

کارآفرینی مدیران و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر فتاح ناظم*

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی کارآفرینی و مؤلفه‌های آن در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهد. با روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای تعداد ۴۷۴ نفر از مدیران واحدهای مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت از پرسش‌نامه محقق ساخته کارآفرینی است که برای مدیران اجرا شد. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد که: ۱- بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ کارآفرینی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. ۲- از بین مؤلفه‌های ۱۳ گانه کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی فقط بین مؤلفه استقلال و اعتماد به نفس کارآفرینی مدیران تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره استقلال مدیران منطقه ۱ از مدیران منطقه ۲ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/20$)، منطقه ۲ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$) و $MD = 1/07$ ، منطقه ۶ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/172$)، منطقه ۸ از منطقه ۳ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/733$)، $MD = 1/07$ و $p \leq 0/05$ ، منطقه ۵ ($MD = 1/088$ و $p \leq 0/05$) و $MD = 1/591$ و $p \leq 0/05$ ، منطقه ۹ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/11$ و $p \leq 0/05$)، بزرگتر است. در عین حال، میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران منطقه ۸ ($p \leq 0/05$) و $MD = 0/733$ ، منطقه ۴ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/861$)، منطقه ۵ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/088$) کوچکتر است و میانگین نمره اعتماد به نفس مدیران مناطق ۲ ($p \leq 0/05$ و $MD = -1/003$)، ۳ ($p < 0/05$ و $MD = -1/247$)، ۴ ($p \leq 0/05$ و $MD = -1/109$)، ۵ ($p < 0/05$ و $MD = -1/80$)، ۹ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/923$)، ۱۰ ($p < 0/05$) از میانگین نمره مدیران منطقه ۸ کوچکتر است. همچنین، میانگین نمره مدیران منطقه ۵ از مدیران منطقه ۶ ($p \leq 0/05$ و $MD = -1/543$)، ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/993$) کوچکتر است.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی

* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن f_nazem@yahoo.com

مقدمه

پیتر دراکر^۱ (۱۹۸۵) معتقد است که مدیران کمیاب‌ترین و درعین حال با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین کننده در جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی آن برعهده دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش تخصصی و تجربه‌های شغلی هدف‌های سازمان‌ها را با به کارگیری حداقل منابع به گونه برتر تحقق بخشند، و اثربخشی و کارآیی سازمان را بالا برند. بدون تردید مدیریت، عامل مهم شکوفایی و کلید رستگاری، رفاه و استقلال ملت‌ها است، لیکن شکوفایی در گرو کارگروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیت‌های گروهی و سازمانی نیازمند مدیریت اثر بخش است. در دنیای رقابت و پیچیدگی روز افزون مهارت‌ها، توفیق سازمان‌ها بدون شیوه‌های مطلوب مدیریت غیرممکن به نظر می‌رسد. هرسی و بلانچارد^۲ (۱۹۸۸) معتقدند که وظیفه مدیر یا رهبر سازمان از این نظر مهم است که با همه متغیرهای محیطی پیرامون آن کنش رویاروی دارد. مدیران باید از ویژگی‌های برجسته کارآفرینی برخوردار باشند و با تکیه بر یافته‌ها و مطالعات انجام شده درباره مسائل مدیریت، روش‌های مناسب را با توجه به موقعیت سازمان اعمال کنند تا زمینه دستیابی به هدف‌های سازمان فراهم شود.

کارآفرین فردی است که مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره، تقبل و تعهد می‌کند، و در عین حال، کسی است که یک فرصت را درمی‌یابد و برای پی‌گیری آن فرصت، یک سازمان را راه اندازی می‌کند و فرآیند کارآفرینی تمام وظایف، فعالیت‌ها، و عملیاتی را که با درک فرصت و ایجاد یک سازمان به منظور پی‌گیری آن فرصت‌ها ارتباط می‌یابد، در بر می‌گیرد (بای گریو^۳، ۱۹۹۴).

استیونسون^۴ و همکارانش معتقدند که کارآفرینی عبارت از فرآیندی است که فرصت‌ها بوسیله افراد (یا برای خودشان یا برای سازمان‌هایی که برای آن کار می‌کنند)، بدون توجه به منابعی که در کنترل آنهاست، تعقیب می‌شود (هارلی^۵، ۱۹۹۲). محققان ویژگی‌هایی را برای افراد کارآفرین برشمرده‌اند که این ویژگی‌ها آنها را از دیگران متمایز می‌سازد. برخی به ابعاد روان‌شناختی (چون

۱- Peter Druker

۲- Hersey & Blanchar

۳- Bygrave

۴- Stevenson

۵- Hurley

داشتن تفکر واگرا، تفکر جانبی و تفکر مثبت و ... تأکید می‌کنند. گروهی ویژگی‌های جمعیت شناختی (نظیر سن، جنس، تحصیلات، سوابق خانوادگی و ...) را مهم می‌دانند و برخی دیگر به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها اشاره می‌کنند (هورنادو^۱، ۱۹۸۲). در مجموع ویژگی‌های بارز افراد کارآفرین را می‌توان به پنج دسته اصلی شامل: ویژگی‌های فردی، انگیزه‌ها، عوامل جمعیت شناختی، سبک رفتاری و مهارت‌ها تقسیم نمود (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳).

شومپتر^۲ از اعضای مکتب اقتصادی آلمان در واقع، پدر کارآفرینی محسوب می‌شود. او در سال ۱۹۴۸ چنین بیان می‌کند: «کارآفرین نیروی محرکه اقتصاد است.» او می‌گوید کسانی که در هر فعالیت و کسب و کار تجاری، محصول جدیدی تولید می‌کنند، یا روش‌های جدیدی در فرآیند تولید، بازاریابی و ... به کار می‌گیرند یا از منابع جدیدی استفاده می‌کنند و یا مؤسسه جدیدی را تأسیس می‌کنند، دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند و نوآور محسوب می‌شوند (کاسون^۳، ۱۹۸۲). محققان فهرست‌های متعددی از انواع ویژگی‌های شخصیتی ارائه نموده‌اند که در اینجا مهمترین آنها مورد اشاره قرار می‌گیرند:

۱. **نیاز به پیشرفت:** «نیاز پیشرفت» عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی (مک کلی لند^۴، ۱۹۶۲).

۲. **مركز کنترل درونی:** کارآفرینان موفق، به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی‌دهند. به عقیده آنها شکست‌ها و پیشرفت‌ها تحت کنترل و نفوذ آنها بوده و خود را در نتایج عملکردهایشان مؤثر می‌دانند (هورنادی و آبود^۵، ۱۹۷۱).

۳. **تمایل به مخاطره پذیری:** عبارت است از پذیرش مخاطره‌های معتدل که می‌توانند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شوند. هنگام در نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد این مفهوم نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره آمیز و دیگری احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت است (بروگهاوس^۶، ۱۹۸۰، به نقل از ایمانی، ۱۳۸۴).

۱- Hornaday

۲- Schumpeter

۳- Casson

۴- McClelland

۵- Aboud

۶- Brockhaus

۴. **نیاز به استقلال:** از ویژگی‌هایی است که به عنوان یک نیروی بسیار برانگیزاننده مورد تأکید قرار گرفته است.

در واقع نیاز به استقلال را می‌توان با عبارت‌هایی نظیر: «کنترل داشتن بر سرنوشت خویش»، «کاری را برای خود انجام دادن» و «آقای خود بودن» تعریف کرد (مک کران و فلائینگان^۱، ۱۹۹۶).

۵. **خلاقیت:** همانا توانایی خلق ایده‌های جدید است که این ایده‌ها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند (ادواردز^۲، ۱۹۶۸).

۶. **تحمل ابهام:** قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر، به نظر می‌رسد که کارآفرینان به مراتب بیش از مدیران شرکت‌ها، قدرت تحمل ابهام را داشته باشند (فرای^۳، ۱۹۹۳).

برخلاف رویکرد روان‌شناختی که به ویژگی‌های شخصیتی فرد تأکید دارد، رویکرد رفتاری به فعالیت‌های کارآفرین تأکید دارد. در این دیدگاه پدیده کارآفرینی همچون یک فرآیند انگاشته می‌شود که در آن سازمان‌های جدید ایجاد می‌شوند. ایجاد و تأسیس سازمان‌های جدید نتیجه فرآیندی پیچیده و رخدادی محتوایی است که متغیرهای بسیاری بر آن تأثیر می‌گذارند (کولرمایر^۴، ۱۹۹۲). در واقع، با این دیدگاه علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی که در رویکرد ویژگی‌ها مورد تأکید است، عوامل محیطی و ویژگی‌های رفتاری فرد، شامل تجارب و سوابق شخصی و فردی وی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد (واندرورف و براش^۵، ۱۹۸۹).

به طور کلی دو جریان مهم نظریه‌سازی در کارآفرینی وجود دارد: (۱) جریان روان‌شناختی (۲) جریان جامعه‌شناختی. این نظریه‌های روانی دیدگاه وسیع روان‌شناسی را به کار می‌برند. تاکنون سه عامل اساسی در ارتباط با کارآفرینان مورد مطالعه قرار گرفته است: (۱) تأثیرات روانی، و (۲) مشخصات شخصی، و (۳) اثرات تجربه قبلی فرد. نظریه‌های جامعه‌شناختی نیز در جستجوی این هستند که چگونه محیط بر کارآفرینی تأثیرگذار است. برخی از این عوامل محیطی تأثیرگذار بر کارآفرینی در حوزه جامعه‌شناختی عبارتند از: اهمیت نرخ سرمایه‌گذاری سازمان‌ها، عوامل سیاسی و خط مشی دولت، فرهنگ، موقعیت مکانی، و حرفه‌ای شدن کارآفرینی (هارلی، ۱۹۹۹).

۱- McKeran & Flannigan

۲- Edwards

۳- Fry

۴- Kollermeier

۵- Vanderwerf & Brush

طبق تعریف پیتر دراگر که کارآفرینان را «جستجوگران فرصت» می‌نامد، همه این افراد می‌توانند کارآفرین باشند. دراگر معتقد است که ما باید درباره اقدامات و رفتار کارآفرینان صحبت کنیم و نه درباره روان‌شناسی کارآفرینان (مقیم، ۱۳۸۳).

تامپسون^۱ (۱۹۹۹) براساس ترکیب یافته‌های تحقیقات کلیدی ده نکته اساسی راجع به کارآفرینی را بیان می‌کند:

- کارآفرینان افرادی هستند که خود را از دیگران متمایز می‌سازند؛
- کارآفرینی موضع یابی و بهره برداری از فرصت‌هاست؛
- کارآفرینان منابع مورد نیاز برای بهره برداری از فرصت‌ها را می‌یابند؛
- کارآفرینان ارزش افزوده ایجاد می‌کنند؛
- کارآفرینان شبکه سازان اجتماعی و مالی خوب هستند؛
- کارآفرینان دارای دانش عملی هستند؛
- کارآفرینان سرمایه مالی، اجتماعی و هنری خلق می‌کنند؛
- کارآفرینان مدیریت ریسک دارند؛
- کارآفرینان در رویارویی با ناملایمات دارای قاطعیت و اراده هستند؛
- کارآفرینی خلاقیت و نوآوری را شامل می‌شود.

اولین صاحب‌نظر پیشگام در زمینه طبقه‌بندی کارآفرینان، اشمیت^۲ است. که تقسیم‌بندی خود را براساس شخصیت، زمینه‌های اجتماعی و رفتاری، ارائه داده است. اشمیت دو نوع از کارآفرینان را مورد شناسایی قرار داده است: *کارآفرینان افزارمند* که معمولاً از زمینه‌های کاری یقه آبی (کارگران سطوح عملیاتی) می‌آیند و دارای تسهیلات و تجربه مدیریتی محدودی هستند. آنها کار فنی را به کار مدیریتی ترجیح می‌دهند چنین کارآفرینانی نوعاً از سطح پایینی از آگاهی و مشارکت اجتماعی برخوردارند و مهارت‌های ارتباطی متقابل شخصی پایین‌تر از متوسط دارند و متمایل به اجتناب از ارتباطند و *کارآفرینان فرصت‌گرا* تمایل دارند که دارای زمینه‌های اجتماعی طبقه متوسط باشند. چنین کارآفرینانی از سبک مدیریت نامتمرکز استفاده می‌کنند و موافق با ارزیابی هستند (مقیم، ۱۳۸۳).

۱- Thompson

۲- Schmidt

با توجه به میزان فعالیت کارآفرینی در طبقه بندی دیگر، انواع مختلف کارآفرینی به پنج دسته تقسیم می‌شود: کارآفرینی اداری، کارآفرینی فرصت‌گرایانه، کارآفرینی اکتساب، کارآفرینی پرورشگاه و کارآفرینی تقلیدی (پروکوپنکو و پاولین، ۱۹۹۱).

حسن مرادی (۱۳۸۳) به منظور ارائه الگوی مناسب ایجاد دانشگاه کارآفرین تحقیقی انجام داده که در آن الگوی دانشگاه کارآفرین با تأکید بر سه مؤلفه اصلی برون سیستمی شامل زیرساخت‌ها، مبانی نظری و اهداف و شش مؤلفه اصلی درون سیستمی شامل زمینه، درون داد، فرآیند، برون داد، ارزیابی، توسعه، پیامد و ۴۶ مؤلفه فرعی مربوط به آن و همچنین الزامات اجرایی و مراحل اجرا و پیاده سازی الگو مورد توجه قرار گرفته است. عزیزی (۱۳۸۲) با هدف بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان، نشان می‌دهد که بین متغیرهایی مثل میزان تحمل، اعتماد به کنترل درونی، نیاز پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و استقلال طلبی با کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مریم شریف زاده (۱۳۸۳) با بررسی چهار خصیصه توفیق طلبی، قدرت طلبی، رقابت طلبی و خطرپذیری به تعیین نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت آنها پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد بین خصیصه خطرپذیری و توفیق طلبی رابطه مستقیم و معکوس وجود دارد. همچنین یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که دانشجویان رقابت طلب از قدرت طلبی و ریسک‌پذیری به بیشتری بهره‌مند بوده‌اند. نتایج تحقیق جهانگیری (۱۳۸۲)، نشان می‌دهد که مجموعه متغیرهای حمایت مدیریت، مدیریت رابطه مداری، اعتماد به نفس، سیستم پذیرش ایده، سیستم ارزشیابی عملکرد، جاه طلبی و خطرپذیری به عنوان عامل خنثی و مهارت مذاکره، تعهد سازمانی، مشتری مداری، سیستم غیرمتمرکز و فرهنگ کاری هم چنین عناصر کارآفرینی شامل استقلال تمایل به اصلاح، ریسک‌پذیری، رفتار اثرگذار در ترکیب خطی ایجاد شده از نظر آماری معنی‌دار بود.

هزار جریبی (۱۳۸۲) طی مطالعه‌ای نتیجه می‌گیرد که بین دارابودن آموزش‌های رسمی دانشگاهی و ویژگی‌های کارآفرینی از جمله، مهارت‌های فردی، انگیزه فردی، خطرپذیری، نیازپیشرفت و خلاقیت رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد (ایمانی، ۱۳۸۴).

حداد عادل (۱۳۷۹) در پژوهش خود پی برد که در گروه کارآفرینان «نیاز پیشرفت»، «استقلال»، «تمایل به خلاقیت»، «خطر پذیری»، «عزم و اراده» در مقایسه با غیر کارآفرینان به طور معنی‌داری بیشتر بوده است.

کوراتکو^۱ و همکاران (۱۹۹۳) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مشخصات سازمانی شامل حمایت مدیریت، استقلال (آزادی در کار)، پاداش، دادن فرصت و مشخصات فردی شامل خطرپذیری، نیاز به استقلال، توفیق طلبی، هدف‌گرایی، مرکز کنترل درونی باعث پرورش کارآفرینی در سازمان می‌شود (عباسی، ۱۳۸۲).

در پژوهش دیگری که مک کلی لند (۱۹۶۹) انجام داده‌اند نتیجه گرفتند که افرادی که نیاز به پیشرفت بالایی دارند مخاطره‌پذیران نسبی هستند و ترجیح می‌دهند تا از مهارت‌های خود استفاده کنند نه اینکه بر شانس تکیه کنند. آنها ترجیح می‌دهند به فعالیت‌های پرنرژژی و سودمند بپردازند و نسبت به نتایج عملکرد خود احساس مسئولیت مشخصی کنند، و به بازتاب نتایج عملکرد خود شدیداً تمایل نشان دهند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۳).

الیزابت^۱ در پژوهش خود نشان داد که بوروکراسی، سازمان را تکه تکه می‌کند و تحقیقات مک کلی لند، آندراده^۲ و روزن^۳ نشان می‌دهد که هر چه شخص بیشتر به تفکر مستقل ترغیب شود و بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کند و از او انتظار رود که به معیارهای بالایی از موفقیت دست یابد، موفقیت او بیشتر می‌شود (عباسی، ۱۳۸۲) و احمد پور داریانی (۱۳۸۳) اظهار می‌دارد که سیستم تشویق و پاداش مناسب از مهم‌ترین عوامل مؤثر در کارآفرینی محسوب می‌شود و اساساً خطرپذیری، نوآوری، کار گروهی و ... مورد تشویق قرار می‌گیرند.

هدف از انجام این پژوهش، بررسی کارآفرینی و مؤلفه‌های آن در مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی است.

روش تحقیق

۱- Kuratko

۱- Elizabet

۲- Anderade

۳- Rosen

تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات علی-مقایسه‌ای است که در آن به مطالعه کارآفرینی و مؤلفه‌های آن در مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شده است.

ابزار اندازه‌گیری

با بررسی جامع مفهوم کارآفرینی از دیدگاه‌های مختلف به ویژه از منظر رویکرد صفات، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی در قالب ویژگی‌ها استخراج شد و پرسش‌نامه‌ای ۶۸ سؤالی تهیه گردید. در مرحله اول، پس از تنظیم پرسش‌نامه مقدماتی و انجام ویرایش‌های لازم روی آن، به منظور انجام بررسی‌های اولیه، این پرسش‌نامه در اختیار گروهی از متخصصان قرار داده شد تا در خصوص محتوای سؤالات برای اندازه‌گیری ویژگی‌های کارآفرینی اظهار نظر نمایند. پس از حذف ۵ سؤال، پرسش‌نامه مقدماتی با ۶۳ سؤال روی ۳۴ نفر از مدیران اجرا شد. نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سؤال‌ها نشان می‌دهد که پس از حذف سؤالاتی از پرسش‌نامه مقدماتی، ضریب همسانی درونی سؤال‌ها ۰/۸۸۳ است. این ضریب حاکی همسانی درونی این پرسش‌نامه است. سرانجام، پرسش‌نامه نهایی با ۵۸ سؤال تهیه و تنظیم شد. پرسش‌نامه دربرگیرنده ۱۳ عامل یا ویژگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش از دو گروه مدیران و کارکنان اداری ۳۳۰ واحد و مرکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ده گانه تشکیل می‌شود که در سال ۱۳۸۵ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران $n = \left(\frac{38/66 \times 1/96}{3/48} \right)^2 = 473/9 \approx 474$ استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه مدیران که ۴۷۴ نفر برآورد شده است، در این مطالعه پرسش‌نامه کارآفرینی برای ۴۷۴ نفر از مدیران واحدهای مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی ارسال شد. در نهایت تعداد ۴۵۶ و ۱۳۶۸ پرسش‌نامه به ترتیب از طرف مدیران و کارکنان ۷۹ واحد دانشگاهی منتخب تکمیل شد. لازم به یادآوری است که برای دقت و کسب اطلاعات

مطمئن تر و کامل تر به ازای هر مدیر سه کارمند تحت سرپرستی وی انتخاب شده بودند. با این حال، در تحلیل داده‌ها میانگین هر سه کارمند تحت سرپرستی یک مدیر محاسبه و به کار گرفته شده است. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد. مراحل نمونه‌گیری بدین ترتیب بود که از بین مناطق دانشگاهی ۱۰ گانه به طور تصادفی ۷۹ واحد دانشگاهی و مرکز آموزشی انتخاب شد. پس از آن به تناسب تعداد مدیران و کارکنان هر واحد نسبت معینی از آنها انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در اختیارشان قرار داده شد.

یافته‌ها

جدول ۱: فراوانی و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک منطقه دانشگاهی (۱ تا ۱۰)

مناطق دانشگاهی	فراوانی	درصد
منطقه ۱	۲۰	۴/۴
منطقه ۲	۵۸	۱۲/۷
منطقه ۳	۷۶	۱۶/۷
منطقه ۴	۵۰	۱۱
منطقه ۵	۳۸	۸/۳
منطقه ۶	۱۸	۳/۹
منطقه ۷	۲۲	۴/۸
منطقه ۸	۷۸	۱۷/۱
منطقه ۹	۳۶	۷/۹
منطقه ۱۰	۶۰	۱۳/۲
جمع	۴۵۶	۱۰۰

جدول ۲: خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی نمره‌های مدیران در متغیر کارآفرینی (نمره کل و ۱۳ مؤلفه)

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی
نیاز پیشرفت	۱۳/۶۵	۲/۵۴	-۰/۳۸۹	۱/۵۰۷	۲	۲۰	۱۳/۴۱ - ۱۳/۸۸
نیاز استقلال	۹/۴۵	۴/۳۷	-۰/۴۹۶	۱/۶۰۷	۰	۱۵	۹/۲۶ - ۹/۶۴
خطرپذیری	۱۷/۰۵	۳/۳۰	-۰/۴۴۵	۱/۳۷۸	۲	۲۵	۱۶/۷۵ - ۱۷/۳۵
خلاقیت	۲۱/۰۵	۳/۳۰	-۰/۵۴۲	۲/۷۹۰	۴	۳۰	۲۰/۷۵ - ۲۱/۳۶
مدیریت زمان	۲۳/۶۴	۳/۳۲	-۱/۷۱	۱/۵۱۱	۰	۳۰	۲۳/۳۳ - ۲۳/۹۴

۸/۱۴-۸/۳۹	۱۰	۰	۶/۶۰۵	-۱/۶۷۵	۱/۳۱	۸/۲۶	داشتن پشتکار
۲۰/۳۵-۲۰/۸۳	۲۵	۵	۴/۶۲۳	-۱/۲۵۰	۲/۶۰	۲۰/۵۹	هدف‌گرایی
۱۵/۷۳-۱۶/۳۸	۲۵	۵	۰/۰۱۰	-۰/۳۳	۳/۵۳	۱۶/۰۶	چالش‌جویی
۱۵/۵-۱۵/۹۴	۲۰	۲	۲/۷۱۹	-۰/۹۶۸	۲/۳۵	۱۵/۷۲	اعتماد به نفس
۱۴/۱۵-۱۴/۵۸	۲۰	۰	۵/۶۷۸	-۱/۱۲۵	۲/۳۰	۱۴/۳۷	منع کنترل درونی
۱۶/۳۷-۱۶/۸۰	۲۰	۰	۲/۸۵۳	-۲/۳۳۷	۲/۳۴	۱۶/۵۸	انتقاد پذیری
۱۷/۹۰-۱۸/۳۵	۲۳	۲	۵/۰۵۴	-۱/۲۵۷	۲/۴۵	۱۸/۱۳	واقع‌گرایی
۱۷/۲۰-۱۷/۷۶	۲۵	۰	۳/۶۵۳	-۰/۹۰۹	۳/۰۹	۱۷/۴۸	با انرژری بودن
۲۱۰/۰۲-۲۱۴/۱۶	۲۶۳	۲۴	۱۶/۳۸۵	-۲/۱۵۶	۲۲/۵۰	۲۱۲/۰۹	نمره کل

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بیشترین آزمودنی‌ها از مناطق دانشگاهی هشت (۱۷/۱) درصد، سه (۱۶/۷) درصد، ده (۱۳/۲)، دو (۱۲/۷) درصد، و چهار (۱۱) درصد) بوده‌اند. بقیه مناطق از لحاظ درصد آزمودنی‌ها هر یک کمتر از ۱۰ درصد کل آزمودنی‌ها را تشکیل می‌دهند. پرسش اصلی یکم: آیا بین مؤلفه‌های ۱۳ گانه کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

پرسش فرعی یکم: آیا بین مؤلفه پیشرفت کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه پیشرفت

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۲۸/۰۹۱	۹	۳/۱۲۱		
درون گروهی	۲۹۰۹/۱۶۳	۴۴۶	۶/۵۲۳	۰/۴۷۹	۰/۸۸۹
جمع	۲۹۳۷/۲۵۴	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده و سطح معنی‌داری (۰/۸۸۹) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه پیشرفت تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی دوم: آیا بین مؤلفه استقلال کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

جدول ۴: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه استقلال

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح
	مجذورات		مجذورات		معنی داری
بین گروهی	۹۹/۹۷۸	۹	۱۱/۱۰۹		
درون گروهی	۱۸۸۹/۱۴۵	۴۴۶	۴/۲۳۶	۲/۶۲۳**	۰/۰۰۶
جمع	۱۹۸۹/۱۲۳	۴۵۵			

** معنی دارد در سطح ۰/۰۱

با توجه به F محاسبه شده (۲/۶۲۳) و سطح معنی داری (۰/۰۰۶) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره‌های مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود دارد. نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره استقلال مدیران منطقه ۱ از مدیران منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/20$)، منطقه ۲ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/07$)، منطقه ۶ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/172$)، منطقه ۸ از مناطق ۳ ($p \leq 0/05$) و $MD = 0/733$)، ۴ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/861$)، ۵ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/088$) و ۱۰ ($p \leq 0/05$) و $MD = 1/591$)، منطقه ۹ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/11$)، بزرگتر است. درعین حال، میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/733$)، و منطقه ۴ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/861$)، منطقه ۵ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/088$) کوچکتر است. جالب اینکه مدیران منطقه ۱۰ از لحاظ میانگین نمره استقلال به مراتب کمتر از میانگین نمره مدیران مناطق ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹ کسب کرده‌اند و تفاوت آنها در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. با این حال تفاوت میانگین مدیران منطقه ۱۰ با مدیران مناطق ۴، ۵، ۷ معنی دار نیست. پرسش فرعی سوم: آیا بین مؤلفه خطرپذیری کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه خطرپذیری

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح
	مجذورات		مجذورات		معنی داری
بین گروهی	۴۷/۲۶۸	۹	۵/۲۵۲	۰/۴۷۵	۰/۸۹۱
درون گروهی	۴۹۲۶/۳۶۲	۴۴۶	۱۱/۰۴۶		
جمع	۴۹۷۳/۶۲۹	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۰/۴۷۵) و سطح معنی داری (۰/۸۹۱) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه خطرپذیری تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی چهارم: آیا بین مؤلفه خلاقیت کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

جدول ۶: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه خلاقیت

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۱۹/۳۸۹	۹	۱۳/۲۶۵	۱/۲۱۸	۰/۲۸۱
درون گروهی	۴۸۵۶/۰۱۳	۴۴۶	۱۰/۸۸۸		
جمع	۴۹۷۵/۴۰۱	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۲۱۸) و سطح معنی داری (۰/۲۸۱) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین میانگین نمره خلاقیت مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی پنجم: آیا بین مؤلفه مدیریت زمان مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۷: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه مدیریت زمان

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۴۳/۱۰۸	۹	۴/۷۹۰	۰/۴۲۹	۰/۹۱۹
درون گروهی	۴۹۷۹/۶۲۷	۴۴۶	۱۱/۶۵۰		
جمع	۵۰۲۲/۷۳۵	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۰/۴۲۹) و سطح معنی داری (۰/۹۱۹) با ۹۵ درصد اطمینان نمی توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه مدیریت زمان تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی ششم: آیا بین مؤلفه پشتکار مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۸: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه پشتکار

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۶/۰۶۸	۹	۱/۷۸۵	۱/۰۳۴	۰/۴۱۱
درون گروهی	۷۶۹/۷۵۴	۴۴۶	۱/۷۲۶		
جمع	۷۸۵/۸۲۲	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۰۳۴) و سطح معنی داری (۰/۴۱۱) با ۹۵ درصد اطمینان نمی توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه داشتن پشتکار تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی هفتم: آیا بین مؤلفه هدف گرایی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۹: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه هدف گرایی

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲۳/۴۳۰	۹	۲/۶۰۳	۰/۳۷۸	۰/۹۴۶
درون گروهی	۳۰۷۲/۷۰۲	۴۴۶	۶/۸۸۹		
جمع	۳۰۹۶/۱۳۲	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۰/۳۷۸) و سطح معنی داری (۰/۹۴۶) با ۹۵ درصد اطمینان نمی توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه هدف گرایی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی هشتم: آیا بین مؤلفه رقابت جویی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۰: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه رقابت جویی

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی‌داری
مجدورات	مجدورات		مجدورات		
بین گروهی	۶۲/۵۸۰	۶	۶/۹۵۳	۰/۵۵۱	۰/۸۳۷
درون گروهی	۵۶۳۲/۵۷۶	۴۴۶	۱۲/۶۲۹		
جمع	۵۶۹۵/۱۵۶	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۰/۵۵۱) و سطح معنی‌داری (۰/۸۳۷) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه رقابت جویی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

پرسش فرعی نهم: آیا بین مؤلفه اعتماد به نفس مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۱: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه اعتماد به نفس

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی‌داری
مجدورات	مجدورات		مجدورات		
بین گروهی	۱۱۵/۰۰۵	۹	۱۲/۷۷۸	۲/۳۵۷*	۰/۰۱۳
درون گروهی	۲۴۱۷/۷۳۰	۴۴۶	۵/۴۲۱		
جمع	۲۵۳۲/۷۳۵	۴۵۵			

* معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

با توجه به F محاسبه شده (۲/۳۵۷) و سطح معنی‌داری (۰/۰۱۳) با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه اعتماد به نفس تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

نتایج آزمون پیگردی LSD نشان می‌دهد که میانگین نمره مدیران مناطق ۲ ($p \leq 0/05$) و ۳ ($MD = -1/003$ ، $p < 0/05$ و $MD = -1/247$)، ۴ ($MD = -1/109$ و $p \leq 0/05$)، ۵ ($MD = -1/80$ و $p < 0/05$)، ۹ ($MD = 0/923$ و $p \leq 0/05$)، ۱۰ ($MD = 0/856$ و $p < 0/05$) از میانگین نمره مدیران منطقه ۸ کوچکتر است. همچنین، میانگین نمره مدیران منطقه ۵ از مدیران منطقه ۶ ($MD = -1/543$ و $p \leq 0/05$)، و ۱۰ ($MD = 0/993$ و $p \leq 0/05$) کوچکتر است. در نهایت اینکه، میانگین نمره مدیران منطقه ۸ در مقایسه با میانگین نمره مدیران اکثر مناطق (مانند منطقه ۲، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰) در وضعیت بهتری قرار دارد. ($p < 0/05$).

پرسش فرعی دهم: آیا بین مؤلفه برخورداری از منبع کنترل درونی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۲: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه منبع کنترل درونی

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
	مجذورات		مجذورات		
بین گروهی	۶۸/۲۷۰	۹	۷/۵۸۶	۱/۴۴۲	۰/۱۶۸
درون گروهی	۲۳۴۶/۰۹۶	۴۴۶	۵/۲۶۰		
جمع	۲۴۱۴/۳۶۶	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۴۴۲) و سطح معنی داری (۰/۱۶۸) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه منبع کنترل درونی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی یازدهم: آیا بین مؤلفه انتقادپذیری مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۳: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه انتقاد پذیری

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
	مجذورات		مجذورات		
بین گروهی	۷۱/۷۳۷	۹	۷/۹۷۱	۱/۴۵۹	۰/۱۶۱
درون گروهی	۲۴۳۶/۵۷۷	۴۴۶	۵/۴۶۳		
جمع	۲۵۰۸/۳۱۴	۴۵۵			

با توجه به نسبت F بدست آمده (۱/۴۵۹) و سطح معنی داری (۰/۱۶۱) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ مؤلفه انتقاد پذیری تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی دوازدهم: آیا بین مؤلفه واقع گرایی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۴: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه واقع گرایی

منابع تغییر	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معنی داری
	مجذورات		مجذورات		
بین گروهی	۳۵/۹۲۸	۹	۳/۹۹۲	۰/۶۵۸	۰/۷۴۷

درون گروهی	۲۷۰۶/۱۷۷	۴۴۶	۶/۰۶۸
جمع	۲۷۴۲/۱۰۵	۴۵۵	

با توجه به F محاسبه شده (۰/۶۵۸) و سطح معنی داری (۰/۷۴۷) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ واقع گرایی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش فرعی سیزدهم: آیا بین مؤلفه با انرژی بودن مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۵: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مؤلفه با انرژی بودن

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱۲۸/۹۰۶	۹	۱۴/۳۲۳	۱/۵۱۳	۰/۱۴۰
درون گروهی	۴۲۲۰/۹۸۶	۴۴۶	۹/۴۶۴		
جمع	۴۳۴۹/۸۹۳	۴۵۵			

با توجه به F محاسبه شده (۱/۱۵۳) و سطح معنی داری (۰/۱۴۰) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ با انرژی بودن تفاوت معنی دار وجود ندارد.

پرسش اصلی دوم: آیا بین کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۶: خلاصه تحلیل واریانس مربوط به کارآفرینی مدیران

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۲۴۷۹/۶۹۴	۹	۲۷۵/۵۳۲	۰/۵۳۹	۰/۸۴۶
درون گروهی	۲۲۷۸۶۵/۲۵	۴۴۶	۵۱۰/۹۰۹		
جمع	۲۳۰۳۴۴/۹۵	۴۵۵			

با توجه به نسبت F بدست آمده (۰/۵۳۹) و سطح معنی‌داری (۰/۸۴۶) با ۹۵ درصد اطمینان نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ کارآفرینی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

پیشرفت سریع در علم و فناوری، تحولات و دگرگونی‌های زیادی در نظام‌های اجتماعی-اقتصادی عصر حاضر به وجود آورده است و موجب رویارویی سازمان‌ها با تحولات گسترده شده است، این تحولات فرصت‌ها و تهدیدهایی را پدید آورده که مواجهه با آن نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه می‌باشد. آنچه امروزه برای این مشکل و همچنین گسترش فرایند توسعه در کشورها عنوان می‌گردد، تکیه عنصر انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و منبع پایان‌ناپذیر الهی است و از این رو در میان انسان‌ها به افرادی خاص که کارآفرین نام می‌گیرند توجه خاصی می‌شود. بنابراین کارآفرینی همان گونه که هارلی (۱۹۹۲) بیان می‌کند فرآیندی است که فرصت‌ها به وسیله افراد (یا برای خودشان یا برای سازمان‌هایی که برای آن کار می‌کنند)، بدون توجه به منابعی که در کنترل آنهاست تعقیب می‌شود. همچنین بنا به گفته مقیمی (۱۳۸۳) به فرآیند و عمل شخص کارآفرین، کارآفرینی گفته می‌شود.

با توجه به موضوع مورد مطالعه، نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که ۱- بین مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی از لحاظ کارآفرینی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد ۲- از بین مؤلفه‌های ۱۳ گانه کارآفرینی مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی فقط بین مؤلفه استقلال و اعتماد به نفس کارآفرینی مدیران تفاوت وجود دارد و نتایج آزمون پی‌گردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره استقلال مدیران منطقه ۱ از مدیران منطقه ۲ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/20$)، منطقه ۲ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/172$)، منطقه ۶ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/172$)، منطقه ۳ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/733$)، منطقه ۴ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/861$)، منطقه ۵ ($p \leq 0/05$) و منطقه ۸ از منطقه ۳ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/591$)، منطقه ۹ از منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/11$) و منطقه ۱۰ ($p \leq 0/05$)، میانگین نمره مدیران منطقه ۳ از مدیران منطقه ۸ ($p \leq 0/05$) و منطقه ۴ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/733$)، و منطقه ۴ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$ و $MD = 0/861$)، منطقه ۵ از منطقه ۸ ($p \leq 0/05$) و منطقه ۲ ($p \leq 0/05$ و $MD = 1/088$) کوچکتر است و میانگین نمره اعتماد به نفس مدیران مناطق ۲ ($p \leq 0/05$) و ۳ ($p \leq 0/05$ و $MD = -1/247$)، منطقه ۴ ($p \leq 0/05$ و $MD = -1/109$)، منطقه ۵ ($p < 0/05$)

و $(MD = -1/80)$ ، 9 و $(MD = 0/923)$ و $p < 0/05$ و 10 و $(MD = 0/856)$ از میانگین نمره مدیران منطقه ۸ کوچکتر است. همچنین، میانگین نمره مدیران منطقه ۵ از مدیران منطقه ۶ $(MD = -1/543)$ و $p \leq 0/05$ و 10 و $(MD = 0/993)$ کوچکتر است.

در عین حال نتایج مطالعات ترسی^۱ (۱۹۹۲) حاکی از سهم دانش محققان در موفقیت است. همچنین، ویژگی‌های شخصیتی (فاکس^۲، ۱۹۹۷؛ باکس^۳، ۱۹۹۱؛ وانگ^۴، ۱۹۹۰؛ مک کلانگ^۵، ۱۹۸۵) با کارآفرینی رابطه دارد. در بیشتر تجارت‌ها ویژگی‌های شخصیتی برای موفقیت کارآفرینان نقش عمده داشته است. توصیه‌های کارآفرینی در برگیرنده توسعه آموزش مهارت‌های فردی، طراحی دروس در کارآفرینی، مدیریت شرکت‌های کوچک و تحقیقات مداوم به صورت استراتژی برای ارزیابی تأثیر کاربرد فعالیت‌های توسعه کارآفرینی است. به علاوه نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان با ساختار غیر سلسله مراتبی با رهبری تحولی و تعاملی (لاداک^۶، ۱۹۹۵)، دانش صنعتی (پراتر^۷، ۲۰۰۴)، با کارآفرینی رابطه وجود دارد. همچنین تودورویک^۸ (۲۰۰۴) در پژوهش خود به نوگرایی، ریسک کردن و جهت‌گیری بیرونی به عنوان ابعادی از جهت‌گیری کارآفرینی در بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها اشاره می‌کند. علاوه بر آن رنالت^۹ (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود دریافت که سیاست‌های تشویقی و ملاحظات اخلاقی درباره قابلیت‌های علمی در دانشگاه با رفتار کارآفرینان اعضای هیات علمی رابطه وجود دارد.

نوبرت^{۱۰} (۲۰۰۴) در پژوهش خود پیشنهاد می‌کند که یک شرکت می‌تواند بهترین ارزش‌ها را با ترکیب منابع ارزشی در یک فرآیند پیچیده و در یک محیط در حال تغییر داشته باشد، محیطی که در صورت وجود سرمایه کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی، دسترسی به منابع داشته باشد. شرمین^۱ (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که یک نگاه واقع بینانه از کارآفرینی ارزیابی فرصت‌های به دست آمده است و تأثیر روی خطر کردن دارد.

نتایج پژوهش پولای تیز^۲ (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که انواع مختلف شغل‌های ایجاد شده مربوط به عملکرد کارآفرینان به ویژه انواع دانش کارآفرینی و نحوه انتقال آن دارد. کارآفرین با تأکید بر امکانات جدید، دانش جدید را خلق و تجربه جدیدی ایجاد می‌کنند کروکت^۳ (۲۰۰۵) در

۱- Tracy	۲- Fox	۳- Box	۴- Wang	۵- McClung
۶- LaDuc	۷- Prats	۸- Todorovic	۹- Renault	۱۰- Newber
۱- Sherman	۲- Polities	۳- Crockett	۶- Wang	
۴- Pongracic	۵- Ensiey	۶- Wang	۹- Ginsberg	
۷- Khuns	۸- Dawir			

پژوهش خود به روش تصمیم‌گیری مشارکتی و کنترل در کارآفرینی اشاره می‌کند و تأثیری که در عملکرد دارد. پون گراسیک^۱ (۲۰۰۴) در پژوهش خود در کارآفرینی به اهمیت درک متقابل بین مدیران و کارمندان و مسطح کردن ساختار سلسله‌مراتبی در سازمان‌های بازرگانی و تجاری اشاره می‌کند.

همان‌طور که انسلی^۲ (۱۹۹۷)، باکس (۱۹۹۱)، وانگ^۳ (۱۹۹۰)، مک کلانگ (۱۹۸۵)، کونز^۴ (۱۹۹۹)، دوایری^۵ (۲۰۰۴)، جینس برگ^۶ (۱۹۸۵)، بی شوپ^۷ (۲۰۰۰)، می‌یر^۸ (۲۰۰۱)، رید (۲۰۰۵)، عباسی (۱۳۸۲)، موساکوفسکی^۹ (۱۹۸۸)، پاک سرشت (۱۳۸۴)، حسین زاده (۱۳۸۴) می‌تواند مؤید تأثیر این عامل در افزایش عملکرد و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری در سازمان شود.

در پایان با توجه به نتایج این مطالعه و نقشی که کارآفرینی مدیران در افزایش عملکرد سازمان‌ها دارند ضرورت دارد برای انتصاب مدیران، کارآفرینی آنان مورد سنجش قرار گیرد و برای افزایش بهره‌وری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، از مدیران کارآفرین استفاده شود.

منابع فارسی

- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۰). کارآفرینی تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: انتشارات شرکت پردیس ۵۷.
- ایمانی، م. ت. (۱۳۸۴). بررسی نقش دانشگاه‌ها در آماده‌سازی دانش‌آموختگان کارآفرین به منظور ارایه مدل نظری مناسب برای تدوین برنامه‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها. پایان‌نامه دوره دکترا دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- پاک سرشت، ه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه کارآفرینی مدیران با عملکرد کارکنان در کمیته امداد امام خمینی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- جهانگیری، ع. (۱۳۸۲). طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی. رساله دکترا، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
- حداد عادل، م. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و پرورش کارآفرینان از دیدگاه مدیران صنایع ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

حسین زاده، ا. (۱۳۸۴). رابطه کارآفرینی مدیران و جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

حسن مرادی، ن. (۱۳۸۳). تدوین الگوی دانشگاه کارآفرین. رساله دکترا در رشته مدیریت آموزشی، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.

پاک سرشت، ه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه کارآفرینی مدیران با عملکرد کارکنان در کمیته امداد امام خمینی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.

شریف زاده، مریم. (۱۳۸۴). بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت روحیه کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

عباسی، ز. (۱۳۸۲). بررسی رابطه کارآفرینی مدیران با عملکرد آنان در دبیرستان‌های شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

عزیزی، م. (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی. طرح تحقیقی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

مقیمی، س.م. (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، انتشارات دانشگاه تهران

منابع انگلیسی

Ajzen, I. (۱۹۸۹). *Attitude structure and behavior*. In A. R. Breckler, and A. G. Greenwald (Eds.), *Attitude Structure and Function*, Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum. ۲۴۱- ۲۷۴.

Bishop, K. (۲۰۰۱). *Working smart and working hard: the effects of entrepreneurial multi-tasking and intuitive activities on venture performance.*, [Dissertation Abstract PhD]. The University of Alabama.

Boon, L. E., and Kurtz, D. (۱۹۹۲). *Management*. McGraw-Hill, Inc.

Box, Thomas. M., (۱۹۹۲), *Performance predictors for entrepreneurial manufacturing firms: An empirical study of psychological, background and environmental scanning attributes*, [PhD Dissertation Abstract]. Oklahoma State University.

- Bygrave, W., (۱۹۹۴). *The portable MBA in Entrepreneurship*, N Y: John Wiley & Sons Inc.
- Csson, M. (۱۹۸۲). *The Entrepreneur: An Economic Theory*, totowa, N. T.: Barnes and Nobel.
- Crockett, D. R. (۲۰۰۴). *The Venture management team in corporate entrepreneurship: The role of corporate support and control*. [Dissertation Abstract PhD]. The University of Texas at Arlington.
- Drucker, P. F. (۱۹۵۴). *The practice of management*. New York, Harper and Row,.
- Dwairi, M. A., (۲۰۰۴), *The moderating roles of national culture and the country institutional profiles on the effect of market orientation and entrepreneurial orientation of the performance of banks in Jordan: An empirical investigation*., [Dissertation Abstract DBA]. Louisiana Tech University.
- Edward P. Lazear, (September ۲۰۰۳), *Entrepreneurship: Hoover Institution and Graduate School of Business*. Stanford University.
- Ensley, M. D. (۱۹۹۸), *The effect of entrepreneurial team skill heterogeneity and conflict on new venture strategic orientation and performance: A study of the Inc. ۵۰۰*. [Dissertation Abstract DBA]. Mississippi State University .
- Fox, L. P., (۱۹۹۸). *A study of the existence of selected characteristics that may be necessary for entrepreneurial success among African-American business majors at Johnson C. Smith University*., [Dissertation Abstract PhD].The Union Institute.
- Fry, F. (۱۹۹۳). *Entrepreneurship: A planning Approach*, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Ginsberg, A. (۱۹۸۶), *Strategic adaptation during a period of industry transition: an empirical investigation of strategic changes among financial depository institutions (Environmental attributes, organizational size, performance,*

- entreprenurial orientation, top management*). [Dissertation Abstract PhD]. University of Pittsburgh.
- Hersey, P. and Blanchard, k. (۱۹۸۸), *Management of organizational behavior*, PHI.
- Hornaday, J. (۱۹۸۲). *Research about living Entrepreneurship*, In C. Kent, D. Sexton & K. Vesper (eds). "Encyclopedia of Entrepreneurship" Englewood Cliffs, N. J: prentice Hall Co.
- Hornaday, J. and Aboud, J. (۱۹۷۱). *Characteristics of Successful Entrepreneurs, Personnal Psychology* ۲۴, ۱۴۱-۵۳.
- Hurley, A. (۱۹۹۹). *Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship*, woman in management review, (۱۴) (۲).
- Kuhns, B. A (۱۹۹۹), *Technology transfer performance: The impact of entrepreneurial responses to institutional and commercial pressures in United States Universities*. [Dissertation Abstract PhD]. University of Houston
- Kuratko D. Fhodgetts R. M. (۲۰۰۱), *Entrepreneurship*, "A Contemporary approach". Harcourt Coolege.
- LaDuc, L. M., (۱۹۹۶), *Women's leadership: taking a rhetorical communication approach to leadership performance in women-owned and managed entrepreneurial organizations*. [Dissertation Abstract PhD]. Rensselaer Polytechnic Institute.
- Mair, J., (۲۰۰۱), *Entrepreneurial behavior in a large traditional organization: Exploring nature, drivers, and performance implications*. [Dissertation Abstract PhD]. Institut Europeen d'Administration des Affaires (France).
- McClelland, D. (۱۹۶۲). *Business Drive and National Achievement*, *Harvard Business Review*, ۴۰, ۹۹-۱۱۰.
- Mckeran, D. and Flannigan, E. (۱۹۹۶). *Shaping the Entrepreneurial Company*, Chalford: Management Books ۲۰۰۰ Ltd.
- McClung, J P., (۱۹۸۶), *A study of female business owners in Oklahoma and the assocaiation between specified enterpreneurail characteristics and financial performance*

- based on the strategic profit model*. [Dissertation Abstract PhD]. The University of Oklahoma.
- Mosakowski, E. M. (۱۹۸۹), *Structure, Strategy, and performance of entrepreneurial firms: A dynamic analysis of the computer industry*. [Dissertation Abstract PhD]. University of California, Berkeley.
- Newbert, S. L. (۲۰۰۴). *Creating value through entrepreneurship: A reconceptualization, theoretical extension, and conceptual level empirical investigation of the resource based view of the firm*. [Dissertation Abstract PhD]. Rutgers The State University of New Jersey- Newark.
- Politis, D. (۲۰۰۵). *Entrepreneurship, career experience and learning: Developing our understanding of entrepreneurship as an experiential learning process*. [Dissertation Abstract PhD]. Lunds Universitet (Sweden).
- Prats M. Maria J. (۲۰۰۴). *Sustaining superior performance through an Entrepreneurial Boom and Bust: Inter-firm differences in the e-consulting industry (۱۹۹۷- ۲۰۰۱) and the investment management industry (۱۹۲۷-۱۹۳۱)*. [Dissertation Abstract D.B.A]. Harvard university.
- Prokopenko, J., & Pavlin, I. (۱۹۹۱). *Entrepreneurship Development in public Enterprises*. Management Development Series No. ۲۹., Geneva: International Labour Office.
- Read, John, S., (۲۰۰۵), *An investigation of entrepreneurial expertise: theory, strategy and performance*. [Dissertation Abstract PhD]. University of Washington.
- Renault, C. S. (۲۰۰۴), *Increasing university technology transfer productivity: Understanding influences on faculty entrepreneurial behavior*, [Dissertation Abstract PhD]. The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Sherman, Peter S. (۲۰۰۴), *The impact of realistic entrepreneurship previews on entrepreneurial biases, risk perception and opportunity evaluation*, [Dissertation Abstract PhD]. The University of Nebraska- Lincoln.

- Thompson, J. L., (۱۹۹۹). *The World of the entrepreneurship a perspective*. *Management Journal*. Vol. ۱۱, No, ۶. pp ۲-۲۰.
- Todorovic, Z. W. (۲۰۰۵), *The entrepreneurial orientation of university departments and its relationship to the incidence of commercial activity*. [Dissertation Abstract PhD]. University of Waterloo (Canada.)
- Tracy, K. B. (۱۹۹۳), *Effects of need for achievement, task motivation, goal- setting and planning on the performance of the entrepreneurial firm*. [Dissertation Abstract PhD]. University of Maryland College Park.
- Vanderwerf, P. & Brush, C. (۱۹۸۹). *Toward Agreement on the Focus Entrepreneurial Research: Progress Without Definition*. (Paper Presented at the National Academy of management, Washington, D. C.). Vol. ۱۲, Issue ۲.
- Wang, Y. (۱۹۹۱), *Examination of the relationship between entrepreneurial personality, other determinants of job performance, and job performance of salespeople in Taiwan*. [Dissertation Abstract PhD]. University of Minnesota.