

تاثیر عوامل ساختاری بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران در بخش بیمه های بازرگانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه ایران)

محمد رضا اژدری فریدنی^۱

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مهندسی مکانیک - طراحی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک و

مشاور معاون توسعه مدیریت و منابع بیمه مرکزی ایران، تهران، ایران

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان تاثیر عوامل ساختاری بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران در بخش بیمه های بازرگانی (مطالعه: شرکت سهامی بیمه ایران) انجام شد. در این تحقیق برای بررسی ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران از پژوهش اندرسون (۲۰۰۶) بهره گرفته شده که شامل ۲۲ سوال است و برای بررسی ساختار سازمانی از پرسشنامه رابینز (۱۹۸۷) استفاده می شود. روایی پرسشنامه توسط کارشناسان و پایایی از طریق الفای کرونباخ تایید شد. روش تحقیق مورد استفاده، توصیفی و از شاخه همبستگی است و به روش پیمایشی انجام شده است. روش نمونه گیری، روش تصادفی ساده استفاده شده نتایج آزمون رگرسیون در آزمون فرضیه های فرعی نشان داد به جز فرضیه فرعی دوم، مابقی فرضیات فرعی تایید شدند. همچنین نتایج فرضیه اصلی مقایسه ضریب تاثیر بین متغیرهای تحقیق در شرکت سهامی بیمه ایران نشان داد، ضریب تاثیر تمامی عوامل ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارت های کارآفرینانه مدیران در بین مدیران شرکت سهامی بیمه ایران نسبت به یکدیگر تفاوت معناداری دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می شود. بر اساس نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن در میان عوامل ساختاری، عامل «تمرکز»، «پیچیدگی» و «رسمیت» دارای اولویت اول تا سوم در میان مدیران شرکت سهامی بیمه ایران دارند. بر اساس نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن در میان مؤلفه های مهارت های کارآفرینی مولفه های «مهارت های فرآیندی»، «مهارت های متقابل فردی» و «مهارت های شخصی» دارای اولویت اول تا سوم در میان مدیران شرکت سهامی بیمه ایران است.

واژه های کلیدی: ساختار سازمانی، تمرکز، پیچیدگی، رسمیت، مهارت های کارآفرینانه مدیران، شرکت سهامی بیمه ایران.

مقدمه

امروزه در اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، مقوله کارآفرینی به عنوان اصلی ترین مبنای توسعه مدنظر قرار گرفته است. به طوری که دو دهه اخیر در غرب و برخی کشورهای دیگر به عنوان دهه های طلایی کارآفرینی عنوان شده است. تجربه دنیای امروز نشان داده است که نوآوری های مهم و پیشرفت های تکنولوژیکی، در سازمان ها و شرکت های بزرگ دولتی با ساختارهای عجیب و پیچیده اتفاق نخواهد افتاد. قابلیت تطبیق و بازار و نیاز روز، چیزی است که از یک ساختار بزرگ تو در تو ساخته نیست و در نتیجه برای پیشرفت سریع و ارائه محصولات جدید تنها راه مؤثر، ایجاد و توسعه شرایطی است که فعالیت های اقتصادی کوچک بتوانند تأسیس شوند و رقابت کنند. کارآفرینی فرآیند پویای رویاندازی و عمل جهت ایجاد کسب و کار می باشد. بر اساس این نوع نگاه، ایده پردازی، فرصت جویی و عمل گرایی بصورت توأمان، دیدگاه کارآفرینانه^۱ را بوجود می آورند (کوراتکو^۲، ۲۰۰۵). که از ماهیتی نامشخص و غیرساختارمند^۳ برخوردار است. بنابراین یادگیری و یاددهی مهارت های منحصر بفرد به مدیران، موضوعی جذاب، اساسی و چالشی محسوب می شود و ارتقاء این مهارت ها تا حدود بسیار زیادی متاثر از ساختار سازمانی و عوامل مرتبط با آن است. از طرفی نیز نیروی انسانی توانمند اشاره به مدیران و کارکنان بهره ور، خلاق، شاد، مثبت اندیش دارد که سازمان برای ارتقاء مهارت های کارآفرینی آنان نیازمند یک برنامه و راهکار اصولی می باشد چرا که منشاء مزیت رقابتی پایدار سرمایه های فکری و خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت و تعهد مدیران سازمان است. (گریسو و درازین^۴، ۲۰۰۷، ۳۲۷). موارد مذکور گویای این است که هر ساختار سازمانی و عوامل آن مناسب ارتقاء مهارت های کارآفرینی نیست. ساختاری برای این امر مناسب است که شاخص ها و عوامل ارتقاء مهارت های کارآفرینی را بپذیرد بود (میهم و دیگران^۵، ۲۰۱۰، ۸۴۲) بنابراین یکی از مقوله های مهم سازمانی که تاثیر عمیقی بر میزان کارآفرینی و ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران سازمانی اثر می گذارد ساختار سازمانی^۶ است. این ساختار سازمانی است که موفقیت یا عدم موفقیت اجرای برنامه های کارآفرینی و ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران سازمان را تضمین می نماید. حتی ساختارهای سازمانی پویا^۷ و ایستا^۸ نیز بر میزان ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران اثر می گذارند، اما چیزی که تاثیر شایان توجهی دارد عوامل اصلی ساختار سازمانی بر روی ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران است. یعنی پیچیدگی^۹، رسمیت^{۱۰}، تمرکز^{۱۱} به میزان قابل توجهی بر ارتقاء یا سکون این مهارت ها تاثیر دارند.

مسئله اساسی که پژوهش حاضر به دنبال آن است، بررسی این موضوع می باشد که آیا ساختار سازمانی و عوامل ساختاری سازمانی بر ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران شرکت سهامی بیمه ایران تأثیرگذار هستند یا خیر؟ و در صورت وجود این ارتباط، چه ساز و کارهایی برای بهبود عوامل ساختاری و ارتقاء مهارت های کارآفرینی و تقویت نگرش کارآفرینانه وجود دارد؟

۱. کلیات پژوهش

۱-۱. اهمیت ضرورت پژوهش

جریان ارتقاء مهارت های کارآفرینی مدیران، همواره در دغدغه مدیران ارشد تمام سازمان ها بوده است. برای اینکه بتوان این جریان را مورد بررسی و نقد قرار داد انواع مهارت های کارآفرینی و نحوه ارتقاء آن را شناخت و از طرفی نیز بایستی ساختار سازمانی را که عاملی مهم و تأثیرگذار بر رشد و ارتقاء مهارت های کارآفرینی است مورد بررسی قرار داد و تأثیر عوامل

1. Entrepreneurial perspective

2. Kuratko

3. Unstructured

4. Gresov & Drazin

5. Mihm et al

6. Organizational Structure

7. Dynamic

8. Static

9. Complexity

10. Formalization

11. Centralization

ساختاری بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی را مورد بررسی و سنجش قرار داد و در نهایت مهم‌ترین عامل ساختاری اثرگذار بر ارتقاء یا عدم ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی مدیران را شناسایی و آن را کنترل و مدیریت کرد. در این پژوهش محقق به طور خاص در پی آن است که توجه مدیران و برنامه‌ریزان را به ضرورت توجه به این موضوع مهم در سازمان به طور عام و در این تحقیق به طور خاص بیمه‌های بازرگانی جلب نماید. همچنین با عنایت به مطالعات بین رشته‌ای و تلاش در جهت بررسی ارتباط بین پارامترهای دو متغیر اصلی تحقیق، می‌توان انتظار داشت که خروجی این تحقیق بر دانش این دو موضوع نیز بیفزاید.

۲. مبانی نظری

۲-۱. پیشینه پژوهش

۲-۱-۱. پیشینه داخلی پژوهش

۱. عربیون و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان» انجام دادند. نتایج نشان داد تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه و همچنین سنجش مدل معادلات ساختاری نشان داد که ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تهران در شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های طراحی ساختار سازمانی مؤثر در بروز رفتارها و تمایلات افراد در جهت فعالیت‌های کارآفرینانه کمک کند
۲. دربان آستانه و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت‌های کارآفرینی مدیران محلی روستایی» انجام دادند، نتایج نشان می‌دهد که مهارت کارآفرینی دهیاران مورد مطالعه در حد متوسط است همچنین بین مهارت‌های کارآفرینی و عملکرد دهیاری، سطح تحصیلات، میزان مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، شرکت در دوره‌های آموزشی دهیاران، درآمد کارآفرینان و خانواده آنها و نیز میزان تعامل با نهادها و سازمان‌های مرتبط، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۱-۲. پیشینه خارجی پژوهش

۱. یائو^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی کارآفرینی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه سازمانی و منابع سازمان نتیجه گرفتند که منابع سازمانی، تیم مدیریت در سطوح بالا، سیستم حقوق و دستمزد، ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، محیط سازمان صنعتی و اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه سازمانی تأثیر دارد.
۲. لامپکین^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان بررسی درک و ارزیابی بعد استقلال طلبی به عنوان یکی از اجزای مهم ابعاد گرایش کارآفرینانه نتیجه گرفتند که در اکثر سازمان‌ها بعد استقلال طلبی وجود دارد، در کارمندان کمتر و در مدیران بیشتر مشاهده شده است و در بین این پنج بعد، موثرترین بعد می‌باشد و نیز استقلال طلبی با ساختار سازمانی و بهبود عملکرد سازمان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد.

۲-۲. تعاریف نظری پژوهش

در مبانی نظری و مفاهیم مربوط با موضوع مقاله مفهوم و تعریفی دقیق از کارآفرینی، مهارت و مهارت‌های کارآفرینانه مدیران به عمل می‌آید و در ادامه نیز ساختار سازمانی و عوامل ساختاری سازمان مورد بررسی و تعریف قرار خواهد گرفت. در این

¹². Yao

¹³. Lumpkin

بخش ابتدا در مورد کارآفرینی و مفهوم و تعریف آن توضیحاتی ارائه می شود. در ادامه مهارت‌های کارآفرینی و انواع این مهارت‌ها از دیدگاه‌های مختلف بررسی خواهد شد. البته در این پژوهش مهارت‌های کارآفرینی از دیدگاه آندرسون و همکاران^{۱۴} مد نظر است.

کارآفرینی

واژه کارآفرینی^{۱۵} ترجمه‌ای فرانسوی به معنای "متعهد شدن" است (حیدری، ۱۳۸۸، ۴۲) کارآفرینی فرآیندی نامشخص، ساختار نیافته و به همین دلیل غیر قابل پیش بینی است. بنابراین، معضل اصلی ما در آموزش کارآفرینی، غیر متعارف بودن آن است (طباطبایی، ۱۳۸۶، ۲).

باتوجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها و باتوجه به مشکلات اقتصادی زیادی که کشور ما با آن مواجه است و دست یاری از هر سویی می طلبد، ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و مهمتر از همه تربیت افراد (بوژه تحصیلکردگان) کارآفرین سازمانی برای تمامی جوامع به خصوص برای جوامع در حال توسعه‌ای مانند ایران از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است (قلیچ لی، ۱۳۸۵، ۱۱۲). سازمانها برای افزایش عملکرد خود از طریق نوسازی استراتژیک و ایجاد فرصتهای جدید پرمخاطره، به کارآفرینی روی می آورند. (احدی شعار و همکاران، ۱۳۸۹) در ادامه این بحث به مفاهیم و تعاریف کارآفرینی، سیر تکاملی کارآفرینی، انواع کارآفرینی، دیدگاه‌های کارآفرینی، مؤلفه‌های کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، مدل‌های کارآفرینی سازمانی، انواع سازمانهای کارآفرین، ضرورت توجه به کارآفرینی سازمانی، مزایای کارآفرینی پرداخته شده است.

مهارت‌های کارآفرینی^{۱۶}

در دو دهه اخیر دوره‌های آموزشی با هدف تدریس مهارت کارآفرینی رایج شده است و رشد فزاینده تعداد این دوره‌ها که به وسیله آموزشگاه، دانشگاه‌ها و موسسات علمی برگزار می شود، نشان دهنده رشد بی سابقه تقاضا برای آموزش کارآفرینی است. (دربان آستانه و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۶)

طی سال‌های گذشته مطالعات متعددی برای پیدا کردن مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مدیران کارآفرین صورت پذیرفته است. نتایج حاکی از آن است که الگویی کلی برای این ویژگی‌ها وجود ندارد. با این حال مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های موثر بر موفقیت و عدم موفقیت کارآفرینان، در پژوهش‌هایی وجود دارد که از آن جمله می توان به ویژگی‌های شخصیتی زیر اشاره کرد:

تحمل ریسک، فرصت شناسی، از خود گذشتگی، میل به پیشرفت و توفیق طلبی (شریف زاده و زمانی، ۱۳۸۵). هدفگرا بودن، مثبت اندیشی، آینده نگر بودن (موحدی و همکاران، ۱۳۸۹، ۶۶). رقابت مندی، قدرت تحمل، (شریفی زاده و همکاران، ۱۳۸۵، ۵). کنترل محیط بیرون، انگیزش، مصمم بودن، اعتماد به نفس داشتن، نتیجه‌گرا بودن، خلاقیت و نوآوری، قدرت طلبی و استقلال طلبی (موحدی و همکاران، ۱۳۸۵، ۶۶) توان تصمیم‌گیری، قدرت برنامه‌ریزی و پیش بینی آینده، حرکت در مسیرهای یک طرفه، تجارب کاری متنوع، ایجاد وحدت میان اعضاء، تحمل ابهام استفاده از سبک‌های مختلف فکری، بهره‌گیری از منبع شهود در تصمیم‌گیری، چالش‌خواهی (تحریک ذهنی) عشق به خویشتن، تحمل شکست و ناکامی

14. Anderson, Alistair & Pyysiainen, Jarkko & Mcelwoo, Gerard & Vesala, Kari

15. Entrepreneurship

16. Entrepreneurial Skills

، توانایی به تعویق انداختن لذت ها و کامیابی ها برای به دست آوردن لذت ها و کامیابی های بالاتر ، بهره مندی از هوش هیجانی بالا ، خود پنداری قوی، داشتن باورهای خود کارآمدی (مهر علی زاده و سجادی ، ۱۳۸۸ ، ۴۵).

مهارت های فردی یا شخصی: مهارت های فردی از قبیل نوآوری، ریسک پذیری، توانایی رویارویی با ناشناخته ها، پذیرفتن چالش ها، مسؤولیت پذیرفتن و جستجوی فرصت های تغییر می باشد. مهارت های شخصی به مهارت هایی که بیشتر جنبه درونی و شخصی می باشند، اطلاق می شود.

مهارت های ارتباطی یا متقابل فردی: مهارت های بین فردی شامل تعامل مؤثر با دیگران، ارتباطات مؤثر، مذاکره (چانه زنی) نفوذ و رهبری اثرگذار می باشد. این مهارت ها (مهارت های متقابل فردی)، نتیجه مستقیم از فرآیندهای اجتماعی افراد و تعاملات پیچیده میان افراد که شامل ارتباطات، تعامل مؤثر با دیگران، مذاکره و چانه زنی ، نفوذ و رهبری اثربخش می باشد.

مهارت های فرآیندی: مهارت های فرآیندی شامل توانایی برنامه ریزی و سازماندهی، توانایی در تجزیه و تحلیل محیط و ارزیابی آن، توانایی اجراء برنامه ها می باشد. مهارت های فرآیندی به مهارت های مدیریتی از قبیل توانایی در برنامه ریزی و سازماندهی، توانایی در اجرای برنامه و توانایی در تجزیه و تحلیل محیط و ارزیابی آن ، اطلاق می شود. (اندرسون و دیگران، ۲۰۰۶)

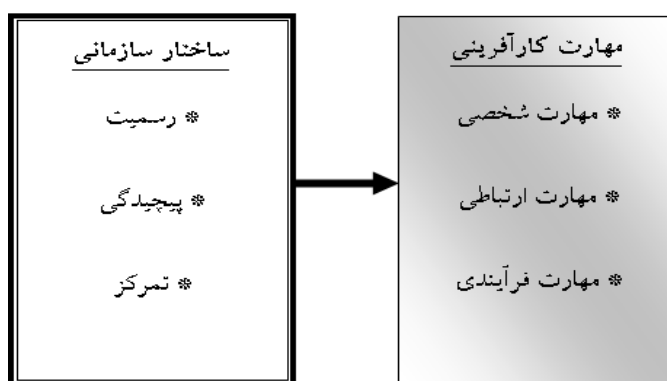
جدول ۱-مهارت ها یا شایستگی های کارآفرینی و میزان اهمیت مهارت ها برای کارآفرینان

میزان اهمیت مهارت ها برای کارآفرینان	مهارت ها یا شایستگی ها
٪۹۶/۴	ابتکار
٪۹۵/۹	مهارت های ارتباطی
٪۹۴/۴	مهارت های سازمانی
٪۹۱/۲	اعتماد به نفس
٪۹۰/۷	پشتکار
٪۸۷/۶	مهارت های مدیریت افراد
٪۸۷/۳	مهارت های تیمی
٪۷۰	شم مالی

ساختار سازمانی

- سه وظیفه اساسی در طراحی ساختار سازمانی به شرح زیر مورد توجه قرار می گیرد :
- ۱- ساختار سازمانی ، روابط گزارش دهی رسمی را در سازمان نشان می دهد .
 - ۲- ساختار سازمانی نحوه گروه بندی افراد به واحدها و گروه بندی واحدها به کل سازمان را نشان می دهد .
 - ۳- ساختار سازمانی چگونگی برقراری هماهنگی و انسجام واحدها و ارتباطات مؤثر بین آنها را نشان می دهد.
- دو وظیفه اول ساختار سازمانی ، چارچوب ساختاری هستند که سلسله مراتب سطوح سازمانی را نشان می دهند . و وظیفه سوم در برگیرنده ارتباطات در میان واحدهای سازمانی و بین افراد سازمان است . (زارعی متین ، ۱۳۸۲ ، ۲۰۶).

۲-۳. الگوی مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۲-۴. فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی تحقیق

- عوامل ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارت های کارآفرینانی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

- رسمیت بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- پیچیدگی بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- تمرکز بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارتهای کارآفرینی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد

۳. روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف از تحقیق کاربردی، بدست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده بر طرف گردد. و این نوع تحقیقات در صدد ارائه راهکارهایی برای حل مسایل و مشکلات سازمانها می باشند. پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می کند از نوع پژوهش کاربردی است. از نظر روش گردآوری دادهها برای آزمون فرضیهها چون به توصیف و مطالعه آنچه هست می پردازیم، یک تحقیق توصیفی است. با این توصیف تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از بعد میزان کنترل متغیرها توصیفی بوده و از جنبه روش گردآوری داده ها، میدانی می باشد. از طرفی این تحقیق از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران شرکت سهامی بیمه ایران است که بر اساس آمار

موجود ۳۹۰ نفر می باشد. در این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است که شامل ۲۶۰ نفر برآورد شد.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱. تجزیه و تحلیل آمار توصیفی

در جدول شماره ۲ آمار توصیفی پژوهش بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری بصورت مجزا آورده شده است.

جدول ۲- وضعیت جنسیتی، سنی، تحصیلی و سابقه کاری پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی		
۲۸.۱	۷۳	زن	جنسیتی
۷۱.۵	۱۸۶	مرد	
۰.۴	۱	خطا	
۰/۱۰۰	۲۶۰	کل	
۱۳.۱	۳۴	دیپلم و زیر دیپلم	تحصیلاتی
۱۸.۱	۴۷	فوق دیپلم	
۴۶.۹	۱۲۲	لیسانس	
۲۱.۹	۵۷	فوق لیسانس و بالاتر	
۰/۱۰۰	۲۶۰	کل	
۲۵.۴	۶۶	زیر ۵ سال	سابقه کاری
۲۵.۸	۶۷	۵ تا ۱۰	
۱۸.۸	۴۹	۱۰ تا ۱۵	
۳۰.۰	۷۸	بالای ۱۵ سال	
۰/۱۰۰	۹۰	کل	

۴-۲. متغیرهای تحقیق

نتایج توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳- توزیع توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	آمار توصیفی	نمونه
پیچیدگی	میانگین	۳.۶۸۳
	انحراف معیار	۰.۶۵۵
رسمیت	میانگین	۳.۵۲۹
	انحراف معیار	۰.۷۸۴
تمرکز	میانگین	۳.۷۱۵

۰.۶۵۷	انحراف معیار	
۳.۶۵۹	میانگین	عوامل ساختاری
۰.۵۱۰	انحراف معیار	
۳.۸۵۳	میانگین	مهارت‌های شخصی
۰.۴۵۹	انحراف معیار	
۳.۹۴۳	میانگین	مهارت‌های متقابل فردی
۰.۵۳۳	انحراف معیار	
۴.۰۵۸	میانگین	مهارت‌های فرآیندی
۰.۴۳۷	انحراف معیار	
۳.۹۳۴	میانگین	مهارت‌های کارآفرینی مدیران
۰.۳۹۱	انحراف معیار	

۳-۴. آمار استنباطی

۱-۳-۴. آزمون پیرسون

نتایج آزمون پیرسون در جدول ۴ ارائه شده است. لازم به ذکر است که در صورت فقدان رابطه متغیر وابسته و هر یک از متغیرهای مستقل از ادامه بررسی فرضیه مورد نظر صرف نظر خواهد شد.

جدول ۴- نتایج آزمون پیرسون

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
پیچیدگی	۱	-	-	-	-	-	-	-
رسمیت	**	۱	-	-	-	-	-	-
	۰.۴۸۷							
تمرکز	**	**	۱	-	-	-	-	-
	۰.۲۵۲	۰.۱۹۷						
عوامل ساختاری	*۰.۸۴۶	**	**	۱	-	-	-	-
	۰.۷۰۵	۰.۶۴۱						
مهارت‌های شخصی	**۰.۲۲۶	**	**	**	۱	-	-	-
	۰.۲۱۲	۰.۳۳۳	۰.۳۴۴					
مهارت‌های متقابل فردی	**	**	**	**	**	۱	-	-
	۰.۲۰۳	۰.۱۷۸	۰.۴۸۵	۰.۳۸۵	۰.۵۹۲			
مهارت‌های فرآیندی	**	**۰.۲۵۶	**	**	**	**	۱	-
	۰.۳۹۴	۰.۳۴۷	۰.۴۶۲	۰.۴۰۹	۰.۵۲۱			
مهارت‌های کارآفرینی مدیران	**	**	**	**	**	**	**۰.۷۱۶	۱
	۰.۳۱۵	۰.۲۵۷	۰.۴۶۳	۰.۴۶۷	۰.۸۷۸	۰.۸۴۵		

همان طور که از جدول ۴ مشخص است میان تمامی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته همبستگی وجود دارد، بنابراین می‌توان فرضیات تحقیق را مورد سنجش قرار داد.

۴-۴. آزمون ANOVA

به منظور مشخص شدن نوع رگرسیون (خطی یا غیرخطی) از آزمون ANOVA استفاده شده است برای بررسی این آزمون رابطه همزمان متغیرهای مستقل با متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون ANOVA در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون ANOVA

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	F	Sig
رگرسیون	۱۰.۴۶۳	۳	۳۰.۵۹۱	۰.۰۰۰
باقیمانده	۲۹.۱۸۷	۲۵۶		
کل	۳۹.۶۵۰	۲۵۹		

همان طور که از جدول ۵ ملاحظه می‌شود رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد لذا برای بررسی فرضیات تحقیق می‌توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.

۴-۵. آزمون دوربین - واتسون

برای بررسی استقلال باقیمانده‌ها از یکدیگر آزمون دوربین - واتسون مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج آزمون دوربین - واتسون در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- نتایج آزمون دوربین - واتسون

تعداد	min	max	میانگین	انحراف استاندارد	دوربین - واتسون
۲۶۰	۳.۴۵۹	۴.۴۴۴	۳.۹۳۴	۰.۲۰۱	۱.۶۰۳
۲۶۰	-۰.۸۷۰	۱.۰۳۱	۰.۰۰۰	۰.۳۳۶	
۲۶۰	-۲.۳۶۰	۲.۵۳۷	۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	
۲۶۰	-۲.۵۷۶	۳.۰۵۲	۰.۰۰۰	۰.۹۹۴	

همان طور که جدول ۶ نشان می‌دهد فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

۴-۶. آزمون هم خطی^{۱۷}

یکی از مفروضات مهم اکثر آزمون‌ها به خصوص در آزمون‌های مربوط به فرضیات علی این است که نباید بین متغیرها رابطه هم خطی وجود داشته باشد. بدین معنی که هیچ یک از متغیرهای مستقل نباید رابطه خطی با همدیگر داشته باشند. نتایج مربوط به بررسی آزمون هم خطی در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج آزمون هم خطی

متغیرها	تولرانس	عامل تورم واریانس ^{۱۸}	مقادیر ویژه ^{۱۹}	شاخص وضعیت ^{۲۰}
پیچیدگی	۰.۷۳۸	۱.۳۵۶	۰.۰۳۳	۱۰.۹۲۰
رسمیت	۰.۷۵۷	۱.۳۲۱	۰.۰۱۸	۱۴.۶۳۲
تمرکز	۰.۹۲۹	۱.۰۷۶	۰.۰۱۳	۱۷.۵۱۶

در جدول فوق بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که میان متغیرهای مستقل هم خطی کمی وجود دارد.

۴-۲-۲. آزمون فرضیه های تحقیق

با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه به بررسی فرضیات اول تا سوم تحقیق پرداخته شد. بدین صورت که تأثیر همزمان تمامی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته سنجیده شد. همچنین با استفاده از رگرسیون خطی ساده فرضیات چهارم تا ششم مورد سنجش قرار گرفت که نتایج آن به شرح ذیل است.

فرضیه فرعی اول

پیچیدگی بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر پیچیدگی بر مهارت‌های کارآفرینانه

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
پیچیدگی	۰.۰۳۷	۰.۱۶۷	۲.۶۷۱	۰.۰۰۸	تأثیر دارد

همان طور که از جدول ۸ ملاحظه می‌شود نوع این تأثیر مثبت می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم

رسمیت بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینانه مدیران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

¹⁷ . Collinearity

¹⁸ . VIF

¹⁹ . Eigenvalue

²⁰ . Condition Index

جدول ۹- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر رسمیت بر مهارت‌های کارآفرینانه

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
رسمیت	۰.۰۳۱	۰.۰۹۷	۱.۵۶۸	۰.۱۱۸	تأثیر ندارد

همان طور که از جدول ۹ ملاحظه می‌شود در سطح اطمینان ۹۵٪، فرض صفر تأیید می‌شود. عبارتی «رسمیت» بر «مهارت» های کارآفرینانه تأثیر ندارد.

فرضیه فرعی سوم

تمرکز بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینانی مدیران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر تمرکز بر مهارت‌های کارآفرینانه

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
تمرکز	۰.۰۳۳	۰.۴۰۲	۷.۲۳۱	۰.۰۰۰	تأثیر دارد

همان طور که از جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود نوع این تأثیر مثبت می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم

ساختار سازمانی بر مهارت شخصی کارآفرینانی مدیران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر مهارت شخصی کارآفرینانه

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
ساختار سازمانی	۰.۰۵۳	۰.۳۴۴	۵.۸۹۱	۰.۰۰۰	تأثیر دارد

همان طور که از جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود «ساختار سازمانی» بر «مهارت شخصی کارآفرینانه» تأثیر دارد و نوع این تأثیر مثبت می‌باشد.

فرضیه فرعی پنجم

ساختار سازمانی بر مهارت ارتباطی کارآفرینی مدیران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر مهارت ارتباطی کارآفرینانه

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
ساختار سازمانی	۰.۰۶۰	۰.۳۸۵	۶.۷۰۵	۰.۰۰۰	تأثیر دارد

همان طور که از جدول ۱۲ ملاحظه می‌شود «ساختار سازمانی» بر «مهارت ارتباطی کارآفرینانه» تأثیر دارد و نوع این تأثیر مثبت می‌باشد.

فرضیه فرعی ششم

ساختار سازمانی بر مهارت فرآیندی کارآفرینانی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۱۳- نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر مهارت فرآیندی کارآفرینانی

متغیر	Std.Error	β	آماره T	Sig	نتیجه
ساختار سازمانی	۰.۰۴۷	۰.۴۶۲	۸.۳۵۹	۰.۰۰۰	تأثیر دارد

همان طور که از جدول ۱۳ ملاحظه می شود «ساختار سازمانی» بر «مهارت فرآیندی کارآفرینانه» تأثیر دارد و نوع این تأثیر مثبت می باشد.

فرضیه اصلی

عوامل ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارت های کارآفرینانه مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

برای بررسی فرضیه اصلی از آزمون فیشر استفاده شده است. برای محاسبه Z_r فیشر ابتدا بر اساس سطح معنی داری بدست آمده هر کدام از ضرایب مسیر مقدار Z آن ها از جدول توزیع احتمال نرمال استاندارد محاسبه می شود سپس Z_r فیشر بر اساس فرمول زیر بدست می آید:

$$Z_r = \frac{Z_1 - Z_2}{\sqrt{\frac{1}{n_1 - 3} + \frac{1}{n_2 - 3}}}$$

پس از محاسبه Z_r اگر قدر مطلق مقدار بدست آمده از مقدار محاسبه شده Z در سطح ۵٪ (۲.۵۸) بزرگتر یا برابر بود تفاوت معناداری بین ضرایب مسیر محاسبه شده بین متغیرها در نمونه شرکت سهامی بیمه ایران وجود دارد.

۵. نتیجه گیری بر اساس فرضیات پژوهش

نتایج آزمون رگرسیون در آزمون فرضیه های فرعی نشان داد به جز فرضیه فرعی دوم، مابقی فرضیات فرعی تایید شدند. همچنین نتایج فرضیه اصلی مقایسه ضریب تاثیر بین متغیرهای تحقیق در شرکت سهامی بیمه ایران نشان داد، ضریب تاثیر تمامی عوامل ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارت های کارآفرینانه مدیران در بین مدیران شرکت سهامی بیمه ایران نسبت به یکدیگر تفاوت معناداری دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می شود.

در حقیقت پژوهش های صورت گرفته در این زمینه حاکی از آن است که ساختار، فرهنگ، مدیریت سازمان نقش پررنگی در افزایش دامنه کارآفرینی در سازمان دارد (یائو و همکاران، ۲۰۰۹؛ لرنر و شاکر، ۲۰۰۷؛ کارونا و همکاران، ۲۰۰۲). بر اساس نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن در میان عوامل ساختاری، عامل «تمرکز»، «پیچیدگی» و «رسمیت» دارای اولویت اول تا سوم در میان مدیران شرکت سهامی بیمه ایران دارد.

بر اساس نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن در میان مؤلفه های مهارت های کارآفرینی مولفه های «مهارت های فرآیندی»، «مهارت های متقابل فردی» و «مهارت های شخصی» دارای اولویت اول تا سوم در میان مدیران شرکت سهامی بیمه ایران است.

۵-۶. پیشنهادات کاربردی پیشنهاد‌های منتج از فرضیه‌ها

رسمیت بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی مدیران تاثیرگذار است.

- ایجاد بستر مناسب برای استفاده از نظرات کارکنان از طریق سیستم‌های نظیر مدیریت مشارکتی، سیستم پیشنهادت.
- تدوین شرح وظایف پست‌های سازمانی به نحوی که در آن آزادی عمل اعمال شده باشد.
- پاسخ دهندگان از میزان بالا بودن رسمیت در شرکت سهامی بیمه ایران ناراضی بودند، لذا به مسئولان پیشنهاد می‌شود که از مقررات رسمی زیادی که بر مدیران اعمال می‌شود، کاسته شود و تا حدودی به کارکنان اجازه اختیار عمل در کارها و فعالیت‌هایشان را بدهند.
- پیشنهاد می‌شود مدیران در ایجاد رابطه با کارکنان بیش تر از فرضیه‌های نظریه Y استفاده کنند، سعی کنند با کارکنان رابطه‌ی غیر رسمی و دوستانه داشته باشند و وظایف سازمانی را تدوین کنند که در آن آزادی عمل و انعطاف لازم منظور شده باشد زیرا کنترل کردن کارکنان و وادار کردن آنان به انجام دادن کارها بر اساس مقررات باعث می‌شود که کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری خود را از دست بدهند.

پیچیدگی بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی مدیران تاثیرگذار است.

- با توجه به این نکته که بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس و منفی است، لذا به مسئولان پیشنهاد می‌شود که کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی مشارکت دهند و با ایجاد رابطه‌ی عاطفی با کارکنان و نهادینه کردن آن در ساختار سازمانی زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را در کارکنان باور کنند.

تمرکز بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی مدیران تاثیرگذار است.

- سازمان‌های جست‌وجوگر کارآفرینی باید میزان رسمیت و تمرکز خود را کاهش داده و از ساختارهای سازمانی نوع ارگانیک استفاده کنند. در چنین سازمانی، ویژگی‌هایی مانند خطرپذیری، گرایش به نوآوری و فوق‌فعال بودن در سازمان تشویق شده و کارگروهی و رفتارهای کارآفرینانه به هنجار اصلی سازمان تبدیل می‌شوند.

ساختار سازمانی بر ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی مدیران تاثیرگذار است.

- تعهد مدیریت عالی سازمان به کارآفرینی: مدیران شرکت سهامی بیمه ایران باید به مقوله کارآفرینی حساس باشند.
- باید فرهنگ کارآفرینی را در میان کارکنان خود بسط دهند.
- به مسئولان شرکت سهامی بیمه ایران پیشنهاد می‌شود که در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند و آنرا به گونه‌ای طراحی نمایند که در واکنش در برابر نیازهای در حال تغییر محیط انعطاف پذیر عمل کنند، از میزان قوانین و مقررات که برای مدیران دست و پاگیر است، کاسته شود. کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهد و شرایطی را ایجاد کند که ارتباطات به گونه‌ی شفاف و دو سویه (از بالا به پایین و از پایین به بالا) ایجاد شود.
- برای افزایش کارآفرینی سازمانی در این سازمان‌ها لازم است در مورد اصلاح ساختار سازمانی اقدامات لازم انجام شود. مدیران عالی شرکت سهامی بیمه ایران باید به مفهوم کارآفرینی به طور عام و کارآفرینی سازمانی به طور

خاص متعهد بوده و آن را به عنوان یکی از عوامل عمده برای بقا و رشد سازمان در شرایط پرتلاطم و رقابتی دنیای امروز در نظر بگیرند.

- در واقع اگر سازمان ها خواهان افزایش کارآفرینی هستند باید از ساختار مکانیکی و ارگانیکی فاصله گرفته و در آنها تجدیدنظر کنند. در واقع باید به دنبال ساختاری پویا باشند.

منابع

۱. خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران: انتشارات بازتاب، چاپ سوم.
۲. دربان آستانه وهمکاران(۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی ومهارت های کارآفرینی مدیران محلی روستایی، پژوهش های روستایی ، سال ۳، شماره ۱.
۳. رایبیز، استیفن (۱۳۷۶). «تئوری سازمان»، مترجمین: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، چاپ اول.
۴. رایبیز، استیفن (۱۳۸۳)، «رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)»، مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. عربیون وهمکاران(۱۳۹۰)، تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی سال ۴، شماره ۵۸.
6. Anderson, Alistair & Pyysiainen, Jarkko & Mcelwoo, Gerard & Vesala Kari(2006), "Developing the entrepreneurial skills of farmers":, international journal of entrepreneurial behavior & research, VOL.12,No.1
7. Azizi, B., Hosseini, F. J., Hosseini, M. and Mirdamadi, M. (2010). "Factors influencing the development of entrepreneurial education in Iran's applied-scientific educational centers for agriculture". American Journal of Agricultural and Biological Sciences, Vol, 5 (1), PP. 77-83.
8. Gresov. C and Drazin. R, (2007). Equifinality: functional equivalence in organization design, Academy of management review, Vol.22, PP 403-428.
9. Kuratko, D. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trendes, and Challenges. Entrepreneurship Theory & Practice, Vol29,577-598.
10. Mihm. Jürgen, Loch. Christoph. H, Wilkinson. Dennis and Huberman. Bernardo. A, (2010). Hierarchical structure and search in complex organizations, Management science, Vol.56, No.5, PP 831-848.