

روایت پژوهی نخبگان کارآفرینی استان فارس از شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش و بررسی زمینه ها و موانع کار آفرینی در استان فارس

محسن خادمی^۱، مهدی محمدی^۲، عصمت برزگر^۳

^۱ استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

^۲ استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

نام نویسنده مسئول:

عصمت برزگر

چکیده

هدف این پژوهش کیفی کشف روایت نخبگان کارآفرینی استان فارس از شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش بود. روش پژوهش روایتی بود. مشارکت کنندگان پژوهش شامل ۶۰ نفر از نخبگان برتر استان فارس از سه مرکز مربوط به نخبگان استان که شامل اداره کل تعاون و کار و تامین اجتماعی استان و پارک علم و فناوری و بنیاد ملی نخبگان شعبه استان فارس بودند. برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد و برای تحلیل داده های پژوهش از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. نتایج بیانگر مضامین چالش های مدیریتی، کمبود بودجه و امکانات و رویه های بی مورد اداری به عنوان موانع اصلی و مضامین انگیزه های انقلابی و دینی، عامل فرهنگی، تعهد ملی، پشتکار و جدیت به عنوان منابع اصلی شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش بود.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، نخبگان، الگوی برتر، فرهنگ کار و تلاش.

مقدمه

کارآفرینی و فرهنگ کار و تلاش، مفهومی است که همراه با خلقت بشر وجود داشته است. به تعبیری دیگر، کارآفرینی، کانون و مرکز ثقل کار و تلاش و پیشرفت بشر در عصر مدرنیته، تلقی می شود. به زبان ساده، "کارآفرینی" همان فرایند تاسیس و یا توسعه کسب و کار، بر مبنای یک فکر و ایده نو است. کارآفرینی، به منظور رشد و نمو در جوامع، نیازمند وجود فرهنگ خاصی است (جمال خانی جزنی، ۱۳۸۷).
با توجه به اهمیت کلیدی عنصر کارآفرینی در اقتصادهای نوین (ایجاد شرکتهای کوچک و متوسط)، کشورهای مختلف، برنامه های مفصلی را برای بسط چنین فرهنگی با بکارگیری استعدادهای نخبگان در جامعه خود تدارک دیده اند تا بتوانند همچنان مسیر رشد و پویایی شان را ادامه دهند. (سلجوقی، ۱۳۸۸).

ایگور، جوزف^۱ (۱۹۹۹) معتقد است، فرهنگ را می توان مجموعه ای از باورها، آیینها، اندیشه ها، آداب و رسوم، و ارزشهای حاکم بر یک جامعه دانست. به دیگر سخن، فرهنگ مقوله ای است که در سطح جامعه، گروه و در تعامل میان آنها معنا می یابد و شیوه برقراری ارتباط و تعامل میان افراد آن جامعه را بیان می کند (اسلامی، ۱۳۸۶). از سوی دیگر اگر از دیدگاه "شیوه زندگی" به فرهنگ بنگریم، نمی توانیم آن را از مقوله کار و نحوه کسب درآمد نیز جدا بدانیم. کار و فرهنگ همواره و در تمام جوامع بر یکدیگر تاثیر متقابل داشته اند. روشهای رایج کسب درآمد تا حد زیادی بر نحوه رفتار افراد و تعامل آنها با یکدیگر موثر است. گسترش کارآفرینی نیز به عنوان عامل ایجاد اشتغال و تولید ثروت در جامعه، نتایج فرهنگی ویژه ای را در پی خواهد داشت که قابل تامل و بررسی است و در نهایت منجر به فرهنگ کار و تلاش در جامعه می شود. در واقع بدون توجه کافی به مقوله «توسعه فرهنگ کارآفرینی» نمی توانیم به شاخصهای رشد و توسعه که از طریق تغییر در روند تولید، بهره وری و توان افزایی فنی و صنعتی در عرصه اقتصاد حاصل می شود، دست یابیم (رونالد، ۱۳۷۳).

با توجه به اهمیت روزافزون ارتقاء فرهنگ برتر کار و تلاش در سطح جامعه و به منظور دستیابی به اهداف و چشم اندازهای موردنظر استان، مساله اساسی این پژوهش، "بررسی ویژگی های الگوهای برتر کار و تلاش از دیدگاه نخبگان برتر کار و تلاش استان و بررسی زمینه ها و موانع کارآفرینی در استان فارس" می باشد.

صالحی (۱۳۸۶) بر این باور است که تعامل دو سیستم باز یعنی فرهنگ برتر کار و تلاش و استعداد کارآفرینی و تاثیر آنها بر یکدیگر باعث ترقی شاخص های فرهنگ کارآفرینی و در نتیجه رشد و تعالی کارآفرینی و نهادینه شدن فرهنگ آن می شود و از سوی دیگر با رشد فرهنگ کارآفرینی سطح آموزش الگوهای برتر کار و تلاش ارتقا می یابد.

مطالعات فراوانی در زمینه رشد و گسترش کارآفرینی به منظور رشد اقتصادی و تجارت جهانی برای پیشبرد سرمایه گذاری در شرایط متلاطم و ناامید کننده دنیای امروز صورت گرفته است که از جمله این مطالعات می توان به تحقیقی که در فصلنامه کارآفرینی و مهاجرت (۲۰۱۷) صورت گرفته اشاره کرد که در آن به نقش کارآفرینان به عنوان نیروی محرکه اقتصادی پرداخته و با حمایت از مشارکت شرکتهای کوچک و متوسط، به نقش حیاتی این واحدهای کوچک اقتصادی و مزایای کارآفرینی حاصل از این شرکتها را برشمرده است.
اهمیت این نوع مطالعات در این است که اگر راهکارهای ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در استان مشخص شود، انگیزه مسئولین استان و سازمان های ذی ربط برای سرمایه گذاری های مادی و معنوی جهت افزایش این راهکارها بیش تر می شود، زیرا تحقق این هدف به یکی از اهداف مهم استان یعنی ترویج فرهنگ بهینه کار و تلاش و آموزش کارآفرینی که منجر به درونی سازی این فرهنگ می شود، کمک می نماید. این پژوهش با ارائه راهکارهای علمی و عملی ارتقاء فرهنگ کار و تلاش و کارآفرینی که نتیجه نظرات نخبگان برتر استان میباشد کمک شایانی در جهت ترویج و گسترش این فرهنگ در استان وکل جامعه نموده و استان را به سمت و سوی چشم اندازهای روشن فرهنگ کاری سوق خواهد داد و در نتیجه باعث می شود استان در همه زمینه ها به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه دست یابی به آرمانهای سند توسعه استان نایل شود.

ادبیات کارآفرینی: آلوی، تامسون^۲، (۲۰۰۰)، فرایندی را که بتوان با استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل، به وجود آورد، تحت عنوان کارآفرینی تعریف میکنند. کارآفرینی فقط فردی نیست، سازمانی هم می تواند باشد (ملک پور، ۱۳۹۰). به عقیده ایگور (۱۹۹۹)، کارآفرینی عبارت است از فعالیت هد فمند که شامل یک سری تصمیمات منسجم فردی یا گروهی از افراد برای ایجاد، توسعه یا حفظ واحد اقتصادی است (سلجوقی، ۱۳۸۸). از دیگر سو هیلز^۳ (۱۹۹۸)، فرهنگ کارآفرینی را قبول مخاطره، تعقیب فرصتها، ارضای نیازها از طریق نوآوری و تأسیس یک کسب و کار می داند (داریانی، ۱۳۸۰). جامعه شناسان و روان شناسان، ابعاد فرهنگی و اجتماعی تأثیرات محیط بر فرد و ویژگیهای شخصیتی آن را بررسی کرده اند. بی شک در توسعه فرهنگ کارآفرینی نیز عوامل متعددی دخیل هستند که ضروری است، درجه تاثیرگذاری هر یک از آنان مشخص شود.

¹ Igor & Joseph² Alvy & Thompson³ Hilse

نظریه فرهنگ کارآفرینی پارسونز: پارسونز، جامعه شناس آمریکایی که نظریه‌های خود را در چهار نظام زیستی، فرهنگی، نظام اجتماعی و دینی بیان کرده است، توسعه فرهنگ خلاقیت و ابتکار را محصول نظام اجتماعی و تحت تاثیر نهاد خانواده و مدرسه می‌داند که در پرتو آن، انگیزه کنش گران برای به عهده گرفتن نقشهای تولیدی بالا می‌رود. در همین خصوص باید به شیوه جامعه‌پذیری، میزان رشد و انسجام شخصیت، استقلال فردی، طرز تلقی از کار در جامعه، سخت‌کوشی، پشتکار و وقت شناسی اشاره کرد (بوک^۴، ۲۰۰۰).

نظریه فرهنگ کارآفرینی ماکس وبر: ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی در تشریح تبیین چگونگی شکل‌گیری تمدن نوین صنعتی و سرمایه‌داری در مغرب زمین به مفهومی اشاره می‌کند که این مفهوم به زبان امروزی، همان فرهنگ کارآفرینی است. وبر توسعه فرهنگ کارآفرینی را متأثر از چهار عامل تشویق به کار برای سعادت، خطرپذیری برای تغییر سرنوشت، برنامه‌ریزی برای آینده و صرفه جویی می‌داند (بوک، ۲۰۰۰). نظریه فرهنگ کارآفرینی مک‌کند^۵: مک‌کند، روانشناس اجتماعی معاصر، نظریه نیاز به موفقیت را برای اولین بار در مباحث اجتماعی مطرح کرد. وی معتقد بود جوامعی که دارای نیاز به موفقیت پایین هستند، نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری در آنها پایین است و به تبع آن توسعه‌نیافته هستند و در جوامعی که نیاز به موفقیت بالا است، نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری نیز بالاست. در این جوامع، افرادی پیدا می‌شوند که کسب و کار جدیدی راه‌اندازی می‌کنند، شرکت یا واحد اقتصادی را سازماندهی می‌کنند و ظرفیت تولیدی و بهره‌وری آن را افزایش و بهبود می‌بخشند. مک‌کند چنین افرادی را کارآفرین می‌نامد و عواملی نظیر شیوه جامعه‌پذیری، شیوه‌های تربیتی والدین، طبقه اجتماعی والدین، ایدئولوژی حاکم، مذهب و تحرک اجتماعی را عوامل موثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی می‌داند. توجه خاص او به فرهنگ کاروتلاش در امر کارآفرینی است و منا سبترین نوع جامعه‌پذیری را تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس می‌داند که موجب کارآفرینی می‌شود (تودورویک^۶، ۲۰۰۴).

ویژگیهای فرهنگ کارآفرینی:

➤ کارآفرینی؛ فرهنگ درک تغییر و کشف فرصت

کارآفرینان و شرکتهای کارآفرین، همگام با تغییرات گام برمی‌دارند و می‌کوشند فرصتهای ایجادشده در جریان این تغییرات را کشف و از آنها بهره‌برداری کنند. همگامی با تغییرات، مستلزم بستری فرهنگی است که به تغییر بها می‌دهد و به استقبال آن می‌رود. بستری که می‌تواند در صورت لزوم، رهیافتهای و عملکردهای سنتی و قدیمی را کنار گذارد و رهیافتهای نوینی را برگزیند (بارون، جفری، ۲۰۰۰). در عمیق‌ترین لایه‌های فرهنگ کارآفرینی یک باور اساسی نهفته است و آن اینکه: "نمی‌توان در امواج سهمگین تحولات، جزیره‌های کوچک و باثبات ساخت و با قراردادن حصارهای به ظاهر مستحکم، جامعه را از تبعات مثبت و منفی تحولات، مصون نگاه داشت".

➤ کارآفرینی؛ فرهنگ مشارکت

در شرکتهای کوچک، کارآفرینی، ساختار سازمانی ساده‌تری دارد و سلسله مراتب، بسیار مختصر و مفید است. درحالی که در ساختارهای منسجم و گسترده سازمانهای سنتی، سلسله مراتب گسترده‌ای حکمفرماست. در این سازمانها، فرهنگ تضمین امنیت شغلی، در مقابل "اطاعت" شکل می‌گیرد. اما در کارآفرینها بیشتر ساختار شبکه‌ای وجود دارد و به جای فرایندهای عمودی، فرایندهای افقی در آنها جاری است. با کم‌شدن سلسله مراتب و برداشتن مرزها، روابط بیشتر بر مبنای مشارکت و درک متقابل شکل می‌گیرد (بارون، جفری، ۲۰۰۰).

به همین منظور این پژوهش قصد دارد با تبیین اهداف، کیفیت و تاریخچه آموزش کارآفرینی، به تحلیل کیفیت تأثیر آموزش کارآفرینی بر ارتقای فرهنگ کار و تلاش در استان فارس پرداخته و با هدف بررسی ویژگی الگوهای برتر فرهنگ کار و تلاش، به ترویج و نهادینه سازی این عوامل و مولفه‌ها در استان فارس بپردازد.

➤ کارآفرینی؛ فرهنگ خلاقیت

کارآفرینان، افراد خلاق هستند که ایده‌های نو تولید می‌کنند و آن را در قالب یک شرکت به سرانجام می‌رسانند. به علاوه در شرکتهای کارآفرین، کارکنان می‌توانند به دنبال ناشناخته‌ها بروند و روشهای جدید را به محک تجربه بگذارند. در این شرکتهای افراد با خلاقیت و ابتکار عمل، تشویق می‌شوند. بها دادن به خلاقیت نه تنها در درازمدت باعث رشد و توسعه شرکتهای می‌شود، بلکه زمینه مناسبی را برای رشد و شکوفایی استعدادها و ظرفیتهای انسانی فراهم می‌کند (بارون، جفری، ۲۰۰۰).

➤ کارآفرینی؛ فرهنگ استقلال طلبی و قبول مسئولیت

کارآفرینان، افرادی هستند که روحیه استقلال طلبی (روی پای خود ایستادن) را دارند و حاضرند مسئولیت کار و اشتغال خود (و حتی دیگران) را برعهده گیرند. این افراد معتقدند باید برپایه تواناییها، شایستگیها و فکریهای خود، امرار معاش کنند و اساساً روحیه "کارمندی"

⁴ Buck

⁵ McCland

⁶ Todorovic

ندارند. در ساختار سازمانهای گسترده و سنتی "امنیت شغلی" بهایی بود که در مقابل "اطاعت" به کارکنان پرداخت می‌شد. اما در شرکتهای کوچک کارآفرین، نه "امنیت شغلی" به معنای فراگیر آن وجود دارد و نه "اطاعت". در چنین شرکتی کارکنان، خودگردان، خطرپذیر و مسئولیت‌پذیرند و همه خود را در برابر منافع خود و شرکت و جلب رضایت مشتری، مسئول و پاسخگو می‌دانند (اسکات، ۲۰۰۸).

➤ کارآفرینی فرهنگ مخاطره‌پذیری

ماتلای^۷ (۲۰۰۶) معتقدند کارآفرینان، باید مخاطره‌پذیر باشند، یعنی بتوانند نسبت به موقعیت، شرایط، امکانات و در یک کلام آینده خود خطر کرده و برای کسب "موفقیتی محتمل" مبارزه کنند. باید دولت یا دیگر حامیان مستقل، حاضر به پذیرش مخاطره مورد نیاز کارآفرین باشند و "سرمایه مخاطره‌پذیر" برایش فراهم و او را در مراحل مختلف کارآفرینی همراهی کنند. افرادی که دارای روحیه محافظه‌کاری و یا کارمندی هستند، اساساً کارآفرینان موفق نخواهند بود.

➤ کارآفرینی؛ توسعه عدالت اجتماعی

با ایجاد فرصتهای برابر برای بروز استعدادهای نهفته افراد، می‌توان درنهایت به توسعه عدالت اجتماعی در کشور دست یافت.

تعریف مفاهیم کلیدی مربوط به فرهنگ برتر کار و تلاش

➤ خلاقیت

خلاقیت نیاز متعالی انسان‌ها و سازمان‌هاست که بدون آن دچار رکود، خمودگی، پژمردگی و اضمحلال می‌شوند. اگر به معنی خلاقیت توجه کنیم، دلیل این گفته را بهتر درک می‌کنیم، چرا که در حقیقت به این نکته می‌رسیم که زندگی بدون خلاقیت معنا ندارد. خلاقیت به مفهوم جهش و پرواز ذهن برای آگاهی از فضاها و امکانات جدید است، نتیجه این جهش و پرواز دست‌یابی به ایده‌های تازه و فراهم‌سازی زمینه‌های نوآوری، پویایی و توسعه است.

➤ نوآوری

فرآیند خلق ایده‌های نو و تبدیل آنها به ارزش‌های جدید کسب و کار است. تعابیر دیگری هم از نوآوری شده که از جمله آنها لقاء، الهام‌پذیری، خلاقیت، بازآفرینی، تغییرات پیچیده و فشرده در فرآیند یادگیری و زیباتر از همه سفر به ناشناخته‌هاست (صالحی، ۱۳۸۶).

➤ فرهنگ

فرهنگ در معنای عام و فراگیر به مجموعه میراث اجتماعی و در معنای محدودتر و رایج آن به باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های افراد یک جامعه اطلاق می‌شود که در بحث مربوط به کارآفرینی معنای دوم مدنظر می‌باشد.

➤ کارآفرینی

برای کارآفرینی تعاریف مختلفی شده که وجه مشترک این تعاریف را خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری، فرصت‌شناسی و تولید محصول یا خدمتی جدید می‌توان برشمرد (صالحی، ۱۳۸۶).

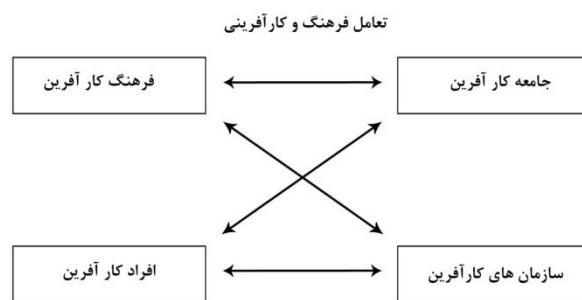
➤ تعامل فرهنگ و کارآفرینی

به مجموعه باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های یک جامعه نسبت به موضوع کارآفرینی، فرهنگ کارآفرینی آن جامعه گفته می‌شود. کارآفرینان و شرکت‌های کارآفرین، همگام با تغییرات گام برمی‌دارند و می‌کوشند فرصت‌های ایجاد شده در جریان این تغییرات را کشف و از آنها بهره‌برداری کنند. همگامی با تغییرات، مستلزم بستر فرهنگی است که به تغییر بها می‌دهد و به استقبال آن می‌رود. بستری که می‌تواند در صورت لزوم، رهیافت‌ها و عملکردهای سنتی و قدیمی را کنار بگذارد و رهیافت‌های نوینی را برگزیند. باتوجه به آنکه فرهنگ به مفهوم مجموعه ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و رفتارهایی است که هویت یک جامعه را تشکیل می‌دهد، کارآفرینان به عنوان بخشی از جامعه پیرامونی، از مجموعه ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و رفتارهای متمایزی برخوردارند که می‌توان به آن خرده فرهنگ کارآفرینی اطلاق نمود.

بوک^۸ (۲۰۰۰)، نقش کارآفرینی در جوامع مختلف را با توجه به تنوع فرهنگی، متفاوت می‌داند و به نظر وی منابع طبیعی و سرمایه نقدی ممکن است یکسان باشد، اما آنچه باید در درک تفاوت رفتار مورد توجه قرار گیرد، عواملی همچون عقاید اجتماعی، هنجارها، پاداش رفتارها، آرمانهای فردی و ملی و مکاتب دینی است. بنابراین، اگرچه کارآفرینان، ارزش‌ها و باورهایی متمایز از افراد جامعه دارند، فرهنگ کارآفرینی متأثر از فرهنگ حاکم بر جامعه است.

⁷ Matlay

⁸ Buck



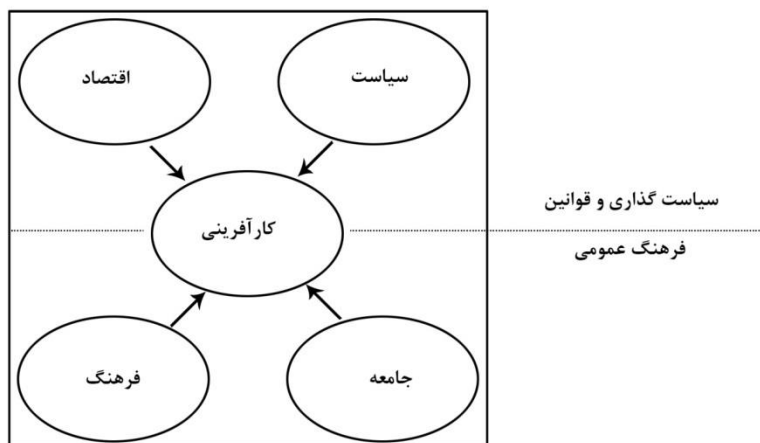
شکل شماره ۱. تعامل فرهنگ و کارآفرینی

راهکارهای توسعه فرهنگ کارآفرینی

بیشتر متفکران اقتصادی - اجتماعی امروزه براین باورند که نوآوری تنها راه تضمین بقا در دنیای امروزی به شمار می رود. از این حیث، به وجود آوردن این نوآوری ها، شاهرگ حیاتی سازمان ها به شمار می روند و استعداد و خلاقیت افراد سازمان، سرمایه ی اصلی آن محسوب می شود. بنابراین این امر ایجاد فضایی مناسب برای خلاقیت و نوآوری افراد در جامعه را ضرورتی اجتناب ناپذیر می سازد. عواملی همچون نیروی کار، سرمایه، فناوری و مدیریت، هر کدام به نوبه ی خود متأثر از ویژگی های فرهنگی جامعه است و ریشه در ارزش ها و باورهای فرهنگی دارند. بنابراین هیچ کشوری نمی تواند بدون گذار از مرحله تحول فرهنگی و فکری و آماده سازی افکار عمومی به توسعه اقتصادی نائل شود.

اما تحول فرهنگی چگونه می تواند صورت پذیرد؟ چه عواملی در دگرگونی یک فرهنگ نقش دارند؟ از جمله عواملی که در تحول فرهنگی نقش دارند، می توان نوآوری فرهنگی و فرهنگ پذیری را نام برد. در هر جامعه ای، انسان ها با استعداد و خلاقیتی که دارند، می توانند از هر یک از اجزای فرهنگی مانند ارزش ها، هنجارها، دانش ها، نهادها آثار هنری، ابزار و متون، عناصر جدیدی ابداع و به جامعه عرضه کنند. در صورتی که چنین عناصری مورد پذیرش عامه قرار گیرند. به عنوان یک عنصر فرهنگی جدید به جزء مربوطه اضافه و سبب دگرگونی در آن جزء می شوند و سپس به علت وجود ارتباط متقابل بین اجزاء و نظام فرهنگی، ممکن است سبب دگرگونی در کل نظام فرهنگی شوند. بدیهی است هر چند عناصر فرهنگی بیشتری در مدت زمان کمتری، ابداع و به جامعه عرضه و مورد پذیرش اکثریت مردم واقع شوند، میدان دگرگونی حاصله در نظام فرهنگی وسیع تر و سریع تر خواهد بود (صالحی، ۱۳۸۵).

ارتباط بین کارآفرینی و نهادهای اجتماعی در شکل زیر (شکل شماره ۲) نشان داده شده است.



شکل شماره ۲. ارتباط کارآفرینی و نهادهای اجتماعی

هدف پژوهش

هدف این پژوهش کیفی فهم روایت نخبگان کارآفرینی استان فارس از چگونگی شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش و ارائه راهکارهای علمی و عملی ارتقاء فرهنگ کار و تلاش از دیدگاه نخبگان برتر کار و تلاش استان فارس می باشد.

سوال محوری پژوهش

روایت نخبگان کارآفرینی استان فارس از شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش چیست؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش: با توجه به این که هدف پژوهش حاضر فهم روایت نخبگان کارآفرینی استان فارس از منابع و موانع شکل گیری الگوی برتر کار و تلاش می باشد، روش پژوهش روایت پژوهی می باشد. مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش و روش انتخاب مشارکت کنندگان: مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش شامل نخبگان برتر کار و تلاش در استان فارس از سه سازمان عمده در امر پیگیری امور نخبگان جامعه صنعتی، علمی و کاری شامل پارک علم و فناوری، بنیاد نخبگان و اداره کل کار، رفاه، تعاون و تامین اجتماعی استان فارس بود که با رویکرد هدفمند و روش نمونه گیری داوطلبانه و با معیار اشباع نظری داده ها ۲۹ نفر از نخبگان انتخاب گردیدند. جمع آوری داده ها بر اساس اشباع نظری داده ها تا زمانی ادامه یافت که اطلاعات جدیدی پس از مشارکت کننده بیست و نهم داده نشد.

روش گردآوری داده های کیفی: برای گردآوری داده های کیفی پژوهش از مصاحبه نیمه عمیق و پرسشنامه تشریحی استفاده گردید. در این پرسشنامه و مصاحبه از مشارکت کنندگان خواسته شد زندگی خود را تا رسیدن به درجه الگوی برتر کار و تلاش استان روایت کنند. اعتباریابی داده های کیفی: برای اعتباریابی داده های کیفی پژوهش از اعتبارپذیری و اعتماد پذیری با تکنیک همسوسازی داده استفاده شد.

یافته های پژوهش

سؤال اول: نخبه برتر کار و تلاش چه ویژگی هایی دارد؟

بر اساس روایت نخبگان کار و تلاش استان از چگونگی رسیدن به الگوی برتر کار، مضامین پایه ای مانند قدرت تصمیم گیری صحیح، ریسک پذیری بالا، اراده و پشتکار، عدم ترس از شکست، مدیریت بحران، خلاقیت و نوآوری، تاثیر گذاری، با انگیزه و دارای چشم انداز بودن، سخت کوش و منظم بودن، داشتن دانش تخصصی به روز، داشتن انرژی و اعتماد به نفس، داشتن شجاعت، استفاده بهینه از فرصت ها، براساس نیاز عمل کردن، صرفه جویی، مثبت اندیش بودن، کار گروهی، علم و تجربه خود را در اختیار دیگران قرار دادن و در نهایت عشق به کار و داشتن مشوق ذکر کرده اند. جدول شماره ۱ فراوانی و درصد ویژگی های نخبه برتر کار و تلاش را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی ویژگی های فرد کارآفرین از دیدگاه نخبگان برتر استان فارس مربوط به خلاقیت و نوآوری و کمترین فراوانی مربوط به کار گروهی می باشد. در این خصوص باید گفت که با اینکه مشارکت و کار گروهی می تواند یکی از عوامل مهم ایجاد کارآفرینی و از ویژگی های اصلی کارآفرینان باشد، با این حال نخبگان استان اعتقاد چندانی به این مسئله نداشته اند. در تبیین این یافته می توان گفت که شاید دلیل این امر کارشکنی ها و وسنگ اندازی های بعضی از افراد گروه و یا مدیران باشد که تعدادی از نخبگان نیز به این امر اشاره کرده اند و به نظر می رسد این مسئله می تواند به عنوان یک مانع بر سر راه کارآفرینی باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به ویژگی کارآفرینان

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
ویژگی کارآفرینان	قدرت تصمیم گیری	۳	۱۰/۳	۲۹
	ریسک پذیری بالا	۳	۱۰/۳	
	اراده و پشتکار	۳	۱۰/۳	
	عدم ترس از شکست	۲	۶/۹	
	مدیریت بحران	۲	۶/۹	
	خلاقیت و نوآوری	۷	۲۴/۲	
	داشتن دانش و تخصص	۳	۱۰/۳	
	داشتن انرژی و انگیزه	۲	۶/۹	
	برنامه ریزی منظم	۳	۱۰/۳	
	کارگروهی	۱	۳/۵	

سؤال دوم: مسیر کاری خودتان را از کجا و در چه شرایطی آغاز کردید؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، شروع مسیر کاری خود را با توکل به خدا، علاقه و پشتکار، تشویق دوستان و خانواده، روحیه خستگی ناپذیر، ازدوران دانشگاه و با تشویق اساتید و همچنین نیاز جامعه به تخصص این افراد و از نقطه صفر شروع کرده اند. جدول شماره ۲ فراوانی و درصد شروع مسیر کاری و شرایط مربوط به آن را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مربوط به شروع مسیر کاری از دوران دانشگاه و تشویق اساتید و کمترین فراوانی مربوط به شروع دوره کاری از نقطه صفر می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که دانشگاه می تواند نقش اساسی در ترویج فرهنگ کار و تلاش در استان نموده و امر کارآفرینی را با آموزش های ویژه، دrafادی که علاقمند به فعالیت در این عرصه هستند، درونی ساخته و زمینه را برای این امر خطیر مهیا سازد.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به شروع مسیر کاری

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
شروع مسیر کاری	توکل به خدا	۵	۱۷/۳	۲۹
	علاقه و پشتکار	۴	۱۰/۸	
	تشویق دوستان و خانواده	۴	۱۰/۳	
	روحیه خستگی ناپذیر	۴	۶/۹	
	تشویق اساتید	۷	۶/۹	
	احساس نیاز جامعه	۳	۲۴/۲	

سؤال سوم: چه کسانی باعث پیشرفت شما در کارتان شدند؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، مشوقین به پیشرفت خود را توکل به خدا و خانواده، اساتید و دوستان، مشکلات و بن بست های پیش روی، دیدن انسان های موفق، ایمان به کار، تجربیات فردی، نیاز مالی، دوستان خلاق و اعتماد مدیران به آنان ذکر کرده اند. جدول شماره ۳ فراوانی و درصد مربوط به مشوقین به پیشرفت نخبگان را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مشوقین به پیشرفت مربوط به توکل به خدا و خانواده و کمترین فراوانی مربوط به اعتماد مدیران به کارآفرینان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که توکل به خدا و حمایت خانواده می تواند نقش مهمی در پیشرفت افراد کارآفرین داشته باشد و همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، به نظر می رسد عدم اعتماد مدیران به کارآفرینان مانع مهمی بر سر راه این افراد باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به مشوقین به پیشرفت

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
مشوقین به پیشرفت	توکل به خدا و خانواده	۶	۲۰/۷	۲۹
	اساتید و دوستان	۲	۶/۹	
	مشکلات و بن بستها	۳	۱۰/۳	
	دیدن انسان های موفق	۳	۱۰/۳	
	ایمان به کار	۳	۱۰/۳	
	تجربیات فردی	۴	۱۳/۸	
	نیاز مالی	۳	۱۰/۳	
	دوستان خلاق	۴	۱۳/۸	
	اعتماد مدیران	۱	۳/۵	

سؤال چهارم: به نظر شما چه عواملی باعث شد تا شما بتوانید به این مرحله از رشد خودتان برسید؟ بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، عوامل دستیابی به این مرحله از رشد خود را تلاش و کوشش، علاقه و انگیزه، توکل به خدا، ارزیابی وضعیت و نیاز جامعه، حمایت خانواده، پافشاری در کار، خلاقیت فردی، تجربه و شناخت و استفاده از ظرفیت های درونی عنوان کرده اند. جدول شماره ۴ فراوانی و درصد مربوط به عوامل دستیابی نخبگان به این مرحله از رشد خود را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی عوامل دستیابی نخبگان به این مرحله از رشد خود، تلاش و کوشش و کمترین فراوانی مربوط به حمایت خانواده و پافشاری در کار می باشد. در تبیین این یافته باید گفت که با این که تلاش و کوشش افراد می تواند عامل مهم رشد و ترقی باشد با این حال حمایت خانواده نیز می تواند تاثیر زیادی بر رشد و پیشرفت کارآفرینان داشته باشد و خانواده ها باید با حمایت های همه جانبه خود از فرزندان، آن ها را در هر مسیری که قدم گذاشته اند افرادی خلاق، کارآفرین و دارای وجدان کاری تربیت کنند.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به عوامل دستیابی نخبگان به رشد و تعالی

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
عوامل دستیابی نخبگان به رشد و تعالی	تلاش و کوشش	۶	۲۰/۷	۲۹
	علاقه و انگیزه	۳	۱۰/۳	
	توکل به خدا	۳	۱۰/۳	
	ارزیابی وضعیت و نیاز جامعه	۳	۱۰/۳	
	حمایت خانواده	۲	۶/۹	
	پافشاری در کار	۲	۶/۹	
	خلاقیت فردی	۳	۱۰/۳	
	تجربه و شناخت	۳	۱۰/۳	
	استفاده از ظرفیت های درونی	۴	۱۳/۸	

سؤال پنجم: به نظر شما چه کسانی و با چه خصوصیتی می توانند در پرورش نیروهای نخبه کمک کنند؟ بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، افراد موثر در پرورش افراد نخبه را، افراد متخصص و متعهد، افراد دلسوز و مسئولیت پذیر، افراد حامی و پشتیبان، اعتماد متقابل مدیران و کارکنان، اساتید دانشگاه، افراد خلاق و مبتکر، متولیان فرهنگی و صنعتی و حمایت مسئولین کشور معرفی کرده اند. جدول شماره ۵ فراوانی و درصد مربوط به افراد موثر در پرورش افراد نخبه را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی افراد موثر در پرورش افراد نخبه، اساتید دانشگاه و کمترین فراوانی مربوط به افراد حامی و پشتیبان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که دانشگاه و اساتید آن می توانند نقش اساسی در پرورش افراد نخبه ایفا کنند و این امر وظیفه خطیر دانشگاه و اساتید را در این زمینه نشان می دهد.

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به افراد موثر در پرورش افراد نخبه

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
افراد موثر در پرورش افراد نخبه	افراد متعهد و متخصص	۴	۱۳/۸	۲۹
	افراد دلسوز و مسئولیت پذیر	۵	۱۷/۳	
	افراد حامی و پشتیبان	۲	۶/۹	
	اعتماد متقابل مدیران و کارکنان	۲	۶/۹	
	اساتید دانشگاه	۶	۲۰/۷	
	افراد خلاق و مبتکر	۳	۱۰/۳	
	متولیان فرهنگی و صنعتی	۳	۱۰/۳	
	حمایت مسئولین کشور	۴	۱۳/۸	

سؤال ششم: آیا در مسیر حرکت شما هیچ عاملی باعث دلسردی شما شد؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، عوامل دلسردی خود را در مسیر حرکت، کمبود بودجه و امکانات مالی، بی توجهی مسئولین، عدم حمایت های مادی و معنوی، نداشتن مشاور متخصص، رویه های بی مورد اداری، عوامل سیاسی، استفاده سودجویانه برخی از عوامل، بی توجهی به ایده های کارآفرین و ربا و ریا ذکر کرده اند. جدول شماره ۹ فراوانی و درصد مربوط به عوامل دلسرد کننده در مسیر حرکت را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مربوط به کمبود بودجه و امکانات مالی و کمترین فراوانی مربوط به عوامل سیاسی و ربا و ریا می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که کارآفرینان، در مسیر حرکت خود با مشکلات عدیده ای مواجه هستند که از جمله آن می توان به کمبود بودجه و امکانات مالی اشاره کرد. به نظر می رسد مسئولین و دست اندر کاران دولتی که به نوعی با کارآفرینان و عرصه کارآفرینی در ارتباط هستند بایستی توجهات بیشتری به این مساله داشته باشند و با قرار دادن امکانات مالی در اختیار کارآفرینان کمک شایانی به گردش چرخ کارآفرینی در استان نمایند. شاید بتوان گفت که یکی از دلایل ضعف های استان در این زمینه، بی توجهی مسئولین به این مساله در استان باشد.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به عوامل دلسردی نخبگان در مسیر حرکت

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
عوامل دلسردی نخبگان در مسیر حرکت	کمبود بودجه و امکانات مالی	۸	۲۷/۶	۲۹
	بی توجهی مسئولین	۲	۶/۹	
	عدم حمایت های مادی و معنوی	۳	۱۰/۳	
	نداشتن مشاور متخصص	۳	۱۰/۳	
	رویه های بی مورد اداری	۶	۲۰/۷	
	عوامل سیاسی	۱	۳/۴	
	استفاده سودجویانه برخی از عوامل	۲	۶/۹	
	بی توجهی به ایده های کارآفرین	۳	۱۰/۳	

سؤال هفتم: تلاش های شما و کمک های دیگران برای پیشرفت شما چه تاثیری در رشد فرهنگ کار و تلاش دارد؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، تاثیر تلاش های خود بر فرهنگ کارآفرینی را، رشد کارآفرینی، شناخت استعدادها، توانمندی کشور، دلگرمی پویندگان مشاغل، ایجاد مشاغل و کمک به قش متوسط و پایین جامعه ذکر کرده اند. جدول شماره ۱۰ فراوانی و درصد مربوط به تاثیر تلاش کارآفرینان بر فرهنگ کارآفرینی را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مربوط به رشد کارآفرینی و کمترین فراوانی مربوط به دلگرمی پویندگان مشاغل و تاثیر بسیار محدود تاثیر تلاش های کارآفرینان بر فرهنگ کارآفرینی می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که نخبگان کار و تلاش استان معتقدند که اگر چه تلاش هایشان در زمینه

کارآفرینی بیشترین تاثیر را بر رشد کارآفرینی داشته، با این وجود این امر تاثیر محدودی بر رشد فرهنگ کارآفرینی داشته است که شاید بتوان گفت که دلیل آن می تواند بی توجهی مسئولین این امر به کارآفرینی و همچنین عدم اعتماد مدیران به کارکنان و در نهایت عدم حمایت مسئولین و مدیران از ایده های خلاقانه کارکنان این عرصه باشد.

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به تاثیر تلاش های کارآفرینان بر فرهنگ کارآفرینی

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
تاثیر تلاش های کارآفرین بر فرهنگ کارآفرینی	رشد کارآفرینی	۹	۳۱	۲۹
	شناخت استعدادها	۳	۱۰/۳	
	توانمندی کشور	۶	۲۰/۷	
	دلگرمی پویندگان مشاغل	۲	۶/۹	
	بسیار محدود	۲	۶/۹	
	کمک به قش متوسط و پایین جامعه	۳	۱۰/۳	
	ایجاد مشاغل	۴	۱۳/۸	

سؤال هشتم: فرهنگ کار و تلاش در استان فارس را چگونه ارزیابی می کنید؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، به ارزیابی فرهنگ کار و تلاش در استان فارس پرداختند. جدول شماره ۱۱ فراوانی و درصد مربوط به ارزیابی فرهنگ کار و تلاش در استان فارس را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی، مربوط به ارزیابی نسبتاً ضعیف فرهنگ کار و تلاش در استان و کمترین فراوانی مربوط به ارزیابی متوسط این فرهنگ در استان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که متأسفانه فرهنگ کار و تلاش در استان وضعیت مناسبی ندارد و به نظر می رسد دلایل اصلی این امر، بی توجهی مسئولین و مدیران رده بالا به مساله کارآفرینی و کمبود تخصیص بودجه و امکانات مالی به این امر و همچنین عدم حمایت مدیران از ایده های خلاقانه کارآفرینان و عدم اعتماد آنان به کارکنان و نیز عدم شناخت توانایی ها و استعدادهای افراد موثر در این عرصه، از جانب مدیران باشد.

جدول ۸. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به ارزیابی فرهنگ کار و تلاش در استان فارس

ارزیابی فرهنگ کار و تلاش در استان فارس	عالی	متوسط	ضعیف
فراوانی	۰	۹	۲۰
درصد	۰	۳۱	۶۹
کل	۲۹		

سؤال نهم: چه کنیم تا فرهنگ کار و تلاش در استان فارس را ارتقاء بخشیم؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، راههای ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در استان را، مدیریت صحیح، فرهنگ سازی، گسترش سطح رفاهی قشر ضعیف، برنامه ریزی مسئولین، افزایش انگیزه های کاری، حمایت مسئولین، تشویق کارآفرینان و حمایت های مادی و معنوی کارآفرینان عنوان کردند. جدول شماره ۱۳ فراوانی و درصد مربوط به راههای ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در استان را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی مربوط به فرهنگ سازی و کمترین فراوانی مربوط به گسترش سطح رفاهی قشر ضعیف می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که به نظر می رسد در ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در سطح استان، قبل از هرچیز، فرهنگ سازی و نهادینه سازی فرهنگ کار و تلاش در استان، امری ضروری باشد که با توجه بیشتر مسئولین به امر فرهنگ سازی کار و تلاش در استان و همچنین، حمایت های همه جانبه مادی و معنوی آنان از این فرهنگ، تحقق می یابد.

جدول ۹. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به چگونگی ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در استان فارس

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
راه های ارتقا فرهنگ کار و تلاش در استان	مدیریت صحیح	۴	۱۳/۸	۲۹
	فرهنگ سازی	۹	۳۱	
	گسترش سطح رفاهی قشر ضعیف	۱	۳/۴	
	برنامه ریزی مسئولین	۲	۶/۹	
	افزایش انگیزه های کاری	۳	۱۰/۳	
	حمایت مسئولین	۲	۶/۹	
	تشویق کارآفرینان	۴	۱۳/۸	
	حمایت های مادی و معنوی کارآفرینان	۴	۱۳/۸	

سؤال دهم: خانواده چه نقشی در پرورش و پیشرفت شما داشته اند؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، نقش خانواده را در پرورش و پیشرفت خود ارزیابی کردند. جدول شماره ۱۷ فراوانی و درصد مربوط به این ارزیابی رانشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده همه افراد نمونه، نقش خانواده در پیشرفت خود را در سطح بالا ذکر کردند. در تبیین این یافته می توان گفت که خانواده نقش مهم و حیاتی در پرورش افراد نخبه در همه زمینه ها، دارد و باید گفت که اگر قبل از هرچیز فرهنگ کارآفرینی در خانواده درونی گردد، تاثیر زیادی بر گسترش و ترویج این فرهنگ در جامعه و استان خواهد داشت.

جدول ۱۰. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به ارزیابی نقش خانواده در پیشرفت افراد نخبه کار و تلاش

نقش خانواده در پیشرفت شما	حمایت در سطح بالا	حمایت در سطح متوسط	حمایت در سطح پایین
فراوانی	۲۹	۰	۰
درصد	۱۰۰	۰	۰
کل	۲۹		

سؤال یازدهم: آیا امروز خودتان را در مقایسه با همسن و سالهایتان، یک نخبه برتر کار و تلاش می دانید؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، در رابطه با این که در شرایط حاضر آیا خود را در مقایسه با همسن و سال هایتان نخبه برتر کار و تلاش می دانید یا خیر، با توجه به جدول شماره ۱۸ بیشترین فراوانی را به آری (۲۳) و کمترین فراوانی را به خیر (۶) داده اند. در تبیین این یافته می توان گفت که افراد کارآفرین با پشتکار و جدیت و با اعتماد به نفسی که دارند، خود را در عرصه کارآفرینی افراد مؤثری می دانند که با استفاده از تخصص و تجربیاتی که کسب کرده اند می توانند نقش حیاتی در ترویج و گسترش این فرهنگ داشته باشند.

سؤال دوازدهم: مسئولین برای پرورش نخبگان برتر کار و تلاش چه مسئولیت ها و وظایفی بر عهده دارند؟

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، وظایف مسئولین برای پرورش نخبگان برتر کار و تلاش را از بین بردن موانع دست و پاگیر، تسریع امور اداری و دولتی، پرداخت تسهیلات و امکانات مالی، حمایت های لازم در زمینه کار آفرینی، استعداد یابی نخبگان در سنین پایین، ایجاد علاقمندی و وجدان کاری، ایجاد بستر مناسب، برنامه ریزی صحیح و تقویت گروه های کاری ذکر کردند. جدول شماره ۱۹ فراوانی و درصد مربوط به وظایف مسئولین برای پرورش نخبگان برتر کار و تلاش را نشان می دهد. افراد مؤثر در پرورش افراد نخبه را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی این وظایف (۸) مربوط به پرداخت تسهیلات و امکانات مالی و کمترین فراوانی (۱) مربوط به استعداد یابی نخبگان در سنین پایین و تقویت گروه های کاری می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که مسئولین استان با پرداخت تسهیلات و امکانات مالی و همچنین حق بیمه افراد کارآفرین، می توانند نقش اساسی برای پرورش نخبگان کار و تلاش ایفا کنند. زیرا به نظر می رسد با رفع موانع مالی، میدان برای فعالیت کارآفرینان باز می شود.

جدول ۱۲. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به وظایف مسئولین برای پرورش نخبگان

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
وظایف مسئولین برای پرورش نخبگان برتر	از بین بردن موانع دست و پاگیر	۷	۲۴/۱	۲۹
	تسریع امور اداری و دولتی	۳	۱۰/۳	
	پرداخت تسهیلات و امکانات مالی	۸	۲۷/۶	
	حمایت های لازم در زمینه کار آفرینی	۳	۱۰/۳	
	استعداد یابی نخبگان در سنین پایین	۱	۳/۴	
	ایجاد علاقمندی و وجدان کاری	۲	۶/۹	
	ایجاد بستر مناسب	۲	۶/۹	
	برنامه ریزی صحیح	۲	۶/۹	
	تقویت گروه های کاری	۱	۳/۴	

سؤال سیزدهم: نخبگان برای پرورش کارآفرینان برتر کار و تلاش چه مسئولیت ها و وظایفی بر عهده دارند؟ بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، نخبگان کار و تلاش استان، وظایف نخبگان برای پرورش کارآفرینان را بر اساس اعتقادات و عشق خود کار کردن، ایجاد امکانات شغلی، تحریک حس رقابت و رفاقت در میان نخبگان، تجربیات خویش را در اختیار دیگران قرار دادن، همکاری و کار گروهی، احیا و تشویق دیگران و دادن انگیزه به دیگران ذکر کردند. جدول شماره ۲۱ فراوانی و درصد مربوط به وظایف نخبگان برای پرورش کارآفرینان را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین فراوانی این وظایف، مربوط به همکاری و کار گروهی (۹) و کمترین فراوانی مربوط به، بر اساس اعتقادات و عشق خود کار کردن و تحریک حس رقابت و رفاقت در میان نخبگان (۱) می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که نخبگان استان، همکاری، کار گروهی و تشریک مساعی بین همکاران را یکی از وظایف اساسی نخبگان در مقابل یکدیگر می دانند. شاید بتوان گفت که دلیل این امر، شکوفایی استعدادها و توانایی های افراد، در جریان کار گروهی است و افراد زمانی که با هم تشریک مساعی دارند، نوعی هم افزایی ایجاد شده و منجر به تقویت کارآفرینی و در نهایت ترویج فرهنگ کار و تلاش در استان می گردد.

جدول ۱۳. توزیع فراوانی و درصد نتایج مربوط به وظایف نخبگان برای پرورش کارآفرینان

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد	کل
وظایف نخبگان برای پرورش کارآفرینان	بر اساس اعتقادات و عشق خود کار کردن	۱	۳/۴	۲۹
	ایجاد امکانات شغلی	۳	۱۰/۳	
	تحریک حس رقابت و رفاقت در میان نخبگان	۱	۳/۴	
	دیگران قرار دادن تجربیات خویش را در اختیار	۸	۲۷/۶	
	همکاری و کار گروهی	۹	۳۱	
	احیا و تشویق دیگران	۳	۱۰/۳	
	دادن انگیزه به دیگران	۴	۱۳/۸	

نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایجی که از این پژوهش به دست آمد باید گفت که به طور کلی کارآفرینی و فرهنگ کار و تلاش در استان فارس با وجود پتانسیل های عظیمی که در سطح استان قرار دارد، و همچنین با وجود کارآفرینان و نخبگان متعدد، در سطح نسبتاً پایینی است و این بدون شک به الگوی رفتاری برخاسته از فرهنگ عمومی که طی سالیان سال در لایه های مختلف جامعه و به تبع آن استان فارس، نهادینه شده است بر می گردد و لذا برای اینکه در استان کار مضاعف صورت گیرد باید ابتدا اراده تغییر در تک تک افراد حاصل شده و بدیهی است که برای نهادینه شدن فرهنگ کار و تلاش، علاوه بر همت عمومی آحاد مردم، همه قوای کشور رسالت خطیری بر عهده دارند به ویژه رسانه های گروهی که باید با نگاهی آسیب شناسانه و نقادانه موانع و عوامل کم کاری در جامعه و استان را شناسایی نموده و راهکارهای اجرایی و عملیاتی ارائه نمایند.

در اینجا به برخی موانع و راهکارهای عملیاتی شدن این مسئله اشاره می کنیم:

عامل مدیریتی

همت و کار مضاعف بدون اتکا به مدیریت کارآمد و عالمانه میسر نمی شود و قطعاً در پشت هر سازمان متعالی و کشور توسعه یافته، مدیریتی علمی و کارآمد نهفته است و این مدیران و رهبران تحول گرا هستند که موجب اثرگذاری در مجموعه خود می گردند.

تقویت انگیزه های دینی و انقلابی

یکی از عوامل بسیار مهمی که می تواند به توسعه کار و افزایش کارآمدی در استان کمک نماید توجه به آموزه های دینی و ارزش های معنوی کار است. قرآن کریم و سیره ائمه اطهار همواره به انسان ساعی احترام گذاشته و بر تلاش آحاد و اقشار مختلف هر جامعه تاکید نموده است.

تعامل فرهنگی

میزان کار و پشتکار یک ملت امری فرهنگی بوده و ریشه در پیشینه تاریخی آن ملت دارد. وقتی تولید و خلق ثروت در جامعه ای ارزش تلقی شود، به دنبال فرهنگ کار نهادینه می شود. در جامعه ای که نگاه منفی و نادرست به سرمایه دار و ثروتمند وجود دارد، در آن جامعه روح کار و تلاش و جهد و جدیت می میرد و تن پروری و کم کاری فرهنگ غالب می شود. متأسفانه برخی سیاست های غلط امدادی و کمک های مستقیم مالی موجب شده است برخی افراد به جای کار به دنبال دریافت کمک های سازمان های امدادی باشند در صورتی که می بایست به جای مایه دادن به افراد گرسنه کنار دریا، تور بافتن و ماهیگیری را یادشان بدهیم تا بستر کار مولد را فراهم کرده باشیم.

تعهد ملی

در کشوری که منافع ملی ارزش تلقی شود احساس مسئولیت نسبت به سرنوشت کشور در فرد فرد آحاد آن جامعه امری درونی و با ارزش می گردد. مردمان آن کشور برای توسعه و تعالی میهن خود متعهدانه می کوشند و منافع ملی را بر منافع شخصی، گروهی و سازمانی ترجیح می دهند.

عامل انگیزش

برای آنکه کار مضاعف در استان انجام شود می بایست انگیزه های خدمتی نیروی کار حفظ و تقویت شود. این انگیزه ها می تواند مادی یا معنوی، فردی یا سازمانی و شخصی یا گروهی باشد.

توانمند سازی

نیروی کار همواره به آموزش حین کار نیاز دارد. آموزش، مهارت های شغلی نیروی کار را افزایش داده و موجب افزایش بهره وری، خلاقیت و کارآفرینی می شود.

ارزشیابی

ارزشیابی عادلانه و مستمر و تشویق نیروهای فعال در سازمان های دولتی و خصوصی استان می تواند منجر به تقویت فرهنگ کار و تلاش شود. در جامعه ای که به نیروی انسانی اصالت داده شود و انسان کارآمد محور توسعه گردد، آن جامعه قطعاً رستگار و پویا خواهد بود.

تعطیلات

تعطیلات فراوان مناسبی و تقویمی یکی از عوامل مهم منفی پیشرفت در کشور ماست. کاهش تعطیلات عامل مهمی برای توسعه فرهنگ کار و افزایش بهره وری خواهد بود، البته باید توجه داشت که اگر وجدان و تعهد اجتماعی در جامعه از میزان بالایی برخوردار بوده و افراد در طول زمان کار بیشترین عزم را برای انجام کار مفید داشته باشند شاید اثر سوء فراوانی تعطیلات نمود کمتری پیدا کند.

حسن تدبیر

همت مضاعف از طریق تدبیر درست و کارشناسانه امور انجام می شود و یکی از راه های هدایت درست منابع، تصمیم گیری صحیح می باشد. تصمیم های نادرست و غیر اصولی باعث هدر رفت منابع، نیروی کار و طراوت استان شده و در نهایت استان را دچار سرخوردگی و رکود می کند.

عامل قوانین و مقررات

با توجه به نتایج این پژوهش، یکی از موانع مهم بر سر راه کارآفرینی، رویه ها و مسیرهای بی مورد اداری است که این قوانین و مقررات باید به نحوی تدوین شوند که موجب کارآمدی و تقویت نیروی کار شوند و فضای کسب و کار و تغییر و تحول را فراهم سازند و به جای ایجاد موانع، بیشتر در صدد رفع موانع و تسهیل امور برآیند تا شور و شوق کار خود به خود فزونی یابد.

روش ها

روش های سازمانی و جریان کار عامل بسیار مهمی در نیروی کار و کارآمدی سازمان ها هستند. اصلاح روش ها می تواند موجب چابکی و چالاکی سازمانی گردیده، عامل پویایی و افزایش بهره وری شود. لذا مهندسی مجدد روش انجام کار موجب تحرک بخشی و استفاده بهینه از منابع و فرصت ها در استان می شود.

همت برتر

همت را در لغت به اراده و آرزو، خواهش، عزم، شجاعت و دلیری و زور و قوت و طاقت معنی کرده اند. اصطلاحاتی نیز که این کلمه در آنها به کار رفته زیاد است، مانند بلندهمت، عالی همت، دون همت و... و بخصوص گفته اند که ارزش مرد به اندازه همت اوست. عزم و اراده انسان هر چه قوی تر باشد امکان دستیابی به خواسته هایش بیشتر می شود و بنابراین باید گفت که همت پیش زمینه هر گونه اقدام و عمل

آگاهانه کار کردن

در فرهنگ غنی دینی و ملی ما بر «کار» بسیار تأکید شده است. همه ما این آموزه گرانبها را شنیده و خوانده ایم که «کار جوهر مرد است». انسانی که از تلاش و کوشش رویگردان باشد به ورطه خواری و ذلت می افتد و اساساً از هویت انسانی خویش دور می شود. بی تردید منظور از کار مضاعف، این نیست که ساعات کاری افزایش پیدا کند بلکه در وهله اول باید بهره وری در تمام جنبه های فعالیت ها افزایش یابد؛ چه بهره وری نیروی انسانی و چه بهره وری امکانات و منابع مالی. این همان کار و تلاش آگاهانه است که بر بستر عزم و اراده قوی و خلل ناپذیر می تواند ما در دستیابی به اهدافمان یاری کند. کار بیشتر به مفهوم استفاده از امکانات و استعدادها بالقوه است؛ یعنی «کار آگاهانه».

از این زیرساخت ها و زمینه های مهیا، باید استفاده بشود و این مستلزم فعالیت بیشتر است. معنا و مفهوم کار مضاعف این است که بسترها و ظرفیت های موجود بلااستفاده نماند.

ایجاد زمینه های لازم برای گسترش الگوهای برتر فرهنگ کار و تلاش در استان فارس

از جمله اقدامات لازم در جهت توسعه و رشد کارآفرینی در استان بستر سازی است که از مهم ترین جنبه های آن، ایجاد فرهنگ کارآفرینی است همان طور که گفته شد، فرهنگ، به عنوان مجموعه ای از باورها، آداب و رسوم، ارزش ها و اخلاق یک ملت، در صورت همسو شدن با مفاهیم خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی قادر به ایجاد تحول در اقتصاد جامعه و به تبع آن استان و همچنین افزایش بهره وری و کارایی در کلیه زمینه ها است. در صورت ایجاد فرهنگ کارآفرینی در یک جامعه:



منابع و مراجع

- [۱] اسلامی، لیلی (۱۳۸۶). برگرفته از نشست خبری دکتر جهانگیر یداله‌ی فارسی معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده کارآفرینی با خبرنگاران، روزنامه اعتماد، شمار ۱۵۰۶.
- [۲] اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳). تحول فرهنگی در جوامع پیشرفته صنعتی. ترجمه مریم وتر، انتشارات کویر، تهران.
- [۳] احمد پورداریانی (۱۳۸۶)، محمود، کارآفرینی، نگارش، جلد پنجم.
- [۴] احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۷)، کارآفرینی - تعاریف - نظریات - الگوها، تهران: پردیس.
- [۵] احمد پورداریانی، محمود (۱۳۷۷)، کارآفرینی استراتژی مناسب برای افزایش بهره‌وری، ماهنامه تدبیر ۷۷.
- [۶] احمدپور داریانی، محمود، شیخان و رضازاده (۱۳۸۳). تجارب کارآفرینی در کشورهای منتخب، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- [۷] سلجوقی، خسرو (۱۳۸۸). فرهنگ کارآفرینی، کارآفرینی فرهنگی، اهمیت، ضرورت و جایگاه. شماره ۲۳.
- [۸] صالحی محمد (۱۳۹۰). ضرورت توسعه کارآفرینی زنان و راهکارهای آن، فصلنامه زن و بهداشت. دوره ۱، شماره ۳. صفحات ۷۳-۸۴.
- [۹] صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۶). مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار، تهران: انتشارات سمت.
- [۱۰] صالحی، محمد (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر کارآفرینی، قائم شهر، جلد اول.
- [۱۱] محمدزاده، پرویز، عبدی، حسن و بهبودی داوود (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موثر بر موفقیت کارآفرینان با استفاده از مدل‌های گسسته لاجیت و پروبیت. فصلنامه پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران. سال ششم، شماره ۲۴.
- [۱۲] هزارجریبی، جواد (۱۳۸۲)، توسعه کارآفرینی دانش‌آموختگان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی.
- [14] Buck, B. (2000). Increasing employability by integrating entrepreneurship in education and training. Paper for the European Training Foundation Advisory Forum.
- [15] Jeffrey, C., & Baron, P. (2000). Organizational entrepreneurship. Richard Irwin.
- [16] Matlay, H. Reseaching entrepreneurship and education Part 2: what is entrepreneurship and does it matter? Education + traning, Vol. 48.No. 8/9, 2006.
- [17] Scott, A. J., Denslow, D., Janssen, F., Knyphausen, D. Z. (2008). Teaching international entrepreneurship through student exchange: Observations, obstacles and recommendations. Journal of Entrepreneurship Education, annual, onlin format, 11(5), 1-14.
- [18] Todorovic, Z. W. (2004). The framework of static and dynamic components: An examination of entrepreneurial orientation and university ability to teach entrepreneurship. The Journal of Small Business and Entrepreneurship, 17(3), 300-316.
- [19] Chowdhury, M. S.; Alam, Z. and Arif, M. I. (2013). "Success factors of entrepreneurs of small and medium sized enterprises: Evidence from Bangladesh", Business and Economic Research, 3(2); 38-52.
- [20] Chowdhury, M. and Amin, M. (2011). "The effects of human, social and financial capital on woman entrepreneurship venturing in Bangladesh", International Journal of Business and Economics Perspectives, 6(1): 138-149.
- [21] Chowdhury, M. (2007). "Overcoming entrepreneurship development constraints: the case of Bangladesh", Journal of Enterprising Communities, 1(3): 240-251.
- [22] Chowdhury, M. (2011). "Emerging women entrepreneurs in Bangladesh", The daily Starr, April Cooper, C. (1985); The Role of Incubator Organizations in Funding of Growth Oriented Firms. Journal of Business Venturing, Vol. 1, No. 1. [http://dx.doi.org/10.1016/0883-9026\(85\)90008-4](http://dx.doi.org/10.1016/0883-9026(85)90008-4).
- [23] Scott, M.; Rosa, P. and Klandt, H. (1998). Educating entrepreneurs for wealth creation. Brookfield, Vermont: Ashgate Publishing Company.

- [24] Sohail, Z. and Iqbal, M. K. (2013). "Examining factor of entrepreneurial success: culture, gender, education, family, self-perception", Journal of poverty, investment and development, 2: 37-48.
- [25] FINANCING SMES AND ENTREPRENEURS (2017): AN OECD SCOREBOARD(2017).
- [26] Entrepreneurship. Module guide 2016 - 2017. Anoesjka Timmermans & Harriet Robijn. Amsterdam school of international Business.
- [27] Morelix, Arnobio; Hwang, Victor; Tareque, Inara S.(2017). stateofentrepreneurship Zero Barriers: Three Mega Trends Shaping the Future of Entrepreneurship.