

نقش عوامل درون و برون سازمانی در توسعه کارآفرینی دولتی (مورد مطالعه بانک ملی ایران)

مهدی حسینی‌نوه^۱ - مسعود پورکیانی^{۲*} - فرزانه بیگ زاده عباسی^۳ - محمد جلال کمالی^۴

چکیده

زمینه: کارآفرینی دولتی زیر مجموعه‌ای از مفهوم کلی کارآفرینی می‌باشد و به معنای ایجاد و تقویت روح کارآفرینی در درون یک سازمان می‌باشد، بانکهای دولتی به ویژه بانکها نقش کلیدی در توسعه کارآفرینی دارند که در صورت سیاست‌گذاری صحیح و اجرای درست آن میتوان از شرایط سخت تحریم‌های کنونی گذر کرد و شاهد توسعه کارآفرینی و رونق اقتصادی بود

هدف: هدف از این پژوهش بررسی نقش عوامل درون سازمانی و برون سازمانی در توسعه کارآفرینی دولتی می‌باشد در همین راستا این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

روش‌ها: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه روسا و معاونین شعب بانک ملی استانها و شهرستانهای تابع آنها در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۶۶۰۰ می‌باشد. که براساس جدول مورگان ۳۶۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته عوامل درونی سازمانی، عوامل برون سازمانی و توسعه کارآفرینی دولتی با روایی صوری به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۱ و ۰/۸۶ و پایایی به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۷ و ۰/۹۷ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار spss23 و AMOS23 انجام گرفته و از آماره‌های توصیفی و استنباطی مثل میانگین، انحراف معیار و رگرسیون خطی چند گانه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد عوامل درون سازمانی شامل ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان بر توسعه کارآفرینی دولتی تاثیر معنی داری دارند و ساختار سازمانی، مهارت سبک مدیریت و سیستم به ترتیب بهترین پیش‌بینی کننده کارآفرینی دولتی می‌باشند. همچنین عوامل برون سازمانی شامل عامل سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و عامل رقابت بر توسعه کارآفرینی دولتی تاثیر معنی داری دارند و عامل سیاسی، رقابت، فناوری و بوم‌شناسی به ترتیب بهترین پیش‌بینی کننده کارآفرینی دولتی می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، توسعه کارآفرینی دولتی، بانک ملی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) Pourkiani@iauk.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۴ استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

توسعه دامنه محصولات و خدمات بی‌فزاینده (لامپکین^۶

و همکاران، ۲۰۰۹)

کارآفرینی دولتی فرآیندی سازمانی است که در بردارنده بهبود و توسعه خدمات و برنامه‌های کنونی و جدید، نوآوری تکنولوژیکی (فنون، رویه‌ها و قوانین و فرآیندهای اداری و انتخابی جدید) (اسپیلک، بریتل^۷، ۲۰۱۳). و نوآوری سازمانی (فرآیندهای مدیریتی جدید و شیوه‌های ساختاردهی جدید) در بخش دولتی از طریق بکارگیری الگوی نوین تخصیص منابع جهت خلق ارزش برای شهروندان است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل متعددی چون محدودیت منابع، مشکلات اجتماعی، روند کوچک‌سازی دولت‌ها، ناکارآمدی روش‌های سنتی مدیریت دولتی، تغییرات سریع محیطی و حفظ نیروی انسانی کارآمد و ماهر باعث شده است تا کارآفرینی دولتی بعنوان یک پدیده بدون جایگزین در سازمان‌های امروزی مطرح شود (علم بیگی، ۱۳۸۸).

کشور ایران که با مشکلات زیاد اقتصادی مانند نرخ بالای تورم و بیکاری مواجه است برای رهایی از این مسائل در بخش خصوصی و دولتی نیاز به کارآفرینان سازمانی با شهامت، خلاق، نوآور و ریسک پذیر دارد تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود دست به کار شده و طرحی نو دراندازند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶). باتوجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها و باتوجه به مشکلات اقتصادی زیادی که کشور با آن مواجه بوده و دست یاری از هر سویی می‌طلبد، ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و مهمتر از همه تربیت افراد (بوپژه تحصیل کردگان) کارآفرین سازمانی برای تمامی جوامع به خصوص برای جوامع درحال توسعه‌ای مانند ایران از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است (حسینی‌نوا و بیطرف، ۱۳۹۴).

در جهان کنونی سیستم اقتصادی سرعت زیادی به خود گرفته است و شرکت‌هایی که نتوانند پایه پای آن حرکت کنند به سرنوشتی جز نابودی نخواهند داشت. شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حلهای جدید و متفاوتی را طلب می‌کند (اویاجی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات بزرگی در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده‌اند و از آنها نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می‌شود. چرخ‌های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت درمی‌آید (مقیم، ۱۳۹۳). در اهمیت کارآفرینی همین بس که بسیاری از کشورهای در حال توسعه همچون هند، ترکیه و برزیل کارآفرینی را مهمترین راهکار برای توسعه‌کشور در نظر گرفته‌اند (فایرز^۲، ۲۰۱۸). کارآفرینی از جمله موضوع‌هایی است که به نظر برخی صاحب نظران ریشه در موسسه‌های کوچک و بخش خصوصی دارد (زامپتاکس^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). اما با توسعه ی آن در سازمان‌های بزرگ، توجه محققان و مدیران زیادی را به سوی خود جلب کرده است. زیرا پدیده ی کارآفرینی، عاملی است که می‌تواند پویایی سازمانی را با ارائه روش‌های جدید و ایجاد مزیت نسبی به ارمغان بیاورد (ترو^۴، ۲۰۱۴)

آنچه در شرایط سخت کنونی و ضرورت آن در جامعه بیش از پیش احساس می‌شود، پرداختن به این مقوله اساسی، یعنی کارآفرینی است (بوژیکین^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). زیرا مسلماً کارآفرینان باتوجه به خصوصیات ممتاز و برجسته خود قادرند در چنین شرایطی منابع لازم برای ایجاد رشد و توسعه در زمینه‌های تولید و منابع انسانی فراهم کرده، اشتغال و کسب و کار جدید ایجاد کرده و با نوآوری صنعتی بر

کارآفرینانه بیش از سایرین است ریشه در عوامل مهم اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه از جمله ارزش‌ها و فرهنگ ملی، سیاست و برنامه‌های دولت، مقررات و فرایند ثبت شرکت‌ها، نظام بانکی، نظام پرداخت مالیات، نظام تعلیم و تربیت، نهادهای حقوقی و قانونی، نظام نوآوری، بازارهای مالی، انعطاف‌پذیری بازار کار و... دارد (اسچولت^{۱۱}، ۲۰۱۴).

تحقیقات مختلفی تاثیر عوامل مختلف را بر کار کار آفرینی سازمانی را مورد مطالعه قرار داده و تاثیر عوامل درون و برون سازمانی را بر کار آفرینی سازمانی مورد تاکید قرار داده اند چنانکه، موسوی و همکاران (۱۳۹۶) اظهار می‌کنند تامین نیروی کار مناسب، تامین دانش و فن آوری و تقویت فرهنگ تولید با عث تحقق اهداف توسعه می‌شود، بهزاد نسب و صادقی (۱۳۹۵) نشان دادند تفکر استراتژیک با توانایی کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌دار داشته است، جابری و جمالی (۱۳۹۴) بیان می‌کنند تحول در نظام بانکی، حمایت از تولید ملی و اصلاح ساختار بر تحقق سیاست‌های توسعه تاثیر مثبت دارد، حسینی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند وجود نیروی انسانی توانمند، داشتن استراتژی مناسب، مدیریت توانمند بر بهبود کارآفرینی دولتی تاثیر دارند، رضوی و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که نوآوری، ریسک‌پذیری و نیروی انسانی ماهر با توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل دورنی بر گرایش کارآفرینی سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد، قربانی آذر و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که آسیب‌زدایی و ترمیم ساختارها و نهادهای ناکارآمد و فرسوده در بانکها، اصلاح برخی سیاست‌گذارهای اقتصادی کشور، همچنین برنامه ریزی اصولی و منطقی باعث تحقق اهداف توسعه توسط بانکها می‌شود، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند بین سبک‌های رهبری و گرایش کارآفرینانه رابطه وجود دارد، رضا زاده و

در کشور ایران نکته تامل‌برانگیز آن است که هنوز پس از گذشت سال‌ها کارآفرینی مفهوم واقعی خود را به اذهان متبادر نمی‌سازد و در بسیاری از مواقع، از کارآفرینی صرفاً به عنوان راه‌حلی برای رفع معضل بیکاری یاد می‌شود. به همین دلیل طی سالیان گذشته دستگاهها و نهادهای فعال در موضوع کارآفرینی از رسالت اصلی خود بازمانده‌اند، به نحوی که به نظر می‌رسد تاکنون بحث کارآفرینی در دو موضوع آموزش کارآفرینی و ارایه تسهیلات خرد، خلاصه شده است (احمدپورداریانی، ۱۳۹۵)

این در حالی است که در یک اقتصاد کارآفرینی، سهم بالا و قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی (GDP) از محل سرمایه‌های انسانی، نوآوری، تمرکز بر هسته ارزش افزوده در جغرافیای مزیت‌های نسبی مناطق، افزایش جهش گونه بهره‌وری عوامل تولید و اساساً از طریق ایجاد یک ارتباط منطقی و نظام‌مند بین فعالیت‌های کارآفرینی خلاقانه و دانش‌مدار با تولید ناخالص داخلی و رصد کردن تغییرات این فرآیند بطور دائم و مستمر حاصل می‌گردد (اسکالانت^۸، ۲۰۰۶)

بدون شک مهمترین آثار توسعه کارآفرینی، افزایش نوآوری، ارتقای سطح فن‌آوری، افزایش تعداد ثبت اختراعات و ابداعات، تولید دانش فنی، ایجاد اشتغال و تولید و توزیع درآمد در سطح جامعه است (کراوتس^۹، ۲۰۱۷) که در نتیجه می‌تواند افزایش ثروت ملی را در برداشته باشد. از این رو توسعه کارآفرینی به عنوان یک استراتژی کلان در یک جامعه، مستلزم افزایش و یا بهبود ادراکات، گرایش‌ها و رفتار کارآفرینانه در کلیه سطوح فردی، تیمی، سازمانی، صنعت و... به ویژه در سطح ملی است (توریان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۰). طی سال‌های اخیر، بسیاری از کشورها، توسعه کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه را در دستور کار خود قرار داده‌اند. در همین راستا نهادها و انجمن‌های بین‌المللی نیز تشکیل شده است. اما پاسخ به این سوال که چرا در برخی کشورها، ادراکات، گرایش‌ها و رفتارهای

به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها و باتوجه به مشکلات اقتصادی زیادی که کشور با آن مواجه بوده و دست یاری از هر سویی می‌طلبد، ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و مهمتر از همه تربیت افراد (بویژه تحصیل کردگان) کارآفرین سازمانی برای تمامی جوامع به خصوص برای جوامع درحال توسعه‌ای مانند ایران از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است.

از سویی بانک‌ها یکی از مهمترین عاملها و سازمانها اثر گذار در توسعه کارآفرینی در هر کشوری محسوب می‌شوند چرا که اگر سیاست بانکها حمایت از کارآفرینی و کارآفرینان باشند می‌توانند با ارائه تسهیلات ارزان قیمت و حمایت عملی از کارآفرینان واقعی مسیر توسعه کشور را فراهم آورد و از آنجا که بانک ملی ایران به عنوان بزرگترین بانک دولتی کشور محسوب می‌شود که منابع مالی قابل توجهی را در اختیار دارد می‌تواند با اصلاح سیاستهای خود در حمایت از کارآفرینان و توسعه کارآفرینی الگوی بانکهای دیگر باشد و نقش تعیین کننده‌ای در توسعه کارآفرینی داشته باشد. از سویی دیگر عوامل درون سازمان (استراتژی، ساختار، سیستم، نیروی انسانی، اهداف کلان، مهارت و سبک و شیوه) (مک کینزی، ۲۰۰۰) و برون سازمانی (سیاسی، فن آوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی فرهنگی و بوم شناسی و رقابتی) (فردآر دیوید، ۱۹۹۸) مختلفی وجود دارد که می‌تواند سیاست و برنامه‌های توسعه کارآفرینی در بانکهای دولتی همچون بانک ملی را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین ضرورت دارد که نقش هریک از این عوامل درونی و بیرونی در توسعه کارآفرینی بصورت علمی مورد مطالعه قرار گیرد تا براساس آن راهکارهایی برای اصلاح موانع توسعه کارآفرینی در بانک ملی براساس عوامل ذکر شده ارائه گردد. براین اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش

همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و مدیریتی با کارآفرینی دولتی رابطه معنی داری وجود دارد؛ رینور (۲۰۰۸) در تحقیقات خود دریافت که بین استراتژی‌های کارآفرینی سازمان و توسعه کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد. دس و همکارانش (۲۰۰۳) معتقدند کارآفرینی سازمانی با اشکال متنوع و تازه‌ای از قبیل تجدید حیات سازمانی، نوآوری و ایجاد کارهای مخاطره آمیز در ارتباط است. سازمانهای کارآفرین دارای ویژگی هایی از قبیل ساختار افقی، ارتباطات غیررسمی، استراتژی و برنامه ریزی بلندمدت، ارزیابی بر اساس عملکرد، فرصت گرا (جذب تهدید) هستند. بوژیکین^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که دولتها نقش تسهیل در توسعه کارآفرینی دارند و توسعه کارآفرینی تحت تاثیر مستقیم سیاستهای دولتی قرار می‌گیرد و نقش نظارتی دولت می‌تواند در توسعه کارآفرینی موثر واقع شود. براساس نتایج حاصل از تحقیق یون^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۸) هرچقدر اندازه دولتها کمتر باشد احتمال توسعه کارآفرینی بیشتر می‌شود و همچنین مداخله کمتر دولتها در اقتصاد باعث ترویج کارآفرینی می‌شود. وینسنت^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که عوامل دولتی و درون سازمانی نقش معنی داری در توسعه کارآفرینی دارد و از طرفی وجود فساد در سازمانهای دولتی مانع از توسعه کارآفرینی در بخش های دولتی می‌شود. نتایج حاصل از تحقیق اوبجی و الگو^{۱۵} (۲۰۱۵) نشان داده است دولت‌ها به عنوان سیاست گزاران اصلی برنامه‌های اقتصادی نقش اساسی در توسعه کارآفرینی دارند.

کشور ایران که با مشکلات زیاد اقتصادی مانند نرخ بالای تورم و بیکاری مواجه است برای رهایی از این مسائل در بخش خصوصی و دولتی نیاز به کارآفرینان سازمانی با شهامت، خلاق، نوآور و ریسک پذیر دارد تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود دست به کار شده و طرحی نو دراندازند. باتوجه

- ۳- دولت رقابت: تزریق رقابت در ارائه خدمات
- ۴- دولت رسالت مدار: متحول کردن سازمان‌های قانون مدار
- ۵- دولت نتیجه محور: سرمایه گذاری در ستاده، نه در داده
- ۶- دولت مشتری مدار: تامین نیاز مشتری به جای تامین نیاز بوروکراسی
- ۸- دولت پیشگیر: پیشگیری به جای درمان
- ۹- دولت نامتمرکز : از نظام سلسله مراتبی تا مشارکت و کار گروهی
- ۱۰- دولت بازارگرا

در این تحقیق عوامل درون سازمانی بر اساس مدل مک کینزی^{۱۶} (۲۰۰۰) شامل هفت بعد می‌باشد:

- ساختار
- استراتژی
- سیستم
- سبک یا شیوه مدیریت
- نیروی انسانی
- مهارت
- اهداف کلان

ساختار: مشاوران سازمان مک کینزی این نکته را یادآور می‌شوند که در محیط بسیار پیچیده که به صورت دائم دستخوش تغییر قرار می‌گیرد، یک سازمان موفق برای سازش با کارهای خاص استراتژیک می‌بایست به صورت موقت ساختار خود را تغییر دهد، بدون اینکه در کل ساختار سازمانی که مبتنی بر بخش‌های مستقل است، تغییراتی بدهد. همانطور که واضح است منظور از بحث ساختار بیان مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی نظیر تمرکز، پیچیدگی و رسمیت است که برخی از آنها در نگاره سازمانی نمایش داده می‌شوند (اسکوئیان، ۱۳۹۱).

استراتژی: الگوی مبتنی بر هفت عامل (در مرحله عمل) بر این تاکید دارد که ارائه استراتژی، در مقایسه با مساله اجرایی، مساله کم اهمیت تری است و منظور

عوامل درون سازمانی و برون سازمانی در توسعه کارآفرینی دولتی در بانک ملی ایران انجام شده است و در صدد پاسخگویی علمی به این سوال است: میزان تاثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر توسعه کارآفرینی دولتی در بانک ملی ایران چقدر است؟

چارچوب نظری تحقیق

در این تحقیق توسعه کارآفرینی دولتی به عنوان متغیر ملاک مورد توجه قرار گرفته است، متغیری که تلاش می‌شود تغییرات آن توسط عوامل درون سازمانی (استراتژی، ساختار، سیستم، نیروی انسانی، اهداف کلان، مهارت و سبک و شیوه) و همچنین عوامل برون سازمانی (سیاسی، فن آوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی فرهنگی و بوم شناسی و رقابتی) به عنوان متغیرهای پیش بین مورد تفسیر و تشریح قرار گیرد.

به نظر موریس و جونز (۱۹۹۹) کارآفرینی بخش دولتی یا دولتی فرآیند ایجاد ارزش برای شهروندان با گرد هم آوردن ترکیبی منحصر به فرد از منابع دولتی و یا خصوصی به منظور بهره برداری از فرصت‌های اجتماعی است. به تعریفی دیگر: کارآفرینی دولتی فرآیندی سازمانی است که در بردارنده بهبود و توسعه خدمات و برنامه‌های کنونی و جدید، نوآوری تکنولوژیکی (فنون)، رویه ها و قوانین و فرآیندهای اداری و انتخابی جدید)، و نوآوری سازمانی (فرآیندهای مدیریتی جدید و شیوه‌های ساختاردهی جدید) در بخش دولتی از طریق بکارگیری الگوی نوین تخصیص منابع جهت خلق ارزش برای شهروندان است. (الوانی و همکاران، ۱۳۹۰) در این تحقیق بر اساس مدل بازآفرینی دولت آزیورن و گیبلر (۱۹۹۲) توسعه کارآفرینی دولتی دارای ده مولفه به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- دولت تسهیل گر: سکانداری کردن، نه پارو زدن
- ۲- دولت متعلق به جامعه: توان افزا کردن به جای خدمتگزاری

مشاغلی را به افراد واگذار نمایند (یعنی آنها را در پست‌های مدیریتی منصوب می‌کنند). به همین گونه به افراد تازه استخدام شده مشاغلی را واگذار می‌کنند تا آنان در جریان امور و در مسیر عملی سازمان قرار گیرند. چه سازمان درصدد بازاریابی برای محصولات قدیمی یا کنونی خود باشد و چه در مورد عرضه محصولات جدید به بازار (در هر حال) افراد نخبه را باید آموزش داد؛ یعنی آنها را در برنامه‌های کارآموزی قرار داد و کوشید آنها را در طرح‌هایی گنجانید که بتوانند به سرعت رشد کنند و همواره زیر نظر مدیریت ارشد سازمان باشند و سرانجام به آنها مسوولیت‌های واقعی را واگذار کرد (اوبچی و الگو، ۲۰۱۵).

مهارت: مقصود از مهارت فعلیتی است که سازمان آن را به بهترین شکل انجام می‌دهد؛ به عبارت دیگر ویژگی‌ها و توانمندی‌های برجسته سازمان و افراد آن، در مقایسه با رقبا (وینسنت و همکاران، ۲۰۱۷).

اهداف کلان: منظور از اهداف کلان اصول و مفاهیم ارزشی است که سازمان به اعضای خود القا می‌کند (عباس زاده، ۱۳۹۴: ۷).

همچنین در این تحقیق عوامل برون سازمانی بر اساس مدل فردآر دیوید (۱۹۹۸) می‌باشد:

- ۱- عامل سیاسی
- ۲- عامل فرهنگی اجتماعی، بوم‌شناسی
- ۳- عامل اقتصادی
- ۴- عامل فن‌آوری
- ۵- عامل رقابتی
- ۶- عامل دولتی و قانونی

عامل سیاسی: در حالت کلی، برای رشد کارآفرینی یک سیستم سیاسی مورد نیاز است که سازمان ویژگی‌هایی نظیر آزادی انتخاب، رعایت حقوق فردی، قوانین دموکراتیک و نظارت بر عملکرد دولت را داشته باشد (فریدمن) (علایی، ۱۳۹۳). به علاوه اقدامات دولت بر فرصت‌های کارآفرینی بسیار تاثیرگذار است به‌خصوص میزان توسعه کارآفرینی مستقیماً با مقررات

از استراتژی، چیزی است که برای تحقق اهداف کلان سازمان و بر مبنای پیش‌بینی تحولات محیطی تنظیم می‌شود و بر مبنای آن مسوولیت‌ها و تعهداتی برای سازمان ایجاد می‌گردد (بوژیکین و همکاران، ۲۰۱۹). سیستم: در این مقوله تمام رویه‌های رسمی و غیررسمی که کارکرد سازمان را میسر می‌سازند، مورد توجه است. آنها عبارتند از: بودجه‌بندی سرمایه‌ای، آموزش کارکنان و سیستم‌های حسابداری. این سیستم‌ها می‌توانند نسبت به استراتژی‌های اعلام شده شرکت برتری جویند یا دارای قدرت بیشتری گردند. از این رو اگر شرکتی در جهت تولید کالای مصرفی فعالیت می‌نماید و سیستم اطلاعاتی مدیریت نتواند درباره هزینه بخش‌ها اطلاعات لازم را ارائه نماید، در اجرای یک استراتژی جدید، ناتوان خواهد ماند؛ زیرا راهی وجود ندارد که بتواند به آن وسیله بخش‌های مختلف هزینه بر سازمان را با یکدیگر مقایسه نماید (بوژیکین و همکاران، ۲۰۱۹).

سبک یا شیوه مدیریت: مقصود از سبک یا شیوه مدیریت، بحث راجع به شخصیت مدیرعامل یا مدیریت ارشد سازمان نیست، بلکه مقصود یا هدف، الگویی واقعی و نمادین از عملیات یا اقداماتی است که مدیران انجام می‌دهند. این الگو بیش از آنکه کلمات قادر به بیان آن باشند، اولویت‌ها را مشخص خواهد کرد و بر عملکرد سازمانی اثراتی ژرف و شگرف می‌گذارد (اسکوئیان، ۱۳۹۱).

نیروی انسانی: سازمان‌های موفق افراد و کارکنان خود را منابعی ارزشمند به حساب می‌آورند که باید به آنها رسیدگی کند، وسایل رشد و پیشرفت آنها را فراهم آورند و سپس آنها را در پست‌های مربوطه منصوب نمایند (تخصیص منابع انسانی). مدیران ارشد وقت و انرژی خود را صرف برنامه ریزی و رشد کارکنان می‌نمایند، می‌کوشند مدیران کنونی سازمان را در امور مشارکت دهند و برای رشد و پرورش مدیران جدید از سیاست‌هایی پیروی کنند که در اجرای آنها پست‌ها و

شبکه‌ای است. در چنین اقتصادی کنترل و تخصیص منابع به صورت توزیع شده صورت می‌گیرد و نقش شبکه‌های اجتماعی در رشد و توسعه اقتصادی به مراتب بیش از نظام متمرکز برنامه‌ریزی دولتی خواهد بود. نقش کارآفرینان در رویکرد شبکه‌مدار به مراتب پررنگ‌تر از رویکرد اقتصاد کلاسیک است. در اقتصاد نوین، کارآفرینان در شبکه‌های اجتماعی نقش عناصر فعالی را ایفا می‌کنند و موجب ارتقای بازده سرمایه‌های مادی و انسانی می‌شوند (وینسنت و همکاران، ۲۰۱۷).

عامل فن آوری: با توجه به آن چه گفته شد، فن آوری اطلاعات را می‌توان، به عنوان موتور محرکی در نظر گرفت که ضمن به حرکت در آوردن چرخ‌های شغلی و استخدامی، سبب رشد و پویایی اقتصاد و ایجاد نوع جدیدی از اقتصاد می‌شود که اقتصاد دانش محور نامیده می‌شود. در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروزی که با تغییرات و تحولات سریع بین المللی همراه شده و فرآیند گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی را سبب ساز گردیده است، از کارآفرینی دولتی به عنوان موتور توسعه اقتصادی یاد می‌شوند که می‌توانند، در رشد اقتصادی کشورها، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی، نقش مهمی را بر عهده داشته باشند (یون و همکاران، ۲۰۱۸).

عامل رقابتی: در شرایط کنونی جهانی شدن، سازمان‌هایی موفق هستند که آنچه را مشتریان می‌خواهند و نیاز دارند، شناسایی کنند و خود را با خواسته‌های ایشان وفق دهند. برای نیل به این هدف، دانش مزیت رقابتی اصلی شناخته شده و یافته‌ها دال بر آن است که کاربرد آن نیز مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند. بنگاه‌های ما، اعم از آن که دانش بنیان باشند یا خیر، به هر روی باید بتوانند خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند. این بدان معنا است که باید محیط را تحلیل کرده و بشناسند و آن گاه متناسب با شناخت بدست آمده عمل کنند. امروزه کارآفرینی موتور محرک توسعه اقتصادی کشورهایی است که از سالها پیش، این

جامعه و سیاست‌های تخصیص پاداش دولت ارتباط دارد (بامول). دولت‌ها از طریق حذف موانع ورود به کسب‌وکار جدید، نقایص بازار و نیز مقررات غیرضروری می‌توانند از اثربخش بودن عملکرد بازار اطمینان حاصل کنند. به علاوه دولت از طریق تامین مالی، تحقیق و توسعه نوآورانه و با ریسک بالا، حمایت از برنامه‌های تولیدی، سیاست آزادسازی تجارت، اجرای سیاست انضباط مالی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، مقررات‌زدایی و خصوصی‌سازی موسسات دولتی می‌تواند حمایت خود را از فعالیت‌های مربوط به کارآفرینی نشان دهد (یون و همکاران، ۲۰۱۸).

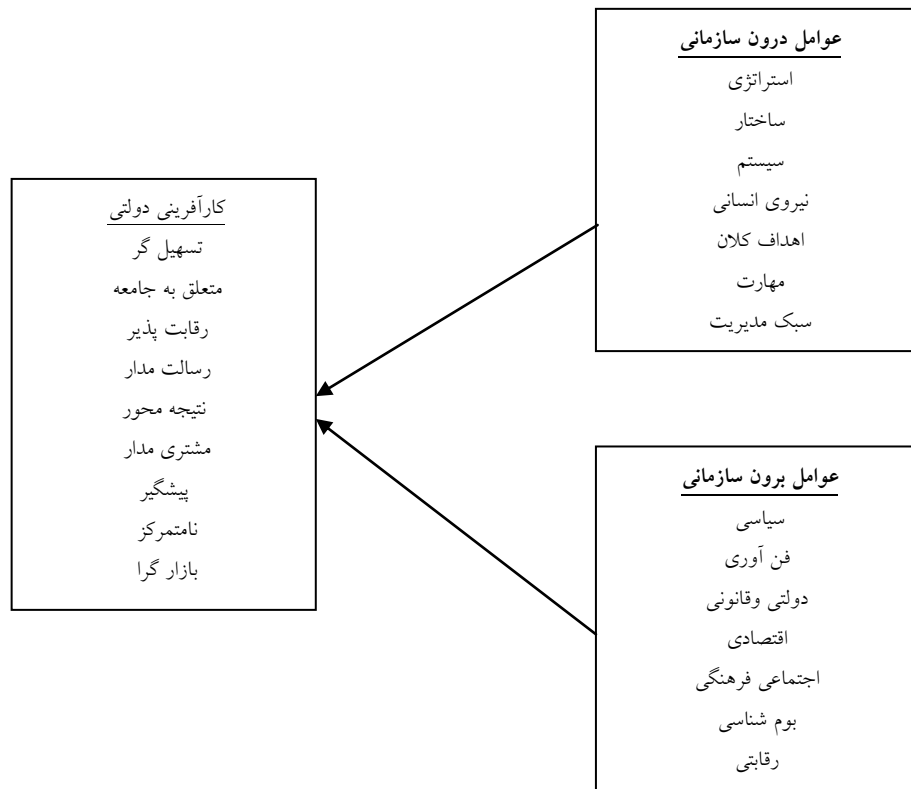
عامل فرهنگی اجتماعی: بوم شناسی: در واقع، فرهنگ‌ها و جوامع با فاصله قدرت پایین به دلیل عدم تمرکز، انعطاف‌پذیری، مشارکت و توانمندسازی موجب افزایش گرایش به کارآفرینی (نوآور بودن، ابتکار عمل داشتن و ریسک‌پذیری) می‌شوند. برعکس، فرهنگ‌های با فاصله قدرت بیشتر که سلسله مراتبی و مکانیکی هستند مناسب کارآفرینی برای نوآور بودن، ابتکار عمل داشتن و ریسک‌پذیری نیستند. بنابراین فرهنگ‌های با فاصله قدرت پایین، تاثیر مثبت عوامل سازمانی بر گرایش به کارآفرینی را تشدید می‌کنند. در صورتی که فرهنگ‌های با فاصله قدرت بالاتر، تاثیر منفی بر گرایش به کارآفرینی برجای می‌گذارند. تحقیقات از این‌گونه نظریات حمایت می‌کند (اسچولت، ۲۰۱۴).

عامل اقتصادی: ویژگی بارز اقتصاد امروز تغییرات سریع است. در چنین اقتصادی کشورهایی می‌توانند موفق باشند که قابلیت تطبیق با این تغییرات را داشته باشند. کشورهایی که در آنها میزان فعالیت‌های کارآفرینانه بالاتر است به واسطه طبیعت کارآفرینی در تطبیق با تغییرات، قادرند تا در اقتصاد جهان موقعیت بهتری کسب کنند. شاید مهمترین روندی که در اقتصاد دیده می‌شود حرکت به سوی نظام اقتصادی با ماهیت

قبل از آنکه مردم بتوانند کاری را شروع کنند، باید دارای سرمایه، تکنولوژی، تسهیلات لازم برای تولید کالا و نیروی کار مناسب باشند. همچنین باید دارای روحیه مناسب و شرایط روانی متعادل برای موفقیت در کارآفرینی باشند. به منظور رشد کارآفرینی ضروری است که نهادهای قانونی و نظارتی نحوه همکاری موسسات با یکدیگر، تضمین قراردادهای کاری و حق مالکیت فکری، تشویق رقابت و محدود کردن اقدامات انحصارطلبانه را مشخص کنند. اینها ریسک‌پذیری را تشویق می‌کنند و موانع توسعه محصولات و فرآیندهای کاری جدید را از بین می‌برند (داوری و رضایی، ۱۳۹۵).

ضرورت را دریافته‌اند. در این خصوص این ماهیت کارآفرین است که با وجود همه مخاطرات و دشواری‌ها همچنان یک گزینه جدی و مشوقی برای تغییر افراد از درون و گسترش این تغییرات به محیط بیرون و پیرامون است (اوبجی و الگو، ۲۰۱۵).

عامل دولتی و قانونی: کارآفرینی به عنوان عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی در عصر مدرن شناخته شده است و در مرکز رقابت بین‌المللی، شرکت‌های کارآفرینانه هستند که لبه تیز رقابتی آنها معطوف به انعطاف سازمانی و استراتژی تغییر مستمر در فرآیندها، محصولات و طرح هاست. طی چند ساله گذشته، دولت‌ها به طوری جدی به تشویق کارآفرینی پرداخته‌اند، زیرا کارآفرینی موجب بهره‌مندی مردم و کشور می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی

منبع: مک کینزی (۲۰۰۰) فردآر دیوید (۱۹۹۸) و آزبورن و گیبلر (۱۹۹۲)

فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱: عوامل درون سازمانی (ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان) پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی هستند.

فرضیه ۲: عوامل برون سازمانی (سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم شناسی و رقابت) پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی هستند.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری شامل کلیه روسا و معاونین ادارات بانک ملی استانها و شهرستانهای تابع آنها در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۶۶۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۶۴ نفر می‌باشد. و از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. جهت گردآوری دادهای تحقیق بصورت میدانی محقق با هماهنگی تلفنی یا حضوری با روسای شعب و مدیران ادارات هر استان و شهرستان ۵۵۰ پرسشنامه را بصورت پستی به آنها ارسال و ۳۶۴ پرسشنامه تکمیل شده را جمع آوری نمود. برای تجزیه و تحلیل دادهها، از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS23 و AMOS22 برای جمع آوری داده از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است. در این تحقیق جهت سنجش عوامل درون سازمانی از پرسشنامه ۱۳۰ سوالی محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳۰ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد که نمره گذاری آنها از ۱ تا ۵ بوده است. پرسشنامه مذکور عوامل درون سازمانی موثر بر توسعه

کارآفرینی دولتی را در هفت بعد شامل ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان می‌سنجد. جهت سنجش عوامل برون سازمانی از پرسشنامه ۱۲۲ سوالی محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲۲ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد که نمره گذاری آنها از ۱ تا ۵ بوده است. این پرسشنامه عوامل برون سازمانی موثر بر توسعه کارآفرینی دولتی را در هفت بعد شامل عوامل سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم شناسی و رقابت می‌سنجد. جهت سنجش توسعه کارآفرینی دولتی از پرسشنامه ۹۸ سوالی محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۹۸ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد که نمره گذاری آنها از ۱ تا ۵ بوده است. این پرسشنامه توسعه کارآفرینی دولتی را در نه بعد شامل دولت تسهیل گر، متعلق به جامعه، رقابت پذیری، رسالت مدار، نتیجه محور، مشتری مدار، پیشگیر، نامتمرکز و بازارگرا می‌سنجد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های عوامل درونی سازمانی، عوامل برون سازمانی و توسعه کارآفرینی دولتی به ترتیب ۰/۹۶۵، ۰/۹۶ و ۰/۹۷ بدست آمد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه عوامل درونی سازمانی بر اساس نظر ۵ تن از متخصصین این حوزه ۰/۷۸، عوامل برون سازمانی ۰/۸۱ و پرسشنامه توسعه کارآفرینی دولتی ۰/۸۶ بدست آمده است. روایی سازه‌ای پرسشنامه‌ها هم با روش تحلیل عاملی مورد آزمون قرار گرفته و روایی هر سه پرسشنامه تایید شده است.

یافته ها

تحلیل عاملی تاییدی

روایی سازه‌ای پرسشنامه عوامل درون سازمانی با روش تحلیل عاملی تاییدی (CFI) با استفاده از نرم افزار AMOS23 مورد آزمون قرار گرفت و با توجه

۰/۰۰۱	۰/۶۱	عامل اجتماعی و فرهنگی	برون
۰/۰۰۱	۰/۶۶	عامل اقتصادی	سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۶۱	عامل دولتی و قانونی	
۰/۰۰۱	۰/۸۰	عامل فناوری	
۰/۰۰۱	۰/۵۰	عامل سیاسی	

همچنین روایی سازه‌ای پرسشنامه توسعه کارآفرینی دولتی با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به دست آمده در جدول ۳ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=۳/۷۵۸$, $GFI=۰/۹۵۲$, $JFI=۰/۹۴۳$, $TLI=۰/۸۸۴$, $NFI=۰/۹۲۴$, $CFI=۰/۹۴۲$ و $RMSEA=۰/۰۸۶$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون توسعه کارآفرینی دولتی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۳: بارهای عاملی پرسشنامه توسعه کارآفرینی دولتی

معنی داری	بارهای عاملی	متغیرهای مشاهده شده	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۱	۰/۴۴	تسهیل‌گری	
۰/۰۰۱	۰/۷۰	متعلق به جامعه بودن	
۰/۰۰۱	۰/۶۴	رقابتی بودن	
۰/۰۰۱	۰/۸۵	رسالت مدار بودن	توسعه
۰/۰۰۱	۰/۹۸	نتیجه محور بودن	کارآفرینی
۰/۰۰۱	۰/۷۴	مشتری مدار بودن	دولتی
۰/۰۰۱	۰/۵۳	پیشگیر بودن	
۰/۰۰۱	۰/۷۲	نامتمرکز بودن	
۰/۰۰۱	۰/۶۵	بازار گرا بودن	

توصیف مشخصات دموگرافیک پاسخگویان

- جنسیت: از بین پاسخگویان مورد بررسی ۱۶/۲۱ درصد (۵۹ نفر) زن و ۸۳/۷۹ درصد (۳۰۵ نفر) مرد بوده اند.
- سن: از بین پاسخگویان مورد بررسی ۱۷ نفر (۴/۶۷ درصد) پاسخگویان ۳۰ سال و کمتر، ۱۰۰ نفر (۲۷/۴۷ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۹۷ نفر (۲۶/۶۵)

به آماره‌های به دست آمده در جدول ۱ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=۵۱/۲۷$, $GFI=۰/۹۵$, $JFI=۰/۹۵$, $TLI=۰/۸۶$, $NFI=۰/۹۴$ و $CFI=۰/۹۵$ و $RMSEA=۰/۰۹۸$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون عوامل درون سازمانی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۱: بارهای عاملی پرسشنامه عوامل درون سازمانی

معنی داری	بارهای عاملی	متغیرهای مشاهده شده	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۱	۰/۵۰	اهداف کلان	
۰/۰۰۱	۰/۶۲	مهارت	
۰/۰۰۱	۰/۳۰	نیروی انسانی	عوامل درون
۰/۰۰۱	۰/۶۰	سبک مدیریت	سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۶	سیستم	
۰/۰۰۱	۰/۸۲	استراتژی	
۰/۰۰۱	۰/۸۶	ساختار سازمانی	

روایی سازه‌ای پرسشنامه عوامل برون سازمانی با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به دست آمده در جدول ۲ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=۶/۶۱$, $GFI=۰/۹۶۷$, $JFI=۰/۹۶۸$, $TLI=۰/۹۳۸$, $NFI=۰/۹۵$ و $CFI=۰/۹۶۷$ و $RMSEA=۰/۰۸۵$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون عوامل برون سازمانی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۲: بارهای عاملی پرسشنامه عوامل برون سازمانی

معنی داری	بارهای عاملی	متغیرهای مشاهده شده	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۱	۰/۷۸	عامل رقابت	
۰/۰۰۱	۰/۴۹	عامل بوم شناسی	عوامل

جدول ۴: آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای بررسی

فرض نرمال بودن متغیرها

متغیر	آزمون کلموگراف	معنی داری	فرض نرمال
کارآفرینی دولتی	۱/۰۴۲	۰/۲۲۷	نرمال
عوامل درون سازمانی	۱/۰۳	۰/۳۵۵	نرمال
عوامل برون سازمانی	۱/۴۷۵	۰/۰۶۲	نرمال

یافته‌های استنباطی

فرضیه ۱: عوامل درون سازمانی (ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان) پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی هستند.

رابطه خطی ساختار سازمانی (X_1)، استراتژی (X_2)، سیستم (X_3)، سبک مدیریت (X_4)، نیروی انسانی (X_5)، مهارت (X_6) و اهداف کلان (X_7) با کارآفرینی دولتی (Y) با استفاده از مدل رگرسیون خطی زیر تعیین می‌گردد:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

در این مدل، برای تعیین رابطه فوق، فرضیه‌های آماری به صورت زیر می‌باشند:

H_0 : مدل رگرسیون خطی نیست

H_1 : مدل رگرسیون خطی است

$$H_0^1: \beta_1 = 0 \quad H_0^2: \beta_2 = 0 \quad H_0^3: \beta_3 = 0 \quad H_0^4: \beta_4 = 0 \quad H_0^5: \beta_5 = 0 \\ H_0^6: \beta_6 = 0 \quad H_0^7: \beta_7 = 0 \\ H_1^1: \beta_1 \neq 0 \quad H_1^2: \beta_2 \neq 0 \quad H_1^3: \beta_3 \neq 0 \quad H_1^4: \beta_4 \neq 0 \quad H_1^5: \beta_5 \neq 0 \\ H_1^6: \beta_6 \neq 0 \quad H_1^7: \beta_7 \neq 0$$

درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۵۰ نفر (۴۱/۲۱ درصد) ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند.

- میزان تحصیلات: از بین پاسخگویان مورد بررسی ۱۵ نفر (۴/۱۲ درصد) فوق دیپلم، ۷۷ نفر (۲۱/۱۵ درصد) لیسانس، ۲۱۱ نفر (۵۷/۹۷ درصد) فوق لیسانس و ۶۱ نفر (۱۶/۷۶ درصد) دکتری داشته‌اند.
- سابقه خدمت: از بین پاسخگویان مورد بررسی ۲۱ نفر (۵/۷۷ درصد) کمتر از ۵ سال، ۷۷ نفر (۲۱/۱۵ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۰۱ نفر (۲۷/۷۵ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۳ نفر (۲۰/۰۵ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹۲ نفر (۲۵/۲۷ درصد) ۲۱ سال و بیشتر سابقه خدمت داشتند

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

فرضیه‌های آزمون نیکویی برازش نرمال (کولموگوروف اسمیرنوف):

H_0 : توزیع هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع هر یک از متغیرها نرمال نیست.

باتوجه به اینکه معنی داری متغیرها، بالای ۰/۰۵ به دست آمده بنابراین فرضیه H_0 رد نمی‌شود و این بدان معناست که این متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون پارامتریک رگرسیون خطی چند گانه استفاده شده است.

جدول ۵: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون بین عوامل درون سازمانی و کارآفرینی دولتی

متغیر	ضریب همبستگی	معنی داری	وجود رابطه	نوع رابطه
ساختار سازمانی	۰/۶۷۸	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
استراتژی	۰/۴۸۵	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
سیستم	۰/۳۶۳	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
سبک مدیریت	۰/۲۷	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
نیروی انسانی	۰/۲۴۵	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
مهارت	۰/۶۰۵	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم
اهداف کلان	۰/۴۹۷	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم

و کوچکتر از سطح $\alpha = 0/05$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با $0/545$ می‌باشد، پس ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان بصورت همزمان $0/545$ واریانس میزان کارآفرینی دولتی را تبیین می‌کنند (جدول ۶).

همچنین با توجه به p -مقدار محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون $H_0^1, H_0^4, H_0^6, H_0^3$ ، (ساختار سازمانی، سیستم، سبک مدیریت و مهارت)، در سطح $0/05$ رد می‌شود، اما مدل رگرسیون H_0^2, H_0^5, H_0^7 ، (استراتژی، نیروی انسانی و اهداف کلان) در سطح $0/05$ رد نمی‌شود. با توجه به مقدار β برای ساختار سازمانی، سیستم، سبک مدیریت و مهارت به ترتیب برابر $0/498, 0/208, 0/215$ ، و $0/313$ می‌باشد، پس ساختار سازمانی، مهارت سبک مدیریت و سیستم به ترتیب بهترین پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی می‌باشند (جدول ۷).

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که معنی داری آزمون پیرسون بین ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان با کارآفرینی دولتی کوچکتر از $\alpha = 0/05$ هستند و در نتیجه بین ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان با کارآفرینی دولتی رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضرایب همبستگی نشان از رابطه مستقیم بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک است (جدول ۵) با توجه به این که مقدار p محاسبه شده از آزمون ($0/001$) کمتر از سطح معنی دار $0/05$ است، لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی دار می‌باشد، یعنی بین ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان با کارآفرینی دولتی رابطه خطی معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه $r = 0/747$ می‌باشد که نشان دهنده میزان رابطه همزمان ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان با کارآفرینی دولتی می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر $0/001$

جدول ۶: تحلیل واریانس مدل رگرسیون عوامل درون سازمانی با کارآفرینی دولتی

Sig	F مقدار	R^2_{adj}	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
				۹/۴۵۳	۷	۶۶/۱۷۱	رگرسیون
۰/۰۰۱	۴۲/۸۵	۰/۵۴۵	۰/۷۴۷	۰/۲۲۱	۳۵۶	۷۸/۶۷۶	باقی مانده
				-	۳۶۳	۱۴۴/۸۴۷	جمع

جدول ۷: ضرایب مدل رگرسیون رابطه عوامل درون سازمانی با کارآفرینی دولتی

Sig	مقدار t	برآورد استاندارد β	خطای معیار	برآورد B	متغیر
۰/۰۰۱	۵/۸۵۱	-	۰/۱۷۸	۱/۰۴۳	ثابت
۰/۰۰۱	۷/۱۳۴	۰/۴۹۸	۰/۰۵۹	۰/۴۱۸	ساختار سازمانی
۰/۶۳۷	-۰/۴۷۳	-۰/۰۳۵	۰/۰۶۸	-۰/۰۳۲	استراتژی
۰/۰۰۳	۳/۰۰۳	۰/۲۰۸	۰/۰۵۶	۰/۱۶۸	سیستم
۰/۰۰۲	-۳/۱۹۶	-۰/۲۱۵	۰/۰۵۷	-۰/۱۸۲	سبک مدیریت
۰/۸۵۴	۰/۱۸۴	۰/۰۱	۰/۰۵۱	۰/۰۰۹	نیروی انسانی
۰/۰۰۱	۴/۷۵۴	۰/۳۱۳	۰/۰۶۷	۰/۳۱۷	مهارت
۰/۳۲۹	۰/۹۷۸	۰/۰۵۷	۰/۰۵	۰/۰۴۹	اهداف کلان

جدول ۸: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون بین عوامل برون سازمانی و کارآفرینی دولتی

متغیر	کارآفرینی دولتی		
	ضریب همبستگی	معنی داری	وجود رابطه
سیاسی	۰/۵۶۲	۰/۰۰۱	دارد
فناوری	۰/۵۲۵	۰/۰۰۱	دارد
دولتی و قانونی	۰/۲۲۵	۰/۰۰۱	دارد
اقتصادی	۰/۳۶۱	۰/۰۰۱	دارد
اجتماعی و فرهنگی	۰/۳۳۴	۰/۰۰۱	دارد
بوم‌شناسی	۰/۳۶۱	۰/۰۰۱	دارد
رقابت	۰/۵۰۸	۰/۰۰۱	دارد

مستقیم بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک است (جدول ۸).

با توجه به این که مقدار p محاسبه شده از آزمون ($۰/۰۰۱$) کمتر از سطح معنی دار $۰/۰۵$ است، لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی دار می‌باشد، یعنی بین سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت با کارآفرینی دولتی رابطه خطی معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه $r=۰/۶۷۸$ می‌باشد که نشان دهنده میزان رابطه همزمان سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت با کارآفرینی دولتی می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر $۰/۰۰۱$ و کوچکتر از سطح $\alpha=۰/۰۵$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با $۰/۴۴۳$ می‌باشد، پس سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت بصورت همزمان $۰/۴۴۳$ واریانس میزان کارآفرینی دولتی را تبیین می‌کنند (جدول ۹).

همچنین با توجه به p -مقدار محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون $H_0^1, H_0^2, H_0^3, H_0^4, H_0^5, H_0^6, H_0^7$ (عامل سیاسی، فناوری، بوم‌شناسی و رقابت)، در سطح $۰/۰۵$ رد می‌شود، اما مدل رگرسیون $H_0^4, H_0^5, H_0^6, H_0^7$ (عامل دولتی و قانونی، اقتصادی و اجتماعی و

فرضیه ۲: عوامل برون سازمانی (سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت) پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی هستند.

رابطه خطی سیاسی (X_1)، فناوری (X_2)، دولتی و قانونی (X_3)، اقتصادی (X_4)، اجتماعی و فرهنگی (X_5)، بوم‌شناسی (X_6) و رقابت (X_7) با کارآفرینی دولتی (Y) با استفاده از مدل رگرسیون خطی زیر تعیین می‌گردد:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

در این مدل، برای تعیین رابطه فوق، فرضیه‌های آماری به صورت زیر می‌باشند:

H_0 : مدل رگرسیون خطی نیست

H_1 : مدل رگرسیون خطی است

$$H_0^1: \beta_1 = 0 \quad H_0^2: \beta_2 = 0 \quad H_0^3: \beta_3 = 0 \quad H_0^4: \beta_4 = 0 \quad H_0^5: \beta_5 = 0 \\ H_0^6: \beta_6 = 0 \quad H_0^7: \beta_7 = 0 \\ H_1^1: \beta_1 \neq 0 \quad H_1^2: \beta_2 \neq 0 \quad H_1^3: \beta_3 \neq 0 \quad H_1^4: \beta_4 \neq 0 \quad H_1^5: \beta_5 \neq 0 \\ H_1^6: \beta_6 \neq 0 \quad H_1^7: \beta_7 \neq 0$$

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که معنی داری آزمون پیرسون بین عوامل سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت با کارآفرینی دولتی کوچکتر از $\alpha=۰/۰۵$ هستند و در نتیجه بین عوامل سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت با کارآفرینی دولتی رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضرایب همبستگی نشان از رابطه

جدول ۹: تحلیل واریانس مدل رگرسیون عوامل برون سازمانی با کارآفرینی دولتی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R	R ² _{adj}	مقدار F	sig
رگرسیون	۵۴/۵۱۸	۷	۷/۷۸۸				
باقی مانده	۹۶/۱۶	۳۵۶	۰/۲۷	۰/۶۷۸	۰/۴۴۳	۲۸/۸۹	۰/۰۰۱
جمع	۱۵۰/۶۳۸	۳۶۳	-				

جدول ۱۰: ضرایب مدل رگرسیون رابطه عوامل برون سازمانی با کارآفرینی دولتی

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	sig
ثابت	۰/۸۴	۰/۲	-	۴/۲۰۵	۰/۰۰۱
سیاسی	۰/۳۴	۰/۰۵	۰/۳۷۵	۶/۷۶۷	۰/۰۰۱
فناوری	۰/۱۶۴	۰/۰۶۵	۰/۱۷۸	۲/۵۰۷	۰/۰۱۳
دولتی و قانونی	-۰/۰۵۳	۰/۰۵۲	-۰/۰۶	-۱/۰۲	۰/۳۰۹
اقتصادی	۰/۰۴۸	۰/۰۵۹	۰/۰۵۳	۰/۸۰۴	۰/۴۲۲
اجتماعی و فرهنگی	-۰/۰۴۵	۰/۰۵۴	-۰/۰۵۶	-۰/۸۴	۰/۴۰۲
بوم شناسی	۰/۱۱	۰/۰۵۲	۰/۱۲	۲/۱۰۸	۰/۰۳۶
رقابت	۰/۲۵۵	۰/۰۷۱	۰/۲۴۶	۳/۵۸	۰/۰۰۱

همکاران (۱۳۹۱) که نشان دادن عوامل ذکر شده در توسعه کارآفرینی نقش دارند همسو است. بنابراین می توان گفت وجود یک استراتژی آینده نگر در سازمانهای کارآفرین، تلاش بانکهای دولتی برای کارآفرینی های جدید، میزان تلاش سازمانها برای ایجاد نوآوری در تولیدات، استقبال از تغییرات بوجود آمده از حوزه بازار و صنعت، جستجوی فرصت های جدید ممکن در شرکت های کارآفرین، وجود یک استراتژی تحلیل گر در شرکت های کارآفرین، داشتن استراتژی های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت برای تحقق اهداف توسعه، تدوین برنامه ریزی استراتژیک برای تحقق اهداف توسعه از طریق توسعه کارآفرینی و مشخص کردن عملیات اجرایی هر بانک کارآفرین در تحقق اهداف توسعه باعث توسعه کارآفرینی دولتی در راستای تحقق اهداف توسعه می شود. همچنین حذف بخش نامه های ریز و بروکراسی زا در بخش کارآفرینی بانکهای دولتی، انعطاف پذیر شدن بانکهای دولتی در تسهیل ارائه خدمات وروادید ایجاد و یا توسعه کسب

فرهنگی) در سطح ۰/۰۵ رد نمی شود. با توجه به مقدار β برای سیاسی، فناوری، بوم شناسی و رقابت به ترتیب برابر ۰/۳۷۵، ۰/۱۷۸، ۰/۱۲ و ۰/۲۴۶ می باشد، پس عامل سیاسی، رقابت، فناوری و بوم شناسی به ترتیب بهترین پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی می باشند (جدول ۱۰).

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که عوامل دورن سازمانی (ساختار سازمانی، استراتژی، سیستم، سبک مدیریت، نیروی انسانی، مهارت و اهداف کلان) پیش بینی کننده کارآفرینی دولتی هستند. که این نتایج با یافته های یافته های رحمانی و همکاران (۱۳۹۵)، جابری و جمالی (۱۳۹۴)، قربانی آذر و همکاران (۱۳۹۲)، رینور (۲۰۰۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۳)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۵)، موسوی و همکاران (۱۳۹۶)، رضوی و همکاران (۱۳۹۳)، دس و همکاران (۲۰۰۳)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱) و رضا زاده و

و کارهای جدید، اصلاح سلسله مراتب سازمانی پیچیده و خسته کننده در بخش کارآفرینی، کاهش رسمیت و بروکراسی خشک در سازمانها، کاهش ارتباطات مکتوب و افقی در بانک و اداره سازمانهای کارآفرین دولتی بصورت نیمه متمرکز و غیر متمرکز از جمله عواملی هستند که می‌تواند منجر به توسعه کارآفرینی دولتی بشوند. از سویی دیگر ایجاد یک سیستم اداری تسهیل کننده در سازمانهای کارآفرین، تسهیل رویه‌های رسمی در سازمانهای کارآفرین، بودجه بندی سرمایه‌ای در بخش‌های دولتی جهت حمایت از کارآفرینی، اصلاح سیستم حسابداری بانکهای دولتی، تسهیل فرایندهای ایجاد و توسعه کارآفرینی در بخش های غیر دولتی، مبارزه با واردات بی رویه، کاهش دخالت دولت در امور اقتصادی، ایجاد بسترهای اقتصادی جدید با رونق تولید، تسهیل و تشویق همکاری‌های جمعی در جامعه، کاهش انحصار دولتی در بخش‌های تولیدی، ایجاد رقابت در تولید و ارائه خدمات در بین استانها و تفویض اختیار بیشتر به بنگاه های اقتصادی کشور شود و به طبع آن کارآفرینی دولتی در راستای تحقق اهداف توسعه توسعه یابد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد عامل نیروی انسانی و ترسیم اهداف کلان با کارآفرینی دولتی رابطه معناداری دارد. که این نتایج با یافته‌های موسوی و همکاران (۱۳۹۶)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۳۹۳) و رضوی و همکاران (۱۳۹۳) که به این نتیجه رسیدند که وجود نیروی انسانی کارآمد و ترسیم اهداف کلان نقش تعیین کننده‌ای در توسعه کارآفرینی و تحقق اهداف توسعه دارد، همسویی دارد. بنابراین توجه به توسعه فکری و ذهنی نیروی انسانی، استقبال مسئولین از ایده‌های خلاقانه و جدید نیروی انسانی، تلاش مسئولین در جهت تقویت و تشویق بنیه فکری و توانایی حل مسئله کارکنان، وجود نگرش‌های تحول آفرین در بین کارکنان، توانایی تطبیق کارکنان با تغییرات تکنولوژی، تلاش کارکنان برای انجام

تحقیقات علمی و کاربردی، تلاش کارکنان برای ارتقاء شغلی، تلاش کارکنان برای شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت، وجود دیدگاه جامع و علمی کارکنان و مسئولین نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی، توانایی کارکنان در پیوند دادن فرایندهای سازمانی، اجرای فرایندهای جدید مدیریتی، کاهش وابستگی اقتصادی شهروندان به دولت، ارزش قائل شدن به ایده‌های خلاقانه در تولید، رواج شایسته سالاری در کشور، تشویق و تنبیه سازمانها براساس عملکرد سازمانی واقعی، اولویت قرار دادن رضایت ارباب رجوع در بانکهای دولتی و ارتقاء بهره وری منابع انسانی از طریق آموزش و توانمند سازی می‌شود. همچنین ترسیم اهداف کلان بانک در راستای تحقق اهداف توسعه، برنامه ریزی راهبردی در جهت رسیدن به اهداف کلان سازمان، اصلاح الگوی مصرف و ایجاد یک نظام اداری پاسخگو در اهداف کلان بانک منجر به توسعه کارآفرینی می‌شود و می‌تواند منجر به اصلاح قوانین حمایت از تولید، گسترش مشوق‌های لازم برای صادرات، توانمند سازی شهروندان از طریق توسعه مدیریت مشارکتی، کاهش انحصار دولتی در بخش‌های وارداتی، حمایت از ایده‌های کارآفرینی، اصلاح نهادهای ناکارآمد دولتی در حیطه فعالیتهای اقتصادی، تشویق سازمانها و ادارات دولتی براساس بهره وری واقعی آنها، گرفتن کارمزد منطقی از کسانی که از خدمات دولتی بهره می‌برند، تدوین برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای پیشگیری از جرایم اقتصادی و ایجاد ثبات رویه و مقررات در حوزه حمایت از تولید بشود.

بر اساس نتایج تحقیق عامل سبک مدیریت و مهارت با کارآفرینی دولتی رابطه معناداری دارد. که این نتایج با یافته‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۳)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۱)، رضا زاده و همکاران (۱۳۹۱) موسوی و همکاران (۱۳۹۶) و دس و همکاران (۲۰۰۳)، مطابقت دارد، بنابراین ارتقاء دانش کارآفرینی

کارکنان سازمان، ارتقاء دانش کارکنان نسبت به مفاهیم و اصول پایه کارآفرینی سازمانی، ارتقاء دانش کارکنان نسبت به مفاهیم و اصول پیشرفته کارآفرینی سازمانی، توانمندی کارکنان در استدلال و حل مسائل سازمان، توانایی کارکنان در انجام تحقیق و کشف دانش کارآفرینی جدید، توانمندی کارکنان در تفکر سیستمی و حل مسئله محور، توانمندی کارکنان در ریسک‌پذیری و انعطاف‌پذیری، توانایی کارکنان درک جامعه و محیط جهانی و تاثیر کارآفرینی بر آنها، توانایی کارکنان درک سازمان‌ها و شرکت‌ها و کارکردن موثر در آنها، کاهش خطای نیروی انسانی در حین انجام وظایف سازمانی، توانمندی کارکنان در اولویت بندی و سازماندهی کارها براساس زمان و ارتقاء میزان مطالعات تخصصی کارکنان، منجر به توسعه کارآفرینی دولتی در جامعه و تحقق اهداف توسعه می‌شود. همچنین اداره بانک بر اساس سبک مدیریت مشارکتی، تشویق مدیران به اعتماد به کارکنان، تعامل دو طرف بین مدیر و کارکنان، تصمیم‌گیری‌های مهم براساس تعامل و همکاری بین مدیران و کارکنان، وجود ارتباطات سازمانی اثربخش بین مدیر و کارکنان، اداره بانک بر اساس سبک مدیریت مشاوره‌ای، نظرخواهی مداوم مدیر از کارکنان درباره امور اداری و اجرایی، وجود روابط غیر رسمی اثر بخش بین مدیر و کارکنان، وجود روابط رسمی انعطاف پذیر بین مدیر و کارکنان، عدم استفاده مدیر از شیوه تهدید کارکنان برای ملزم کردن آنها به انجام امور درخواستی، اهمیت دادن مدیر به تشویق و تنبیه کارکنان بر اساس عملکردشان، وجود یک مدیریت تلاش‌گر در بانک و تلاش مدیران برای جلب اعتماد کارکنان منجر به توسعه کارآفرینی دولتی می‌شود.

یافته‌های عوامل برون سازمانی (سیاسی، فناوری، دولتی و قانونی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بوم‌شناسی و رقابت) پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی دولتی هستند. که این نتایج با یافته‌های جابری و جمالی

(۱۳۹۴)، صالحی و همکاران (۱۳۹۳)، قربانی آذر و همکاران (۱۳۹۲)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۵)، شاکرپور و سحابی (۱۳۹۵)، عباس زاده (۱۳۹۴)، موسوی و همکاران (۱۳۹۶)، جابری و جمالی (۱۳۹۴) که نشان دادند عوامل ذکر شده می‌تواند در توسعه کارآفرینی و تحقق اهداف توسعه نقش داشته باشد، مطابقت دارد. بنابراین پرهیز از سیاسی کاری در اجرای سیاست‌های کارآفرینی، استفاده نکردن ابزارهای از شعارهای کارآفرینی، نظارت درست بر عملکرد دستگاه‌های اجرای در توسعه کارآفرینی با محوریت تحقق سیاست‌های کارآفرینی، تدوین سیاست‌های کلی جهت حمایت از کاهای تولید داخلی، حذف موانع سیاسی توسعه کارآفرینی، اجرای سیاست آزاد سازی تجارت داخلی و خارجی، اجرای سیاست‌های انضباط مالی، اجرای درست سیاست‌های اصل ۴۴ و واگذاری موسسات مالی دولتی به بخش خصوصی واقعی، مبارزه قاطع با فساد اداری در بانکهای دولتی و شبه دولتی، اجرای درست سیاست‌های مالیاتی کشور و استفاده از ظرفیت‌های اجرای هدفمند سازی یارانه‌ها در جهت تحقق سیاست‌های توسعه و افزایش تولید ملی منجر به توسعه کارآفرینی دولتی و بهبود و توسعه برنامه‌های تسهیلی کنونی در زمینه کارآفرینی، گسترش مشوق‌های لازم برای صادرات، توسعه دوره‌های مهارت آموزی افراد مهارت جو و کار جو، تصویب و اجرای دقیق قوانین حق مالکیت معنوی در تولیدات، تشویق مردم به خرید کالاهای داخلی، تغییر ساختار بودجه‌ای در حوزه‌های اقتصادی، تمرکز زدایی دولت از بانکهای دولتی و انتقال فناوری‌های پیشرفته جدید جهت تسهیل در توزیع و ارائه خدمات می‌شود. همچنین به روز کردن بانکهای دولتی از نظر بکارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی جهت اجرای امور، بروز بودن سخت افزارهای حوزه فناوری سازمان، قابلیت استقرار و پشتیبانی هرگونه سخت افزار در سازمان، به روز کردن نرم افزارهای مورد نیاز در سازمان، آشنایی

حمایت از اقتصاد دانش بنیان، تشویق بنگاه‌های اقتصادی به تولید و سودآوری بیشتر، تصویب قوانین مشوق برای ارتقاء سطح بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی و رقابتی کردن اقتصاد از طریق کاهش انحصار دولتی شود. همچنین ایجاد رقابت در بین صنایع مختلف بر اساس سطح کیفیت محصولات تولیدی، قیمت محصولات تولیدی، کیفیت خدمات، کسب رضایت مشتری، بروز بودن فرایند تولید، سطح پاسخگویی آنها و خدمات پس از فروش، توسعه رقابت سالم در بین سازمانهای مختلف تولیدی، ایجاد فضای رقابتی آزاد در بازار سرمایه و بورس، اجازه دادن به شرکت‌ها و سرمایه‌گذاران جدید جهت ورود به عرصه‌های رقابت اقتصادی و تسهیل شرایط در این زمینه و توسعه تجارت خارجی جهت مقابله با تهدیدات سرمایه‌گذاران جدید باعث توسعه کارآفرینی دولتی و تحقق اهداف توسعه می‌شود و همچنین منجر به دخالت کمتر دولت در امور بازار، ایجاد بازار رقابتی برای محصولات تولید داخل، سپردن قیمت گذاری محصولات به بازار رقابت، عدم ساختار دهی دولت به بازار، پیش بینی‌های علمی و واقع بینانه مدیران برای آینده بازار محصولات یا خدمات شرکت‌ها، کاهش دادن تقاضای کالاهای مصرفی، شکل دهی بازارهای جدید خارجی بری محصولات تولید داخل و تدوین قوانین و بخش نامه‌هایی جهت ایجاد شفافیت در بازار رقابتی می‌شود.

طبق نتایج این تحقیق عامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با کارآفرینی دولتی رابطه معناداری دارد. که این نتایج با یافته‌های موسوی و همکاران (۱۳۹۶)، جابری و جمالی (۱۳۹۴)، مرعشیان و همکاران (۱۳۹۲)، مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۳)، صالحی و همکاران (۱۳۹۳) و قربانی آذر و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در توسعه کارآفرینی و تحقق اهداف توسعه نقش دارد، همسو است. بنابراین کنترل تورم، ایجاد ثبات اقتصادی

کامل کارمندان با انواع نرم افزارهای کاربردی در سازمان، یکپارچگی در نرم افزارهای مورد استفاده در سازمان، قابلیت اجرا، پشتیبانی، تولید و توسعه هر گونه نرم افزار در سازمان، استفاده از فناوری‌های جدید جهت کاهش بروکراسی اداری، انتقال فناوری‌های پیشرفته جدید جهت تسهیل در تولید، انتقال فناوری‌های پیشرفته جدید جهت تسهیل در صادرات، پیش بینی‌های علمی و واقع بینانه مدیران برای آینده بازار محصولات یا خدمات شرکت‌ها و شکل دهی بازارهای جدید خارجی بری محصولات تولید داخل می‌شود.

طبق نتایج بدست آمده عامل دولتی و قانونی و رقابت با کارآفرینی دولتی رابطه معناداری دارد. که این نتایج با یافته‌های شاکرپور و سبحانی (۱۳۹۵)، عباس زاده (۱۳۹۴)، قربانی آذر و همکاران (۱۳۹۲) که به این نتیجه رسیدند که عوامل عامل دولتی و قانونی و رقابت نقش تعیین کننده‌ای در تحقق اهداف توسعه و کارآفرینی دارند، همسو است. بنابراین تسهیل قوانین پرداخت تسهیلات بانکی برای کارفرینی در کشور، تدوین قوانینی که باعث ایجاد انگیزه برای تقویت روحیه کارآفرینی در بانکهای دولتی شود، کاهش دخالت‌های دولت در فضای رقابتی بخش خصوصی، ایجاد رقابت سالم در بخش‌های اقتصادی دولتی، اجرای دقیق قانون مالیات بر ارزش افزوده برای کلیه ارگانهای اقتصادی دولتی و خصوصی، تدوین قوانین جدی در حمایت از مالکیت معنوی و فکری ایده‌های کارآفرینانه، مبارزه جدی دولت با قاچاق کالا، ارتقاء سطح سلامت سازمانی ادارات دولتی کشور، استفاده از شیوه‌های نوین نظارت بر امور دولتی، افزایش پوشش استاندارد برای کلیه محصولات تولید داخل و مبارزه جدی با فعالیتهای اقتصادی زیر زمینی می‌تواند منجر به توسعه کارآفرینی دولتی در راستای تحقق اهداف توسعه شود و باعث دخالت کمتر دولت در امور بازار، تمرکز زدایی دولت از سازمانهای شبه دولتی، تدوین برنامه‌های استراتژیک بلند مدت برای تقویت تولید

کشور و برنامه ریزی جهت ارتقاء سطح درآمد جامعه باعث توسعه کارآفرینی دولتی در جامعه می‌شود به تحقق اهداف توسعه هم کمک می‌کند.

پیشنهاد‌های کاربردی حاصل از نتایج تحقیق

- با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد: عوامل دون سازمانی بر توسعه کارآفرینی دولتی در راستای سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی تاثیر مثبت و معنی داری دارد، بنابراین اقدامات زیر برای اصلاح و یا تقویت عوامل درون سازمانی و به طبع آن توسعه کارآفرینی دولتی پیشنهاد می‌شود:

- تلاش بانکهای دولتی برای کارآفرینی‌های جدید، میزان تلاش سازمانها برای ایجاد نوآوری در تولیدات، استقبال از تغییرات بوجود آمده از حوزه بازار و صنعت، جستجوی فرصت‌های جدید ممکن در شرکت‌های کارآفرین، تلاش بانک‌های کارآفرین برای حضور در بازارهای با ثبات و بازارهای پویا و متغیر، افزایش تولید در هنگام وجود بازارهای با ثبات، وجود یک استراتژی تحلیل گر در شرکت‌های کارآفرین،

- حذف بخش نامه‌های ریز و بروکراسی‌ها در بخش کارآفرینی بانکهای دولتی، انعطاف پذیر شدن بانکهای دولتی در تسهیل ارائه خدمات و روادید ایجاد و یا توسعه کسب و کارهای جدید و حذف قوانین و مقررات دست و پا گیر در حمایت از کارآفرینی.

- توجه به توسعه فکری و ذهنی نیروی انسانی، استقبال مسئولین از ایده‌های خلاقانه و جدید نیروی انسانی، تلاش مسئولین در جهت تقویت و تشویق بنیه فکری و توانایی حل مسئله کارکنان، وجود نگرش‌های تحول آفرین در بین کارکنان، توانایی تطبیق کارکنان با تغییرات تکنولوژی، تلاش کارکنان برای انجام تحقیقات علمی و کاربردی، تلاش کارکنان برای

در کشور، ایجاد زنجیره تأمین محصولات در بین بانکهای دولتی مختلف، مدیریت زنجیره تامین برای تولید و توزیع محصولات داخلی، ایجاد اقتصاد دانش محور در سازمانها، تمرکز بر بازده اقتصادی فعالیتها در بانکهای دولتی، تلاش برای ارتقاء نرخ رشد اقتصادی کشور، تقویت رقابت پذیری اقتصاد کشور در بین کشورهای منطقه، تلاش برای کاهش وابستگی اقتصاد کشور به درآمدهای نفتی و برنامه ریزی علمی جهت افزایش تولید کالاهای اساسی در کشور، باعث توسعه کارآفرینی دولتی در راستای تحقق اهداف توسعه و همچنین باعث بهبود و توسعه خدمات دولتی، تسهیل فرایندهای ایجاد و توسعه کارآفرینی در بخش‌های دولتی، اتکاء دولت به فعالیتهای اقتصادی بخش خصوصی، ایجاد ظرفیتهای جدید اقتصادی از طرق توسعه تجارت خارجی، کاهش انحصار دولتی در بخش‌های صادراتی، گسترش خدمات تجارت خارجی، حمایت دولت از اصناف جهت توانمند کردن آنها در رقابت با شرکت‌های خارجی در عرصه داخلی و خارجی و متمرکز شدن بر برون دادهای اقتصادی بنگاه‌های اقتصادی می‌شود. همچنین فرهنگ سازی خرید کالاهای تولید داخل توسط شهروندان، فرهنگ سازی حمایت از ایده‌های خلاق در بانکهای دولتی، فرهنگ سازی روحیه کارآفرینی در فارغ التحصیلان دانشگاهی، تشویق شهروندان به حمایت از کالاهای داخلی از طرق آموزش در مدارس، تقویت روحیه ریسک پذیری در بین جوانان و نوجوانان، ایجاد فرهنگ سازمانی نوآور در بانکهای دولتی، ایجاد فرهنگ سازمانی غیر متمرکز در بانکهای دولتی، ایجاد فرهنگ سازمانی مشارکت جو در بانکهای دولتی، تقویت فرهنگ جهادی و تلاش گر در کشور، تشویق بانکهای دولتی به نیاز سنجی‌های اجتماعی، مدیریت فرهنگی جامعه به سوی تولید و کارآفرینی، گفتمان سازی توسعه کارآفرینی جهت تحقق اهداف توسعه، فرهنگ سازی کاهش تقاضای کالاهای مصرفی در

- به روز کردن بانکهای دولتی از نظر بکارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی جهت اجرای امور، بروز بودن سخت افزارهای حوزه فناوری سازمان، قابلیت استقرار و پشتیبانی هرگونه سخت افزار در سازمان، به روز کردن نرم افزارهای مورد نیاز در سازمان، آشنایی کامل کارمندان با انواع نرم افزارهای کاربردی در سازمان، تسریع دسترسی به سیستم‌های اطلاعاتی و شناسایی و تدوین استانداردها و مستندات مورد نیاز در دسترسی به سیستم‌های اطلاعاتی.

- تسهیل قوانین پرداخت تسهیلات بانکی برای کارفرینی در کشور، تدوین قوانینی که باعث ایجاد انگیزه برای تقویت روحیه کارآفرینی در بانکهای دولتی شود، کاهش دخالت‌های دولت در فضای رقابتی بخش خصوصی، ایجاد رقابت سالم در بخش های اقتصادی دولتی، اجرای دقیق قانون مالیات بر ارزش افزوده برای کلیه ارگانهای اقتصادی دولتی و خصوصی، تدوین قوانین جدی در حمایت از مالکیت معنوی و فکری ایده‌های کارآفرینانه، محدود کردن اقدامات انحصار طلبانه بخش دولتی و شبه دولتی با تدوین قوانین و بخشنامه‌های جدید.

- کنترل تورم، ایجاد ثبات اقتصادی در کشور، ایجاد زنجیره تأمین محصولات در بین بانکهای دولتی مختلف، مدیریت زنجیره تأمین برای تولید و توزیع محصولات داخلی، ایجاد اقتصاد دانش محور در سازمانها، تمرکز بر بازده اقتصادی فعالیتها در بانکهای دولتی، شناسایی منابع جدید مالی جهت تأمین منابع مالی سازمانها، تسهیل صادرات محصولات و خدمات دانش بنیان و کاهش سهم دولت در فعالیتهای اقتصادی کشور.

- فرهنگ سازی خرید کالاهای تولید داخل توسط شهروندان، فرهنگ سازی حمایت از ایده‌های خلاق در بانکهای دولتی، فرهنگ سازی روحیه کارآفرینی در فارغ التحصیلان دانشگاهی، تشویق شهروندان به حمایت از کالاهای داخلی از طرق آموزش در

ارتقاء شغلی، تلاش کارکنان برای شرکت در آموزش های ضمن خدمت،

- ترسیم اهداف کلان بانک در راستای تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی، برنامه ریزی راهبردی در جهت رسیدن به اهداف کلان سازمان، تقسیم بندی اهداف کلان بانک به زیر بخش ها، مشخص کردن مسئولیت هر بخش از بانک در جهت تحقق اهداف کلان سازمان، در نظر گرفت سیاستهای اقتصاد مقاومتی در ترسیم اهداف کلان سازمانی.

- با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد: عوامل برون سازمانی بر توسعه کارآفرینی دولتی در راستای سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی تاثیر مثبت و معنی داری دارد، بنابراین اقدامات زیر برای تقویت یا اصلاح عوامل برون سازمانی و به طبع آن توسعه کارآفرینی دولتی در راستای سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی پیشنهاد می‌شود:

- اداره بانک بر اساس سبک مدیریت مشارکتی، تشویق مدیران به اعتماد به کارکنان، تعامل دو طرف بین مدیر و کارکنان، تصمیم گیری‌های مهم براساس تعامل و همکاری بین مدیران و کارکنان، وجود ارتباطات سازمانی اثربخش بین مدیر و کارکنان، اداره بانک بر اساس سبک مدیریت مشاوره ای، نظرخواهی مداوم مدیر از کارکنان درباره امور اداری و اجرایی،

- تدوین سیاستهای کلی جهت حمایت از کاهای تولید داخلی، اجرای سیاست آزاد سازی تجارت داخلی و خارجی، اجرای سیاستهای انضباط مالی، تأمین مالی به موقع پروژه‌های بزرگ کارآفرینی، حمایت سیاسی از طرح‌های نوآورانه ملی و استانی، حمایت سیاسی از برنامه‌های تولیدی بخش خصوصی، اجرای درست سیاست‌های اصل ۴۴ و واگذاری موسسات مالی دولتی به بخش خصوصی واقعی و مبارزه قاطع با فساد اداری در بانکهای دولتی و شبه دولتی.

المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، صص ۱۷-۱.

حسینی، س ن؛ تقوایی یزدی، م و دیده خانی، ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌ها و مهارت‌های کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان شهرداری‌های استان گلستان، اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول

داوری علی، رضایی حمیدرضا (۱۳۹۵)، نقش دولت و خط مشی‌های دولتی در توسعه کارآفرینی. نشریه علوم مدیریت ایران، شماره شماره ۲، صص ۱۲۹-۱۰۹.

رحمانی، زین العابدین؛ نجمه گمرکچی و رسول عین الهی، (۱۳۹۵). بررسی راهکارهای اقتصاد مقاومتی (رویکرد تولید داخل و حمایت از کار و سرمایه‌ی داخلی)، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران - مالزی، مالزی - جزیره پنانگ دانشگاه USM، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا) رضازاده، اکبر و عزیززی، غلامرضا (۱۳۹۱)، "تأثیر رهبر تحول آفرین بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان"، نشریه تازه‌های جهان بیمه، شماره ۱۷۲، صص ۴۳-۲۹

رضوی، حمیدرضا و امام قلی زاده، سعید و منصوری فر، سعید و ملکان، محسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و توسعه کارآفرینی سازمانی. شهرک‌های صنعتی شرق گلستان. موسسه آموزش عالی شمال.

سنجقی، م. ا و فرهی، ب و گلستانه فر، س. ح. (۱۳۹۱). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر رابطه بین سبک‌های رهبری و اثربخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳، صص ۲۸-

۴۰

مدارس، تقویت روحیه ریسک‌پذیری در بین جوانان و نوجوانان، ایجاد فرهنگ سازمانی نوآور در بانکهای دولتی، ایجاد فرهنگ سازمانی غیر متمرکز در بانکهای دولتی.

- ایجاد رقابت در بین صنایع مختلف بر اساس سطح کیفیت محصولات تولیدی، قیمت محصولات تولیدی، کیفیت خدمات، کسب رضایت مشتری، بروز بودن فرایند تولید، سطح پاسخگویی آنها و خدمات پس از فروش، توسعه رقابت سالم در بین سازمانهای مختلف تولیدی، عدم حمایت دولت از برخی بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی، ایجاد یک فضای اقتصادی رقابت‌پذیر در کشور، تحلیل رقبای داخلی در سازمانهای مختلف، تحلیل رقبای خارجی در سازمانهای مختلف و تشویق سازمانها به بهبود موقعیت رقابتی خود.

منابع و مأخذ

احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۹۵). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها، ناشر: شرکت پردیس. اسکوئیان معصومه (۱۳۹۱)، بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر کارآفرینی سازمانی. کنفرانس بین‌المللی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان. صص ۱۹-۱.

بهزادنسب، فواد و صادقی، تورج. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تفکر استراتژیک و میزان توانایی کارآفرینی در کارکنان کارخانجات شهرک صنعتی ماشین‌سازی و فناوری‌های برتر مشهد، کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم، مشهد، موسسه علمی فرهنگی آپادانا،

جابری، علی و جمالی، یعقوب. (۱۳۹۴). اقتصاد مقاومتی از دیدگاه اسلام مفهوم، اصول و سیاست‌ها. مجله معرفت، شماره ۲۱۳، صص ۹۱-۱۰۶

حسینی نیا غلامحسین، بیطرف معصومه (۱۳۹۴)، دولت کارآفرین، اصول و مفاهیم. سومین کنفرانس بین

پژوهشهای مدیریت عمومی سال چهارم، شماره دوازدهم، تابستان ۱۳۹۰ ص ۵-۲۸.
موسوی، سیدمسعود؛ فرهادی، فرهاد؛ خلیلی مقدم، تهمینه؛ (۱۳۹۶). اقتصاد مقاومتی، تولید و اشتغال. مطالعات اقتصادی، مدیریت مالی و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱-۱۰.

Bozhikin, Ivan, & Janaina, Macke, . & Costa, Luana Folchini, (2019). The role of government and key non-state actors in social entrepreneurship: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, Volume 226, 20 July 2019, Pp 730-747

Dess, G. G & Irland, R. D & Zahra, S. A. (2003). Emerging issues in corporate entrepreneurship, *Journal of Management*, Vol. 29.

Dess, Gregory G., and G.T. Lumpkin (2005), "The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship," *Academy of Management Executive*, 19 (1), 147-156.

Escalante, C. and Turvey, C. (2006). Innovation and entrepreneurship in rural communities. *Proceedings of the Annual Meetings of Southern Agricultural Economics Association*, Orlando, Florida, pp. 4- 17.

Fairs, sh., 2018. Seeking entrepreneurial origins: Are entrepreneurs born or made? Available at: <http://www.celcee.edu>.

Kravets J. (2017). Building job competency. United States: Kravetz Associates.

Lumpkin, G.T, Cogliser, Claudia, Schneider, Dawn R. (2009), understanding and measuring Autonomy: an Entrepreneurial Orientation perspective *Entrepreneurship: Theory and practice*, Baylor university 1042-2587

Obaji, Nkem Okpa, & Olugu, Mercy Uche (2015). The role of government policy in entrepreneurship development. *Science Journal of Business and Management*. 2(4): 109-115

Schulte, Peter. (2014). the Entrepreneurial University: A Strategy for Institutional Development . *Higher Education in Europe*. No. 2. pp: 188-191.

Spillecke ,S.B ,Brettel,M.(2013). The impact of sales management controls on the entrepreneurial orientation of the sales department. *European Management Journal* 31, 410- 422

Turban, Efraim, Sharda, Ramesh, Delen, Dursun (2010) *Decision Support and Business Intelligence Systems* (9th Edition), pp:17.

Turró, A., Urbano, D. & Peris-Ortiz, M. (2014). "Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate

شاگردی، پریسا و بهرام سبحانی، (۱۳۹۵)، اقتصاد مقاومتی با حمایت از تولید ملی (تجارت الکترونیک و رشد اقتصادی)، سومین کنفرانس بین المللی اقتصاد در شرایط تحریم، بابلسر، شرکت پژوهشی صنعتی طرود شمال،

شاه حسینی، عباس. (۱۳۹۴)، کارآفرینی، تهران، نشر آبیژ.

عباس زاده حسن (۱۳۹۴)، عوامل موثر بر رقابت پذیری بنگاه. نشریه مدیریت اقتصاد، ۱۹، صص ۲۰-۱.

علایی عذرا. (۱۳۹۳)، بررسی مولفه‌های موثر بر کارآفرینی و شیوه‌های پرورش آن در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. ماهنامه اجتماعی اقتصادی، فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۶۷، صص ۱۳-۱.

علم بیگی، امیر، ملک محمدی، ایرج و مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۸). تحلیل عاملی مولفه‌های فناوری ارتباطی و اطلاعاتی (ICT) مرتبط با توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی ایران، مجله اقتصاد و توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، جلد ۲۳، شماره ۱، صص: ۱-۱۰

قربانی آذر، محمد؛ سجاد کریمی و سعید محمدی، ۱۳۹۲، نقش بانکها در تحقق اهداف توسعه، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی

مقیمی محمد (۱۳۹۳)، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمان‌های غیر دولتی: NGOs؛ ایران، تهران: دانشگاه تهران،

مبینی دهکردی، علی؛ رضا زاده، آرش و دهقان نجمآبادی، عامر. (۱۳۹۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه‌ی سازمان (مطالعه موردی: شرکت خودروسازی زامیاد). نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۵، شماره ۲ (۱۶)، ۶۲-۴۷.

الوانی، الیاسی، خنیفر، جندقی، وکیلی. (۱۳۹۰).

"کارآفرینی در بخش عمومی: رویکرد هم افزایی"

- entrepreneurship”, *Technological Forecasting & Social Change*, 88(4): 360- 369.
- Wincent, Joakim, & Mohamadi, Ashkan, & Peltonen, Juhana,. (2017). *Government efficiency and corruption: A country-level study with implications for entrepreneurship*. *Journal of Business Venturing Insights*, Volume 8, November 2017, Pp 50-55
- Yoon, Hyungseok, & Kim, Namil, & Buisson, Bernard, & Phillips, Fred (2018). A cross-national study of knowledge, *government intervention*, and innovative nascent *entrepreneurship*. *Journal of Business Research*, Volume 84, March 2018, Pp 243-252
- Yusra, M., Rahim Othmanb, A. & Mohd Mokhtar, S. S. (2012). “Assessing the relationship among Six Sigma, Absorptive”, *Social and Behavioral Sciences*, 65: 570– 578.
- Zampetakis a, Leo nidas A & Beldekos a Panagiotis & Moustakis a Vassili S. (2019). "Day-to-day" entrepreneurship within organizations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support. *European Management Journal* 27, 165-175

یادداشت‌ها

- ¹ Obaji
- ² Fairs
- ³ Zampetakis
- ⁴ Turró
- ⁵ Bozhikin
- ⁶ Lumpkin
- ⁷ Spillecke & Brettel
- ⁸ Escalante
- ⁹ Kravets
- ¹⁰ Turban
- ¹¹ Schulte
- ¹² Bozhikin
- ¹³ Yoon
- ¹⁴ Wincent
- ¹⁵ Obaji & Olugu
- ¹⁶ McKinsey