



دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

نشریه کارآفرینی در کشاورزی

جلد هفتم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۹

<http://jead.gau.ac.ir>

صفحات: ۱۷-۳۴

DOI: 10.22069/JEAD.2021.19013.1469

بررسی تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گلستان)

مهدی صالحی‌نیا^۱، مریم تقوایی‌یزدی^{۲*}

^۱دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۲گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸

چکیده

نظام ارزشی به‌عنوان محوری‌ترین اعتقاد فرد تلقی می‌شود که راه‌ها، هدف‌ها و رفتارهای وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف از انجام تحقیق حاضر تعیین تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین به‌منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی بوده که با رویکردی آمیخته انجام شده است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی به تعداد ده نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نمونه آماری در بخش کمی شامل ۲۴۱ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و روش میدانی جمع‌آوری شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته نظام ارزشی اخلاق‌گرا و پرسشنامه استاندارد دانشگاه کارآفرین گیب بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید خبرگان دانشگاهی در رشته‌های مدیریت، روانشناسی و برنامه‌ریزی آموزشی رسید و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نظام ارزشی اخلاق‌گرا ۰/۹۲ و دانشگاه کارآفرین ۰/۹۳ محاسبه شد. نتایج نشان داد بین نظام ارزشی اخلاق‌گرا با دانشگاه کارآفرین براساس ضرایب مسیر بارعاملی (۰/۶۶۰) و همچنین مقدار t-value محاسبه شده (۱۹/۱۳۴) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیریت دانشگاه به ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان توجه ویژه‌ای نموده و کارکنان را به رعایت نظم و اصول اخلاقی در سازمان تشویق نمایند.

واژه‌های کلیدی: نظام ارزشی، نظام ارزشی اخلاق‌گرا، دانشگاه کارآفرین

*نویسنده مسئول: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

مقدمه

کارآفرینی به عنوان عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی در عصر مدرن شناخته شده است. لذا دانشگاه‌ها می‌توانند با ترویج فرهنگ کارآفرینی در دانشجویان و آموزش مهارت‌های کارآفرینی و ایجاد محیطی مناسب برای کارآفرینی به این مرحله جامعه عمل بپوشانند و باعث رشد صنایع و شرکت‌ها شده و با تقویت اقتصاد کشور، توسعه ملی را به ارمغان بیاورند (Hurley, 1999). از این رو می‌توان بیان نمود که دانشگاه می‌تواند به یک سازمان کارآفرین تبدیل شود و در پی آن همه اعضا می‌توانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه نمایند و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه به‌طور مستمر، سریع و راحت‌تر در سازمان مرکزی و در دانشکده‌ها به ثمر برسد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۷).

امروزه دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه‌های آزاد به منظور همسویی بیشتر با فرآیند توسعه اقتصادی بومی، منطقه‌ای و بین‌المللی از نقش سنتی خود که صرفاً تولید دانش بود به سوی دانشگاه‌های کارآفرین که افزون بر تولید دانش و خلق ایده‌ها، آن‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند، حرکت می‌کنند (امین‌نیری، ۱۳۹۶).

دانشگاه کارآفرین مفهومی جذاب و معترف دانشگاه‌هایی است که فرصت‌ها، رویه‌ها، فرهنگ‌ها و محیط‌های سودمندی را به منظور ترغیب و پذیرش کارآفرینی دانشجویان و دانش‌آموختگان فراهم می‌آورند. در واقع، دانشگاه کارآفرین مکانی است که کارآفرینی بخشی از اساس نهادی آن است (Gibb, 2012). از طرفی دیگر دانشگاه‌های کارآفرین این قابلیت را دارند در مقابل تغییر و پویایی با تکیه بر خلاقیت و نوآوری و استفاده از منابع و امکانات موجود برای دستیابی به اهداف کشور به صورت کارا، اثربخش و بهره‌ور گام بردارند (نادری و

سیفی رسولیان، ۱۳۹۷). بنابراین با توجه به اهمیت کارآفرینی در دانشگاه‌ها، شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی آن ضروری می‌باشد.

یکی از عواملی که می‌تواند بر کارآفرینی دانشگاه‌ها مؤثر باشد، ارزش‌ها است. ارزش‌ها تشکیل‌دهنده پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و همچنین بر نوع رفتار افراد اثر می‌گذارند (Smakotina and Kornienko, 2016)، لذا نظام ارزشی مدیران و کارکنان نقش بسزایی در چگونگی تصمیم‌گیری آن‌ها در مسائل مختلف سازمان دارد. در حقیقت ارزش‌ها و طرز تلقی‌ها و دیدگاه‌های مدیران و کارکنان، عامل اصلی جهت دادن به همه فعالیت‌های او می‌باشد، در نتیجه می‌تواند بر تصمیم‌گیری سازمانی تأثیرگذار باشد. با بررسی نظام ارزشی به‌خصوص اخلاق‌گرا و موفقیت‌گرا به وضوح می‌توان رفتار و کردار مدیران و کارکنان سازمان را در حال و آینده پیش‌بینی کرد و بدین وسیله به بهبود عملکرد آن‌ها کمک کرد (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷). لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان می‌باشد.

مبانی نظری

نظام ارزشی: نظام ارزشی در هر جامعه بیشتر یک پیوستار قابل انعطاف از رفتارها، اندیشه‌ها، واژگان و زبان است که کنشگران اجتماعی دائماً بر روی آن در حرکت هستند و بر اساس استراتژی‌ها و راهبردهای آگاهانه و ناخودآگاهانه خود را در آن نسبت به خود و نسبت به دیگران ارزیابی و قضاوت کرده و بر اساس این قضاوت و ارزیابی عمل می‌کنند (فکوهی، ۱۳۹۲). شناخت ارزش‌ها و باورهای مدرسی‌ن و توسعه و غنای آن‌ها می‌تواند تضمین‌کننده نقش اصلی دانشگاه‌ها در انتقال فرهنگ و توسعه ارزش‌ها

با رشد ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها، معنویت بین کارکنان افزایش می‌یابد، احساس رضایت بهتری دارند و فرسودگی کمتری را تجربه خواهند کرد و از طرفی دیگر تمایل کمتری به خروج از سازمان خواهند داشت. اندام و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی» به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق کار و ابعاد آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روحیه جمعی و مشارکت در کار) و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رشیدی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «تبیین روابط میان ابعاد اخلاق کاری اسلامی، پیشینه فردی و رفتار کاری کارکنان در سازمان‌های خدمات‌رسان استان کرمان» به این نتایج دست یافتند که میان ابعاد اخلاق کاری (کیفیت‌گرایی، مسئولیت‌زیست‌محیطی، مشتری‌مداری، شایسته‌سالاری، مسئولیت اجتماعی، حفظ دانش سازمانی)، پیشینه فردی باورهای اخلاق کاری و رفتار کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پولتون و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر نظام ارزشی بر توسعه رهبری اثربخش» نشان دادند نظام ارزشی بر توسعه رهبری اثربخش تأثیر معنی‌داری دارد. سیستم‌های ارزشی تعیین می‌کنند که چگونه یک رهبر در موقعیت‌های مختلف، با مشکلاتی که در سازمان وجود دارد، برخورد کند. استوبر و یانگ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «کمال‌گرایی اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی، فضایل و قضاوت» نشان دادند معیارهای اخلاقی شخصی روابط مثبت با ارزش‌های اخلاقی، فضیلت‌ها و قضاوت‌ها دارد ولی معیارهای اخلاقی شخصی با انحلال اخلاقی رابطه منفی دارد. صلاح‌الدین و همکاران

در جامعه باشند. ارزش‌های نافذ در هر جامعه‌ای نقش اساسی و جهت‌دهنده‌ای در نحوه تصمیم‌گیری خط‌مشی‌گذاران ایفا می‌کنند و بررسی فرایندهای خط‌مشی‌گذاری بدون التفات به ارزش‌ها، کار ناقصی است (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۱).

نظام ارزشی اخلاق‌گرا: با توجه به تعریف ارائه شده در مورد نظام ارزشی می‌توان گفت نظام ارزشی اخلاق‌گرا در یک دانشگاه به مجموعه‌ای از رفتارها، تفکرات و اصول پذیرفته‌شده توسط کارکنان، مدرسین و مدیران گفته می‌شود که مطلوبیت اخلاقی دارند.

دانشگاه کارآفرین: دانشگاه کارآفرین به دانشگاهی اطلاق می‌شود که به منظور ترغیب و پذیرش کارآفرینی دانشجویان و دانش‌آموختگان، فرصت‌ها، فرهنگ‌ها و محیط‌های سودمندی را ایجاد می‌نماید (موحدی و سپه‌پناه، ۱۳۹۵). به عبارتی دیگر می‌توان گفت دانشگاه کارآفرین به‌دنبال بهسازی ساختار سازمانی همسو و متناسب با فعالیت‌های کارآفرینانه، ساختارسازی، نهادسازی و کسب منابع درآمدی است (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۹۰). در تعریفی دیگر، دابیک و همکاران (۲۰۱۵)، دانشگاهی را کارآفرین می‌دانند که در آن تمام فعالیت‌های اعضا از قبیل آموزش، پژوهش و غیره به گونه‌ای مدیریت، اداره و اجرا می‌گردد که دانشگاه به عنوان نهاد یا شبه شرکتی اقتصادی تلقی گردد. یعنی جهت‌گیری این فعالیت‌ها در جهت سوددهی و نیز کسب مزیت‌های رقابتی اقتصادی باشد (Dabic et al., 2015).

پیشینه پژوهش

صالحی‌ساداتی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «نقش ارزش‌های اخلاقی در رشد معنویت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان» نشان دادند

(۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی» نشان دادند اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن (عاطفی، هنجاری و مستر) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد در خصوص نظام ارزشی اخلاق‌گرا مطالعاتی صورت گرفته است که هر کدام از آنها تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا را بر حوزه‌ها یا محیط‌های مختلف ارزیابی کرده‌اند. اما تاکنون مطالعه‌ای مشابه این تحقیق صورت نگرفته است.

روش تحقیق

این تحقیق از منظر ماهیت داده‌ها آمیخته یعنی مبتنی بر دو رویکرد کمی و کیفی می‌باشد. بخش کیفی این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های نظام ارزشی اخلاق‌گرا و ساخت پرسشنامه مربوطه صورت گرفته است. در این بخش جامعه آماری شامل خبرگان دانشگاهی با مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۵ سال و مرتبه علمی استادیار و بالاتر بود که به روش نمونه‌گیری ساده انتخاب گردیدند. فرایند مصاحبه در مصاحبه با خبره ۱۰ام به اشباع رسید یعنی مفاهیم جدیدی به اطلاعات جمع‌آوری شده اضافه نگردید. در این بخش از طریق مصاحبه‌های نیم‌ساختاریافته به صورت انفرادی داده‌ها جمع‌آوری و مفاهیم و ابعاد مرتبط با نظام ارزشی اخلاق‌گرا به روش کدگذاری شناسایی گردید. سپس جهت تأیید و غربال یافته‌های این بخش، مولفه‌های استخراج‌شده مجدد در اختیار خبرگان قرار داده شد. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش اقدامات زیر صورت گرفت:

بازبینی توسط اعضاء: مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها، مقوله‌های به‌دست آمده را ملاحظه و بازبینی کردند و نظر خود را در ارتباط با آنها

ابراز کردند.

بررسی همکار: علاوه بر دریافت نظرت اساتید راهنما و مشاور، مقوله‌های استخراج شده با تعدادی از اساتید، دانش‌آموختگان و مدیران به بررسی مقوله‌ها و طبقه‌بندی آنها پرداخته شد.

تجربه و سوابق اساتید راهنما و مشاور: تجربه چندین ساله در حوزه آموزش عالی و تحصیل در رشته مدیریت آموزشی این امکان را فراهم می‌ساخت که مقوله‌بندی‌ها به درستی صورت گیرد.

مشارکتی بودن پژوهش: به‌طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

سوالات در مصاحبه به شرح ذیل می‌باشد:

- نظام ارزشی اخلاق‌گرا به چه معناست؟ یا شما چه ادراکی نسبت به مفهوم نظام ارزشی اخلاق‌گرا دارید؟
- به نظر شما شاخص‌های نظام ارزشی اخلاق‌گرا چه می‌باشد؟

- به نظر شما نظام ارزشی اخلاق‌گرا چه نقشی بر دانشگاه کارآفرین می‌تواند داشته باشد؟

سپس این مفاهیم و ابعاد مبنای ساخت پرسشنامه برای بخش کمی و بررسی تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین در دانشگاه آزاد اسلامی استان گلستان گردید.

بخش کمی در پژوهش حاضر جهت بررسی رابطه بین مؤلفه‌ها و متغیرها و در نهایت بررسی رابطه بین دو متغیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا و دانشگاه کارآفرین می‌باشد. در این بخش جامعه آماری را اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان به تعداد ۶۴۶ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۴۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده براساس مرتبه علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این بخش براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسشنامه محقق ساخته نظام ارزشی اخلاق‌گرا جهت جمع‌آوری

به‌منظور تأیید روایی محتوایی شاخص‌های روایی محتوایی (CVI) و نسبت روایی محتوایی (CVR) را محاسبه گردید که مقادیر این دو شاخص برای تمامی گویه‌ها به‌ترتیب بالاتر از ۰/۷۹ و ۰/۶۲ بود که نشان‌دهنده تأیید روایی محتوای پرسشنامه می‌باشد. پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه نظام ارزشی اخلاق‌گرا ۰/۹۲ و پرسش‌نامه دانشگاه کارآفرین ۰/۹۳ محاسبه شد که مورد تأیید می‌باشند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه آماری در بخش کیفی در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱- وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه آماری بخش کیفی

ویژگی	وضعیت	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۷	۷۰
	زن	۳	۳۰
سن	کمتر از ۴۰ سال	۱	۱۰
	۴۰ تا ۵۰ سال	۴	۴۰
	بالای ۵۰ سال	۵	۵۰
سابقه‌کاری	کمتر از ۱۰ سال	۲	۲۰
	۱۰ تا ۲۰ سال	۳	۳۰
	بالای ۲۰ سال	۵	۵۰

با یازده بعد «چشم‌انداز و مأموریت دانشگاه، حاکمیت و اداره دانشگاه، ساختار و طرح سازمانی، چند رشته‌ای و فرارشته‌ای، قدرت نفوذ، مدیریت ذی‌نفعان و ارزش‌های جامعه، دانش‌آموختگان، انتقال دانش، مرکز رشد و تأمین مالی، بین‌المللی‌سازی و آموزش کارآفرینانه» مورد استفاده قرار گرفت. وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه آماری در بخش کمی در جدول ۲ ارائه گردیده است.

داده‌های مورد نیاز استفاده شد که نتیجه آن ساخت پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج امتیازی با ۵۰ سوال در قالب ۸ مؤلفه «مسئولیت‌پذیری، صداقت، علاقه‌مندی به کار، رفتار در روابط، رعایت قوانین و مقررات آموزشی، ضابطه‌مداری، عدالت در کار و احترام به دیگران» بود. همچنین از پرسشنامه دانشگاه کارآفرین (Gibb (2012) با ۱۰۸ سوال و ۱۱ بعد «چشم‌انداز و مأموریت دانشگاه، حاکمیت و اداره دانشگاه، ساختار و طرح سازمانی، چند رشته‌ای و فرارشته‌ای، قدرت نفوذ، مدیریت ذی‌نفعان و ارزش‌های جامعه، دانش‌آموختگان، انتقال دانش، مرکز رشد و تأمین مالی، بین‌المللی‌سازی و آموزش کارآفرینانه» استفاده گردید (ترکمان و نوروزی، ۱۳۹۶). جهت تأیید روایی صوری، پرسشنامه‌ها در اختیار خبرگان قرار گرفته و اصلاحات مورد نیاز اعمال گردید.

در مرحله کیفی داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه با خبرگان جهت شناسایی ابعاد نظام ارزشی اخلاق‌گرا در چندین مرحله مورد بازبینی و تحلیل قرار گرفت که به استخراج هشت بعد «مسئولیت‌پذیری، صداقت، علاقه‌مندی به کار، رفتار در روابط، رعایت قوانین و مقررات آموزشی، ضابطه‌مداری، عدالت در کار و احترام به دیگران» منتج گردید. همچنین با بررسی ادبیات موضوع ابعاد دانشگاه کارآفرین گیب (۲۰۱۲)

جدول ۲- وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه آماری بخش کمی پژوهش

ویژگی	وضعیت	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۱۰	۶۰
	زن	۵	۴۰
سن	کمتر از ۴۰ سال	۲۸	۱۱/۶
	۴۰ تا ۵۰ سال	۱۲۸	۵۳/۱
	بالا ۵۰ سال	۸۵	۳۵/۳
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۳۱	۱۲/۹
	۱۰ تا ۲۰ سال	۸۹	۳۶/۹
	بالای ۲۰ سال	۱۲۱	۵۰/۲
مرتبه علمی	مربی	۱۹۴	۸۰/۴
	استادیار	۴۳	۱۷/۸
	دانشیار	۲	۰/۹
	استاد	۲	۰/۹

پس از استخراج ابعاد پرسشنامه‌ای محقق ساخته جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در خصوص نظام ارزشی اخلاق گرا تدوین گردید و به همراه پرسشنامه پرسشنامه دانشگاه کارآفرین گیب در اختیار حجم نمونه قرار گرفت. در جدول ۳، ۴ و ۵ میانگین و انحراف معیار شاخص‌ها و ابعاد مربوط به متغیر نظام ارزشی اخلاق گرا و دانشگاه کارآفرین ارائه شده است.

جدول ۳- آمار توصیفی گویه‌های متغیر نظام ارزشی اخلاق گرا

ابعاد	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری	مسئولیت‌پذیری نسبت به حقوق ارباب رجوع	۳/۴۴	۰/۹۵۶
	مسئول بودن در برابر قوانین، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های دانشگاه	۳/۳۵	۰/۸۹۷
	مسئولیت نسبت به انجام وظایف محوله در دانشگاه	۳/۶۷	۱/۰۳۲
	تعهد به رعایت اصول اخلاقی در فرایند کار	۳/۵۷	۰/۹۶۸
	تکریم ارباب رجوع	۳/۳۷	۰/۹۰۹
	یکی بودن ارزش‌های خود و ارزش‌های شغلی	۳/۴۱	۰/۹۲۷
	حفظ اخلاق حرفه‌ای برای خود و همکاران	۳/۵۱	۱/۰۰۱
	خوش قول بودن	۳/۴۶	۰/۹۳۰
	پذیرش مسئولیت و پیامدهای تصمیمات خود در محیط کار	۳/۵۴	۰/۹۱۷
	داشتن وجدان کاری در سازمان	۳/۵۴	۰/۹۳۰
صداقت	امانت‌داری و حفظ اسرار آموزشی در دانشگاه	۳/۳۷	۱/۰۲۱
	صداقت در گفتار و کلام و اعتماد عمومی	۳/۳۴	۱/۰۵۰
	قابل اطمینان بودن و درستکاری در عمل اخلاقی	۳/۲۴	۱/۰۷۵
	صداقت در ارتباطات خود با دانشجویان	۳/۳۶	۱/۰۲۸
	داشتن رفتار صادقانه در محیط کار	۳/۳۱	۱/۰۵۹
علاقه‌مندی به کار	انجام دادن کار خود در محیط کار با تمام خلوص نیت	۳/۳۷	۱/۰۳۳
	اهمیت قائل بودن برای کار خود	۳/۶۱	۱/۰۵۶
	انجام دادن کار در سازمان با میل و رغبت	۳/۶۸	۱/۰۲۱
	عشق ورزیدن به کار خود	۳/۲۴	۱/۰۱۶

نشریه کارآفرینی در کشاورزی (۷)، شماره (۴) زمستان ۱۳۹۹

۱/۰۸۳	۳/۴۵	تلاش در منحصر به فرد بودن در کار خود	
۱/۰۰۱	۳/۶۲	تلاش در پیشرفت در شغل خود	
۱/۰۷۲	۳/۴۵	ترجیح دادن شغل خود نسبت به شغل‌های دیگر	
۱/۰۵۹	۳/۵۶	جدی و پرکار بودن در محیط کار	
۱/۲۶۱	۳/۶۱	ایثار و گذشت نسبت به همکاران در محیط کار	رفتار در روابط
۱/۱۹۷	۳/۴۱	رعایت نمودن حقوق خود و دیگران در محیط کار	
۱/۲۲۰	۳/۳۹	قدرشناس بودن در محیط کار	
۱/۰۹۲	۳/۴۱	مراعات نمودن دیگران در محیط کار	
۱/۱۲۱	۳/۴۴	داشتن رفتاری دوستانه و صمیمانه با همکاران	
۱/۱۱۳	۳/۳۱	توانایی همدلی و درک متقابل	
۱/۱۵۲	۳/۳۴	خوش برخورد بودن در ارتباط با همکاران و ارباب رجوع	
۰/۹۳۰	۳/۴۴	رعایت هنجارها و اصول اجتماعی در محیط کار	
۰/۹۵۷	۳/۶۰	وقت شناس بودن	
۰/۹۰۵	۳/۴۲	پیروی از قوانین سازمان در انجام کارها	
۰/۹۲۷	۳/۶۶	مجری قانون بودن در محیط کار	
۰/۹۱۰	۳/۸۴	پایبندی به قوانین و مقررات حرفه‌ای	ضابطه‌مداری
۰/۹۱۷	۳/۹۸	تعهد کاری نسبت به قبول پذیرش شغل خود	
۰/۹۵۰	۴/۱۹	مسئولیت‌پذیر بودن نسبت به دانشجویان	
۰/۸۸۷	۳/۸۸	پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای متناسب با محیط آموزش	
۰/۹۶۱	۳/۹۰	توجه به درخواست‌های قانونی دانشجویان	
۰/۹۱۹	۳/۹۳	پذیرش مسئولیت برای یادگیری و توسعه حرفه خود	
۰/۹۵۲	۴/۰۵	ارزش قائل شدن به قوانین سازمانی	
۱/۰۳۰	۳/۷۰	رعایت حقوق ارباب رجوع در محیط کار	عدالت در کار
۱/۰۹۳	۳/۳۸	انجام تصمیمات سازمانی بدون غرض‌ورزی	
۱/۰۸۴	۳/۴۸	رعایت اصول اخلاقی در محیط کار	
۱/۰۹۲	۳/۵۳	رعایت انصاف در قضاوت	
۰/۹۹۰	۳/۴۴	تبعیض قائل نشدن به ارباب رجوع از لحاظ فرهنگی و اجتماعی در محیط کار	
۰/۹۲۲	۳/۴۶	احترام به ارزش‌های اجتماعی	احترام به دیگران
۰/۹۹۲	۳/۴۱	احترام به حقوق ارباب رجوع	
۰/۸۹۰	۳/۵۱	توجه به احساسات ارباب رجوع	
۰/۸۴۵	۳/۵۶	احترام به حقوق همکاران	

همچنین انحراف معیار گویه‌ها نسبت به میانگین بین ۰/۸۴۵ و ۱/۲۶۱ می‌باشد که به ترتیب متعلق به «احترام به حقوق همکاران» و «ایثار و گذشت نسبت به همکاران در محیط کار» است.

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین نمرات گویه‌ها بین ۳/۲۴ تا ۴/۲۱ بوده است که در این میان «مسئولیت‌پذیر بودن نسبت به دانشجویان» بیشترین و «عشق ورزیدن به کار خود» کمترین میانگین را دارند.

جدول ۴- آمار توصیفی گویه‌های متغیر دانشگاه کارآفرین

انحراف معیار	میانگین	گویه‌های	ابعاد	
۰/۹۰۸	۳/۶۹	وجود تعهد استراتژیک در بیانیه چشم‌انداز دانشگاه برای استفاده متفکرانه از دانش و توسعه تحقیقات	تعمیر انداز و مأموریت دانشگاه	
۰/۸۸	۳/۶۷	تعهد استراتژیک دانشگاه در دستیابی به جایگاه دانشگاه از طریق اعتبار گسترده ذی‌نفعان		
۰/۹۱۵	۳/۷۰	صراحت و وضوح در استراتژی شناسایی کمک هزینه‌های پژوهشی (پژوهانه) مرتبط و یکپارچه		
۰/۸۶۲	۳/۵۹	صراحت و وضوح در مفهوم مشترک سرمایه‌گذاری و کارآفرینی در سراسر دانشگاه		
۰/۸۴۴	۳/۶۱	میزان اندازه‌ای که سرمایه‌گذاری و کارآفرینی به‌عنوان استراتژی‌های مرکزی دانشگاه مورد نظر هستند		
۰/۸۶۰	۳/۶۱	اندازه‌ای که نوآوری با گسترده‌ترین مفهوم به عنوان مرکزیت همه کارهای دانشگاه مورد نظر است		
۰/۸۷۹	۳/۵۶	تعهد استراتژیک به تبادل دانش		
۰/۸۹۹	۳/۶۳	تعهد استراتژیک به توسعه محلی و منطقه‌ای		
۰/۹۳۶	۳/۶۳	تعهد استراتژیک به مشارکت‌ها و توسعه کسب‌وکار		
۰/۹۴۲	۳/۶۱	تعهد استراتژیک به قدرت نفوذ در درآمد عمومی و شهریه‌ای		
۰/۹۴۱	۳/۵۹	توانایی تمرکز استراتژیک و عمل‌گرا بر مسائل و فرصت‌های جامعه		
۰/۹۷۲	۳/۵۷	تعهد به عقیده وسیع ذی‌نفعان از برتری و کمال دانشگاه (به عنوان مفهوم ارزش عمومی جامعه)		
۰/۸۸۵	۳/۶۰	درک و فهم و پشتیبانی از سوی مدیر یا تیم اجرایی در رابطه مفهوم سرمایه‌گذاری و کارآفرینی	اکمیت و اداره دانشگاه	
۰/۸۸۶	۳/۵۹	سطح درک و فهم شورا یا هیأت مدیره دانشگاه در ارتباط با برنامه‌های کارآفرینانه		
۰/۸۸۷	۳/۵۸	سطح درک و فهم هیأت مدیره دانشگاه در ارتباط با مفهوم کارآفرینی و برنامه‌های مرتبط با آن		
۰/۸۹۴	۳/۶۰	تقویت عضویت کارآفرین در شورا یا هیأت مدیره دانشگاه		
۰/۹۰۵	۳/۵۸	سطح مشارکت فعالانه اعضای کارآفرین شورا یا هیأت مدیره در جهت دانشگاه		
۰/۸۸۳	۳/۵۷	تقویت مشارکت فعالانه کارکنان دانشگاه در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محلی و منطقه‌ای		
۰/۸۸۹	۳/۵۶	سطح اعتماد و ارتباطات فعالانه میان کارکنان حرفه‌ای شاغل در بیرون و کارکنان دانشگاهی		
۰/۸۸۳	۳/۶۱	روابط و هم‌افزایی‌های کاری موجود میان افرادی که در استخدام، توسعه کسب‌وکار، تبادل دانش و توسعه محلی و منطقه‌ای مشارکت می‌کنند		
۰/۸۸۸	۳/۶۱	سطح تعهد مدیران گروه و هیأت‌های علمی در برنامه‌های کارآفرینانه		
۰/۸۷۶	۳/۵۹	رهبری فعالانه همه جانبه برنامه‌های سرمایه‌گذاری و کارآفرینانه در دانشگاه		
۰/۹۷۸	۳/۶۹	طرح یا ساختار سازمانی برای تسهیل و حمایت از رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه از پائین به بالا		ساختار و طرح سازمانی و
۱/۰۰۴	۳/۶۰	عدم تمرکز در تصمیم‌گیری		
۰/۸۸۵	۳/۵۹	ارتقای مسئولیت استخدام، تبادل دانش، میانجی‌گری محلی و منطقه‌ای و توسعه سازمانی و تجاری برای گروه‌های آموزشی		
۰/۹۰۹	۳/۶۳	اندازه‌ای که رفتارهای مخاطره‌آمیز پائین‌به‌بالا مورد حمایت قرار گرفته و به آن‌ها پاداش داده می‌شود		
۰/۸۹۹	۳/۴۶	سیستم پاداش برای قالب‌های گسترده نوآوری در دانشگاه		
۱/۰۱۰	۳/۵۸	سطح همکاری فعالانه میان اعضای هیأت‌های علمی و گروه‌های آموزشی در آموزش و پژوهش		
۱/۰۱۸	۳/۵۹	تعداد مدارج تحصیلی چندرشته‌ای	تعدد رشته‌ها و رشته‌ها	
۰/۹۹۵	۳/۶۰	تعداد مراکز تحقیقاتی و یا آموزشی فرارشته‌ای متمرکز بر موضوعات اجتماعی		
۰/۹۹۲	۳/۶۰	تعداد گروه‌های آموزشی دخیل در زمینه‌های توسعه شغلی و حرفه‌ای		
۱/۰۲۶	۳/۵۹	سطح تعهد در کل دانشگاه برای ایجاد فرصت‌هایی برای دانشجویان تا بررسی‌هایی در ارتباط دانش‌شان انجام دهند		
۱/۰۲۶	۳/۵۹	سطح فکری سازی یا عقلانی سازی در دانشگاه (برخلاف شیوه تعلیم و تربیت قرون وسطایی)		
۰/۷۴۶	۳/۶۱	تعهد و ظرفیت دانشگاه برای افزایش درآمد از منابع غیر شهریه‌ای و منابع عمومی سستی		
۰/۷۸۸	۳/۵۷	نسبت موجود تأمین مالی خصوصی به تأمین مالی عمومی و شهریه‌ای	قدرت مالی	
۰/۷۸۰	۳/۵۴	تفویض اختیار فعالیت افزایش درآمد به گروه‌های آموزشی (با هدف)		
۰/۸۵۳	۳/۸۴	مشارکت فعالانه رؤسای دانشگاه و مدیران هیأت‌های علمی در تأمین مالی و افزایش درآمد		

۰/۹۲۸	۳/۸۳	تمرکز کل دانشگاه در زمینه نگرانی‌های اجتماعی و فرهنگی	پژوهش‌های دانشجویان و ارزنده‌های موسسه	
۰/۹۵۰	۳/۷۶	میزانی که دانشگاه ارزش‌های خود را بر اساس مشروعیت گسترده نسبت به ذی‌نفعان مورد ارزیابی قرار می‌دهد		
۰/۹۱۲	۳/۸۰	ارتباطات فعالانه با تمامی ذی‌نفعان کلیدی منطقه‌ای دانشگاه		
۰/۹۶۲	۳/۷۶	مشارکت فعالانه دانشگاه با شرکت‌های با اندازه کوچک و متوسط منحصربه‌فرد یا خاص		
۰/۹۴۱	۳/۸۰	مشارکت فعالانه دانشگاه با انجمن‌های شرکت‌های با اندازه کوچک و متوسط		
۰/۹۱۸	۳/۸۰	سطح مشارکت فعالانه گروه‌های آموزشی در ابتکارات فرهنگی منطقه‌ای		
۰/۹۰۸	۳/۸۲	سطوح فعالیت‌های مشاوره‌ای (و درآمدی) کل دانشگاه		
۰/۹۴۰	۳/۸۹	تناسب نسبی کارهای مورد حمایت تحقیق و توسعه به نسبت کسب‌وکارها		
۰/۹۰۴	۳/۸۵	توانایی دانشجویان، (تمام دانشکده‌ها) میانجی با سازمان‌های مدنی و تجاری محلی		
۰/۹۶۶	۳/۸۰	تعداد مدارک به نسبت مشارکت فعالانه تجاری و حرفه‌ای		
۰/۹۲۸	۳/۸۳	توانایی مشارکت‌های آموزشی اضافی دانشگاه با سازمان‌های خارجی		
۰/۹۰۴	۳/۸۳	مشارکت دانشگاه در توسعه مؤسسات محلی و شرکت‌های با اندازه کوچک و متوسط	دانش آموزشگران	
۰/۸۹۶	۳/۷۸	مشارکت‌های فعالانه با دانشکده‌های شغلی و حرفه‌ای محلی		
۰/۹۳۴	۳/۷۶	سطح مشارکت فعالانه با کارآفرینان محلی در دانشگاه		
۰/۹۵۹	۳/۸۱	دادن شأن و مقام به کارآفرینان از طریق مشارکت‌ها، پژوهانه‌ها، استادی		
۰/۹۴۲	۳/۷۸	مشارکت کل دانشگاه در سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی		
۰/۹۶۲	۳/۷۴	دانشگاه به عنوان یک سازمان یادگیرنده (منافذی برای یادگیری فعال از طیف گسترده‌ای از منابع)		
۰/۹۳۵	۳/۵۴	تقویت دفتر دانش‌آموختگان و فعالیت مرتبط با آن در کل دانشگاه		
۰/۸۵۸	۳/۷۲	توانایی گروه‌های آموزشی دانش‌آموختگان برای شناسایی و ایجاد ارتباطات با کارآفرینان به صورت محلی، ملی و بین‌المللی		
۰/۸۷۸	۳/۵۸	مشارکت فعالانه دانش‌آموختگان در دانشگاه		
۰/۸۸۴	۳/۹۰	فعالیت انتقال فن‌آوری و تبادل دانش دانشگاه		انتقال دانش
۰/۸۹۲	۳/۹۷	اندازه‌ای که انتقال و تبادل دانش عمیقاً در گروه‌های آموزشی جای گرفته است		
۰/۸۸۵	۳/۹۸	سطح مشارکت فعالانه دانشجویان و کارکنان در شرکت‌های پارک علمی		
۰/۸۰۵	۳/۶۱	بسط و گسترش سیاست دارائی فکری برای کارکنان و دانشجویان		
۰/۸۱۳	۳/۵۹	دفتر حمایتی برای دارائی فکری و صدور مجوز استفاده از فن‌آوری		
۰/۷۷۴	۳/۵۴	تعداد حق امتیازهای اعطایی و صدور مجوز استفاده از فن‌آوری و درآمدهای دریافتی		
۰/۸۰۴	۳/۵۶	مشارکت دانشجویان در فعالیت انتقال دانش		
۰/۷۷۹	۳/۵۴	پاداش‌های دانشگاه برای عملکرد انتقال دانش		
۰/۷۹۱	۳/۵۳	در معرض قرار دادن دانشجویان دکتری در ارتباط تحقیقات‌شان با دنیای واقعی		
۰/۸۴۲	۳/۵۲	تعداد کارکنان به نسبت مخاطرات تجاری یا مخاطرات در سازمان‌های سرمایه‌گذاری اجتماعی		
۰/۸۱۶	۳/۵۴	تعداد شرکت‌های مشتق از دانشگاه (زایشی) ثبت شده	سرمایه رشته پژوهش و تجارت	
۰/۷۹۰	۳/۵۵	فعالیت‌های حمایتی از شرکت‌های مشتق از دانشگاه (زایشی)		
۰/۸۲۷	۳/۵۴	حمایت از انکوباتور (مرکز رشد)، فیزیکی و یا مجازی		
۰/۸۲۲	۳/۵۳	صراحت و وضوح در هدف‌گذاری انکوباتور (مرکز رشد)		
۰/۸۱۲	۳/۵۳	صراحت و وضوح در شاخص‌های عملکرد انکوباتور (مرکز رشد)		
۰/۷۷۵	۳/۵۲	خدمات مشاوره‌ای و حمایتی انکوباتور (مرکز رشد)		
۰/۸۲۷	۳/۵۲	تأمین مالی سرمایه‌گذاری‌های مشارکتی مخاطره‌آمیز		
۰/۸۰۶	۳/۵۴	پیوند و یا تدارک مقدمات وام‌های ویژه برای اساتید و دانشجویان از طرف شرکت‌های دانش‌بنیان		
۰/۷۸۸	۳/۵۷	مشارکت دانشگاه در چالش‌های ملی یا دیگر فعالیت‌های سرمایه‌ای عمومی/خصوصی		

۰/۸۷۵	۳/۶۰	تمرکز دانشگاه بر بین‌المللی سازی	توسعه بین‌المللی	
۰/۹۰۲	۳/۵۷	سطح فعالیت در جهت بین‌المللی سازی		
۰/۸۸۵	۳/۶۳	سطوح کارکنان بین‌المللی		
۰/۸۵۵	۳/۷۹	ارتباطات تحقیق و توسعه بین‌المللی		
۰/۸۶۳	۳/۸۳	مشارکت با بازیگران محلی در فعالیت‌های بین‌المللی		
۰/۹۰۷	۳/۸۲	سیستم حمایتی دانشگاه برای فعالیت‌های بین‌المللی		
۰/۸۸۹	۳/۶۴	تأثیر بین‌المللی سازی بر برنامه‌های آموزشی دانشگاه		
۰/۹۳۴	۳/۶۴	درآمدها و منافع حاصل از فعالیت‌های بین‌المللی		
۰/۹۳۹	۳/۶۷	تعداد سرمایه‌گذاری‌های مشترک با دانشگاه‌های خارجی		
۰/۹۳۷	۳/۶۲	صدور مجوزها و مدارک خارجی		
۰/۸۸۶	۳/۶۶	نوآوری‌ها و ابتکارات بین‌المللی در محوطه دانشگاه		
۰/۹۹۳	۳/۷۰	ارتباطات با دانش‌آموختگان خارجی		
۱/۰۱۱	۳/۷۳	تبادلات دانشجویی با دانشگاه‌های خارجی		
۰/۹۷۴	۳/۶۹	آموزش بین‌المللی از راه دور		
۰/۹۸۳	۳/۷۱	همکاری‌ها و مشارکت‌های تجاری بین‌المللی		
۰/۸۶۹	۳/۵۶	برنامه مهارت‌های کارآفرینانه مورد پذیرش در سراسر دانشگاه		آموزش کارآفرینی
۰/۷۹۱	۳/۵۱	برنامه‌های آموزشی کارآفرینانه هر یک از گروه‌های آموزشی		
۰/۷۷۳	۳/۵۶	جاسازی آموزش کارآفرینی در برنامه‌های هر یک از گروه‌های آموزشی		
۰/۸۴۷	۳/۵۰	آموزش خود سودمندی پرورش کارآفرین جای گرفته در سراسر دانشگاه		
۰/۷۹۳	۳/۵۷	قابلیت آموزش و پرورش سرمایه‌گذاری‌های مخاطره‌آمیز جدید برای همه دانشجویان و کارکنان		
۰/۸۰۲	۳/۴۱	فرصت‌های پرورشی تعلیم سرمایه‌گذاری برای کارکنان		
۰/۹۴۳	۳/۶۹	فعالیت‌های اجتماعی کارآفرینی دانشجویان		
۰/۹۰۵	۳/۶۵	مشارکت و رهبری فعالانه دانشجویان در زمینه کارآفرینی		
۰/۹۳۷	۳/۷۴	قراردادهای توسعه فردی دانشگاه و به طور کل فعالیت‌های مرتبط با دانشجویان		
۰/۹۱۴	۳/۷۷	فعالیت واحد پشتیبانی مرکزی برای آموزش سرمایه‌گذاری و کارآفرینی		
۰/۹۲۲	۳/۶۳	فعالیت‌های کاربایی در شرکت‌های با اندازه کوچک و متوسط و سازمان‌های کوچک در سراسر دانشگاه		
۰/۸۵۳	۳/۶۲	به‌کارگیری خدمات کارراهه (مسیر شغلی) در شرکت‌های با اندازه کوچک و متوسط و آموزش و پرورش کارآفرینی		
۰/۹۳۸	۳/۸۲	پرداختن به برنامه‌های استخدام با انتخاب کارآفرینی و خود-استخدامی (کار آزاد)		
۰/۷۸۴	۳/۵۵	استفاده از مشارکت‌ها و همکاری‌های بیرونی برای پرورش سرمایه‌گذاری		
۰/۷۹۹	۳/۵۷	استفاده گسترده از فنون آموزشی پرورش سرمایه‌گذاری در سراسر دانشگاه		
۰/۸۰۰	۳/۵۵	ظرفیت آموزش کارآفرینی دانشگاه، برتر و فراتر از موسسات خصوصی است		
۰/۷۳۶	۳/۴۶	دانشگاه به عنوان یک سازمان کارآفرین		

نسبت به میانگین بین ۰/۷۳۶ و ۱/۰۲۶ می‌باشد که «دانشگاه به‌عنوان یک سازمان کارآفرین» کمترین و «سطح تعهد در کل دانشگاه برای ایجاد فرصت‌هایی برای دانشجویان» و «سطح فکری‌سازی یا عقلانی‌سازی در دانشگاه» بیشترین پراکندگی را دارا هستند.

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نمرات گویه‌ها بین ۳/۴۱ تا ۳/۹۸ بوده است که در این میان «سطح مشارکت فعالانه دانشجویان و کارکنان در شرکت‌های پارک علمی» بیشترین و «فرصت‌های پرورشی تعلیم سرمایه‌گذاری برای کارکنان» کمترین میانگین را دارند. همچنین انحراف معیار گویه‌ها

جدول ۵- بررسی توصیفی مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها	مؤلفه‌ها	کد متغیر	میانگین	انحراف معیار
	مسئولیت‌پذیری	AA	۳/۴۸۶	۰/۸۸۴
	صداقت	AB	۳/۳۳۱	۰/۹۹۹
	علاقه‌مندی به کار	AC	۳/۵۱۵	۰/۹۰۱
نظام ارزشی اخلاق‌گرا	رفتار در روابط	AD	۳/۴۱۴	۱/۰۴۸
	رعایت قوانین و مقررات آموزشی	AE	۳/۵۳۰	۰/۷۹۵
	ضابطه‌مداری	AF	۳/۹۶۵	۰/۸۳۸
	عدالت در کار	AG	۳/۵۰۶	۰/۹۶۵
	احترام به دیگران	AH	۳/۴۸۵	۰/۸۴۳
	چشم‌انداز و مأموریت دانشگاه	CA	۳/۶۲۱	۰/۸۳۷
	حاکمیت و اداره دانشگاه	CB	۳/۵۸۸	۰/۸۶۵
	ساختار و طرح سازمانی	CC	۳/۵۹۳	۰/۸۳۲
	چندرشته‌ای و فرارشته‌ای	CD	۳/۵۸۸	۱/۰۰۴
	قدرت نفوذ	CE	۳/۶۳۸	۰/۷۲۰
دانشگاه کارآفرین	مدیریت ذی‌نفعان و ارزش‌های جامعه	CF	۳/۸۰۳	۰/۸۹۸
	دانش‌آموختگان	CG	۳/۶۱۰	۰/۸۱۹
	انتقال دانش	CH	۳/۹۵۴	۰/۸۵۵
	مرکز رشد و تأمین مالی	CI	۳/۵۴۴	۰/۷۶۱
	بین‌المللی‌سازی	CJ	۳/۶۸۶	۰/۸۲۳
	آموزش کارآفرینانه	CK	۳/۵۹۹	۰/۷۲۸

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد نظام ارزشی اخلاق‌گرا دارای میانگین و انحراف معیار (۳/۵۲۹ و ۰/۶۸۶) است که از بین ابعاد آن بیشترین میانگین مربوط به ضابطه‌مداری (۳/۹۶۵ و ۰/۸۳۸) و کمترین میانگین مربوط به صداقت (۳/۳۳۱ و ۰/۹۹۹) می‌باشد. دانشگاه کارآفرین دارای میانگین و انحراف معیار (۳/۶۵۷ و ۰/۶۳۸) است که از بین ابعاد آن، بیشترین میانگین مربوط به انتقال دانش (۳/۹۵۴ و ۰/۸۵۵) و کمترین میانگین مربوط به مرکز رشد و تأمین مالی (۳/۵۴۴ و ۰/۷۶۱) می‌باشد. برای بررسی میزان تاثیر مولفه‌ها بر متغیرها و همچنین تاثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین و ارائه الگوی یکپارچه و متعادل بر اساس روابط بین متغیرها از نرم افزار PLS استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۳ و ۴ ارائه شده است.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد نظام ارزشی اخلاق‌گرا دارای میانگین و انحراف معیار (۳/۵۲۹ و ۰/۶۸۶) است که از بین ابعاد آن بیشترین میانگین مربوط به ضابطه‌مداری (۳/۹۶۵ و ۰/۸۳۸) و کمترین میانگین مربوط به صداقت (۳/۳۳۱ و ۰/۹۹۹) می‌باشد. دانشگاه کارآفرین دارای میانگین و انحراف معیار (۳/۶۵۷ و ۰/۶۳۸) است که از بین ابعاد آن، بیشترین میانگین مربوط به انتقال دانش (۳/۹۵۴ و ۰/۸۵۵) و کمترین میانگین مربوط به مرکز رشد و تأمین مالی (۳/۵۴۴ و ۰/۷۶۱) می‌باشد.

جدول ۶- روابط بین مؤلفه‌ها و متغیرها

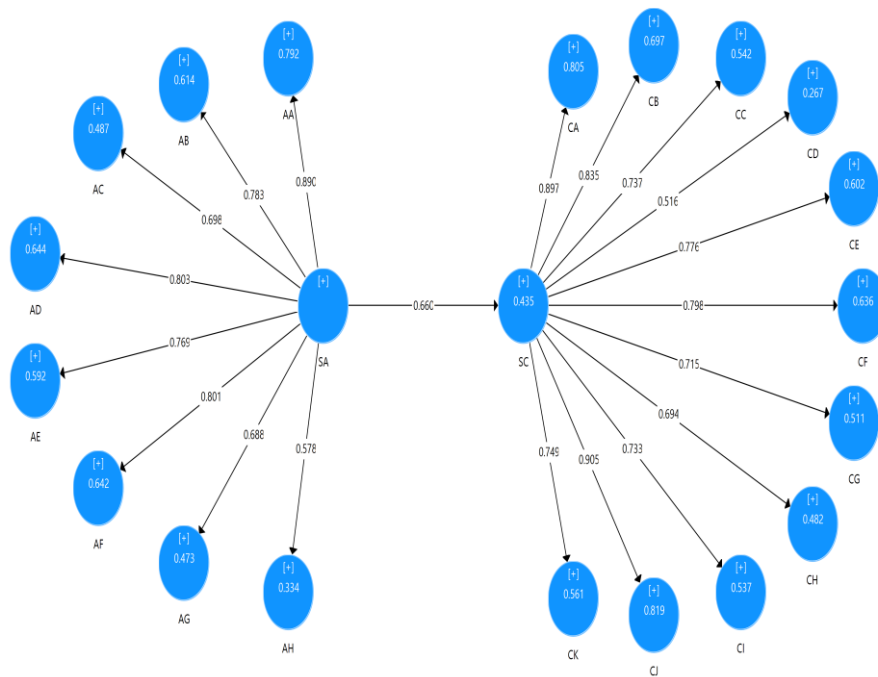
متغیر	مؤلفه‌ها	آماره t	ضرایب استاندارد
نظام ارزشی اخلاق‌گرا	مسئولیت‌پذیری	۵۷/۳۸۲	۰/۸۹۰
	صداقت	۲۸/۴۸۹	۰/۷۸۳
	علاقه‌مندی به کار	۲۲/۰۹۹	۰/۶۹۶
	رفتار در روابط	۲۸/۲۵۳	۰/۸۰۳
	رعایت قوانین و مقررات آموزشی	۲۵/۳۰۳	۰/۷۶۹
	ضابطه‌مداری	۳۱/۰۹۸	۰/۸۰۱
	عدالت در کار	۱۷/۵۹۱	۰/۶۸۸
	احترام به دیگران	۹/۴۵۵	۰/۵۷۸
دانشگاه کارآفرین	چشم‌انداز و مأموریت دانشگاه	۷۱/۴۳۵	۰/۸۹۷
	حاکمیت و اداره دانشگاه	۳۹/۲۹۷	۰/۸۳۵
	ساختار و طرح سازمانی	۲۱/۱۸۳	۰/۷۳۷
	چند رشته‌ای و فرا رشته‌ای	۹/۹۳۳	۰/۵۱۶
	قدرت نفوذ	۲۵/۳۳۱	۰/۷۷۶
	مدیریت ذی‌نفعان و ارزش‌های جامعه	۳۰/۳۸۳	۰/۷۹۸
	دانش آموختگان	۱۷/۹۷۶	۰/۷۱۵
	انتقال دانش	۲۰/۰۹۷	۰/۶۹۴
	مرکز رشد و تأمین مالی	۱۸/۲۸۸	۰/۷۳۳
	بین‌المللی‌سازی	۷۸/۴۴۶	۰/۹۰۵
آموزش کارآفرینانه	۲۱/۳۰۵	۰/۷۴۹	

در مورد متغیر دانشگاه کارآفرین، ضرایب مسیر بین تمامی مؤلفه‌ها با متغیر دانشگاه کارآفرین به جز مؤلفه «چند رشته‌ای و فرا رشته‌ای» بالاتر از ۰/۶ و آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده وجود رابطه قوی و معنادار بین مؤلفه‌ها و دانشگاه کارآفرین می‌باشد. ضریب مسیر بین مؤلفه «چند رشته‌ای و فرا رشته‌ای» و دانشگاه کارآفرین، ۰/۵۱۶ بوده که نشان می‌دهد بین این مؤلفه و متغیر دانشگاه کارآفرین رابطه متوسط برقرار است.

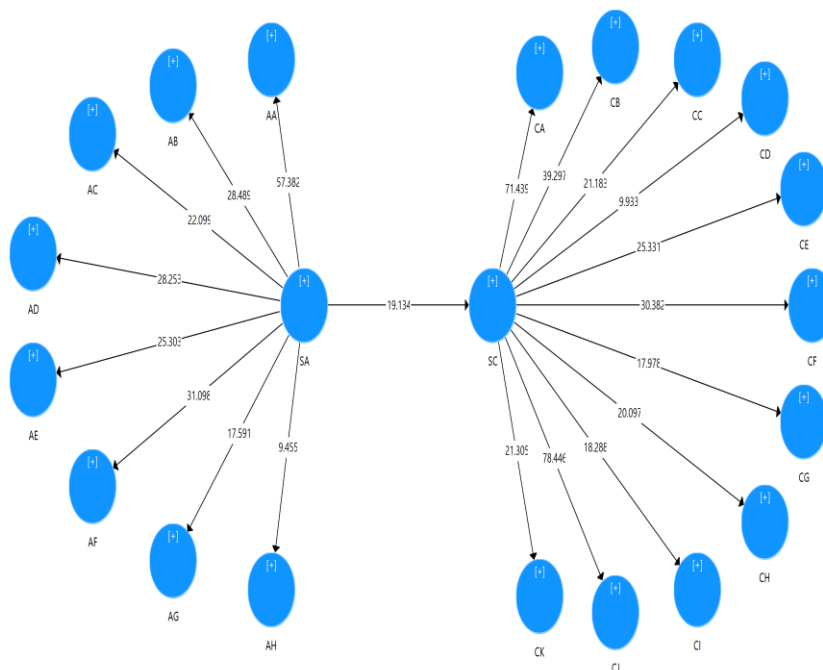
با توجه به یافته‌های جدول ۶ مشخص گردید، ضرایب مسیر بین تمامی مؤلفه‌ها و نظام ارزشی اخلاق‌گرا به جز مؤلفه «احترام به دیگران» بالاتر از ۰/۶ و آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده وجود رابطه قوی و معنادار بین مؤلفه‌ها و نظام ارزشی اخلاق‌گرا می‌باشد. ضریب مسیر بین مؤلفه احترام به دیگران و نظام ارزشی اخلاق‌گرا ۰/۵۷۸ بوده که نشان می‌دهد بین این مؤلفه و متغیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا رابطه متوسط برقرار است.

جدول ۷- رابطه متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد
تاثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین	۱۹/۱۳۴	۰/۶۶۰



شکل ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر

مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین متغیر مکنون برونزا (نظام ارزشی اخلاق‌گرا) با متغیر مکنون

نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج جدول ۶ و ۷ نشان می‌دهند بین مولفه‌ها و متغیرهای پژوهش رابطه‌ی

دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های سازمان، تعهد به رعایت اصول اخلاقی در فرایند کار، رعایت نمودن حقوق خود و دیگران در محیط‌کار، ایثار و گذشت داشتن در محیط‌کار، داشتن رفتاری دوستانه و صمیمانه با همکاران، توانایی همدلی و درک متقابل، مراعات نمودن دیگران در محیط‌کار، احترام به حقوق دیگران، احترام به ارزش‌های اجتماعی، تبعیض قائل نشدن بین ارباب رجوع از لحاظ فرهنگی و اجتماعی، پذیرش مسئولیت برای توسعه حرفه خود، رعایت حقوق ارباب رجوع در محیط‌کار، تصمیمات سازمانی بدون غرض‌ورزی، رعایت اصول اخلاقی در محیط‌کار، وقت‌شناس بودن، رعایت هنجارها و اصول اجتماعی، مجری قانون بودن، پایبندی به قوانین و مقررات حرفه‌ای و پیروی از قوانین سازمان در انجام کارها از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر نظام ارزشی اخلاق‌گرا مؤثر باشند چون این عوامل از شاخص‌های نظام ارزشی اخلاق‌گرا است.

پس از گردآوری داده‌های بخش کمی و تجزیه و تحلیل آن‌ها مشخص گردید نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان گلستان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این یافته همانطور که Tripathi (۲۰۱۴) معتقد است، می‌توان گفت اگر ارزش‌های اخلاقی کارکنان با انتظارات سازمان سازگار باشد و سازمان کارکنان را مورد حمایت قرار دهد، در بین کارکنان تمایل قوی جهت کار در سازمان ایجاد می‌شود و آن‌ها تلاش می‌کنند بهترین خدمات را با توجه به انتظارات سازمان ارائه دهند و کارها را بدون نقص در سازمان انجام دهند در نتیجه عملکرد سازمان ارتقاء خواهد یافت که این امر در توسعه سازمان نقش مهمی دارد. از طرفی دیگر پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی ارزش‌های آن سازمان می‌باشند و زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان

درون‌زا (دانشگاه کارآفرین)، براساس ضرایب مسیر بارعاملی ۰/۶۶۰ برقرار است، از طرفی با توجه به مقدار t-value (۱۹/۱۳۴) که در خارج بازه‌ی (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین معنی‌دار شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری

زیربنای همه‌ی ارزش‌ها در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها، ارزش‌های اخلاقی است. وقتی ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین در این پژوهش تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین مورد بررسی قرار گرفت. به این منظور ابتدا ابعاد نظام ارزشی اخلاق‌گرا شناسایی شد که شامل هشت بعد «تصمیم‌گیری مؤثر، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل، مشتری‌مداری، پشتکار در کار، کار گروهی، توسعه حرفه‌ای و مدیریت تغییر» است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اندام و همکاران (۱۳۹۷) و رشیدی و همکاران (۱۳۹۶)، که به متغیرهایی چون پشتکار و جدیت در کار، روحیه جمعی و مشارکت در کار، مشتری‌مداری اشاره کرده‌اند در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت دل‌بستگی و علاقه به شغل، جدی و پرکار بودن در محیط‌کار، انجام دادن کار با میل و رغبت، داشتن رفتار صادقانه، قابل اطمینان بودن و درستکاری در عمل اخلاقی، امانت‌داری و حفظ اسرار آموزشی، داشتن وجدان کاری، حفظ اخلاق حرفه‌ای در سازمان، مسئولیت‌پذیری نسبت به حقوق ارباب رجوع، مسئول بودن در برابر قوانین،

آشنایی اعضای هیأت علمی با این ارزش‌ها و رعایت این اصول در دانشگاه دوره‌های آموزشی برگزار نمایند. در بدو ورود کارکنان (اعضای هیأت علمی) به دانشگاه، منشور ارزش‌های اخلاقی سازمان را در اختیار آنان قرار دهند. همچنین از جمله عوامل مؤثر در تحقق دانشگاه کارآفرین فعالیت‌های کارآفرینانه دانشجویان و اساتید است، لذا فراهم نمودن مقدمات وام‌های ویژه برای اساتید و دانشجویان و پیوند داشتن با شرکت‌های دانش‌بنیان در رسیدن به این هدف مؤثر می‌باشد. علاوه بر این موارد، توجه به بین‌المللی‌سازی دانشگاه از طریق تبادل دانشجو با دانشگاه‌های خارجی، ارتباط با دانش‌آموختگان خارجی و آموزش بین‌المللی از راه دور می‌تواند به تحقق دانشگاه کارآفرین کمک نماید.

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری تخصصی رشته مدیریت کارآفرینی است. از همه کسانی که در انجام این پژوهش با ما همکاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی می‌گردد. نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

ارزش‌های اخلاقی است. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تأثیر بگذارد. به‌طور ویژه هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. از آنجایی که دانشگاه‌ها نقش مهمی در توسعه کشور دارند بنابراین برای توسعه و پیشرفت و تبدیل شدن به دانشگاه کارآفرین باید ارزش‌های اخلاقی در آن رعایت شود. لذا تأثیر نظام ارزشی اخلاق‌گرا بر دانشگاه کارآفرین منطقی به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان دانشگاه، کارکنان را به رعایت نظم و اصول اخلاقی در سازمان تشویق نمایند و به‌منظور

منابع

۱. امین‌نیری، م. ۱۳۹۶. اصلاح ساختار، پیش‌نیاز تحول در دانشگاه. سلسله نشست‌های باز مهندسی دانشگاه صنعتی امیرکبیر، مرکز مطالعات راهبردی و نظارت و ارزیابی دانشگاه امیرکبیر. ۷۵-۷۹.
۲. اندام، ر.، کریمی، ز. و منتظری، ا. ۱۳۹۷. بررسی ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱۰ (۳): ۸۵-۹۷.
۳. بختیاری‌فر، آ. ۱۳۹۶. بررسی جامعه‌شناختی تأثیر طبقه اقتصادی و اجتماعی بر نظام ارزشی زنان شهر اصفهان.
۴. ترکمان، ط. و نوروزی، ع. ر. ۱۳۹۶. بررسی وضعیت شاخص‌های دانشگاه کارآفرین بر مبنای مدل گیب ۲۰۱۲ در دانشگاه تهران. رهیافت، ۲۷ (۶۵): ۱۳۱-۱۴۸.
۵. حق‌خواه، د.، موسی‌خانی، م.، معمارزاده، غ. ر. و کاظمی، ا. ۱۳۹۶. طراحی الگوی ارزش‌های رقابتی اخلاقی برای مدیران نظام اداری ایران. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲ (۱): ۴۸-۴۱.
۶. خدایاری زرتق، ر.، عباسی، م.، عرب‌لو، ج.، مبصری، خ.، تورانی، س. و اسماعیلی، ا. ۱۳۹۲. بررسی وضعیت ارزش‌های اخلاقی در بیمارستان: یک مطالعه پیمایشی فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۱ (۳): ۲۰۶-۱۷۷.

۱۵. ولیخانی، م.، سعادت‌فر، ح. و رحیمی، ع. و. ۱۳۹۲. شناسایی ارزش‌های کارکنان بر اساس نظریه سیستم ارزشی آلپورت (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد). مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۵ (۶): ۱۵۰-۱۵۸.
۱۶. بیداللهی فارسی، ج. زالی، م. و باقری‌فرد، م. ۱۳۹۰. شناسایی عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع علمی-کاربردی). سیاست علم و فناوری، شماره ۱(۴)، ۳۲-۱۷.
17. Gibb, A. 2012. Exploring the Synergistic Potential in Entrepreneurial University Development: Towards the Building of a Strategic Framework. *Annals of Innovation & Entrepreneurship*, 3(1): 1-21.
18. Hurlley, A.E. 1999. Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship. *Women in Management Review*, 14(2): 54-62.
19. Poulton, C., Gerwel Proches, C. N., and Sibanda, R. 2017. The Impact of Value Systems on the Development of Effective Leadership. *International Business Management*, 11(8): 1629-1636.
20. Salahudin, S.N., Baharuddin, S.S., Abdullah, M.S., and Osman, A. 2016. The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35: 582 – 590.
21. Smakotina, N.L., and Kornienko, O.Y. 2016. System of education and value orientations of youth. *SHS Web of Conferences*, 29: 1-5.
22. Stoeber, J., and Yang, H. 2016. Moral perfectionism and moral values, virtues, and judgments: Further investigations. *Personality and Individual Differences*, 88: 6-11.
23. Tripathi, S.P. 2014. Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India. *Global Journal for research analysis*, 3(5): 1-4.
- در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی شهر تهران در سال ۱۳۹۲. اخلاق زیستی، ۳ (۱۰): ۸۷-۱۰۷.
۷. رشیدی، م. م.، سلطانی، ا. و سعیدی، ب. ۱۳۹۶. تبیین روابط میان ابعاد اخلاق کاری، پیشینه فردی باورهای اخلاق کاری و رفتار کاری کارکنان (مطالعه موردی: سازمان‌های خدمات‌رسان استان کرمان). فصلنامه امداد و نجات، ۹ (۲): ۱۱۳-۱۳۰.
۸. زیرک، م.، نظری، ا.، شادپیروز، ع. و احمدیان یزدی، م. ۱۳۹۷. رابطه بین مدیریت استعداد و نظام ارزشی مدیران مقطع ابتدایی. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲ (ویژه‌نامه): ۹۶۹-۹۸۴.
۹. صادقی، ف.، مهارتی، ی. و خوراکیان، ع. ۱۳۹۷. بررسی عوامل تأثیرگذار بر آمادگی دانشگاه‌ها برای تبدیل شدن به دانشگاهی با ویژگی‌های کارآفرینانه (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). فصلنامه رشد و فناوری، ۱۴ (۵۵): ۵۳-۴۳.
۱۰. صالحی ساداتی، ز.، فیاضی، م. و پریشان، ف. ۱۳۹۸. نقش ارزش‌های اخلاقی در رشد معنویت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۱): ۸۵-۹۵.
۱۱. قربانی، م.، امیری مقدم، م. و زارعیان، ح. ۱۳۹۸. شناسایی و تدوین الگوی ارزش‌های اخلاقی در ورزش ایران. پژوهش در ورزش تربیتی، ۷ (۱۷): ۲۷۷-۳۰۴.
۱۲. موحدی، ر. و سپه‌پناه، م. ۱۳۹۵. بررسی مدل دانشگاه کارآفرین در مراکز آموزش عالی کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۳ (۴): ۱۷-۳۷.
۱۳. نادری، ن. و سیفی رسولیان، ب. ۱۳۹۷. دانشگاه کارآفرین و نقش آن در پیشبرد و تحقق اقتصاد مقاومتی در شرایط تحریم. کارآفرینی در کشاورزی، ۵ (۳): ۱۹-۳۰.
۱۴. نیلازادری، ک.، اسماعیلی شاد، ب. و ربیعی، م. ۱۳۹۱. سیاست‌گذاری و فرایند خط‌مشی عمومی در نظام آموزشی. انتشارات مهرالنبی. تهران.



Gorgan University of Agricultural
Sciences and Natural Resources

Journal of Entrepreneurship in Agriculture Vol. 7(4), 2021

<http://jead.gau.ac.ir>

DOI: 10.22069/JEAD.2021.19013.1469

Investigating the effect of ethical value system on entrepreneurial university (Case of study: Branches of Islamic Azad University of Golestan)

M. Salehnia¹, M. Taghvaei Yazdi^{2*}

¹PhD Student in Higher Education Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

²Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Received: 03/04/2021; Accepted: 19/07/2021

Abstract

Value system is considered as the most central belief of a person that influences his ways, goals and behaviors. The purpose of this study was to determine the effect of ethical value system on entrepreneurial university in order to present a model in Islamic Azad universities of Golestan province. The present study is applied in terms of purpose and descriptive survey method that has been done with a mixed approach. The target population in the qualitative section includes ten university experts which selected by purposeful sampling. The target sample in the quantitative section included 241 faculty members of Islamic Azad universities in Golestan province which selected by simple random sampling. Research data were collected from library study and field method. The research instruments were a researcher-made questionnaire for the Ethical Value System and the standard questionnaire of Gibb' Entrepreneurial University. The face and content validity of the instruments were confirmed by academic experts in the fields of management, psychology and educational planning and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient for the ethical value system questionnaire 0.92 and the entrepreneurial university 0.93. The results showed that there is a positive and significant relationship between the ethical value system and the entrepreneurial university based on the coefficients of the load factor (0.660) and the calculated t-value (19.134) and the proposed model has a suitable fit. According to the research results, it is suggested that the officials of the entrepreneurial university pay more attention to the ethical value system in order to better advance their goals.

Keywords: Value System, Ethical Value System, Entrepreneurial University

*Corresponding author; m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

