

## عنوان مقاله: ویژگی‌های کارآفرینی مدیران با عملکرد سازمانی آن‌ها

(مطالعه موردی: شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا استان آذربایجان غربی)

حبیب ولی زاده<sup>۱</sup> شیوا حبیب زاده<sup>۲</sup> اولی اله بدلی<sup>۳</sup> مختار خندانی<sup>۴</sup>

### چکیده

محققین در تحقیق حاضر به مطالعه ارتباط بین خصوصیات کارآفرینی مدیران با عملکرد شرکتی آن‌ها در شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی پرداخته‌اند. کارآفرینی فرآیند یا مفهومی است که در طی آن فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید، با بسیج منابع به ایجاد کسب و کار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور رشد‌یابنده مبادرت می‌ورزد. این امر توأم با پذیرش خطرات است. به طور کلی ویژگی‌هایی که با کارآفرینی مرتبط هستند و آن را از خوداشتغالی و سایر فعالیتهای تولید درآمد جدا می‌سازند عبارتند از: مالکیت و کنترل، تصمیم‌گیری، انتخاب و گزینش، خطرپذیری، نوآوری و حل مسأله، فرصت‌یابی، انگیزش و فرصت برای رشد و توسعه. اگر این ویژگی‌ها بخشی از ساختار روانی و شخصیتی افراد کارآفرین باشند در این حالت آن‌ها می‌توانند عملکرد سازمانی بهتری داشته باشند. اهداف این تحقیق عبارتند از: شناخت ویژگی‌های کارآفرینی و توانمندی مدیران حمل‌ونقل جاده‌ای و محیط صنعت حمل‌ونقل جاده‌ای استان آذربایجان غربی. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بوده و داده‌های تحقیق از ۵۶ نفری مدیران و معاونین شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا استان آذربایجان غربی بصورت سرشماری تصادفی طبقه‌ای بدست آمده است. برای گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که ضریب پایایی آن ۰/۸۹ برآورد شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS صورت گرفت و نتایج بدست آمده از مقاله نشان داد که بین ویژگی‌های کارآفرینی (شامل توفیق طلبی و نوآوری) مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا استان آذربایجان غربی با عملکرد

۱- دکترای مدیریت بازرگانی - دانشگاه علمی کاربردی جهاد دانشگاهی ارومیه

۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی - دانشگاه علمی کاربردی جهاد دانشگاهی ارومیه

۳- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

۴- کارشناس ارشد مدیریت



## همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار

سازمانی آن‌ها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. و بین استقلال طلبی مدیران شرکت‌های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آن‌ها رابطه معکوس وجود دارد. همچنین عملکرد سازمانی بیشتر از هر متغیر دیگری از نوآوری مدیران تاثیر می‌پذیرفت.

**واژگان کلیدی:** نوآوری، توفیق طلبی، استقلال طلبی، عملکرد سازمانی، شرکت‌های حمل نقل داخلی کالا آذربایجان غربی

Archive of SID



## ۱-۱- مقدمه و بیان مسئله

در جهان معاصر سرعت رشد تغییرات نسبت به قرون قبل از آن، از رشد بیشتری برخوردار می‌باشد، این تغییرات در پاسخ به نیاز روز افزون جوامع بشری می‌باشد. نیازهای جوامع بشری با توجه به جدید بودن و تنوع آنها به سرعت در حال تغییر و تحول می‌باشد، همگام شدن سازمان‌های امروزی به عنوان نهاد های اقتصادی جوامع با این تغییر و تحولات امری چالش برانگیز می‌باشد و برای رهایی از خطر نابودی در برابر همه تغییرات و رقابت سازمان‌های دیگر شاید تنها راه باقی مانده برای سازمان‌ها استفاده از کارآفرینی است. از اینرو لازمه دوام و بقای سازمان‌ها در عرصه تحولات پرشتاب در شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی کالا بیشتر از سایر سازمان‌ها است و به این دلیل مدیریت کارآفرین در این مراکز اهمیت خاصی پیدا می‌کند. مراکز حمل و نقل باید در عادت‌ها و رویه‌های گذشته خود تجدید نظر کنند و با دیدی نقادانه به وضعیت موجود در صدد کسب راه‌های تازه در همه زمینه‌ها برآیند. واژه کارآفرینی بیانگر مفهومی است که در پیشرفت اقتصادی هر شرکتی و جامعه‌ای نقش کلیدی دارد. کارآفرینی یک نوع کنش انسانی است که در عرصه کار و فعالیت اقتصادی متبلور می‌شود. با وجود این، اقتصاددانان به این امر اذعان دارند که کارآفرینی پدیده‌ای فرا اقتصادی است<sup>۱</sup> (دراکر، ۱۹۹۳: ۱۳) کارآفرینی به معنای قبول مسئولیت، تعقیب فرصت‌ها، تامین نیازها و خواسته‌ها از طریق نوآوری و راه‌اندازی یک کسب و کار تجاری است (برچ، ۱۹۸۶: ۴). کارآفرینی نظم اجتماعی اقتصادی سنتی را به چالش می‌طلبد و حتی ممکن است به تخریب آن بپردازد. کارآفرینی فرایند ابتکار و نوآوری و ایجاد کسب و کارهای جدید در شرایط مخاطره‌آمیز از طریق کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از منابع است. کارآفرینی تبدیل ایده‌نو به محصول با خدمات است که از نتایج آن می‌توان به افزایش بهره‌وری، کارآیی و اثر بخشی سازمانی اشاره کرد (تورانی، ۱۳۷۸: ۳).

فرد کارآفرین اگر چه هدفش ترقی و پیشرفت است، همواره آماده پذیرش خطر و شکست است. برخی از بر مهم‌ترین خصوصیات فرد کارآفرین از نظر ماریسون عبارتند از ۱- تعهد و عزم راسخ ۲- قدرت رهبری ۳- فرصت طلب بودن ۴- تحمل خطر، ابهام و عدم قطعیت ۵- داشتن خلاقیت و اعتماد به نفس ۶- تمایل به سرآمد بودن (ماریسون، ۱۹۹۸: ۱۰).

## ۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

مطالعه خصوصیات مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی کالای استان آذربایجان غربی به دلیل تاثیر مستقیم بر فعالیت‌های اعضای شرکت از اهمیت خاصی برخوردار است. ویژگی‌هایی چون توفیق طلبی، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و قدرت تحمل ابهام که تحت عنوان خصوصیات کارآفرینی در مدیران شناخته می‌شوند. کلیه محققینی که از جنبه‌های غیر اقتصادی (روان‌شناختی) به مطالعه کارآفرینی

<sup>۱</sup> - Meta economics



## همایش ملی ایده‌های کارآفرین و فرصت‌های جدید کسب و کار

پرداخته اند به نقش ویژگی‌های فردی مدیران و کارکنان در رابطه با کارآفرینی توجه خاص مبذول داشته اند (مقیمی ۱۳۸۳: ۳۶). در این میان با توجه به اهمیت موضوع اقتصاددانان، جامعه‌شناسان و روانشناسان و غیره هر یک به بررسی بخشی از اهمیت ویژگی فردی کارآفرینان پرداخته است. اقتصاددانان بیشتر به ارائه تعاریف کارکردی و ابعاد رشد اقتصادی و سودآوری توجه دارند، اما روانشناسان سعی میکنند تا خصوصیت فردی و روانشناختی کارآفرینی را مورد مطالعه قرار دهند، جامعه‌شناسان نیز با اعتقاد به اینکه انگیزه درونی کارآفرین، نیروی محرکه اوست که در کودکی با تاثیر پذیری از محیط پیرامون فرد تقویت می‌گردد، ابعاد و تبعات اجتماعی کارآفرینی را بررسی می‌نمایند. بعد دیگری که باید مورد توجه قرار گیرد، تا هرگونه ابهامی را از بین ببرد، تفاوت بین نقش و پایگاه است. در واقع "نقش" کارآفرین وجود همان ویژگیها و خصوصیات کارآفرینی در فرد است پایگاه همان توجه به کارکرد کارآفرین است (احمدپور داریانی ۱۳۸۴: ۳). علیرغم نا توانی اقتصاددانان در توصیف و تشریح نقش کارآفرینان در نظریه توسعه و رشد اقتصادی، تنها "جوزف شومپیتر"<sup>۲</sup> اقتصاددان آلمانی بود که برای اولین بار بر مطالعه نقش کارآفرین در اقتصاد تاکید نمود و تفاوتی را بین مدیر و مالک کسب و کار قائل شد (احمدپور داریانی ۱۳۸۴: ۷۵). پس از آن مطالعات گسترده تری در راستای ویژگیهای کارآفرینی با رویکردهای مختلف انجام گرفت، اما به لحاظ اهمیت ویژگیهای شخصیتی افراد و رابطه آن با نوع شغل و پست سازمانی آنها و اهمیت روز افزون کارآفرینی در سازمانهای عصر حاضر مطالعه این خصوصیات و سعی در کشف و بررسی آنها بیش از پیش مورد نیاز است، دنیای جدید دنیای پیچیده تر و پر از فرصت‌های ناشناخته است. این شرایط نیازمند سازمانهای جدید و سازمانهای جدید نیازمند شناسایی فرصتها می باشد مدیرانی که بتواند عملکرد سازمانی خود را با استفاده از ویژگیهای مدیران خود بالا ببرند سبب توسعه بخشهای مختلف در اقتصاد می شوند. نتایج این تحقیق با رویکرد فوق می‌تواند فضاهای جدیدی را برای سیاست‌گذاران صنعت حمل و نقل فراهم نماید.

بدین ترتیب پژوهش در ابعاد مختلف ویژگیهای کارآفرینی خصوصا برای کشورهای در حال توسعه امری در بخش صنعت حمل و نقل حیاتی است.

### ۱-۳- مروری بر مبانی نظری پژوهش و تحقیقات انجام شده

مروری بر ادبیات کارآفرینی بیان کننده این مطلب می باشد که کارآفرینی در سه زمینه یا قالب شکل گرفته و قابل بحث می باشد (صمد آقایی، ۱۳۷۸).

#### الف) کارآفرینی درون سازمانی<sup>۳</sup>

#### ب) کارآفرینی برون سازمانی<sup>۴</sup>

<sup>۲</sup> -Joseph Schumpeter

<sup>۳</sup> -Entra preneurship



### ج) کار آفرینی مستقل<sup>۵</sup>

کار آفرینی به فرآیند شناسایی فرصت‌های جدید، ایجاد کسب و کار و سازمان‌های جدید، نو آور و رشد یابنده برای بهره برداری از فرصت‌های شناسایی شده اطلاق می شود که در نتیجه آن کالاها و خدمات جدیدی به جامعه عرضه می شود (احمد پور داریانی، ۱۳۷۹).

از نظر فرد عادی، کار آفرین به کسب و کار رویکردی ماجراجویانه دارد، علاقه مند به پذیرش ریسک بوده و توانایی انجام امور خود را دارد، از نظر آنها ویژگی‌های بارز افراد کار آفرین شامه قوی و تحرک زیاد است که در عمل به سهولت قابل تشخیص است، به نظر می رسد که این خصوصیات عمدتاً در مورد بنیانگذاران فعالیت و کسب و کارهای کوچک و موفق نمود می یابد، یعنی افرادی که با در نظر داشتن و کشف ایده‌هایی که سازمان‌های بزرگ نادیده گرفته اند، به موفقیت رسیده اند.

به منظور مطالعه کار آفرینی مدیران به طور عمده سه رویکرد به عنوان مبنا مد نظر می باشد (کاظمی، ۱۳۸۶: ۱۷۰).

الف) مطالعه بر اساس خصوصیات روان شناختی و جمعیت شناختی - رویکرد شخصی

ب) مطالعه بر اساس خصوصیات رفتاری - رویکرد رفتاری

پ) مطالعه بر اساس خصوصیات محیطی (اطرافیان و جامعه) - رویکرد محیطی

که در بررسی تئوریک موضوع، این سه رویکرد سه نوع شناخت مهم از فرایند کارآفرینی مدیران را در اختیار قرار داده و اهمیت بررسی آنها را دو چندان می نماید.

### رهیافت شخصی

تحقیقات اخیر در کار آفرینی اشاره به خصوصیات روان شناختی کار آفرینان می نماید همچنین یکی از دلایل مهم و اساسی که سبب شد روش خصوصیات شخصی در مورد مطالعه کار آفرینی به کار رود عدم پیشرفت کارهای روان شناختی اخیر بود و این احساس صحیح نبود که مشخصات روان شناختی کار آفرینان را از دیگر افراد متمایز می سازد، اما در عین حال ترجیح داده شد که تئوریها و روشها در تعریف این مشخصات به کار می رود (صمد آقایی ۱۳۷۸)

<sup>۴</sup> -Entrepreneurship

<sup>۵</sup> - Entrepreneur



## الف - ویژگی‌های شخصی ( روان شناختی ) افراد کار آفرین

در خصوص مشخصات روانی و گرایش‌های کار آفرینان مطالعات نسبتاً زیادی شده و ویژگی‌های بسیار متنوعی ارائه شده است اما از یک سو اشخاصی که خود را واقعاً درگیر کارهای کار آفرینانه می‌کنند مشکل پیدا می‌شوند از سوی دیگر هیچ یک از آنها کار آفرین صرف به شمار نمی‌آیند و به خصوص همواره و در همه امور نیز کار آفرین نیستند، از این رو تشخیص ویژگی‌های آنان مشکل است و به دلیل پیچیدگی زیاد ابعاد روان شناختی، اغلب ویژگی‌های عمومی معرفی شده، و از دقت، روایی و اعتبار کافی برخوردار نمی‌باشد. به طور کلی ویژگی‌های شخصی افراد کار آفرین را به شرح زیر می‌توان بر شمرد: (دی کینس، فریل ۲۰۰۳) احساس نیاز به انجام کارهای بزرگ، بهره‌مند از هوش کافی، تاثیر گذار بر دیگران، عمل‌گرا، تمایل به انجام کارهای ابدایی و نه انطباقی، خلاق و نوآور، واقع‌گرا، مقاومت در مقابل شکست، مسئولیت‌پذیر، اعتماد به نفس، زمان‌شناس، امیدواری دائمی به کسب موفقیت و تمایل نسبی به پذیرش ریسک

## ب - ویژگی‌های جمعیت شناختی<sup>۶</sup> کار آفرینان

در این مورد سعی بر آن است تا با استفاده از اطلاعات و داده‌های آماری مثل سن، تحصیلات، سابقه خانوادگی و... مشخصات کلی کار آفرینان در مقایسه با دیگران بررسی شود (براکه‌اوس<sup>۷</sup>).  
رهیافت رفتاری

رویکرد رفتاری بر فعالیتهای کار آفرین تاکید دارد. در دیدگاه رفتاری فرد کار آفرین به عنوان یکی از عوامل مهم در فرایند کار آفرینی مورد توجه قرار می‌گیرد. هافر و سفربرگ در بیان ویژگی‌های کار آفرینی عوامل رفتاری زیر را در موفقیت‌های آنها و ایجاد کسب و کارهای جدید موثر می‌دانند:  
کار آفرینان موفق بهتر از دیگران قادر به شناسایی فرصتهای شغل بالقوه هستند..

کار آفرینان موفق از نوعی تعجیل در امور برخوردار هستند.

## رهیافت محیطی

با مطالعه انقلاب صنعتی به این نکته پی می‌بریم که ورود افراد کارآفرین به صحنه فعالیتهای تولیدی و تجاری مستلزم پیش شرطهایی است که عمدتاً ریشه در عوامل محیطی داشته و در واقع در آن زمان ویژگی‌های جامعه باز انگلستان به ویژه در مناطق شمالی، زمینه ساز ظهور، رشد و تعالی افراد کار آفرین شده و جایگزین شدن این گروه با طبقه اعیان سنتی این کشور موجب پیدایش شرایط محیطی مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری گردیده است.

<sup>۶</sup> -Demographics

<sup>۷</sup> -His rich Brooches



## همایش ملی ایده‌های کارآفرین و فرصت‌های جدید کسب و کار

طبیعی است شرایط مناسب اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به منظور کمک به اطلاعات بین گروه‌های اجتماعی و ایجاد جو اعتماد بین دولت و گروه‌های کارآفرین از یک سو و بین افراد کارآفرین از سوی دیگر از اهمیت زیادی برخوردار است.

حاصل این تحقیق در مقاله‌ای تحت عنوان ( شاخص‌هایی که محرک‌های عملکرداند )<sup>۸</sup>، در ژانویه ۱۹۹۲ در نشریه‌ی Harvard Business Review منشر شد. در این مقاله اشاره شده بود که شرکت‌های موفق برای ارزیابی عملکرد خود فقط به شاخص‌های مالی متکی نیستند بلکه عملکرد خود را از سه حوزه دیگر یعنی مشتری، فرایندهای داخلی، و یادگیری و رشد نیز مورد ارزیابی قرار می‌دهند. به این ترتیب، کاپلان و نورتون اعلام کردند که برای ارزیابی کامل از عملکرد سازمان می‌بایست این عملکرد از چهار زاویه دید یا حوزه مورد ارزیابی قرار گیرد:

### ۱- حوزه مالی ۲۹- حوزه مشتری ۳۱۰- حوزه فرایندهای داخلی ۴۱۱- حوزه یادگیری و رشد ۱۲

یافته‌های کاپلان و نورتون موید این واقعیت بود که شرکت‌های موفق، در هر یک از این چهار حوزه اهداف<sup>۱۳</sup> خود را تعیین و برای ارزیابی توفیق در این اهداف در هر حوزه، شاخص‌هایی<sup>۱۴</sup> انتخاب کرده و اهداف کمی<sup>۱۵</sup> هر یک از این شاخص‌ها را برای دوره‌های ارزیابی مورد نظر، تعیین کرده، آنگاه اقدامات و ابتکارات<sup>۱۶</sup> اجرایی جهت تحقق این اهداف را برنامه‌ریزی و به‌مورد اجرا می‌گذراند.

برای کسب دستاوردهای مالی ( در حوزه مالی ) می‌بایست برای مشتریان خود ارزش آفرینی کنیم ( در حوزه مشتری ) و ابتکار عملی نخواهد بود مگر اینکه در فرایندهای عملیاتی خود برتری یابیم و آنها را با خواسته‌های مشتریانمان منطبق سازیم. ( حوزه فرایندهای داخلی ) و کسب برتری عملیاتی و ایجا فرایندهای ارزش آفرین، امکان‌پذیر نیست مگر اینکه فضای کاری مناسب را برای کارکنان ایجاد و نوآوری و خلاقیت و یادگیری و رشد را در سازمان تقویت کنیم ( حوزه یادگیری و رشد ) کاپلان و نورتون، (۱۳۸۳، ۱۴)

همچنین نتایج تحقیق فوق‌نشان می‌دهد که کسانی که تحصیلات بیشتری دارند خلاقیت بیشتری نیز دارند. و نتایج تحقیق ایشان نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی موثر بر کارآفرینی

<sup>۸</sup> Office of Controller General

<sup>۹</sup> Measures that Drive Performance

<sup>۱۰</sup> Financial Perspective

<sup>۱۱</sup> Customer Perspective

<sup>۱۲</sup> Internal Processes Perspective

<sup>۱۳</sup> Learning & Growth Perspective

<sup>۱۴</sup> Objectives

<sup>۱۵</sup> Measures

<sup>۱۶</sup> Targets



## همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار

به ترتیب اهمیت عبارتند از: خلاقیت، انگیزه پیشرفت، تمایل به ریسک‌پذیری، عزم و پشتکار و استقلال طلبی می‌باشد. از اینرو برای تقویت روحیه کارآفرینی در افراد بایستی به ترتیب اولویت مطرح شده ویژگی‌های شخصیتی را تقویت کرد.

از جمله تحقیقاتی که درباره ویژگی‌های کارآفرینان انجام شده، تحقیق حسن علی آقاجانی و همکاران با عنوان بررسی عوامل موثر بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در حوزه فناوری اطلاعات در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران می‌باشد، در این راستا متغیرهای دانش سابق کارآفرینی، احساس خود اثر بخشی، جستجوی منظم فرصت‌ها، پیوند های قوی و ضعیف اجتماعی، مریبان و جریان های اطلاعاتی بر متغیر وابسته (تشخیص فرصت کارآفرینانه) آزموده شدند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل دانش سابق، وجود مربی در صنعت فناوری اطلاعات و احساس خود اثر بخشی، تاثیر مثبت بر تشخیص فرصت کارآفرینانه دارد و هم چنین مقایسه پیوندهای ضعیف و قوی اجتماعی نشان می‌دهد که پیوندهای ضعیف اجتماعی تاثیر بیشتری بر تشخیص فرصت کارآفرینانه در مقایسه با پیوندهای قوی دارند.

از سوی دیگر، مقایسه هر یک از ویژگی‌های پنجگانه کارآفرینی نشان می‌دهد که که ویژگی عزم و اراده (با میانگین ۷/۸) در مقایسه با سایر خصیصه‌ها بیشتر در نزد دانشجویان این دانشگاه ملاحظه می‌شود. امتیاز ویژگی‌های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خطر پذیری و خلاقیت دانشجویان، فاصله کمی با حداقل امتیاز قابل قبول دارند.

برومند نسب (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه وضعیت اجتماعی، اقتصادی، انگیزه پیشرفت، مخاطره پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز" که تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بیانگر آنست که بین متغیرهای وضعیت اجتماعی، اقتصادی، انگیزه پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از جمله تحقیقاتی دیگر که درباره ویژگی‌های کارآفرینان انجام شده، مطالعات لیتونن (۲۰۰۰) است. فرض اصلی تحقیق ایشان این است که کارآفرین بودن اتفاقی نیست. کارآفرینی افراد به توجه به موفقیت‌های مختلف و نحوه قرار گرفتن در گروه‌های اجتماعی متفاوت خواهد بود. او دو متغیر «انگیزه توفیق طلبی و تاکید بر کنترل» را مورد آزمون قرار داده از نظر لیتونن توانایی ریسک‌پذیری، نوآوری، دانش در زمینه فنون کار، بازار و بازار یابی، مهارت‌های مدیریت کسب و کار، توانایی برای همکاری، برداشت خوب نسبت به کسب و کار و توانایی برای شکار فرصت، از جمله مشخصات یک کارآفرین است.





## همایش ملی ایده‌های کارآفرین و فرصت‌های جدید کسب و کار

وسپر<sup>۱۷</sup> کارآفرینان را افرادی می‌داند که رقابت را افزایش می‌دهند، شرکت‌های موجود را به چالش می‌کشاند، به دنبال فرصت‌های مناسبی هستند تا در محیط بازار نیازهای برآورده نشده را برآورده کند، فناوری‌ها را منتقل سازند عقاید جدیدی را خلق و آنها را اجرا کنند، سرمایه‌گذاری را ترغیب می‌کنند و همراه با آن به دنبال مشاغل جدید هستند (Vesper, ۱۹۹۰).

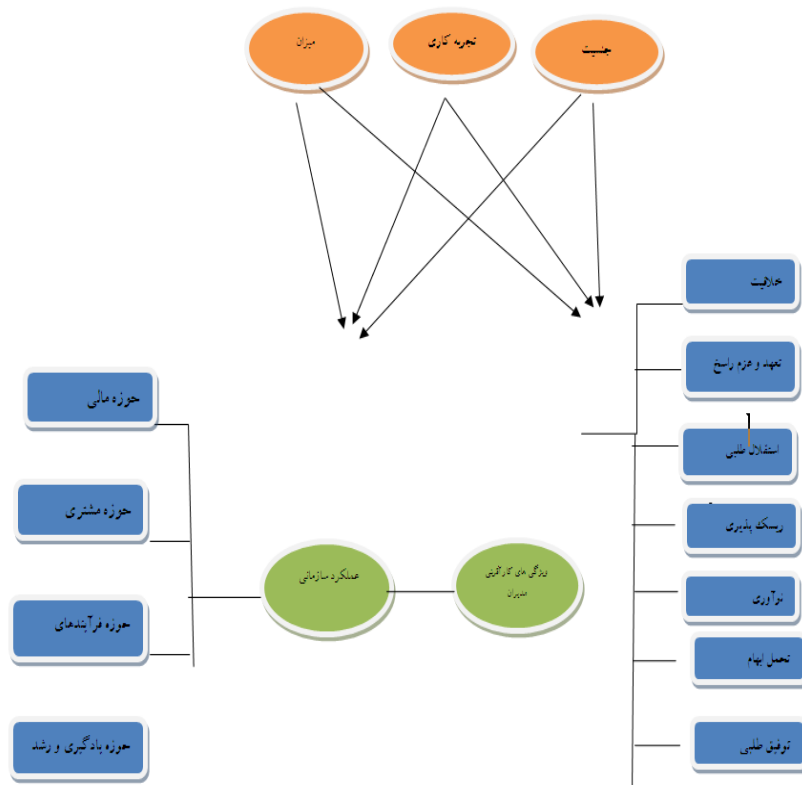
مک کله‌لند (۱۹۶۱) ویژگی‌های افراد کارآفرین را شامل انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، کنترل درونی، خلاقیت و استقلال‌طلبی می‌داند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۷: ۷۶).

جان کاو<sup>۱۸</sup> ده ویژگی برای کارآفرینان ذکر می‌کند: ۱- متعهد، مصمم، با پشتکار و پر استقامت. ۲- انگیزه بالا برای رسیدن به هدف و رشد. ۳- افرادی هدف‌گرا و فرصت‌گرا. ۴- نوآور و مبتکر. ۵- در حل مشکلات مصر و سخت‌کوش. ۶- واقع‌بین. ۷- دارای موضع کنترل درونی. ۸- ریسک‌پذیر. ۹- نبود نیاز به قدرت و موقعیت چندان قوی. ۱۰- درستکار و قابل اعتماد (جهانگیری، ۱۳۸۱: ۹).

مدل مفهومی: مدل تحقیقی مورد نظر در پژوهش حاضر- که در زیر آورده شده است- از دو بخش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران و بخش عملکرد سازمانی تشکیل شده است. بخش اول مدل ترکیبی از مدل مک کله‌لند (۱۹۶۱) و هوارد (۲۰۰۴) تشکیل شده است که شامل متغیرهای انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، کنترل درونی، خلاقیت و استقلال‌طلبی، تحمل ابهام و بخش عملکرد سازمانی از مدل کاپلان و نورتون که شامل حوزه مالی، حوزه مشتری، حوزه فرآیندهای داخلی، حوزه یادگیری و رشد.

<sup>۱۷</sup> Vesper

<sup>۱۸</sup> John Kao



شکل ۲ منبع: تلفیقی از تئوری مک کله لند، هوارد، (کارآفرینی) و کاپلان و نورتون (عملکرد سازمانی)

### اهداف تحقیق

شناخت ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا استان

شناخت توانمندی‌های شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا

شناخت محیط کارآفرینی شرکت‌های حمل‌ونقل جاده‌ای داخلی کالا

## ۴-۱- فرضیه های تحقیق

### فرضیه اصلی تحقیق

بین ویژگی های کارآفرینی مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آن ها رابطه وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

- ۱) بین تعهد و عزم راسخ مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه وجود دارد .
- ۲) بین نو آوری مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه وجود دارد.
- ۳) بین خلاقیت مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آنها رابطه وجود دارد.
- ۴) بین استقلال طلبی مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه وجود دارد.
- ۵) بین ریسک پذیری مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه دارد.
- ۶) بین تحمل ابهام مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه وجود دارد.
- ۷) بین توفیق طلبی مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد شرکتی آنها رابطه وجود دارد.

## ۵-۱- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظرنوع تحقیق بر اساس هدف، کاربردی بوده و بر اساس نحوه گرد آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است . روش گرد آوری اطلاعات در پژوهش حاضر به صورت میدانی و کتابخانه ای می باشد. برای این کار از مطالعات کتابخانه‌ای، مقالات و سایت‌های معتبر و مرتبط با موضوع استفاده شده است. قلمرو موضوعی تحقیق تاثیر ویژگی های کارآفرینی مدیران بر عملکرد سازمانی ، قلمرو مکانی ، استان آذربایجان غربی ، و قلمرو زمانی، نیمه دوم سال ۱۳۹۱ است. ابتدا نظریات مختلف در حوزه کارآفرینی و مقالات مختلف در حوزه کار آفرینی ؛ مطالعه شدند. سپس ویژگی های کارآفرینان شناسایی شده و موارد تکراری حذف شد که با استفاده از آنها پرسشنامه ای طراحی شد. اعتبار صوری و محتوایی آن توسط استاد راهنما و صاحب نظران حوزه کارآفرینی تایید شد.



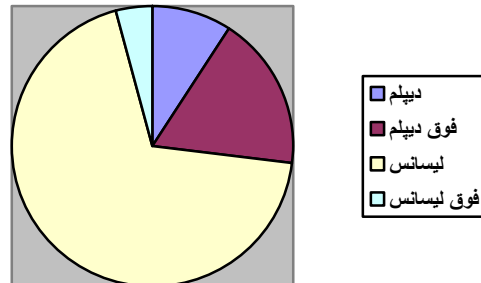
## همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار

پس از اطمینان از روایی پرسشنامه، بین جامعه آماری توزیع شد. جامعه آماری تحقیق، مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی می باشد. روش نمونه گیری در این تحقیق به دلیل محدود بودن تعداد جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده است. حجم نمونه ۵۴ نفر می باشد. پرسشنامه بین مدیران شرکت های حمل نقل جاده ای داخلی کالا در استان آذربایجان غربی توزیع گردید و در نهایت ۵۴ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل آماده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه محقق ساخته که شامل سه بخش بود که بخش اول سوالات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی مدیران می باشد. بخش دوم پرسشنامه شامل سوالات مربوط به ویژگی های کارآفرینی مدیران و بخش سوم پرسشنامه سوالات مربوط به عملکرد سازمانی می باشد که بر اساس فرضیه های موجود در پژوهش طراحی شده است. بعد از اینکه سوالات اولیه پرسشنامه طراحی شد، گروه پژوهشی که عمدتاً از کارشناسان ارشد و استادان رشته مدیریت و کارآفرینی بودند، بارها سوالات را مورد بازبینی قرار دادند و آن ها را با اهداف پژوهش مورد مطابقت قرار دادند و برخی سوالات را حذف یا اصلاح کردند و در نهایت پرسشنامه تکمیلی یک بار دیگر بوسیله اساتید کارآفرینی، مدیریت و تعدادی از صاحب نظران مطالعه شده و اصلاحات نهایی انجام شد. این پرسشنامه ۷۰ گویه ای بین مدیران توزیع و ۵۴ پاسخننامه جمع آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه مساوی ۰/۸۹ بدست آمد که نشان از پایایی پرسشنامه تحقیق دارد.

### ۱-۶- یافته های تحقیق

باتوجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها میانگین سنی مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی ۴۹/۶۰ سال با انحراف استاندارد ۸/۴۲، به طوری که کمترین سن ۳۲ سال و بیشترین سن ۶۹ سال می باشد. ۳ درصد مدیران زن و ۹۷ درصد آنان مرد می باشند. میزان تحصیلات ۹/۱ درصد مدیران هنگام تاسیس شرکت، دیپلم، ۱۷/۸ درصد فوق دیپلم، ۶۸/۷ درصد لیسانس و ۴/۲ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند. میانگین سابقه خدمت مدیران هنگام تاسیس شرکت ۱۷/۴۲ سال با انحراف استاندارد ۸/۰۷ به طوری که کمترین سابقه کار هنگام تاسیس شرکت ۵/۱ سال و بیشترین سابقه ۳۷ سال می باشد. میانگین سن مدیران هنگام تاسیس شرکت ۳۹/۴۱ سال با انحراف استاندارد ۶/۷ به طوری که حداقل سن مدیران هنگام تاسیس شرکت ۲۵ سال و بیشترین آن ۵۲ سال می باشد.

نمودار ۱- میزان تحصیلات مدیران هنگام تاسیس شرکت



جدول ۱: توصیف پراکندگی میزان ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکت‌های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی

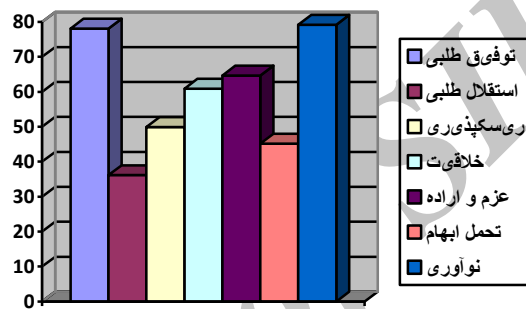
ابعاد	تعداد	میانگین	میان‌ه	نما	انحراف استاندارد	واریانس	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
توفیق طلبی	۵	۱۱۲	۰	۶	۹/۹۲	۱۴۵	۱۰۰	۱۸۳	۱۸۳
	۴	۷۸	۷۵/۰	۶۶/۷	۹۸	۵۰	۴۵	۹۵	۹۵
استقلال طلبی	۵	۱۱۵	۶	۰	۱۷۲	۳۵	۱۰۰	۰/۰۰	۱۰۰
	۴	۳۶	۶۶/۷	۵۵/۰	۱۷	۳۱۴	۷۵	۷۵	۷۵
ریسک پذیری	۵	۱۹	۴	۴	۱۰/۶۱	۱۷۶	۴۳	۱۶۷	۱۰۰
	۴	۴۹	۴۶/۲	۴۶/۳	۱۱۲	۴۶	۱۶	۱۰۰	۱۰۰
خلاقیت	۵	۱۹۱	۷	۷	۱۷۳	۱۰۲	۲۹	۱۴	۴۳
	۴	۶۰	۶۰/۱	۶۰/۱	۱۴	۲۱۷	۶۴	۳۲	۹۶
عزم و اراده	۵	۱۶۶	۲	۵	۱۸۰	۳۶	۸۶	۴۳	۲۹
	۴	۶۴	۶۴/۸	۵۳/۷	۱۱	۱۳۹	۶۷	۲۱	۸۹
تحمل ابهام	۵	۱۱۵	۴	۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
	۴	۴۵	۴۶/۲	۵۰/۰	۱۱	۱۲۲	۵۰	۲۵	۷۵



همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار

نواوری	۵	۲۰	۱	۱	۲۰	۹۱	۳۲	۶۷	۱۰۰
	۴	۷۹	۷۹/۶	۷۹/۷	۱۲	۱۴۸	۵۸	۴۱	۱۰۰

نمودار ۲- میانگین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی  
کالا استان آذربایجان غربی



جدول ۲: توصیف پراکندگی میزان عملکرد سازمانی مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی  
کالا استان آذربایجان غربی

تعداد	میانگین	میان	نما	انحراف استاندارد	واریانس	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
۵۴	۷۷/۳۳	۷۹/۶۱	۵۴/۱۷	۱۱/۹۷	۱۴۳/۲۹	۴۹/۷۰	۴۷/۶۲	۹۷/۳۲

فرضیه اصلی پژوهش

بین ویژگی‌های کارآفرینی (توفیق طلبی، استقلال طلبی، ریسک‌پذیری، خلاقیت، عزم و اراده، تحمل ابهام و نوآوری) مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آن‌ها رابطه وجود دارد.



**جدول ۳ ضریب همبستگی بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی  
کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آن‌ها**

ویژگی‌های کارآفرینی	توفیق طلبی	استقلال طلبی	ریسک‌پذیری	خلاقیت	عزم و اراده	تحمل ابهام	نوآوری
همبستگی پیرسون	۰/۳۵۱	-۰/۲۱۴	۰/۱۳۱	-۰/۱۰۸	۰/۰۹۲	-۰/۰۴۷	۰/۶۶۱
عملکرد سازمانی	۰/۱۱۶	۰/۰۴۵	۰/۰۱۷	۰/۱۱۶	۰/۰۰۸	۰/۰۰۲	۰/۴۳۴
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	۰/۲۰۳	۰/۲۹۶	۰/۳۷۰	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰
حجم نمونه	۵۴	۵۴	۵۴	۵۴	۵۴	۵۴	۵۴

براساس نتایج بدست آمده از جدول فوق ملاحظه می‌شود که از بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران ویژگی توفیق‌طلبی ( $r = 0/351$  با سطح معنی‌داری  $p = 0/001$ )، و نوآوری ( $r = 0/661$  با سطح معنی‌داری  $p = 0/000$ ) با عملکرد سازمانی همبستگی مستقیم و مثبت دارند و استقلال‌طلبی ( $r = -0/214$ ) با سطح معنی‌داری  $p = 0/038$  با عملکرد سازمانی همبستگی معکوس دارد. پس ویژگی‌های کارآفرینی (شامل توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی و نوآوری) مدیران شرکت‌های حمل‌ونقل داخلی کالاستان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آن‌ها رابطه دارد.

**مدل رگرسیونی "عملکرد سازمانی"**

در این مدل کلیه عوامل موثر (متغیرهای مستقل: توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، خلاقیت، عزم و اراده، تحمل ابهام و نوآوری، جنسیت مدیران و میزان تحصیلات و سابقه خدمت) به روش *Estep Wise* وارد معادله شدند. در مدل نهایی فقط دو متغیر در معادله باقی ماند که همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود ضریب نهایی رگرسیون چند گانه  $M.R = 0/659$  و مجذور آن یعنی ضریب تعیین  $R^2 = 0/435$  می‌باشد. همچنین ضریب تعیین تصحیح شده برابر  $0/429$  می‌باشد بنابر این به صورت واقعی و تعدیل یافته ۴۲/۹ درصد از واریانس عملکرد سازمانی توسط متغیرهای مستقل تبیین و پیش‌بینی می‌شود.



**همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار**

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چند گانه متغیرهای موجود در معادله را می توان به صورت استاندارد شده و در رابطه ریاضی زیر نشان داد

$$۳۴/۱۳ + (تحصیلات) ۰/۱۷۰ - (نوآوری) ۰/۶۶۱ = \text{عملکرد سازمانی}$$

همان طور که در معادله فوق مشاهده می شود عملکرد سازمانی بیشتر از هر متغیر دیگری از متغیر نوآوری متأثر است . به عبارت دقیق تر نوآوری مدیران تاثیر زیادی روی عملکرد سازمانی دارند .

**جدول ۴: شاخص ها و آماره های تحلیل رگرسیون چند متغیری " عملکرد سازمانی (شرکتی) "**

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	اشتباه معیار	F	سطح معنی داری P
اثر رگرسیون	۱	۵۹۱۶/۱۱۷	۵۹۱۶/۱۱۷	۰/۶۵۹	۰/۴۲۵	۰/۴۲۹	۰	۱/۲۵	۰/۰
باقی مانده	۵۳	۷۶۹۷/۰۰۵	۱۴۳/۳۳				۹/۴	۷۲	
کل	۵۴	۱۳۶۱۳							

**جدول ۵: ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه کلی پژوهش**

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۱۳۸	۶/۷۶۸	۵/۰۴۴	۰/۰۰
نوآوری	۰/۶۵۳	۰/۰۷۵	۸/۷۵۳	۰/۰۰
تحصیلات	۱/۹۲۰	۱/۳۰۴	۲/۲۳۹	۰/۰۲۸

**متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (شرکتی)**



## ۱-۷- نتیجه گیری و یافته های تحقیق

کار آفرینی به معنای قبول مسئولیت ، تعقیب فرصت ها ، تامین نیاز ها و خواسته ها از طریق نوآوری و راه اندازی یک کسب و کار تجاری است ( برچ ، ۱۹۸۶ : ۴ ) . برخی از برجسته ترین خصوصیات فرد کار آفرین از نظر ماریسون عبارتند از ۱- تعهد و عزم راسخ ۲- قدرت رهبری ۳- فرصت طلب بودن ۴- تحمل خطر ، ابهام و عدم قطعیت ۵- داشتن خلاقیت و اعتماد به نفس ۶- تمایل به سرآمد بودن ( ماریسون ، ۱۹۹۸ : ۱۰ ) . کار آفرینی فرایند ابتکار و نوآوری و ایجاد کسب و کارهای جدید در شرایط مخاطره آمیز از طریق کشف فرصتها و بهره گیری از منابع است . کار آفرینی تبدیل ایده نو به محصول با خدمات است که از نتایج آن می توان به افزایش بهره وری ، کارآیی و اثر بخشی سازمانی اشاره کرد ( تورانی ، ۱۳۷۸ : ۳ ) . همان طور که ملاحظه می شود ، خلاقیت و نوآوری اتخاذ ریسک حساب شده ، استقلال و جهت یابی به سوی موفقیت جز مولفه های اصلی کار آفرینی است . چنانچه این ویژگی ها بخشی از ساختار روانی و شخصیتی افراد کار آفرین باشد در اینصورت آن ها می توانند عملکرد سازمانی بهتری داشته باشد ( واتسون و کارن ، ۱۹۹۶ : ۲۵ ) کاپلان و نورتون اعلام کردند که برای ارزیابی کامل از عملکرد سازمان، شرکت های موفق برای کسب دستاوردهای مالی می بایست برای مشتریان خود ارزش آفرینی کنند و فضای کاری مناسب را برای کارکنان ایجاد و نوآوری و خلاقیت و یادگیری و رشد را در سازمان تقویت کنند (کاپلان و نورتون ، ۱۳۸۳ : ۱۴) . نتایج حاصل از مقاله نشان می دهد که بین و یژگی های کارآفرینی (شامل توفیق طلبی، استقلال طلبی و نوآوری) مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی با عملکرد سازمانی آن ها رابطه دارد. هرچه توفیق طلبی و نوآوری مدیران افزایش یابد، عملکرد سازمانی آن ها نیز بهتر می شود و لی هرچه استقلال طلبی آنان افزایش یابد، از عملکرد سازمانی آن ها کاهش می یابد. این یافته مقاله با نتایج تحقیقات مک لند و وینتر (۱۹۶۹)، لایلز (۱۹۷۴) همسو می باشد و همچنین این یافته که عملکرد سازمانی بیشتر از هر متغیر دیگری از نوآوری مدیران تاثیر می پذیرد با گفته کاپلان و نورتون مبنی بر اینکه برای ارزیابی کامل از عملکرد سازمان فضای کاری مناسب را برای کارکنان ایجاد و نوآوری و خلاقیت و یادگیری و رشد را در سازمان تقویت کنند را تایید می نماید. از این رو برای بهتر شدن عملکرد سازمانی مدیران کارآفرین شرکت های حمل نقل داخلی کالا استان آذربایجان غربی پیشنهادهایی به صورت ذیل ارائه می شود.

۱- با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق عملکرد سازمانی مدیران بیشتر از هر متغیر دیگری از نوآوری مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالا تاثیر می پذیرد؛ از این رو مدیران شرکت های حمل نقل داخلی کالا شهر ارومیه باید از برنامه هایی استفاده کنند که موجب افزایش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در آن ها می شود. آن ها باید برنامه های شرکت خود را به طور منظم بازبینی کنند و از ادامه برنامه هایی که کارایی خود را از دست داده اند، جلوگیری بعمل آورده و فرایندها را بهبود بخشند و



## همایش ملی ایده‌های کارآفرینانه و فرصت‌های جدید کسب و کار

اصلاح کنند و ضمن آگاهی از شرایط محیطی سعی در پیشی گرفتن از رقبا داشته و نیازهای خدمات گیرندگان خود را شناسایی و در جهت رفع آن‌ها اقدام کنند، تا عملکرد سازمانی آن‌ها بهبود یابد.

۲- با توجه به نتایج بدست آمده از توفیق طلبی با عملکرد سازمانی رابطه دارد، و تاثیر کمی بر روی عملکرد سازمانی می‌گذارد؛ از این رهی شرایطی بایستی فراهم شود که در آن مدیران صداقت و درستکاری در ارائه خدمات، فعالیت همراه با شور و شوق و علاقه مندی به فعالیت کارآفرینانه، داشتن شهامت در پذیرش تغییر، انعطاف داشتن در شرایط محیطی گوناگون و تمرکز بر نیازهای مشتریان و خدمات گیرندگان که از عوامل حیاتی توفیق یک سازمان می‌باشد، نهادینه شود.

Archive of SID



## ۸-۱- منابع تحقیق

- ۱- آقاجانی، حسن علی و همکاران، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در حوزه فناوری اطلاعات، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۲- ابطحی، حسین و کاظمی، بابک (۱۳۷۹)، بهره‌وری، تهران، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ دوم
- ۳- احمد پور داریانی، محمود (۱۳۷۹) کارآفرینی، تعاریف، نظریات، الگوها، انتشارات امیر کبیر.
- ۴- انصاری، محمد تقی و سلمانی زاده، عباس (۱۳۸۷)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارآفرینان کشور، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فناوری، سازمان پژوهش علمی و صنعتی ایران
- ۵- برومندنسب، م (۱۳۸۱)، وضعیت اجتماعی، اقتصادی، انگیزه پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز
- ۶- جهانگیری، علی (۱۳۸۲) طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
- ۷- جهانگیری، علی، کلانتری ثقفی، ربابه (۱۳۸۷)، بررسی و سنجش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران (مطالعه موردی: شرکت مخابرات ایران)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول
- ۸- جیمز ای. اف. استونر. ادوارد فری من و وانیل آر. گیلبرت (۱۳۷۹) مدیریت (مقدمه‌ای بر مدیریت، در قرن بیست و یکم، برنامه ریزی) ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
- ۹- زالی، محمد رضا و مدهوشی، مهرداد و کردنائیج، اسدالله (۱۳۸۶)، ارزیابی مشخصه‌های کارآفرینی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)، [WWW.sid.ir](http://WWW.sid.ir)
- ۱۰- صمد آقایی، جلیل، (۱۳۷۸)، سازمان‌های کارآفرین، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ.
- ۱۱- عابدی، رحیم، (۱۳۷۹)، بررسی خصوصیات و ویژگی‌های کارآفرینان در صنایع کوچک و نقش آنها در توسعه اقتصادی کشور، شورای پژوهش‌های علمی کشور، برنامه ملی تحقیقات، دانشگاه ارومیه.
- ۱۲- کاظمی، مصطفی و مهارتی، یعقوب، (۱۳۸۲)، سنجش میزان کارآفرینی مدیران صنعت، (مطالعه موردی: استان خراسان).
- ۱۳- لیاقتدار، محمد جواد و بدری، احسان و همکاران، (۱۳۸۴)، بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، [WWW.sid.ir](http://WWW.sid.ir)

۱۴- مقصودی، جعفر (۱۳۸۴)، بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارآفرینان تهرانی با افراد عادی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.

۱۵- نبی‌نیا، محمد صادق، (۱۳۷۴) کارآفرینی، چاپ سوم، دفتر بین‌المللی کار.

۱۶- هیگینز، جیفرام، (۱۳۸۱)، کارآفرینی: ۱۰۱ تکنیک حل خلاق مسئله، ترجمه احمد پور داریانی، تهران، انتشارات امیر کبیر.

۱۷- Ahmed, S.U.( ۱۹۸۵) : " Risk-taking Personality, Focus on and Entrepreneurship", Personality and Individual Difference, Vol. , pp.۷۸۱-۷۸۲

۱۸- Arancibia , Erik( ۲۰۰۸) Entrepreneurship in value chains of non-timber forest products, Forest policy Journal, pages ۲۱۲-۲۲۱.

۱۹- Brockhouse , Robert ( ۱۹۸۰ ) , Risk – Taking propensity of Entrepreneurs A curding of Management Journal , Vol ۲۳ , no,۳

۲۰- Burch , John G . (۱۹۸۲) Entrepreneurship , United States of America : John Wiley , Sons

۲۱- Deakinsd. & Freel M. ( ۲۰۰۳ ) . Entrepreneurship and Small firms . ۳ rendition. Mc Grow Hill

۲۲- Druker, P.(۱۹۸۵) : " The Discipline of Innovation ": Harvard Business Review, May – June , PP.۶۶-۷۲

۲۳- Durocher , Peter f. (۱۹۹۳) Innovation , Entrepreneurship, New York: Library of Congress Cataloging in publication Data

۲۴- Howard, S. (۲۰۰۴) : " Developable Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education Venture Creation : University of South Florida Repot, PP. ۳- ۷

۲۵- Johnson, David. (۲۰۰۱) what is Innovation and Entrepreneurship? Lesson, for larger organizations, Industrial and commercial draiji.g.Vol.۳۳,N,.۴.

- ۲۶- Johns, Nick(۲۰۰۵) Destination development through entrepreneurship: ` comparison of two Cases, Tourism Management, vole ۲۶, Issue ۴, pages- ۶۰۵ – ۶۰۹.
- ۲۷- Kaplan, Robert. S and Norton, David(۲۰۰۴),"Strategy Map Converting Intangible assets into Tangible out comes",Harward Bqsiness Review
- ۲۸- Littunen, Hanau,(۲۰۰۰). Entrepreneurship and the Characteristics of Entrepreneurial Personality, International Journal of Entrepreneurial Behavior Research. Vol.۶,No.۶
- ۲۹- Luke, Belinda (۲۰۰۶). Exploring Strategic Entrepreneurship in the Public Se#por, Auckland University of Technology. NewZland.
- ۳۰- McClelland, D. (۱۹۶۱) The Ach)eviNg Society\$ Princeton: NJ, Van Nostrum`.
- ۳۱- Morison , Alison ( ۱۹۸۹ ) Entrepreneurship : Anointer national perspective , Great @retain : plant Tree
- ۳۲- Riveter, K. C and K Line , D (۲۰۰۰) . Rembrandts in the Attic , Harvard` Business School press, @.ston .LA
- ۳۳- Vesper ,K,(۱۹۹۰) Summary ob Entrepreneurship Education Survey, Department of Management and Organization, University of Was`ington, Seattle,W.A
- ۳۴- Watson ,Alexaj`er , Karen Holm, Oleander Wise (۱۹۹۶) The entrepreneurs Complete Source Book, United States Of America: prentice Hall
- ۳۵- Zampetakis, alohas. (۲۰۰۷). Entrepreneurial Behavior i. the Greek, Public Sector, International of Entrepreneurial Behave)or &research, Roulade ۱۳, Number.