

بررسی درک مدیران میانی از محیط داخلی سازمان برای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه تهران

شیرمیراد مرزبان^۱ ، سید محمد مقیمی^۲

چکیده

این پژوهش به بررسی درک مدیران از محیط درونی برای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه پرداخته و اهداف آن شامل تعیین تاثیر عوامل درونی سازمانی کارآفرینی همچنین ارزیابی عملکرد کارآفرینی (CEAI)¹ .

این تحقیق میشود . تحقیق همبستگی کاربردی میدانی پذیرفته این کار بین مدیران میانی دانشگاه تهران توزیع گردیده تحقیق 132 مدیران میانی دانشگاه شامل مدیران کل حوزه ستادی و معاونین مدیر کل و رؤسای، پردیس ها و دانشکده ها تجزیه تحلیل تحلیل عاملی که نتایج تحقیق می داخلی مدیران میانی دانشگاه تهران (حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری ، دسترسی زمانی ، سازمانی، پاداش و تقویت) پایداری این بیشتر می CEAI ثابتی تشکیل که ادبیات (حمایت مدیریت، آزادی عمل کاری ، سازمانی، هماهنگی) . همچنین CEAI های بدست آمده برای مدیران میانی دانشگاه تهران مدیران میانی ، : حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری ، دسترسی زمانی ، سازمانی پاداش و تقویت بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه تهران موثرند.

کلیدی: کار آفرینی سازمانی، سازمانی ، مدیران میانی ، دانشگاه تهران .

امروزه یکی از ابزارهای توسعه اقتصادی در کشورهای در توسعه، گسترش کارآفرینی است. که کشور ما نیز از این امر مستثنی نیست کارآفرینی مفهومی که (مقیمی 1383). کارآفرینی کلمه entrepreneur و اصطلاح آلمانی Unternehmen که لفظی معنی " می (Ian Boxil, 2003).

کارآفرینی یک وجهی پیچیده که کارآفرینی کارآفرینان سزایی کرده بسیاری (Johnson et al, 2006) کارآفرینی پلی میان زایش ایده ، تولید و انجام خدمات ، مبادله اطلاعات و کالاست (هاشمی، 1380). کارآفرینی دگرگونی اجتماعی ایجاد گیری نیروی انسانی طبیعی میانجامد (طالبی، 1380).

کارآفرینی فرآیندی پویا، زمینه سازمانی، ریسک بررسی می (Sybille,) 2005

مک گوایر کارآفرینی فرهنگ متفاوت بداند طبیعی سرمایه ممکن یکسان . که باید :عقاید اجتماعی، هنجارها، ملی، مکاتب دینی، تعلیم تربیت (Poul dreisler et al, 2003) .

فرآیندی که بتوان با استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کار گیری دیگر عوامل، به وجود آورد، کارآفرینی گویند. کارآفرینی فقط فردی نیست، سازمانی هم می (Thompson & Alvy, 2000).

برخی هم کارآفرینی پروسه تخریب خلاق می دانند که در پیاده سازی و اجرایی کردن کارآفرینی مدیران میانی نقشی بسیار مهم (1970) از اولین محققینی بود که اهمیت مدیران میانی را به عنوان ایجادکننده تغییر در سازمان ها مورد توجه قرار داد و همچنین نوناکو و تا کی چی (1995) بر نقش مرکزی مدیران میانی در سازمان ها تأکید دارند و کوئین از اولین محققینی بود که نقش مهم مدیران میانی را در فرآیند های نوآورانه شناسایی کرد اما در خصوص تأثیر عوامل داخلی سازمان بر کارآفرینی تحقیقات عمده

¹ -Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument

2002 شاکر زهرا و همکاران مقاله ای ارائه نمودند و در آن مدلی ارائه نمودند که در آن پنج عامل شامل: حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری، پادش و تقویت، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی را به عنوان عوامل داخلی تأثیرگذار بر مدیران میانی سازمان کارآفرینی معرفی نمودند و بر اساس این عوامل ساختار CEAI (ابزار ارزیابی عملکرد کارآفرینی شرکتی) را تعیین نمودند تا بوسیله این ابزار مرجعی را برای تعیین میزان کارآفرینی سازمانی ایجاد نماید. در این تحقیق سعی شده عوامل تأثیرگذار بر درک مدیران میانی از کارآفرینی در دانشگاه تهران را تعیین کند. این پژوهش، شناخت و تعیین عوامل درون سازمانی که بر فعالیت های مدیران میانی تأثیر گذارند و اولویت بندی آنها، ارائه مرجع و ابزاری برای ارزیابی کارآفرینی مدیران میانی و دانشگاه ها به صورت عملی و کاربردی، می باشد.

کارآفرینی سازمانی
 بنیانه جهانی کار آفرینی، میان ملی
 Archibong , Chi , Anyansi (2004),

یکی های اصلی کارآفرینی کارآفرینی که شک گیری توفیق و تعالی .
 در طی تاریخ تکامل مفهوم کارآفرینی سازمانی، افراد و محققان مختلف از واژه های متفاوت برای این مفهوم استفاده کرده :
 کارآفرینی اداری، کارآفرینی شرکتی، جمعی، سازمانی، درون شرکتی و غیره. واژه کارآفرینی سازمانی را اولین بار پینکات در سال 1985 به کار برد، و بعد از این سال بود که سیر پژوهش های کارآفرینی در سازمان، شدت یافت و توجه محققان زیادی را به خود جلب کرد (اقبالی، 1388).

پینکات کارآفرینی در سازمان ها را «
 سیستم و وظایف ایجاد می کند. نورمن مگری گیفورد پینکات را به عنوان ابداع کننده واژه «کارآفرینی سازمانی می داند. پینکات معتقد است کارآفرینی سازمانی فعالیت های نوآورانه را در سازمان توصیف می کند و تلاش های افراد سازمان را برای بهبود کس کار را منعکس می نماید. کارآفرینی سازمانی شامل به خدمت گرفتن رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان است (Neck, 1998 & Echols

محیط متغیر مدیران باید سازمانی شرایط محیطی تطبیق
 (Nelson & Campbell Quick, 2008).

کارآفرینی سازمانی بی ادگیری کشف جدید گیری مبتنی
 کارآفرینی سازمانی، یک کرد استراتژیک که بازتولید فرایند یا حتی کل
 گیر (Covin & Miles, 1999).
 1. مروری بر تعاریف کارآفرینی سازمانی

ردیف			
1	Schollhammer	1982	کارآفرینی سازمانی شامل توسعه تولیدات جدید، پیشرفت های تولیدی، روش های تولیدی جدید و فرایندهای جدید
2	Pinchot	1985	کارآفرین درون سازمانی رؤیا پردازانی اهل عمل هستند. افرادی که مسئولیت ایجاد نوآوری برای هر نوع سازمانی رابه عهده می گیرند، آنها ممکن است، ایجاد کننده یا مخترع باشند، اما همیشه مشغول بررسی تبدیل نظر به واقعیتی سود آور هستند.
3	Nielson, peters & hisrich	1985	کارآفرینی سازمانی توسعه در داخل سازمان بزرگ با بازارهای داخلی و واحدهای کوچک و مستقل برای ایجاد، بررسی بازار داخلی و توسعه خدمات نوآورانه فناوری ها یا روش های درون سازمان است.
4	Jennings & Lumpkin	1989	کارآفرینی سازمانی میزان ایجاد محصولات یا بازارهای جدید را در سازمان تعریف کرده اند.

Guath & Ginsberg	1990	کارآفرین سازمانی فردی است که در زیر چتر سازمان ، محصولات ، فعالیت ها و فناوری جدیدی را کشف و به بهره برداری می رساند .	5
Jennings, D . & Yang, d	1990	کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرآیند توسعه محصولات یا بازارهای جدید تعریف می کنند.	6
Hornsby, J. S. Kuratko, D. F., & montagno	1990	کارآفرینی سازمانی را به عنوان ایجاد کسب و کارهای جدید در درون چارچوب شرکت های مادر، توصیف می نمایند.	7
Venkataraman, S., I. C. MacMillan, and R. McGrath D. L	1992	کارآفرینی سازمانی را به عنوان ابزار شرکت ها برای افزایش ثبات اقتصادی شرکت در بلندمدت تعریف می نمایند .	8
Zahra	1993	کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن فرد با حمایت سازمان محل ، فعالیت ها ، رویه ها و فناوری جدید را کشف می کند و به بهره برداری می رساند و در واقع فعالیت کارآفرینانه ای را به ثمر می	9
Hlitt, M. , Ireland , R .D	2002	کارآفرینی سازمانی را یک مزیت رقابتی برای خلق ارزش درون سازمانی می	10
Hornsby . Kuratko . Zahra	2002	کارآفرین سازمانی خلاق که می کند یک فکر یک واقعیت تبدیل نماید	11

عوامل سازمانی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی

تحقیقات مختلف عوامل زیادی را بر ایجاد کارآفرینی سازمانی مؤثر دانسته اند یافته تجمعی تحقیقات میدهد که نی مهمی تشویق کارآفرینی نی ایفا کنند (Covin, & Slevin 1991)

سیستم کنترل (Sathe, V, 1985). حمایت مدیریتی (Stevenson, & Jarillo, 1990 & Kuratko, D.F. & et al. 1993);

هورنزی همکا (1999) موفقیت شناسایی کرد که فعالیت انسانی کارآفرینی

نی می این : کردن حمایت مدیریت

یک سازمانی که یادگیری همکاری ریس

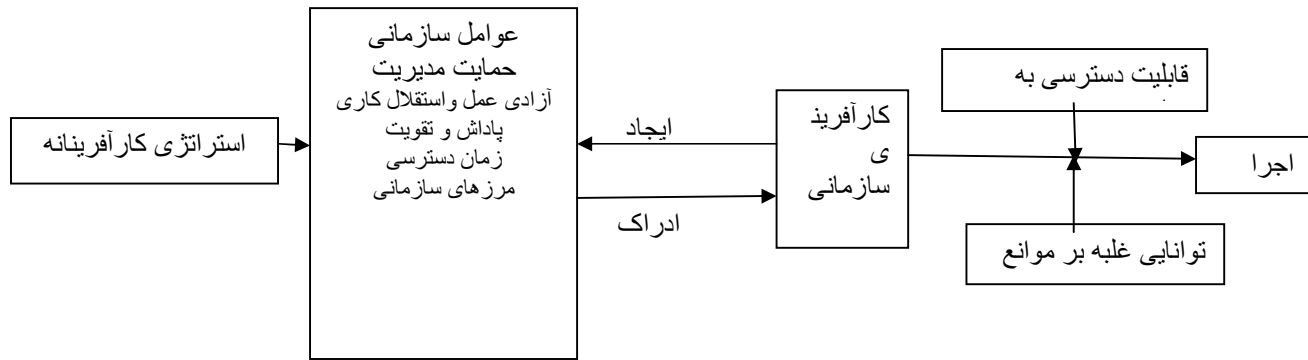
پذیری (Jones, Morris, & Ockmore, 1995).

زهره در تحقیق خود عوامل زیر را بر کارآفرینی سازمانی مؤثر می داند : حمایت مدیریت، اختیارکار، پاداش و تقویت ، زمان دسترسی ، مرزهای سازمانی (Hornsby & Kuratko, & Zahra, , 2002) لذا در این تحقیق نیز بر اساس هردو تحقیق فوق مدل مفهومی تحقیق ارائه

مدل مفهومی تحقیقی

براساس مفاهیم مطرح شده مدل مفهومی تحقیق که اقتباس از مدل تحقیق زهره (2002) می باشد به صورت شکل 1

در مدل مفهومی تنها اثر عوامل سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مورد نظر است .



شکل 1: مدل مفهومی تحقیق (Hornsby, J. S. D. F. Kuratko, S. A. Zahra 2002)

فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق با توجه به مدل تحلیلی تحقیق به صورت زیر می باشد :

- 1- اعتبار سازگاری داخلی عوامل به دست آمده برای جامعه آماری (حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری، پاداش و تقویت، مرزهای سازمانی، زمان دسترسی) پایداری این عوامل را بیشتر نشان می دهد .
- 2- $CEAI^1$ های بدست آمده از عوامل ثابتی تشکیل شده است که با عوامل مشخص شده حمایت مدیریت، پاداش و تقویت، آزادی عمل و استقلال کاری، مرزهای سازمانی، زمان دسترسی در ارتباطند.

روش تحقیق

با مرور تحقیقات و مقالات صورت گرفته قبلی در زمینه عوامل داخلی مؤثر بر کارآفرینی مدیران مدل مربوط به تحقیق (شاکر، زهرا 2002) که کاملتر از بقیه بود مد نظر قرار گرفته شد. در تحقیق حاضر از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است زیرا که سعی دارد ضمن توصیف داده ها که به روش میدانی که صورت گرفته به تحلیل آنها بپردازد و بر مبنای نتایج حاصل از نمونه ها به نتایجی در خصوص جامعه آماری نیز بپردازد.

جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران میانی دانشگاه تهران بود که بر اساس آمار مدیت نیروی انسانی و امور رفاهی دانشگاه 132 نفر می باشند که به دلیل محدود بودن جامعه آماری همه مدیران میانی دانشگاه تهران به عنوان نمونه انتخاب شدند که پرسشنامه مورد نظر بین همه جامعه آماری توزیع که پس از تکمیل 112

منظور دو فرضیه تنظیم .

ابزار اندازه گیری

پرسشنامه اقتباسی از پرسشنامه ای استاندارد (zahar & at al 2002) (ابزار ارزیابی کارآفرینی شرکتی CEAI) این پرسشنامه

48سئوال با ابعاد پنج گانه جو کارآفرینی که 19 سؤال مربوط به حمایت مدیریت، 10

کاری، 6 سؤال مربوط به پاداش و تقویت، 6 سؤال مربوط به زمان دسترسی و 7 سؤال مربوط به مرزهای سازمانی است که همگی بر اساس طیف 5 گزینه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و ارزش عددی آنرا 1= 5 برای گزینه ها انتخاب شد. (کاملاً مخالفم =1

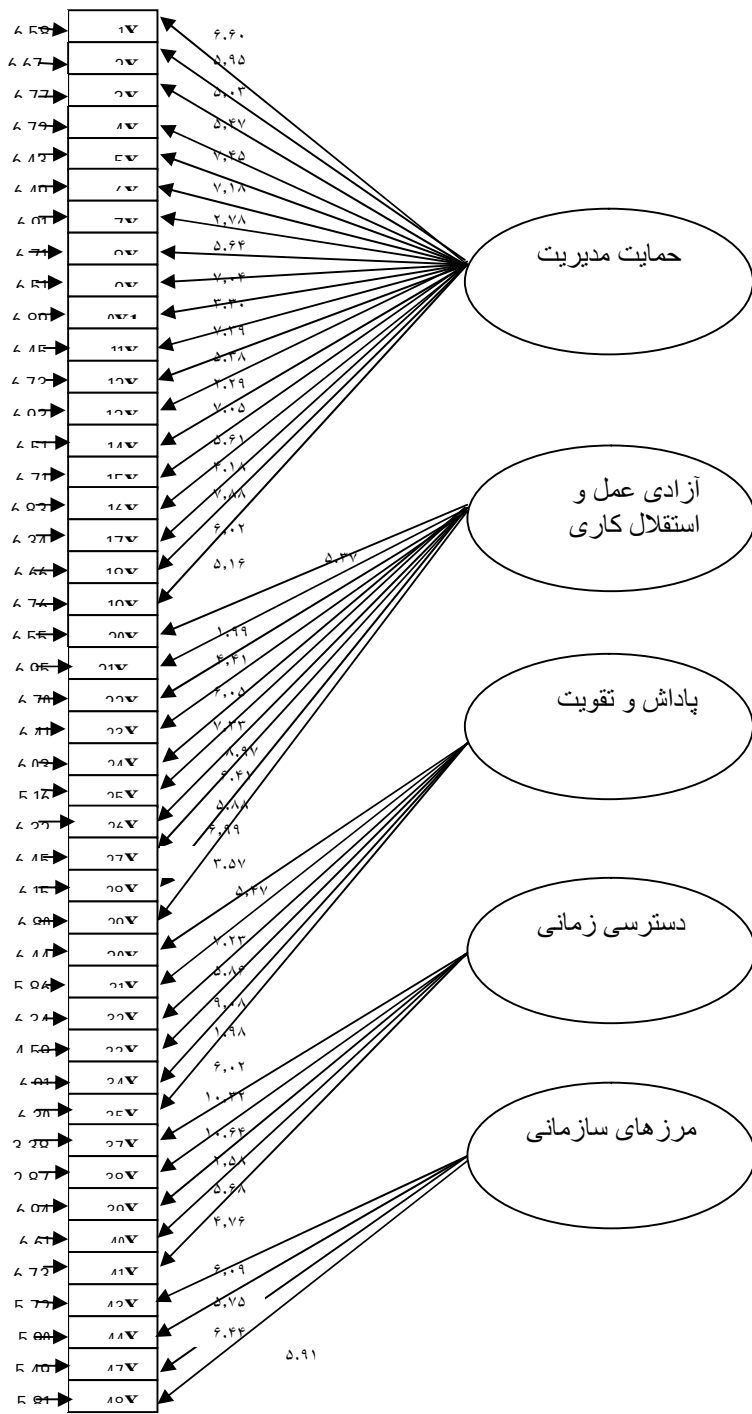
=2= 3= 4= و کاملاً موافقم =5) عنایت تحقیق و متغیرهای مکانی

مدیران میانی دانشگاه تهران می باشند

اطمینان از روایی پرسشنامه تحقیق اصلاحی کارآفرینی سازمانی مورد نظر

قرار گرفته و از طریق تحلیل عاملی تاییدی اعتبار سازه مورد تایید قرار گرفت .

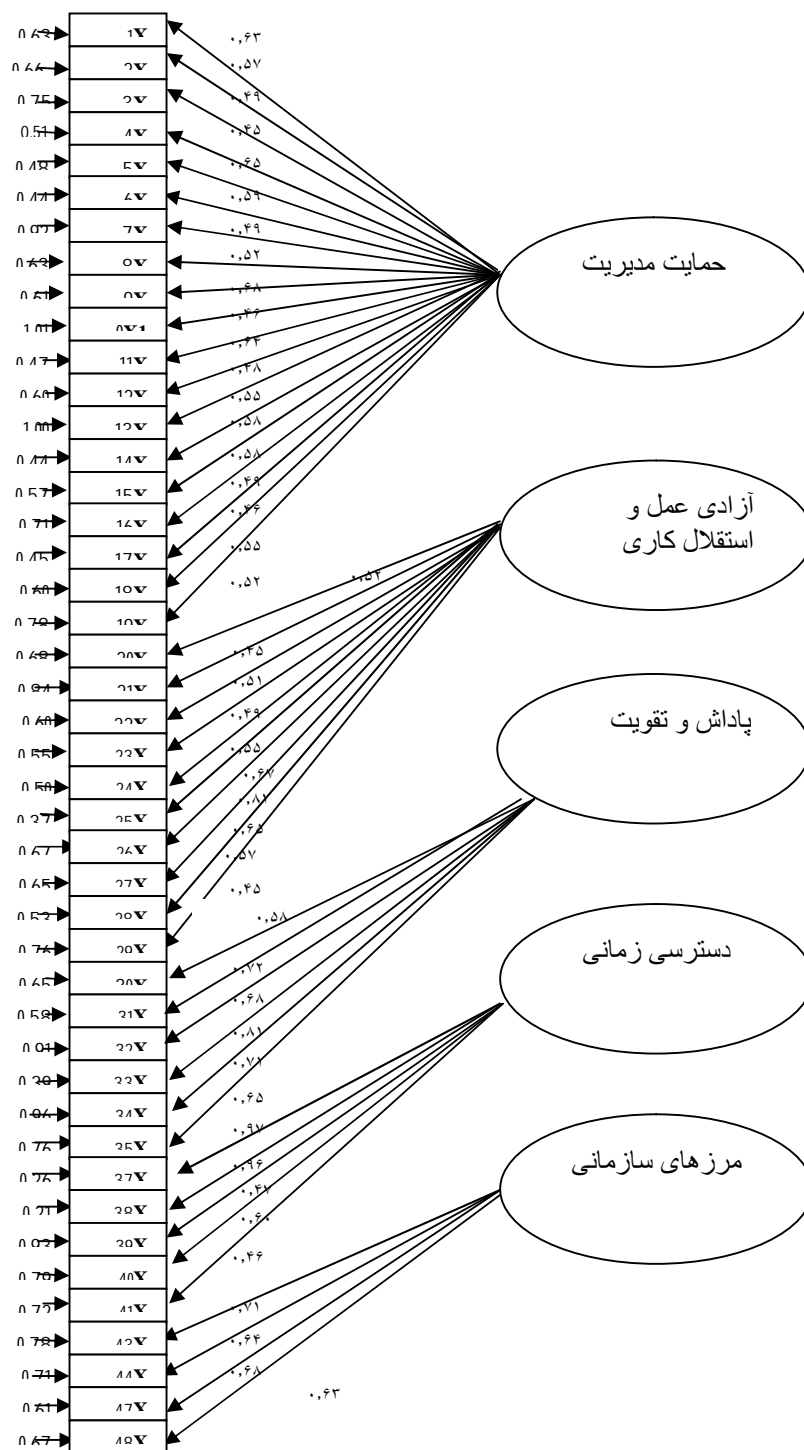
تعیین پایایی	پیش	سی تایی	کرونباخ	گردید.
تجزیه و تحلیل داده ها	به منظور تجزیه و تحلیل داده ها	های آمار استنباطی، تحلیل عاملی تاییدی	تمامی عملیات آماری،	
	با بهره گیری از نرم افزار آماری LISREL 8/5 SPSS16	از روش تحلیل عاملی تاییدی برای ایجاد		
	CEAI بدین صورت استفاده شد که پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها که از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بودند			
	با انجام عملیات زیر CEAI			
	1- سؤال هایی که برای عوامل دارای بار عاملی پایین تر از 0,4 و یا منفی بودند حذف شدند.			
	2- سؤال هایی که دارای بار عاملی بالاتر از 0,4 و یا منفی بودند تأیید و آن آیتم زیر مجموعه عامل مورد نظر شدند.			
	3- از اینکه کلیه موارد مربوط به هر عامل مشخص شد، عوامل براساس زیر مجموعه های خود نامگذاری شدند.			
	بدین ترتیب عوامل موثر بر کارآفرینی مدیران میانی دانشگاه تهران مشخص گردید و همچنین با توجه به عوامل و آیتم های			
	CEAI	(2)		



Chi_square =1356.95 df= 892 p-value=0.0000. RMSEA=0.072

CEAI

شکل 2:



Chi_square =1356.95 df= 892 p-value=0.0000. RMSEA=0.072

CEAI

شکل 2: مدل تخمین استاندارد

2: بار عاملی CEAI

0,63	های کاری بهبود یافته را سریعاً به کار می	X1	حمایت مدیرین
0,57	های بهبود یافته‌ای را که توسط زیردستان و کارکنان به وجود آورده‌اند را سریعاً به کار می‌گیرد.	X2	
0,49	برای ارتقاء دانشگاه ایده‌های شخصی که توسط افراد مطرح می‌شوند، مورد حمایت و تشویق قرار می‌گیرد.	X3	
0,45	مدیران عالی دانشگاه، پذیرای ایده‌ها و پیشنهادات هستند.	X4	
0,65	ارتقاء مدیران معمولاً بر اساس ایده‌های نوآورانه و جدید صورت می‌گیرد.	X5	
0,59	آن دسته از مدیرانی که ایده‌های نوآورانه و جدید خود را ارائه می‌کند، اغلب مورد تشویق‌های مدیران عالی را فعالیت‌هایشان قرار می‌گیرند.	X6	
0,49	های مصوب وجود دارد ولی به زیردستان و کارکنان اجازه داده می‌ها و بدون نیاز به آوردن توجیه و طی کردن رویه‌های متداول مربوط به فرایند تصویب، در زمینه پروژه جدید تصمیم‌گیری کنند.	X7	
0,52	مدیران عالی، نوآوران را تشویق می‌کنند تا قوانین و رویه‌های خشک و انعطاف‌ناپذیر سازمانی را کنار بزنند و ایده‌های جدید را همواره مطرح کنند.	X8	
0,68	انتخاب بسیاری از مدیران عالی دانشگاه به خاطر داشتن تجربه و نوآوری می	X9	
0,46	در دانشگاه، برای اجرایی کردن ایده‌های جدید، پول کافی وجود دارد.	X10	
0,64	افرادی که دارای پروژه‌های خود پاداش و مزایای اضافی دریافت می‌کنند.	X11	
0,48	در دانشگاه گزینه‌های متفاوتی برای افراد وجود دارد تا بتوان حمایت‌های مالی مختلفی را برای ایده‌های خلاقانه خود دریافت کنند	X12	
0,55	در دانشگاه افرادی که ریسک‌پذیر هستند، غالباً پروژه‌های جدید را بدون توجه به آنکه شکست بخورند یا موفق شوند بلکه به خاطر علاقه مندی دنبال می‌کنند.	X13	
0,58	در دانشگاه افراد غالباً تشویق می‌شوند تا در زمینه ایده‌های جدید، به طور حساب شده ریسک‌پذیری کرده و پروژه‌های جدیدی را پیشنهاد و اجرا کنند.	X14	
0,58	در دانشگاه ریسک کردن برای افراد جزء نگرش مثبت آن‌ها تلقی می	X15	
0,49	های کوچک و تجربی را حمایت می‌کند که امید بسیار کمی به موفقیت آن	X16	
0,46	در دانشگاه به مدیران و کارکنانی که ایده‌های خوبی دارند وقت آزاد داده می‌شود تا ایده‌هایشان را مطرح کنند.	X17	
0,55	تمایل قابل ملاحظه‌ای بین افراد دانشگاه جهت تولید ایده‌های جدید، بدون توجه به مرزبندی بین واحدهای دانشگاهی، وجود دارد.	X18	
0,54	در دانشگاه افراد تشویق می‌های جدید خود با کارکنان سایر واحدهای دانشگاه صحبت کنند.	X19	
0,52	من احساس می‌کنم که خودم رئیس خودم هستم و نیازی نیست تصمیماتم دوباره مورد بررسی قرار بگیرد.	X20	آزادی عمل و استقلال کاری
0,45	در دانشگاه، انتقادهای سخت و تنبیه‌ها به خاطر اشتباهات عامل مهمی است که کارم را ساخته و پرداخته می‌کند (انتقادات و تنبیهات فرصت هستند)	X21	
0,51	دانشگاه، فرصت خلاق بودن به وجود می‌آورد و زمینه استفاده از‌های شخصی‌ام را برای انجام کارم را فراهم می‌کند.	X22	
0,49	دانشگاه به من آزادی می‌های شخصی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارم استفاده کنم.	X23	
0,55	دانشگاه به من فرصت می‌دهد تا از توانایی‌هایم، در انجام کارم استفاده کنم.	X24	
0,67	دانشگاه من از آزادی لازم برای تصمیم‌گیری درباره اینکه چه کاری انجام دهم و چگونگی انجام آن برخوردارم.	X25	
0,81	اساساً مسئولیت من بر این اصل استوار است که خودم تصمیم بگیرم که چگونه کارها را انجام بدهم.	X26	
0,65	من غالباً تصمیم می‌گیرم که در محیط کاریم چه کاری را انجام دهم.	X27	
0,57	من از استقلال زیادی در کارم برخوردارم و می‌توانم خودم در مورد آن تصمیم‌گیری کنم.	X28	
0,45	های یا مراحل کاری مشابه و تکراری برای انجام وظایف مهم به صورت روزانه پیروی می‌کنم.	X29	
0,58	مدیران عالی با حذف موانع و مشکلات، شرایط انجام کارم را فراهم می‌کنند.	X30	پاداش و تقویت
0,72	پاداش‌هایی که دریافت می‌کنم بستگی به میزان کار انجام شده ام در پست و شغلم دارد.	X31	
0,68	اگر من کارم را به خوبی انجام دهم، مدیران عالی مسئولیت‌های بیشتری در ارتباط با شغلم به من واگذار می‌کند.	X32	
0,81	اگر من کارم را به خوبی انجام دهم، مدیران عالی از من قدردانی ویژه می‌کنند.	X33	
0,71	های و مشکلات زیادی وجود دارد.	X34	

0,65	اگر عملکرد برجسته‌ای داشته باشم، مدیرم این موضوع را به مقامات بالاتر دانشگاه منعکس می‌کند.	X35	مؤثری زمانی
0,97	همواره به نظر می‌رسد که از زمان کافی برای انجام دادن کارها برخوردارم .	X36	
0,96	زمان کاری من با توجه به حجم کاریم، به گونه‌ای است که می‌توانم فعالیت‌هایم را به خوبی انجام دهم.) (انجام کارهایم زمان دارم)	X37	
0,47	کار من به گونه‌ای است که از زمان کافی برای تفکر درباره موارد مربوط به گسترش و توسعه دانشگاه و نحوه انجام	X38	
0,60	من در کار و مسئولیت روزانه‌ام دچار محدودیت زمانی نمی .	X39	
0,46	من و زیردستانم همواره زمان لازم برای حل مسائل پیچیده و ارائه راه حل‌های بلند مدت راه، که بعضاً وقت گیر نیز می‌باشند، داریم.	X40	
0,71	در دانشگاه، قوانین و روش‌های مکتوب و مدون برای انجام وظایف اصلی من وجود دارد	X41	مؤثری زمانی
0,64	شرح وظایف من در دانشگاه مشخص بوده و از انتظارات سازمان نسبت به شغلم آگاهی دارم.	X42	
0,68	در شرح وظایف شغلم به طور واضح استانداردهای عملکرد در خصوص ارزیابی کارم مشخص شده است .	X43	
0,63	به طور واضح می‌دانم سطح انتظارات از عملکرد کاری (بر حسب کمیت ، کیفیت و بازدهی).	X44	

3: تحلیل آنالیز واریانس یک طرفه

AGFI	GFI	عدد معنی	فراوانی	میانگین			
0/90	0/92	1,286	6,151	0,279	0,202	26,793	حمایت مدیریت
0/90	0/92	0,911	3,735	0,286	0,728	27,443	پاداش و تقویت
0/90	0/92	0,348	3,284	0,287	0,365	27,567	آزادی عمل و استقلال کاری
0/92	0/93	1,009	3,832	0,297	0,215	28,501	زمان دسترسی
0/91	0/94	0,23	1,405	0,293	0,982	28,099	مرزهای سازمانی

به طور کلی برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی چندین مشخصه وجود برازندگی وجود دارد در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی از شاخص χ^2 شاخص برازندگی (GFI) شاخص تعدیل برازندگی (AGFI) و ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA ایده آل آن است که نسبت کای دو تقسیم بر درجه آزادی کوچک 3 (1385).

AGFI بین صفر تا یک متغیرند که هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشند، نکوبی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. RMSEA ریشه میانگین مجذور ضریب است این شاخص برای مدل 0/08 0/05 بوده و مدلی که در آن این 0/1 بیشتر باشد برازش ضعیف است (1385). با توجه به خروجی لیزر مقدار χ^2 1356/95 می $df = 892$ زیرا هر چه مقدار نسبت χ^2 کمتر باشد، نتایج زیر که از خروجی نرم افزار لیزر برای این تحقیق بدست آمد.

$$\chi^2 = 1356/95 \quad DF = 892 \quad p - Value = 0,000 \quad RMSEA = 0/073 \quad GFI = 0,94 \quad AGFI = 0,92$$

با نگاهی با نتایج فوق متوجه می‌شویم که مدل اندازه گیری ابعاد جو کارآفرینی سازمانی مدل مناسبی است و مدل تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارد چون که نسبت کای- 1/52 و کوچک 3 RMSEA 0/073 و کوچک 0/08 AGFI نیز بیشتر از 90 می .

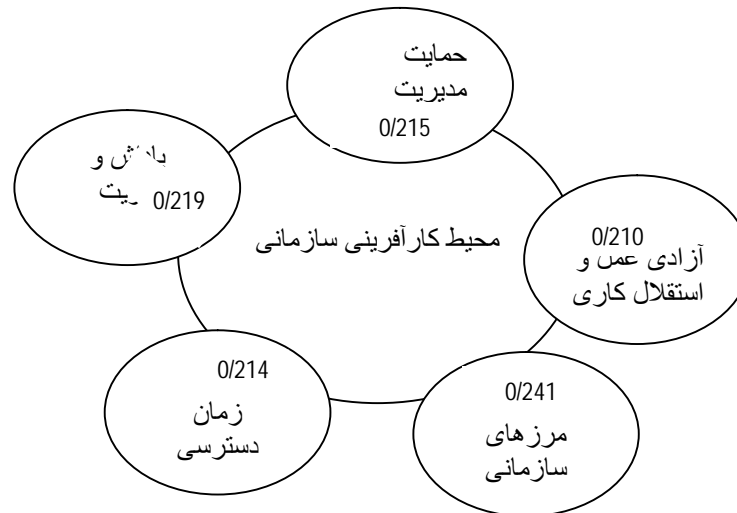
آزمون فرضیه‌ها

فرضیه 1

اعتبار سازگاری داخلی عوامل به دست آمده برای جامعه آماری (حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری، پاداش و تقویت، مرزهای سازمانی، زمان دسترسی) پایداری این عوامل را بیشتر نشان می‌دهد
با توجه به این که های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای کل سوالات عدد 0/917 به دست آمد و برای هریک از ساختار ارزیابی عملکرد کارآفرینی

سازمانی یعنی حمایت مدیران عالی عدد 0/886 و آزادی عمل و استقلا کاری 0/814 و پاداش و تقویت عدد 0/740 دسترسی زمانی 0/741 و برای مرزهای سازمانی عدد پایایی عدد 0/701 بدست آمد و از آنجا که این نسبتها ، قابل قبول هستند پس فرضیه 1 برای جامعه آماری تأیید می شود .
آزمون فرضیه 2

CEAI های بدست آمده از عوامل ثابتی تشکیل شده است که با عوامل مشخص شده حمایت مدیریت ، پاداش و تقویت ، آزادی عمل و استقلال کاری ، مرزهای سازمانی ، زمان دسترسی در ارتباطند
2 3 می توان نتیجه گرفت که **CEAI** مدیران میانی دانشگاه تهران از 5 عامل یعنی حمایت مدیریت ، آزادی عمل و استقلال کاری، پاداش و تقویت ، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی تشکیل شده است که همه این عوامل با عوامل ذکر شده در ادبیات نظری در ارتباط هستند از طرف دیگر برای جامعه آماری آیتم های به دست آمده برای 5 عامل حمایت مدیریت ، کاری ، پاداش و تقویت ، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی به ترتیب برابر با 6 10 19 4 5 آیتم بوده که در 2 آمده است بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می گردد. شکل شماره 4 این نتیجه را نشان می دهد .



کل 4: مقایسه واریانس های پوشش داده شده هر یک از عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی از نظر مدیران میانی دانشگاه تهران نتایج تحقیق : نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها به وسیله تحلیل عاملی نشان دهنده آن است که عوامل مشخص شده برای محیط درونی کارآفرینی سازمانی بر کارآفرینی مدیران میانی دانشگاه تأثیر گذار هستند و همچنین فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است و اسبی برای ارزیابی کارآفرینی سازمانی در دانشگاه می باشد به نحوی که با توجه به نتایج حاصل از آزمون ها عواملی که برای ساختار محیط درونی در نظر گرفته شده اند از اعتبار بالایی برخوردار هستند که با عوامل مشخص شده در ادبیات ارتباط دارند نتایج تحقیق منطبق با نتایج تحقیق زهرا 2002 بوده بنابراین مدیران می توانند از این ساختار برای بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی استفاده نمایند .

پیشنهادات

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه ها که نشان دهنده اعتبار قابل قبول ساختار بدست آمده برای مدیران میانی دانشگاه بوده لذا مدیران و دانشگاه ها می توانند به منظور ارتقاء در زمینه کارآفرینی سازمانی از **CEAI** های ارائه شده استفاده نمایند .

1. رضازاده ، حسین. (1386). کارآفرینی سازمانی ، نخستین کنفرانس توانمندسازی منابع.

2. احمدیو، داریان، محمود، مقیم، سید محمد. (1387). مانه، کارآفرینی، چاپ پنجم، فاندیش.

3. بازگان ، عباس ودیگران(1377). «روش تحقیق در علوم رفتاری» .
4. جوانمرد حبیب اله و گرگین طیبه (1389) بررسی درک مدیران میانی از محیط داخلی سازمان کارآفرینی شرکت صنعتی ، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت ، نوآوری و کارآفرینی.
5. جهانبخش ، اسماعیل؛ (1382). «راهنمای ساده کاربرد آزمون های آماری در پژوهش های علمی با استفاده از SPSS» اصفهان مؤسسه علمی دانش پژوهان برین و انتشارات ارکان .
6. خدایی هانیه(1388) 'عوامل پیش برنده کارآفرینی شرکتی - دانشنامه کارآفرینی - بنیاد دانشنامه نگاری ایران .
7. طالبی، کامبیز،(1380)، ویزنامه همایش کارآفرینی و فناوری های پیشرفته، موسسه توسعه دانش و پژوهش ایرا
8. مقیمی سید محمد ، رمضان مجید (1390) پژوهشنامه مدیریت، جلد 11، مدیریت استراتژیک و کارآفرینی.
9. هاشمی، حمید، ((سرمايه های ویژه نامه همایش کارآفرینی فناوریهای پیشرفته، : ایران 1380
10. هومن ، حیدرعلی (1390) مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل ، انتشارات سمت .

- 1 Archibong , Chi , Anyansi (2004), Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy, School of Business and Economics North Carolian A & T State University
- 2 Covin, J.G. & Miles, M.P. (1999); corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 23 (4): 47-63.
- 3 Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1991); A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 16(1): 7-25.
- 4 Echols E.A., Neck P.C. (1998). "The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 13, 38-46.
- 5 Guth, W. D., & Ginsburg, A. (1990). Guest editor's introduction: Corporate entrepreneurship.
- 6 Hayton, J. (2005); Promoting corporate entrepreneurship through human resource
- 7 Hit M. A. : Irland , R .D. Camp .S. M.& Sexton D.L.(2002) (Eds) strategic entrepreneurship creatina new mindset oxford Blackwell publisher .
- 8 Hornsby, J.S., Kuratko, D.F. & Zahra, S.A. (2002); Middle managers` perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale, *Journal of Business Venturing*, 17(3): 253-273.
- 9 Ian Box ill, (2003), Unearthing Black Entrepreneurship in the Caribbean: Exploring the Culture and MSE sectors, *Equal Opportunities International*, Volume 22 Number 1.
- 10 Jennings D . & Yang , D(1990) “ An Empirical comparison between objective Measure of the product innovation domain of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship : theory and practice*. vol . 15. No .1 , .
- 11 Jennings, D.F. & Lumpkin J.R. (1989);functionally modeling corporate entrepreneurship : An empirical integrative analysis , *journal of management* , 15(3):485-502.
- 12 Johnson, Debra; Craig, Justin B.L, and Hildebrand, Ryan, (2006), Entrepreneurship education: towards a discipline-based framework, *Journal of Management Development*, Vol. 25, No..
- 13 Jones, F.F., Morris, M.H., & Rock more, W. (1995); HR practices that promote entrepreneurship, *Hrmagazine*, 22(1): 86-91.
- 14 Kuratko, D. F., Montagno, R. V. & Hornsby, J. S. (1990). Developing an entrepreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic Management Journal*, 11, 49-58.
- 15 Kuratko, D.F. & et al. (1993); Implement entrepreneurial thinking in established organizations, *Advanced Management Journal*, 58(1): 28-39.
- 16 Management practices: A review of empirical research, *Human Resource Management Review*, 15(1): 21-41.

- 17 Naielson , R. P. , Peters , M . P.,& Hisrich , R.D.(1985) .Intrapreneurship strategy for internal markets: corporate , non-prifit and government institution cases strategic management journal , 6,181-189.
- 18 Nelson D. L Campbell Quick, J., (2008). Organization Behavior, 5th edition, Thomson, south western.
- 19 Paul driller & per blanker and Kent Nielsen(2003), promoting entrepreneurship changing attitudes or behavior? , journal of small business and enterprise development, volume 10, number 4.
- 20 Pinchot, G. (1985),” Entrapreneuring”, New York: Harper & Row publishers.
- 21 Sathe, V. (1985); Managing an entrepreneurial dilemma: nurturing entrepreneurship and control in large corporations, Frontiers of Entrepreneurship Research Babson College, Wesley: Mas
- 22 Schollhammer , H .(1982)” internal corporate entrepreneurship “ . in C . A. Kent; D . L .Sexton & K .H .Vesper (eds). Encyclopedia of entrepreneurship . Englewood cliffs; Prentice-Hall, pp. 209-229 .
- 23 Stevenson, H.H., & Jarillo, C. (1990); a Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management, Strategic Management Journal, 11(2): 17-27.
- 24 Sybille Heilbronn ,(2005) ,The impact of organizational change on entrepreneurship in community settings , Journal of Small Business and Enterprise Development ,Vol. 12 No. 3, 2005, pp. 422-436.
- 25 Thompson john & Geoff Alvy (۲۰۰۰) "The worlds of the entrepreneur" vole ۳۸ .No.۵.
- 26 Venkataraman, S., I. C. MacMillan, and R. McGrath D. L. (1992) Sexton (ed.), State of the art in Entrepreneurship Research, 487-519, Boston, MA: PWS-Kent publishing.
- 27 Zahra, shaker. A. (1993) A conceptual model of entrepreneurship. As firm behavior: Acritique and extension " Entrepreneurship theory and practice: SUM.Vol17. No4.