

## بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز نقده در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸

دکتر سیدداوود حسینی نسب<sup>۱</sup>

دکتر اسداله خدیوی<sup>۲</sup>

عبداله موسی زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور شهرستان نقده در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ اجرا شده است. روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نوع به صورت توصیفی-همبستگی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی استفاده گردیده است که پس از تأیید روایی طی یک آزمون مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۹۳٪ و پرسشنامه ۸۰٪ بدست آمد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه پیام نور شهرستان نقده به تعداد کل ۳۹۷۰ نفر که ۲۲۳۳ نفر آن دانشجوی دختر و ۱۷۳۷ نفر دانشجوی پسر تشکیل می‌دهد از این تعداد ۳۵۰ نفر دانشجوی به عنوان نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. نمونه آماری دانشجویان دختر و پسر به نسبت جمعیت هر طبقه به ترتیب ۱۹۶ نفر دختر و ۱۵۴ نفر پسر بدست آمد. یافته‌های تحقیق نشان داد که وضعیت کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام‌نور در حد متوسط و همچنین وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور در حد بالا می‌باشد. در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مؤلفه تفکر سیستمی بیشترین رابطه را با نگرش کارآفرینی دانشجویان نشان می‌دهد. علاوه بر این بین

۱- استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران.

۲- عضو هیئت علمی پژوهشکده کاربردی تعلیم و تربیت

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مؤلفه‌های قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی با نگرش کار آفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بطور کلی بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد.

**واژگان کلیدی:** یادگیری، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، کار آفرینی.

### مقدمه

عصر ما عصر شتاب و سرعت، عصر دگرگونی و تغییر است. موج این تغییرات زندگی همه‌ی ما را نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر قرار می‌دهد. از اینرو جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت‌های جهانی پیش‌تاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق و خودباور برخوردار باشد. کشور ما نیز پیش از هر زمان دیگری نیازمند یک نظام آموزشی پویا و مترقی است. رشد سریع جمعیت و افزایش نرخ بیکاری به ویژه در میان دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و به طبع آن مشکلات اجتماعی دیگر چالش‌هایی است که جامعه ما درگیر آن است. در شرایط کنونی یکی از عواملی که سبب دگرگونی چهره‌ی اقتصادی، اجتماعی و صنعتی یک کشور می‌شود فعالیت‌های کارآفرینانه، برخورداری از روحیه کارآفرینی و در نهایت کارآفرینی انسان است. از نظر تیمونز<sup>۱</sup> "کارآفرینی خلق و ایجاد بینشی ارزشمند از هیچ است کارآفرین کسی است که دارای قدرت درک بالا و توانایی یافتن فرصت‌هاست و می‌تواند از طریق پرورش اندیشه و ایده خود و تبدیل آن به محصول یا خدمتی جدید، اقدام به ارزش آفرینی از هیچ نماید" (نقل از احمد پورداربانی، ۱۳۸۷، ص ۲۴).

در دهه کنونی و در محیط اقتصادی پرقاب، هر سازمانی که بخواهد به موفقیت کامل دست یابد ابتدا باید یک نکته اساسی را در نظر داشته باشد: موفقیت در اقتصاد امروز کاملاً به یادگیری فردی و سازمانی بستگی دارد. بنابراین، باید در نظر داشت که در آینده سازمان‌هایی به تعالی دست خواهند یافت که دریابند چگونه می‌توان در همه سطوح و بخش‌های سازمان علاقه، تعهد و قابلیت یادگیری در افراد را توسعه داد. امروزه مفهوم نوینی که با پیچیده شدن محیط سازمان‌ها مطرح می‌شود، «سازمان‌های یادگیرنده» می‌باشد. سازمان‌های یادگیرنده (معرفت‌پذیر) سازمان‌هایی هستند که می‌توانند نیازهای محیطی را تشخیص داده و ابزارهای لازم را جهت تطبیق خود با محیط فراهم آورند و بدین وسیله به حیاط خود ادامه دهند و در شکوفایی ویژگی‌هایی چون خلاقیت، خودباوری، آینده‌نگری، خطرپذیری و تمایل به کامیابی در افراد مؤثر باشند. سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری دیگر می‌توان سازمان‌های کارآفرین و دانش‌آفرین نامید. "سازمان‌هایی که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، ابداعات و ابتکارات یک کار تخصصی و اختصاصی نیست؛ بلکه نوعی رفتار همگانی است، روشی که همه اعضای

سازمان بدان عمل می‌کنند. در این نوع سازمان‌ها هر فرد، انسانی خلاق و دانش‌آفرین است" (تقی‌زاده، تاری، ۱۳۸۶، ص ۲۹).

امروزه دغدغه آموزش عالی این است که دانش‌آموختگان آن بتوانند از دانش کارآور و فن‌آوری و مهارت‌های حرفه‌ای برخوردار شوند تا بتوانند کارآفرینی کنند و مشاغلی تازه پدید آورند. بر اساس آمار، سالانه حدود ۲۷۰ هزار دانش‌آموخته دانشگاه‌ها وارد بازار کار می‌شوند، اما ظرفیت بازار کار جوابگوی این تعداد نیست. در پایان سال ۱۳۷۶، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان معادل ۱۵/۹ درصد بوده است که در حال حاضر بر اساس آمارهای رسمی این نرخ معادل ۱۷ درصد است (حسینی و عزیزی، ۱۳۸۶). بارتون کلارک<sup>۱</sup> معتقد است که دانشگاه‌های پویا در هزاره جدید دانشگاه‌هایی هستند که کار آفرین باشند و بتوانند ارزش‌های تخصصی و مدیریتی را تلفیق کنند (نقل از حسینی‌لرگانی، ۱۳۸۷). همانطور که جامعه از عصر صنعتی به عصر دانش گذر می‌کند، مسئولیت مشاغل نیز در حال تغییر است. ما به دورانی وارد شده‌ایم که در آن تولید، بیشتر با فکر سر و کار دارد تا با دست؛ کارکنان به سمتی حرکت می‌کنند که از نیاز به فراگیری مهارت‌های تکراری به سوی کسب آگاهی از نحوه‌ی مدیریت موارد استثنایی و غیرعادی، از تکیه داشتن بر ذهن و حقایق ثبت شده در آن به سوی پویایی و خلاقیت، از خطرگریزی به سوی خطرپذیری و از تمرکز بر رویه‌ها و خط مشی‌ها بسوی ایجاد همکاری با افراد پیش می‌رود. در نتیجه، نیروی کار نیز به سرعت در حال تغییر است (مارکوارت<sup>۲</sup>، ۱۳۸۵، ص ۲۱). موفقیت و بالندگی در محیط‌های بازار کار امروز شدیداً به یادگیری بستگی دارد و یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر فراگیران به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. مسلماً محیط متغیر امروز، به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و تکنولوژی‌های رقبا، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوند. بستر سازی، زمینه سازی یادگیری و آموزش سریع‌تر از رقبا می‌تواند به سازمان کمک کند تا نسبت به رقبا سریع‌تر و بهتر گام بردارد. بنابراین گرایش به سمت یادگیری سازمانی، اساس بقاء و بهبود عملکرد سازمانی است (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۲۱). ضرورت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، عدم اطمینان در محیط سازمانی فزونی یافته است. سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییرات و تحولات محیطی تطبیق دهند در حقیقت در دنیای متغیر، فرایند یادگیری نیز متحول شده است. زمانی که آینده امتداد حال بود، معقول به نظر می‌رسید که فرض کنیم آنچه امروز کارساز است، سال بعد هم می‌تواند مؤثر باشد. دنیای کسب و کار ثبات ندارد، پیوسته تغییراتی را شاهد هستیم که نه تنها سریعتر از گذشته به وقوع می‌پیوندد

1- Clarck, B

2 - Mrqaurdet

بلکه ناپیوسته هم هستند. چنین تغییراتی تداوم ندارند و از توالی منطقی نیز پیروی نمی‌کند در نتیجه آنهایی که نتوانند تغییر کنند و به ثبات ادامه دهند، محو خواهند شد. به عبارت دیگر تنها راه چاره سازمان‌ها آن است که از طریق یادگیری، عادات جدید را کسب کنند. هریسون اون<sup>۱</sup> در کتاب خود با عنوان "بیر سواری: انجام کسب و کار در دنیای در حال تحول" می‌نویسد: "زمانی وظیفه‌ی اصلی کسب و کار، سودآوری و تولید محصول بود. اکنون وظیفه‌ی اصلی کسب و کار تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده‌ی اثر بخش است. این بدان معنی نیست که سود و محصول دیگر مهم نیست بلکه بدین معنی که بدون یادگیری مستمر دستیابی به آنها ناممکن خواهد بود" (نقل از زالی، ۱۳۸۵ ص ۲). شومپتر<sup>۲</sup> پدر علم کارآفرینی بر این باور است که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام زمانی میسر خواهد بود که افرادی در بین آحاد جامعه با خطرپذیری، اقدام به نوآوری کرده و با نوآوری آنها روش‌ها و راه‌های جدید جایگزین راهکارهای ناکارآمد و کهن قبلی شود و تعادل پویا از طریق نوآوری و کارآفرینی ایجاد می‌گردد و این دو مشخصه‌ی یک اقتصاد سالم است (نقل از احمدپورداریانی، ۱۳۸۷، ص ۱۰). تحقیقات زیادی در رابطه با سازمان یادگیرنده و کارآفرینی صورت گرفته و نتایج متفاوتی بدست آورده‌اند که خلاصه آنها به قرار زیر است:

راشید(۲۰۰۰)، مصحف(۱۳۸۴)، حسینی و عزیزی(۱۳۸۶)، نشان داده‌اند که بکارگیری روش‌های توسعه، آموزش و مشاوره شغلی تغییر معنی‌داری در نگرش افراد نسبت به کارآفرینی ایجاد نموده است. همچنین دیویس(۲۰۰۵)، لین(۲۰۰۴)، موسوی(۱۳۸۶)، مصطفوی(۱۳۸۸)، محمودزاده(۱۳۸۴)، کراوفورد(۲۰۰۴)، بیان کرده‌اند که به کارگیری ابعاد و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در رشد، توسعه‌ی سازمانی، خلاقیت، اثربخشی و یادگیری گروهی مؤثر بوده و رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد و برای یادگیرنده شدن سازمان‌ها وجود جهت دهی‌های عمیق یادگیری، ایجاد تغییرات در بینش‌ها، الگوهای ذهنی، داشتن بینش مشترک، توسعه‌ی تفکر سیستمی به منظور تحلیل و درک درست مسائل پیچیده لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

طی دهه اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی؛ سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود تلاش گسترده‌ای را برای خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. قانون دوم ترمودینامیک می‌گوید: در یک سیستم بسته، بی‌نظمی افزایش می‌یابد که به آن آنتروپی گفته می‌شود، این قانون در خصوص جامعه و سازمان نیز صدق می‌کند. سازمان‌ها، امروز، دچار تغییرات شگرفی شده‌اند؛ رشد سازمانی و تبدیل شدن سازمان از شکل بسته به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و

1 - Harrison, Owen

2 - Schumpeter

منعطف، نمونه‌هایی از تغییراتی می‌باشند که در سازمان‌ها به وجود آمده است (هونگ و کو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان و پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده‌است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چند بخشی می‌شود، چاره‌ساز نیست (جیمز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). سازمان‌ها بدون آموزش و یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثر بخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت و امروزه برای حفظ رقابت و مزیت رقابتی در مقابله سریع با تغییرات و چالش‌ها شکل جدیدی از سازمان‌ها در حال گسترش است که سازمان یادگیرنده نام دارد. زیر سیستم اصلی سازمان یادگیرنده، یادگیری است. سرعت، کیفیت و فرآیندهای یادگیری و محتوای اصلی‌شان، سایر زیر سیستم‌های یادگیرنده را پشتیبانی و تقویت کرده، آنها را توسعه می‌دهد. یادگیری تعاریف گوناگونی دارد، اما در تمامی این تعاریف تغییر رفتار به عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد شده است. یادگیری فرآیندی است که در آن افراد رفتارها و پندارهایشان تغییر می‌یابد و به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند (مجتهدی، ۱۳۸۷، ص ۹). سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرآیندهای کاری خود نشان دهند. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگرفته آموزش نیز بود، تبدیل به سازمانی می‌شوند که همواره در پی یادگیری هستند و کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). یادگیری سازمانی فرایندی پیوسته و مداوم به منظور رشد و بهبود است، به طوری که:

الف - از اطلاعات یا باز خور درباره فرایندها و پیامدها استفاده می‌کند.

ب - با فعالیت‌های کاری توأم است و در درون شالوده‌های سازمان مانند فرهنگ، ساختار، رهبری، ارتباطات و غیره انجام می‌شود.

ج - ارزش‌ها، نگرش‌ها و ادراکات بین اعضای سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد (بت و زاوری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). بنابراین ملاحظه می‌شود که یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده‌است که طی آن سازمان‌ها به تولید، تکمیل و سازماندهی پرداخته، فعالیت‌های خود را بر اساس آن عادی می‌سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می‌کنند (مهرا و داوان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳)

سنگه<sup>۵</sup> سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که به طور مداوم ظرفیت خود را به منظور خلق آینده توسعه می‌دهد. برای چنین سازمانی فقط حفظ حیات کافی نیست و در آن یادگیری برای بقای آنچه که

1- Hong & Kuo

2- James

3 - Bath & Zaverim J

4 - Mehra & Dhawan

5 - Senge

یادگیری تطابقی نامیده می‌شود، با یادگیری مولد در هم آمیخته می‌شود و منجر به نوعی یادگیری می‌شود که ظرفیت خلاق بودن ما را افزایش می‌دهد (نقل از قربانی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۷۲).

مؤلفه‌های تشکیل دهنده سازمان یادگیرنده از نظر سنگه عبارتند از:

۱- قابلیت شخصی؛ یادگیری، توسعه ظرفیت فردی برای ایجاد نتایج مطلوب‌تر است و خلق محیط سازمانی است که تمامی افراد را به توسعه ظرفیت رسیدن به اهداف و مقاصد انتخابی‌شان تشویق می‌کند. کارکنان سازمان یادگیرنده باید در زمینه‌های فکری، تحقیق، حل مسأله و اجتماعی مهارت کسب کنند و قدرت تحمل ابهام را داشته باشند. این افراد باید نسبت به خود احساس مثبت داشته باشند و چنین بیندیشند که وجود آنها برای سازمان مفید است (مولمن و بروخوئیس، ۲۰۰۱، ص ۲۷۱).

۲- مدل‌های ذهنی؛ منعکس‌کننده تصاویر درونی افراد از دنیای واقعی است که به طور مداوم بر وضوح و روشنی آن افزوده شده و بهبود پیدا می‌کند. در سازمان یادگیرنده به این نکته توجه می‌شود که این الگوهای ذهنی هستند که اقدامات و تصمیم‌گیری‌های افراد را شکل می‌دهند. الگوهای ذهنی به عنوان عامل واسطه و میانجی بین مهارت فردی و یادگیری تیمی عمل می‌کنند (همان منبع).

۳- آرمان مشترک؛ از طریق ایجاد تصاویر مشترک از آینده مطلوب و تنظیم اصول و اقدامات راهنما برای تحقق آن می‌توان احساس مسئولیت را در افراد و گروه‌های سازمان افزایش داد. هر فردی در سازمان با توجه به پیشینه شخصی، تجربه و دانش خود واقعیت‌ها را ادراک و تعبیر و تفسیر منحصر به فردی ارائه می‌دهد که نشان دهنده الگوی ذهنی آن فرد است؛ در تعامل افراد با یکدیگر و گفت و گوی آزاد بین آنهاست که مدل‌های ذهنی مبادله و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و در صورت لزوم تغییر پیدا می‌کند و در نتیجه آن، چشم‌انداز مشترک بوجود می‌آید. بنابراین، چشم‌انداز مشترک، نتیجه یادگیری جمعی است که در سطح راهبردی سازمان ایجاد می‌شود و خود شرط یادگیری در سطح عملیاتی به حساب می‌آید (مولمن و بروخوئیس، ۲۰۰۱، ص ۲۷۲).

۴- یادگیری تیمی؛ مهارت‌های گفت و گو و تفکر جمعی است و طی آن گروهی از افراد می‌توانند هوش و توانایی خود را افزایش دهند. لازم به یادآوری است که هوش و توانایی گروهی چیزی بیش از مجموع استعدادها افراد می‌باشد.

۵- تفکر سیستمی؛ روشی از تفکر و زبانی برای تشریح و فهم نیروها و اصول دیگر است و روابط متقابل فرامین و اصول مختلف را که رفتار سیستم را شکل می‌دهند، توضیح می‌دهد. با توجه به اصل تفکر سیستمی می‌توان گفت که چشم‌انداز مشترک در دو سطح گروه و سازمان قابل شناسایی و ایجاد است (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۷۹).

واژه کارآفرینی واژه‌ای نو، که از کلمه‌اش نمی‌توان به مفهوم واقعی آن دست یافت. این واژه از کلمه فرانسوی Enter prendre (به مفهوم تعهد کاری) نشأت گرفته و در اصل از زبان فرانسه به دیگر زبان‌ها راه یافته است. به عبارت دیگر هنوز در فارسی معادل دقیقی برای انتقال مفهوم آن نداریم و اغلب واژه کارآفرینی را برای آن به کار می‌برند (احمدپورداریانی، ۱۳۸۷). به طور کلی کارآفرینی از ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون مختلف زندگی انسان حضور داشته و مبنای تمامی تحولات و پیشرفت‌های بشری بوده است (صمد آقایی، ۱۳۸۰). ژوزف شومپتر<sup>۱</sup> کارآفرینی را به عنوان نیروی برهم زننده اقتصاد به کار برده و آن را تحت عنوان «تخریب خلاق» نامگذاری کرد. کارآفرینی شومپتری شامل سه ویژگی اساسی است:

- ۱- کارآفرینی از قبل قابل درک است. اما نمی‌توان با به کار بردن قوانین معمولی و با استنباط از حقایق موجود به طور عملی آن را پیش‌بینی کرد.
  - ۲- کارآفرینی رویدادها و نتایج بلند مدت را شکل می‌دهد و برای این که موقعیت‌های مناسبی خلق کند، موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی را تغییر می‌دهد.
  - ۳- کثرت و تکرار رویدادهای کارآفرینانه به کیفیت نسبی نیروها، تصمیمات فرد، اقدامات و الگوهای رفتاری بستگی دارد (فو و یو، ۲۰۰۱).
- می‌توان گفت کارآفرینی فرآیندی است که منجر به ایجاد رضایت‌مندی و یا تقاضای جدید می‌شود. کار آفرینی عبارتست از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه‌ی منحصر به فردی از منابع، به منظور بهره‌گیری از فرصت‌هاست (احمد پورداریانی، ۱۳۸۷).
- لذا پژوهش حاضر در نظر دارد تا مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده که عبارتند از: قابلیت‌های شخصی، مدل‌های مذهبی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز نقده مورد بررسی قرار دهد تا اهمیت دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و کارآفرین و ارتباط مؤلفه‌های آن با ویژگی‌های کارآفرینی را نشان دهد و جامعه‌ی امروزی ما را از حالت رخوت و سستی به سوی خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سوق دهد.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین آرمان‌های مشترک با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

1- Joseph Schumpeter

2- Fu & Yu

- ۴- بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- ۶- به طور کلی بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

### پرسش‌های تحقیق

- ۱- وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نقده چگونه است؟
- ۲- وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه نقده چگونه است؟
- ۳- کدامیک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توجیه کننده نگرش کارآفرینی دانشجویان است؟

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه پیام نور نقده در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ که تعداد آنها ۳۹۷۰ نفر می‌باشد. از این تعداد ۱۷۳۷ نفر دانشجوی پسر و ۲۲۳۳ نفر دانشجوی دختر می‌باشد، نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۰ نفر می‌باشد که بصورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی از بین دانشجویان دختر (۱۹۶ نفر) و پسر (۱۵۴ نفر) انتخاب گردیدند. با توجه به اینکه جامعه مورد بررسی دانشجویان دانشگاه پیام نور نقده می‌باشد، ابتدا دانشجویان به چند طبقه‌ای (رشته) نسبتاً همگن تقسیم می‌شود و سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی (نسبت به جمعیت هر طبقه) نمونه مورد نظر انتخاب می‌شود. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از دو ابزار اندازه‌گیری، شامل دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی که برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی در اختیار ۴۰ نفر از دانشجویان جامع آماری تحت بررسی به صورت مقدماتی قرار گرفتند و پایایی آنها از طریق فرمول آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده ۹۳٪ و برای پرسشنامه نگرش کارآفرینی ۸۰٪ بدست آمده‌است که این مقدار از نظر علمی برای موارد کاربردی قابل قبول می‌باشد.

### نتایج تحقیق:

**سؤال یک تحقیق:** وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نقده چگونه است؟



با توجه به جدول (۱) میانگین نمره سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نقده ۷۴/۰۰۸ می‌باشد. علاوه بر آن در این جدول نمرات مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده نیز آورده شده است. حداقل امتیاز پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۲۸ و حداکثر امتیاز آن ۱۴۰ می‌باشد.

جدول (۱): حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های آن

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	دامنه تغییرات
سازمان یادگیرنده	۳۵۰	۲۸	۱۲۶	۷۴/۰۰۸	۱۹/۴۶	۰/۲۹	۹۸
مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده	قابلیت شخصی	۳۵۰	۸	۴۰	۶/۰۷	۰/۶۱	۳۲
	مدل‌های ذهنی	۳۵۰	۶	۳۰	۵/۲۱	۰/۴۲	۲۴
	آرمان‌ها مشترک	۳۵۰	۵	۲۴	۴/۱۴	۰/۱۷	۱۹
	یادگیری تیمی	۳۵۰	۴	۲۰	۱۱/۰۵	-۰/۱۳	۱۶
	تفکر سیستمی	۳۵۰	۵	۲۵	۱۳/۵۶	۴/۴۵	۲۰

با توجه به جدول (۱) ملاحظه می‌گردد که نمره میانگین سازمان یادگیرنده، ۷۴/۰۰۸ با انحراف استاندارد ۱۹/۴۶ و ضریب کجی ۰/۲۹ می‌باشد، به طوری که کمترین نمره میانگین سازمان یادگیرنده ۲۸ و بیشترین آن، ۱۲۶ می‌باشد. براساس جدول (۲) رتبه‌بندی نمرات و به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توسط دانشجویان نشان می‌دهد که ۳۹/۴٪ از دانشجویان دانشگاه پیام نور نقده در رتبه متوسط، ۳۴/۳٪ در رتبه پایین، ۱۲/۶٪ در رتبه بالا، ۱۲/۳٪ در رتبه خیلی پایین و ۱/۴٪ در رتبه بسیار بالا قرار دارد.

جدول (۲): فراوانی نمرات سازمان یادگیرنده بر حسب رتبه

دامنه نمرات سازمان یادگیرنده	شماره رتبه	رتبه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۲۸-۵۰	۱	خیلی پایین	۴۳	۱۲/۳٪	۱۲/۳٪	۱۲/۳٪
۵۱-۷۳	۲	پایین	۱۲۰	۳۴/۳٪	۳۴/۳٪	۴۶/۶٪
۷۴-۹۶	۳	متوسط	۱۳۸	۳۹/۳٪	۳۹/۳٪	۸۶٪
۹۷-۱۱۹	۴	بالا	۴۴	۱۲/۶٪	۱۲/۶٪	۹۸/۶٪
۱۲۰-۱۴۰	۵	خیلی بالا	۵	۱/۴٪	۱/۴٪	۱۰۰٪
کل			۳۵۰	۱۰۰٪	۱۰۰٪	.....

**سؤال دو تحقیق:** وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور نقده چگونه است؟ همانطور که جدول (۳) نشان می‌دهد، میانگین نمره نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور نقده برابر با ۸۶/۳۳ می‌باشد، با توجه به نمره‌گذاری پرسشنامه نگرش کارآفرینی حداقل امتیاز ۲۳ و حداکثر نمره در نگرش کارآفرینی ۱۱۵ می‌باشد.

جدول (۳): حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار نگرش کار آفرینی

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	دامنه تغییرات
نگرش کارآفرینی	۳۵۰	۴۱	۱۱۰	۸۶/۳۳	۱۱/۵۳	-۰/۹۷	۶۹

مطابق جدول (۳) ملاحظه می‌گردد که نمره میانگین نگرش کارآفرینی دانشجویان، ۸۶/۳۳ با انحراف استاندارد ۱۱/۵۳ و چولگی -۰/۹۷ می‌باشد، به طوریکه کمترین نمره میانگین نگرش کارآفرینی ۴۱ و بیشترین آن، ۱۱۰ می‌باشد رتبه بندی نمرات نگرش کارآفرینی دانشجویان بر اساس جدول پایین نشان می‌دهد که ۶۴/۸٪ درصد از دانشجویان دانشگاه پیام نور نقده در رتبه بالا، ۲۱/۳٪ در رتبه متوسط، ۱۱/۴٪ در رتبه خیلی بالا، ۲/۲٪ در رتبه پایین و ۰/۳٪ در رتبه خیلی پایین قرار دارند.

جدول (۴): فراوانی و رتبه بندی نمرات نگرش کارآفرینی دانشجویان

دامنه نمرات سازمان یادگیرنده	شماره رتبه	رتبه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۲۳-۴۱	۱	خیلی پایین	۱	۰/۳٪	۰/۳٪	۰/۳٪
۴۲-۶۰	۲	پایین	۸	۲/۲٪	۲/۲٪	۲/۵٪
۶۱-۷۹	۳	متوسط	۷۴	۲۱/۳٪	۲۱/۳٪	۲۳۵/۸٪
۸۰-۹۹	۴	بالا	۲۲۷	۶۴/۸٪	۶۴/۸٪	۸۸/۶٪
۱۰۰-۱۱۵	۵	خیلی بالا	۴۰	۱۱/۴٪	۱۱/۴٪	۱۰۰٪
	کل		۳۵۰	۱۰۰٪	۱۰۰٪	....

### آزمون فرضیه‌ها:

طبق آزمون همبستگی انجام گرفته از بین شش فرضیه موجود در این پژوهش که در جدول (۵) ملاحظه می‌گردد، تمامی فرضیه‌ها با شدت‌های مختلف تأیید گردیدند.

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه‌ها	مقدار همبستگی	سطح معنی داری آزمون	نتیجه آزمون
۱	بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۲۳	۰/۰۰۰	تأیید
۲	بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۱۸	۰/۰۰۱	تأیید
۳	بین آرمان‌های مشترک با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۲۱	۰/۰۰۰	تأیید
۴	بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۱۹	۰/۰۰۰	تأیید
۵	بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۲۴	۰/۰۰۰	تأیید
۶	بین سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	۰/۲۵	۰/۰۰۰	تأیید

**سؤال سه تحقیق:** کدام یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توجیه کننده نگرش کارآفرینی دانشجویان است؟

به منظور تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان براساس مجموع متغیرهای مستقل معنی دار از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام<sup>۱</sup> استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۶) ملاحظه می شود که در مجموع یک متغیر مستقل مهم (تفکر سیستمی) در شکل رگرسیونی باقی ماند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر  $R = ۰/۲۷$  و ضریب تبیین برابر  $R^2 = ۰/۰۷۴$  و ضریب تبیین خالص برابر  $\bar{R}^2 = ۰/۰۷۱$  بدست آمده است و این ضریب بیانگر آنست که حدود ۷ درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهای مستقل موجود تبیین می گردد و ۹۳ درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می باشد.

جدول (۶): ضریب همبستگی چندگانه برای نگرش کارآفرینی دانشجویان

شاخص های آماری	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد
				مدل
مقادیر	مدل ۱	۰/۲۷	۰/۰۷۴	۰/۰۷۱

همچنین شکل رگرسیونی تبیین شده نیز مطابق جدول (۷) طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی می باشد زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی داری اثر متغیرهای مستقل بر سطح نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر ۲۷/۸ با سطح معنی داری  $p=۰/۰۰۰$  می باشد.

جدول (۷): تحلیل واریانس برای آزمون معنی داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
رگرسیون	۳۴۳۴/۹۹	۱	۳۴۳۴/۹۹	۲۷/۸	۰/۰۰۰
باقیمانده ها	۴۲۹۹۶/۸۹	۳۴۸	۱۲۳/۵۵		
کل	۴۶۴۳۱/۸۸	۳۴۹			

در مجموع طبق اطلاعات جدول (۸) و با توجه به ضرایب بتای استاندارد نشده ملاحظه می شود که مقدار ثابت ( $\alpha$ ) برابر ۷۶/۷۹ و تفکر سیستمی با بتای  $\beta = ۰/۷۰۴$  در تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان سهم معنی داری دارند. در نهایت با حذف مقدار ثابت آلفا ( $\alpha$ ) از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیر مستقل ملاحظه می شود که تفکر سیستمی با بتای  $\beta = ۰/۲۷۲$  بیشترین تأثیر مثبت را در پیش بینی نگرش کارآفرینی دانشجویان دارند.

جدول (۸): ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب خام		ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
		Beta	Std. Error	
۰/۰۰۰	۴۰/۳		۱/۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۲۷	۰/۲۷۲	۰/۱۳۳	تفکر سیستمی

### بحث و نتیجه‌گیری:

از جمله اهداف این پژوهش تعیین رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان می‌باشد. در رابطه با سؤال اول پژوهش که: وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نرده چگونه است؟ مطابق یافته‌های تحقیق وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نرده با میانگین ۷۴/۰۰۸ در حد متوسط می‌باشد. به عبارتی از تعداد ۳۵۰ نفر دانشجو، ۴۳ نفر (۱۲/۳٪) در حد خیلی پایین، ۱۲۰ نفر (۳۴/۳٪) در حد پایین، ۱۳۸ نفر (۳۹/۳٪) در حد متوسط، تعداد ۴۴ نفر (۱۲/۴٪) در حد بالا و ۵ نفر (۱/۴٪) در حد خیلی بالا قرار می‌گیرد. یعنی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از نظر دانشجویان به طور متوسط در دانشگاه پیام نور به کار بسته می‌شود که این امر می‌تواند زمینه‌ساز حرکت دانشگاه‌ها را به سمت یادگیرنده شدن فراهم سازد و این امر طبق نظر پیترسنگه مشروط به تحقق همزمان پنج اصل سازمان یادگیرنده می‌باشد. نتایج حاصل از سؤال شماره یک تحقیق با نتایج پژوهش‌های مصطفوی (۱۳۸۸)، محمودزاده (۱۳۸۴)، دیویس (۲۰۰۵)، لین (۲۰۰۴)، کراوفورد (۲۰۰۴) در یک راستا قرار دارند ولی با نتیجه یافته‌های تحقیق موسوی (۱۳۸۶) مغایرت دارد.

در رابطه با سؤال دو پژوهش که: وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نرده چگونه است؟ مطابق یافته‌های تحقیق، میانگین نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نرده برابر با نمره ۸۶/۳۳ در رتبه بالا، ۷۴ نفر (۲۱/۳٪) در رتبه متوسط، ۴۰ نفر (۱۱/۴٪) در رتبه خیلی بالا، ۸ نفر (۲/۲٪) در رتبه پایین و ۱ نفر (۰/۳٪) در رتبه خیلی پایین قرار می‌گیرد. یعنی در این دانشگاه نگرش کارآفرینی در میان دانشجویان در سطح بالایی قرار دارد که با ایجاد محیط مناسب یادگیری و آموزش‌های کارآفرینی و استقبال از ایده‌های جدید از سوی دانشگاه و مسئولین مربوطه و برنامه‌ریزی در جهت عملی ساختن این ایده‌ها می‌تواند انگیزه کارآفرینی در میان دانشجویان را گسترش دهد. نتیجه این سؤال تحقیق با نتایج تحقیقات، مصحف (۱۳۸۴)، حسینی و عزیزی (۱۳۸۶)، راشید (۲۰۰۰)، که وجود مشاوره و آموزش کارآفرینی برای ایجاد و افزایش نگرش کارآفرینی را لازم می‌داند، همسویی دارد.

**در رابطه با فرضیه یک پژوهش که:** بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نرده رابطه وجود دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین قابلیت شخصی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر  $r=0/233$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر با  $p=0/000$  و چون معنی‌داری در سطح احتمال  $0/01$  می‌باشد بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه این فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات، موسوی (۱۳۸۶)، محمودزاده (۱۳۸۴)، مصحف (۱۳۸۴)، حسینی و عزیزی (۱۳۸۶)، راشید (۲۰۰۰)، لین (۲۰۰۴)، دیویس (۲۰۰۵)، در یک راستا قرار دارد به طوری

که با بکارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از جمله قابلیت شخصی برای توسعه سازمانی و دستیابی به تغییرات، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی می‌توان گام‌های اساسی برداشت و با افزایش توان تخصصی افراد همزمان به بهره‌وری سازمان و افراد برای موفقیت در زندگی در حال تغییر می‌توان دست یافت. ولی نتیجه این فرضیه تحقیق با نتیجه تحقیق میرسپاسی (نقل از مصطفوی، ۱۳۸۸) که عامل مهارت و قابلیت فردی را ضعیف‌ترین عامل یادگیرنده شدن معرفی کرده است، مغایرت دارد.

**در رابطه با فرضیه دو پژوهش که:** بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

بر طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مدل‌های ذهنی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر  $r=0/181$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر با  $p=0/001$  و چون معنی‌داری در سطح احتمال  $0/01$  می‌باشد بنابراین با  $99\%$  درصد اطمینان می‌توان گفت که بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با تحقیقات مصطفوی (۱۳۸۸)، موسوی (۱۳۸۶)، مصحف (۱۳۸۴)، مینی بر اینکه حرکت به سمت سازمان یادگیرنده نیازمند ایجاد تغییرات در بینش‌ها و الگوهای ذهنی و روش‌هاست و برای افزایش نگرش کارآفرینی، آموزش و همسویی واحدهای درسی دانشگاه با آموزش کارآفرینی و عملی ساختن ایده‌های نو در میان دانشجویان در یک راستا می‌باشد.

**در رابطه فرضیه سه پژوهش که:** بین آرمان مشترک با نگرش کارآفرین دانشجویان رابطه وجود دارد.

بر طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین آرمان مشترک و نگرش کارآفرینی  $r=0/216$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر  $P=0/000$  چون معنی‌داری در سطح احتمال  $0/01$  می‌باشد با  $99\%$  درصد اطمینان می‌توان گفت که بین آرمان مشترک و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مستقیم و مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آرمان مشترک بر ایجاد سازمان فراگیر، عنصری حیاتی است. زیرا انرژی لازم را برای فرا گرفتن تأمین می‌کند. آرمان مشترک می‌تواند سبب شادی و نشاط شود و سازمان را از خمودگی و روزمرگی، نجات دهد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات محمودزاده (۱۳۸۴)، لین (۲۰۰۴)، دیویس (۲۰۰۵)، کرافورد (۲۰۰۴) همسو و در یک راستا قرار دارد ولی با نتیجه تحقیقاتی همچون موسوی (۱۳۸۶)، مصطفوی (۱۳۸۸) همسویی ندارد.

**در رابطه با فرضیه چهار پژوهش که:** بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مدل‌های ذهنی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر  $r=0/191$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر  $p=0/000$  و چون معنی‌داری

در سطح احتمال ۰/۰۱ می‌باشد بنابراین با ۹۹٪ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین یادگیری تیمی و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مستقیم و مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یادگیری تیمی، فرآیند نظم بخشی و توسعه ظرفیت گروه در ایجاد نتایجی است که اعضای گروه خواهان آن هستند. با توجه به اینکه اغلب فعالیت‌ها در سازمان بصورت تعاملی و گروهی انجام می‌پذیرد و این گروه‌ها را افرادی تشکیل می‌دهند که مملو از اندیشه‌های سازنده و نوآوری فردی‌اند، بنابراین یادگیری در قالب تیم می‌تواند عملکرد گروهی افراد را در دانشگاه بهبود بخشد. نتیجه این فرضیه با نتایج، موسوی (۱۳۸۶)، مصحف (۱۳۸۴)، کرافورد (۲۰۰۴)، همسویی داشته و در یک راستا می‌باشند ولی با نتایج تحقیقات مصطفوی (۱۳۸۸) که بیانگر آن است یادگیری تیمی با خلاقیت رابطه ندارد و تسهیل نمی‌شود مغایرت دارد.

**در رابطه با فرضیه پنج پژوهش که: بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی رابطه وجود دارد.**

برطبق یافته‌های تحقیق ضریب همبستگی پیرسون بین تفکر سیستمی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر  $r = 0/248$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر  $p = 0/000$  و چون معنی‌داری در سطح احتمال ۰/۰۱ می‌باشد با ۹۹٪ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پیترسنگه تفکر سیستمی را سنگ زیر بنای تمامی پنج فرمان فراگیری سازمان یادگیرنده می‌داند و اعتقاد دارد این تفکر است که ما را تشویق به تغییر در ذهنیت خود می‌کند به گونه‌ای که پدیده‌ها را در کل ببینیم، انسان را به جای اینکه تنها و منفعل مشاهده کنیم، به عنوان بازیگری فعال در جهت بوجود آوردن آینده خود بدانیم. بدون این تفکر هیچ انگیزه‌ای و ابزاری برای بکارگیری همزمان پنج فرمان ذکر شده وجود نخواهد داشت. نتیجه این فرضیه با تحقیقات موسوی (۱۳۸۶)، مصطفوی (۱۳۸۸) و میرسپاسی (نقل از مصطفوی، ۱۳۸۸) که تفکر سیستمی را آماده‌ترین عامل در بکارگیری ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در نظام اداری ایران می‌داند هم راستا می‌باشد. همچنین با تحقیقات لین (۲۰۰۴)، کرافورد (۲۰۰۴) همسویی دارد.

**در رابطه با فرضیه شش پژوهش که: بطور کلی بین سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی دانشجویان  $r = 0/258$  و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر  $p = 0/000$  و چون معنی‌داری در سطح احتمال ۰/۰۱ می‌باشد بنابراین با ۹۹٪ می‌توان گفت که بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، نگرش کارآفرینی دانشجویان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. اگر نسل‌های قبلی سازمان یادگیرنده را سازمان‌های مبتنی بر اطلاعات، نوآوری و دانش بنامیم می‌توان نسل جدید سازمان یادگیرنده را سازمان کارآفرین یادگیرنده نامید. اگر بتوانیم زمینه را برای ایجاد دانشگاه کارآفرین**

یادگیرنده و کار بست مؤلفه‌های آن توسط اساتید، کارکنان و دانشجویان دانشگاه فراهم سازیم، شاید بتوان تا حدودی زمینه را در جهت ارتقاء نوآوری و نگرش کارآفرینی بیشتر در میان دانشجویان دانشگاه فراهم کرده باشیم. نتیجه این فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات موسوی (۱۳۸۶)، محمودزاده (۱۳۸۴)، مصطفوی (۱۳۸۸)، حسینی و عزیزی (۱۳۸۶)، مصحف (۱۳۸۴)، راشیدی (۲۰۰۰)، دیویس (۲۰۰۵)، لین (۲۰۰۴) همسویی دارد.

**در رابطه با سؤال سه پژوهش که:** کدام یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توجیه کننده نگرش کارآفرینی دانشجویان است؟ بر اساس آزمون رگرسیون چند متغیری ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=0/27$ ، ضریب تبیین  $R^2=0/074$  و ضریب تبیین خالص برابر  $R^2=0/071$  بدست آمده است. یعنی متغیرهای پیش بین معنی دار موجود می‌توانند تا حدود ۷ درصد واریانس نگرش کارآفرینی را تبیین کند و ۹۳ درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهایی خارج از موضوع پژوهش قابل تبیین می‌باشد. در میان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مؤلفه تفکر سیستمی با بتای  $B=0/704$  نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان است. نتیجه این سؤال تحقیق با نتیجه تحقیق میرسپاسی (نقل از مصطفوی، ۱۳۸۸) که از میان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده قوی‌ترین عامل را تفکر سیستمی بیان کرده همسویی دارد. و همچنین با نتیجه تحقیق مصطفوی (۱۳۸۸) که قوی‌ترین عامل را در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده قابلیت شخصی را عنوان کرده است مغایرت دارد.

### محدودیت‌ها و پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش:

جامعه‌ی این تحقیق منحصر به دانشجویان پیام نور نقره و ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد همچنین امتناع برخی از افراد نمونه آماری از پرکردن پرسشنامه به دلایل متفاوت و وجود فضای سلسله مراتب سازمانی در دانشگاه و ضعف روحیه پژوهش در بین کارکنان آن و عدم آشنایی کافی دانشجویان با نظریه‌های جدید مدیریتی از جمله سازمان یادگیرنده از جمله محدودیت‌های تحقیق بوده است.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که مدیران دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها برای آرمان و چشم‌انداز دانشگاه از نظرات استادان، اعضای هیئت علمی، کارکنان و حتی الامکان از نماینده دانشجویان استفاده نمایند و از طریق کارگاه‌های آموزشی با ایجاد حس همدلی، همسوئی و همکاری بین دانشجویان روحیه‌ی همکاری تیمی را در دانشگاه نهادینه سازند، زیرا بازده مجموع تلاش‌های افراد به عنوان گروه بیش از تلاش‌های فردی آنهاست. ایجاد نگرش در بین کارکنان و دانشجویان که مشکلات و راه حل‌ها را در قالب روابط نظام‌مند بین فرآیندها دیده و ارتباط بین نیازها و اهداف را در دانشگاه به درستی درک



کنند تا تفکر سیستمی در بین افراد گسترش یابد، زیرا تحقق سایر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مستلزم وجود تفکر سیستمی در سازمان است. برگزاری دوره‌های آموزشی لازم در خصوص سازمان‌های یادگیرنده که زمینه‌های تحصیلی و شغلی دانشجویان را پوشش داده تا فضایی مساعد برای افزایش مستمر مهارت‌ها و توانایی‌های فردی و توسعه فرهنگ یادگیری در میان دانشجویان در دانشگاه به عنوان سازمان فراگیر ایجاد شود. ایجاد واحد مستقل کارآفرینی در دانشگاه به منظور مشاوره و آموزش کارآفرینی و انتشار ماهنامه از طرف این واحد جهت توسعه و ارتقای فرهنگ کارآفرینی در میان آحاد جامعه از طریق دانشجویان و تکریم و ارتقای جایگاه شخصیت‌های کارآفرین در دانشگاه و اعطای پاداش و نشان افتخار به آنان در جهت گسترش فرهنگ کارآفرینی و جهت دادن به پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی به موضوعات کارآفرینی و فناوری اطلاعات و شناسایی و بکارگیری عوامل محیطی، اقتصادی، فرهنگی و استقبال از فناوری از طرف دانشگاه به منظور ظهور کارآفرینی و اشتغال دانش‌آموختگان و تدوین کتب درسی و آموزشی مناسب در زمینه کارآفرینی به عنوان واحد انتخابی تمامی رشته‌ها و ایجاد زمینه ابراز عقاید و تبادل افکار و ایده‌های جدید و تمهید لازم در جهت عملی ساختن آنها از طرف مسئولین دانشگاه به منظور نمایان ساختن و محک زدن مدل‌های ذهنی برای ایجاد چشم‌انداز مشترک در بین افراد سازمان (دانشگاه) و دوره‌های آموزشی در خصوص کاربست مؤلفه‌های یادگیرنده در دانشگاه برای کارکنان و دانشجویان به منظور آشنایی با نظریه‌های جدید مدیریت برگزار نمایند.

## مآخذ

- احمدپور دارایانی، محمود (۱۳۸۷). کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، تهران: نشر جامی [چاپ هشتم].
- تقی‌زاده، هوشنگ و تاری، غفار (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده در یک سیستم تولیدی (مطالعه موردی)، فصلنامه علوم مدیریت، سال اول، شماره ۱.
- حسینی، سیدمحمود و عزیزی، بهارک (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر در توسعه روحیه و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان سال آخر دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران، مجله علوم کشاورزی ایران، دوره ۲- ۳۸، شماره ۲.
- حسینی لرگانی، سیده‌مریم (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی در هزاره جدید: زیر ساختی برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره ۵۰.
- زالی، محمدرضا (۱۳۸۵). توسعه‌ی عناصر پنج‌گانه‌ی یادگیری سازمانی، انتشارات دانشگاه تهران.
- سبحانی‌نژاد، مهدی و همکاران (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده، تهران نشر یسطرون.
- صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۰). تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی، مدیریت دولتی، [چاپ اول].
- قربانی‌زاده، وجهاله (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش، تهران: انتشارات بازتاب.

- مارکوارت، مایکل (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده**، ترجمه: محمدرضا زالی، تهران: مرکز انتشارات کارآفرینی دانشگاه تهران، [چاپ ارک].
- محمود زاده، محمد (۱۳۸۴). **بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- مجتهدی، مهشید (۱۳۸۷). **بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با میزان کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه ارومیه.
- مصطفی، هایده (۱۳۸۴). **بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و انتخاب شغلی بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه اصفهان**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.
- مصطفوی، بهکام (۱۳۸۸). **بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- موسوی، مریم (۱۳۸۶). **بررسی رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با اثر بخشی مدیران مقطع راهنمایی از دیدگاه دبیران منطقه چهار تهران**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- Bath, G.D., zaveri, J., (2002). **"The role of decision support systems in organizational learning"**; Decision support system; No. 14.
- Crawford, L.M., (2004). **High school leadership principal: practice and Believes with in the learning organization**, UMI proquest digital dissertation full citation and Abstract, Dal A65104, pil 89.
- Davis, D., (2005). **The learning organization and its key factors in firm performance**, (Ph.D.) UMI proquest dissertation the university of Wisconsin – Milwaukee
- Fu Tony, Yu lai., (2001). **"Toward a The Entrepreneurial state"**, International journal of social Economics, vol. 28, No. 9.
- Hong, J.C., Kuo, C.L., (1999). **"Know ledge management in the Learning organization"**; The Learning and organization Development Journal; Vol. 24, No. 4.
- James, C.R., (2003). **"Designing Learning organizations"**; organizational Dynamics; Vol. 32, No. 1.
- Lin, H., (2004). **A study of learning organization and faculty development in Higher Education**, umipro.
- Mehra, K., Dhawan, S.K., (2003). **"Study of the process of organizational learning in software firms in India"**; Technovation; No. 23.
- Molleman, E., Broekhuis, M., (2001). **"Sociotechnical systems: towards an organizational learning approach"**; journal of Engineering and Technology management; No. 18.
- Rasheed, H.S., (2000). **Developing entrepreneurial potential in youth: The effect of entrepreneurial education and renter**, Available at: <http://www.coba.usf.edu>.