

# شناسایی چارچوبی برای عوامل تأثیرگذار بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان در صنعت ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات

قنبر محمدی الیاسی\*

دریافت: ۱۳۹۰/۴/۱۵

حامد آینه ساز\*\*

پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۱۵

## چکیده

از یادگیری کارآفرینانه به عنوان فرایند مستمر کسب دانش و مهارت‌های لازم برای راه‌اندازی و اداره‌ی یک کسب‌وکار نام برده می‌شود که نقشی اساسی و مؤثر در شکل‌گیری و موفقیت فعالیت‌های کارآفرینانه دارد. یادگیری بر اساس معیار میزان سامان‌یافتگی و قاعده‌مندی شامل دو بخش رسمی و غیررسمی است. نتایج برخی از پژوهش‌ها حاکی از آن است که فقط ۲۰-۳۰ درصد از یادگیری افراد به شیوه‌های رسمی و ساختارمند و مابقی حاصل روش‌های یادگیری غیررسمی است. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان جهت تسریع‌بخشی به این دغدغه، موضوع بااهمیتی محسوب می‌شود. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از روش تحقیق روایتی با تکنیک مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته (WIH5) استفاده شده است. کارآفرینان کارکشته‌ی فعال در صنایع ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات جامعه‌ی آماری پژوهش بودند. بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند با ۱۲ کارآفرین فعال در جامعه‌ی موصوف به عنوان نمونه‌ی آماری مصاحبه صورت گرفت. برای شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی، از روش کدگذاری سه مرحله‌ای استفاده شد و در نهایت عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی شامل سه مقوله‌ی ویژگی‌های رفتاری کارآفرین، ویژگی‌های کسب‌وکار و ویژگی‌های محیط کسب‌وکار تعیین و سپس مؤلفه‌های هر یک از مقوله‌ها نیز شناسایی گردید.

مفاهیم کلیدی: یادگیری کارآفرینانه، یادگیری غیررسمی، عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی، کارآفرینان کارکشته

---

\* استادیار دانشکده‌ی کارآفرینی دانشگاه تهران

\*\* کارشناس ارشد کارآفرینی

## مقدمه

موفقیت در فرایند کارآفرینی به توانایی یادگیری کارآفرینانه بستگی دارد. به عبارت دیگر یادگیری نقشی اساسی در موفقیت کارآفرینان دارد (Rae, 2000). یادگیری کارآفرینانه یک مقوله‌ی اختیاری و حاشیه‌ای نیست، بلکه هسته‌ی فرایند کارآفرینی است و کارآفرینان مؤثر، فراگیران ویژه و استثنایی هستند، آن‌ها از همه‌چیز مشتریان، تأمین‌کنندگان و خصوصاً رقبای خود- مطالب زیادی فرا می‌گیرند، آن‌ها از طریق تجربه و کار کردن می‌آموزند. بر اساس دیدگاه ری (۲۰۰۰)، کتز و شیفرد (۲۰۰۳) کارآفرینان از طریق یادگیری به توسعه‌ی قابلیت‌هایی از قبیل ریسک‌پذیری، شناخت فرصت، تخصیص منابع، خودباوری، خلاقیت و نوآوری می‌پردازند. بر اساس دیدگاه کافارلا و مریام (۱۹۹۹) یادگیری به شیوه‌ی رسمی و غیررسمی رخ می‌دهد. آن‌ها همچنین معتقدند «یادگیری رسمی از طریق حضور در مراکز آموزشی رخ می‌دهد و غالباً به مدرک و درجه ختم می‌شود. درحالی‌که یادگیری غیررسمی اشاره به فعالیت‌های سازمان‌یافته خارج از مراکز آموزشی یا تجربیات زندگی روزانه‌ی افراد دارد» (Florence, 2006). به بیانی دیگر معیار رسمیت یا سامان‌یافتگی مرز بین یادگیری‌های رسمی و غیررسمی را مشخص می‌کند. معیار رسمیت (Straka, 2010) بیان می‌کند به میزانی که یادگیری کارآفرینان بر اساس قواعد، مقررات و ضوابط از قبل نگارش شده باشد، یادگیری رسمی اتفاق می‌افتد و یادگیری‌های بدون توجه به قواعد، مقررات و ضوابط جاری یا فراتر از آن‌ها ماهیت غیررسمی دارند.

لومن (۲۰۰۶)، ون وورکام، ماریان، ویم و نیوونهویس (۲۰۰۲) عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی افراد و نه کارآفرینان را در سه دسته‌ی اصلی شامل عوامل محیطی<sup>۱</sup>، عوامل فردی<sup>۲</sup> و عوامل کاری<sup>۳</sup> یا شغلی مورد توجه قرار داده‌اند. لومن (۲۰۰۶) عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی را در قالب عوامل محیطی شامل فقدان تعامل فیزیکی و دسترسی به دیگران، فرهنگ سازمانی نامطلوب و... و عوامل فردی از قبیل ابتکار عمل، عشق به آموختن، علاقه به حرفه، حس کنجکاوی و... مطرح کرده است. اما متأسفانه تا کنون پژوهش خاص و ویژه‌ای در خصوص عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان انجام نشده است. پر واضح است شناسایی عوامل اساسی مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان به صورت منسجم، یک‌پارچه و هوشمندانه می‌تواند برای جامعه‌ی کارآفرینان کشور دغدغه و کنجکاوی بااهمیتی باشد. به زعم نگارندگان، پژوهش‌های غیرمستقیم و در عین حال محدود موجود در این زمینه از انسجام و یک‌پارچگی لازم در رابطه با شناسایی عوامل مؤثر بر

یادگیری غیررسمی کارآفرینان برخوردار نیستند، همچنین در محیط کسب و کار ایران نیز شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان مورد توجه پژوهشگران و فعالیتهای پژوهشی قرار نگرفته است. لذا مسئلهی پژوهشی متعاقب مطرح می‌شود: عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان کدامند؟ جهت پاسخ به مسئلهی پژوهشی فوق، پیشینهی پژوهش شامل یادگیری غیررسمی، یادگیری در حوزهی کارآفرینی و عوامل اثرگذار بر یادگیری غیررسمی مرور شد و سپس بر اساس روش تحقیق روایتی و با تکنیک مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته اطلاعات لازم جمع‌آوری و تحلیل گردید.

## پیشینهی پژوهش

### یادگیری در حوزهی کارآفرینی

یادگیری مقوله‌ای اساسی برای فعالیتهای کارآفرینانه و موضوعی مهم در موفقیت کارآفرینان است (Rae, 2000). به اعتقاد برخی پژوهشگران درک درستی از این که کارآفرینان چگونه می‌آموزند و دانش کارآفرینانه از چه طریقی کسب می‌شود وجود ندارد. تاکنون پژوهش‌های محدودی در خصوص چگونگی یادگیری کارآفرینان موفق از تجربیاتشان انجام شده است (Florence, 2006). یادگیری کارآفرینانه معمولاً فرایندی مستمر و مداوم است که منجر به کسب دانش لازم برای راه‌اندازی و اداره‌ی یک کسب و کار می‌شود (Politis, 2005). نتایج پژوهش ری (۲۰۰۰) حاکی از آن است که یادگیری در حوزهی کارآفرینی مربوط به آموختن نحوه‌ی شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها، چگونگی اداره و سازمان‌دهی یک کسب و کار است. به عبارت دیگر یادگیری کارآفرینانه که هسته‌ی مرکزی فرایند کارآفرینی عنوان می‌شود، به معنی آموختن انجام امور به شیوه‌ی کارآفرینانه است. بر اساس دیدگاه کافارلا و مریام (۱۹۹۹) یادگیری برای افراد معمول به دو شیوه‌ی رسمی و غیررسمی رخ می‌دهد. آن‌ها همچنین معتقدند که: «یادگیری رسمی از طریق حضور در مراکز آموزشی رخ می‌دهد و غالباً به مدرک و درجه ختم می‌شود. درحالی که یادگیری غیررسمی اشاره به فعالیتهای سازمان‌یافته‌ی خارج از مراکز آموزشی یا تجربیات زندگی روزانه‌ی افراد دارد». متأسفانه نوع نگاه یادگیری رسمی-غیررسمی در قلمرو کارآفرینی و پرورش کارآفرینان تا کنون به صورت پژوهشی نظام‌مند مورد توجه قرار نگرفته است و عمده‌ی نوشتارها و پژوهش‌های یادگیری غیررسمی ماهیتی عمومی دارند یا مربوط به سایر حرفه‌ها هستند. کاربرد این مفهوم در قلمرو پژوهش‌های کارآفرینی پدیده‌ای جدید است.

## یادگیری غیررسمی

در عرصه‌ی تعلیم و تربیت مفهوم یادگیری غیررسمی، ابتدا توسط «جان دیوئی»<sup>۴</sup> مطرح شد و بعدها متداول گردید. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که فقط ۲۰-۳۰ درصد از یادگیری‌های افراد به شیوه‌های رسمی و ساختارمند است. در عوض، افراد برای یادگیری عمدتاً از شیوه‌هایی مانند گوش دادن، مشاهده، جست‌وجو برای یافتن پاسخ سؤالات، مطالعه و تعمق و تفکر استفاده می‌کنند. یادگیری غیررسمی زمانی رخ می‌دهد که یادگیرنده ترغیب می‌شود تا به شیوه‌ای خودآموز موضوعی را فرا گیرد. ویژگی‌های یادگیری رسمی و غیررسمی معمولاً بر اساس فرایند، موقعیت، محیط، هدف و زمینه توصیف می‌شوند. درحالی‌که یادگیری رسمی عموماً در موقعیت مشخص (مدرسه، دانشگاه یا کالج) رخ می‌دهد و هدف خاصی را دنبال می‌کند (درجه، مدرک) معمولاً یادگیری غیررسمی ساده‌تر است و به طور خاص بر علاقه، اولویت‌ها و نیازهای یادگیرنده تمرکز دارد (Coombs & Ahmed, 1974). از سوی دیگر، اندیشمندان مختلفی چون هیجر (۱۹۹۸) وجوه تمایز یادگیری غیررسمی را از یادگیری رسمی بر اساس مفاهیم برنامه‌ریزی‌نشده<sup>۵</sup>، سازمان‌نیافته<sup>۶</sup>، غیرساختارمند<sup>۷</sup> مورد توجه قرار داده‌اند. هیجر (۱۹۹۸) معتقد است یادگیری غیررسمی، برنامه‌ریزی‌نشده و ضمنی است و غالباً مشارکتی و وابسته به زمینه‌ی فعالیت و نهایتاً خروجی‌های این‌گونه یادگیری غیرقابل پیش‌بینی است. رسمیت عبارت است از این‌که تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات افراد کاملاً بر اساس قواعد و ضوابط دقیق، قبل از عمل و مستقل از ویژگی‌های شخصیتی و روابط افراد تعریف و نگارش شده باشد. در وضعیت رسمی، مجموعه‌ای از قواعد و استانداردها برای تصمیم‌گیری و هدایت فعالیت‌ها تعریف می‌شود و مبنای تصمیم‌ها و رفتارهاست. به همین دلیل پیش‌بینی‌پذیری رفتارها مطرح می‌شود. در عرصه‌ی یادگیری میزان ساختاریافتگی یا به بیانی دیگر سامان‌یافتگی مرز بین یادگیری‌های رسمی و غیررسمی را مشخص می‌کند (Watkins & Marsick, 1990). معیار رسمیت (Straka, 2010) بیان می‌کند به میزانی که یادگیری کارآفرینان بر اساس قواعد، مقررات و ضوابط از قبل نگارش شده باشد، یادگیری رسمی اتفاق می‌افتد و یادگیری‌های بدون توجه به از قواعد، مقررات و ضوابط جاری یا فراتر ماهیت غیررسمی دارند. اندیشمندان عرصه‌ی یادگیری تلاش کرده‌اند عوامل مؤثر بر انتخاب و به‌کارگیری روش‌های یادگیری غیررسمی افراد را به صورت عمومی شناسایی کنند (Ellinger, 2005; Lohman, 2006). با این نوع نگاه، چرایی و تمایل گرایش کارآفرینان به استفاده از روش‌های یادگیری غیررسمی دغدغه‌ای ارزشمند است که متأسفانه در هیچ‌یک از

پژوهش‌های عرصه‌ی کارآفرینی مورد توجه ارزشمند و نظام‌یافته قرار نگرفته است. لومن (۲۰۰۶)، ون وورکام و همکاران (۲۰۰۲)، دورنبوس، بولویس و دنسن (۲۰۰۴) عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی افراد را در سه دسته‌ی اصلی شامل عوامل فردی، عوامل کاری-شغلی و عوامل محیطی، مورد توجه قرار داده‌اند.

*عوامل فردی مؤثر بر یادگیری غیررسمی.* عوامل فردی به مجموعه‌ی ویژگی‌های شخصیتی، دانش و مهارت‌های افراد، مرتبط با انگیزه و تمایل به یادگیری از وقایع گفته می‌شود. در پژوهش‌ها به برخی از عوامل فردی از قبیل خودباوری، انگیزش (لومن، ۲۰۰۶) و یادگیری هدفمند اشاره شده و از آن‌ها برای تعیین درجه‌ی مشارکت افراد در فعالیت‌های یادگیری غیررسمی و اثربخشی استفاده می‌شود زیرا شیوه‌ای که افراد رفتار می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و عمل می‌کنند تا حد زیادی تحت تأثیر ویژگی شخصیتی آن‌هاست (Woojae Choi, 2009). انگیزه به صورت تمایل و گرایش فردی برای فراگیری موضوعات مرتبط با کار از طریق فعالیت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی تعریف می‌شود. کلاردی معتقد است که افراد با درجه‌ی بالایی از کنجکاوی و انگیزه‌ی یادگیری، به احتمال زیاد به فراگرفتن خودآموز دست می‌زنند. باندورا خودباوری را به صورت قضاوت فرد از میزان توانایی خود برای موفقیت در یک شغل یا چالش تعریف نموده است. به عقیده‌ی لومن (۲۰۰۶) این مفهوم از مرتبط‌ترین ویژگی‌های فردی مؤثر در یادگیری غیررسمی است. یادگیری هدفمند<sup>۱</sup> به عنوان تمایل و قصد به مشارکت در فعالیت‌های چالشی، اشتیاق به ارتقای فردی و گرایش به به‌کارگیری عملکرد پیشین تعریف شده است (Button, Mathieu, & Zajac, 1996). برت و وندیوال معتقدند این‌گونه افراد به احتمال بیشتری در یادگیری مشارکت می‌کنند و بیشتر می‌توانند به آموخته‌های خود جامه‌ی عمل بپوشانند. دورنبوس و همکاران (۲۰۰۴) چهار ویژگی شخصیتی-رفتاری افراد را در محیط کار شامل هم‌سویی و هم‌گرایی اجتماعی با مدیران، هم‌سویی و پیوند اجتماعی با همکاران، تجربه‌ی کاری و در نهایت درک و فهم ارزش و منزلت یادگیری در کار به عنوان متغییری مؤثر در ترغیب افراد به یادگیری از کار به عنوان یادگیری غیررسمی مطرح کرده‌اند.

*عوامل کاری مؤثر بر یادگیری غیررسمی.* مؤلفه‌های کاری-شغلی بر میل و گرایش افراد به استفاده از روش‌های یادگیری غیررسمی تأثیر دارند. ون وورکام و همکاران (۲۰۰۲) در بررسی رفتارهای واکنشی افراد در محیط کار، معتقد است یادگیری از اشتباهات، به اشتراک‌گذاری دیدگاه‌ها، ارائه‌ی بازخور، وجود آزمون و خطا و اشتراک دانش، از مؤلفه‌های

کاری-شغلی محسوب می‌شوند. به بیانی دیگر مؤلفه‌های موصوف در طبیعت و ماهیت شغل و کار نهفته‌اند و موجب ترغیب و گرایش افراد به یادگیری غیررسمی می‌شوند. کواکمن (۲۰۰۳) نیز در بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت افراد در یادگیری غیررسمی دو مؤلفه‌ی شغلی شامل فشار کاری و تنوع شغلی را با اهمیت می‌داند. دورنبوس و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند یادگیری در محیط کار، ناشی از ماهیت جدید بودن کار و مبهم بودن مسائل کاری<sup>۱</sup> است، به بیانی دیگر مؤلفه‌های جدید بودن و مبهم بودن ماهیت کار، موجب ترغیب افراد به یادگیری از کار به عنوان روشی غیررسمی می‌شوند. از سوی دیگر آن‌ها چارچوبی شامل شش ویژگی کاری را یعنی استقلال کاری، فشار کاری، حمایت و پشتیبانی، تنوع شغلی، تنوع تعاملات با همکاران و دسترسی به منابع علمی و دانشگاهی مطرح کرده‌اند و معتقدند ویژگی‌های کاری مطرح‌شده توأم با ویژگی‌های شخصیتی موجب ترغیب افراد به یادگیری از کار می‌شوند.

*عوامل محیطی مؤثر بر یادگیری غیررسمی.* تعمق در خصوص پژوهش‌های مربوط به عوامل محیطی فراسازمانی و مرتبط با یادگیری غیررسمی نشان می‌دهد که عمدتاً یادگیری غیررسمی در ارتباط با عوامل کلان درون‌سازمانی شامل تکنولوژی، مدیریت، فرهنگ، ساختار به عنوان عوامل محیطی مورد توجه قرار گرفته‌اند. افراد تحت تأثیر عوامل محیطی هستند که باعث درک هرچه بهتر در مورد شیوه‌های تسهیل، تشویق، حمایت و پرورش این نوع از یادگیری در محیط کار می‌شود. یادگیری در بستر و زمینه‌ی اجتماعی شکل می‌گیرد و حاصل تعامل با محیط است. الینگر (۲۰۰۵) معتقد است عوامل محیطی مؤثر بر یادگیری غیررسمی عبارتند از عوامل فرهنگی، حمایتی و ابزار کار و منابع انگیزشی کارکنان به یادگیری غیررسمی، درحالی‌که فرهنگ داخلی ضعیف غیرحمایتی و فقدان ابزار و منابع کاری مهم‌ترین موانع یادگیری غیررسمی به شمار می‌روند. پژوهش‌های متعددی در مورد اهمیت محیط اجتماعی مطلوب و حمایتگر در راستای آموزش و یادگیری وجود دارد. کوهن مطرح می‌کند که افراد با سرپرستان حمایتگر، فعالیت‌های یادگیری را در محیط کار از حالتی که از حمایت سرپرست خود بهره‌مند نیستند، مفیدتر می‌دانند. الینگر (۲۰۰۵) یادگیری غیررسمی را به عنوان یادگیری از فرصت‌های طبیعی در دوران کاری که کنترل آن در اختیار کارکنان است تشریح می‌کند. او عوامل مثبت و منفی مؤثر بر یادگیری غیررسمی را مطرح می‌نماید که در بین این عوامل تعهد مدیریت و رهبری به یادگیری مهم‌ترین عامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی است. سامبروک نیز مطرح می‌کند که فرهنگ یادگیری در محیط کار شامل حمایت مدیر از یادگیری است که به عنوان عامل مثبت مؤثر بر یادگیری غیررسمی در محیط

کار مورد توجه می‌باشد. بر اساس نتایج پژوهش لومن (۲۰۰۶) از متخصصان فن‌آوری اطلاعات، شش عامل محیطی به عنوان مانع مشارکت این متخصصان در فعالیت‌های یادگیری غیررسمی شناسایی شده است که عبارتند از کمبود زمان، فقدان تعامل فیزیکی نزدیک با همکاران در محیط کار، فرهنگ سازمانی نامطلوب، عدم تمایل دیگران به مشارکت در یادگیری غیررسمی، عدم دسترسی به خبرگان و متخصصان، کمبود منابع مالی تجهیزات و تکنولوژی. به طور خلاصه می‌توان سه دسته عامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی و مصادیق مشترک بین محققان را به شرح جدول ۱ جمع‌بندی کرد.

جدول ۱ - عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی و مصادیق مشترک بین محققان

دسته‌بندی	مصادیق	اندیشمندان
عوامل فردی	خودباوری، انگیزش، یادگیری هدفمند، هم‌سویی با مدیران و همکاران و تجربه‌ی کاری	Doornbos et al., 2004; Watkins & Marsick, 1990
عوامل کاری	یادگیری از اشتباهات، به اشتراک گذاشتن دیدگاه‌ها و دانش کاری، آزمون و خطا، جدید بودن کار و استقلال کاری	Doornbos et al., 2004; Van Woerkom et al., 2002
عوامل محیطی	تکنولوژی، فرهنگ و ساختار سازمانی، تعهد مدیر و رهبر به یادگیری	Ellinger, 2005

## روش پژوهش

این پژوهش با روش تحقیق روایتی انجام پذیرفته است. دلیل انتخاب این روش، نیاز به شناسایی عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان از طریق بررسی داستان‌ها و روایت‌های راه‌اندازی کسب‌وکار و پیمودن فرایند کارآفرینی توسط آن‌ها بود. بدین سبب از طریق مصاحبه با افراد مورد نظر و مراجعه به متن مصاحبه‌ها، داده‌های لازم در خصوص عوامل مؤثر بر استفاده‌ی افراد از روش‌های یادگیری غیررسمی گردآوری شد. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از ابزار مصاحبه‌ی واقعه‌محور انجام شده است. به منظور نگارش سؤالات نیز از ترکیب سه مفهوم یادگیری کارآفرینانه (Harrison & Leitch, 2008)، فرایند کارآفرینی (Shane, 2000) و شیوه‌های 5W1H (Ikeda, Okumura, & Muraki, 1998) و STAR (Kessler, 2006) استفاده شده است. در انجام مصاحبه‌ها از افراد خواسته شد سرگذشت خود را طی فرایند راه‌اندازی و فعال‌سازی کسب‌وکار خود روایت نمایند. بدین

منظور و به جهت حصول اطمینان از کامل بودن اطلاعات و از قلم نیفتادن جنبه‌های اساسی مورد نظر، فهرست اطلاعات اساسی مورد نظر در قالب پرسش‌نامه‌ای تنظیم شد و در زمان مصاحبه همراه مصاحبه‌گر قرار داشت تا اگر نمونه‌ی مورد مصاحبه، در زمان طرح روایت‌ها درباره‌ی سرگذشت خود موردی را فراموش کرد، با استفاده سؤالات راهنما و جهت‌دهنده از وی خواسته شود بحث را کامل کند. کارآفرینان کارکنسته (دارای تجربه‌ی راه‌اندازی حداقل دو کسب‌وکار) فعال در صنعت ارتباطات فن‌آوری اطلاعات<sup>۱</sup> به عنوان جامعه‌ی آماری هدف پژوهش انتخاب شدند. با توجه به در دسترس بودن بانک اطلاعاتی کارآفرینان فعال در صنعت ICT، نمونه‌ی آماری به صورت هدفمند انتخاب شد. تعیین حجم نمونه در این پژوهش از ابتدا میسر نبود، بلکه پس از آغاز نمونه‌گیری، گسترش حجم نمونه تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، یعنی مرحله‌ای که اضافه شدن نمونه‌ی دیگر، پس از آن پیام و معنای جدیدی در روایت‌ها به همراه نداشت و این موضوع در نمونه‌ی دوازدهم محقق شد. به سه روش اقداماتی در جهت تقویت روایی پژوهش انجام شد. در ابتدا ابزار گردآوری داده‌ها به صورت نظام‌مند انتخاب شد و با ادغام ابعاد عمومی فرایند کارآفرینی و چارچوب‌های مصاحبه و بهره‌مندی از نظرات خبرگان در اصلاح و تکمیل آن تا حدودی روایی پژوهش مورد توجه قرار گرفت. از سوی دیگر سعی شد تا با انتخاب کارآفرینانی که فرایند کارآفرینی را طی و به ارائه‌ی محصول یا خدمتی بدیع و نوآورانه در صنعت ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات اقدام کرده‌اند، گامی دیگر در جهت تقویت روایی پژوهش برداشته شود. در سومین روش پس از انجام مصاحبه‌ها، نسخه‌ی نوشتاری آن‌ها از روی فایل ضبط‌شده تهیه شد و در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا نظرات خود را تکمیل یا اصلاح نمایند. تحقق پایایی پژوهش نیز از طریق رسیدن به اشباع نظری در نمونه‌ی دوازدهم صورت گرفت. تحلیل داده‌ها به شیوه‌ی کدگذاری سه مرحله‌ای شامل کدگذاری اولیه (استخراج شواهد)، کدگذاری ثانویه (شناسایی مؤلفه‌ها) و شناسایی مقوله‌ها انجام شد.

## یافته‌ها

در این پژوهش ۱۲ نفر از کارآفرینان با تجربه فعال در صنایع ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. این افراد همگی دارای حداقل تحصیلات دانشگاهی در مقطع کارشناسی بودند و دست‌کم ۴ سال از راه‌اندازی کسب‌وکارشان



می‌گذشت. در ابتدا متن کامل مصاحبه‌ها از روی فایل صوتی ضبط‌شده، در قالب جدول شماره ۲ نگارش شد تا شرایط بهتری برای کدگذاری فراهم شود.

جدول ۲ - بخشی از نمونه جدول استنتاج از شواهد

شماره‌ی نمونه	روایت	شواهد شناسایی شده
۹	<p>من به شخصه آدمی هستم که بسیار علاقمندم که مطالب جدید در فن‌آوری را قبل از این که خیلی هم منتشر بشود با شرکت در کنفرانس‌ها، یا مطالعه، مسافرت، به دست بیاورم (۱). (۲) به عبارت دیگر من به طرز دیوانه‌واری عاشق این هستم که از چیزی که تازه اختراع و ابداع شده سر در بیاورم (۳) نه این که تقلید کنم و با دیگران رقابت کنم و اساساً من وقتی می‌خواهم موضوع جدید را بفهمم کسی را در اطراف خودم نمی‌بینم و حس نمی‌کنم و چون خودم به موضوعات بدیع علاقه داشتم این موضوع را به خاطر نو و بدیع بودن دنبال کردم (۴). علاقه‌ی من به این مطالب شاید برای زنده بودن شرکت مهم‌تر بوده است تا برای تأسیس آن (۵) و این موضوع در کل افراد شرکت نیز تسری پیدا کرده است (۶)</p>	<p>۱. عشق به یادگیری و آموختن ۲. یادگیری به واسطه‌ی شرکت در کنفرانس یا بازدید علمی ۳. یادگیری از اختراعات و ابداعات ۴. میل به موضوعات نوآورانه و بدیع ۵. بقای کسب‌وکار به واسطه‌ی یادگیری موضوعات جدید ۶. انتقال روحیه‌ی فرد به زیردستان</p>

### گام اول؛ کدگذاری اولیه

در نخستین گام تحلیل، کدگذاری اولیه یا استخراج شواهد از متون مصاحبه‌ها در قالب جدول شماره ۲ به تفکیک هر سه مقوله (عوامل فردی، کاری و محیطی) صورت پذیرفت. با توجه به واژگان متداول در حوزه‌ی کارآفرینان، عوامل مؤثر در یادگیری غیررسمی به شرح پیشنهاد شد. از این رو کدگذاری اولیه بر اساس مفاهیم پیشنهادی به ترتیب ارائه زیر می‌شود.

**کدگذاری ویژگی‌های فردی.** در بخش اول، پس از بررسی نسخه‌ی نوشتاری مصاحبه‌های انجام‌شده شواهد مرتبط با ویژگی‌های فردی استخراج و در قالب جدول ۳ سامان‌دهی شد که با توجه به طولانی بودن، نمونه‌ای<sup>۱۱</sup> از آن در جدول ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۱ - شواهد فردی استخراج شده از مصاحبه‌ها

نمونه	ویژگی‌های فردی
۱	<p>به حوزه‌ی کاریم علاقه داشتم. دوست داشتم برای خودم کار کنم. من نمی‌توانم بی‌کار بنشینم و باید در حال انجام کار باشم. اگر چیزی برای ساختن نداشته باشیم نابود می‌شویم. همیشه یک چیزی برای بهتر شدن وجود دارد.</p>
۲	<p>با چند حوزه آشنا شدم. احساس کردم باید تغییراتی انجام شود. باید یک سری هزینه می‌دادم تا موفق بشوم. شکل‌گیری نیت کارآفرینانه ناشی از مشکلات شغل قبلی</p>

کدگذاری اولیه‌ی ویژگی‌های شغلی-کاری. در بخشی دیگر مشابه قسمت اول، پس از بررسی مصاحبه‌ها از شواهد بیان شده‌ی ویژگی‌های شغلی-کاری استخراج و در قالب جدول کدگذاری شد.

جدول ۴ - شواهد شغلی-کاری استخراج شده از مصاحبه‌ها

نمونه	ویژگی‌های شغلی-کاری
۱	<p>مشکلات ناشی از محیط کار عدم موفقیت به واسطه‌ی انجام کار بدون تحلیل و تحقیق مشکلات کار تحقیقاتی برای تأمین سرمایه</p>
۲	<p>شناسایی محیط مناسب راه‌اندازی کسب‌وکار شناسایی افراد مناسب برای همکاری در دوره‌های آموزشی افرادی را با مهارت لازم برای راه‌اندازی می‌شناختم. در کار با ضعف و مشکل روبه‌رو بودم. عدم وجود فضای مناسب در کار قبلی نقاط ضعف و خلاء در سیستم کاری</p>

**کدگذاری اولیه‌ی ویژگی‌های محیطی.** در ادامه با بررسی و مذاقه در متون استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، موضوعات مرتبط با ویژگی‌های محیطی نیز مشخص گردید و این ویژگی‌ها همانند دو دسته‌ی دیگر در قالب جدول نمونه زیر کدگذاری شد.

جدول ۵ - شواهد محیطی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها

نمونه	ویژگی‌های محیط کسب‌وکار
۱	عدم حمایت از طرح‌های نوآرانه بعد از ارائه‌ی ایده‌ام همه مرا مسخره می‌کردند.
۲	پدر و مادرم کارمند بودند و من را ترغیب نکردند. طرح تکفا برای حمایت از فن‌آوری اطلاعات مطرح شد.
۳	از طرح نوآرانه‌ی ما حمایت نشد. حمایت بخش دولتی از ایده‌ی نو عدم حمایت مالی از طرح‌های تکنولوژیک محیط کشور برای کار تحقیقاتی مهیا نیست. دیدگاه‌های نادرست دولت به تحقیقات و موضوعات تکنولوژیک یادگیری به واسطه‌ی اجبار محیط

### گام دوم؛ کدگذاری ثانویه

**کدگذاری ثانویه‌ی ویژگی‌های فردی.** در گام دوم به منظور کدگذاری ثانویه موارد مشابه دسته‌بندی شد و با حذف موارد تکراری و ادغام موارد مشابه، مؤلفه‌های مرتبط با موضوع شناسایی شد که در قالب جداول ۶ ارائه می‌شود.

جدول ۶ - کدگذاری ثانویه‌ی ویژگی‌های فردی کارآفرینان

ردیف	مؤلفه‌ها
۱	علاقه و وابستگی به حرفه
۲	علاقه به فعالیت‌های چالشی و مخاطره‌ای
۳	بهره‌مندی از تجربه، دانش و آگاهی تخصصی
۴	حساسیت و هوشیاری نسبت به تحولات
۵	میل به موفقیت‌طلبی
۶	روحیه و علاقه به نوگرایی / پیشگامی
۷	پشتکار و پیگیری در فعالیت‌ها
۸	میل به یادگیری از وقایع

**کدگذاری ثانویه ویژگی‌های شغلی-کاری.** در بخش دوم همانند بخش اول به دسته‌بندی مؤلفه‌های مقوله‌ی ویژگی‌های شغلی-کاری مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان پرداخته شد.

**جدول ۷ - کدگذاری ثانویه ویژگی‌های شغلی-کاری کارآفرینان**

ردیف	مؤلفه‌ها
۱	در دسترس بودن منابع مالی
۲	فراوانی وقوع چالش‌های کاری
۳	وجود تعامل با شرکا و همکاران خبره
۴	وجود کسب و کار برخوردار از امکان رشد و توسعه
۵	فن‌آوری برخوردار از قابلیت نوگرایی
۶	وجود خط‌مشی‌ها و برنامه‌های آینده‌محور

**کدگذاری ثانویه ویژگی‌های محیطی.** در بخش سوم، مؤلفه‌های مقوله‌ی ویژگی‌های محیطی مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان استخراج شد.

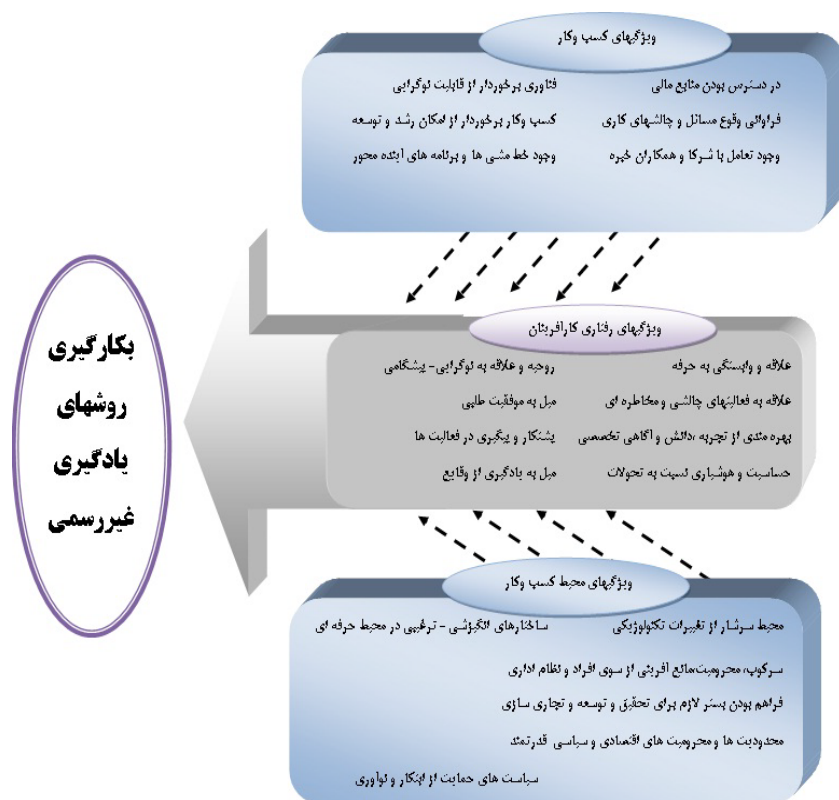
**جدول ۸ - کدگذاری ثانویه ویژگی‌های محیطی کارآفرینان**

ردیف	مؤلفه‌ها
۱	محیط سرشار از تغییرات تکنولوژیکی
۲	سرکوب، محرومیت و مانع‌آفرینی از سوی افراد و نظام اداری
۳	سیاست‌های حمایت از نوآوری و ابتکار
۴	محدودیت‌ها و محرومیت‌های اقتصادی و سیاسی قدرتمند
۵	ساختارهای انگیزشی-ترغیبی در محیط حرفه‌ای
۶	فراهم بودن بستر لازم برای تحقیق و توسعه، تجاری‌سازی

### **گام سوم؛ شناسایی مقوله‌ها**

در گام سوم از روش‌های ترکیب و معنابخشی به مؤلفه‌ها، به منظور شناسایی مقوله‌های محوری مرتبط با موضوع یادگیری غیررسمی کارآفرینان استفاده شد. توجه به معنا و محتوای

کدهای ثانویه نشان می‌دهد که واژگان ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان، ویژگی‌های کسب‌وکار، ویژگی‌های محیط کسب‌وکار به جای واژگان عوامل فردی، شغلی-کاری و محیطی از تناسب و مقبولیت بهتری برخوردارند. به همین دلیل در چارچوب پیشنهادی از این واژگان استفاده می‌شود. همان‌گونه که در چارچوب پیشنهادی مشاهده می‌شود، سه مقوله‌ی محوری ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان با سه مؤلفه‌ی مرتبط، ویژگی‌های کسب‌وکار با شش مؤلفه و ویژگی‌های محیط کسب‌وکار با شش مؤلفه‌ی اساسی شناسایی و مطرح شد.



شکل ۱ - چارچوب عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان

### ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان

این مقوله به کلیه‌ی ویژگی‌های شخصیتی-مهارتی کارآفرینان اشاره دارد که موجب ترغیب و تمایل به شناسایی و به‌کارگیری روش‌های یادگیری غیررسمی می‌شود. میل به

یادگیری از وقایع، میل به موفقیت‌طلبی، روحیه و علاقه به نوگرایی/پیشگامی، علاقه به فعالیت‌های چالشی و مخاطره‌ای، هوشیاری و حساسیت نسبت به تحولات پیرامونی، پشتکار و پی‌گیری در فعالیت‌ها، علاقه و وابستگی به حرفه، بهره‌مندی از تجربه، دانش و آگاهی تخصصی، از مؤلفه‌های مرتبط با ویژگی فردی کارآفرینان مورد پژوهش هستند که به نوعی آن‌ها را به استفاده از روش‌های یادگیری غیررسمی ترغیب می‌کنند. نمونه‌هایی از روایت‌های مقوله‌ی فوق به شرح زیر است:

«من به شخصه آدمی هستم که بسیار علاقمندم مطالب جدید در فن‌آوری را قبل از این‌که خیلی منتشر بشود با شرکت در کنفرانس‌ها، یا مطالعه، مسافرت، به دست بیاورم. به عبارت دیگر من به طرز دیوانه‌واری عاشق این هستم که از چیزی که تازه اختراع و ابداع شده مطلع شوم نه این‌که تقلید کنم.» (نمونه‌ی ۹)

«زمان تولید محصول کار از لحاظ فنی خوب پیشرفته بود اما وقتی که خواستیم محصول را به بازار عرضه کنیم با مشکلاتی روبه‌رو شدیم. بازار درک نمی‌کرد که این محصول چیست و محصول چند سال از نیاز بازار جلوتر بود. در آن زمان بود که ما متوجه شدیم که باید خودمان را با بازار تطبیق بدهیم و ببینیم که بازار چه نیازی دارد و هرچه بیشتر با بازار تعامل کردیم دیدیم که کسانی که در بازار موفقند دید فنی قوی ندارند اما دید بازار خوبی دارند و آدم‌هایی هستند که پروژه‌ها را خوب تشخیص می‌دهند و با استفاده از حداقل‌های فنی فعالیت می‌کنند. در حقیقت بازار باعث شد که ما ایده‌هایمان را تعدیل کنیم.» (نمونه‌ی ۳)

### ویژگی‌های کسب‌وکار

کسب‌وکار عمدتاً از ترکیب سه مفهوم طراحی محصول، تکنولوژی لازم برای تولید محصول و بازاریابی و فروش آن (Miles, Snow, Meyer, & Coleman, 1978) به وجود می‌آید. با این نوع نگاه ویژگی‌ها و خصایص محصولات، تکنولوژی تولید و شیوه‌ها و الزامات بازاریابی و فروش و همچنین مسائل مالی، برنامه‌ای مرتبط با آن‌ها مقوله‌ی ویژگی‌های کسب‌وکار گفته می‌شود. بعضی از ویژگی‌های کسب‌وکار موجب ترغیب افراد به شناسایی و به‌کارگیری روش‌های یادگیری غیررسمی می‌شود که از آن جمله می‌توان به در دسترس

بودن منابع مالی، فراوانی وقوع چالش‌های کاری، تعامل با شرکا و همکاران خبره، امکان رشد و توسعه‌ی کسب‌وکار، فن‌آوری برخوردار از قابلیت نوگرایی و وجود خط‌مشی‌ها و برنامه‌ها با رویکرد آینده‌محور اشاره نمود. نمونه‌ای از روایت‌های مرتبط با این مقوله به شرح زیر است:

«در سال ۸۳ در مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی شرکت دیگری تأسیس کردم که البته این ایده از سال ۸۱ شکل گرفته بود. علت اصلی انحلال شرکت قبل این بود که با شریکم به مشکل خوردم و بعد از مدتی کار کردن متوجه شدم که خیلی با هم اشتراک نظر نداریم در حالی که قبلاً ایشان از دوستان خوب من بود اما در کار نتوانستیم به نقطه‌ی اشتراک برسیم و بعد از آن بود که فهمیدم اگر آدم‌ها از یک طیف فکری نباشند نمی‌توانند با هم کار کنند.» (نمونه‌ی ۳)

«چون محصولات ما در حوزه‌ی محصولات با تکنولوژی پیشرفته و جدید قرار دارد و مطمئناً به شیوه‌های معمول نمی‌توان برای بازاریابی و فروش آن‌ها اقدام نمود، فلذا بعد از آماده شدن محصول به مراکزی که از قبل می‌دانیم که این محصول در آن مراکز کاربرد دارد مراجعه و به تبلیغ و فروش محصول اقدام می‌کنیم. به عبارت دیگر بازار محصول از قبل مشخص است و برای بازار خاص تحقیق، طراحی و تولید صورت می‌پذیرد.» (نمونه‌ی ۱۰)

### ویژگی‌های محیط کسب‌وکار

مقوله‌ی محیط کسب‌وکار به لزوم ثبات و پایداری در قواعد حاکم بر فعالیت‌ها و همچنین امکان دسترسی به‌هنگام و کم‌هزینه به منابع و امکانات مورد نیاز اشاره دارد. در این مقوله ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی از محیط پیرامون کسب‌وکار که به نوعی در ترغیب و تشویق ضمنی یا آشکار کارآفرینان به شناسایی و به‌کارگیری روش‌های یادگیری غیررسمی نقش‌آفرینی دارند، مدنظر قرار گرفته‌اند. بسیاری از نمونه‌های مورد بررسی بر محیط سرشار از تغییرات تکنولوژیکی، سیاست‌های حمایت از ابتکار و نوآوری، ساختارهای انگیزشی-ترغیبی در محیط حرفه‌ای، فراهم بودن بستر لازم برای تحقیق و توسعه و تجاری‌سازی، سرکوب و محرومیت و مانع‌آفرینی از سوی افراد و نظام اداری، محدودیت‌ها و محرومیت‌های اقتصادی و سیاسی قدرتمند، به عنوان مؤلفه‌های این مقوله اشاره کرده‌اند. در حقیقت کارآفرینان می‌توانند با درک ویژگی‌های محیط کسب‌وکار که یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرایند کارآفرینی است،

شرایط را به گونه‌ای فراهم آورند که با کم‌ترین تنش و با استفاده از امکانات در جهت یادگیری‌های غیررسمی گام بردارند. در زیر به نمونه‌هایی از روایت‌های مرتبط با این مقوله اشاره شده است.

«دولت در قالب طرح تکفا از شرکت‌ها در حوزه‌ی فن‌آوری اطلاعات حمایت کرد که این حمایت در سال ۸۵ قطع شد و عملاً بسیاری از شرکت‌های فعال در این حوزه دچار مشکل شدند و بسیاری از آن‌ها حتی با توجه به انجام کامل پروژه‌ها در قالب طرح تکفا متأسفانه با عدم پرداخت مبالغ معین شده مواجه شدند و مجبور به انحلال شدند (حدود ۴۰ درصد) و یا با تغییر استراتژی به فعالیت دیگری پرداختند که ما جزء دسته‌ی دوم بودیم.» (نمونه‌ی ۷)

«به این نتیجه رسیدم که در کشورهای توسعه‌یافته اگر کسی کاری انجام می‌دهد که زمینه‌ی تجاری‌سازی نتیجه‌ی تحقیق وجود دارد، موضوع خود به خود منجر به این می‌شود که ایده‌ها از روی کاغذ تبدیل به محصولی قابل ساخت بشوند. فراهم بودن امکانات در مورد من هم موجب شد که تیم‌های کوچک دانشجویی عملاً راه بیافتند تا طراحی چیپ‌های الکترونیکی انجام شود و این خود به خود یک یادگیری برای من داشت که این کار را می‌شود انجام داد و این کار را در شرکت‌های دوم و سوم دیدم و فهمیدم که لزوماً کار در لبه‌ی تکنولوژی چیزی نیست که حتماً چند هزار نفر روی آن کار بکنند و تکنولوژی با قدم‌ها و گام‌های کوچک پیشرفت می‌کند.»

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سه مقوله‌ی محوری به عنوان عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان شناسایی شد. ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان به عنوان اولین مقوله و یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی مطرح است. علاقه به فعالیت‌های چالشی، علاقه به حرفه، میل به نوگرایی-پیش‌گامی، هوشیاری نسبت به تحولات پیرامون و در نهایت میل به آموختن از وقایع، از مهم‌ترین مؤلفه‌های این مقوله هستند. برخی از پژوهشگران از جمله کواکمن (۲۰۰۳)، وان ورکام و همکاران (۲۰۰۲) و لومن (۲۰۰۶) به عوامل فردی اثرگذار بر مشارکت افراد در یادگیری غیررسمی به صورت عمومی و نه خاص فعالیت‌های کارآفرینانه اشاره کرده‌اند. اما در این پژوهش به طور خاص ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان که به نوعی موجب ترغیب آن‌ها به مشارکت در یادگیری غیررسمی می‌شود، برای نخستین مرتبه در حوزه‌ی پژوهش‌های کارآفرینی مطرح شده است.



ویژگی کسب‌وکار دومین مقوله‌ی مؤثر بر ترغیب کارآفرینان به یادگیری غیررسمی در این پژوهش است. در این پژوهش مؤلفه‌هایی از قبیل در دسترس بودن منابع مالی، فراوانی وقوع چالش‌های کاری، تعامل با شرکا و همکاران خبره، امکان رشد و توسعه‌ی کسب‌وکار، فن‌آوری برخوردار از قابلیت نوگرایی و در نهایت وجود خطمشی‌ها و برنامه‌ها با رویکرد آینده‌محور به عنوان ویژگی‌های کسب‌وکار مؤثر در یادگیری غیررسمی کارآفرینان مطرح شده‌اند. در بعضی از پژوهش‌ها (Ellinger, 2005; Lohman, 2006) عامل شغلی-کاری در سازمان‌ها و به صورت عمومی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر ترغیب و تشویق افراد به یادگیری غیررسمی مطرح شده است. ورکام و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود به تأثیر چند ویژگی کاری از جمله استقلال کاری، مشارکت، همکاری، ارتباطات بر ترغیب افراد به یادگیری غیررسمی اشاره نموده‌اند. اکثر پژوهش‌های پیشین در زمینه‌ی یادگیری غیررسمی به بعد سازمانی یادگیری و شرایط موجود در محیط کار به منظور ترغیب به یادگیری غیررسمی توجه کرده‌اند، اما در این پژوهش مؤلفه‌های مرتبط با ماهیت کسب‌وکار که به نوعی در ترغیب کارآفرینان به یادگیری غیررسمی نقش‌آفرینی ارزشمندی دارند، برای نخستین مرتبه در عرصه‌ی پژوهش‌های کارآفرینی شناسایی و مطرح شدند.

ویژگی‌های محیط کسب‌وکار سومین مقوله‌ی محوری مورد توجه در این پژوهش است. بر اساس یافته‌های این پژوهش موارد محیط سرشار از تغییرات تکنولوژیکی، سیاست‌های حمایت از ابتکار و نوآوری، ساختارهای انگیزشی-ترغیبی در محیط حرفه‌ای، فراهم بودن بستر لازم برای تحقیق و توسعه و تجاری‌سازی، سرکوب، محرومیت و مانع‌آفرینی از سوی افراد و نظام اداری و در نهایت محدودیت‌ها و محرومیت‌های اقتصادی و سیاسی قدرتمند، از مهم‌ترین مؤلفه‌های مرتبط با ماهیت محیط کسب‌وکار هستند. الینگر (۲۰۰۵)، لومن (۲۰۰۶)، کواکمن (۲۰۰۳) و برگ و چیونگ (۲۰۰۸) در پژوهش‌های جداگانه‌ای به صورت عمومی و نه خاص فعالیت‌های کارآفرینانه، به اهمیت ویژگی محیط کار در ترغیب افراد به استفاده از یادگیری غیررسمی اشاره کرده‌اند. لومن (۲۰۰۶) در پژوهش خود به بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر مشارکت معلمان در یادگیری غیررسمی پرداخته است. در این پژوهش به عوامل محیط کار معلمان توجه شده و از مواردی همچون فقدان زمان کافی، عدم دسترسی و تعامل با دیگران و دسترسی به فن‌آوری اطلاعات و رایانه به عنوان موانع یادگیری غیررسمی معلمان نام می‌برد. عامل محیطی که در اغلب پژوهش‌ها مد نظر قرار گرفته است، محیط کاری-حرفه‌ای فرد است، در حالی که در این پژوهش ویژگی‌ها و ماهیت محیط کسب‌وکار بر

محور فعالیت‌های کارآفرینان مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است. با توجه به ماهیت پژوهش کیفی، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی در خصوص روایی درونی و بیرونی پژوهش روبه‌رو شد که پژوهشگران نهایت تلاش خود را به کار بستند تا از طریق سه روشی که در قسمت روش پژوهش تشریح شد تا حدی بر روایی و پایایی پژوهش بیفزایند.

بر اساس پژوهش‌های عام حوزه‌ی یادگیری (Politis, 2005; Rae, 2000) عملاً پژوهشی که به ارائه‌ی چارچوبی جامع و منسجم در مورد عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی در حوزه‌ی کارآفرینی پرداخته باشد یافت نشد و چارچوب‌ها یا الگوهای موجود نیز با نگاه سیستماتیک به موضوع یادگیری غیررسمی نپرداخته‌اند. در حالی که در این پژوهش سعی شده است با رویکرد سیستمی چارچوب مفهومی ارزشمند و جدیدی در خصوص عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی کارآفرینان ارائه گردد. همان‌طور که در چارچوب پیشنهادی مشاهده می‌شود (شکل ۱) عوامل تأثیرگذار در این حوزه در قالب سه مقوله‌ی کلی و بیست مؤلفه شناسایی و معرفی شدند. هر یک از مقوله و مؤلفه‌های مرتبط بر اساس دغدغه‌ی یادگیری غیررسمی کارآفرینان شناسایی شده‌اند. در حقیقت با شناخت این عوامل می‌توان با تقویت عوامل پیش‌برنده و محدود ساختن یا تغییر در موانع، گام مهمی در جهت یادگیری غیررسمی کارآفرینان برداشت. با توجه به این که این پژوهش به شیوه‌ی کیفی صورت پذیرفته است، پیشنهاد می‌شود در پژوهشی دیگر ارتباط میان مقوله‌ها و مؤلفه‌ها و میزان تأثیرگذاری هر کدام مورد بررسی قرار گیرد. همچنین به دانشگاه‌ها توصیه می‌شود با گزینش و انتخاب دانشجویان برخوردار از ویژگی‌های رفتاری کارآفرین مؤثر بر یادگیری غیررسمی، گامی در جهت تقویت و فراهم نمودن زمینه‌ی این نوع از یادگیری در سیستم آموزش بردارند و نیز به کارآفرینان توصیه می‌شود نسبت به وقایع پیرامون خود و کسب‌وکار حساس و هوشیار باشند و به منظور کشف فرصت‌های ناب با دقت مضاعف به بررسی تحولات محیط بپردازند.

### پی‌نوشت‌ها

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. environmental characteristics | 9. novel and ambiguous work problems             |
| 2. personal characteristics      | 10. Information, Communication Technology (ICT)  |
| 3. job characteristics           | ۱۱. برای دستیابی به جداول کامل شواهد استخراج‌شده |
| 4. John Dewey                    | رجوع شود به پایان‌نامه (آینه‌ساز، ۱۳۹۰)          |
| 5. unprogrammed                  |  |
| 6. unorganized                   |  |
| 7. structured                    |  |
| 8. learning goal orientation     |  |

## منابع

- آینه‌ساز، حامد. (۱۳۹۰). شناسایی چارچوب یادگیری غیررسمی کارآفرینان در صنعت ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- Berg, S. A., & Chyung, S. Y. Y. (2008). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 229-244.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26-48.
- Caffarella, R. S., & Merriam, S. B. (1999). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coombs, P., & Ahmed, M. (1974). *Attacking rural poverty: How nonformal education can help*. London: Baltimore.
- Doornbos, A., Bolhuis, S., & Denessen, E. (2004). Exploring the relation between work domains and work-related learning: The case of the Dutch police force. *International Journal of Training and Development*, 8(3), 174-190.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of "reinventing itself company". *Human Resource Development Quarterly*, 1-27.
- Florence. (2006). *Entrepreneurial learning experience in small and medium-size enterprises in Hong Kong*. Washington: George Washington.
- Hager, P. (1998). Understanding workplace learning: General perspectives. *New Agendas*, 30.
- Harrison, R. T., & Leitch, C. M. (2008). *Entrepreneurial Learning Conceptual Frameworks and Applications* (Vol. 1). Routledge.
- Ikeda, T., Okumura, A., & Muraki, K. (1998). *Information classification and navigation based on 5WIH of the target information*.
- Katz, J. A., & Shepherd, D. A. (2003). *Cognitive approaches to entrepreneurship research*. Emerald Group Publishing.
- Kessler, R. (2006). *Competency-based interviews*. The Career Press, Inc.

- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19(2), 149-170.
- Lohman, M. C. (2006). Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141-156.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *The Academy of Management Review*, 3(3), 546-562.
- Politis, D. (2005). The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 399-424.
- Rae, D. (2000). Understanding entrepreneurial learning: A question of how? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6(3), 145-159.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448-469.
- Straka, G. A. (2010). Informal and implicit learning: Concepts, communalities and differences. *European Journal of Vocational Training*, 132-145.
- Van Woerkom, W., Marianne, N., Wim, J., & Nieuwenhuis, L. (2002). *Critical reflective working behaviour: A survey research*.
- Watkins, K., & Marsick, V. (1990). Informal and incidental learning in the workplace. *New York*.
- Woojae Choi, M. A. (2009). *Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector*. The Ohio State University.

<sup>1</sup> Environmental characteristics

<sup>2</sup> Personal characteristics

<sup>3</sup> Job characteristics

<sup>4</sup> John Dewey

<sup>5</sup> Un programmed

<sup>6</sup> Unorganized

<sup>7</sup> Structured

<sup>8</sup> Learning goal orientation

<sup>9</sup> Novel & ambiguous work problems

<sup>10</sup> Information, Communication Technology (ICT)

<sup>11</sup> برای دستیابی به جداول کامل شواهد استخراج شده رجوع شود به پایان نامه (آینه-ساز، ۱۳۹۰)