

Entrepreneurship in Directors of Islamic Azad University

Fattah Nazem, PhD

Islamic Azad University
Roudehen Branch

دکتر فتاح ناظم

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد رودهن

Abstract

The entrepreneurship of 456 directors of Islamic Azad University were measured using a researcher devised questionnaire (reliability = 0.88). The results showed that the need for progress, perseverance, purposefulness, competitiveness, confidence, internal locus of control, and scores on total entrepreneurship were correlated positive with gender, education, job experience and field of study (Human sciences, basic sciences and technical engineering science). Job experience, education, and field of study coefficients were statistically significant and accounted for 4% of the variance of the need for progress. The coefficients of gender and education variables explained 6% and 5% of the variance of perseverance and purposefulness. The field of study and education were significantly related to competitiveness, self-confidence, and internal locus of control, accounting each for 6% the variance in entrepreneurship.

Key words: entrepreneurship, director, gender, education, field of study, job experience.

Contact information : f_nazem@yahoo.com

چکیده

کارآفرینی ۴۵۶ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از یک پرسشنامه ساخته (اعتبار = ۰/۸۸) ارزشیابی شد. نتایج نشان دادند که نیاز به پیشرفت، پشتکار، هدف‌گرایی، رقابت‌جویی، اعتماد به نفس، مسند مهارگری درونی و نمره‌های کل کارآفرینی با جنس، میزان تحصیلات، تجربه شغلی و رشته تحصیلی (علوم انسانی، علوم پایه، علوم فنی - مهندسی) همبستگی مثبت ($P = ۰/۰۰۹$) داشتند. ضرایب تجربه شغلی میزان تحصیلات و رشته تحصیلی از لحاظ آماری معنادار بودند و ۴ درصد از واریانس نیاز به پیشرفت و ضرایب متغیرهای جنس و میزان تحصیلات به ترتیب ۶ درصد و ۵ درصد از واریانس پشتکار و هدف‌گرایی را تبیین کردند. رشته تحصیلی و میزان تحصیلات با رقابت‌جویی، اعتماد به نفس و مسند مهارگری درونی ارتباط معناداری داشتند و هر یک با ۶ درصد از واریانس کارآفرینی مطابقت می‌کردند. استلزامهای تفاوت‌های فردی مدیران در کارآفرینی به بحث گذاشته شدند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، مدیر، جنس، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، تجربه شغلی.

received : 5 Jan 2007

دریافت : ۸۵/۱۰/۱۶

accepted : 5 Dec 2007

پذیرش : ۸۶/۹/۱۵

مقدمه

دراکر (۱۹۵۴)، معتقد است که مدیران کمیاب‌ترین و در عین حال باارزش‌ترین سرمایه سازمانها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی را در رشد و شکوفایی آن بر عهده 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 گونه‌ای برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارایی سازمان را بالا برند. بی‌تردید مدیریت، عامل مهم شکوفایی و کلید رستگاری، رفاه و استقلال ملتهاست، لیکن شکوفایی در گرو کار گروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیتهای گروهی و سازمانی نیازمند مدیریت اثربخش است. در دنیای رقابت و پیچیدگی روزافزون مهارتها، توفیق سازمانها بدون شیوه‌های مطلوب مدیریت غیرممکن به نظر می‌رسد. هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸)، معتقدند که وظیفه مدیر یا رهبر سازمان از این نظر مهم است که با همه متغیرهای محیطی پیرامون خود در تعامل^۱ هستند. 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 در می‌یابد و برای پیگیری آن فرصت، یک سازمان را راه‌اندازی می‌کند. فرایند 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، ۱۹۹۴).

استیونسون^۲ و گامپرت^۳ (۱۹۸۵) نقل از احمدپور داریانی، (۱۳۸۳) کارآفرینی را فرایندی می‌دانند که در خلال آن فرصتها به وسیله افراد (با هدف شخصی یا سازمانی)

و بدون توجه به منابعی که در کنترل آنهاست، تعقیب می‌شوند. پژوهشگران (مانند هورنادی، ۱۹۸۲) ویژگیهایی را برای افراد کارآفرین بر شمرده‌اند که آنها را از دیگران متمایز می‌سازند. برخی بر ابعاد روان‌شناختی (مانند داشتن تفکر واگرا^۴، جانبی^۵ و مثبت^۶ و ...) تأکید می‌کنند، گروهی ویژگیهای جمعیت‌شناختی (نظیر سن، جنس، تحصیلات، سوابق خانوادگی و ...) را مهم می‌دانند و برخی دیگر به مجموعه‌ای از ویژگیها اشاره می‌کنند. در مجموع ویژگیهای بارز افراد کارآفرین را می‌توان به پنج دسته اصلی شامل: ویژگیهای فردی، انگیزه‌ها، عوامل جمعیت‌شناختی، سبک رفتاری و مهارتها تقسیم کرد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۰).

شامپتر^۷، ۱۹۷۱ نقل از کاسون، (۱۹۸۲) از اعضای مکتب اقتصادی آلمان که در واقع پدر کارآفرینی محسوب می‌شود، بر این باور است که: «کارآفرین نیروی محرکه اقتصاد است. کسانی که در هر فعالیت و کسب و کار تجاری، محصول جدیدی تولید کنند، یا روشهای جدیدی در فرایند تولید، بازاریابی و ... به کار گیرند، از منابع جدید استفاده یا مؤسسه جدیدی را تأسیس کنند، دارای ویژگیهای کارآفرینی هستند و نوآور محسوب می‌شوند». پژوهشگران فهرستهای متعددی از انواع ویژگیهای شخصیتی کارآفرینان ارائه کرده‌اند که در اینجا به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱. نیاز به پیشرفت^۸: «نیاز به پیشرفت» عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیتهای رقابتی (مک کللند، ۱۹۶۲).

۲. مسند مهارگری درونی^۹: کارآفرینان موفق، به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی‌دهند. آنها بر این باورند که می‌توانند شکستها و پیشرفتهایشان را مهارکنند و خود را در نتایج عملکردهایشان مؤثر می‌دانند (هورنادی و آبود، ۱۹۷۱).

۳. تمایل به مخاطره‌پذیری^{۱۰}: پذیرش مخاطره‌های

1. interaction

2. Stivenson, H.

3. Gumpert, D.

4. divergent

5. side

6. positive

7. Schumpeter, J. A.

8. need for achievement

9. internal locus of control

10. risk-taking propensity

شناختی. در جریان نخست، تاکنون سه عامل اساسی در ارتباط با کارآفرینان بررسی شده است: (۱) اثرهای روانی، (۲) مشخصه‌های فردی، و (۳) تأثیر تجربه‌های قبلی. نظریه‌های جامعه‌شناختی نیز به جستجوی چگونگی تأثیر محیط بر کارآفرینی پرداخته‌اند و به برخی از عوامل محیطی مؤثر بر کارآفرینی اشاره کرده‌اند: اهمیت نرخ سرمایه‌گذاری سازمانها، عوامل سیاسی و خطمشی دولت، فرهنگ، موقعیت مکانی، و حرفه‌ای شدن کارآفرینی (هارلی، ۱۹۹۹).

دراکر (۱۹۵۴ نقل از مقیمی، ۱۳۸۳) کارآفرینان را «جستجوگران فرصت» می‌داند و بر این باور است که، همه افراد می‌توانند کارآفرین باشند. پس باید درباره اقدامها و رفتار کارآفرینان صحبت کرد و نه درباره روان‌شناسی آنها. تامپسون (۱۹۹۹) براساس ترکیب یافته‌های پژوهشهای کلیدی ده نکته اساسی را درباره کارآفرینان و کارآفرینی بیان کرده است:

- کارآفرینان افرادی هستند که خود را از دیگران متمایز می‌سازند،
- کارآفرینی موضع‌یابی و بهره‌برداری از فرصتهاست،
- کارآفرینان منابع مورد نیاز برای بهره‌برداری از فرصتها را می‌یابند،
- ارزش افزوده ایجاد می‌کنند،
- شبکه‌سازان اجتماعی و مالی خوب هستند،
- دارای دانش عملی هستند،
- سرمایه مالی، اجتماعی و هنری خلق می‌کنند،
- توانایی مدیریت خطر را دارند،
- در مواجهه با ناملايمتها دارای قاطعیت و اراده هستند،
- کارآفرینی شامل خلاقیت و نوآوری است،
- اولین صاحب‌نظر پیشگام در زمینه طبقه‌بندی کارآفرینان، اسمیت^۵ (۱۹۹۱ نقل از مقیمی، ۱۳۸۳) است، که تقسیم‌بندی خود را براساس شخصیت، زمینه‌های اجتماعی و رفتاری، ارائه داده است. این مؤلف، دو نوع از کارآفرینان را شناسایی کرده است: کارآفرینان افزارمند که معمولاً به سطوح کارگران عملیاتی متعلق و از تسهیلات تجربه

معتدل که می‌توانند از طریق تلاشهای شخصی مهار شوند. دو عنصر در ایجاد چنین تمایلی نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره‌آمیز و دیگری احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت (بروگهاوس و هورویتز، ۱۹۸۶).

۴. فردیت^۱: از ویژگیهایی است که به عنوان یک نیروی بسیار برانگیزاننده مورد تأکید واقع شده است. در واقع نیاز به فردیت را می‌توان با عبارتهایی نظیر: «مهار سرنوشت خویشتن»، «انجام کاری برای خود» و «آقای خود بودن» تعریف کرد (مک کران و فلانیگان، ۱۹۹۶).

۵. خلاقیت^۲: همانا توانایی خلق افکار جدید است؛ افکاری که ممکن است به تولیدها یا خدمات جدید نیز منجر شوند (ادوارد، ۲۰۰۳).

۶. تحمل ابهام^۳: 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 یک فعالیت مستقل بی‌آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر. به نظر می‌رسد که کارآفرینان به مراتب بیش از مدیران شرکتهای، قدرت تحمل ابهام را داشته باشند (فرای، ۱۹۹۳).

برخلاف روی آورد^۴ روان‌شناختی که بر ویژگیهای شخصیتی فرد تأکید دارد، روی آورد رفتاری بر فعالیتهای کارآفرین تأکید می‌کند. از این دیدگاه پدیده کارآفرینی مانند فرایندی انگاشته می‌شود که در آن سازمانهای جدید ایجاد می‌شوند. ایجاد و تأسیس سازمانهای جدید نتیجه فرایندی پیچیده و رویدادی محتوایی است که متغیرهای بسیاری بر آن تأثیر می‌گذارند (کولرمه‌یر^۵، ۱۹۹۲ نقل از ایمانی، ۱۳۸۴). در واقع، با این دیدگاه افزون بر ویژگیهای شخصیتی که در روی آورد ویژگیها مورد تأکید است، عوامل محیطی و ویژگیهای رفتاری فرد، شامل تجربه‌ها و سابقه‌های شخصی و فردی وی نیز مورد توجه قرار می‌گیرند (واندرورف و برانش، ۱۹۸۹).

به طور کلی دو جریان مهم نظریه‌سازی در کارآفرینی وجود دارد: (۱) جریان روان‌شناختی و (۲) جریان جامعه-

تعهد سازمانی، مشتری محوری، نظام غیرمتمرکز و فرهنگ کاری همچون عناصر کارآفرینی شامل استقلال، تمایل به مخاطره‌پذیری، رفتار اثرگذار در ترکیب خطی ایجاد شده از نظر آماری معنادار بود.

هزارجریسی (۱۳۸۲ نقل از ایمانی، ۱۳۸۴) طی مطالعه‌ای نتیجه گرفت که بین میزان آموزشهای رسمی دانشگاهی و ویژگیهای کارآفرینی از جمله، مهارتهای فردی، انگیزه فردی، تمایل به مخاطره‌پذیری، نیاز به پیشرفت و خلاقیت رابطه معنادار و مثبت وجود داشت.

حدادعادل (۱۳۷۹) در پژوهش خود پی برد که در گروه کارآفرینان «نیاز به پیشرفت»، «استقلال»، «تمایل به خلاقیت»، «مخاطره‌پذیری»، «عزم و اراده»، در مقایسه با غیر کارآفرینان به طور معناداری بیشتر بوده است.

کوراتکو^۳ و فودگتس^۴ (۱۹۹۳ نقل از عباسی، ۱۳۸۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مشخصه‌های سازمانی شامل حمایت مدیریت، استقلال (آزادی در کار)، پاداش، ایجاد فرصت و مشخصه‌های فردی شامل مخاطره‌پذیری، نیاز به فردیت، توفیق‌طلبی، هدف‌گرایی، مسند مهارگری درونی باعث پرورش کارآفرینی در سازمان می‌شود.

در پژوهشهای دیگری که توسط مک‌کلند (۱۹۶۲) و احمدپور داریانی (۱۳۸۳) انجام شدند، این نتیجه به دست آمد افرادی که نیاز به پیشرفت بالایی دارند مخاطره‌پذیران نسبی هستند و ترجیح می‌دهند تا به جای سخت‌کوشی، از مهارتهای خود استفاده کنند، به فعالیتهای پرنرژی و سودمند بپردازند، نسبت به نتایج عملکرد خود احساس مسئولیت کنند و به نتایج عملکرد خود شدیداً توجه نشان دهند.

مطالعه رستخیز پایدار (۱۳۸۵) حاکی از بالابودن کار-آفرینی در مردان در مقایسه با زنان بود. در خصوص متغیر سن، شواهد (مانند، اکبرالسادات، ۱۳۸۵؛ پاک‌سرشت، ۱۳۸۵) نشان دادند که رابطه سن با متغیر کارآفرینی معنادار نیست، ولی در برخی از مطالعات دیگر (مانند کردستانی، ۱۳۸۲؛ عباسی، ۱۳۸۲) این رابطه منفی و معنادار بوده است. بین سطح تحصیلات و وضعیت تأهل با کارآفرینی

مدیریتی محدود، سطح پایین آگاهی و مشارکت اجتماعی برخوردارند. مهارتهای ارتباطی متقابل این کارآفرینان پایین‌تر از متوسط است، آنها کار فنی را به کار مدیریتی ترجیح می‌دهند و تمایل به اجتناب از ارتباط دارند. کارآفرینان فرصت‌گرا تمایل دارند تا از زمینه‌های اجتماعی طبقه متوسط برخوردار باشند. از سبک مدیریت نامتمرکز استفاده کنند و با ارزیابی موافق‌اند.

یک طبقه‌بندی دیگر (پروکوپنکو و پاولین، ۱۹۹۱) با توجه به میزان فعالیت کارآفرینی، انواع مختلف آن را به پنج دسته اداری، فرصت‌گرایانه، اکتسابی، پرورشگاهی و تقلیدی تقسیم کرده است.

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 هدفها و شش مؤلفه اصلی درون سیستمی شامل زمینه، درونشده، فرایند، برونشده^۲، ارزیابی، توسعه، پیامد و ۴۶ مؤلفه فرعی مربوط به آن و همچنین الزامهای اجرایی و مراحل اجرا و تحقق الگو مورد توجه قرار گرفته است. عزیزی (۱۳۸۲) با هدف بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان، نشان داد که بین متغیرهای میزان تحمل، اعتماد به مهار درونی، نیاز به پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و استقلال‌طلبی با کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد.

شریف‌زاده (۱۳۸۳) با بررسی چهار خصیصه توفیق-طلبی، قدرت‌طلبی، رقابت‌طلبی و خطرپذیری به تعیین نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت آنها پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان دادند که دانشجویان رقابت طلب به میزان بیشتری از قدرت‌طلبی و مخاطره‌پذیری بهره‌مند بودند. نتایج پژوهش جهانگیری (۱۳۸۲) نیز آشکار کرد که مجموعه متغیرهای حمایت مدیریت، مدیریت رابطه‌مداری، اعتماد به نفس، نظام پذیرش افکار، نظام ارزشیابی عملکرد، جاه‌طلبی و تمایل به مخاطره‌پذیری به عنوان عامل خنثی و مهارت مذاکره،

برداری از بین مناطق دانشگاهی ۱۲ گانه به طور تصادفی ۷۹ واحد دانشگاهی و مرکز آموزشی انتخاب و پس از آن به تناسب تعداد مدیران هر واحد نسبت معینی از آنها انتخاب و پرسشنامه‌ها در اختیارشان قرار داده شد.

در این پژوهش پرسشنامه کارآفرینی برای ۴۶۰ نفر از مدیران واحدهای مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی ارسال و در نهایت تعداد ۴۵۶ پرسشنامه از طرف مدیران ۷۹ واحد دانشگاهی منتخب تکمیل شد.

ابزار: با بررسی جامع مفهوم کارآفرینی از دیدگاه‌های مختلف به ویژه از منظر روی آورد رگه‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی در قالب ویژگی‌ها استخراج و یک پرسشنامه ۶۸ سؤالی تهیه شد. در مرحله اول، پس از تنظیم پرسشنامه مقدماتی و انجام ویرایش‌های لازم، و به منظور انجام بررسی‌های اولیه، در اختیار گروهی از متخصصان مدیریت قرار گرفت تا درباره محتوای سؤالات اظهار نظر کنند. پس از حذف ۵ سؤال، پرسشنامه با ۶۳ سؤال در نمونه‌ای متشکل از ۳۴ نفر از مدیران اجرا شد. محاسبه اعتبار با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سؤالات نشان داد که پس از حذف سؤالاتی از پرسشنامه مقدماتی، ضریب همسانی درونی سؤالات ۰/۸۸۳ بود. سرانجام، پرسشنامه نهایی با ۵۸ سؤال تهیه و تنظیم شد. پرسشنامه در بر گیرنده ۱۳ عامل یا ویژگی است.

یافته‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: متغیرهای وابسته ۱۳ گانه کارآفرینی فاصله‌ای است، بنابراین مشخصه‌های مرکزی و پراکندگی داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه کارآفرینی در گروه نمونه مورد مطالعه از طریق آمار پارامتری معرفی می‌شود. برخی از متغیرهای مستقل مانند سن و سنوات خدمت فاصله‌ای و برخی مانند جنس و تحصیلات غیر پارامتری است. برای پاسخ به پرسش پژوهش مدل مناسب رگرسیون همزمان با کد تصنعی است، بنابراین لازم است متغیرهای مستقل فقط از «>» و «<» تشکیل شوند.

در این پژوهش ۳۷۲ نفر از آزمودنی‌ها را مدیران مرد و

نیز رابطه معناداری به دست آمده است (کردستانی، ۱۳۸۲؛ عباسی، ۱۳۸۲). این رابطه در مورد سابقه کار (کردستانی، ۱۳۸۲) نیز معنادار بوده است. شواهد پژوهش اکبرالسادات (۱۳۸۵) حاکی از عدم معناداری رابطه بین سابقه کار و کارآفرینی است.

بنابراینچه گفته شد، هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با کارآفرینی است.

مدیران آموزش عالی به عنوان اداره‌کنندگان یا مسئولان سازمانها و واحدهای دانشگاهی عامل اصلی و تعیین‌کننده آماده سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه هستند و در نتیجه، مدیریت آموزش عالی نیز جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی دارد. بنابراین، کوشش در جهت بهتر کردن کیفیت این نظامها، ضروری است تا از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود. مدیران کارآفرین به عنوان عوامل تحول جامعه، ایجاد کسب و کار جدید و به طور کلی رشد اقتصاد و سودآفرینی محسوب و به عبارت دیگر، به عنوان محرک توسعه اقتصادی قلمداد می‌شوند. امروزه نقش کارآفرینی و کارآفرینان در روند رشد و توسعه کشورها اساسی است. و بدین منظور کوشش شده تا به پرسشی که در پی می‌آید، پاسخ داده شود:

آیا بین ویژگی‌های فردی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با کارآفرینی آنان رابطه وجود دارد؟

روش

مطالعه حاضر از نوع همبستگی است.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش از همه مدیران اداری واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مناطق دوازده گانه تشکیل شد که در سال ۱۳۸۵ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند.

نمونه: به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش نمونه‌برداری تصادفی چند مرحله‌ای استفاده شد. در نمونه-

تحصیلی علوم انسانی، ۹۳ نفر در گروه علوم پایه و ۶۹ نفر در گروه علوم فنی و مهندسی تحصیل کرده بودند. داده‌های مربوط به ۵ نفر از مدیران گروه هنر به دلیل تعداد اندک آنها و ۱۹ نفر به دلیل نامشخص بودن گروه تحصیلی، از مطالعه و محاسبه‌های آماری کنار گذاشته شد که نمونه کل به ۴۵۶ نفر رسید.

مشخصه‌های توصیفی نمره‌های مربوط به متغیر کار-آفرینی و مولفه‌های آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

۸۴ نفر را مدیران زن تشکیل دادند، ۸۸ نفر از مدیران دارای سابقه کار خیلی کم (کمتر از ۵ سال)، ۱۶۴ نفر دارای سابقه کار نسبتاً کم (۶-۱۰ سال)، ۱۲۱ نفر از آنها دارای سابقه کار نسبتاً زیاد (۱۱-۱۵ سال)، و ۸۳ نفر بقیه مدیران از سابقه کار خیلی زیاد (بیش از ۱۶ سال) برخوردار بودند. میزان تحصیلات ۵۷ نفر از مدیران فوق دیپلم و پایین‌تر، ۲۳۶ نفر لیسانس و ۱۶۳ نفر، مدرک فوق لیسانس یا بالاتر داشتند. ۲۷۰ نفر از مدیران در گروه

جدول ۱: مشخصه‌های توصیفی نمره‌های کارآفرینی مدیران

بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	
۲۰	۲	۲/۵۴	۱۳/۶۵	نیاز به پیشرفت
۱۵	۰	۴/۳۷	۹/۴۵	نیاز به استقلال
۲۵	۲	۳/۳۰	۱۷/۰۵	تمایل به مخاطره‌پذیری
۳۰	۴	۳/۳۰	۲۱/۰۵	خلاقیت
۳۰	۰	۳/۳۲	۲۳/۶۴	مدیریت زمان
۱۰	۰	۱/۳۱	۸/۲۶	داشتن پشتکار
۲۵	۵	۲/۶۰	۲۰/۵۹	هدف‌گرایی
۲۵	۵	۳/۵۳	۱۶/۰۶	چالش‌جویی
۲۰	۲	۲/۳۵	۱۵/۷۲	اعتماد به نفس
۲۰	۰	۲/۳۰	۱۷/۳۷	مسند مهارگری درونی
۲۰	۰	۲/۳۴	۱۶/۵۸	انتقادپذیری
۲۳	۲	۲/۴۵	۱۸/۱۳	واقع‌گرایی
۲۵	۰	۳/۰۹	۱۷/۴۸	بانرزی بودن
۲۶۳	۲۴	۲۲/۵۰	۲۱۲/۰۹	نمره کل

به پیشرفت، پشتکار، هدف‌گرایی، رقابت‌جویی، اعتماد به نفس، مسند مهارگری درونی، و نمره کل کارآفرینی رابطه دارد.

همبستگی ترکیب خطی متغیرهای مستقل با عامل نیاز به پیشرفت برابر ۰/۲۱۰ و ضریب تعیین برابر ۰/۰۴۴ از لحاظ آماری معنادار ($P = ۰/۰۰۹$ و $F = ۲/۵۷۳$) است. در بین متغیرهای پیش بین، ضرایب سه متغیر تجربه خدمتی، میزان تحصیلات، و گروه تحصیلی از لحاظ آماری معنادار و روی هم ۴/۴ درصد از واریانس نیاز به پیشرفت را تبیین می‌کند. متوسط نیاز به پیشرفت افراد

باید توجه داشت به دلیل نامساوی بودن تعداد پرسشهای هر مؤلفه کارآفرینی، مؤلفه‌ها از لحاظ میانگین قابل مقایسه با یکدیگر نیستند.

برای پاسخ به پرسش پژوهش که آیا بین ویژگیهای فردی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد؟، مدل رگرسیون همزمان با کد تصنیفی (۰ و ۱) اجرا شد و نتایجی که در پی می‌آیند به دست آمد.

ترکیب خطی متغیرهای مستقل (جنس، سنوات خدمت، میزان تحصیلات، و گروه تحصیلی) با ۶ متغیر وابسته نیاز

از گروه فنی و مهندسی (۱۵/۲۹۱) و در مسند مهارگری درونی افراد گروه فنی مهندسی (۱۴/۴۲۴) بیش از علوم پایه (۱۳/۷۳۱) بود. میانگین نمره‌های افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر در متغیرهای رقابت‌جویی و اعتماد به نفس (به ترتیب ۱۵/۶۱۷ و ۱۵/۲۹۱) بیش از میانگین افراد با تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (به ترتیب ۱۳/۴۸۶ و ۱۴/۲۴۱) و در متغیر مسند مهارگری میانگین نمره‌های افراد با تحصیلات لیسانس (۱۵/۰۲۴) بیش از افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر (۱۴/۴۲۴) بود.

همبستگی متغیرهای مستقل با واقع‌گرایی (۰/۱۲۹) و بالانرژی بودن (۰/۱۶۷) فاقد معناداری اما میانگین نمره‌های افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر در این متغیرها (به ترتیب ۱۸/۶۹ و ۱۸/۰۸۶) بیش از میانگین افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (به ترتیب ۱۷/۸۲۶ و ۱۷/۱۱۲) در ویژگیهای مذکور بود.

بالاخره، کارآفرینی به مفهوم کلی به عنوان متغیر وابسته مطالعه شد. همبستگی ترکیب خطی متغیرهای مستقل با کارآفرینی به مقدار ۰/۲۱۱ و ضریب تعیین به مقدار ۰/۰۴۴ معنادار ($P = ۰/۰۰۹$ و $F = ۲/۵۹۶$) بود. ضریب متغیر میزان تحصیلات از لحاظ آماری معنادار و ۵/۷ درصد از واریانس متغیر کارآفرینی را تبیین کرد. میانگین کارآفرینی افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر (۲۱۶/۲۰۹) بیش از افراد با تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (۲۰۳/۱۳۵)، و نیز بیش از افراد با تحصیلات لیسانس (۲۱۱/۸۴۸) بود.

بحث و تفسیر

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 تحولاتی گسترده شده است، این تحولات فرصتها و تهدیدهایی را پدید آورده‌اند که مواجهه با آنها نیازمند راه‌حلهای خلاقانه است. آنچه امروزه برای این معضل و همچنین گسترش فرایند توسعه در کشورها عنوان می‌شود، تکیه بر عنصر انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و منبع پایان‌ناپذیر الهی است و از این رو در میان انسانها به افراد کارآفرین،

با تجربه خیلی کم (۱۴/۰۸۴) و نسبتاً کم (۱۳/۹۷۵) بیش از متوسط نیاز به پیشرفت افراد دارای تجربه خیلی زیاد (۱۳/۱۵۸)؛ میانگین نیاز به پیشرفت افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر (۱۳/۱۵۸) بیش از افراد با تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (۱۲/۲۹۸)؛ و بالاخره میانگین نیاز به پیشرفت در بین افراد گروه علوم انسانی (۱۳/۶۹۲) بیش از افراد در گروه فنی مهندسی (۱۳/۱۵۸) بود.

همبستگی متغیرهای مستقل با تمایل به مخاطره‌پذیری (۰/۱۳۹)، خلاقیت (۰/۱۶۹) و مدیریت‌زمان (۰/۱۷۷) فاقد معناداری و میانگین نمره‌های افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر در تمایل به مخاطره‌پذیری، خلاقیت و مدیریت‌زمان (به ترتیب ۱۷/۵۹۳، ۲۱/۹۶۲ و ۲۴/۴۸) بیش از میانگین افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (به ترتیب ۱۶/۱۷۵، ۲۰/۵۴۴ و ۲۲/۸۶۲) در ویژگیهای مذکور بود.

معناداری همبستگی متغیرهای مستقل با پشتکار (۰/۲۳۷) و هدف‌گرایی (۰/۲۱۳) تأیید شد. در بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، ضرایب متغیرهای جنس و میزان تحصیلات از لحاظ آماری معنادار و در مجموع به ترتیب ۵/۶ و ۴/۶ درصد از واریانس متغیرهای فوق را تبیین کرد. اما میانگین نمره‌های پشتکار مدیران زن (۸/۷۹۶) بیش از مدیران مرد (۸/۴۷۳)، هدف‌گرایی مدیران زن (۲۱/۴۷۹) کمتر از مدیران مرد (۲۱/۷۳۹) و میانگین نمره‌های افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر در پشتکار و هدف‌گرایی (به ترتیب ۸/۷۹۶ و ۲۱/۴۷۹) بیش از افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر (به ترتیب ۸/۰۱۶ و ۲۰/۳۲۱) در ویژگیهای مذکور بود.

معناداری همبستگی متغیرهای مستقل با رقابت‌جویی (۰/۲۳۸)، اعتماد به نفس (۰/۲۳۶) و مسند مهارگری درونی (۰/۲۳۹) تأیید شد. در بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، ضرایب متغیرهای گروه تحصیلی و میزان تحصیلات از لحاظ آماری معنادار و در مجموع به ترتیب ۵/۷، ۵/۶ و ۵/۷ درصد از واریانس متغیرهای فوق را تبیین کرد. اما میانگین نمره‌های گروه تحصیلی فنی و مهندسی در رقابت‌جویی (۱۵/۶۱۷) کمتر از علوم پایه (۱۶/۹۹۶)، در اعتماد به نفس افراد گروه علوم انسانی (۱۶/۰۲۳) بیش

توجه خاصی مبذول می‌شود.

نتایج حاصل از این پژوهش، نشان می‌دهند که تجربه خدمتی با نیاز به پیشرفت رابطه معکوس و میزان تحصیلات با نیاز به پیشرفت رابطه مستقیم دارد. پشتکار زنان بیش از مردان و پشتکار مدیران با تحصیلات بالاتر بیش از دیگران است. هدف‌گرایی مدیران با تحصیلات رابطه مستقیم دارد و هدف‌گرایی مدیران زن نیز بیش از مردان است. رقابت‌جویی مدیران گروه فنی مهندسی بیش از گروه علوم پایه است و رقابت‌جویی با میزان تحصیلات رابطه مستقیم دارد. اعتماد به نفس مدیران با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بیش از مدیران با تحصیلات فوق دیپلم و پایین‌تر، و اعتماد به نفس مدیران گروه علوم انسانی بیش از فنی مهندسی است. مسند مهارگری درونی در مدیران گروه فنی مهندسی بیش از مدیران گروه علوم پایه، و در مدیران با تحصیلات لیسانس بیش از مدیران با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر یا فوق‌دیپلم و پایین‌تر است. کل کارآفرینی نیز با میزان تحصیلات رابطه مستقیم دارد.

یافته‌های پژوهش حدادعادل (۱۳۷۹) نشان داد که با کاهش سن، امکان بروز کارآفرینی نیز افزایش می‌یابد. بین جنس و کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد، با افزایش سطح تحصیلات به ویژه در سطوح بالاتر از لیسانس امکان کارآفرینی به‌طور معنادار افزایش می‌یابد، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارج از کشور کارآفرین‌تر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های داخلی بوده‌اند و میزان تحصیلات والدین (به ویژه پدر) افراد کارآفرین بیشتر از میزان تحصیلات والدین افراد غیرکارآفرین بوده است. در مطالعه رستخیز پایدار (۱۳۸۵) نتایج حاکی از بالا بودن کارآفرینی در مردان در مقایسه با زنان بوده است. در خصوص متغیر سن، شواهد (مانند اکبرالسادات، ۱۳۸۵؛ پاک‌سرشت، ۱۳۸۵) نشان داد که رابطه سن با متغیر کارآفرینی معنادار نیست، ولی در برخی از مطالعات دیگر (مانند کردستانی، ۱۳۸۲؛ عباسی، ۱۳۸۲) این رابطه منفی و معنادار بوده است. در مورد سطح تحصیلات، وضعیت تأهل رابطه معناداری با کارآفرینی به دست آمده است (کردستانی، ۱۳۸۲؛ عباسی، ۱۳۸۲). این رابطه در مورد

سابقه کار (کردستانی، ۱۳۸۲) نیز معنادار بوده است. معهدا شواهد پژوهش اکبرالسادات (۱۳۸۵) حاکی از عدم معناداری رابطه بین سابقه کار و کارآفرینی است.

در عین حال نتایج مطالعات تریسی (۱۹۹۳) حاکی از سهم دانش محققان در موفقیت است. همچنین، ویژگی‌های شخصیتی (فاکس، ۱۹۹۷؛ باکس، ۱۹۹۲؛ وانگ، ۱۹۹۱؛ مک کلانگ، ۱۹۸۵) با کارآفرینی مرتبط‌اند. و در اکثر تجارتها ویژگی‌های شخصیتی در موفقیت کارآفرینان نقش عمده داشته است. توصیه‌های کارآفرینی در برگزیده توسعه آموزش مهارت‌های فردی، طراحی دروس در کارآفرینی، مدیریت شرکت‌های کوچک و پژوهش‌های مداوم راهبردی برای ارزیابی تأثیر کاربرد فعالیت‌های توسعه کارآفرینی است. افزون بر این، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند بین سازمان با ساختار غیرسلسله مراتبی با رهبری تحولی و تعاملی (لادک، ۱۹۹۶) و بین دانش صنعتی (پراتز و ماریا، ۲۰۰۴)، با کارآفرینی رابطه وجود دارد. تودورویک (۲۰۰۵) در پژوهش خود به نوگرایی، خطرکردن و جهت‌گیری بیرونی به عنوان ابعادی از جهت‌گیری کارآفرینی در بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها اشاره می‌کند. رنو (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافت که سیاست‌های تشویقی و ملاحظه‌های اخلاقی درباره قابلیت‌های علمی در دانشگاه با کارآفرینی اعضای هیات علمی مرتبط است.

نیوبرت (۲۰۰۴) در پژوهش خود پیشنهاد می‌کند که یک شرکت می‌تواند در صورت وجود سرمایه کارآفرینی، مدیریت کارآفرینی و دسترسی به منابع با ترکیب منابع ارزشی در یک فرایند پیچیده و در یک محیط در حال تغییر بهترین ارزشها را داشته باشد. شرمین (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که یک نگاه واقع‌بینانه به کارآفرینی، ارزیابی فرصت‌های به دست آمده تأثیر بر خطرکردن است. نتایج پژوهش پولیتیس (۲۰۰۵) نیز نشان می‌دهد که انواع مختلف شغل‌های ایجاد شده با عملکرد کارآفرینان به ویژه انواع دانش کارآفرینی و نحوه انتقال آن مرتبط است چه کارآفرین با تأکید بر امکانات جدید، دانش جدید را خلق و تجربه جدیدی ایجاد می‌کند. کراکت (۲۰۰۵) در پژوهش خود به روش تصمیم‌گیری مشارکتی، کنترل در کارآفرینی و تأثیر آن بر عملکرد اشاره می‌کند.

حسن مرادی، ن. (۱۳۸۳). تدوین الگوی دانشگاه کارآفرین، پایان نامه دکترای رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

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

رستخیز پایدار، ر. (۱۳۸۵). رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی در دبیرستانهای شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

شریف‌زاده، م. (۱۳۸۳). بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان کشاورزی در راستای تقویت روحیه کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز.

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

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

کردستانی، ف. (۱۳۸۲). بررسی وضعیت کارآفرینی در مدارس متوسطه و آرایه مدلی برای پرورش مدیران کارآفرین در آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه دکترای، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

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

Bishop, K. (2000). Working smart and working hard: The effects of entrepreneurial multi-tasking and intuitive activities on venture performance. Ph.D Dissertation Abstract. The University of Alabama.

Box, T. M. (1992). Performance predictors for entrepreneurial manufacturing firms: An empirical study of psychological, background and environmental scanning attributes. Ph.D Dissertation Abstract. Oklahoma State University.

پژوهشهای انسانی (۱۹۹۷)، باکس (۱۹۹۲)، وانگ (۱۹۹۱)، مک کلانگ (۱۹۸۵)، کونز (۱۹۹۹)، دوایری (۲۰۰۴)، گینزبرگ (۱۹۸۵)، بی‌شوپ (۲۰۰۰)، میر (۲۰۰۱)، رید (۲۰۰۵)، عباسی (۱۳۸۲)، موساکوفسکی (۱۹۸۸)، پاک‌سرشت (۱۳۸۵)، حسین‌زاده (۱۳۸۴) مؤید تأثیر عامل کارآفرینی مدیران در افزایش عملکرد و در نهایت افزایش بهره‌وری در سازمان هستند.

اگرچه به علت محدودبودن نمونه پژوهش و همچنین در دست نبودن یک آزمون استاندارد برای سنجش کارآفرینی مدیران، تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد، مع‌هذا می‌توان به این نتیجه کلی دست یافت که توجه به تفاوت‌های فردی در کارآفرینی مدیران، برای افزایش عملکرد و بهره‌وری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، نتایج مثبتی در پی خواهد داشت.

منابع

احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳). تجارت کارآفرینی در کشورهای منتخب، تهران: انتشارات امیرکبیر.

احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۰). کارآفرینی تعاریف، نظریات و الگوها، تهران: انتشارات شرکت پردیس.

اکبرالسادات، ز. (۱۳۸۵). بررسی نقش سازمانهای دولتی و غیردولتی در توسعه کارآفرینی در بین کارکنان سازمانهای استان اصفهان در سالهای ۸۵-۸۴، مجموعه مقالات همایش ملی کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

ایمانی، م. ت. (۱۳۸۴). بررسی نقش دانشگاهها در آماده سازی دانش آموختگان کارآفرین به منظور آرایه مدل نظری مناسب برای تدوین برنامه‌های کارآفرینی در دانشگاهها. پایان نامه دکترای، دانشکده علوم انسانی، واحد دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات.

پاک‌سرشت، 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.

جهانگیری، ع. (۱۳۸۲). طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی. پایان نامه دکترای، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

حدادعادل، م. (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و پرورش کارآفرینان از دیدگاه مدیران صنایع ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- Ginsberg, A. (1985).** *Strategic adaptation during a period of industry transition: An empirical investigation of strategic changes among financial depository institutions (environmental attributes, organizational size, performance, entrepreneurial orientation, top management)*. Ph.D Dissertation Abstract. University of Pittsburgh.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1988).** *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hornaday, J. (1982).** Research about living entrepreneurship. In: C. Kent, D. Sexton & K. Vesper (eds). *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall Co.
- Hornaday, J., & Aboud, J. (1971).** Characteristics of successful entrepreneurs. *Personal Psychology*, 24, 141-53.
- Hurley, A. (1999).** Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship. *Woman in Management Review*, 14 (2).
- Kuhns, B. A. (1999).** *Technology transfer performance: The impact of entrepreneurial responses to institutional and commercial pressures in United States Universities*. Ph.D Dissertation Abstract. University of Houston.
- LaDuc, L. M., (1996).** *Women's leadership: taking a rhetorical communication approach to leadership performance in women-owned and managed entrepreneurial organizations*. Ph.D Dissertation Abstract. Rensselaer Polytechnic Institute.
- Mair, J., (2001).** *Entrepreneurial behavior in a large traditional organization: Exploring nature, drivers, and performance implications*. Ph.D Dissertation Abstract. France: Instituted European Administration des Affaires.
- McCeran, D., & Flannigan, E. (1996).** *Shaping the*
- Brockhaus. R. H., & Horwitz, P. S. (1986).** The psychology of the entrepreneur. In: Sexton. D. L. Smilor, R. W. (Eds), *The art and science of entrepreneurship*. MA : Cambridge.
- Bygrave, W. (1994).** *The portable MBA in entrepreneurship*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Casson, M. (1982).** *The entrepreneur: An economic theory*. New Jersey: Barnes and Nobel.
- Crockett, D. R. (2005).** *The venture management team in corporate entrepreneurship: The role of corporate support and control*. Ph.D Dissertation Abstract. The University of Texas at Arlington.
- Drucker, P. F. (1954).** *The practice of management*. New York: Harper and Row.
- Dwairi, M. A. (2004).** *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. L. (2003).** *Entrepreneurship*. Hoover Institution and Graduate School of Business, Stanford University.
- Ensley, M. D. (1997).** *The effect of entrepreneurial team skill heterogeneity and conflict on new venture strategic orientation and performance*. Dissertation Abstract DBA. Mississippi State University.
- Fox, L. P. (1997).** *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*. Ph.D Dissertation Abstract. The Union Institute.
- Fry, F. (1993).** *Entrepreneurship: A planning Approach*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

- expertise: theory, strategy and performance*. Ph.D Dissertation Abstract. University of Washington.
- Renault, C. S. (2004).** *Increasing university technology transfer productivity: Understanding influences on faculty entrepreneurial behavior*. Ph.D Dissertation Abstract. The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Sherman, P. S. (2004).** *The impact of realistic entrepreneurship previews on entrepreneurial biases, risk perception and opportunity evaluation*. Ph.D Dissertation Abstract. The University of Nebraska- Lincoln.
- Thompson, J. L. (1999).** The world of the entrepreneurship : A perspective. *Management Journal*, 11, (6), 2-20.
- Todorovic, Z. W. (2005).** *The entrepreneurial orientation of university departments and its relationship to the incidence of commercial activity*. Ph.D Dissertation Abstract. Canada : University of Waterloo.
- Tracy, K. B. (1993).** *Effects of need for achievement, task motivation, goal-setting and planning on the performance of the entrepreneurial firm*. Ph.D Dissertation Abstract. University of Maryland College Park.
- Vanderwerf, P., & Brush, C. (1989).** *Toward agreement on the focus entrepreneurial research: Progress without definition* (Paper Presented at the National Academy of management, Washington, DC.)
- Wang, Y. (1991).** *Examination of the relationship between entrepreneurial personality, other determinants of job performance, and job performance of salespeople in Taiwan*. Ph.D Dissertation Abstract. University of Minnesota.
- entrepreneurial company*. Chalford: Management Books, 2000 Ltd.
- McClelland, D. (1962).** Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40, 99-110.
- McClung, J. P. (1985).** *A study of female business owners in Oklahoma and the association between specified entrepreneurial characteristics and financial performance based on the strategic profit model*. Ph.D Dissertation Abstract. The University of Oklahoma.
- Mosakowski, E. M. (1988).** *Structure, strategy, and performance of entrepreneurial firms: A dynamic analysis of the computer industry*. Ph.D Dissertation Abstract. University of California, Berkeley.
- Newbert, S. L. (2004).** *Creating value through entrepreneurship: A reconceptualization, theoretical extension, and conceptual level empirical investigation of the resource based view of the firm*. Ph. D Dissertation Abstract. The State University of New Jersey-Newark.
- Politis, D. (2005).** *Entrepreneurship, career experience and learning: Developing our understanding of entrepreneurship as an experiential learning process*. Ph.D Dissertation Abstract. Sweden : Lunds University.
- Prats, M., & Maria, J. (2004).** *Sustaining superior performance through an entrepreneurial Boom and Bust: Inter-firm differences in the consulting industry (1997- 2001) and the investment management industry (1927-1931)*. Dissertation Abstract D.B.A. Harvard University.
- Prokopenko, J., & Pavlin, I. (1991).** Entrepreneurship development in public enterprises. *Management Development Series*, 29.
- Read, J. S., (2005).** *An investigation of entrepreneurial*