

بررسی نقش مهارت‌های کارآفرینانه در رشد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط

چکیده

کارآفرینی، ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط به‌عنوان موتور محرکه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، نقش اساسی در فرآیند توسعه پایدار دارند. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مهارت‌های کارآفرینانه در رشد SMEها انجام شد. تحقیق حاضر بر مبنای هدف، کاربردی و بر مبنای طرح تحقیق، توصیفی و با روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر مدیران و مالکان کسب‌وکارهای کوچک و متوسط فعال در شهر خرم‌آباد به تعداد (N=۱۲۷۱) است. که با استفاده از فرمول کوکران، ۲۹۵ کسب‌وکار با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده طرف مطالعه قرار گرفتند. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه استاندارد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری نرم‌افزار AMOS۲۲ استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که ۴۱ درصد واریانس متغیر وابسته توسط مهارت‌های (فنی، مدیریتی، کارآفرینی، بلوغ شخصی) تبیین می‌شود.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، مهارت‌های کارآفرینانه.

مقدمه

نقش شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) در توسعه اکثر کشورهای جهان به واسطه این‌که قالب اصلی ساختار توسعه اقتصادی را تشکیل می‌دهند بسیار مهم است. SME ها علاوه بر افزایش درآمد و سود مادی و غیرمادی که برای ذی‌نفعان در پی دارند، از جنبه‌های مختلف اجتماعی، صنعتی و ارائه خدمات نیز دارای اثرات قابل توجهی بر جامعه هستند (Ebiringa, 2011). این نوع از کسب و کارها مولد بوده و در بسیاری از کشورها به‌عنوان تأمین‌کنندگان اصلی اشتغال و مهد تحول، نوآوری و پیشرو در ابداع فناوری‌های جدید نیز شناخته شده‌اند (عقیلی و همکاران، ۱۳۹۱)، همچنین وجود چالش‌های محیطی و تغییر در فرآیندهای مدیریتی، نقش آن‌ها را برجسته‌تر ساخته است. در این راستا سیاست‌های کوچک‌سازی، برون‌سپاری، تجدید ساختار و مهندسی مجدد در عصر جهانی شدن نیز در سرعت بخشیدن به ایجاد کسب و کارهای کارآفرینانه نیز موثر بوده‌اند (Svetlicic et al, 2007). SME ها در دستیابی به توسعه اقتصاد نقش دارند و این مشارکت می‌تواند موجی از تولید ناخالص داخلی، بهبود شیوه زندگی و کاهش نرخ بیکاری را به‌همراه داشته باشد (Pereks & Esmith, 2006). در نتیجه‌ی این واقعیت‌ها، هر اقتصادی باید سود حاصل از چنین سرمایه‌گذاری را به حداکثر برساند. در تعریف SME ها، باید مطرح کرد که هر کشوری متناسب با شرایط خاص خود، تعریفی ارائه کرده است، با این حال، در مطالعات انجام شده شاخص‌های متمایزی وجود دارند که آن‌ها را از کسب و کارهای بزرگ متمایز می‌کند از جمله: تعداد کارکنان، حجم فروش و میزان دارایی‌ها (Bantel, 1998). هرچند تعاریف کمی، تقسیم‌بندی را راحت‌تر می‌نمایند، اما معیارهای کمی، همیشه روش مناسبی برای طبقه‌بندی آن‌ها نیستند، بلکه کیفیت و مشخصات کیفی نیز در این تقسیم‌بندی حایز اهمیت هستند (صولتی و همکاران، ۲۰۱۳ به نقل از رضایی و صفا، ۱۳۹۵). در این زمینه سیمون و همکاران در سال ۱۹۹۸ در یک برداشت نسبتاً جامع بیان داشتند که کسب و کارهای کوچک و متوسط باید حداقل دو مورد از ویژگی‌های کیفی زیر را به صورت همزمان دارا باشند. وحدت مالکیت و مدیریت، مالکیت و یا سرمایه توسط یک شخص و یا یک گروه کوچک فراهم شده باشد، محیط کاری عموماً محلی باشد و کارکنان و مالکان در یک منطقه جغرافیایی نزدیک به هم زندگی کنند؛ اندازه نسبی فعالیت مورد نظر در درون صنعت مربوطه در مقایسه با بزرگترین واحد مشغول در آن صنعت کوچک باشد و یا به-عبارتی، از متوسط اندازه نسبی آن صنعت کوچک‌تر باشد (رضایی و صفا، ۱۳۹۵).

در ایران کسب و کارهای کوچک و متوسط با داشتن تنها ۴ درصد از کل کسب و کارهای اقتصادی سهم ۱۵/۵ درصدی از استخدام دارند ولی بنگاه‌های بزرگ با داشتن ۱۳ درصد از تعداد کل بنگاه‌های اقتصادی دارای سهم ۰/۲ درصدی از میزان استخدام هستند (Mirbargkar, 2010). با وجود اهمیت SME ها در روند رشد و توسعه اقتصادی بسیاری از آن‌ها با مشکلات ساختاری، قانونی، تکنولوژیکی، مالی، بازاریابی، مهارتی و عدم خلاقیت و نوآوری مواجه‌اند و قادر به تولید محصولات قابل رقابت و صادرات در بازارهای جهانی نیستند (اخوان صراف و شیخ بهایی، ۱۳۸۵). چنانچه بالانتینی (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان داد ۴۴ درصد SME هایی که یک سال از تاسیس آن‌ها می‌گذرد و همچنین ۳۰ درصد SME هایی که پنج سال از عمر آنها می‌گذرد با شکست مواجه می‌شوند (Giuli, 2013). لذا آسیب‌شناسی این بنگاه‌ها و مطالعه بر روی عوامل موثر بر رشد یا شکست آن‌ها می‌تواند کمک شایان توجهی به ارتقاء کارایی، بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری آن‌ها در بازار بین‌المللی نماید (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). به‌زعم سازمان نظارت بر کارآفرینی جهانی (۲۰۱۲) وجود مهارت‌های کارآفرینی برای رشد و بقای شرکت‌های کوچک و متوسط حیاتی است (Amatori, 2006)، مهارت دانشی است که از طریق اعمال یا عملکرد منحصر به فرد در شرایط خاص نشان داده می‌شود. مهارت‌ها حاصل می‌شوند و از طریق آموزش توسعه می‌یابند (Zahra, 2016). با این وجود، دستیابی به رشد پایدار کسب و کار وظیفه‌ای است که نیازمند مهارت‌های خاص است (Pereks & Esmith, 2006). همچنین گرین و برن (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای عوامل موثر در رشد و پایداری کسب و کارها را، تحمل ریسک، تفکر انتقادی، مهارت بین‌فردی عنوان نمودند. لذا از آنجا که اشتغال نتیجه بدیهی کسب و کارهای کارآفرینانه است هرچقدر که این کسب و کارها مبتنی بر ارزش افزوده باشند اثرگذاری قابل توجهی در زنجیره تولید و فروش دارند که محقق شدن آن نیازمند کسب مهارت‌های لازم است (Robinson, 2017).

در تقسیم‌بندی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (۲۰۱۸) مهارت‌های مورد نیاز کارآفرینان در سه دسته کلی شامل مهارت‌های فنی (ارتباطات، نظارت، حل مساله، فن‌آوری و مهارت بین‌فردی)، مهارت‌های مدیریتی/بازرگانی (برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، منابع انسانی، مالی، بازاریابی، حسابداری و قانونی) و مهارت‌های شخصی (کنترل، انضباط، مدیریت ریسک، نوآوری، خلاقیت، پایداری، رهبری، شبکه‌سازی، تفکر استراتژیک) قرار گرفتند. از دسته‌بندی فوق استنباط می‌شود که مدیران و کارکنان فعال در حوزه کسب و کار برای رسیدن به توسعه و رشد نیازمند آگاهی از مهارت‌های مورد نیاز خود

برخی از کشورها از جمله منطقه یورو، میزان دارایی‌های مالی بنگاه‌ها نیز در طبقه‌بندی، لحاظ می‌شود (کریمی، ۱۳۹۶).

رشد کسب و کار

فرآیند رشد کسب و کار شامل وظایف و فعالیت‌هایی برای توسعه و اجرای فرصت‌های رشد در داخل و بین کسب و کارها می‌باشد که زیرمجموعه‌ای از زمینه‌های تجارت و بازرگانی است (Hamm, 2002). رشد کسب و کار به معنای ایجاد ارزش طولانی مدت برای یک بنگاه از طریق مشتری، بازار و روابط است. منظور از توسعه کسب و کار هر فعالیتی است که توسط یک بنگاه کوچک یا بزرگ انجام می‌شود که به نوعی هدف "توسعه" کسب و کار را دارد (Abdul, 2018). توسعه کسب و کار مشتمل بر فرآیندهایی است که در حوزه تجزیه و تحلیل، آماده‌سازی و بهره‌گیری از فرصت‌های رشد و همچنین پایش و نظارت بر چگونگی بهره‌گیری از این فرصت‌ها، صورت می‌گیرد. به بیان دیگر، توسعه کسب و کار فرآیند ایجاد ارزش‌های بلندمدت برای بنگاه در حوزه‌های مختلفی از قبیل محصول، بازار و شبکه‌ی روابط از طریق ایجاد تمرکز بر روی فرصت‌های رشد است (Sekaran & Bougie, 2012).

مهارت‌های کارآفرینانه

فرآیند رشد و توسعه کسب و کارها بسیار پیچیده و طولانی است و فرآیندی است که در آن مهارت‌ها، فنون و روش‌های کاربردی و خاصی می‌توانند اثرگذاری قابل توجهی به آن داشته باشند. در واقع سرمایه‌گذاری و شروع فرآیند کسب و کار زمانی به تناسب دست می‌یابد که افراد با مهارت‌های ویژه بتوانند چرخه کار را بچرخانند (Rosado-Cubero, 2021). وجود مهارت‌های کارآفرینی منجر به تقویت و تمایل به ارتباط، توسعه بینش و دانش خواهد شد، همچنین منجر به کاهش هزینه‌ها می‌شود (Kraatz, 1998)، ایجاد عملیات تجاری پایدار و متعادل (Gavirneni, 2002)، بهبود نوآوری (Obschonka, 2010)، ایجاد روابط مشترک با مشاغل مشترک (Barringer & Ireland, 2016) می‌گردد. بنگاه‌های کارآفرین این دسته مهارت‌ها را به‌عنوان وسیله‌ای برای برقراری ارتباط مبتنی بر افزایش دانش با هم‌تایان خود به جهت افزایش کارایی استفاده می‌کنند (Barringer & Ireland, 2016).

مهارت‌های بلوغ شخصی

این دسته از مهارت‌ها مشابه ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای فردی تاکید دارند تا مدیر کسب و کار بتواند در تعامل با دیگران رفتار مناسب از خود بروز دهد. این نوع مهارت‌ها شامل مواردی از قبیل آگاهی شخصی، مسئولیت‌پذیری، توانایی عاطفی و خلاقیت هستند (Hamm, 2002; Faizan & Zehra, 2016; Sekaran & Bougie, 2012).

هستند. لذا توصیه می‌گردد کارآفرینان و افرادی که این رویا را در سر می‌پروراند قبل از شروع هر اقدام خود را آماده سازند و مهارت‌های متناسب را در خود پرورش دهند (Bibu et al, 2014). همچنین کمیسیون اروپا (۲۰۱۸) نشان داد که اکثر مشاغل موفق که چشم‌انداز ۵ ساله را برای آینده کارآفرینی و کسب و کار خود در نظر گرفته‌اند در برنامه‌های ارتقاء مهارت‌های کارآفرینانه مشارکت داشتند. توجه به مطالب فوق‌الذکر و پیچیدگی فرآیند رشد و توسعه کسب و کارها حاکی از آنست که شروع این فرآیند زمانی به تعادل می‌رسد که فرد به‌واسطه کسب مهارت لازم چرخه کار را بچرخاند. لذا پژوهش حاضر به سبب این‌که در مطالعات صورت گرفته شرط لازم بقای کسب و کارها را در گرو کسب و ارتقای مهارت‌های کارآفرینانه در نظام اقتصادی و بازار جهانی یافته است، در پی بررسی نقش مهارت‌های کارآفرینانه در رشد و پایداری کسب و کارهای کوچک و متوسط است.

مبانی پژوهش

در ارتباط با بنگاه‌های کوچک و متوسط، هیچ تعریف جهان شمولی وجود ندارد که به طور گسترده مورد تایید قرار گرفته باشد (رضایی و صفا، ۱۳۹۵). براین اساس، کشورهای مختلف با توجه به شرایط خاص خود تعریف مشخصی از این بنگاه‌ها ارائه داده‌اند. در حقیقت، شرایط اقتصادی و صنعتی حاکم بر هر کشور، معرف واحدها و بنگاه‌های کوچک و متوسط آن است. در این خصوص، تعاریف براساس معیارهای کمی، مانند تعداد کارکنان، میزان گردش مالی، ارزش دارایی‌ها و میزان سرمایه بیشتر مورد توجه می‌باشد (Read, 2017). درعین حال، ساده‌ترین معیار نیز برای تعریف استفاده از تعداد کارکنان است، اما با توجه به همین معیار، باز هم تعریف‌های متعددی ارائه شده است. برای نمونه، اتحادیه اروپا برای بنگاه کوچک و متوسط حداکثر ۲۵۰ نفر را در نظر گرفته است، در آمریکا در تعریف این بنگاه‌ها از حد ۵۰۰ نفر استفاده می‌شود و در مالزی این حد ۱۵۰ نفر است (Read, 2017). این در حالی است که در ایران براساس تعریف وزارت صمت و وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۹۰)، بنگاه‌های کوچک و متوسط، واحدهای صنعتی و خدماتی (شهری و روستایی) هستند که کمتر از ۵۰ نفر کارکن دارند (عقیلی و همکاران، ۱۳۹۱) به‌نقل از رضایی و صفا، (۱۳۹۵). در تعریفی دیگر از کریمی تکانلو (۱۳۹۲)، بنگاه‌های کوچک و متوسط کمتر از تعداد معینی کارکن را استخدام می‌کنند. این تعداد در بین کشورهای مختلف متفاوت است. بر-اساس تعریف ارائه شده از سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۱۴)، بنگاه‌های کوچک، شرکت‌هایی با کمتر از ۵۰ نفر کارکن و بنگاه‌های خرد شرکت‌هایی با کمتر از ۱۰ نفر کارکن هستند. شایان ذکر است به‌غیر از شرط تعداد کارکنان، در

مهارت‌های فنی

دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند. کارآفرینان معمولاً این مهارت‌ها را طی فرآیند کارآفرینی یا آموزش فرا می‌گیرند (McKelvey, 2011). ویژگی بارز مهارت‌های فنی آن است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می‌توان دست یافت، زیرا این نوع مهارت دقیق، مشخص، دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است. از این رو، کنترل و ارزشیابی آن در مرحله کاربرد و عمل آسان است. این نوع از مهارت‌ها به طور کامل به تخصص و زمینه فعالیت وابسته هستند (سرحدی، ۱۳۸۹).

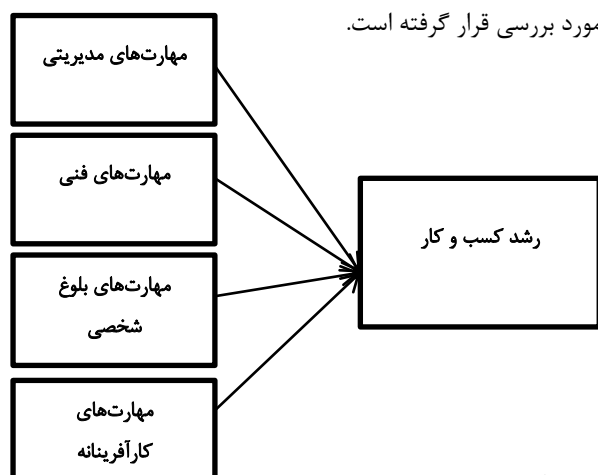
مهارت‌های مدیریتی

مهارت مدیریت و هماهنگی افراد با دیگران، یک مهارت کلیدی دیگر برای مالکان کسب و کار است. ایجاد هماهنگی درست و منطقی بین افراد، واحدها و ارتباط درست با ذی‌نفعان و تحولات محیطی بخش مهمی از این مهارت است که می‌تواند در ایجاد و رشد SMEها به اقتصاد کشورها به خصوص کشورهای جهان سوم کمک بسزائی نماید (رهنمای رودپشتی و دیگران، ۱۳۸۸). کارآفرینان و سرمایه‌گذاران برای بهبود عملکرد در کسب و کارها باید مهارت و دانش خود را در زمینه مختلف بخصوص در زمینه مدیریتی بهبود بخشند-Rosado

(Cubero, 2021). در دنیای امروز که هر روز شکل تازه‌ای از ارتباطات اقتصادی به‌وجود می‌آید و کارآفرینان، شرکت‌ها و موسسات با یکدیگر در ارتباط‌اند و تغییرات آن‌ها بر یکدیگر تاثیر دارد (احمدپور و داریانی، ۱۳۸۳) و روز به روز این فعالیت‌ها پیچیده‌تر می‌شود.

الگوی پژوهش

به‌طور کلی عوامل و مهارت‌های مختلفی بر رشد و پایداری کسب‌وکارهای کوچک و متوسط اثرگذارند. برخی از این مهارت‌ها در حوزه فنی، برخی در حوزه بازرگانی و مدیریتی و برخی در حوزه شخصی ریشه دارند. در پژوهش حاضر با توجه به مطالعات انجام شده و مرور ادبیات مرتبط با پژوهش، چارچوب مفهومی که برگرفته از برجسته‌ترین مهارت‌های مورد نیاز رشد و توسعه کسب و کار است در قالب مدل (۱) گزارش گردیده است. همچنین شایان ذکر است که مهارت‌های مذکور به تازگی در ادبیات کارآفرینی مورد بحث قرار گرفته‌اند، و به ندرت در برنامه‌های آموزشی کارآفرینی، مورد توجه قرار می‌گیرند تاکنون بصورت اندک مورد بحث قرار گرفته است (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۸). که کشور ما هم از این قاعده مستثنی نیست. بنابراین، می‌توان گفت دانش به‌ویژه یادگیری و تلاش برای یافتن دانش جدید، برای درک موفقیت ایجاد کسب و کارهای کارآفرینانه، بسیار مؤثر و مهم است که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل پژوهش

از ۱۰۰ نفر، با عمر بین ۳ تا ۵ سال به تعداد $n=295$ نفر بر- مبنای جدول مورگان و کرجسی برای پاسخگویی در نظر گرفته شده است. لذا از آنجا که استان لرستان با نرخ بیکاری ۲۱ درصد دارای دومین رتبه بیکاری در کشور است (مرکز آمار، ۱۳۹۹). نتایج پژوهش حاضر می‌تواند آثار و پیامدهای مثرمتری را به‌همراه دارد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد اسمیت و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد که روایی آن توسط صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفته است.

روش‌شناسی

رویکرد پژوهش حاضر کمی بوده و از منظر دسته‌بندی تحقیقات برحسب هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-همبستگی به‌شمار می‌رود. جامعه آماری شامل کسب و کارهای کوچک و متوسط فعال شهر خرم آباد ($N=1217$) است (وزارت صمت، ۱۳۹۸). به‌منظور نمونه-گیری از بین شرکت‌های کوچک و متوسط مطابق با تعریف وزارت صمت و جهاد کشاورزی، مالکان کسب‌وکارهای با کمتر

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار (AMOS²²) استفاده شده است. در این رویکرد برای برازش مدل سه حالت مورد بررسی قرار می‌گیرد: مدل اندازه‌گیری (پایایی معرف‌ها یا همان بار عاملی شاخص‌ها، پایایی شامل آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی)، مدل ساختاری (ضریب تعیین) و مدل کلی (شاخص نیکویی برازش).

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

مدیران و مالکان به لحاظ جنسیت، ۹۸/۸۷ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۱/۱۳ درصد زن بودند. از نظر سطح تحصیلات ۱۸ درصد مدرک دیپلم، ۵۸/۳ مدرک کارشناسی، ۲۳/۲ مدرک

جدول (۱). تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه به‌همراه پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ

متغیر	گویه	بارعاملی استاندارد شده	Cr	AVE	آلفای کرونباخ
مهارت کارآفرینی	Q1	۰/۷۸	۰/۶۵	۰/۶۲	۰/۷۲
	Q2	۰/۸۲			
	Q3	۰/۸۰			
مهارت فنی	Q4	۰/۵۶	۰/۶۹	۰/۶۴	۰/۷۵
	Q5	۰/۸۴			
	Q6	۰/۸۸			
	Q7	۰/۷۹			
مهارت مدیریتی	Q8	۰/۷۳	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۸۱
	Q9	۰/۸۶			
	Q10	۰/۷۳			
	Q11	۰/۷۷			
مهارت بلوغ شخصی	Q12	۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۶۸	۰/۷۶
	Q13	۰/۷۷			
	Q14	۰/۸۶			
	Q15	۰/۸۹			
رشد کسب و کار	Q16	۰/۷۹	۰/۷۰	۰/۶۰	۰/۷۳
	Q17	۰/۸۴			
	Q18	۰/۷۸			
	Q19	۰/۷۶			

مقادیر به‌دست آمده حاکی از آن است که ابزار تحقیق، قابلیت قابل قبول و پایایی خوبی برای گردآوری اطلاعات دارد.

کارشناسی ارشد و ۰/۵ درصد مدرک دکتری داشتند. مطابق جدول ۱ مشاهده می‌شود که تمام مقادیر ضرایب معناداری برای رابطه میان سازه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است که نشان از صحت و معناداری رابطه بین سازه‌ها دارد. همچنین تمام بارهای عاملی گویه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۵۰ بوده است که نشان‌دهنده وجود شرایط مناسب برای تمام گویه‌ها جهت حضور در روند تحلیل است.

جدول (۱) تحلیل عاملی تاییدی ساختار نظری پرسشنامه، به همراه مقدار بار عاملی استاندارد شده و سطح معنی‌داری در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم شده است.

همچنین با توجه این‌که از اهداف اصلی در استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، شناخت میزان همخوانی بین داده‌های تجربی با مدل مفهومی و نظری است، از شاخص‌ها و معیارهای نیکویی برازش استفاده می‌شود.

جدول (۲) شاخص برازش مدل آزمون شده براساس استاندارد شوماخر و لومکس (۲۰۰۵)

مدل	χ^2/df	CFI	AGFI	GFI	IFI	RMSEA	RMR
مدل قابل پذیرش	< ۳	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	< ۰/۰۵
مدل اندازه‌گیری	۲/۰۷	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۶	۰/۰۴

با توجه به مقادیر گزارش شده شاخص‌های برازندگی در جدول ۲، مشاهده می‌شود که مجذور کای (χ^2) بر درجه آزادی برای مدل آزمون شده برابر ۲/۰۷ به‌دست آمده که کمتر از ۳ است، همچنین شاخص CFI مخفف عبارت Index Fit Comparative شاخص برازندگی تطبیقی است و بیانگر میزان دقت مدل در تکرار ماتریس

کواریانس مشاهده شده است، شاخص GFI مخفف عبارت Index Goodness of Fit است که شاخص برازش مقایسه‌ای بنتلر نیز نامیده می‌شود و یکی از پرکاربردترین و مناسب‌ترین شاخص‌های تفسیری پیرامون تایید برازش خوب یا ضعیف مدل تجربی است، شاخص AGFI مخفف عبارت Adjusted Goodness of Fit Index است

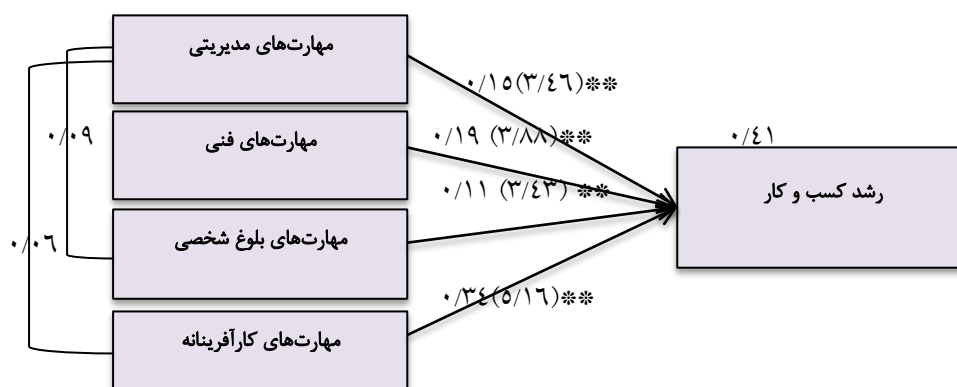
و شاخص معادل با کاربرد میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات در صورت و مخرج GFI است که دارای مقادیری بالاتر از ۰/۹۰ است. شاخص RMR مخفف عبارت Residual Square Mean Root است و به معنی ریشه میانگین مجذور باقیمانده، شاخصی برای واریانس باقیمانده در برازش هر پارامتر به داده‌های نمونه و یا برای اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها استفاده می‌شود و تنها در ارتباط با واریانس‌ها و کوواریانس‌ها قابل تغییر است. هرچه این معیار به صفر نزدیکتر باشد نیکویی برازش مدل بالاتر است. افزون بر این شاخص RMSEA مخفف عبارت Root Mean Square Error of

Approximation در بیشتر تحلیل‌های عاملی تاییدی و مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌شود. اگر مقدار این شاخص کوچکتر از ۰/۰۸ باشد برازندگی مدل خوب است، بنابراین مقدار به دست آمده برابر ۰/۰۶ نشان از برازش مناسب و قابل قبول مدل پژوهش دارد. آزمون مربوط به فرضیه‌های اصلی پژوهش با استفاده از این شاخص‌ها در جدول ۳ درج شده است. کلیه فرضیه‌های تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۵ تایید شد. نتایج حاکی از آن است که بیشترین ضریب تاثیر مربوط به متغیر است.

جدول (۳). آزمون فرضیه‌های اصلی با استفاده از مدل ساختاری

ردیف	شرح فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	(t-value)	نتیجه
۱	مهارت فنی بر رشد کسب و کارها اثرگذار است؟	۰/۱۹	۳/۸۸***	تایید
۲	مهارت بلوغ شخصیتی بر رشد کسب و کارها اثرگذار است؟	۰/۱۱	۳/۴۳***	تایید
۳	مهارت مدیریتی بر رشد کسب و کارها اثرگذار است؟	۰/۱۵	۳/۴۶***	تایید
۴	مهارت کارآفرینانه بر رشد کسب و کارها اثرگذار است؟	۰/۳۴	۵/۱۶***	تایید

ضرایب مسیر در جدول ۳ درج شده است. کلیه فرضیه‌های تحقیق در سطح معناداری مناسب تایید شد که در شکل زیر مدل ساختاری نهایی برازش شده مورد تایید واقع گردید.



شکل ۲. مدل ساختاری و نهایی برازش شده پژوهش

جمع بندی

SME ها می‌توانند با ایجاد اشتغال، ارتقاء فن‌آوری‌های اجتماعی، توسعه مشاغل محلی و ادغام روبه‌جلو با شرکت‌های بزرگ نقش مثمرثمری در رشد اقتصادی داشته باشند، بنابراین وجود آن‌ها در فرآیند توسعه برای هر اقتصادی حیاتی است. مطالعه حاضر درک درستی از تأثیر مهارت‌های کارآفرینانه در

رشد SME ها را نشان می‌دهد. لذا چنانچه مشخص گردید موفقیت در کسب و کار که به چگونگی دستیابی و رسیدن به اهداف مهم مربوط می‌شود. علی‌رغم پیچیدگی‌های مختلف محیطی تحت تاثیر مهارت‌های کارآفرینی نیز قرار دارد. در این راستا نتایج این پژوهش که با هدف بررسی نقش مهارت‌های کارآفرینانه در رشد SME ها انجام شد و نتایج نشان داد که

مهارت‌های (کارآفرینانه ۰/۳۴، فنی ۱۹/۰، مدیریتی ۰/۱۵، بلوغ شخصی ۰/۱۱) توانستند ۴۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. می‌دانیم که رشد کسب و کارها فرآیند پیچیده است که به کارکرد موازی بسیاری از مهارت‌ها نیاز دارد. چراکه همسویی بین این فرآیندهای موازی با تعامل و ارتباطات امکان‌پذیر است. سازمان‌های موفق، اعم از ساخت رسمی یا شبکه‌های شرکت‌های وابسته، باید تلاش کنند تا روابط و ارتباطات لازم را فراهم کنند. بهترین مدیران به طور فعال فرصت‌هایی را برای انجام این کار طراحی می‌کنند. در نتیجه می‌توان گفت عمده‌ترین دلیل رشد کسب و کارهای مورد مطالعه، مهارت کارآفرینانه می‌باشد. در صورتی که مالک کسب و کار دارای این مهارت باشد و کسب و کاری را راه‌اندازی نماید نسبت به دیگر افراد که دارای این مهارت نمی‌باشند، عملکرد بهتر و موفق‌تری خواهد داشت. این مهم میزان، نوع و زمان نیاز به منابع را مشخص می‌سازد. چرا که یکی از اصلی‌ترین اهداف هر فعالیت اقتصادی کسب سود است و نحوه دستیابی به آن نیازمند مهارت دقیقی است که پیش‌بینی را انجام می‌دهد که در تصمیم‌گیری مالک کسب و کار موثر است. از مقایسه نتایج با تحقیقات پیشین می‌توان دریافت که نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه سورسی و همکاران (۲۰۱۱) و هورگرن (۲۰۰۶) همسو است، همچنین وجود مهارت فنی در مالکان کسب و کار نشان می‌دهد که این مهارت‌ها اکتسابی و مبتنی بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای هستند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، با هدف ارتقا و انتقال دانش کار و ایجاد مهارت‌ها و افزایش بهره‌وری، به‌روز کردن و ارتقای معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعدادهای بارز و به فعلیت درآوردن استعدادهای نهفته برای تصدی مشاغل و حرف گوناگون انجام

منابع:

اخوان صراف، احمد رضا. شیخ بهایی، حسین. (۱۳۸۵). "کارآفرینی رشته‌های مدیریت در کسب و کارهای کوچک و متوسط". کنگره ملی علوم انسانی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

آذر، عادل. صادقی، آرش. کردنائیج، اسدالله. (۱۳۹۴). "اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت کسب و کارهای کوچک و متوسط حوزه فناوری‌های برتر رویکرد تحلیل شبکه‌ای فازی". توسعه کارآفرینی، ۵ (۲): ۴۳۱-۴۲۲

حائری‌زاده، خیریه بیگم. (۱۳۸۲). "تفکر خلاق و حل خلاقانه مسئله". تهران، نشر نی.

صفری گرایی، مهدی، رضائی پیتنه‌نوئی، یاسر. (۱۳۹۶). "ارائه الگوی برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری". حسابداری مالی، ۸ (۲۳): ۵۳۲-۵۰۹

می‌شوند تا توانایی افراد برای انجام کاری که به آنها محول می‌شود، به میزان مطلوب برسد نتایج با پژوهش مک‌کلوی (۲۰۱۱) هم راستاست. افزون بر این مهارت‌های مدیریتی به سبب القا انگیزه و نیروی مضاعف به کارکنان و پیگیری اهداف بلندمدت موجبات رشد و توسعه کسب و کارها را فراهم می‌سازد. مدیران موثر و کارآمد با تعیین دقیق انتظارات و اهداف خود رسیدن به عملکرد بالا را محقق می‌سازند. نتایج با مطالعه هاشی و کراسنیک (۲۰۱۲) همسو است. نهایتاً مهارت‌های مربوط به بلوغ شخصی از دیگر عوامل اثرگذار بر رشد کسب و کارهای کوچک و متوسط است. نتایج با پژوهش‌های زهرا و فیضیان (۲۰۱۷) همسو است. نهایتاً با توجه به اهمیت کسب و کارهای کوچک و متوسط در رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها ضرورت دارد تا نسبت به بهبود وضعیت این مؤسسات اقدام اساسی صورت پذیرد. چراکه صاحب‌نظران و محققین در مطالعات مختلف دریافته‌اند که چاره علاج ناپذیر اثربخش‌تر نمودن کسب و کارهای کوچک و متوسط، تسلط به مهارت‌های مرتبط با کارآفرینانه در تمامی مراحل است.

پیشنهادهای

با توجه به اینکه بهره‌مندی از مهارت‌های کارآفرینانه نه تنها باعث افزایش مزیت رقابتی می‌شود بلکه باعث ایجاد مشاغل جدید، رشد SME‌های جدید و پیشرفت اقتصادی می‌شود. پیشنهاد می‌گردد که سیاست‌گذاران به فکر توسعه SME‌ها نه تنها از طریق تأمین امکانات اجتماعی باشند بلکه یک برنامه عمومی برای تأیید توسعه مهارت‌ها و همچنین بهبود مهارت‌های اولویت‌دار برای صاحبان مشاغل در نظر بگیرند.

رهنمای، رودپشتی، وکیلی فرد، فریدون. وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۳۸۸). "تعیین اولویت‌ها و نیازهای آموزشی محتوای دروس حسابداری از دیدگاه دانشجویان، اساتید دانشگاه، شاغلین در حرفه و ارائه الگوی مؤثر". تحقیقات حسابداری، ۶ (۳): ۹۷-۹۲.

رضایی، روح‌الله، صفا، لیلا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر قابلیت‌های بازاریابی بر عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط. مجله کارآفرینی در کشاورزی، دوره: ۳، شماره: ۴.

زارعی، پری. (۱۳۹۸). "ضرورت تفکر انتقادی و توسعه کارآفرینی در برنامه درسی دبستان، دومین کنفرانس ملی مدارس کارآفرین (با رویکرد برنامه‌ریزی درسی)". اصفهان.

سرحدی، پیمان. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی با میزان کارآفرینی سازمانی، اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.

متوسط بر اشتغال: تجربه ی چند کشور منتخب در حال توسعه. نشریه ۱۴۵-۱۶۴، ۵.
 مايرز، چت.(۱۳۷۴). "آموزش تفکر انتقادی"، ترجمه خدایار ابیلی، تهران، انتشارات سمت.

academicperceptions, Accounting Education, 6(2), 93-107.

Haque, A. U., Faizan, R., Cockrill, A. (2017). The relationship between female representation at strategic level and firm's competitiveness: evidences from cargo logisti firms of Pakistan and Canada, Polish Journal of Management Studies, pp. 15(2), 69-81.

Hashi, I. Krasniqi, B. A. (2012). Entrepreneurship and SME Growth: Evidence from Advanced and Laggard Transition Economies, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 17(5), pp. 456-487.

Helliar, C (2013). The Global Challenge for Accounting Education, Accounting Education, 22(6), pp. 510-521.

Horngren, S (2006). Introduction to Financial accounting, Ninth International edition, Pearson, USA.

Mirbargkar, S. (2010). Global Competitiveness: Iranian SME.

Rosado-Cubero a, Teresa Freire-Rubio b, Adolfo Hernández a.(2021). UNDERSTANDING triggering skills for ENTREPRENEURS: The case of ESIC. Technological Forecasting and Social Change Volume 162, January 2021, 120380

Perks, S., Smith, E.E. (2006). Investigating training interventions required for upgrading black micro-entrepreneurial skills An empirical study. Paper presented at the Eighteenth Annual Conference of the Southern Africa Institute for Management Scientists, Stellenbosch University, Stellenbosch, 13-15 September.

Read, S., Sarasvathy, S., Dew, N., Wiltbank, R., Ohlsson, A. (2017). Effectual entrepreneurship (2nd ed.). Routledge

Robinson, R. (2017). 15 skills every entrepreneur needs to master in 2018. Available at: <https://www.thebalance.com/skills-every-entrepreneur-needs-to-master-4123858> (Accessed 26

کریمی تکانلو، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تسهیلات اعطایی به بنگاه‌های کوچک و متوسط و زود بازده بر کارآفرینی و اشتغال-زایی بخش تعاون در طی دوره (۱۳۸۹-۱۳۸۴). فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی کاربردی، ۱، ۲، صص ۱۰۷-۱۲۴.
 عقیلی فریبا، طیبی کمال، زمانی زهرا. و ابراهیمی نسرين. (۱۳۹۱). اثر کارآفرینی و توسعه‌ی بنگاه‌های کوچک و

Abdul, O. E. (2018). Entrepreneurial skills and growth of Small and Medium Enterprise (SMEs): A comparative analysis of Nigerian entrepreneurs and Minority entrepreneurs in the UK. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(5), 27-46.

Amatori, F. (2006). Entrepreneurship in Theory and History. Business History Review, 80(3), pp. 615-617.

Almus, E. (2002). What Characterizes a Fast-Growing Firm? Centre for European Economics Research (ZEW), Review of Development Economics, 9(2), pp. 289-301.

Ba rta, P. (2010). Post Privatization Fundation Report, <http://www.postprivatizare.ro/romana/raportul-anual-al-sectorului-imm-2010/>.

Bibu, Nicolae A. & Sala, Diana Claudia (2014). Aspects of Fast Growth in Romanian Companies. The Case of a Successful Company in Timis County. Procedia: Social and Behavioral Sciences, 124, pp. 263-271

Coric, G., Katavic, I., & Kopecki, D., (2011). Sustainable growth of SMEs in Croatia through development of entrepreneurial skills, pp. 207-242.

Ebiringa, O. T. (2011). Synthesis of Literature on Small & Medium Enterprises Start-up Financing, International Journal of Economic Research, 2 (1), pp. 85-95.

William I. Smith, Ken Schallenkamp, Douglas E. Eichholz, (2008) "entrepreneurial skills assessment", Scholl of Business, Emporia State University.

Gardiner, P.D. (2005). Project management a strategic Planning Approach. Macmillan, England. ISBN 13: 978-0-333-98222-3

Giuli, A. (2013), "The effect of stock misvaluation and investment opportunities

Graham, J. (2010). Communication skills required by accounting graduates: practitioner and

Zehra, N.(2016).Training & Development Barometer for Effective Transformation of Organizational Commitment and Overall Performance in Banking Sectors of KPK, Pakistan: Qualitative study of Workforce of Bank of Khyber, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,6(6), pp. 246-267.

Zehra, N. Faizan, R. (2017). The Impact of Occupational Stress on Employees at Project Based Organizations (PBOs) in Pakistan, International Journal of Applied Business and Management Studies, 2(1), pp. 1-9.

Svetlicic, M., Jaklič, A., Burger, A. (2002). Internationalization of small and medium-size enterprises from selected central European economies. Eastern European Economics, 45(4), 32-25.

Obschonka, Martin (2010) , Nascent entrepreneurship and the developing individual: Early entrepreneurial competence in adolescence and venture creation success during the career,Journal of Vocational Behavior, In Press, Corrected Proof, Available online 21 December

Uzzi, B. Dunlap, S, (2005), How to Build Your Network, Harvard Business Review, 2005

World Bank (2010). IFC - MSME Country Indicators

Investigating the role of entrepreneurial skills in the growth of small and medium businesses

Abstract

Entrepreneurship, the creation and development of small and medium-sized businesses as the driving force of economic and social growth and development, play a key role in the process of sustainable development. Accordingly, the present study was conducted to investigate the role of entrepreneurial skills in the growth of SMEs. The present research is based on the purpose, applied and based on the research design, descriptive and survey method. The statistical population of the study includes managers and owners of small and medium businesses operating in Khorramabad (N = 1271). Using Cochran's formula, 295 businesses were studied by simple random sampling. After distributing and collecting the questionnaires, structural equation modeling of AMOS software was used to analyze the data. Findings indicate that 38% of the variance of the dependent variable is explained by skills (finance, leadership, return on investment, creative and critical thinking, networking and communication and team building).

Keywords: Entrepreneurship, Small and Medium Businesses, Entrepreneurial Skills.