

چکیده

امروزه با نگاهی گذرا به تغییرات روبه تزايد و تحولات شگرف و گسترده‌ای که هر روز در تمامی عرصه‌های زندگی اجتماعی و حتی ارزش‌ها و فرهنگ حاکم بر جوامع رخ می‌دهد، موجب شده تا کارآفرینی به عنوان یک راهبرد اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها شناخته شود. از طرفی سازمانهای دولتی عصرصنعت، در صورتی می‌توانند از پس چالش‌های جامعه به شدت متغیر عصر اطلاعات و اقتصاد دانش پایه برآیندکه ابتداء خود نوآور و کارآفرین شوند.

با توجه به آنکه سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران یک سازمان دولتی است که مترصد دستیابی به یک سازمان کارآفرینانه می‌باشد. لذا در این مقاله سعی شده است تا فرایند کارآفرینی در ابعاد سه گانه عوامل ساختاری، رفتاری، زمینه‌ای به صورت یکپارچه شناسایی و ابعاد توسعه کارآفرینی در این سازمان دولتی تبیین شود.

نتایج حاصل از این تحقیق مشخص می‌نماید که سه عامل ساختاری، رفتاری، زمینه‌ای و متغیرهای تبیین‌کننده این عوامل، قابلیت اندازه‌گیری به صورت یکپارچه در مدل معادله ساختاری را دارا می‌باشد. همچنین با بررسی و رتبه بندی عوامل مورد بررسی بر اساس ضرایب اثر سطح معناداری می‌توان ارزش هر متغیر کارآفرینانه را جهت تحقق سازمان دولتی کارآفرین پیگیری نمود.

کلید واژه:

کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، سازمان کارآفرین، نوآوری، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی

مقدمه

دنیای حاضر، شاهد تغییرات سریع علوم، فناوری و تنوع در محصولات جدید می‌باشد. امروزه برای رویارویی با رقابت جهانی، تنها کارآفرین نمودن بخش خصوصی کافی نیست بلکه بخش دولتی نیز باید کارا تر و اثربخش تر از قبل در جامعه حاضر شود. اکنون دولت های کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه نیز دریافته اند که در عصر حاضر مشکلات جامعه تنها با افزایش یا کاهش هزینه های دولتی یا با ایجاد بوروکراسی های جدید یا خصوصی کردن بوروکراسی های موجود، بدون کارآفرینی رفع نمی شود. سازمانهای دولتی با هدفمند نمودن فعالیتها، سالم سازی ساختارها، خلق مزیت نسبی در فناوری های برتر، افزایش قابلیت انعطاف و پذیرش تغییرات سعی در ایجاد عامل رقابتی پویا و هوشمندانه ای دارند تا بتوانند عملکردی کارا تر و اثربخش تر از خود در جامعه نشان دهند.

ارزیابی عوامل موثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین (مطالعه موردی سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران)

سیامک نوری

دانشیار دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم

و صنعت ایران

snoori@iust.ac.ir

محمد مهدوی

استادیار دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه

علم و صنعت ایران

mazdehh99@yahoo.com

مریم احمدی وسطی کلابی

کارشناس ارشد مدیریت سیستم بهره‌وری،

دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و

صنعت ایران

mari135_ahmadi@yahoo.com

وضعیت عمومی سازمانهای دولتی ایران مؤید این مطلب است که شرایط حاکم بر این سازمانها، سنتی و غیر کار آفرینانه می باشد. در اکثر اوقات پاسخگویی و تصمیم گیری در سازمانهای دولتی ساعتها، روزها و ماهها طول می کشد. چگونگی تحقق سازمان دولتی کارآفرین، مسئله ای است که باید برای تحقق آن، فرایند کارآفرینی در سازمانهای دولتی را شناسایی و سپس ابعاد توسعه کارآفرینی را تبیین نموده و در جهت گسترش، تسهیل، تسریع و اثربخشی فرایند کارآفرینی در سازمانهای دولتی برنامه ریزی و اقدام نمود.

1. مروری بر مفاهیم نظری تحقیق

1.1. مفهوم کارآفرینی

منشاء واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی اینترپندر 1 به معنای متعهد شدن، می باشد. [1] به طور کلی اغلب محققان، کارآفرینی را در دو قالب عمده کارآفرینی مستقل و سازمانی تقسیم می نمایند که در طی دوره های مختلف، کارآفرینی سازمانی به کارآفرین درون سازمانی و سازمان کارآفرین طبقه بندی شده است. در تعریف این سه نوع کارآفرینی، می توان چنین بیان نمود.

کارآفرینی مستقل 2: عبارت است از فرآیند ایجاد ارزش، از راه تشکیل مجموعه منحصر بفردی از منابع به منظور بهره گیری از فرصتها می باشد. [2]

کارآفرینی درون سازمانی 3: عبارت است از کشف فرصت توسط افراد در سازمانهایی که در ایجاد محیطی برای کارآفرینی، ناتوان هستند. [3]

کارآفرین شرکتی 4: سازمان کارآفرین یا کارآفرینی سازمانی: عبارت است از تعهد شرکت برای ایجاد و معرفی محصولات جدید، فرآیندهای جدید و نظامهای سازمان نوین می باشد. به عبارتی دیگر ایجاد محیط کارآفرینانه به طوری که تمام اعضاء سازمان در انجام امور کارآفرینی شرکت کنند. [4]

1.2. لزوم شکل گیری کارآفرینی در سازمانهای دولتی در عصر حاضر

دلایل زیادی برای کارآفرین شدن بخش دولتی وجود دارد. بسیاری از این سازمانهای دولتی ماموریت های چندگانه و گاهی متضاد دارند. سیستم های تشویقی و نظارتی ناکارآمد، ناتوانی در جذب مدیران ماهر، کنترلی قوی بر فعالیتها و نه نتایج، مداخلات سیاسی و بوروکراسی در تصمیم گیری های نهادهای دولتی و عدم تمایل مدیران به ریسک پذیری موانع بزرگی در برابر اهداف تجاری و غیر تجاری محسوب می شود. [5] تاکید مدیران بر اهداف کوتاه مدت از عوامل موثر مقاومت در برابر نوآوری است که مانع از استقبال و جذب طرح های جدید و بلند مدت می گردد. [6] باید توجه داشت این مطلب که بخش دولتی نمی تواند به طور مستقیم وارد کسب و کار شود، به این معنا نیست که نمی تواند بیش از پیش خود را کارآفرین نماید. سازمان دولتی کارآفرین 5 به معنای ایجاد تغییر عمده در نظریه و عمل است که با ایجاد تغییر و تحول در بخش دولتی موجب بهبود کارایی و اثربخشی سازمانهای دولتی می شود. [7] به عبارت دیگر دولت کارآفرین همچون فردی است که طرح می دهد و ایده های جدیدی را در دولت اجرا می نماید. [8] از طرفی دیگر دولت کارآفرین با تغییر، نوآوری و رسیدن به شرایط مفید و تحویل خدمات دولتی که تکمیل کننده سرمایه جامعه است، ارزیابی می شود. [9] کارآفرین دولتی فردی است که فعالیت های هدفمند یک یا چند بخش دولتی را بر عهده می گیرد. [10]



3.1. مروری بر تئوری سازمانهای دولتی کار آفرین

در خصوص کارآفرینی، تئوریهای زیادی وجود دارد. اکثر تئوریهایی که موجود در مورد کارآفرینی بر محاسبات منطقی، به ویژه فعالیتهای اقتصادی تاکید می کنند. کرزنر یک اقتصاددان و نظریه پرداز بزرگ در زمینه کارآفرینی است که رفتار کارآفرینانه را کشف کارآفرینانه 6 در تمامی اقدامات و اعمال بشری و نه صرفاً فعالیتهای اقتصادی می داند. تئوری های فعلی کارآفرینی بخش دولتی عاری از نظریه کرزنر در مورد کشف جهانی کارآفرینی در اعمال انسانی هستند. کارآفرینی بخش دولتی با اقتصاد سیاسی نهادی بوکانان و تولاک به سیاست های بوروکراسی و تحلیل ناکارآمدی سازمان بوروکراتیک می پردازد. [11] دیوید ازبرن و تد گابلر⁷ (1994)، اصول دهگانه را به عنوان محورهای سازمان دولتی کارآفرین بیان می نمایند که این اصول دهگانه که محور این پژوهش نیز می باشد عبارتند از: 1- هدایت کردن به جای راندن (راهگشا)؛ 2- توانمندسازی بجای خدمت رسانی (جامعه مدار)؛ 3- ایجاد رقابت در خدمات رسانی (رقابتی)؛ 4- تغییر سازمانهای مقررات مدار به سازمانهای ماموریت مدار (رسالت مدار)؛ 5- سرمایه گذاری بر روی خروجی ها و نه ورودی ها (نتیجه مدار)؛ 6- دستیابی به نیازهای شهروندان و نه بوروکراسی (مشتری مدار)؛ 7- درآمدزایی به جای هزینه کردن (مخاطره پذیر)؛ 8- پیشگیری بجای درمان (پیشگیری کننده)؛ 9- تغییر از شکل سلسله مراتبی به شکل مشارکتی و کار تیمی (نامتمرکز)؛ 10- پاسخگویی به شرایط در حال تغییر (بازار مدار). [5]

2. ساختار مدل تحقیق

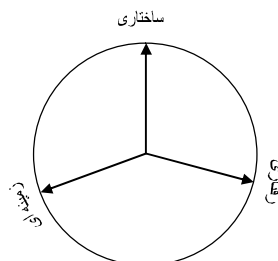
1.2. ساختار و نوآوری تحقیق

مطالعات این تحقیق بر پایه یک چارچوب نظری استوار است. این چارچوب به مدل مفهومی سه شاخگی معروف می باشد. [12] در این مدل عوامل موثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین همانند شکل (1) با استفاده از نظریه استادگرامی جناب آقای دکتر میرزایی اهرنجانی به سه شاخه اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه ای طبقه بندی می شود.

الف) شاخه عامل ساختاری: دربرگیرنده همه عناصر و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان می باشد، که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته است.

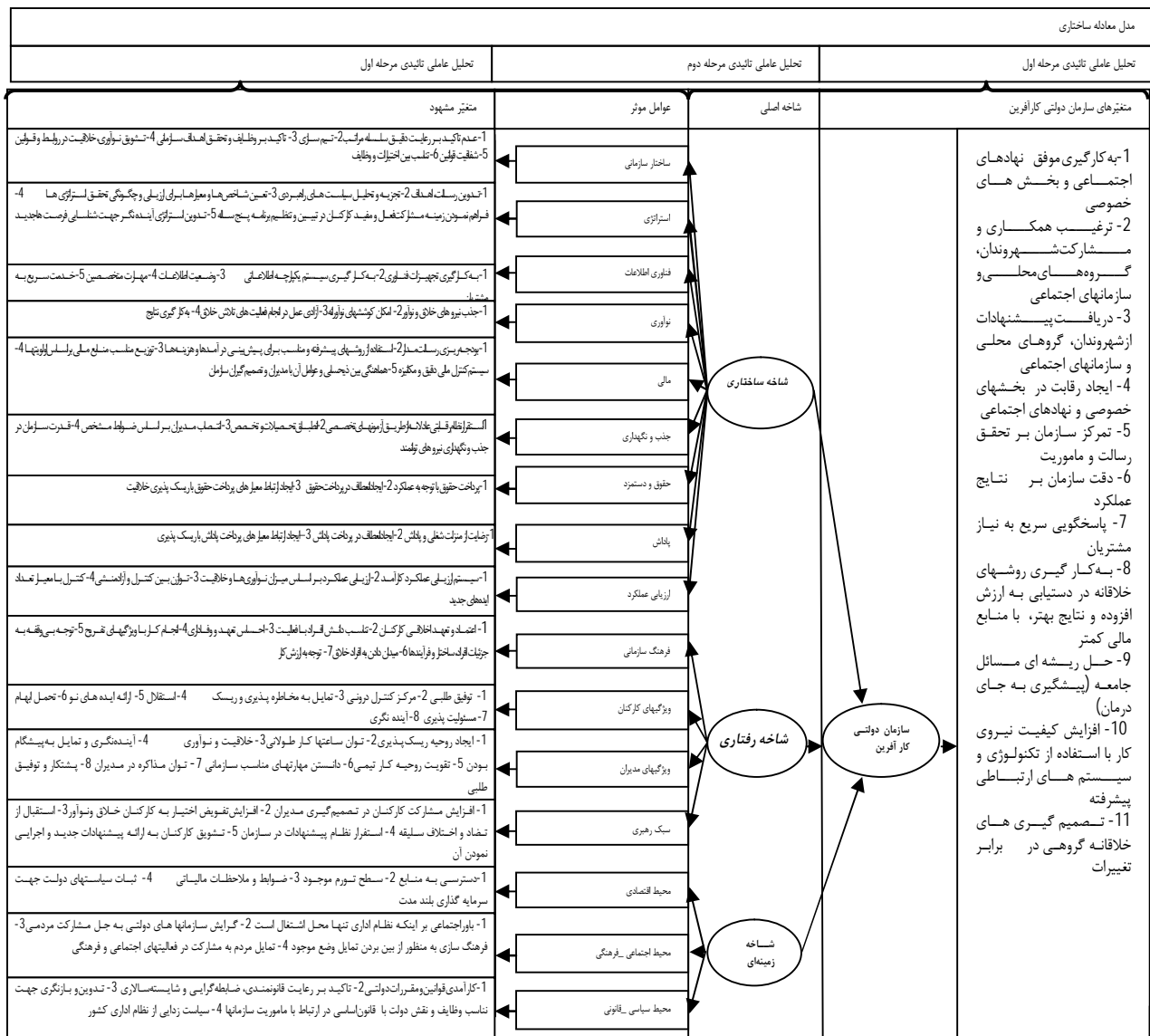
ب) شاخه عامل رفتاری: همان نرم های رفتاری، ارتباطات غیر رسمی و الگوهای خاص بهم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می دهد.

ج) شاخه عامل زمینه ای: در برگیرنده همه شرایط و عوامل محیطی برون سازمانی است که بر سازمان محیط می باشد. [13]



شکل (1) مدل سه شاخگی

شکل (2) عوامل موثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین که در مدل سه‌شاخگی جایگذاری شده است را نشان می‌دهد. این عوامل با توجه متغیرهایی که توسط محققان کارآفرینی سازمانی معرفی شده‌اند و جناب آقای دکتر سید محمد مقیمی در برخی از سازمانهای دولتی ایران نیز بررسی نموده‌اند و به همراه سه متغیر جدید فناوری، نوآوری و محیط اقتصادی که پژوهشگر به آن اضافه نموده است، به عنوان عوامل ورودی این معادله در نظر گرفته شده است که در نهایت این ورودی‌ها با اصول دهگانه نظریه دیویدازبرن و تدگابلر جهت کار آفرینی سازمانهای دولتی بررسی و ارزیابی شده است. به عبارت دیگر بررسی این عوامل با اصول دهگانه دیویدازبرن و تدگابلر و دستیابی به معادله سازمان دولتی کارآفرین در این پژوهش در نوع خود نوآورانه می‌باشد.



شکل (2) مدل مفهومی سازمان دولتی کار آفرین



2.2. فرضیه های تحقیق

فرضیه های این تحقیق که متناسب با مدل مفهومی طراحی و تدوین شده است. عبارتند از:

1- عامل ساختاری در تحقق سازمان دولتی کار آفرین موثر است.

2- عامل رفتاری در تحقق سازمان دولتی کار آفرین موثر است.

3- عامل زمینه ای در تحقق سازمان دولتی کار آفرین موثر است.

و فرضیه های فرعی این تحقیق نیز متناسب با سطح معناداری زیر شاخه های مشخص شده در مدل و سازمان دولتی کار آفرین می باشد که بررسی شده است .

2.3. بررسی عوامل کارآفرینانه در مدل سه شاخگی

همانطور که در قسمت های قبل نیز اشاره شده است، برای تحقق سازمان دولتی کار آفرین نیاز است تا عوامل موثر در تحقق کارآفرینی سازمانی به درستی بررسی و شناسایی شوند. یک سازمان کارآفرین سازمانی است که خود را با محیط متغیر خارج از سازمان تطبیق داده و عواملی مانند پیچیدگی سازمانی، سبک مدیریتی، رفتارهای موافق با نوآوری، روش های انگیزشی، آزادی عملیاتی، رضایت کارکنان، کارگروهی را به صورت موثری مورد بررسی و ارزیابی قرار می دهد. [14] این عوامل را می توان چنین بیان نمود:

2.3.1. عوامل موثر در شاخه ساختاری

- ساختار کارآفرینانه در سازمان دولتی: سازمان پدیده ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و مرز نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبنایی دائمی فعالیت می کند. ساختار سازمانی چارچوب سازمانی است که به درجه ای از رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز اشاره دارد. [15] پیتر در اکر، ساختار سازمانی را مناسبترین فضا برای ایجاد کارآفرینی می داند. سازمانهای دولتی در جهت کارآفرین شدن نیاز دارند تا ساختار کارآفرینانه ای را ایجاد نمایند. از نظرفری 8 (1993) و کورنوال و پرلمان 9 (1993) ساختار سازمانی کارآفرینانه، ساختاری است که به صورت ارگانیک در سراسر سازمان ایجاد شده باشد این نوع سازمانها دارای ساختاری تخت، سطح تمرکز پایین، پیچیدگی کم، رسمیت پایین، قادر به توانمند سازی دیگران، دارای تیم های خود مدیریتی مستقل می باشند. [11]

2.3.1.1. استراتژی کارآفرینانه در سازمان دولتی:

استراتژی در بخش دولتی برای مدیران به منظور ایجاد سطوح بالاتر کارایی، نوآوری است که جدیدالورود می باشد. استراتژی در سازمانهای دولتی باید به گونه ای باشد تا سازمان را به سوی پاسخگویی با روحیه بالا سوق دهد و موجب شود تا بخش دولتی برای تامین نیازهای مردم آماده شوند و بالاخره سازمان را به سوی سازمان یادگیرنده هدایت نماید. [16] از نظر از برن بازآفرینی و کارآفرینانه ساختن سازمان های دولتی یعنی افزایش برجسته کارآمدی کارایی، قدرت تطابق و ظرفیت نوآوری آن است که این دگرگونی از طریق تغییر در اهداف، انگیزه ها، مسئولیت، ساختار قدرت و فرهنگ آنها به وجود می آید. [5] از نظر فرد، آر، دیوید 10 (1999) استراتژی کارآفرینانه در سازمانهای دولتی باید در فرآیند مدیریت استراتژیک ادغام شود. به طوری که مدیران و کارکنان آن را درک کنند و به شیوه شگفت انگیزی خلاق و نوآور شوند. [17]

2. 1. 3. 2. فناوری اطلاعات کارآفرینانه در سازمان دولتی:

فناوری مجموعه‌ایی از فرایندهای ساخته شده و تجهیزات مربوط به انجام عملیات اجرایی و یا عملیاتی است که مبتنی بر آخرین دستاوردهای اطلاعاتی است که برای انجام آن فعالیت شناسایی و مجریان از آن بهره می‌گیرند. اطلاعات همان ابزار و روش‌هایی اطلاعاتی است که به نحوی اطلاعات را در اشکال مختلف صدا، تصویر متن، جمع آوری ذخیره، بازیابی و پردازش توزیع می‌شود. [18] نقش فناوری اطلاعات در کم کردن تمرکز بسیار مهم است. و این خود یک عامل در کارآفرینانه ساختن سازمانها می باشد. فناوری اطلاعات در سازمانهای دولتی عامل دیگر نوآوری در توسعه نوین است که باید به عنوان کلیدی ترین فرصت جهش، برای کشور های در حال توسعه، مورد توجه تصمیم سازان و تصمیم گیران استراتژیک بخش دولتی قرارگیرد. [19]

2. 1. 3. 3. سازمانهای دولتی نوآور مدار:

برای آنکه سازمانهای دولتی کارآفرین باشند نیاز است که این سازمان به نوعی خلاق و نوآور شوند. شپارد 11 سازمانها را به دو دسته نوآور مدار و نوآورگریز طبقه بندی می نماید. [20] و کانو به کارگیری جذب نیروهای خلاق و نوآور، آزادی در انجام فعالیتها و به کارگیری نتایج حاصل از فعالیتهای خلاق را موجب توسعه نوآوری در سازمانها می‌داند. [21]

2. 1. 3. 4. سیستم مالی کارآفرینانه در سازمانهای دولتی:

اگر رهبران به کارکنان خود بگویند به رسالت سازمان توجه کنند، اما نظام بودجه و نظام کارگزینی آنها را موظف به رعایت مقررات و هزینه کردن طبق ردیف بودجه کند، رسالت رهبران چون سراب محو می شود. از نظر پیتر دراگر سازمانهای نوآور، دارای دو نوع بودجه هستند: یکی بودجه عملیاتی و دیگری بودجه نوآوری است. [11] سازمانهای کارآفرین با تعریف بودجه رسالت مدار به مدیران سازمانهای دولتی این امکان را می‌دهند، تا در رابطه با ایده‌های نو زمینه‌های اختیار و آزادی عمل داشته باشند. [22]

- سیستم جذب و استخدام کارآفرینانه در سازمان دولتی: تعیین شیوه‌ها و نحوه سنجش دانش، مهارت، استعداد هوشمندی، خلاقیت و سایر شایستگی داوطلبان ورود به خدمات دولتی از جمله اقداماتی است که سازمانهای دولتی باید به صورت خلاقانه در نظر داشته باشند. [23]

2. 1. 3. 5. سیستم حقوق و دستمزد کارآفرینانه

در سازمان دولتی: کورنوال و پرلمان (1990) سازمانهای کارآفرینانه را سازمانهایی می‌دانند که تمایل دارند، سیستم پرداختی را ایجاد نمایند، که برای خلاقیت و ایده‌های نوآورانه در زمینه محصولات و خدمات، انگیزشی باشد. [11]

2. 1. 3. 6. سیستم پرداخت پاداش

کارآفرینانه در سازمانهای دولتی: سازمانهای کارآفرینانه با وضوح بیشتری بر ایجاد ارزش و بهره برداری از آن متمرکز هستند، شناساندن افراد، ایجاد احساس همبستگی و تعلق، پیروزی و خودیابی، از نیروهایی است که به بالا بردن شخصیت انسان کمک می‌نماید. [24]



2.3.1.7. سیستم ارزیابی عملکرد در سازمانهای کار آفرین دولتی:

برای ایجاد روحیه خلاق نوآور در کارکنان سازمان باید سیستم ارزیابی ویژه‌ای را طراحی و مدیریت نمود تا تلاشهای خلاق، تشویق شود و سازمان را به سوی نوآوری و خلاقیت سوق دهد. [21]

2.3.2. عوامل موثر در شاخه رفتاری

2.3.2.1. فرهنگ کار آفرینانه در سازمانهای دولتی:

فرهنگ سازمانی، الگویی از اندیشه‌ها و باورهای مشترک است که به اعضای یک نهاد معنی و مفهوم می بخشد. ایجاد یک فرهنگ، جو باز، مستعد و مساعد موجب تسهیل ارتباطات شده و حل مشکلات در خصوص هریک از فعالیتها و ارتباطات منطقی، همکاری و تشریک مساعی را افزایش می دهد. فرهنگ کار آفرینانه از نظر پین چات عبارت است از انتخاب آزاد، تسلیم‌ناپذیری، تصمیم‌گیری توسط مجری، بکارگیری ظرفیت‌های بالا، تحمل ریسک، آموزش از شکست و اشتباه، تمایل به سرمایه‌گذاری بدون انتظار بازگشت فوری، آزاد بودن از حریم‌ها، تیم‌های چند وظیفه‌ای، انتخاب چند گانه می باشد که می تواند باعث رشد کار آفرینی در درون محدودیتهای رایج سازمان شود. [11]

2.3.2.2. ویژگیهای کار آفرینانه کارکنان در سازمان دولتی:

امروزه در هر سازمان شناسایی افراد نوآور ضروری است. زیرا ممکن است، ایده‌های پیشنهادی بالقوه داشته باشند و ظرفیت سازمان فضای مناسب جهت ظهور را، به آنها ندهد. تنها زمانیکه حمایت کار آفرینی سازمانی عمومی می شود، این نوآوران پنهان، مشخص می‌گردند. تحقیقات زیادی روی شخصیت و توانایی کار آفرینان موفق صورت گرفته که نشان می دهد که این افراد دارای خصوصیات نظیر تمرکز بروی نتایج، زیر سوال بردن وضع موجود، اعتقاد به سایر کارکنان، قدرت تصمیم‌گیری عقلایی، توان حل مسئله، توان ریسک و قدرت رقابتی می باشند همچنین این افراد سیستم بورکراتیک را سرکوب کننده دانسته و توان درک سازمان به عنوان یک سیستم را دارا می باشند. [25]

2.3.2.3. ویژگیهای کار آفرینانه مدیران کار آفرین در سازمانهای دولتی:

به طور کلی مدیران را می توان در دو دسته طبقه بندی نمود. دسته اول مدیران کار آفرین، افرادی هستند که تمایل دارند تا آینده را تغییر دهند و فکر می کنند که توانایی لازم برای ایجاد تغییر موفقیت آمیز در داخل سازمان را دارند. دسته دوم مدیران بورکراتیک می باشند که بدنبال ثبات سازمانی هستند و با ایجاد تغییر در سازمان مخالف هستند. سازمان دولتی کار آفرین نیاز به مدیرانی دارد که علاوه بر مهارتهای مدیریتی، دارای مهارت سیاسی و قدرت ارتباط با سایر مراجع و سازمانهای دیگر قانونگذار باشند. همچنین مهارت کار آفرینی درجهت انجام وظیفه پاسخگویی، ایجاد نوآوری و ابتکار در سازمان، دستیابی به همکاران میان سازمانی و کارگزاران حکومتی، بسیج منابع و جلب همکاری با ارگانهای خصوصی و نهاد های علمی را داشته باشند. [11]

2.3.2.4. رهبری کار آفرینانه در سازمان دولتی کار آفرین

هرسی و بلانچارد (1972) رهبری را تاثیرگذاری بر افراد در انجام وظایفشان با میل و علاقه توصیف نموده اند. [21] لیکرت (1961) سبکهای رهبری را به چهار نوع بر حسب درجه اعتماد و اطمینان تقسیم بندی می نماید. دسته اول مدیران و رهبرانی هستند که به مرئوسان خود اعتماد ندارند. در گروه دوم رابطه به صورت خادم و مخدوم با نوعی مرحمت پدارنه می باشد. دسته سوم اطمینان و اعتماد در حد خوبی است و با کارکنان در پاره ای از اهداف مشارکت

می شود و در گروه چهارم حالت، اعتماد به مرئوس در حد کمال می باشد و رابطه صمیمانه و مشارکت جویانه است. در سازمان کارآفرین، تعهد مدیریت عالی به معنای اعتقاد راسخ مدیران ارشد سازمان به مزایای کارآفرینی است که این خود به معنای تغییر در فرهنگ سازمانی، حمایت نوآوری در سازمان، ایجاد جریان نوآوری از پایین سازمان به سمت سطوح بالای سازمان، اعطای اختیارات لازم و تشویق کارکنان در زمینه فعالیت‌های کارآفرینانه و تغییر در سیستم پرداخت پاداش می باشد. رهبر، خاضع و یک مربی اجرایی است. [26]

2.3.3. عوامل موثر در شاخه زمینه ای

2.3.3.1. ارتباط محیط اقتصادی با کارآفرینی:

از آنجائیکه نوآوری و خلاقیت اصولاً موجب تشدید تغییرات اقتصادی می شود، بنابراین همان عواملی که موجب افزایش توسعه و رشد اقتصادی می شوند، می توانند موجب ظهور و پیدایش نوآوران و کارآفرینان در صحنه اقتصادی در جامعه شوند. کنت¹² عوامل موثر اقتصادی در قالب تقاضا برای محصولات نهایی، دسترسی به ورودی‌ها، تورم، مالیات مقررات، ثبات سیاسی را به عنوان فاکتورهای موثر بر سطح فعالیت کارآفرینانه معرفی می نماید. [11]

2.3.3.2. ارتباط محیط اجتماعی با کارآفرینی:

امروزه محققان کارآفرینی دریافته اند، برای توسعه کارآفرینی، جو مناسب اجتماعی مورد نیاز است. هانن و فریمن معتقدند که نیروهای محیطی نهادی، شکل‌دهی اشکال سازمانی را بر عهده دارد و شکل سازمانها پیامدهای اجتماعی مهمی بدنبال دارند. [11] در نتیجه عامل اجتماعی می تواند نقش موثری در تحقق سازمان دولتی کارآفرین داشته باشد.

2.3.3.3. ارتباط فرهنگ ملی با کارآفرینی:

اخیراً واژه "فرهنگ کارآفرینانه" عمومیت پیدا نموده است. در تحقیقی که توسط سان سوزوکی¹³ (2002) در خصوص کار آفرینی در ژاپن انجام شده است مشخص گردید با توجه به آنکه دولت به دنبال فعالیت‌های کارآفرینانه در مناطق مختلف می باشد اما از نظر فرهنگی مردم ژاپن بر خلاف مردم آمریکا، جمع گرا بوده و تمایل دارند در سازمانهای بزرگ فعالیت نمایند. [27]

2.3.3.4. ارتباط محیط سیاسی با کارآفرینی:

سازمانهای بخش دولتی به میزان زیادی به توجه دولت نیاز دارند. [16] دولت در عصر حاضر در اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه در تلاش است تا فرآیند کارآفرینانه را توسعه دهد. در این میان آمریکا، انگلیس به عنوان پیشتازان کارآفرینی محسوب می شوند. [28] یونان از جمله کشورهایی است که دولت به منظور بازسازی سعی نموده است تا به سوی مدیریت دولتی نوین گام بردارد و در جهت کارآفرینانه ساختن دولت اقدام نماید. [29] براساس نظر شارپرو¹⁴ و سوکل¹⁵، جو سیاسی حاکم بر جامعه، یکی از مهمترین مولفه های محیطی در تاسیس سازمانهای جدید و کارآفرین است. همچنین امنیت و مذهب باعث ارتقاء سطح کارآفرینی در جامعه می شود. دروسی¹⁶ معتقد است تغییرات منفی مانند کنترل واردات، جنگ و تعطیلی سازمانها موجب بیکاری افراد می شود که اغلب این تغییر شامل دگرگونی در شکل سازمان نیز می گردد. [11]



از جمله دولت‌های کارآفرین که در دوره‌های اخیر ظهور یافتند، می‌توان به کشورهای جنوب شرقی آسیا اشاره نمود، به ویژه توسعه کشورهای تایوان، سنگاپور، کره جنوبی و مالزی در طول دوره بعد از جنگ دوم جهانی که به وسیله دولت به حرکت درآمدند، ناشی از کارآفرینی دولتی بوده است. [30]

3. روش‌شناسی تحقیق

3.1. روش تحقیق

در این پژوهش از روش توصیفی پیمایشی¹⁷ و روش همبستگی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق مطالعه میدانی نیز، از انواع روشهای آمار توصیفی و استنباطی در قالب نرم‌افزار SPSS15 استفاده شده است. و با استفاده از نرم‌افزار LISREL8.5 نیز روابط متغیرهای مستقل و وابسته و معادله ساختاری تعیین گردیده است.

3.2. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران و نمونه آن شامل 200 نفر از مدیران و کارشناسان ستاد سازمان می‌باشد.

3.3. پایایی و روایی پرسشنامه

پایایی تحقیق نشان می‌دهد ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی را به دست می‌دهد. پایایی در تحقیق حاضر از طریق آلفای کرونباخ برای 30 پرسشنامه اولیه به دست آمده است که به ترتیب برای عامل ساختاری 0/831، عامل رفتاری 0/827 و زمینه‌ای 0/797 و کل 0/905 می‌باشد. این که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد، از طریق روایی محتوایی که توسط اساتید محترم و کارشناسان کارآفرینی سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. [31]

3.4. مدل معادلات ساختاری

مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشهود یا قابل مشاهده و متغیرهای مکنون یا متغیرهای نامشهود می‌باشد. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص، با استفاده از داده‌های همبستگی آزمون نمود. مدل یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیلی چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری می‌باشد. بیان دقیق‌تر این مدل بسط مدل خطی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشهود و مکنون را آزمون نماید. که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و گاه نیز LISREL نامیده می‌شود. [32] بر اساس شکل (2) که بر مبنای مدل سه شاخگی طراحی شده است جهت ارزیابی عوامل موثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین در ابتدا اعتبار مدل صحه گذاری می‌شود و سپس مدل کامل معادله ساختاری سازمان دولتی کارآفرین مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. از طرفی برای دستیابی به اعتبار مدل، نیاز است تا اعتبار عاملی که صورتی از اعتبار سازه است و از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید، انجام شود. دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی جهت اعتبار عاملی وجود دارد. تمایز روشهای تحلیل اکتشافی و تأییدی در این است که روش اکتشافی روش تبیین واریانس مشترک زیربنای یک

ماتریس همبستگی را مشخص می کند و در زمانی که مدلی وجود ندارد، انجام می شود. در حالیکه روش تائیدی، تعیین می کند که داده ها با یک ساختار عاملی معین هماهنگ است یا خیر. [32]

3.5. تحلیل عاملی (روایی پرسشنامه و سازه)

دو محقق گرینگ و هامیلتون (1996) مشخص نمودند زمانی که یک ساختار پیش تجربی تدوین می شود، روشهای تحلیل عاملی اکتشافی، نخستین گام مفید را برای اجرای انواع پیچیده تر تحلیل عاملی تائیدی فراهم می آورد. [32] نتیجه حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی در این پژوهش مشخص نمود که کلیه عاملها مورد بررسی در مدل دارای اعتبار بوده تنها متغیرهای عامل ساختار سازمانی شامل "1- عدم تاکید بر رعایت دقیق سلسله مراتب و 5- شفافیت قوانین"، متغیر عامل محیط فرهنگی "1- تصور ذهنی جامعه مبنی بر اینکه تنها نظام اداری محل اشتغال در کشور است" و متغیر عامل محیط سیاسی - قانونی "گرایش سیاسی در نظام اداری کشور در حوزه های فرهنگی و اجتماعی سازمانی" در مدل اعتبار لازم را نداشته در نتیجه به دلیل پایین بودن نسبت اشتراک از مدل حذف شده است. برای کارکرد سازمان دولتی کارآفرین با توجه به نظریه ازبرن حدود 11 سوال طراحی شده است که نیاز به تحلیل عاملی اکتشافی نبوده است. در این قسمت به علت آنکه متغیرهای "2- موفقیت در ترغیب همکاری و مشارکت شهروندان، 3- گروه های محلی دریافت پیشنهادات از مشارکت مردمی و اجرای آن" برای سنجش یک شاخص طراحی شده است در نتیجه از میانگین آنها در پژوهش استفاده شده است.

3.6. تحلیل عاملی تائیدی

آزمون دیگر این پژوهش انجام تحلیل عاملی تائیدی برای ارزشیابی روایی سازه یا مدل مفهومی در نظر گرفته شده، می باشد. در تحلیل عاملی تائیدی و مدل ساختاری نرم افزار برازش را نیز مشخص می نماید. در تعیین برازش مدل، نکته مهم آنست که گاهی به علت حجم زیاد داده ها تقریباً همیشه معنادار است علاوه بر این از نظریه ولانگ¹⁸ (1993) مجذور کای تحت تاثیر مقدار همبستگی های موجود در مدل می باشد، هرچه این همبستگی زیاد تر باشد برازش ضعیف تر است. به همین دلیل برای برازش هر چند مبتنی بر مجذور کای است، اما به خاطر حجم نمونه برازش مدل را می توان از طریق هر کدام از شاخص های زیر کنترل نمود. شاخص نسبت x^2 / df : برای مدل ایده آل برابر یک می باشد و معمولاً کوچکتر از 3 مورد قبول است. (RMSEA)¹⁹ که مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریبی یا در واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی می باشد، برای مدلهایی که برازندگی خوبی داشته باشند برابر 0/05 است. تا سطح 0/08 نشان دهنده خطای معقول برای تقریب در جامعه است. مدلهایی که RMSEA آنها 0/1 یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد شاخص بنتلر - بونت²⁰ یا شاخص برازندگی نرم شده و (NFI)²¹ شاخص تاکر-لویز²² برازندگی نرم نشده (NNFI)²³، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)²⁴ شاخص چارزکاگ و سوربوم²⁵ شاخص برازندگی (GFI)²⁶ و شاخص تعدیل شده (AGFI)²⁷ این شاخصها به گونه کلی در دامنه صفر و یک قرار دارند و ضرایبی که بالاتر از 0/90 باشد مورد قبول واقع می شود. شاخص ریشه میانگین مجذور پس ماندها (RMR)²⁸ این شاخص که در رابطه با اندازه واریانس و کو واریانس قابل تفسیر است که هر چه کوچک تر 0/5 باشد حاکی از برازش بهتر مدل است. [32]

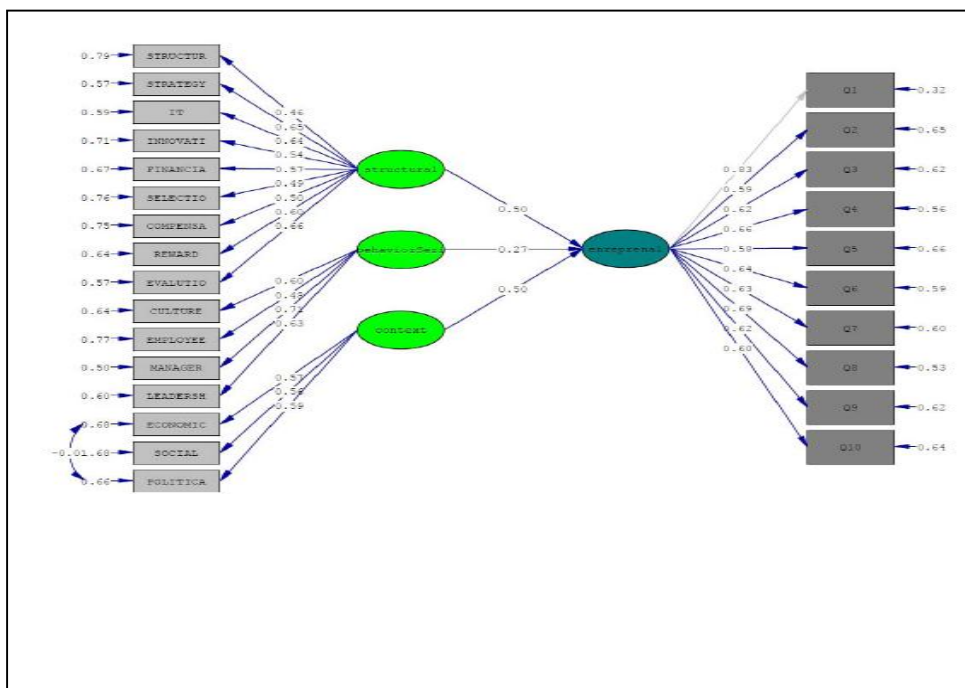
به طور کلی در تحلیل عاملی تائیدی و مدل معادله ساختاری، نرم افزار لیزرل دو نوع نمودار را به نمایش می گذارد. نمودار اول تخمین در حالت استاندارد که میزان اثرگذاری متغیرهای مشهود را بر روی متغیرهای وابسته و یا نامشهود



نشان می دهد و با علامت (β) بتا مشخص شده است و نمودار دوم در تخمین در حالت معنی داری که میزان قدرت و پایداری این اثر را نشان می دهد و در جدول (5) با سطح معنی داری t نشان داده شده است که در صورتی مورد قبول می باشد میزان سطح معنی داری آن از (1/79) بیشتر باشد. همچنین جهت فلش نیز مشخص کننده میزان اثر یا تبیین کنندگی متغیرها را نشان می دهد به طوریکه اگر جهت فلشها از متغیر مشهود (قابل مشاهده و اندازه گیری) به سمت متغیر مکنون (که به صورت مستقیم قابل مشاهده نمی باشد) متغیرهای مستقل بسوی متغیرهای وابسته باشد میزان تاثیر آن متغیر اول را در ایجاد متغیر دوم را نشان می دهد که قابلیت رتبه بندی را دارد و در صورتی که از جهت فلش برعکس حالت قبل باشد، مشخص کننده میزان تبیین کنندگی متغیر بر روی عامل می باشد. در این تحقیق کلیه تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول و دوم میزان بتا در سطح معناداری بالاتر از (1/97) معنادار شده است.

3.7. مدل کامل معادله ساختاری

نمودارهای (3,4) مدل کامل معادله ساختاری نشان می دهد که سه عامل یا شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه ای دارای میزان اثر با سطح معناداری مناسب در جهت تحقق سازمان دولتی کار آفرین می باشد. همچنین به طور کلی با توجه به شاخص های برازش که در جداول (1 و 2 و 3 و 4) مشخص شده است، RMSEA و RMR که از 0/5 کوچکتر می باشد و NFI، NNFI و CFI که در حدود 0/90 است نشان می دهد که مدل دارای برازش مطلوب می باشد. همچنین نمودار (5) مدل معادله شاخه ساختاری و نمودار (6) مدل معادله شاخه رفتاری و نمودار (7) مدل معادله شاخه زمینه ای را نشان می دهد. جدول (5) با توجه به نتایج (β) بتا و (t) سطح معنی داری اثبات فرضیه ها را نشان می دهد. جدول (6) معادلات مدل ساختاری حاصل از نتایج خروجی نرم افزار لیزرل را نشان می دهد.



نمودار 3 مدل کلی معادلات ساختاری عوامل زمینه ای، رفتاری و ساختاری

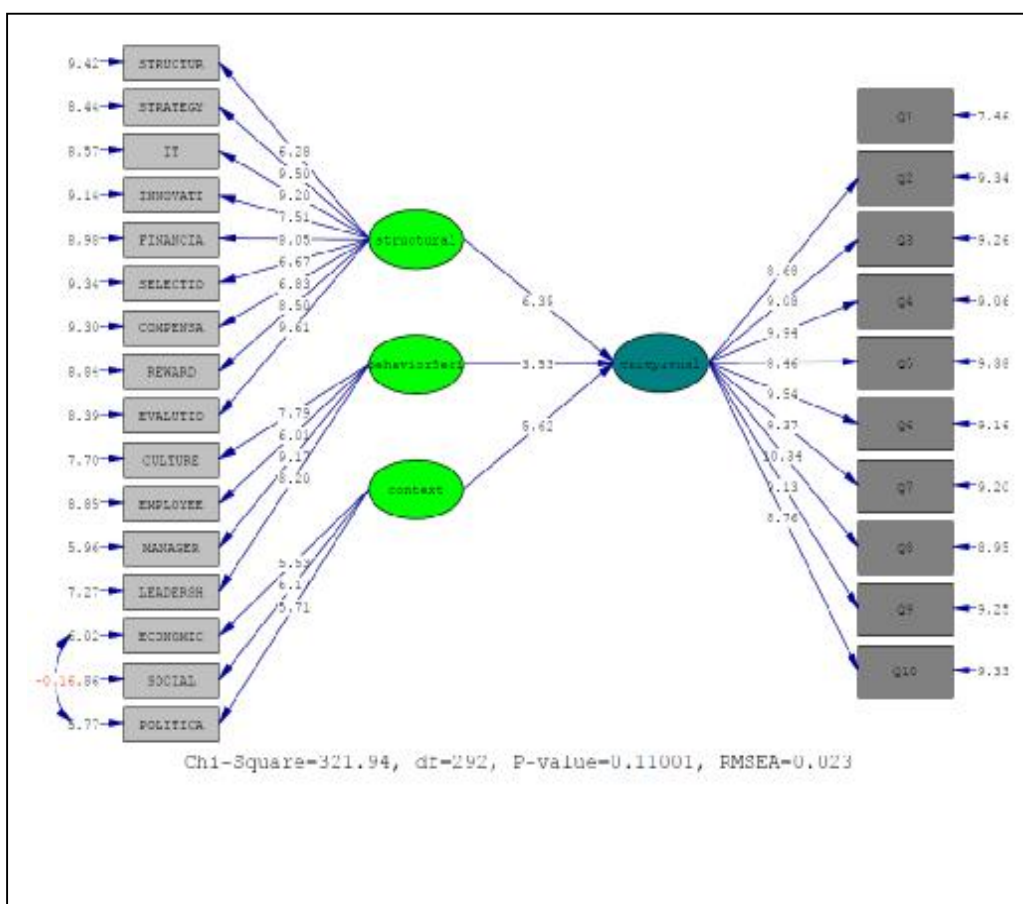


جدول (1) برازش مدل کامل معادله ساختاری

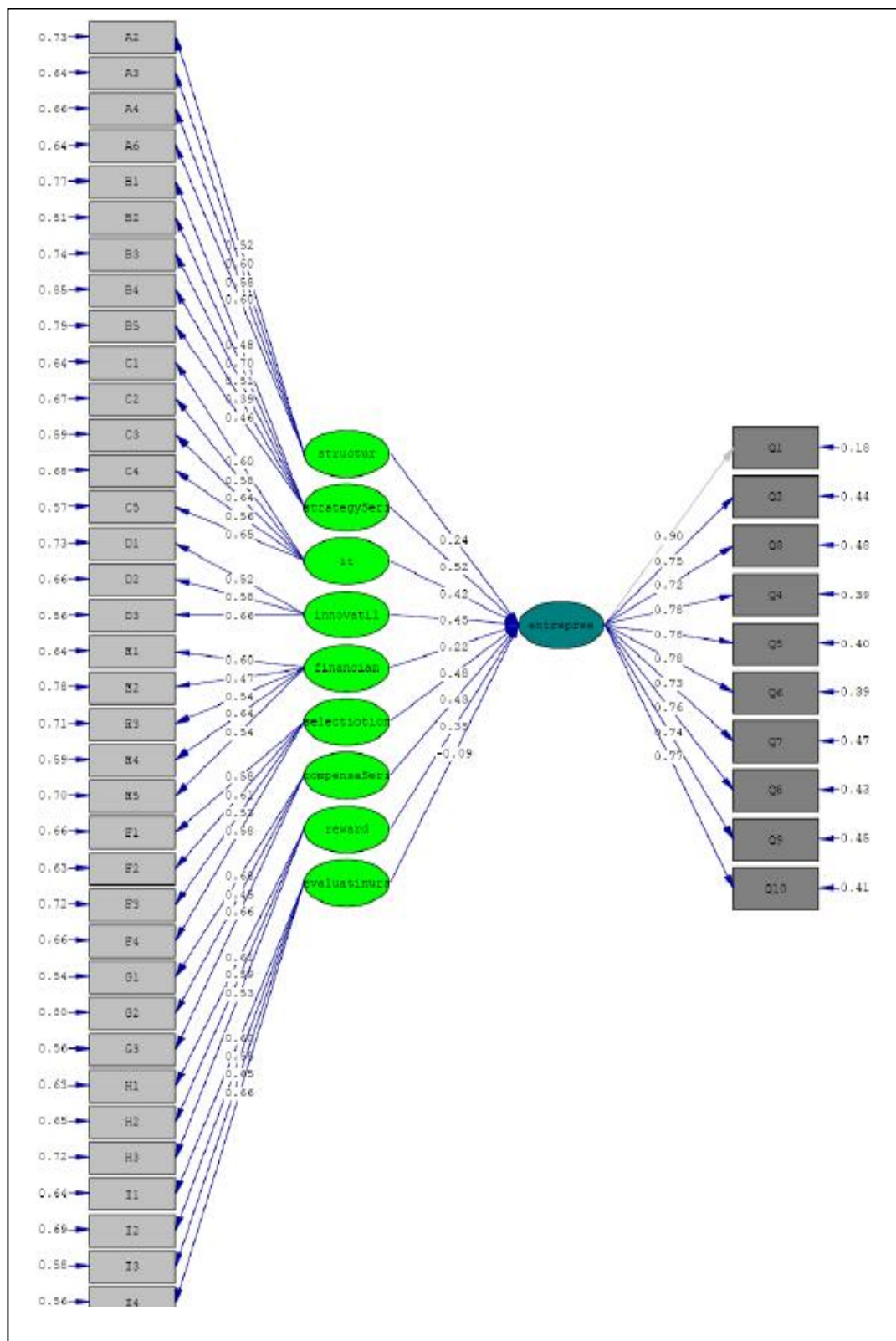
| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|-------|------------|-------|-----|-------|----------------------------|------|-----|------|-----|------|
| خروجی | $\chi^2 = 321.94$ | | $df = 292$ | | | | $p\text{-value} = 0.11001$ | | | | | |
| شاخص برازندگی | شاخص نسبت χ^2 / df | 1.102 | RMSEA | 0.023 | RMR | 0.021 | NFI | 0.91 | NFI | 0.98 | CFI | 0.96 |

جدول (2) برازش مدل معادله ساختاری (شاخه عوامل ساختاری)

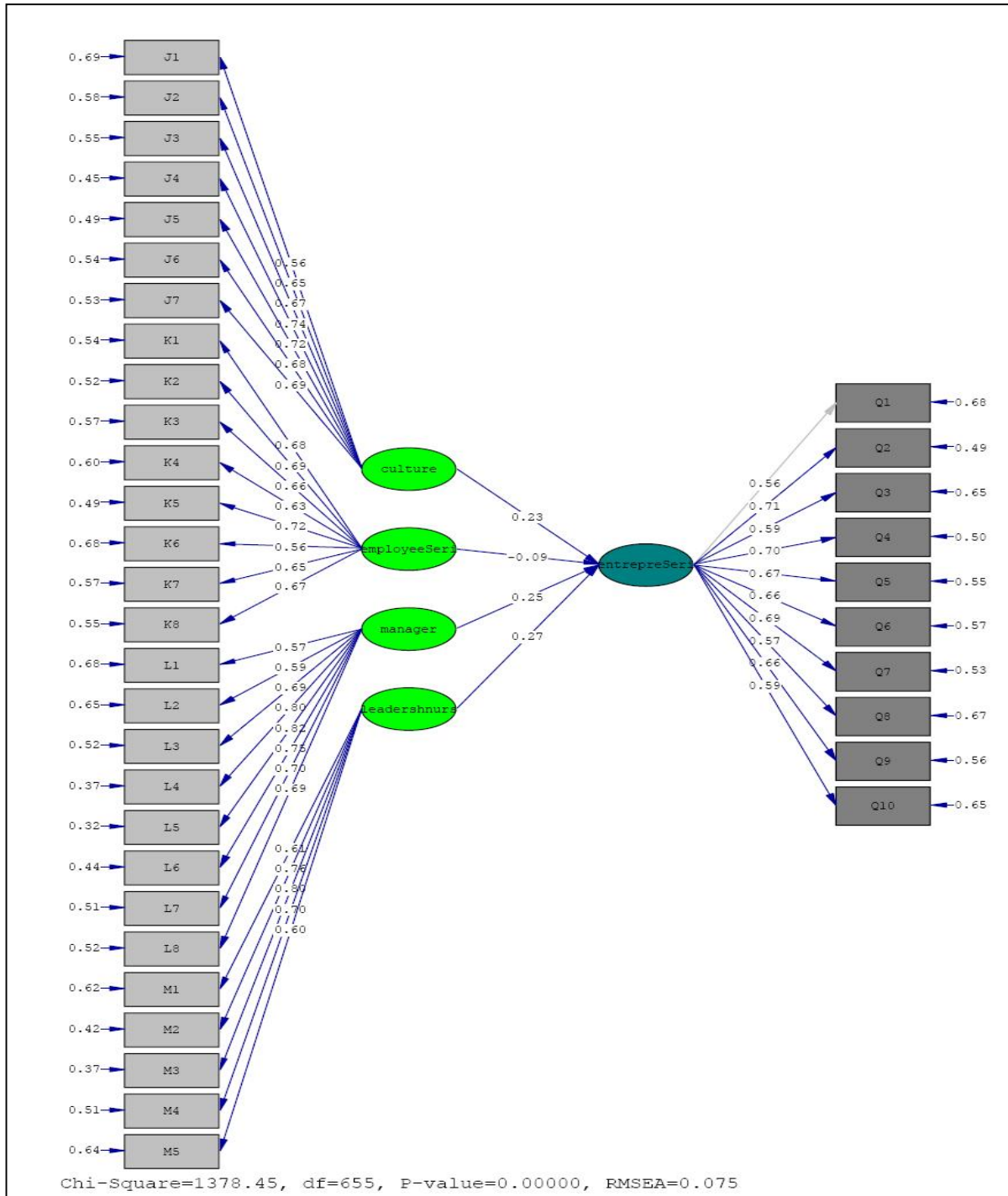
| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|------|-----------|-------|-----|-------|--------------------------|------|-----|------|-----|------|
| خروجی | $\chi^2 = 102.74$ | | $df = 94$ | | | | $p\text{-value} = 0.025$ | | | | | |
| شاخص برازندگی | شاخص نسبت χ^2 / df | 1.09 | RMS EA | 0.021 | RMR | 0.028 | NFI | 0.83 | NFI | 0.96 | CFI | 0.97 |



نمودار 4 مدل معادلات ساختاری کامل در حالت اعداد معنی دار



نمودار 5 مدل عوامل شاخه ساختاری



نمودار (6) معادله ساختاری در حالت تخمین استاندارد (شاخه عوامل رفتاری)

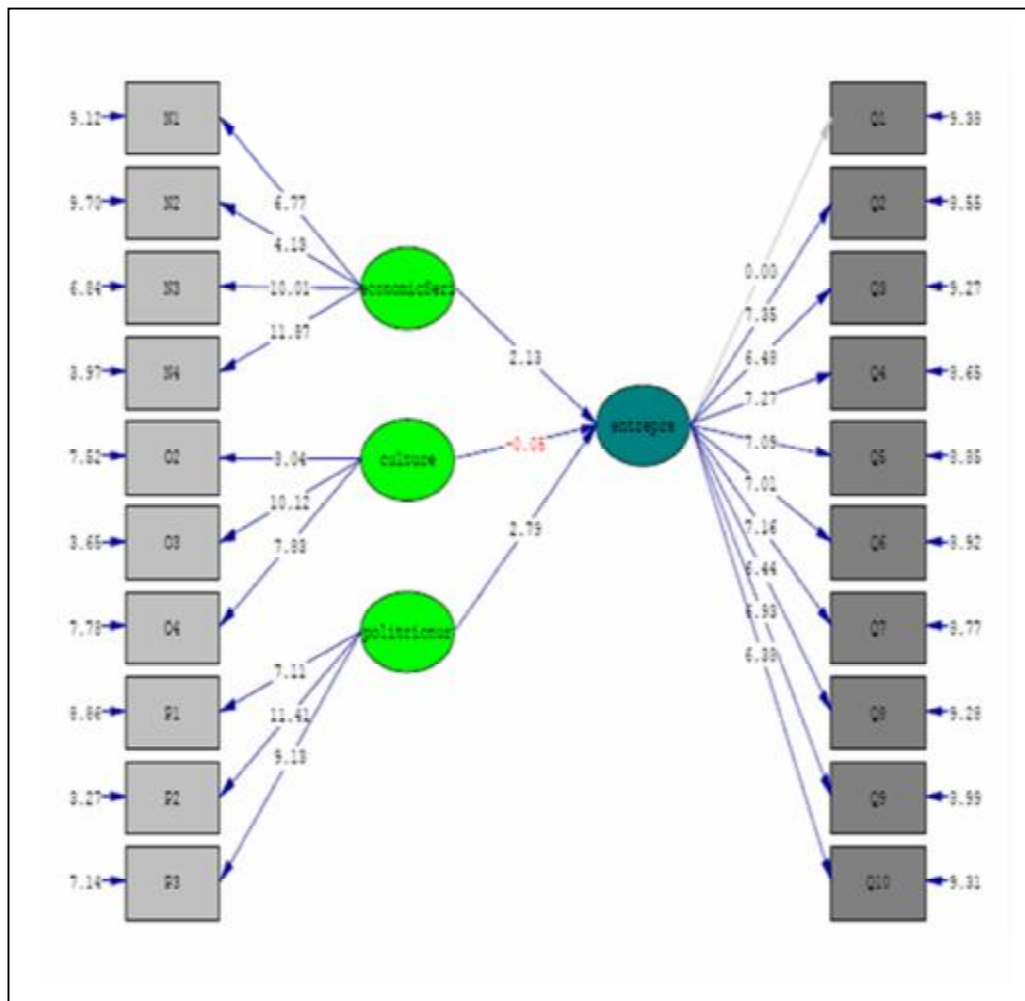


جدول (3) برازش مدل معادله ساختاری (شاخه عوامل رفتاری)

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|------------------|-------|----------|-----|-------|-----|------------------------|-----|------|-----|------|
| | خروجی | $\chi^2=1378,45$ | | $df=655$ | | | | $p\text{-value}=0,001$ | | | | |
| شاخص نسبت | شاخص نسبت χ^2/df | ۲,۱ | RMSEA | ۰,۰۷۵ | RMR | ۰,۰۳۴ | NFI | ۰,۸۶ | NFI | ۰,۹۲ | CFI | ۰,۹۲ |

جدول (4) برازش مدل معادله ساختاری (شاخه عوامل زمینه ای)

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----|----------|-------|-----|------|------------------------|------|-----|------|-----|------|
| $\chi^2=436,04$ | | $df=164$ | | | | $p\text{-value}=0,001$ | | | | | |
| شاخص نسبت χ^2/df | 2,1 | RMSEA | 0,091 | RMR | 0,03 | NFI | 0,84 | NFI | 0,88 | CFI | 0,90 |



نمودار (7) معادله ساختاری در حالت سطح معناداری (شاخه عوامل زمینه ای)



جدول (5) اثبات فرضیه های اصلی و فرعی

| وضعیت | (t) | (β) | فرضیه های اصلی |
|-----------|-------|-------|--|
| تائید شد | 6,39 | 0,50 | 1- عامل ساختاری در تحقق سازمان دولتی کار آفرین ایران موثر است. |
| تائید شد | 3,53 | 0,27 | 2- عامل رفتاری در تحقق سازمان دولتی کار آفرین ایران موثر است. |
| تائید شد | 5,62 | 0,50 | 3- عامل زمینه ای در تحقق سازمان دولتی کار آفرین ایران موثر است. |
| وضعیت | (t) | (β) | فرضیات فرعی شاخه ساختاری |
| تائید شد | 2,54 | 0,24 | 1- بین ساختار سازمانی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 3,67 | 0,52 | 2- بین استراتژی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 3,78 | 0,42 | 3- بین فناوری اطلاعات و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 3,85 | 0,45 | 4- بین نوآوری و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 2,36 | 0,22 | 5- بین سیستم مالی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 4,04 | 0,48 | 6- بین سیستم جذب و نگهداری نیروی انسانی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 4,08 | 0,43 | 7- بین سیستم حقوق و دستمزد و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید نشد | 0,58 | 0,35 | 8- بین سیستم پاداش و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید نشد | -0,15 | -0,09 | 9- بین سیستم ارزیابی عملکرد و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| وضعیت | (t) | (β) | فرضیات فرعی شاخه رفتاری |
| تائید شد | 2,42 | 0,23 | 10- بین فرهنگ سازمانی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید نشد | -1,04 | -0,09 | 11- بین ویژگیهای کار آفرینانه کارکنان و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 2,45 | 0,25 | 12- بین ویژگیهای کار آفرینانه مدیران و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 2,91 | 0,27 | 13- بین سبک رهبری و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| وضعیت | (T) | (B) | فرضیات شاخه زمینه ای |
| تائید شد | 2,13 | 0,22 | 14- بین محیط اقتصادی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید نشد | -0,05 | 0,00 | 15- بین محیط اجتماعی_ فرهنگی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |
| تائید شد | 2,79 | 0,28 | 16- بین محیط سیاسی_ قانونی و سازمان دولتی کار آفرین ارتباط معنادار وجود دارد. |

جدول (6) معادلات مدل ساختاری

| | |
|--------------------------------|--|
| معادله (1) معادله کامل ساختاری | سازمان دولتی کار آفرین = 0.50 * عامل ساختاری + 0.50 * عامل زمینه ای + عامل رفتاری 0,27 + 0,46 خطا |
| معادله (2) شاخه عوامل ساختاری | سازمان دولتی کار آفرین = 0,24 ساختار سازمانی + 0,52 استراتژی + 0,42 فناوری اطلاعات + 0,45 نوآوری + 0,22 سیستم مالی + 0,48 جذب و نگهداری منابع انسانی + 0,43 سیستم حقوق و دستمزد + 0,19 خطا |
| معادله (2) شاخه | سازمان دولتی کار آفرین = 0,23 فرهنگ سازمانی + 0,25 ویژگیهای مدیران + 0,27 سبک رهبری + 0,70 خطا |
| معادله (4) شاخه عوامل | سازمان دولتی کار آفرین = 0,22 محیط اقتصادی + 0,28 محیط سیاسی + 0,79 خطا |



نتیجه گیری

اگر چه عوامل مختلفی در کارآفرینانه ساختن بخش دولتی دخالت دارد که می تواند موجب شکست یا موفقیت تحقق کارآفرینی در سازمان دولتی شود، اما درک و بررسی موشکافانه کلیه جنبه های کارآفرینی سازمانی می تواند عامل موثری در افزایش نرخ موفقیت باشد. در پژوهش انجام شده در سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران مشخص گردید که چگونه با جزئی تر شدن و تعیین زیر مجموعه هر یک از مولفه های اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه ای، می توان مراحل شناخت و پیاده سازی کارآفرینی در سازمان دولتی را به شکل نوآورانه خلق نمود. با عنایت به معادله (1) مدل کامل ساختاری می توان به اهمیت این عوامل در کارآفرینانه نمودن سازمان دولتی پی برد. از آنجائیکه عامل زمینه ای از نظر میزان اثرگذاری برابر با عامل ساختاری است و همچنین بالا بودن اثر متغیرهای محیط اقتصادی و سیاسی - قانونی بیانگر آن است تحقق سازمانهای دولتی کارآفرین تنها با ایجاد یک دولت کار آفرین که سکان هدایت را بر دست گرفته است میسر می باشد همچنین میزان اثر عامل زمینه ای که همان ابرسیستم و بستر اصلی ایجاد سازمان دولتی کارآفرین می باشد، نشان می دهد که همکاری و اثر متقابل دولت و سازمانهای دولتی در کارآفرینانه ساختن سازمانهای دولتی بسیار موثر است. به عبارت دیگر در ایجاد کارآفرینی در سازمان دولتی نیاز به باز آفرینی دولت و سازمانهای دولتی همزمان می باشد.

نکته دوم: ضرایب در معادله شاخه ساختاری (2) نشان می دهد که مدیران سازمان باید یک بار ساختار سازمانی را بر مبنی رویکرد کارآفرینانه بازنگری و مهندسی مجدد نمایند. تا بتوانند اهداف کارآفرینانه را در خط و مشی و برنامه های راهبردی شناسایی و برنامه ریزی نمایند. از طرفی با توجه به اینکه اثر مستقیم سیستم پاداش و ارزیابی عملکرد در کارآفرین ساختن مورد تأیید واقع نشده است، می توان چنین بیان نمود که پاداش و ارزیابی عملکرد ارتباط مستقیم و معناداری با کارآفرین کردن سازمان دولتی استاندارد ندارد ولی به صورت غیر مستقیم تبیین کننده عامل ساختاری در تحقق سازمان دولتی کارآفرین می باشد و سازمان باید دقت نماید تا سیستم پاداش و ارزیابی عملکردی نوآورانه طراحی نماید تا انگیزه ای در جهت کارآفرینانه نمودن کارکنان و مدیران در سازمان گردد.

نکته سوم: نقش عامل رفتاری یا همان روابط انسانی است که در تحقق سازمان دولتی موثر است. به عبارت دیگر زمانی یک ساختار کار آفرینانه در محیط کارآفرینانه شکل می گیرد که رفتار سازمان کار آفرینانه باشد. همچنین مشخص گردید الگوی سازمان دولتی کارآفرین پیروزمندانه نیازمند به مدیرانی خلاق در تمام ابعاد مدیریتی سازمان دارد.

پیشنهادات

1- مدیران سازمان دولتی ساختار سازمانی را بر مبنی رویکرد کارآفرینانه بازنگری و مهندسی مجدد نمایند. تا بتوانند اهداف کارآفرینانه را در خط و مشی و برنامه های راهبردی شناسایی و برنامه ریزی نمایند.

3- با توجه به میزان اثر عوامل سازنده شاخه ساختاری و رفتاری، سازمانهای دولتی باید رویکرد خود را به کارکنان تغییر دهند. فضا و محیط فرهنگی سازمان باید به گونه ای متحول شود که شرایط رشد، توسعه استعدادها و روحیه انعطاف پذیری را در برابر تغییرات سریع، در تمام سطوح سازمانی و مدیریتی ایجاد نماید.

4- سازمانهای دولتی در برنامه های کلان و عملیاتی خود شایسته سالاری، نخبه پروری را بر تعاملات و مسیر ارتقای شغلی معطوف دارند.



- 5- سازمانها دولتی با ایجاد یک نظام مهندسی آموزشی، فعالیتهای علمی و پژوهشی مناسب در جهت توانمندسازی سرمایه انسانی اهتمام ورزند و با تجزیه و تحلیل اثرگذاری آموزشها و تعاملات علمی در سطح سازمان، رشد فکری سازمان را به سوی سازمان خلاق و توسعه یافته هدایت نمایند.
- 6- دقت نظر در ایجاد یک سیستم حقوق و دستمزد عادلانه و تشویق کننده در جهت خلاقیت و نوآوری می تواند در کارآفرین ساختن سازمان دولتی موثر واقع شود.



منابع

- [1] فرهنگی، علی اکبر، صفر زاده، حسین، کارآفرینی (مفاهیم، نظریه ها، مدل ها و کاربردها)، انتشارات سازمان کار و تامین اجتماعی، چاپ اول، 1386.
- [2] صفر زاده، حسین، "طراحی و تبیین الگوی ارتباطات سازمانی در فرآیند کار آفرینی سازمان با تاکید بر شرکتهای پخش سراسری در ایران" رساله دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، 1384.
- [3] هادی زاده مقدم، اکرم، رحیمی فیل آبادی، فرج الله، کار آفرینی سازمانی، انتشارات جانان، چاپ اول 1384.
- [4] حسن مرادی، نرگس، مدیریت کارآفرینی، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول، 1385
- [5] ازبرن، دیوید، پلاستریک، پیتر، بازآفرینی دولت، ترجمه امینی، انتشارات سازمان فرهنگی فردا، چاپ اول، 1384.
- [6] D.J. Smith, "The politics of innovation: Why innovations need a godfather", *Technovation Vol. 27. 2007. pp. 95-104*
- [7] هیوز، آن، مدیریت دولتی نوین، نگرش راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه ها، مفاهیم، نظریه، الوانی سید مهدی و همکاران، انتشارات مروارید، چاپ هشتم، 1386.
- [8] N.C. Roberts "Public entrepreneurship and innovation", *Policy Studies Review, Vol. 11 No. 1, 2002, pp. 55-74*
- [9] S. Borins, "Loose canons and rule breakers, or enterprising leaders? Some evidence about innovative public managers", *Public Administration Review, Vol. 60, 2000, pp. 498-507.*
- [10] T. Sotirakou, and M. Zeppou, "How to align Greek civil service with European Union public sector management policies: a demanding role for HR managers in the anagement, Vol. 18 No. 1, 2005, pp. 54-82.
- [11] مقیمی، سید محمد، کار آفرینی در سازمانهای دولتی، انتشارات فراندیش، چاپ اول 1384.
- [12] میرزایی اهرانجانی، حسن "تاملی بر واژه های تخصصی (2)", دانش مدیریت شماره 17، 1371.
- [13] میرزایی اهرانجانی، حسن "پژوهش کاربردی (1)", دانش مدیریت، شماره 17، 1371.
- [14] M. Mohamed, "Factors affecting organizational creativity and innovativeness in Egyptian business organizations : anempirical investigation " *Journal of Management Development Vol. 24 No. 1, 2005pp. 7-33q*
- [15] استیفن رابینز، تئوری سازمان ساختار و طرح سازمان، مهدی الوانی، دانایی فرد، انتشارات صفار_اشرافی، چاپ بیست و دوم، 1387.
- [16] جویس، پاول، استراتژی در بخش دولتی (راهنما برای مدیریت اثربخش تغییر)، صدیقه، خورشید، انتشارات رسا، چاپ اول، 1385.
- [17] دیوید، فرد آر، مدیریت استراتژیک، ترجمه پارسیان، علی، اعرابی، سید محمد، انتشارات پژوهشهای فرهنگی، چاپ نهم، 1385.
- [18] علی رضا علی احمدی، فناوری اطلاعات و کار بردهای آن، انتشارات مروارید دانش، چاپ اول، 1382.
- [19] ت. افرایم و همکاران، فناوری اطلاعات برای مدیریت دگرگونی سازمانها در اقتصاد دیجیتالی، انتشارات دانشگاه پیام نور چاپ اول، 1385.
- [20] گیبسون، روان، نو اندیشی در عصر تحول، ترجمه شیرازی، علی انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول 1386
- [21] الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، انتشارات نی، چاپ دوم، 1383.
- [22] ازبرن، دیوید، بازآفرینی دولت، ترجمه امینی، فضل اله، انتشارات سازمان فرهنگی فردا، چاپ اول، 1384.
- [23] A. Oke, "Innovation types and innovation management practices in service opanies" *International Journal of Operations & Production Management Vol. 27, 2007, No. 6,*
- [24] تاشمن، مایکل، اریلی سوم، چارلز، نوآوری بوستر پیروزی، ترجمه ع.ر. رضایی نژاد، انتشارات رسا، چاپ دوم، 1383.



- [25] R.D.Hisrich,B.Antoncic,"Corporate entrepreneurship contingenciesand organizationalwealth creation" *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 6, 2004pp. 518-550
- [26] کنت. بلانچارد، هرم معکوس، ترجمه مهدی چمزار، انتشارات رسا، چاپ چهارم، 1385.
- [27] S.Kan-ichiro K. Sang-Hoon, B. Zong-Tae, "Entrepreneurship in Japan and Silicon Valley: a comparative study" *Technovation* 22.2002.PP. 595-606
- [28] احمد پور داریانی، محمود، و همکاران، تجارب کار آفرینی در کشورهای منتخب، موسسه انتشارات امیر کبیر، چاپ اول، 1386.
- [29] A.Leonidas.C.Zampetakis,G.Crete, .Vassilis, "Entrepreneurial behaviour in the Greek public sector" *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 13 No. 1, 2007
- [30] F.Tony&L.yu, "Towards a Theory of the Entrepreneurial State", *International Journal of Social Economics* , vol.8, no.9,2001
- [31] بازرگان، عباس و همکاران، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، چاپ پانزدهم ، 1385.
- [32] هومن، حیدر علی، مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزل، انتشارات سمت، چاپ اول، 1384.

پی نوشت

- 1.intrepender
2. Individual Entreprenreunership
- 3.Intrapreneurship
- 4Corporate Entrepreneurship
- 5 Entrepreneurial Governmental Organization
- 6 entrepreneurial discovery
- 7.Ted Gaebler
- 8.fry
- 9 Cornwall &Perlman
- 10 Fred R. David
- 11Shepard
- 12 . Kent
- 13 Kan-ichiro Suzuki
- 14 Shapero
15. Sokol
- 16 . Derossi
17. survery
- 18 .Bollen and Long
- 19 .Root Mean Aquare Error of Approximation
- 20.Bentler -Bonett
21. Normed Fit Index
22. Tucker-Lewis index
23. Non-Normed Fit Index
24. Comparative Fit Index
25. Jarzkag&Surbom
26. Goodness of Fit Index
27. Adjusted Goodness of Fit Index
28. Root Mean Square Residual