطح معنی داری بیش تر قابل قبول

بار عاملی 0/5 ← سطح معنی داری بسیار قابل قبول

همچنین برای نمونه 100 نفر، بار عاملی 0/19 تا 0/25، برای نمونه 200 نفر، بار عاملی 0/15 تا 0/18، و برای حجم نمونه 300 نفر، بار عاملی 0/11 تا 0/14 نسبتاً قابل قبول هستند (منصورفر، 1385). بنابراین با توجه به حجم نمونه این تحقیق (120 نفر) و توضیحات داده شده مناسب ترین سطح معنی داری بار عاملی در این تحقیق 0/4 تعیین و در جدول 11 نشان داده می شود.

جدول 11- اعداد معناداری بخش اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی نوآوری

مقدار تی	انحراف استاندارد	بارعاملی	
3,2463	0,149	0,4838	نوآوری 1
2,2492	0,211	0,4746	نوآوری 2
3,1271	0,1728	0,5403	نوآوری 3
2,4226	0,1935	0,4688	نوآوری 4
3,5646	0,1532	0,5462	نوآوری 5
2,8773	0,1849	0,532	نوآوری 6
3,4068	0,1614	0,55	نوآوری 7
2,377	0,4038	0,556	قابلیت فردی 1
2,949	0,2282	0,6729	قابلیت فردی 2
2,1332	0,3119	0,6655	قابلیت فردی 3
2,6219	0,2678	0,7022	آرمان مشترک 1
3,1932	0,3411	0,407	آرمان مشترک 2
3,6084	0,213	0,7685	آرمان مشترک 3
3,23	0,2017	0,6516	تفکر سیستمی 1
2,1977	0,2552	0,561	تفکر سیستمی 2
3,8363	0,2449	0,4497	تفکر سیستمی 3
2,4354	0,2401	0,5847	تفکر سیستمی 4
3,5492	0,273	0,423	تفکر سیستمی 5
6,1597	0,121	0,7456	مدل های ذهنی 1
2,1577	0,2353	0,5078	مدل های ذهنی 2
2,3656	0,2187	0,5172	مدل های ذهنی 3
3,3839	0,1876	0,6347	مدل های ذهنی 4
2,4163	0,2066	0,4991	یادگیری تیمی 1
2,1099	0,2202	0,4646	یادگیری تیمی 2
3,131	0,1744	0,5459	یادگیری تیمی 3
5,6188	0,1267	0,7121	یادگیری تیمی 4
4,11	0,1474	0,606	یادگیری تیمی 5

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از 0,4 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 12- اعداد معناداری بخش اندازه گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی ایجاد واحدهای فرعی

مقدار تی	انحراف استاندارد	بارعاملی	
2,3926	0,2144	0,5131	واحد فرعی 1
3,3688	0,1711	0,5764	واحد فرعی 2
4,6135	0,1407	0,6491	واحد فرعی 3
5,0608	0,1302	0,6588	واحد فرعی 4
3,6903	0,1421	0,5243	واحد فرعی 5
5,1088	0,1289	0,6584	واحد فرعی 6
3,6228	0,1964	0,7116	قابلیت فردی 1
3,2196	0,2511	0,8085	قابلیت فردی 2
2,8469	0,328	0,9339	آرمان مشترک 1
1,552	0,3393	0,5265	آرمان مشترک 2
1,7594	0,4019	0,707	تفکر سیستمی 1
2,5166	0,3338	0,8399	تفکر سیستمی 2
0,9793	0,613	0,6003	مدل های ذهنی 1
1,2539	0,6604	0,8281	مدل های ذهنی 2
2,7105	0,301	0,8159	یادگیری تیمی 1
1,7451	0,3941	0,6878	یادگیری تیمی 2

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از 0,4 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 13- اعداد معناداری بخش اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری استراتژی کارآفرینی

مقدار تی	انحراف استاندارد	بارعاملی	
2,0593	0,2627	0,5411	کارآفرینی 1
2,6492	0,2346	0,6215	کارآفرینی 2
2,5006	0,2097	0,5243	کارآفرینی 3
2,1563	0,1914	0,4127	کارآفرینی 4
2,2335	0,2402	0,5366	کارآفرینی 5
2,1615	0,2693	0,5821	کارآفرینی 6
2,2735	0,2166	0,4924	کارآفرینی 7
2,1812	0,226	0,4931	کارآفرینی 8
3,3159	0,6215	0,8178	قابلیت فردی 2
2,7238	0,5785	0,4187	قابلیت فردی 3
3,2121	0,3747	0,4541	آرمان مشترک 1
3,236	0,3385	0,4184	آرمان مشترک 2
2,6043	0,3504	0,5622	آرمان مشترک 3
2,6784	0,2908	0,7788	آرمان مشترک 4
2,565	0,3917	0,613	تفکر سیستمی 5
2,3231	0,3492	0,8113	تفکر سیستمی 2
3,4661	0,3749	0,5496	تفکر سیستمی 3
4,2228	0,555	0,6787	مدل های ذهنی 1
2,9103	0,4135	0,3764	مدل های ذهنی 2
3,3369	0,4753	0,6354	مدل های ذهنی 3
2,2967	0,4011	0,5201	یادگیری تیمی 2
2,93	0,2462	0,7215	یادگیری تیمی 2
3,6016	0,2335	0,8408	یادگیری تیمی 3

پس از اجرای مدل عواملی که کمتر از 0,4 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 14- اعداد معناداری بخش اندازه گیری مدل معادلات ساختاری

مقدار تی	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	
2,5169	0,1101	0,167	قابلیت فردی -> نوآوری
2,4035	0,093	0,2235	مدل های ذهنی -> نوآوری
1,4579	0,1137	0,1658	آرمان مشترک -> نوآوری
1,4585	0,1081	0,1577	تفکر سیستمی -> نوآوری
2,9202	0,1109	0,3237	یادگیری تیمی -> نوآوری
2,1509	0,1057	0,2273	آرمان مشترک -> واحد فرعی
3,4539	0,1128	0,1639	تفکر سیستمی -> واحد فرعی
1,8843	0,1141	0,215	قابلیت فردی -> واحد فرعی
0,8008	0,1971	0,1579-	مدل های ذهنی -> واحد فرعی
2,3688	0,0884	0,2095	یادگیری تیمی -> واحد فرعی
1,9782	0,1032	0,2042	آرمان مشترک -> کارآفرینی
2,0768	0,1133	0,2352	تفکر سیستمی -> کارآفرینی
0,7189	0,1468	0,1055	قابلیت فردی -> کارآفرینی
2,9175	0,1802	0,1653	مدل های ذهنی -> کارآفرینی
2,41	0,121	0,2916	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 0,16، مدل های ذهنی 0,22، و یادگیری تیمی 0,32 می باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان 95% کوچکتر از 1,96 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 0,22، تفکر سیستمی 0,16، و یادگیری تیمی 0,2 می باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان 95% کوچکتر از 1,96 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 0,2، تفکر سیستمی 0,23، مدل های ذهنی 0,16،

و یادگیری تیمی 0,29 می‌باشد. مقادیر تی سایر عوامل در سطح اطمینان 95% کوچکتر از 1,96 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 (1383) 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 (1385) می‌باشد چرا که در تحقیق آنها، مولفه قابلیت فردی به عنوان مهمترین عامل مطرح گردیده است. همچنین یافته‌های تحقیق مصطفوی (1388) نشان می‌دهد که در بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده مولفه قابلیت

شخصی بیشترین رابطه را با خلاقیت دبیران دارد. هویدا(1386) و بیگ زاده و فتحی بنابی(1391) بیان می دارند که سازمان یادگیرنده دارای ابعادی می باشد که یادگیری مبتنی بر تیم یک بعد اصلی از آن می باشد و در جهت رسیدن به آن بایستی سیاست های مناسبی را اتخاذ کرد. از سوی دیگر در مطالعه ای که توسط مجتهدی (1387) انجام گرفت، ارتباط بین مولفه های سازمان یادگیرنده و کارآفرینی سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه مثبت ارزیابی گردید که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

یکی از یافته های این تحقیق این بود که مدل ذهنی در رتبه اول قرار دارد و این یافته با نتایج تحقیق قهرمانی(1383) همسو می باشد، در تحقیق قهرمانی وجود نگرش یادگیری به عنوان دغدغه همگانی و همیشگی اعضای سازمان عنوان می شود که این امر به نوبه ی خود متأثر از مدل ذهنی می باشد که افراد سازمان دارند، همچنین ایران زاده (1382) بیان می کند که مدل های ذهنی بر اساس یادگیری مهارتهای جدید و نوآوری سازمانی بر اساس مهارتهای افراد می باشد و مدل ذهنی مفروضات اساسی می باشد که در ذهن انسان است. این مفروضات بر اساس یادگیری رسمی و غیر رسمی تقویت می شود. همان ابعادی که بر اساس نتایج حاضر بایستی بدانها توجه ویژه ای داشت. فارغ زاده(1384) در "تعیین شاخصهای سازمان یادگیرنده در مدارس ایران" به یک سری موانع و مشکلات فرهنگی اشاره می نماید که عمدتاً با مدل های ذهنی مرتبط می باشد. تحقیق همایی و تقی زاده(1385) موید این امر است که تنها قابلیت فردی بالاتر از متوسط بوده و بعد آرمان مشترک به همراه سایر ابعاد پایین تر از میانگین بوده و بنابراین یافته های آنها متفاوت از یافته های تحقیق حاضر است. بیگ زاده و فتحی بنابی(1391) آرمان مشترک را تصویری می دانند که تصویر مشترک در مورد آینده مورد انتظار افراد است. این امر محقق نمی شود مگر اینکه یادگیری مستمر و رسمی در راستای اهداف و آرمان مشترک انجام گیرد. بر اساس تحقیق مصطفوی(1388) وضعیت مولفه های سازمان یادگیرنده در سطح مدارس متوسطه پایین تر از حد متوسط بوده و نتایج آن معیار با نتایج تحقیق حاضر می باشد. مارکوارات(1385) در تحقیق خود بیان می دارد که سازمان یادگیرنده، تمامی کارکنان، مشتریان، عوامل محیطی و حتی رقباء به منزله منابع اطلاعاتی ارزشمندی در نظر گرفته می شوند و این امر با تفکر سیستمی محقق می شود 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(1383)، زالی(1385)، عزیزی و همکاران(1389) و هوارد(2004) همخوانی دارد..

بر اساس تحلیل های انجام شده، بعد آرمان مشترک و تفکر سیستمی با نوآوری سازمانی ومولفه 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:

- ایران‌زاده، سلیمان (1382)، جهانی شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان. تهران: افق دانش.
- بیگ زاده، جعفر و فتحی بنایی، رقیه (1391)، یادگیری سازمانی با رویکردی کارآفرینانه و الکترونیکی. چاپ اول. تبریز: انتشارات فروزش
- حبیب پور، کریم، صفری، رضا (1390)، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی. تهران: انتشارات متفکران
- زالی، محمدرضا؛ مدهوشی، مهرداد؛ کردنائیج، اسدالله (1385)، ارزیابی مشخصه های کارآفرینی در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)، فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه نامه مدیریت). صص 81-112.
- سعیدی کیا، مهدی (1388)، اصول و مبانی کارآفرینی، چاپ پانزدهم. تهران: انتشارات کیا.
- سلگی، حمیدالله (1387)، بررسی عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان بر اساس اصول سازمان یادگیرنده در سال تحصیلی 1387-1386. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- شاه حسینی، علی (1388)، کارآفرینی. چاپ دوم. تهران: آبیژ.
- شائمی برزکی، علی؛ تیموری، هادی (1385)، " رابطه کارآفرینی و نوآوری در سطح خرد و کلان "، مجموعه مقالات نخستین کنفرانس ملی مدیریت تحول، اصفهان، دانشگاه اصفهان
- شوقی، کریم (1386)، مقایسه ی وضعیت مؤلفه های سازمان یادگیرنده در دبیرستان های غیرانتفاعی و دولتی پسرانه تبریز از نظر مدیران و دبیران در سال تحصیلی 86-85. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- صمد آقایی، جلیل (1387)، خلاقیت جوهره کارآفرینی. چاپ دوم. تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- عزیز، محمد. محمود احمد پورداریانی (1386)، کارآفرینی. انتشارات محراب قلم، تهران.
- عزیز، نژاد، بهاره (1391)، بررسی رابطه بین مولفه های سازمان یادگیرنده و ویژگی های کارآفرینی با تاکتیک های سیاسی اعضای هیات علمی دانشگاه های استان آذربایجان غربی. رساله درجه دکتری تخصصی مدیریت آموزشی.
- عزیز، نژاد، بهاره و سید عباس زاده، میر محمد (1389)، سازمان یادگیرنده کارآفرین، رهیافتی موثر به سوی کارآفرینی. تهران: سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و تریز.

- فارغ زاده، محمد (1384)، بررسی و تعیین شاخصهای سازمان یادگیرنده در مدارس توسط خبرگان تعلیم و تربیت، تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- قدمگاهی، محمد (1383)، بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد بر اساس ویژگی های سازمان یادگیرنده. دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی.
- قدمگاهی سیدمحمد، آهنچیان، محمدرضا (1383)، بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد بر اساس ویژگیهای سازمان یادگیرنده. فصلنامه نوآوریهای آموزشی، 14
- قهرمانی، محمد (1383)، سازمان یادگیرنده ثمره بی مانند قرن مدیریت. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره اول.
- مارکوات، مایکل جی (1385)، ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه محمد رضا زالی. (2004). تهران: نشر مدیران.
- مجتهدی، مهشید (1387)، بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده با کارآفرینی اعضای هیات علمی در دانشگاه ارومیه. دانشگاه ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی.
- محمدی الیاسی، قنبر (1384)، تاملی بر پیوند نظری نظریه های بنگاه کار آفرین و سازمان یادگیرنده. دانش مدیریت. شماره 7
- محمودزاده، سید محمد (1384)، بررسی میزان آمادگی سازمانهای آموزش و پرورش برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- مصطفوی، بهکام (1388)، بررسی مؤلفه های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی 88-87، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- مقیمی، سید محمد (1384)، کار آفرینی در سازمانهای دولتی. چاپ اول. تهران. انتشارات دانشگاه تهران
- موسوی، مریم (1386)، رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با اثربخشی مدیران مقطع راهنمایی از دیدگاه دبیران منطقه چهار تهران در سال تحصیلی 86-85، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- همایی، رضا و تقی زاده، احسان (1385)، بررسی میزان تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش استان اصفهان www.ssfc.ac.ir.
- هویدا، رضا، سید علی سیادت، علی شائمی (1386)، بررسی مولفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در آموزش عالی. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، شماره 2 (پیاپی 23)، ص 118.

- یارمحمدزاده، پیمان، رحیمی، حمید و سیادت، سیدعلی (1385)، بررسی رابطه بین میزان مولفه های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول پنجگانه پیتر سنچ با بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان، تهران: چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.

- 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 dementias 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 entrepreneurship 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 of Business,
- Kuratko, Donald 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.

Archive of SID