

**بررسی رابطه بین مهارت های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی
(شهرک های صنعتی شرق گلستان)**

حسین منصوری فر^۱ – نویسنده مسئول (h_mansouri@yahoo.com)

دکتر حمیدرضا رضوی^۲

دکتر سعید امام قلی زاده^۳

چکیده: TMBA

این پژوهش به بررسی رابطه بین مهارت های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی (شهرک های صنعتی شرق استان گلستان) می پردازد. جامعه آماری این پژوهش کارجویان مدیان عالی و مدیان متوسطی واحدهای بهره بردار موجود در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان می باشند. جامعه مورد نظر ما ۲۱۰ نفر می باشد و نمونه مورد نظر ما در این بررسی ۱۳۶ نفر است که با استفاده از جدول مورگان و کرجسی انتخاب شده است. چون در هر تحقیق امکان عدم برگشت پرسشنامه وجود دارد، ۱۰ درصد به تعداد نمونه آماری اضافه گردید و بر این اساس ۱۵۰ تا پرسشنامه استاندارد توزیع شد همچنین با توجه به اینکه اعضای گروه نمونه به یک گروه، مدیان تقسیم می شود، جهت انتخاب نمونه مناسب از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد مهارت های کارآفرینی و پرسشنامه استاندارد توسعه کارآفرینی که روایی و پایایی آن توسط پنج نفر از اساتید مجرب در زمینه مدیانت، کارآفرینی و روش

1 - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش مدیریت منابع انسانی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

2-استادیار _ عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی شمال

3 - عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی شمال

تحقیق تایید گردید، استفاده شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، فراوانی مطلق، و درصد فراوانی ها نظری میانگین و شاخص های گراشتری به مرکز بر حسب نژاد برای توصیف داده های پرسشنامه در هر یک از متغی های تحقیق و از آمار استنباطی متناسب نظری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون، آزمون واریانس و تحلیل استنباطی استفاده گردیده است. تجزی و تحلیلی داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتیجه چنین حاصل شد که بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مهارت های کارآفرینی - کارآفرینی - توسعه کارآفرینی - شهرک صنعتی

مقدمه:

کارآفرینی فراگرد شکار فرصت ها به وسیله افراد، بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار است و در اصل بر این مهم استوار است که کارآفرینان به هنگام تصور فرصت های جدید، محدودیت های منابع جاری را نادیده می گیرند. کارآفرینی فرایندی است که در آن بتوان با استفاده از خلاقیت، عضو جدید را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل به وجود آورد (تامپسون⁴، ۲۰۰۰، ص ۲۸).

با آشکار شدن مفهوم کارآفرینی بویژه مفهوم کارآفرینی سازمانی و ضرورت آن در توسعه سازمان و جامعه، تردیدی در تربیت کارآفرینان سازمانی جهت تحقق این هدف بزرگ باقی نمی ماند. باتوجه به اینکه در تاکید بر اهمیت کارآفرینی سازمانی، کارآفرینانی سازمانی به عنوان موتور نیرومند توسعه سازمان و جامعه خود شناخته شدند، آنچه اهمیت حیاتی پیدا می کند، روشن کردن و به راه انداختن این موتورها جهت توسعه است. برای روشن شدن موتور، کافی است استارت زده شود ولی برای استمرار فعالیت آن باید همواره به آن سوخت رسانی شود و شرایط جهت فعالیت بی نقص آن مهیا گردد. به هر حال برای آگاه شدن و شروع به حرکت کارآفرینان سازمانی کافی است آموزشهای لازم در این زمینه به آنها ارائه تا جرقه کارآفرینی در ذهن آنان زده شود و درعین حال ضرورت مسئله نیز برای آنها معلوم گردد و اما برای تداوم این حرکت باید با پرورش آنان از طریق اقداماتی مانند حمایت مدیریت، ایجاد تفکر استراتژیک

⁴ - Tampson

کارآفرینی، ایجاد عوامل ساختاری و فرهنگی، ... بستر فعالیت مستمر را فراهم کرد (کوراتکو و دیگران، ۱۹۹۳، ص ۵۸).

بیان مسأله تحقیق:

اهمیت کارآفرینی در جهت توسعه همه جانبه بر کسی پوشیده نیست. مهمترین دست آورد های کارآفرینی برای توسعه کشور ایجاد اشتغال، رفاه و ثروت و شناخت فرصت های مناسب است. کارآفرینی می تواند به عنوان یک مکانیزم موجب افزایش بهره وری در سازمان ها شود. به طوری که کشورهای توسعه یافته از یک زاویه جدید شرکت های خود را در یک محیط کاملاً متغیر، پویا نگه داشته اند و علت آن کشف و پرورش انسان های خاصی است که نقش آفرینی می کنند و موجب ایجاد بستر موفقیت ها می شوند. در حال حاضر سهم بالایی از اقتصاد صنعتی کشورهای جهان، به شهرک های صنعتی اختصاص یافته و با توجه به نقش انکار ناپذیری این شرکتها به ویژه در برخی از شاخصهای اقتصادی در کشورهای صنعتی، کانون توجه اقتصاد دانان را از شرکتهای بزرگ صنعتی به سمت شهرک های صنعتی سوق داده است (ناصری فر و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۲۲).

از سوی دیگر دنیای کنونی اقتصاد شهرک های صنعتی یک فضای پویاست که نرخ تغییر و تحول در آن بالاست. سازمانهایی در این فضا به حالت خود ادامه می دهند که بتوانند خود را بر اساس تغییرات موجود تغییر داده و انعطاف پذیری مناسبی داشته باشند. براساس تئوری های موجود در مدیریت یکی از نقش های مدیران کارآفرینی است که امروزه این نقش اهمیت بسزایی یافته است.

بنابراین با توجه به نقش حیاتی که شهرک های صنعتی، می توانند در توسعه اقتصادی کشور ایفا کنند و همچنین مزایایی که آنها نسبت به شهرک های صنعتی بزرگ دارند، لزوم توجه به تقویت و توسعه آنها در جهت رقابت پذیری آنها ضروری به نظر می رسد (متقی، ۱۳۸۹، ص ۲۲).

اکنون در کشور ایران، به رغم داشتن جمعیتی هوشمند، مستعد و برخوردار از منابع طبیعی فراوان، تولید ناخالص داخلی (GDP) در سطحی پائین بوده، شمار قابل توجهی از نیروهای جوان و حتی تحصیلکرده از امکان اشتغال بی بهره اند و بر اولویت ایجاد کار در دیگر فعالیت های دولتی در سطوح گوناگون تأکید می شود. افزون بر این بسیاری از شرکتها، به سبب بهره وری اندک، فقدان تقاضا و ... در آستانه تعطیلی هستند و رقابت کشور هم در بازارهای جهانی اندک است. از این رو، امروزه «توسعه کارآفرینی» رویکردی بسیار ضروری برای جامعه است. علیرغم موانع بسیار جدی که دولت برای کارآفرینی در پیش روی دارد ولی

ضرورت پرداختن به موضوع کارآفرینی و احیای کارآفرینی در شهرک های صنعتی نتایج مطلوبی به همراه خواهد داشت. با توجه به لزوم توسعه کارآفرینی سازمانی در محیط پرتلاطم رقابت امروزی و محدودیت منابع سازمانی ما نیازمند آن هستیم که بتوانیم با یک رویکرد استراتژیک اولویتها را در مورد ابعاد و شاخصهای کارآفرینی سازمانی مشخص کنیم و بر اساس یک تفکر استراتژیک به آن ابعاد از کارآفرینی پردازیم که از اهمیت بیشتری برخوردار است.

با توجه به مطالب گفته شده برای محقق این سوال مطرح می باشد که: آیا بین مهارت های کار آفرینی با توسعه کارآفرینی رابطه وجود دارد؟

برخی از مطالعات صورت گرفته در این زمینه:

بر اساس جستجو های انجام شده توسط محقق تاکنون پژوهش خاص و ویژه ای در زمینه « بررسی رابطه بین مهارت های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی » در کشور انجام نشده و پژوهش های انجام شده بیشتر به توصیف کارآفرینی به طور کلی پرداخته اند. در ادامه به ذکر نمونه هایی از پژوهش های صورت گرفته در این زمینه توسط محققان دیگر در ایران و جهان می پردازیم.

پژوهش های داخلی:

زهیری (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی و سنجش ویژگی های کارآفرینی مدیران شامل ویژگیهایی از قبیل انعطاف پذیری، پشتکار، عمل گرایی، ریسک پذیری، فرصت طلبی، اعتماد به نفس، قاطعیت، درون گرایی و ... که آنها را جزء جدایی ناپذیر شخصیت کارآفرینان می دانند . با توجه به تنوع این ویژگی ها، ۱۵ مشخصه از مجموع ویژگی ها انتخاب و در میان ۸۲ نفر از مدیران شرکت مخابرات ایران توزیع و سپس تحلیل شد که نتیجه ی پژوهش نشان می دهد کارآفرین بودن با سابقه کار، جنسیت و پست سازمانی رابطه ندارد.

فیروزی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت های کارآفرینی مدیران محلی روستایی (مطالعه موردی دهیاران) با هدف سنجش مهارت های کارآفرینی ده یاران استان قزوین و شناسایی ارتباط بین مهارت های کارآفرینی دهیاران مورد مطالعه با عملکرد دهیاری ها و خصوصیات فردی آنها به اجرا در آمد. نتایج تحقیق نشان داد که مهارت کارآفرینی دهیاران مورد مطالعه در حد متوسط (3۲۴) است. همچنین بین مهارت های کارآفرینی و عملکرد دهیاری ها، سطح تحصیلات، میزان مشارکت در فعالیت های اجتماعی، شرکت در دوره های آموزشی دهیاران، درآمد کارآفرین و خانواده او و نیز میزان تعامل با نهادها و سازمان های مرتبط ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

عبدالملکی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه‌ی مهارت‌های کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: مدیران میانی شرکت ایران خودرو) پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معناداری بین مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی با میزان کارآفرینی سازمانی وجود دارد، هم‌چنین میزان کارآفرینی سازمانی با توجه به متغیرهای جنس، سن، سطح تحصیلات و سنوات خدمت متفاوت است.

تحقیقات خارجی:

دونسی (۲۰۱۱) در تحقیقی پیامدهای تأثیر کارآفرینی سازمانی، انعطاف‌پذیری، تمایل به بازار و رضایت شغلی را بررسی کرد. از نتایج این تحقیق، وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین سطح اعتماد و کارآفرینی سازمانی بود. سطوح بالای اعتماد در بین اعضای سازمان تأثیر مثبتی بر نوآوری از طریق تبادل اطلاعات دارد. بر همین اساس، اعتماد زمانی در سازمان گسترش می‌یابد تا کانال‌های اطلاعاتی باز بوده و تسهیم اطلاعات رایج باشد.

بریزک^۵ (۲۰۰۳) در تحقیقی رابطه‌ی بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت بررسی کرد. در این تحقیق نشان داده شد که بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. یعنی هر چه مدیریت از مشارکت پرسنل خود بیش‌تر استفاده کند سازمان به سمت کارآفرینی سازمانی پیشرفت خواهد کرد (به نقل از براینینگ^۶، ۲۰۰۴).

چل و هاورنت^۷ (۱۹۸۸) در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که کارآفرینان افرادی هستند که قابلیت مشاهده و ارزیابی فرصت‌های تجاری، گردآوری منابع مورد نیاز و دست‌یابی به مزایای حاصل از آن‌ها را داشته و می‌توانند اقدامات صحیحی را برای رسیدن به موفقیت انجام دهند.

⁵ - Brizek

⁶ - Brianing

⁷ - Chell & Haworth

مدل پژوهش:

در این قسمت مدل پژوهش حاضر قرار داده شده است که در آن بین توسعه کارآفرینی و مهارت های کارآفرینی ارتباط وجود دارد. و مهارت های مدیریتی، فنی و شخصی بر توسعه کارآفرینی اثر می گذارند.



مهارت‌های کارآفرینی

مهارت‌های شخصی

۱- کنترل و نظم درونی: عقیده فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی یا داخلی هست یا خیر را مرکز کنترل می نامند. بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی توصیف نموده اند. افراد با مرکز کنترل بیرونی معتقدند وقایعی که خارج از کنترل آن‌ها هستند، سرنوشتشان را تعیین می کند. کارآفرینان موفق به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال یا نیروهای مشابه نسبت نمی دهند. (احمد پورداریانی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۰).

۲- ریسک پذیری: ریسک پذیری به معنای پذیرش و استقبال از خطرات حساب شده در کسب و کار می باشد. این ویژگی از ویژگی‌هایی است که در اکثر کارآفرینان وجود دارد (صمدآقایی، ۱۳۸۷، ص ۷۰).

۳- نوآوری: نوآوری فرایند خلق چیزی جدید است که ارزش قابل توجهی برای فرد، گروه، سازمان، صنعت یا جامعه دارد. یکی از ویژگی‌های شرکت و فرد کارآفرین نوآوری است. بنابراین خلاقیت و نوآوری حاصل از آن، برای بقا و موفقیت شرکت امری حیاتی است. (هیگینز، ۱۳۸۱، ص ۱۵۶).

4- تغییر محوری: دانشمندان و نظریه پردازان مدیریت و علوم رفتاری بر این عقیده اند که شرایط اقتصادی، هزینه و دسترسی به مواد و سرمایه لازم، تکنولوژی تازه و قوانین و مقررات همگی به سرعت در حال تغییرند. در درون سازمان کارکنان تغییر می کنند و با خود اندیشه‌ها و دانش‌های تازه می آورند (علوی، ۱۳۸۷، ص ۴۸).

5. پافشاری، مقاومت و پشتکار: افراد موفق به نیروی پشتکار ایمان دارند. این یک باور است که پافشاری و مقاومت برای انجام یک کار همیشه با موفقیت همراه است. یک کارآفرین نیز برای موفقیت در کار خود باید پشتکار و مقاومت لازم را داشته باشد (نظری، ۱۳۸۲، ص ۱۲۸).

6. رهبری دوراندیشی: دوراندیشی، قدرت دیدن همه چیز پیش از به وقوع پیوستن آن ها است پیتر دراکر در کتاب خود «کنترل آشوب و هرج و مرج» مهارتی را شرح می دهد که یک مدیر و رهبر خوب به آن نیازمند است، این مهارت که برای کنترل دوران آشوب ضروری است همان دوراندیشی است (برکر، ۱۳۸۰، ص ۸۳).

مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی

۱- برنامه‌ریزی و تعیین اهداف: برنامه‌ریزی بدین معنی است که مدیر از قبل درباره هدف ها و اقدامات مورد نظر می اندیشد و کارها و اقدامات وی بر اساس یک روش، برنامه یا منطق قرار دارد. برنامه باعث می شود که سازمان دارای هدف‌های بلندمدت شود و مدیر برای دستیابی به این هدف‌ها بهترین رویه‌ها را اتخاذ نماید. (استونر، فری من و گیلبرت، ۱۳۸۹، ص ۱۱۵).

۲- تصمیم گیری: تصمیم گیری فراگرد گزینش شیوه عمل خاصی برای حل یک مسأله یا یک مشکل ویژه است. تصمیم گیری دو نوع است: تصمیم گیری معمول و با برنامه که مطابق با عادات، قواعد و یا رویه‌های مشخص اتخاذ می شود و تصمیم گیری غیرمعمول و بی برنامه که تصمیم گیری با مسائ ل و مشکلات غیرعادی سر و کار دارد. تصمیم گیری، برای یک مدیر یا کارآفرین فعالیتی حساس و پر اهمیت است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۹، ص ۹۶).

۳- روابط انسانی: بر پایه پژوهش‌های قابل ملاحظه توجه به روابط انسانی در محیط کار برای کارآفرینان و اداره یک کسب و کار موفق، لازم و ضروری بوده و باید در آموزش کارآفرینان مورد توجه قرار گیرد (علاقه بند، ۱۳۸۸، ص ۱۶۷).

۴- **بازاریابی:** در فرهنگ واژگان بنت^۸ بازاریابی، فرآیند برنامه‌ریزی، طراحی، قیمت‌گذاری، ترفیع و توزیع ایده‌ها و کالاها و خدمات به منظور خلق مبادله است که اهداف فردی و سازمانی را برآورده می‌سازد. مهارت بلناریابی یکی دیگر از مهارت‌های مورد نیاز برای کارآفرینان است. (اسلام، ۱۳۸۲، ص ۱۷۳).

۵- **راه اندازی کسب و کار:** عوامل متعددی مانند دولت، منابع مالی که فرد در اختیار دارد، الگوهای نقش و در راه اندازی کسب و کار جدید تأثیر دارند. همچنین کارآفرین برای راه اندازی کسب و کار باید زمینه لازم را داشته باشد. تحصیلات رسمی و تجربه قبلی نیز در فعالیت‌های اقتصادی باعث می‌شود مهارت‌های لازم برای راه اندازی کسب و کار برای کارآفرین مهیا گردد. (هیسیتیچ و پیتز، ۱۳۸۳، ص ۳۹).

۶- **مدیریت:** فرآیند مدیریت مربوط به وظیفه‌ای است مبنی بر کسب اطمینان از این که فعالیت‌هایی به نحوی در حال اجر بوده و به دستیابی به هدفی معین منجر می‌گردند. (پیرنیا، ۱۳۸۲، ص ۷۴).

۷- **کنترل:** عبارت است از توجه به نتایج کار (بازخورد) و پیگیری آن برای مقایسه فعالیت‌های انجام شده با برنامه‌ها و اعمال اصلاحات مقتضی در مواردی که انحرافی در انتظارات، صورت گرفته است (علاقه بند، ۱۳۸۹، ص ۶۴).

۸- **مذاکره:** مذاکره یک فرآیند ارتباطی بسیار پیچیده و مهارتی مهم برای موفقیت کارآفرینان است. در تجارت، مثل بخشی از زندگی، مذاکره بر اساس این واقعیت شروع می‌شود که مردم یا اشخاص به یکدیگر نیاز دارند (هگی، ۱۳۸۲، ص ۹۴).

مهارت‌های فنی کارآفرینی

۱- **مهارت‌های نوشتاری:** مهارت نوشتاری، فعالیت یا هنر تنظیم کلمات و حروف بر روی کاغذ، چوب و یا هر چیز دیگر با هدف ثبت افکار و به منظور برقراری ارتباط با دیگران است. این نوع ارتباط با علائم مشهود و فزایان نوشته و یا چاپ شده صورت می‌گیرد (فرهنگ لغت برینی^۹، ۲۰۰۵، ۱۳۲).

۲- **ارتباطات شفاهی یا ارتباطات کلامی:** ارتباط عبارت است از فرآیند انتقال و تبادل اندیشه‌ها، احساسات و عقاید دو نفر یا بیشتر با استفاده از علائم و نمادهای مناسب به منظور تأثیر، کنترل و هدایت

^۸ - Bennett

^۹ - Briainy dictionary

دیگران. وقتی در جریان ارتباط، پیام‌ها به صورت رمزهای کلامی و یا شفاهی انتقال یابند، آن ارتباط را ارتباط شفاهی گویند، مانند بحث و گفتگوی فرد با فرد یا فرد با گروهی دیگر (شعبانی، ۱۳۸۷، ص ۷۴).

فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

بین مهارت های کار آفرینی و توسعه کلرآفرینی سازمانی در واحدهای بهره بردار موجود در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱ - بین مهارت های شخصی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲ - بین مهارت های مدیریتی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳ - بین مهارت های فنی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق پژوهش:

شرح	مولفه ها
توصیفی-پیمایشی	نوع پژوهش
کلیه مدیان عالی و مدیان مکلنی واحدهای بهره بردار موجود در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان که مجموعاً ۲۱۰ نفر می باشند	جامعه آماری
منابع ثانویه: اطلاعات مربوط به پیشینه تحقیق و ادبیات موضوع که از کتاب ها، مجلات، مقالات تخصصی، پایان نامه ها و جستجو در پایگاه های اینترنتی استفاده شده است. منابع اولیه: از طریق توزیع پرسشنامه در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان نسبت به جمع آوری داده ها، اقدام شده است.	روش گردآوری داده ها
پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه گردید .	پایایی پرسشنامه
روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد، همچنین حجم جامعه این پژوهش از جدول کرجسری و مورگان با توجه به اینکه حجم جامعه آماری ۲۱۰ نفر می باشد، ۱۳۶ نفر استخراج گردید و با توجه به اینکه در هر تحقیق امکان عدم برگشت پرسشنامه وجود دارد، ۱۰ درصد به تعداد نمونه آماری اضافه گردید و بر این اساس ۱۵۰ تا پرسشنامه استاندارد توزیع شد.	روش نمونه گیری و حجم نمونه
به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS: ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون، آزمون واریانس و تحلیل استنباطی بهره گرفته شده است.	روش تجزیه و تحلیل داده ها

روش تحقیق پژوهش

روایی پرسشنامه با نظر خواهی از خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و به منظور بررسی پایایی، پیش از توزیع پرسشنامه سوالات آن بوسیله اساتید و متخصصین فن که دارای تجربه کافی در زمینه طراحی پرسشنامه و کارافرینی بودند مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین جهت اطمینان بیشتر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نشان دهنده ضریب بالای پایایی پرسشنامه می باشد.

پرسشنامه شامل دوتی نوع سوالات محقق ساخته و سوالات استاندارد می باشد.

نمونه ای از سوالات پرسشنامه در جدول 3 ذکر شده است، میزان وجود هر یک از مهارت های زیر را در سازمان مشخص کنید.

سوالات				
زیاد	زیادتر	متوسط	کم	کمتر

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش و تحلیل یافته ها:

با انجام آزمون های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS، به بررسی فرضیه های مورد نظر پرداخته شد.

آزمون فرضیه اول

فرضیه پژوهشی اول تحقیق بیان می کند که " بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سا زمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد." داده های لازم برای آزمون این فرضیه از پاسخ های آزمودنی به سوالات پرسشنامه پژوهش، استخراج شده اند. برای آزمون این فرضیه پژوهشی به روش ذیل عمل شده است:

H_0 : بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون بین دو متغیر مهارت‌های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی

متغیر	مهارت‌های کارآفرینی	توسعه کارآفرینی سازمانی	حجم نمونه	سطح معناداری
مهارت‌های کارآفرینی	1	r = .659	N = 136	Sig. (2-tailed) = .000
توسعه کارآفرینی سازمانی	r = .659	1	N = 136	Sig. (2-tailed) = .000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول بین مهارت‌های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی در سطح ۹۹ درصد ($\text{Sig.} < 0/01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($r > 0$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود، و ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل (مهارت‌های کارآفرینی) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی سازمانی)، در شهرک صنعتی شرق استان گلستان ($r = 0/659$) می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون نیز استفاده می‌شود:

جدول زیر نتایج آزمون واریانس رگرسیون بین دو متغیر مهارت‌های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد.

شاخص	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	36175.573	1	36175.573	102.978	.000
باقیمانده	47073.243	134	351.293		
کل	83248.816	135			

با توجه به جدول بالا مقدار F برابر با $102/978$ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از $0/01$ کمتر می‌باشد بنابراین نتیجه می‌گیریم که مهارت‌های کارآفرینی در توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان موثر است.

نتایج آزمون رگرسیون بین دو متغیر مهارت‌های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی

ضریب R	ضریب تعیین یا R ²	اصلاح ضریب تعیین	انحراف معیار خطای معادله تخمین
.659 ^a	.435	.430	18.74281

بر اساس جدول بالا ضریب همبستگی $R = 0/659$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/430$ می باشد و به این معنی است که متغیر مهارت‌های کارآفرینی می تواند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان را پیش بینی کند.

$$61/353 + (\text{مهارت‌های کارآفرینی}) 6/882 = \text{توسعه کارآفرینی سازمانی}$$

سایر نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

همچنین نتایج تحلیل سایداده ها نشان داد که بین مهارت‌های شخصی و توسعه کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار دارد. ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (0.680). نیز این رابطه را تایید می کند. به عبارتی مهارت‌های شخصی منجر به توسعه کارآفرینی سازمانی می شود. بنابراین فرضیه دوم این پژوهش پذیرفته می شود. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان می دهد که متغیر مهارت‌های شخصی می تواند ۴۵/۸ درصد از تغییرات متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک صنعتی شرق استان گلستان را پیش بینی کند.

برای بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریتی و توسعه کارآفرینی سازمانی نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که رابطه بین این دو متغیر نیز معنادار و مثبت می باشد (0.535). بنا بر این فرضیه سوم پژوهش تایید می گردد. مهارت‌های مدیریتی می تواند ۲۸/۱ درصد از تغییرات متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان را پیش بینی کند.

وبلاخره نتایج تحلیل داده های فرضیه چهارم نشان می دهد که بین مهارت‌های فنی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه کاملاً معنادار و مثبت وجود دارد (0.797). ضریب همبستگی پیرسون این رابطه را تایید می کند. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش حاضر نیز تایید می شود و متغیر مهارت‌های فنی می تواند ۶۳/۲ درصد از تغییرات متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان را پیش بینی کند.

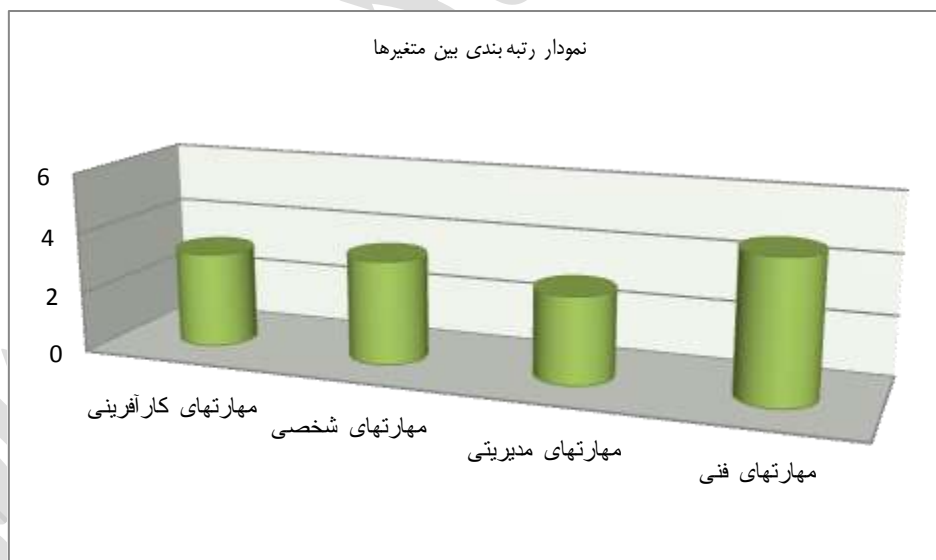
اولویت بندی بین متغیرهای مهارت های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی

در این پژوهش برای اولویت بندی بین متغیرها از آزمون فریدمن^{۱۰} استفاده شده است.

آزمون فریدمن جهت اولویت بندی و رتبه بندی متغیرها بر اساس بیشترین تاثیر بر متغیر وابسته می باشد. این آزمون که به نام ابداع کننده آن میلتن فریدمن اقتصاددان معروف نامگذاری شده است در واقع برای مقایسه چند گروه از نظر میانگین رتبه های آنهاست.

رتبه	متوسط رتبه متغیر	متغیر
۳	۳.۱۶	مهارت های کارآفرینی
۲	۳.۴۵	مهارت های شخصی
۴	۲.۸۹	مهارت های مدیریتی
۱	۴.۶۶	مهارت های فنی

اولویت بندی بین متغیرها



همانطور که مشاهده می شود مهارت های فنی، مهارت های شخصی، مهارت های کارآفرینی و مهارت های مدیریتی به ترتیب دارای بیشترین تاثیر بر توسعه کارآفرینی سازمانی می باشند.

نتیجه گیری و ارائه راهکار:

نتایج و یافته های هر تحقیق، جان مایه و مهمترین بخش تحقیق تلقی می شود، تا با محک یافته ها و استواری فرضیه هایش راهی به سوی بهبود و تعالی بگشاید. پیشنهاد های بر آمده از تحقیق نیز ما را به تغییر و نو شدن ((تغییر نا پذیر ترین اصل حیات مادی))، فرا می خواند.

مطالعه حاضر به منظور بررسی رابطه بین مهارت های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی صورت گرفته است.

نتایج به دست آمده از توصیف داده ها نشان دادند جنسیت در این نمونه آماری (۱۳۶ نفر)، تعداد ۹۷ نفر (۷۱/۳۲) درصد مرد و ۳۹ نفر (۲۸/۶۸) درصد زن می باشند. تحصیلات با توجه به کل پاسخ دهندگان (۱۳۶ نفر)، ۱۲۱ نفر (۸۸/۹۷) درصد در سطح کاردانی و کارشناسی و ۱۵ نفر (۱۱/۰۳) درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر میباشند. با توجه به کل پاسخگویان (۱۳۶ نفر)، تعداد ۴۷ نفر (۳۴/۵۶) درصد ۱ تا ۴ سال، ۷۶ نفر (۵۵/۸۸) درصد بین ۴ تا ۸ سال و ۱۳ نفر (۹/۵۶) درصد ۸ تا ۱۲ سال، سابقه کار دارند. طبق نتایج حاصل از توصیف متغیرها ملاحظه می شود، متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی بیشترین میانگین و متغیر مهارتهای کارآفرینی، کمترین آن را دارد. همچنین بیشترین پراکندگی در متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی و کمترین آن در متغیر مهارت های کارآفرینی می باشد.

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۱ می باشد. بنابراین فرضیه H_0 تایید می شود یعنی توزیع داده ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های پارامتری پیرسون و رگرسیون ساده استفاده می شود.

با درک وضعیت تحصیلات، جنسیت، سابقه کار پراکندگی در متغیر به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات که رابطه بین مهارت های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و فنی) و توسعه کارآفرینی را مشخص می کند، همراه با تبیین نتایج با نتایج پژوهش های پیشین می پردازیم.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد، نشان داده است بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) بین مهارتهای کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی در سطح ۹۹ درصد ($\text{Sig.} < 0/01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($r = 0$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود، و ضریب همبستگی بین متغیرهای

مستقل (مهارتهای کارآفرینی) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی سازمانی)، در شهرک صنعتی شرق استان گلستان ($r = 0/659$) می باشد. با توجه به آزمون تحلیل رگرسیون مقدار F برابر با $102/978$ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از $0/01$ کمتر می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که مهارتهای کارآفرینی در توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان موثر است. در تبیین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات عبدالملکی (۱۳۸۷)، فیروزی و همکاران (۱۳۸۷)، قادری و همکاران (۱۳۸۶)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، مقیمی (۱۳۸۲)، زهیری (۱۳۸۶)، ایال و آینا (۲۰۰۳)، دونیسی (۲۰۱۱)، ایال و دانبر (۲۰۰۳)، بریزک (۲۰۰۳) انجام شده است؛ همسو می باشد.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق مبنی بر اینکه بین مهارتهای شخصی و توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، نشان داده است بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) بین مهارتهای شخصی و توسعه کارآفرینی سازمانی در سطح 99 درصد ($\text{Sig.} < 0/01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($r > 0$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود، و ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل (مهارتهای شخصی) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی سازمانی)، در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان ($r = 0/680$) می باشد. با توجه به آزمون تحلیل رگرسیون مقدار F برابر با $115/305$ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از $0/01$ کمتر می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که مهارتهای شخصی در توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان موثر است. در تبیین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات عبدالملکی (۱۳۸۷)، فیروزی و همکاران (۱۳۸۷)، قادری و همکاران (۱۳۸۶)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، مقیمی (۱۳۸۲)، زهیری (۱۳۸۶)، ایال و آینا (۲۰۰۳)، دونیسی (۲۰۱۱)، ایال و دانبر (۲۰۰۳)، بریزک (۲۰۰۳) که انجام شده است؛ همسو می باشد.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق مبنی بر اینکه بین مهارتهای مدیریتی و توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، نشان داده است بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) بین مهارتهای مدیریتی و توسعه کارآفرینی سازمانی در سطح 99 درصد ($\text{Sig.} < 0/01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($r > 0$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود و ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل (مهارتهای مدیریتی) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی سازمانی)، در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان ($r = 0/535$) می باشد. با توجه به آزمون

تحلیل رگرسیون مقدار F برابر با $53/668$ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از $0/01$ کمتر می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که مهارت‌های مدیریتی در توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان موثر است. در تبیین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات عبدالملکی (۱۳۸۷)، فیروزی و همکاران (۱۳۸۷)، قادری و همکاران (۱۳۸۶)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، مقیمی (۱۳۸۲)، زهیری (۱۳۸۶)، ایال و آینا (۲۰۰۳)، دونیسی (۲۰۱۱)، ایال و دانبر (۲۰۰۳)، بریزک (۲۰۰۳) انجام شده است؛ همسو می باشد.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق مبنی بر اینکه بین مهارت‌های فنی و توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، نشان داده است بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۱۵)، بین مهارت‌های فنی و توسعه کارآفرینی سازمانی در سطح 99 درصد ($\text{Sig.} < 0/01$) رابطه معنادار و مستقیمی ($r > 0$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود، و ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل (مهارت‌های فنی) و متغیر وابسته (توسعه کارآفرینی سازمانی)، در شهرک های صنعتی شرق استان گلستان ($r = 0/797$) میباشد. با توجه به آزمون تحلیل رگرسیون مقدار F برابر با $232/629$ گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $0/000$ معنی دار گردیده و این سطح از $0/01$ کمتر می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که مهارت‌های فنی در توسعه کارآفرینی سازمانی شهرک های صنعتی شرق استان گلستان موثر است. در تبیین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات عبدالملکی (۱۳۸۷)، فیروزی و همکاران (۱۳۸۷)، قادری و همکاران (۱۳۸۶)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، مقیمی (۱۳۸۲)، زهیری (۱۳۸۶)، ایال و آینا (۲۰۰۳)، دونیسی (۲۰۱۱)، ایال و دانبر (۲۰۰۳)، بریزک (۲۰۰۳) انجام شده است؛ همسو می باشد.

پیشنهادات مبنی بر نتایج تحقیق

در همین راستا با توجه به یافته‌های مطالعه، و با توجه به اینکه بین مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی با توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد به مسئولان سازمان پیشنهاد می‌گردد اقدامات لازم را در زمینه‌های زیر به عمل آورند:

- با توجه به این که بین مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی با توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد به مسئولان پیشنهاد می‌گردد نسبت به پرورش و توسعه مهارت‌های شخصی، فنی و مدیریتی مدیران میانی سازمان اقدامات لازم را از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی اعمال نمایند.

- با توجه به اینکه بین متغیرهای زمینه‌ای جنسیت، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد به مسئولان سازمان پیشنهاد می‌شود در گزینش و انتصاب مدیران میانی این متغیرها را دخیل دارند.

- پذیرش ریسک به عنوان خصیصه‌ای مثبت، حمایت از طرح‌های نوآورانه آزمایشی کوچک، استفاده از ایده‌های جدید کارکنان، اعتقاد به مدیریت مشارکتی در سازمان، تحمل انحراف از قواعد کارکنان، و تفکراتشان را در سازمان فعال و پویا نگه دارید، به ساختار سلسله‌مراتبی سازمان، حیاتی دوباره ببخشید، نسبت به شناسایی و پرورش قابلیت‌های کارآفرینی در کارکنان اهتمام بورزید، توسعه‌ی فرایند‌های کارآفرینانه برای بخشی از کسب و کار یا کل آن مورد توجه سازمان قرار گیرد.

- یک گروه مشاور در زمینه ایجاد و برقراری سیستم‌های شبه کارآفرینانه در درون سازمان انتخاب و استخدام کنند. شرکت مشاوره‌ای به همراه مدیران شرکت به وضع قوانینی نظیر چگونگی مشارکت سایر بخشهای شرکت (مثل تولید و فروش) در ضرر و زیان تولید یک محصول یا فرایند جدید در نقاطی که قرار است کارآفرینان فعالیت نمایند پردازند. شرکت مشاوره‌ای به همراه مدیران شرکت بعنوان اعضای گروه اولیه سرمایه‌داران داخلی عمل می‌کنند و هدف آنان انتخاب نمودن پروژه‌های کارآفرینانه‌ای است که شرکت قصد دارد روی آن‌ها سرمایه‌گذاری نماید. شرکت مشاوره‌ای با همکاری مدیران، به شناسایی و ردیابی کارآفرینان بالقوه و نیز نوع مراودات و تعاملات آنان در درون سازمان پردازد.

مراجع:

الف- منابع فارسی:

- آذر هوش و دیگران. (۱۳۸۷)، میزگرد تخصصی: توسعه کارآفرینی، تنگناها و راهکارها ۱، تدبیر شماره ۹۰.
- احمدپور داریانی، محمود و مقیمی محمد. (۱۳۸۰)، نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک، تدبیر شماره ۱۱۳.
- اسدنژاد، بهروز. (۱۳۸۱)، بررسی میزان کارآفرینی سازمانی در شرکت بیمه ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- اسکندانی، حمید. (۱۳۸۹)، ویژگیهای کارآفرین و کارآفرینان ایرانی، مجله صنعت و مطبوعات، شماره ۷۶.
- پیکارجو، کامیجی، فرزانه، علی اصغری، (۱۳۸۷)، کارآفرینی سازمانی و سازمان های کارآفرین، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۰.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱)، روش تحقیق (با رویکرد پایان نامه نویسی). تهران: نشر فوژان.
- سعیدی کلی مهدی. (۱۳۸۸)، اصول و مباحث کارآفرینی، تهران، انتشارات کلی چاپ پانزدهم.
- شفیعا، محمدعلی. (۱۳۸۱)، کارآفرینی با پیوند دانشگاه و صنعت، اولین کنگره ملی مهندسی صنایع و بهره وری. - شعبانی حسن. (۱۳۸۷)، روش ها و فنون تدریس. انتشارات سمت.
- صمدآقایی، جلیل. (۱۳۸۷)، شناخت بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.
- صمد آقایی، جلیل (۱۳۸۷)، از کارآفرینی تا جان آفرینی. مجله تدبیر. شماره ۸۷. آبان.
- طباطبایی، سیدمرتضی. (۱۳۸۲)، کارآفرین و کارآفرینی درونی، تدبیر، شماره ۳۸.
- فیض بخش، ع. (۱۳۸۱)، فرآیند شناسایی فرصتهای کارآفرینانه. مرکز کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف.
- کارت راحت، راجر. (۱۳۸۳)، ترجمه: دکتر علی پارسائین، سازمان های کارآفرین، انتشارات ترمه چاپ اول، تهران
- کرمی، مرتضی. گودرزی، احمد. (۱۳۸۲)، مهارت های مدیران اثربخش. انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی. چ. آ.
- لامعی، بهزاد. (۱۳۸۸)، آموزش کارآفرینی در ایران و بررسی موانع قانونی رشد کارآفرینان در صنایع کوچک ایران، موسسه کار و تامین اجتماعی.
- مردیث، جفری و دیگران. (۱۳۸۱)، کارآفرینی، ترجمه محمدصادق نجایان، تهران: انتشارات دفتر بین المللی کار.
- موسوی بازرگانی، سیدجلال. (۱۳۸۸)، تعیین ضوابط طراحی برنامه های آموزش و پرورش کارآفرینان در ایران براساس مطالعه تطبیقی برنامه های مشابه جهانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.
- هاروی، دونالداف. براون، دونالدار. (۱۳۸۷)، رویکرد تجربی به توسعه سازمان (مدیریت تحول). ترجمه عباس محمدزاده. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- هگی، جان ادموند. (۱۳۸۲)، هفت راز ارتباطات مؤثر در کسب و کار. ترجمه حسن نصیری قیداری و حمیدرضا مرادخانی. مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- هیستریج، رابرت دی. پیترز، مایکل پی. (۱۳۸۳)، کارآفرینی. ترجمه سید علیرضا فیض بخش و حمیدرضا تقی یاری. انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف.
- هیگینز، جیفرام. کارآفرینی. (۱۳۸۱)، ۱۰۱ تکنیک حل خلاق مساله. ترجمه محمود احمدپورداریانی. انتشارات امیر کبیر.
- وارث، سیدحامد. (۱۳۸۸)، کارآفرینی دوستی، مجله تحول اداری، شماره خرداد.
- یدالهی فارسی، جهانگیر. (۱۳۸۳)، نقش انتخاب تکنولوژی در موفقیت کارآفرینان. راه کارآفرینان (ویژه نامه اولین جشنواره کارآفرینی شیخ بهایی).
- ب- منابع لاتین:

- Anderson, D. 1999. **Entrepreneurship Education Reserch: Experience And Challenge**, In D. **Sexton, and J. kasarda** (eds). The State of the Art of Entrepreneurship, Boston: PWS- KENT.
- Autio, E. 1997. **The state of Entrepreneurship Education, International Entrepreneurship Conference Proceeding**, Dortmund, Germany, 1997.
- Antonic, B Hisrich, R.D. (2003) "**Clarifying the intrapreneurship concept**", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol.10, No. 1, pp. 7-24.
- Brianing dictionary.(2005). **Writhing**. <http://www.braingdictionary.com/> **Brianing dic** 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. Dissertation Abstract. The State University of New Jersey- Newark.
- Cornwall Jeffrey & Perlman baron, (1990) "**organizational entrepreneurship**", **Richard Irwin**.
- Certo, smuel C. Kenne. (1997). **Newgren. Interpersonal skill development: The experiential training unit of the training**. Taylor pub., New York & London.
- Crockett, D. R. (2005). **The venture management team in corporate entrepreneurship: The role of corporate support and control**. Ph.D
- Davidsson, P. (2003). "**the domain of entrepreneurship research: Some**
- Drucker, P. (1985), "**The Discipline of Innovation**", **Harvard Business Review**, May-June. Vol. 5, No. 3, pp. 67-72.
- Davidsson, P. and Wiklund, J. (2001). "**Levels of analysis in entrepreneurship research: Current research practice and suggestions for the future**", **Entrepreneurship Theory and Practice**, Vol. 26, No. 4, pp:81-99
- Envick, R. (1999). **University- wide Entrepreneurship Education: Alternative Models and Current Trends**.
- Eyal ori & Inbar dan (2003). **Development a public school entrepreneurship inventory**. **International journal of entrepreneurial behavior & research**. Vol.9. n. 6.

- Harveydean, R. 2000. **Entrepreneurship at Universities: aswedish Case. International journal of social economics**, vol.28,n.9.
- Hisrich, Robert B, peters- Michael P. (2002). **Entrepreneurship. Tata MC raw grow- hill publishing company limited.**
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1988). **Management of organizational behavior.** New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Klofsten, M. 1997. **Management, Entrepreneurship: Way A Head, London: Routledge. Dissertation Abstract. The University of Texas at Arlington.**
- Luthas, F. 1999. **Entrepreneurship Education and Training: Introducing Entrepreneurship into Non- business Disciplines, Journal of European Industrial Training**, 20 (8), pp. 10-17.
- Magazine of NCNO. (2004). **Just for tennis stars?**
<http://www.opm.co.uk/download/papers/coachingartich.pdf>.
- Magazine of NCNO. (2004). **Just for tennis stars?**
www.opm.co.uk/download/papers/coachingartich.pdf.
- Morrison, James L. (2000). **Environmental Scanning .www.horizon- uncedu/courses/papers/enviroscan/default.asp.** 52k 28-Nov 2005.
- PINCHOT GIFFORD AND PINCHOT ELIZABET. ... "INTRA-CORPORATE ENTREPRENEURSHIP"**. [Http://www.intrapreneur.com](http://www.intrapreneur.com)
- Pikala, T. 2000. **Research about Living Entrepreneurs**, In C. Kent, D. Sexton and K. Vesper (eds). Encyclopedia of Entrepreneurship, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Co.
- suggestions", In. J. Katz & D. Shepherd (Eds), **Advances inEntrepreneurship**, firm emergence & growth, Vol. 6, pp, ۳۷۲ -۳۷۵
- .-Snipes, R. L.; Oswasld, S. L.; Lotour, M. and Armenakis, A. A. (2004) **.The Effectcts of Specific Job Satisfaction Facets on Costomer Perception of Service Quality: An Employee- Level Analysis"**, Journal of Business Research, In Press, Corrected Proof, Available Online.
- Stephenson, H. 1997. **Organizing Small Business Program in Community. Departmen of Vocation and Technical Education, Illinois University.**