

اعتبارسنجی مدل رفتاری مربیان کارآفرین در کسب و کارهای کوچک و متوسط

حمید حسین لو*

دکتری مدیریت کارآفرینی، مدرس دانشگاه علمی و کاربردی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر اعتبارسنجی مولفه های رفتاری مربیان کارآفرین در کسب و کارهای کوچک و متوسط است. بدین منظور از مولفه های شناسایی شده، پرسش نامه ای محقق ساخته استخراج و در بین ۲۵۶ نفر که براساس فرمول کوکران انتخاب شدند توزیع گردید. پس از تایید روایی با روش تحلیل اکتشافی و پایایی به وسیله آلفای کرونباخ، پرسش نامه تایید و نتایج آن براساس آزمون تحلیل عاملی تاییدی به وسیله نرم افزار AMOS تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل نشان داد که درون مایه ویژگی های روان شناختی، دانش و مهارت ها و اقدامات مربی کارآفرین از اعتبار کافی برخوردار است. همچنین بیشترین سهم در تبیین مربی کارآفرین ویژگی های روان شناختی است. این مطالعه نشان داد ویژگی های رفتاری مربیان کارآفرین ترکیبی از ابعاد گوناگون است. لذا می توان با در نظر گرفتن ابعاد چندگانه ویژگی های رفتاری مربیان کارآفرین به صورت هم زمان، زمینه رشد و موفقیت آنان را فراهم کرد.

واژگان کلیدی: مربی گری، مربی گری کارآفرینانه، مربی کارآفرین، کسب و کارهای کوچک و متوسط.

مقدمه

بناگاه های اقتصادی کوچک و متوسط در ایجاد فرصت های کارآفرینی و فراهم کردن بستر مناسب برای نوآوری و افزایش صادرات نقش مهمی دارند و جهت حفظ در موقعیت رقابتی داخلی و خارجی می بایست به تمامی عوامل و فرایندها مرتبط به این گونه کسب و کارهای، به ویژه ای توانمندسازی کارکنان داشته باشند و آن را در اولویت برنامه های خود قرار دهند، تا در عرصه صنعت و کسب و کار موفق و پایدار باشند (دانفیلد و همکاران^۱، ۲۰۱۶). بدین منظور نتایج برخی از تحقیقات (از جمله لینز، ۲۰۰۷) نشان می دهد که رشد و توسعه شرکت ها از طریق افراد خلاق صورت می گیرد که منابع را به طور موثر و کارآمد اختصاص می دهند و مسئولیت پرورش و آموزش سایر افراد را جهت رسیدن به اهداف مشترک بر عهده می گیرند (کراپتون و همکاران^۲، ۲۰۱۲). بناگاه هایی که آگاهی بیش تری نسبت به فشارهای رقابتی دارند در تلاش هستند تا با تدوین و به کارگیری راهبردهای آموزشی و مهارت های لازم کسب و کار مانند مربی گری، به نتایج کارآمدتری دست یابند. مربی گری یکی از روش های آموزش افراد می باشد که برای رشد، توسعه و بالندگی نیروی انسانی به کار گرفته می شود (آودت و همکاران^۳، ۲۰۱۲؛ جان و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

نتایج تحقیقات حاکی از آن است که وجود و استفاده از نیروی انسانی با انگیزه و ماهر به عنوان یکی از عوامل کلیدی برای موفقیت برای موفقیت شرکتهای کوچک و متوسط محسوب می شود. بنابراین نیروی انسانی و آموزش و یادگیری به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، در اعتلای اهداف و آرمان های شرکت های کوچک و متوسط نقش اساسی ایفا می کند. بی تردید یکی از برنامه های کلیدی در توسعه کارکنان و به تبع آن موفقیت کسب و کارهای کوچک و متوسط، کشف استعدادهای بالقوه کارکنان و تلاش برای شکوفاسازی آن ها می باشد (زنتنر و همکاران^۵، ۲۰۱۸). بنابراین جهت دستیابی به چنین دیدگاهی وجود افرادی که بتوانند در تحقق موفقیت افراد خلاق و نوآور مشارکت نموده و ابزار و پشتیبانی مورد نیاز برای ساختن یک کسب و کار موفق را فراهم نمایند به عنوان یک خلاء مطرح بوده است. زیرا افراد کارآفرین اغلب به کمک نیاز دارند تا سؤال های "درست" بپرسند یعنی بازنمایی های خود را به صورت تکراری و نه فقط به صورت موقت بهبود بخشند. به طور خاص، آن ها باید دیدگاه هایشان را تنظیم نموده و از طریق فعالیت های تجاری خود و دستاوردهای حاصل از آنها بیان محکمی به آنها ببخشند. حال در این میان وجود مربی می تواند به عنوان نقش تسهیل کننده در این گونه موارد ایفا نماید. این به معنای یک رویکرد شخصی برای مربی گری، یعنی تمرکز نه تنها بر روی کسب و کار، بلکه بر روی کارآفرین به عنوان یک فرد است. بدین منظور با توجه به محبوبیت و کاربردی بودن این پدیده در رشد و توسعه سازمان ها و با وجود افزایش مطالعات انجام شده در این زمینه تحقیقات کمی در خصوص مربی گری به ویژه مربی گری کارآفرینانه و ابعاد تشکیل دهنده آن انجام گرفته یا نسبتاً نادیده گرفته شده است (مییهوتیس و همکاران^۶، ۲۰۱۶). با توجه به مطالب ارائه می بایست مفاهیم اصلی پژوهش را مورد بررسی قرار دهیم که در این میان هدف مربی گری از دیدگاه جونز (۲۰۱۱) ارتقاء ویژگی های اعتماد نفس خود مسئولیتی و اعتماد افراد است. مربی گر ی، فراگیر را قادر می سازد تا یک رویکرد برای حل مشکلات و دستیابی به موفقیت و توسعه دهد و مربی فراهم کننده همه پاسخ ها، حل کننده همه مشکلات، تعلیم دادن و آموختن نیست، بلکه یک تسهیل کننده است. همچنین مربی گری هنر تسهیل کردن عملکرد یادگیری و توسعه دیگری است (بارتلت^۷، ۲۰۰۷). واتیمور (۲۰۰۳) اعتقاد داشت که مربی گری شکوفای کردن استعداد بالقوه فرد و به حداکثر رساندن عملکرد وی. مربی گری به افراد بیشتر از تدریس کمک می کند. از طرفی مربی گری کارآفرینانه ممکن است یک استراتژی عملی برای مشارکت یک برنامه توسعه کسب و کار داشته باشند. با این حال تحت این رویکرد مربی گری یک برنامه مستمر دقیق و سختگیرانه است که تضمین می کند در آن مربیان ابزاری برای کمک به کارآفرینان می باشند (مک کارتی

- 1 . Daunfeldt et al
- 2 . Crompton et al
- 3 . Audet et al
- 4 . Jean et al
- 5 . Zehntner et al
- 6 . Mihiotis et al
- 7 . Jons
- 8 . Bartlett

و همکاران^۹، ۲۰۱۹). مربی گری کارآفرینی، حمایت به بار آورده و استقلال بنیانگذاران را با ایجاد محیطی تقویت می کند که منجر به استقلال در حل مشکلات روزمره و آتی می شود. از طرف دیگر، مربی گری، کارآفرینان را تشویق می کند تا بینش استراتژیکی شان را وارد عمل سازند. ویژگی متمایز مربی گری کارآفرینی، نسبت به دیگر مربی گری ها، تاکید اولیه اش بر روی کارآفرین به عنوان فردی برای تسهیل توسعه مهارت های مدیریتی و تقویت قابلیت مربی گری می باشد. از طرفی شاید بتوان گفت که حوزه فعالیت مربی گری کسب و کار و تاکید اصلی آن، حوزه مربوط به کار است نه زندگی شخصی (داف^{۱۰}، ۲۰۱۳). شواهد زیادی وجود دارند که نشان می دهند که مربی گری کسب و کار، حمایت از افرادی را فراهم می سازد که دارای مسئولیت های مربی گری و مدیریتی در سازمان ها می باشند. نتایج فرض شده ی مربی گری کسب و کار شامل تغییرات در رفتارهای مدیریتی با افزایش های فرض شده در تاثیر بخشی سازمانی می باشند (هالیوود و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶). در این میان مربیان کارآفرین در حوزه عملیاتی مربی گری کارآفرینانه می تواند به عنوان یک عامل موثر بر جلسات اینگونه مورد تایید قرار گیرد. بر همین اساس نقش مربی کارآفرین تسهیل کننده در فرایندها و نوعی کاتالیزور را ایفا می کند، این بدان معناست که تمرکز نه تنها بر روی فرایندهای کسب و کار است بلکه بر روی کارآفرین به عنوان یک فرد نیز می باشد، همچنین روشا و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۸) معتقدند مربی کارآفرینانه، کارآفرینان را تشویق می کند تا چشم انداز استراتژیک خود را به عمل تبدیل کنند. از ویژگی های متمایز مربی گری کارآفرینانه تمرکز اصلی آن بر روی کارآفرین است به عنوان فردی که تسهیل می کند رهبری را در توسعه مهارت های مدیریتی و تقویت ظرفیت های رهبری. از طرفی جن و آودت^{۱۳} (۲۰۱۳) معتقدند که برای افزایش مهارت های افراد، مربیان کارآفرینی می بایست خود را همسطح شاگردان قرار دهند تا نتایج رضایت مندی حاصل گردد، که جهت حصول این امر نیازمند برخی از ابعاد و ویژگی های همچون، همدلی مربی، و توانایی گوش دادن، انتظارات مربی، استانداردهای توانمندسازی مربی می باشد (شایو^{۱۴}، ۲۰۱۶). بنابراین می بایست توجه نمود که مربی گری در کارآفرینی رویکردی است که به افراد و کارآفرینان بالقوه کمک می کند که از سطح ایده و نظریه فراتر رفته و فعالیت های عملی را انجام دهند که به بیشترین سود ممکن دست یابند. یک مربی کارآفرینی به افراد کمک می کند تا از تمام مشکلات و موانعی که به طور روزانه بر سر راهشان سبز می شود، به سلامت گذر کرده و بر حوزه های اصلی و محوری کسب و کارشان که رشد و موفقیت پایدار را به ارمغان می آورد، تمرکز کنند (مک کارتی^{۱۵}، ۲۰۱۴). سالیون و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۲) از تحقیق خود در خصوص یادگیری کارآفرینانه نتیجه گرفت که یادگیری یک جزء جدایی ناپذیر از کسب و کار موفق است و مربی گری یک ابزار کارآمد است که کارآفرینان فرصت یادگیری از دیگران را دارند. و همچنین جینگر^{۱۷} (۲۰۰۰) نیز از این یافته ها حمایت می کنند که در آن توانایی یادگیری از اشتباهات عامل مهمی در موفقیت کسب و کار است.

آنچه بایستی در خصوص مربیان مورد توجه قرار داد اینکه شاید نتوان تمامی موارد ویژگی های یک مربی را شناسایی نمود. بهر حال، نقش مربی در موفقیت مربی گری نمی تواند به تنهایی، بیش از حد مورد توجه قرار گیرد (۲). شرم^{۱۷} (۲۰۰۴) معتقد است که مهمترین صلاحیت برای مربی شخصیت است. افکار و اعتقادات و انتظارات خواه به صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه، تاثیر بسزایی بر مربیان خواهند داشت و و این تاثیر به صورت مستقیم بر خودباوری و عملکرد بهتر مربی نقش ایفا می نماید (۲۴). یکی دیگر از ویژگی های مربیان، اعتماد به نفس، داشتن صداقت، تجربه و سطح بالایی از پیشرفت (بن سلم و همکاران، ۲۰۱۶، مک کیوت^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۶) می باشد.

-
- 9 . McCarthy et al
 - 10 . Duff
 - 11 . Hollywood et al
 - 12 . Rosha et al
 - 13 . Jean & Audet
 - 14 . Xiao
 - 15 . McCarthy
 - 16 . Salion et al
 - 17 . Sharman
 - 18 . McKevitt

کارآفرین باید تخصص مربی را تایید کرده و باور(مومن و همکاران، ۲۰۱۵، سالوما^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۵) داشته باشد که این تخصص در حل مشکلات شرکت سودمند خواهد بود. همچنین مربی باید بتواند کارآفرین را در پذیرش تغییر، کسب دانش یا مهارت های جدید و ایجاد یک پل ارتباطی(اس تی جان، ۲۰۱۲، فتحي وارجارگاه و همکاران، ۱۳۹۸، روشا و همکاران، ۲۰۱۵، ریکاردو و همکاران، ۲۰۱۵) متقاعد سازد. همچنین مچیتا و همکاران(۲۰۰۶) دریافتند که در رابطه ی مربی گری، تعهد بیانگر فداکاری مربی و مشتری برای انجام دادن فعالیت های مربوط به مربی گری است. تعهد و مسولیت (ریکاردو و همکاران، ۲۰۱۵، آودت و همکاران، ۲۰۱۲، گان^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۵) شامل تضمین متقابل برای انجام دادن مسولیت های مربوط به برنامه های مربی گری است. همچنین لسنازا^{۲۱}(۲۰۱۵) نشان می دهد که مربی نقش فعال تری در رابطه و تشویق روابط مشارکتی دارد و می تواند با ایجاد دستورالعمل های، مرز رسیدن به اهداف را مشخص نماید. همچنین رفتارهایی نشان می دهد که سرمایه گذاری بر روی مربی را می توان تضمین نمود که باعث همکاری بیشتر خواهد شد. از طرفی آموزش به وضوح به مربی کمک می کند که یک حس معتبر، احترام متقابل را در اختیار مربی و متربی قرار می دهد این نوع رفتار می تواند در جهت دستیابی به اهداف برنامه ریزی گردد و برای ایجاد یک همکاری ضروری به نظر می رسد(سونیش و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۵). شواهد قابل توجهی در مورد توانایی پیش بینی بلند مدت و قابل قبول بودن مربیان در کشف استعدادها و ایجاد فضایی رقابتی وجود دارد. با اشاره به ارزش آن ها به عنوان منبع اطلاعاتی در این فرآیند، حوزه تصمیمات مربیان خبره و تأثیر آنها بر ویژگی های متربیان به صورت کلی بررسی قرار گرفته است، که احتمالاً به دلیل دشواری در تعیین فضای ذهنی و دانش و مهارت مربیان باشد. سرمایه گذاری های بر دانش و مهارت متربیان از لحاظ ادراکات این امکان را فراهم می کند تا درک غنی، تفصیلی از چرایی و چگونگی تصمیم گیری در مورد رشد و توسعه مربی گری را داشته باشیم. دانش و انتشار آن یکی از اولویت های دارای اهمیت می باشد که (فیرلی، ۲۰۱۲) نیز بدان تاکید داشته و همچنین معتقد است که افراد با گرایش وظیفه شناسی بالا معمولاً دارای ویژگی های قابل اعتماد، جهت گیری در راه موفقیت هستند، آنها ممکن است احساس مسولیت پذیری بیشتری در روند مربی گری داشته باشند. این ویژگی ها، به ویژه خلاقیت مربی برای انجام برنامه های مربی گری کارآفرینی بسیار مفید است(شیائو، ۲۰۱۶).

یافته های پیون و همکاران(۲۰۱۷) نشان می دهد با درک چگونگی تصمیم گیری مربیان از یک سری تصمیمات، ادغام دانش تجربی و عملی ممکن است به ما امکان دهد توانایی پیش بینی مربیان را بتوان افزایش داد. از طرفی ارتباط بین دانش و قدرت دارای اهمیت می باشد که درک کنیم مربی گری یک محیط ایده آل برای شکوفایی اشکال قدرت(فرهنگی، ساختاری و اجتماعی) است(مک کارتی، ۲۰۱۹). به علاوه، لایل و کوشیون(۲۰۱۶) دریافتند که قدرت و دانش در ساختار رابطه مربی -متربی در برنامه های مربی گری رابطه مستقیم دارد. بنابراین مربی گری و مرشدی ابزاری برای حمایت از کسب دانش افراد و همچنین افزایش سطح یادگیری سازمانی است. مربی گری و مرشدی می توانند تغییراتی در تفکر اشخاص در خصوص ایجاد یک ذهنیت نوآورانه داشته باشند(زنترز و همکاران، ۲۰۱۸). در این میان مربیگری به عنوان تسهیل کننده یادگیری در فضاهای که مشارکت وجود دارد افراد را ترغیب می کنند تا برای خودشان فکر کنند و راه حل هایی برای موضوعات و چالش های موجود در سازمان پیدا نمایند بنابراین مربیان از تفکر جدید که منجر به دانش می شود حمایت و پشتیبانی می نمایند(هالیوود و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقی به عنوان "طراحی مدل مربی گری کارآفرینانه در کسب و کارهای کوچک" انجام گردید که نتایج حاکی از آن بود ابعادی همچون ویژگی های متربی، ویژگیهای مربی، شرایط و الزامات سازمانی، اقدامات مربی گری و پیامدها و دستاوردهای آن مطرحی می باشد و آنچه دارای اهمیت است شرایط و موجباتی که کسب و کارهای می بایست دارا باشند تا برنامه های مربی گری کارآفرینانه به درستی اجرا گردد که این مقوله شامل؛ شبکه سازی کارآفرینانه، انعطاف پذیری محیط درونی سازمان، حمایت و پشتیبانی مدیران و رهبران سازمان و پاداش های که بر مبنای عملکرد نوآورانه می گردد(عزیزی، حسین لو، و کیلی، ۱۳۹۹). همچنین تحقیقاتی که توسط الکساندر و همکاران در سال ۲۰۱۹ انجام شد حاکی از آن است که وجود انگیزه متربی می تواند کیفیت همکاری را افزایش و تقویت نماید. زیرا افراد انگیزه زیادی را در فعالیت های که دارای اهداف مهمتری هستند هزینه می کنند. مانند ایجاد همکاری با مربی که بر رفتار مربی موثر می باشد، این گونه رفتارها باعث تقویت همکاری بین مربی و متربی می

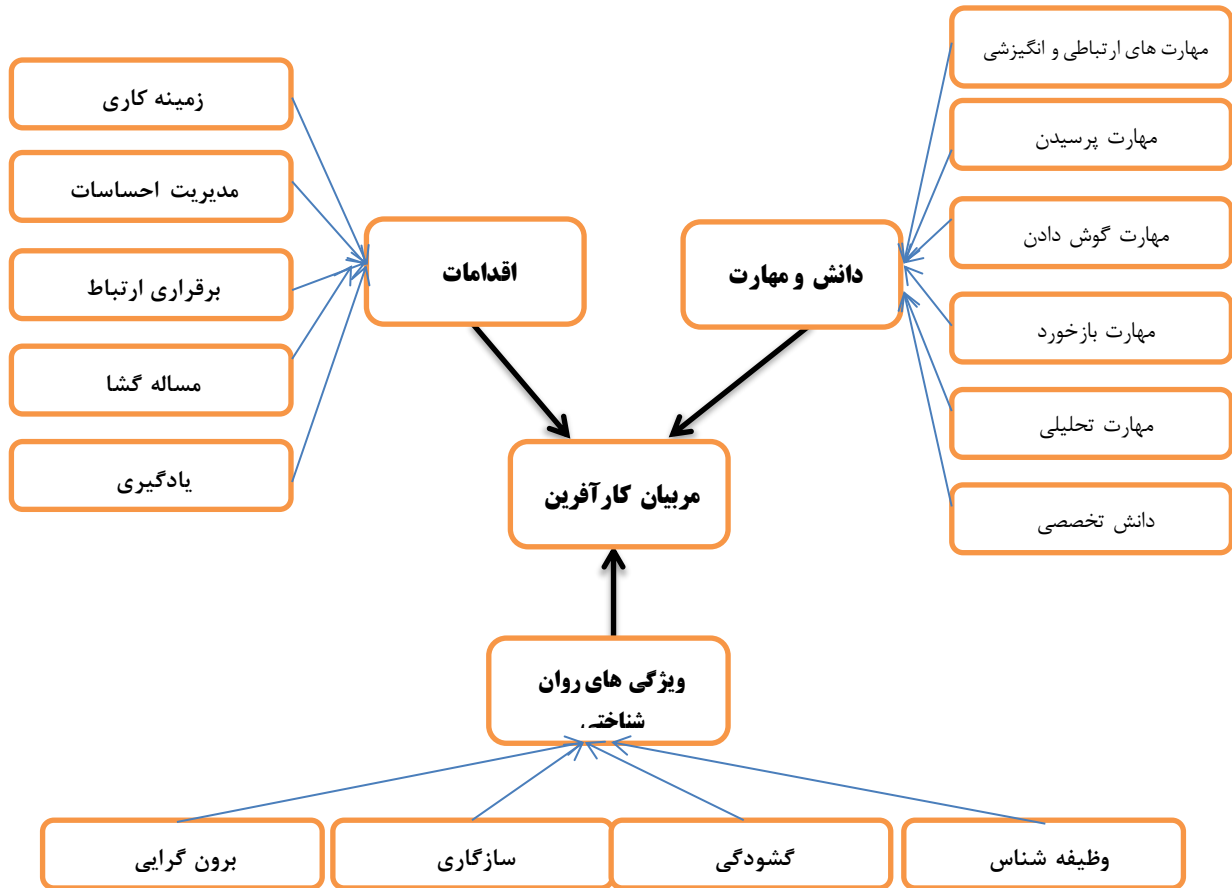
19 . Salomaa

20 . Gan

21 . Lacerenza

22 . Sonesh et al

شود از طرفی مربیان براساس دانش ضمنی یا غریزه خود در مورد استعداد افراد تصمیم می گیرند. یوزر و همکارن نیز در سال ۲۰۱۸ در یافتند که وجود عوامل های همچون خودباوری، انگیزه، داشتن هدف و اعتماد می تواند در رابطه بین مربی و متریبی تاثیر گذار باشد در عین حال دانش و مهارت های مورد نیاز که یک مربی می بایست داشته باشد می تواند به طور مستقیم بر برگزاری جلسات مربی گری تاثیر بگذارد. آنچه که از تحقیقات و پژوهش های انجام شده می توان درک و مولفه های اصلی و فرعی مربیان کارآفرین را استخراج نمود. توسط محقق تلخیص شده است (شکل ۱)



شکل ۱. مولفه ها و ابعاد رفتاری مربیان کارآفرین

یافته های آورده شده در شکل ۱ تصویری شماتیک از ابعاد و مولفه های مربیان کارآفرین از نظر رفتاری را ارائه نموده است. همانگونه که مشخص است ساختار مبتنی بر داده های کیفی است و اعتبار آن به محک تجربی گذاشته نشده است لذا در گام بعد ضروری بود تا محقق یافته های مذکور را اعتبارسنجی کند پژوهش حاضر تلاشی در همین راستا بود. محقق با رویداشت بخ مولفه های حاصله بر آن شد تا اقدام به طراحی یک پرسشنامه معتبر جهت سنجش آن ها طراحی نماید و اعتبار آن را واریسی کند و بنابراین پژوهش حاضر با دو مسئله مواجه بود: نخست دقت در طراحی پرسش نامه مذکور، و دوم تعیین اعتبار ساختار عاملی آن بنابراین، سوال پژوهش آن است که آیا این مولفه ها دارای اعتبار لازم و کافی در محیط کسب و کار کوچک و متوسط هستند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف و جهت گیری از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده ها از نوع توصیفی است. الگوی شناسایی شده از ویژگی های مربیان کارآفرین (عزیزی، حسین لو و وکیلی، ۱۳۹۹) با استفاده از روش پیمایشی به وسیله پرسشنامه محقق ساخته در نمونه انتخابی مورد سنجش و اعتبار سنجی قرار داده شده است.

شرکت کنندگان پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کارشناسان در حوزه کسب و کارهای نوپا شهر تهران است که حجم آن، طبق آمار مراکز و پارک های فن آوری استان تهران در سال ۱۴۰۰ است که تعداد آن ها ۷۵۰ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

ابزار جمع آوری اطلاعات شامل یک پرسش نامه محقق ساخته است. پرسشنامه شامل ۳ مقوله و ۱۵ زیر مقوله بود، که با استفاده از مقولات و درون مایه های شناسایی شده در مدل رفتاری مربیان کارآفرین (عزیزی، حسین لو، ۱۴۰۰) تهیه و تنظیم گردیده است. پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد-خیلی کم) تنظیم شد. در پژوهش عزیزی و همکاران (۱۴۰۰) از ۱۶ متخصص در خصوص مربی گری کارآفرینانه مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته صورت گرفته است. نتایج تحلیلی مصاحبه های متخصصان براساس تحلیل محتوا شده است که این مفاهیم ویژگی های مربیان کارآفرین طراحی شده بود. که سه درون مایه و پانزده مقوله استفاده گردید. آن ها برای شناسایی مولفه ها و زیر مولفه های مربی گری کارآفرینانه از تحلیل مصاحبه ها با سه مرحله کدگذاری استفاده کرده اند و به منظور از دست نرفتن داده ها سعی شده کلیه نکات کلیدی در مصاحبه ها مورد توجه قرار گیرند. پس از کدگذاری نکات کلیدی، کدهای حاصل، تحلیل و آن دسته از مفاهیم که دارای موضوعی مشترک بوده اند گروه بندی شده اند. این محور مشترک مقوله نامیده شده است. و برای دسته بندی مناسب تر ویژگی های مربیان کارآفرین درون مایه ها شناسایی شده است که به بطور خلاصه بر اساس پژوهش مذکور مقوله و درون مایه های مربیان کارآفرین به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. درون مایه ها

مقوله	درون مایه
مهارت های ارتباطی و انگیزشی، مهارت پرسیدن، مهارت گوش دادن، مهارت بازخورد، دانش تخصصی، مهارت تحلیلی	دانش و مهارت های مربی گری
برون گرایی، سازگاری، گشودگی، وظیفه شناسی،	ویژگی های روان شناختی مربیان کارآفرین
زمینه کاری، مدیریت احساسات، برقراری ارتباط، مساله گشا، یادگیری	اقدامات مربیان کارآفرین

در این پژوهش برای سنجش روایی پرسشنامه و رسیدن به ساختاری ساده به مجموعه ای از داده ها از روش تحلیل عاملی استفاده شده است.

یافته ها

برای برآورد ضریب پایایی پرسشنامه مورد مطالعه، فرمول کلی ضریب آلفای کرونباخ به کار رفته است نتایج نشان داد که ضریب آلفای کل گرسش نامه ۳۲ سوالی ۰/۸۵ است. ضرایب پایایی عامل ها نیز به این شرح است: دانش و مهارت های مربیان کارآفرین ۰/۸۸، اقدامات مربیان کارآفرین ۰/۹۰ و ویژگی های روان شناختی مربیان کارآفرین ۰/۸۰. براساس آزمون کرونباخ ضریب پایایی برای تمام ی عوامل (درون مایه ها) و نیز کل پرسش نامه بالای ۰/۷۰ و در حد قابل قبول است بنابراین پرسشنامه دارای پایایی قابل قبول است.

جهت بررسی روایی ابزار اندازه گیری از روش تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. شاخص کفایت نمونه Kaiser-Mayer-Olkin یا به اختصار KMO ویژه تحلیل اکتشافی است و نشان از کفایت نمونه گیری در این تحقیق را دارد. با توجه به مقدار این شاخص (۰/۸۰) اجرای تحلیل عاملی قابل توجه است. به جهت انتخاب مناسب عامل های پرسش نامه از آزمون سنگریزه استفاده شده است. نتایج نمودار سنگریزه نشان می دهد که سه درون مایه استخراج شده در تحقیق دارای مقدار ویژه بالاتر از ۱ هستند. براساس مقوله ها و درون مایه های شناسایی شده در پژوهش، پرسش نامه ای محقق ساخته تهیه و در نمونه آماری توزیع شد تا

اعتبار مولفه های مربیان کارآرین سنجیده شود د رابتدا به ارزیابی مدل بیرونی پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و با ارائه نتایج روایی همگرایی و روایی افتراقی (فورنل و اترکر، ۱۹۸۱) پرداخته شده است و پس از برقرار بودن شرایط روایی همگرایی، تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم انجام شده است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

در جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پس از چرخش واریماکس به همراه مقدار واریانس تبیین شده هر مولفه (عامل) ارائه شده است نتایج خروجی تحلیل عاملی اکتشافی حاکی از این بود که تمامی بارهای عاملی گویه ها از ۰/۴ بیشتر بود که نشان از مناسب بودن پرسش نامه طراحی شده داشت. همچنین، مولفه روان شناختی مربی کارآفرین بیشترین مقدار واریانس تبیین شده را داشته. نتایج به صورت کامل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پس از چرخش واریماکس

مولفه ها			
سوم	دوم	اول	گویه
	۰.۷۷۵		۱
	۰.۸۶۷		۲
	۰.۸۷۲		۳
	۰.۷۶۳		۴
	۰.۷۲۲		۵
	۰.۷۰۶		۶
	۰.۷۷۲		۷
	۰.۶۸۴		۸
	۰.۴۸۳		۹
۰.۷۴۷			۱۰
۰.۷۷۳			۱۱
۰.۷۷۸			۱۲
۰.۸۰۹			۱۳
۰.۶۸۴			۱۴
۰.۷۳۰			۱۵
۰.۸۰۰			۱۶
۰.۷۳۷			۱۷
		۰.۷۲۹	۱۸
		۰.۹۰۷	۱۹
		۰.۷۸۳	۲۰
		۰.۶۲۷	۲۱
		۰.۹۰۱	۲۲
		۰.۷۸۹	۲۳
		۰.۷۹۶	۲۴
		۰.۷۳۷	۲۵

۹.۰۹۷	۱۱.۸۹۹	۱۲.۱۶۵	واریانس تبیین شده
۷۸.۰۹۸			واریانس کل

لازم به ذکر است که اسامی مولفه‌ها (عامل‌ها) در جدول به این شرح است: مولفه اول: دانش و مهارت مربیان کارآفرین، مولفه دوم: ویژگی‌های روان‌شناختی مربیان کارآفرین، مولفه سوم: اقدامات مربیان کارآفرین. نتایج روایی همگرایی و واگرایی در جدول ارائه شده است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود (هالند، ۱۹۹۹).

جدول ۳. ماتریس روایی همگرایی و واگرایی

متغیرهای مکنون	CR	AVE	MSV	ASV	دانش و مهارت	ویژگی‌های روان‌شناختی	اقدامات
دانش و مهارت	۰/۸۵	۰/۶۰	۰/۱۰	۰/۰۰۹	۰/۷۷		
ویژگی‌های روان‌شناختی	۰/۸۸	۰/۶۵	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۷۸	
اقدامات	۰/۹۰	۰/۶۶	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۱۰	۰/۲۶	۰/۸۱

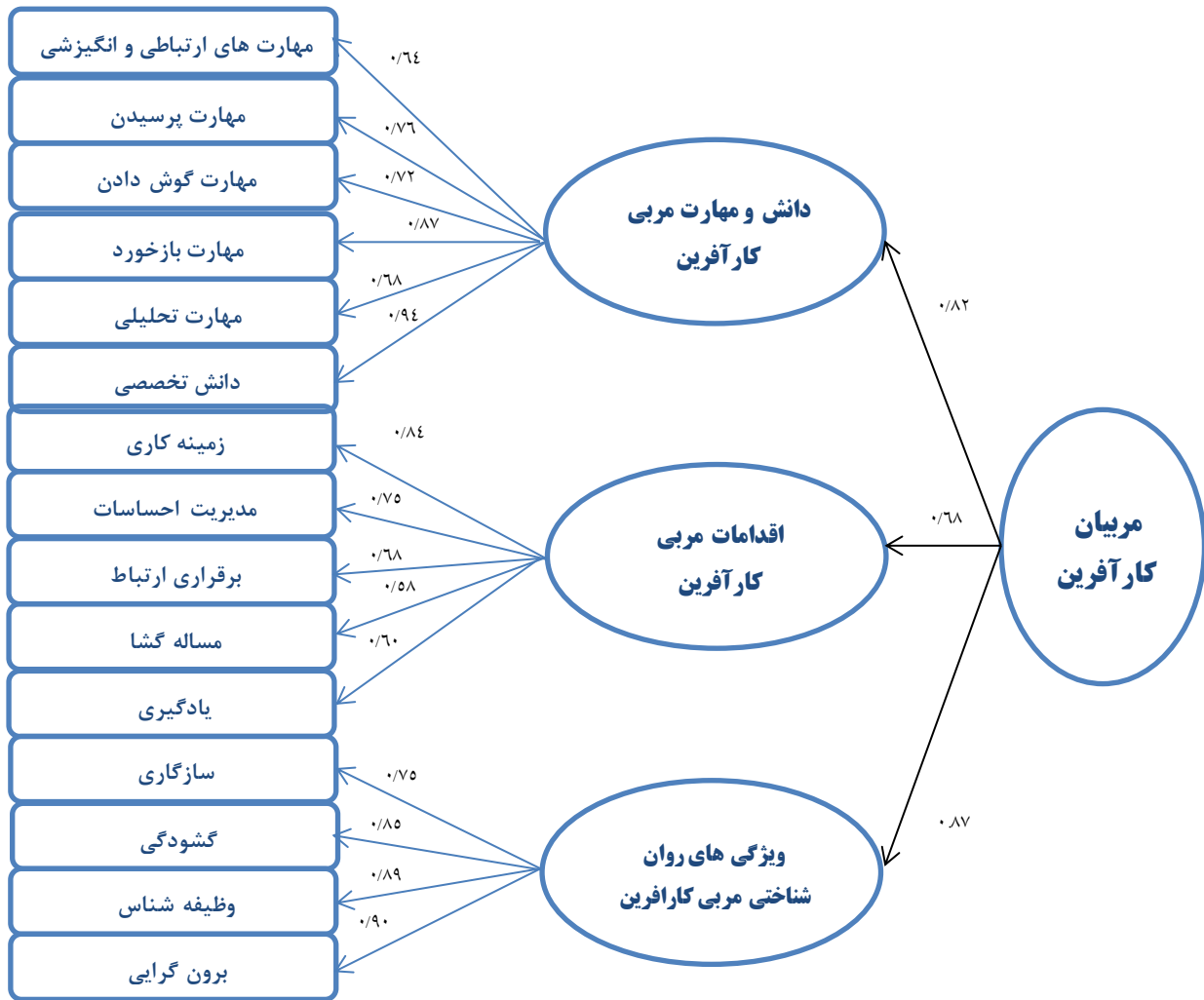
همانطور که در جدول مشخص است همه متغیرها از پایایی مرکب (CR) بالایی در مدل برخوردارند پایایی مرکب ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین با توجه به اینکه مئادر AVE مربوط به هر سازه ۰/۵ بیشتر و پایایی مرکب کوچک تر است موید این است که روایی همگرایی پرسش نامه حاضر مورد تایید است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). افزون بر این، با توجه به مقدار به دست آمده برای MSV و ASV که پایین تر از AVE بدست آمده هستند روایی و واگرایی پرسشنامه حاضر را مورد تایید است. در قسمت روایی و اگرایی میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد در صورتیکه سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی و اگرایی یا افتراقی مناسب مدل تایید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قط اصلی ماتریس جذر AVE هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین سازه‌ها یا سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۳ نشان داده شده است. اعداد رنگی شده در قط ماتریس نشان از روایی افتراقی مدل دارد در ادامه بررسی و برازش مدل از شاخص‌های برازش استفاده شده است. نتایج جدول ۴ گویای این مطلب است که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های تجربی حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

تغییر	ملاک	میزان	شاخص
مطلوب	<۵	۲/۴۶	خی دو نسبی
-	-	۷۱	درجه آزادی (DF)
-	P>۰/۰۵	۱۰۴۲/۳۲	خی دو X2
مطلوب	<۰/۰۸	۰/۰۶۲	ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد (RMSEA)
مطلوب	<۰/۰۸	۰/۰۶۲	شاخص میانگین مجذور پس ماندها (RMR)
قابل قبول	>۰/۹	۰/۸۵	شاخص نیکویی برازش (GFI)
مطلوب	>۰/۹	۰/۹۱۴	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
مطلوب	>۰/۹	۰/۹۰۶	شاخص توکر-لونیس (TLI)

مطلوب	> ۰/۹	۰/۸۶۴	شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)
مطلوب	> ۰/۹	۰/۹۱۵	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
مطلوب	> ۰/۵	۰/۷۹۰	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)

بر این اساس مولفه های ویژگی های مربیان کارآفرین که توسط عزیزی و همکاران (۱۳۹۹) شناسایی شده مورد ناپدید قرار گرفت. براساس شکل ۲ بارهای عاملی در مدل برازش شده نشان داد که اقدامات مربی کارآفرین سهمی پایین تر نسبت به دیگر مولفه ها دارد و ویژگی های روان شناختی مربیان کارآفرین بیشترین نقش را در تبیین رفتاری ایفا می کند. دانش و مهارت مربیان نیز با ۰/۸۲ دومین مولفه در تبیین رفتاری مربی کارآفرین است.



شکل ۲. مدل برازش شده پژوهش

بحث و نتیجه گیری

پژوهش های صورت گرفته بیشتر در حوزه مربی کسب و کار و اجرایی بوده است و کمتر به مربی کارآفرین پرداخته شده است و در همین راستا تعداد اندکی از این مطالعات نیز به صورت یک بعدی به مسائل پرداخته اند به این دلیل اهمیت مطالعات رفتاری مربیان کارآفرین این پژوهش به اعتبار سنجی مولفه هایی متنوع از رفتار می پردازد. به عبارتی لازم است بتوان مولفه هایی کامل و معتبر از رفتار مربیان کارآفرین پیشنهاد داد که ابعاد جامعی داشته باشد. هر کدام از مولفه های شناسایی شده غالباً به صورت انفرادی در سایر پژوهش ها بررسی شده است اما این مقوله ها در کنار یکدیگر زمینه را برای بررسی جامع تر فراهم می کند. در اعتبار سنجی مولفه های بررسی شده پژوهش به این شرح تایید گردیده است:

درون ویژگی های روان شناختی مربیان کارآفرین دارای مقوله های سازگاری، گشودگی، وظیفه شناسی و برون گرایی است که بیشترین سهم در این درون مایه به برون گرایی اختصاص دارد و پس از آن وظیفه شناسی مربی کارآفرین در جایگاه دوم و کمترین سهم در تبیین این درون مایه به سازگاری اختصاص دارد. در این میان با توجه به تحقیقات پیشین میتوان برخی از زیر مقوله های که در درون مایه ویژگی های روان شناختی مربی کارآفرین مطرح می شود را مورد تأیید قرار دارد محققانی همچون گان و همکاران (۲۰۱۴)؛ سالوما (۲۰۱۵) در تحقیق خود بر محرم بودن ارتباطات بین مربی و شاگرد برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده اشاره کرده اند. و همچنین محققانی همچون (اس تی جان و همکاران)، گان و همکاران (۳۳)، داف و همکاران (۱۷)، آودت (۶)، عزیز و همکاران (۳۹) بر مسئولیت پذیری و متعهد بودن مربی به عنوان یکی از ویژگی های مربی اشاره کرده اند. زگو و همکاران (۲۳) در پژوهش خود بر توانایی پاسخگویی مناسب مربیان اشاره کرده است. از طرفی هاتلر و همکاران (۲) بر پژوهش خود بر اعتماد سازی تأکید کرده است. سالوما و همکاران (۲۹) در تحقیق خود بر ویژگی مربی مبنی بر تسهیل کننده امور اشاره کرده است. دی هان و همکاران (۹) در تحقیق خود بر داشتن شرافت (صداقت) تأیید داشت.

درون مایه اقدامات مربی کارآفرین دارای مقوله های زمینه کاری، مدیریت احساسات، ارتباط، مساله گشا و یادگیری که بیشترین سهم در این درون مایه به زمینه کاری اختصاص دارد و پس از آن مدیریت احساسات در جایگاه بعدی و کمترین سهم به مساله گشا اختصاص دارد. براساس نتایج تحقیق عامل اقدامات مربیان کارآفرین از ابعاد دارای تأثیر متوسط می باشد. محققانی مانند (اس تی جان و همکاران (۲۰۱۳)، ممون و همکاران (۲۰۱۵)، داشتن تجربه مربی گری را در تحقیقات خود تأکید کرده اند. همچنین (ممون و همکاران (۲۰۱۵)، مک کیوت و همکاران (۲۰۱۵)، بر داشتن تجربه مربی در حوزه کسب و کار مرتبط اشاره کرده اند. و مولفه های دیگری همچون ایجاد چالش های ذهنی در افراد، کنجکاو در مسائل و رویدادهای جدید، تجربه در راه اندازی کسب و کارهای جدید، آشنایی با فعالیت های کارآفرینانه، مشارکت در پردازش ایده ها را به ویژگی های مربی کارآفرین اشاره کرد.

درون مایه دانش و مهارت مربی کارآفرین دارای مقوله های همچون مهارت پرسیدن، مهارت ارتباطی و انگیزشی، مهارت گوش دادن، مهارت بازخورد، دانش تخصصی و مهارت تحلیلی که در این بین بیشتر سهم در این درون مایه به داشتن دانش تخصصی اختصاص دارد و مدیریت بازخورد به عنوان یک عامل مهم در رده دوم از درون مایه قرار دارد و کمترین سهم در این موضوع را مهارت ارتباطی و انگیزشی دارد. از زیر مقوله های مهم که در تحقیقات پیشین نیز بدان اشاره شده است می توان از همدلی به عنوان یکی از مولفه ها و متغیرهای موثر بر فرایند مربی گری و، ویژگی مربی از طرف محققان (بن سالم و همکاران (۲۰۱۶)، ممون و همکاران (۲۰۱۵)، مک میوت و همکاران (۲۰۱۵)، اس تی جان و همکاران (۲۰۱۳)، ریکاردو و همکاران (۲۰۱۵)، مورد تأکید قرار گرفته است نام برد. همچنین پژوهشگرانی (بوزر و همکاران (۲۰۱۵)، بلومبرگ و همکاران (۲۰۱۴)، بن سالم و همکاران (۲۰۱۶)، روشا و همکاران (۲۰۱۸)، گان و همکاران (۲۰۱۵)، فتحی ورجارگاه و همکاران (۱۳۹۳) بر مهارت های ارتباطی به عنوان یکی از ویژگی های مربیان اشاره کرده اند. همچنین شناسایی و تشخیص فرصت از نظر محققان مانند (مک کارتی و همکاران (۲۰۱۹)، مک کیوت و همکاران (۲۰۱۵) مورد تأکید قرار گرفته است. توانایی تجزیه و تحلیل مسائل و رویدادها مورد تأکید محققان (بلومبرگ و همکاران، ۲۰۱۴) بوده است. در نهایت (الکساندر و همکاران (۲۰۱۶)، آودت (۲۰۱۲)، مک کیوت و همکاران (۲۰۱۵)، مک کارتی و همکاران (۲۰۱۹)، ماهیوت و همکاران (۲۰۱۵)) بر توانایی انتقال دانش و مهارت تأکید کرده اند. با در نظر گرفتن این مولفه ها به صورت یک کل و سهم هر کدام از درون مایه ها و مقوله ها در تبیین ویژگی های رفتاری مربی کارآفرین می توان راهکارهای در جهت تکمیل نمودن ویژگی های رفتاری ارائه نمود.

۱. با توجه به اینکه درون مایه ویژگی های روان شناختی مربی کارآفرین با بار عاملی ۰/۸۷ بیشترین سهم را در تبیین ویژگی رفتاری مربی ایفا می کند در نظر گرفتن تمامی ابعاد روانشناختی آنان در ارتقاء این درون مایه امری ضروری است.
۲. با توجه به اینکه داشتن دانش تخصصی در زمینه ی مربی گری به ویژه مربی گری کارآفرینانه دارای اهمیت بسزایی است لذا برگزاری دوره های مختلف در زمینه های متناسب به نوع تخصص می تواند اثربخشی بیشتری را حاصل نماید.
۳. با توجه به اینکه خوشه بندی صنعت و تخصصی بودن هر یک مشاغل، بر این امر تأکید دارد که مربیان کارآفرین می بایست در زمینه های کاری تخصصی خود وارد شده و پیشنهادات و راهکارهای مختلف را ارائه نمایند.

۴. با توجه به این که جلسات کاری مربی‌گری می‌بایست یک ارتباط موثر و مفیدی را بین مربی و متربی و مربی ایجاد نماید بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مربیان کارآفرین در خصوص ویژگی‌گشودگی و سازگاری خود در ایجاد ارتباط با متربی آموزش‌های لازم را بگذرانند.
۵. با توجه به اینکه مهارت گوش کردن در شناسایی مسائل و مشکلات دارای اهمتی بسزایی است بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مربیان کارآفرین مهارت‌های لازم را در فرایند گوش دادن به عنوان یک مهارت فرا گیرند.

منابع و ماخذ

- (۱) عزیزی، م. حسین لو. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های رفتاری مربیان کارآفرین. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. دوره ۸، شماره ۲۸.
- (۲) عزیزی، م. حسین لو، ح. وکیلی، ی. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مربی گری کارآفرینانه در شرکت های کوچک و متوسط. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴۳
- (۳) فتحی واجارگاه، ک.، خراسانی، ا.، دانشمندی، س. ۱۳۹۳. بررسی و تبیین مدل مربی گری در آموزش منابع انسانی براساس نظریه داده بنیاد. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲، شماره ۳.
- 4) Audet J. Coaching the entrepreneur: features and success factors. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2012; 19(3): 515-531.
- 5) Ben Salem A, Lakhal L. Entrepreneurial mentoring: how to be modeled? *Journal of Management Development*, 2016; <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0292>
- 6) Bozer G, Sarros J. C. Examining the effectiveness of executive coaching on coachees performance in the israeli context. *Int. J. Evid. Based Coach. Mentor*, 2015; 10: 14-32.
- 7) Bozer G, Rebecca J. Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness. 2018; <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- 8) Duff A. J. Performance management coaching: Servant leadership and gender implications. *Leadersh. Organ.Dev.*, 2013; 34: 204-221.
- 9) Gan G, Chong C. Coaching relationship in executive coaching: a Malaysian study, 2105; 34(4): 67-72
- 10) Hollywood K, Blaess A, Santin, C. Holistic mentoring and coaching to sustain organizational change and innovation. *Creighton J. Interdiscip. Leadersh*, 2016; 2: 32-46.
- 11) Jean E, Audet J. The effect of mentor intervention style in novice entrepreneur mentoring relationships. *Mentoring & tutoring: partnership in learning*, 2013; 21(1): 96-119
- 12) McKevitt D, Marshall M. The legitimacy of entrepreneurial mentoring *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2015; 21(2): 263-280.
- 13) McCarthy G. Approaches to the postgraduate education of business coaches. *Australian Journal of Adult Learning*, 2014; 50(2): 23-31.
- 14) McCarthy G, Milner J. Ability, motivation and opportunity: managerial coaching in practice, 2019; 22(6): 163-178.
- 15) Mihiotis A. Coaching: from challenge to opportunity *Journal of Management Development*, 2016; 35(4)
- 16) Memon J, Kamariah R. Mentoring an entrepreneur. *Doi: 10.1177/2158244015569666*.
- 17) Rekalde I, Landeta J. Determining factors in the effectiveness of executive coaching as a management development tool. *Management Decision*, 2015; 53(8): 28-39.
- 18) Rosha A, Lace N. The Open Innovation Model of Coaching Interaction in Organisations for Sustainable Performance within the Life Cycle, 2018.
- 19) Salomaa R. Expatriate Coaching: Factors Impacting Coaching Success. *Journal of Global Mobility*, 2015; 3: 216-243.
- 20) Sonesh C, Coultas W, Marlow S. Coaching in the Wild: Identifying Factors that lead to Success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2015; 67: 189-217.
- 21) St-Jean E, Audet J. The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2012; 8(1): 119-127.
- 22) Xiao s, liu F. The Effect of Entrepreneur Mentoring and its Determinants in the Chinese Context, 2016; 11: 54-68.
- 23) Zehntner C, McMahan J. Power and knowledge in a coach. *Sports Coaching Review*, 2018; <https://doi.org/10.1080/21640629.2018.1480736>.