

بررسی عوامل موثر بر موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور

علی ثریایی^{*}، علیرضا پاکدین امیری^{**}، مجتبی پاکدین امیری^{***}

^{*} عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، بابل، ایران.

^{**} کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. E-mail: PakdinAmiri@gmail.com

^{***} کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۰۷/۲۰

چکیده

هدف از مقاله حاضر، بررسی عوامل موثر بر موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور در جهت شناخت چالش‌های فراروی کارآفرینان سازمانی می‌باشد. از میان جامعه آماری ۵۳۲ عضوی مورد مطالعه، تعداد ۲۱۳ نفر با نمونه‌گیری گروه‌بندی شده و تصادفی انتخاب گردید. سپس با جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز با استفاده از ابزارهای مراجعه به اسناد و مدارک، مصاحبه و به ویژه پرسشنامه با ضریب پایایی ۰/۸۷۴۴، در قالب روش تحقیق غیرآزمایشی پیمایشی، به استخراج موانع کارآفرینی سازمانی، پرداخته شده است. نتایج تحقیق نشان داده است که از سه متغیر اصلی تبیین‌کننده مدل یعنی موانع داخلی، محیطی و برآیندی، متغیر برآیندی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. همچنین در ارتباط با موانع داخلی از بین متغیرهای گوناگون دو متغیر مدیریت منابع انسانی و ساختاری دارای اولویت می‌باشند. در سطح موانع محیطی متغیر فناوری اطلاعات و در موانع برآیندی متغیر اطلاعات و ارتباطات دارای بیشترین اهمیت می‌باشند. در پایان مقاله، بحث و مقایسه، نتیجه‌گیری و پیشنهادات کاربردی، و نیز مواردی چند در خصوص ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: موانع - کارآفرینی سازمانی - وزارت کشور.

مقدمه

رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به‌عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد می‌شود. زیرا می‌تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود (احمدپور و دیگران، ۱۳۸۳، ۱). بررسی

امروزه با توجه به رقابت شدید جهانی، سازمان‌هایی قادر به حفظ رقابت در عرصه کسب و کار خواهند بود که از روش‌های خلاقانه، نوآور و کارآفرین برای ارتقای بازدهی، رضایت و کیفیت استفاده کنند تا بتوانند گوی سبقت را از دیگر رقبا کسب کنند (آقاجانی؛ پاکدین امیری؛ الیکایی، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر با عنایت به پیچیدگی و

برابر رقبا می‌باشد. بنابراین می‌بایست از مهارت‌ها و خدمات مشورتی مدیریتی سازمان‌ها حمایت کرد. مدیران سازمان‌ها نباید همه وظایف و فعالیت‌ها را خودشان و به تنهایی انجام دهند، بلکه با توجه به پیچیدگی کارکرد سازمان‌ها، لازم است تا مدیران، به دانش کارکردن با منابع مادی و انسانی سازمان‌ها مسلح باشند تا بتوانند با استفاده بهینه و مطلوب از آنها، سازمانی کارآ و اثربخش و با بهره‌وری بالا یا همان سینرژیک داشته باشند.

مستند به بیان مسئله مذکور فوق، بیانگر نقش و اهمیت کارآفرینی در سازمان‌ها می‌باشد در این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور پرداخته می‌شود. بر این اساس قلمرو مکانی و حوزه مورد بررسی در این تحقیق به وزارت کشور محدود می‌شود. بنابراین سؤال تحقیق بدین شرح مطرح می‌گردد: ۱- موانع کارآفرینی سازمانی در سطح وزارت کشور چیست؟

پیشینه تحقیق

واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entrepreneure* به معنی متعهد شدن است (هزارجریبی، ۱۳۸۴، ۱۳؛ آقاجانی، ۱۳۸۴، ۲؛ احمدپور، ۱۳۸۱، ۴). گرفته شده که بیش از ۱۵۰ سال قدمت دارد و در سال ۱۸۲۸ به انگلیسی برگردانده شد. اخیراً مفهوم جدیدی تحت عنوان کارآفرینی سازمانی مطرح شده است و به نظر می‌رسد این مفهوم برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ در سوئد به کار گرفته شد (ویلیام^۵، ۲۰۰۰، ۲). در فرهنگ و بستر، کارآفرین، فردی تعریف شده است که سازماندهی می‌کند و خطر مربوط به مؤسسه‌اش را می‌پذیرد (آدامز^۶، ۱۹۶۸، ۳۲۳). شومپیتر معتقد است که کارآفرینی موتور محرک اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش کارآفرین عبارت است از: نوآوری و ایجاد ترکیب‌های تازه‌ای از مواد (پالمر^۷، ۱۹۸۷، ۴۸ و زیمر و همکاران^۸، ۱۹۹۶، ۳). کارآفرینی یعنی

روند زندگی انسان از دوران اولیه پیدایش تاریخ تاکنون نشان می‌دهد که همواره عامل تغییر یا همان کارآفرین، نقش مهمی در پیشرفت جوامع داشته است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که کارآفرینی و کارآفرینان از قدیم الایام وجود داشته‌اند اما توجه به آنها به گونه‌ای شایسته و بایسته صرفاً در چند دهه اخیر بوده است. امروزه کارآفرینی را به‌عنوان موتور رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع می‌شناسند (مقیم، ۱۳۸۳). کارآفرینان در رأس کسب و کارها قرار گرفته، در جستجوی فرصت‌ها بوده، و خلاقیت نیز ابزاری برای موفقیت آنها تلقی می‌شود. کارآفرینان تغییر را به‌عنوان یک پدیده معمولی می‌نگرند، همیشه در جستجوی آن هستند، به آن واکنش نشان داده و از آن به‌عنوان یک فرصت استفاده می‌کنند (دانفی^۱، ۱۹۹۴). افراد تحصیل کرده کارآفرین نقش مهمی در حرکت چرخ‌های توسعه اقتصادی به عهده دارند و منشاء تحولات بزرگ در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی در سطح سازمان‌ها محسوب می‌گردند (دونه^۲، ۲۰۰۰). بنابر اعتقاداتی، در جوامع، لازم است که انقلاب کارآفرینی رخ دهد. این انقلاب در قرن حاضر اهمیتی به مراتب بیشتر از اهمیت انقلاب صنعتی دارد (کوراتکو و همکاران^۳، ۱۹۸۹). نوآوری را می‌توان به پیاده‌سازی ایده‌های خلاق نسبت داد و کارآفرینان از نظر نوآوری، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. آنها در شرکت‌ها بر نوآوری برای بقا و رقابت با کارآفرینانی که بیش از پیش در صحنه بازار ظاهر می‌شدند موجب هدایت فعالیت‌های کارآفرینانه به درون شرکت‌ها شدند (دونکان و همکاران^۴، ۱۹۸۸). از مهم‌ترین محاسن راه‌اندازی شرکت‌های کارآفرینانه ایجاد اشتغال مولد است. از فعالیت‌های مخاطره‌آمیز در کارآفرینی مستقل و فردی به معنای سازماندهی یک سازمان جدید یا همان تأسیس یک شرکت بوده است. بنابراین در امر کارآفرینی تنها ایجاد شرکت اهمیت ندارد بلکه از آن مهمتر استمرار فعالیت‌های شرکت و بقا در

5. William
6. Adams
7. Palmer
8. Zimmerer et al

1. Dunphy
2. Duane
3. Kuratko et al
4. Duncan et al

برای بقاء و رقابت با کارآفرینانی که بیش از پیش در صحنه بازار ظاهر می‌شدند موجب هدایت فعالیت‌های کارآفرینانه به درون شرکت‌ها شد (دونکان و همکاران، ۱۹۸۸). پالمِر^۹ (۱۹۸۷) و زمییر^{۱۰} (۱۹۹۶) یکی از نقش‌های کارآفرینان را نوآوری می‌دانند. کوین و اسلوین^{۱۱} (۱۹۸۶) در یک بررسی یافتند بخشی از حالت کارآفرینانه در گستردگی و بسامد نوآوری در ارتباط با تولید محصول و تمایل به پیشگامی تکنولوژی در تولید نمود می‌یابد. از نظر مینتزبرگ^{۱۲} (۱۹۳۷)، ریسک‌پذیری و اتخاذ سریع تصمیمات به وسیله یک رهبر قدرتمند یکی از وجوه کارآفرینی سازمانی است و استراتژی‌های کارآفرینانه با جهش‌های رو به جلو، با هدف تصمیم‌گیری سریع در شرایط عدم اطمینان مشخص می‌شود. کاندوال^{۱۳} (۱۹۷۷) معتقد است ریسک‌پذیری عامل معرفت مدیریت کارآفرینانه است. در عصر ما برای بقاء، پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان تازه‌ای را در سازمان تداوم بخشید و از رکود و نابودی آن جلوگیری کرد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد، باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد (سیدجوادی، ۱۳۸۲، ۲۰۷). از مهم‌ترین محاسن راه‌اندازی شرکت‌های کارآفرینانه ایجاد اشتغال مولد است. زیرا به موجب یک اصل در مدیریت، اگر یک نفر مستقیماً به کاری مولد گمارده شود به صورت غیر مستقیم برای حداقل سه نفر دیگر شغل ایجاد کرده است. ایجاد اشتغال مولد نیازمند شناسایی، خلق و استفاده از فرصت‌های کارآفرینی و اشتغال موجود در جامعه می‌باشد و از دلایل مهم توجه به کارآفرینی محسوب می‌گردد (آقاجانی، پاکدین، ۱۳۸۶). موزیکا و کانینگ^{۱۴} (۱۹۹۵) معتقدند بازتعریف مستمر تجارت در سازمان و سازگاری و انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های سازمان‌های کارآفرین محسوب می‌شود. از جمله مشکلاتی که در سازمان‌ها موجود می‌باشد محدود

شناسایی و بهره‌برداری از افکار فرصت‌طلبانه برای ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد (بروکاس و همکاران^۱، ۱۹۸۶، ۴۵). کارآفرینی فرآیندی است که در آن کارآفرینان فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کنند (دراکر^۲، ۱۹۸۵). کارآفرینی فرآیندی است که بدون توجه به منابعی که در اختیار است، فرصت‌ها به وسیله افراد تعقیب می‌شود (هورلوی^۳، ۱۹۹۹، ۲). ریچارد کانتیلون معتقد است کارآفرین فردی است که اهل ریسک باشد (هربرت و همکاران^۴، ۱۹۸۲، ۱۷). کارآفرین کسی است که با دوری از بی‌کفایتی‌های دیگران به کامیابی دست می‌یابد (لئی بنستین^۵، ۱۹۸۴، ۳۲۳). اندیشمندان زیادی راجع به کارآفرینی سازمانی بحث کرده‌اند و آنرا به عنوان یک فعالیت نوآورانه در درون یک سازمان معرفی کردند (پیرس^۶، ۲۰۰۳، ۲۰؛ کوراکو و همکاران، ۱۹۸۹ و جنینگز و همکاران^۷، ۱۹۹۰، ۵۳). در مجموع بهترین تعریفی که می‌توان از کارآفرینی ارائه کرد این است (آقاجانی و پاکدین، ۱۳۸۶) که کارآفرینی عبارت است از: فرآیند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد (هیس ریچ^۸، ۲۰۰۲). مفهوم نوآوری می‌تواند شامل همه چیز، از خلق محصولی جدید تا ایجاد یک نظام توزیع نوین یا حتی ایجاد یک ساختار سازمانی برای انجام کارها باشد. اضافه شدن این مفهوم به خاطر افزایش رقابت در بازار محصولات، تلاش در استفاده از نوآوری برای ایجاد مزیت رقابتی در کسب و کارهای موجود و بقای آنها است (آقاجانی، ۱۳۸۴). نوآوری را می‌توان به پیاده‌سازی ایده خلاقانه نسبت داد و کارآفرینان از نظر نوآوری، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. آنها در شرکت‌ها بر نوآوری

9. Palmer
10. Zimmerer
11. Covin & Slevin
12. Mintzberg
13. Khandwalla
14. Muzyka & Koning

1. Brockaus et al
2. Drucker
3. Hurloy
4. Herbert et al
5. Leibenstein
6. Pearce
7. Jennings et al
8. Hisrich

کردن فعالیت‌ها و عدم به کارگیری معیارهای خاص بودجه‌ریزی (فورستر و گراهام^۱، ۱۹۹۶)، نظام کنترلی نامطلوب، عدم توجه به جریان اطلاعات و فن‌آوری اطلاعات (وان میرلو^۲، ۱۹۹۶) و دیدگاه سنتی حاکم بر سازمان‌ها (سونیوجی^۳، ۲۰۰۱) می‌باشد.

براساس تحقیقات انجام شده در میان ۴۷ کشور صنعتی و نیز در حال توسعه با توجه به پنج شاخص مهم اقتصادی مرتبط با کارآفرینی شامل: درصد ایجاد اشتغال، سرانه تولید ناخالص داخلی بازا هر نفر شاغل، توانایی سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و ریسکی برای توسعه کسب‌وکار، میزان درک مدیران از کارآفرینی، و بالاخره هزینه کل تحقیقات، تأیید شده است که بین میزان توجه به فعالیت‌های کارآفرینانه و بهبود شاخص‌های مذکور در کشورهای مورد مطالعه رابطه مثبت وجود دارد (احمدپور و دیگران، ۱۳۸۳، ۴). در تحقیقی اشاره شده است که نوآوری در درون سازمان‌ها مستلزم تغییر در الگوی به‌کارگیری منابع و ایجاد توانایی‌های جدید است. در تحقیق مذکور هم چنین آمده است که برای تجدید حیات سازمانی باید از راهبردهای سه‌گانه ریسک‌پذیری سازمانی، نوسازی سازمانی و تغییر مبتنی بر چهارچوب‌شکنی استفاده شود (ساندرا و روبینسکی^۴، ۲۰۰۰). سادلر^۵ فقدان عوامل زیر را به‌عنوان مانعی بر سر راه کارآفرینی سازمانی معرفی می‌کند: ۱- استفاده از اهداف آشکار، ۲- تصمیم‌گیری مشارکتی، ۳- نظام اثربخش پاداش و تنبیه، ۴- استفاده از منابع بیشتر برای نوآوری، ۵- انعطاف‌پذیری و استقلال، ۶- دیدگاه رقابتی و تحریک ریسک‌پذیری (سادلر، ۱۹۹۹). احمدپور در رساله تحصیلی دوره دکترای خود ضمن جمع‌بندی ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر کارآفرینی مستقل و سازمانی، کارآفرینی را به صورت سیستمی در نظر گرفته است که دارای ورودی‌ها، فرآیند و خروجی خاص (رشد، تغییر و نوآوری) خود است. وی در نهایت مدلی را از کارآفرینی ارائه داده است (احمدپور، ۱۳۸۱). مقیمی در تحقیق خود موانع کارآفرینی موجود

در صنعت کشور را در قالب مدلی سه شاخگی شامل موانع رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای مورد بررسی قرار داده است. که عوامل ساختاری تحقیق حاضر عبارت بود از: ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم مالی و بودجه‌ای، سیستم تحقیق و توسعه. عوامل رفتاری در بر گیرنده عواملی همچون: فرهنگ سازمانی، تضاد و نقش، سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، و ویژگی‌های شخصیتی مدیران. همچنین عوامل زمینه‌ای یا محیطی آن شامل: ارتباط با ارباب رجوع، ویژگی‌های محیطی، و ارتباط با دولت. در بخشی از نتایج این تحقیق آمده است که اگر چه مدیران با مباحث کارآفرینی آشنایی دارند اما به علت وجود نظام نادرست پاداش از آن استقبال نمی‌کنند (مقیمی، ۱۳۷۹). جهانگیری (۱۳۸۲) عوامل فردی کارآفرینی را از طریق تحلیل مولفه‌های اصلی به شرح زیر تعیین کرده است: ۱- تعهد سازمانی، ۲- توفیق طلبی، ۳- اعتماد به نفس، ۴- مهارت‌های مذاکره، ۵- جاه طلبی، ۶- ریسک‌پذیری، ۷- تمایل به خدمت. این عوامل روی هم ۶۱/۱ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کنند. بورینز^۶ (۱۹۹۸) عوامل درون سازمانی بخش دولتی را از موانع عمده نوآوری در این بخش میدانند و معتقد است عوامل خارجی و مسایل سیاسی تاثیرات محدودتری نسبت به عوامل درونی دارد و این عوامل غالباً با فعالیت‌های درون ساختارهای بروکراتیک ارتباط دارند. لای‌ولینگ و دیگران^۷ دوازده خصوصیت مؤثر بر تبیین فرآیند کارآفرینی کارآفرینان را در سطح اعتقادی شناسایی و آنها را معرفی کرده‌اند که عبارت‌اند از: مخاطره را با عدم قطعیت ارتباط می‌دهد، عرضه‌کننده سرمایه مالی است، مبتکر است، تصمیم گیرنده است، رهبر صنعتی است، مدیر یا رئیس است، سازمان‌دهنده یا هماهنگ‌کننده منابع اقتصادی است، مالک شرکت تجاری است، به کار گیرنده عوامل مختلف تولید است، پیمانکار است، حاکم است و سرانجام فردی است که منابع را جهت مقاصد مختلف به کار می‌گیرد. صمدآقایی در تحقیقی با هدف بررسی تنگناهای توسعه کارآفرینی در ایران، موانع کارآفرینی در مجموعه

1. Forster & Graham
2. Van Mierlo
3. Soniyogi
4. Sandra & Dubinsky
5. Sadler

6. Borins

7. Liewellyn et al

روش تحقیق حاضر در گروه چهارم قرار می‌گیرد. و با توجه به روش‌های دوگانه تبیین فرضیات در تحقیقات مدیریتی شامل استفاده از فنون آماری و استفاده از فنون غیرآماري مانند تحقیق در عملیات (آذر، ۱۳۷۳، ۳۴) تحقیق حاضر غیرآزمایشی پیمایشی بوده و درگروه اول قرار می‌گیرد.

جدول ۱. استناد فاکتورهای تحقیق

منابع متغیرهای تحقیق از پیشینه تحقیق	فاکتورهای تحقیق
مقیمی، ۱۳۷۹ Liewellyn et al, 2000	مدیریت منابع انسانی
مقیمی، ۱۳۷۹ Sandra & Dubinsky, 2000	بوروکراسی
مقیمی، ۱۳۷۹ Sandra & Dubinsky, 2000	ساختار
Sadler, 1999	مدیریت مشارکتی
Van Mierlo, 1996 Soniyogi, 2001	فناوری اطلاعات
مقیمی، ۱۳۷۹	اجتماعی
مقیمی، ۱۳۷۹	سیاسی
مقیمی، ۱۳۷۹	قانونی
مقیمی، ۱۳۷۹	مشتری مداری
مقیمی، ۱۳۷۹	مدیریت تضاد
مقیمی، ۱۳۷۹	جامعه مداری
Van Mierlo, 1996	اطلاعات و ارتباطات
Borins, 1998	همکاری‌های بین سازمانی

جامعه آماری ۵۳۲ نفری تحقیق حاضر را کلیه کارشناسان و خبرگان امر در سطح وزارت کشور تشکیل دادند. اما مستند به مرور ادبیات موضوعی مربوط، و به علت نبود قطعیت و اطمینان در تعیین درصد خطای مجاز (d) و برخورد نسبتاً سلیقه‌ای با آن، در تحقیق حاضر ترجیح داده شد که از برخی قواعد پذیرفته شده در آمار مانند تعداد نمونه حداقل ۱۰٪ کل جامعه آماری به گونه‌ای که حجم نمونه بین حداقل ۱۰۰ و حداکثر ۱۰۰۰ مورد باشد (کرجه‌سی و مورگان^۲، ۱۹۷۰) استفاده گردید. با توجه به تعداد اعضاء جامعه آماری، ۲۱۳ نفر تعداد نمونه آماری تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهند که از طریق

شرکت‌های سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران را مورد بررسی قرار داده و آنها را به دو گروه موانع داخلی و خارجی تقسیم کرده است (صمدآقایی، ۱۳۷۸). زالی در تحقیقی به بررسی و ارزیابی خصیصه‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه مازندران پرداخته و نتیجه‌گیری کرده است که در جامعه آماری مورد مطالعه، هیچکدام از افراد واجد خصیصه‌های کارآفرینانه نیستند (زالی، ۱۳۸۵). ناظم و عباسی در تحقیق خود به بررسی رابطه بین کارآفرینی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های شهر تهران پرداخته و نتیجه‌گیری کرده‌اند که بین کارآفرینی و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد، کارآفرینی یکی از متغیرهای مؤثر در عملکرد مدیران زن و مرد است، بین کارآفرینی و سطح تحصیلات مدیران رابطه معنادار وجود دارد، بین کارآفرینی و سن مدیران رابطه معنادار وجود دارد، و بالاخره اینکه بین کارآفرینی و وضعیت تأهل مدیران رابطه معنادار وجود دارد (ناظم و عباسی، ۱۳۸۴). صابر (۱۳۸۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی موانع موجود بر خلاقیت و نوآوری زنان کارآفرین پرداخت و آنها را شامل سه مورد: ۱- موانع فردی ۲- موانع سازمانی و ۳- موانع محیطی جمع‌بندی نمود و برای گذر از این مشکلات سه استراتژی را مفید دانست که شامل: ۱- استراتژی حفظ نهاد خانواده ۲- توسعه نهادهای غیر دولتی و ۳- ایجاد بسترهای مناسب توسط دولت. به طور خلاصه عوامل موثر تحقیق که از پیشینه تحقیق استخراج گردیده در جدول شماره یک بیان می‌گردد.

روش تحقیق

در مورد روش تحقیق تاکنون نظرات و دیدگاه‌های متفاوتی عنوان شده است (ظهوری، ۱۳۷۸، ۲۷). علیرغم این، با توجه به روش‌های چهارگانه دیدگاه تئوری‌پردازی، یعنی، بسط یا بهبود تئوری‌های موجود، مقایسه دیدگاه‌های تئوریک مختلف، بررسی پدیده‌ای خاص با استفاده از دیدگاه‌های تئوریک مختلف و بالاخره بررسی پدیده‌ای مستند و تکراری (تحقیقی که قبلاً انجام شده است) در محیط و شرایطی جدید (فلدمن^۱، ۲۰۰۴، ۶-۱)،

2. Krejcie & Morgan

1. Feldman

نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند.

قلمرو موضوعی تحقیق حاضر را مباحث مرتبط با کارآفرینی سازمانی و قلمرو مکانی وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. وزارت کشور یکی از وزارتخانه‌های مهم در تصمیم‌گیری‌های داخلی کشور محسوب می‌شود و قابلیت نفوذ و تصمیم‌گیری در باره مسائل داخلی کشور از جمله سیاسی، اجتماعی و فرهنگی را برعهده دارد. استاندارها هم که از وزارت کشور انتخاب می‌شوند و نماینده رییس جمهور در استان محسوب می‌شوند و همین طور در مورد فرماندارها و بخشدارها و غیره. در کل می‌توان گفت این مجموعه به عنوان نماینده قوه مجریه و به عنوان نماد هیئت دولت می‌باشد. از آنجایی که کشور ما بخش دولتی‌اش بزرگ‌تر از بخش خصوصی‌اش می‌باشد و با توجه به بودجه نجومی سالانه کشور و هزینه‌های هنگفت صرف این بخش (دولتی) می‌شود نیازمند این تفکر است که از چه راه‌هایی می‌توان به خلاقیت و نوآوری رسید. چرا که با ایجاد خلاقیت در این بخش و به کارگیری نوآوری می‌توان به آزاد شدن حجم زیادی از بودجه به عنوان صرفه‌جویی کمک نمود و در راستای اعتلا بخشیدن اقتصاد دولتی قدم برداشت. به عبارتی اگر در سرچشمه نگرش خلاقیت و نوآوری مورد عنایت قرار نگیرد در زیرمجموعه اوضاع با هزینه‌های غیر ضرور و ناکارآمد بسیار نابسامان خواهد بود. با توجه به وجود بیکاری در جامعه، داشتن روحیه کارآفرینی در وزارت کشور می‌تواند نویدبخش ایده‌زایی و ترویج نوآوری در طرح‌ها و ارائه منابع به بخش‌های جدید باشد و به این ترتیب می‌توان به اشتغال جوانان همت گماشت. بر این اساس وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران قلمرو مکانی تحقیق حاضر را تشکیل داده است.

متغیرهای تحقیق از نظر نقشی که در پاسخ دادن به سؤالات و یا آزمون فرضیات ایفا می‌کنند به پنج نوع تقسیم شده‌اند (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۶، ۴۵-۴۳). تحقیق حاضر از نوع تک متغیری مستقل است. بر این اساس عوامل سه گانه موانع داخلی، برآیندی و محیطی می‌باشند.

از ابزارهای چهارگانه جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مستند به مرور ادبیات موضوعی تحقیق حاوی ۸ سؤال مشخصات جمعیت‌شناختی و ۴۱ سؤال در مقیاس پنج گزینه‌ای بوده است.

روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق اینگونه بوده است که پرسشنامه طراحی شده، در مراجعه حضوری اول، در اختیار اعضاء جامعه آماری قرار گرفته و توضیحات لازم نیز برایشان داده شد سپس در مراجعه حضوری دوم نسبت به جمع‌آوری آنها اقدام شده است. آزمون‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر شامل ضریب همبستگی و آزمون روابط علی بوده است.

به منظور تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه‌گیری نیز روش‌های مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است (کونکا و همکاران^۱، ۲۰۰۴). سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود (کرونباخ^۲، ۱۹۵۱). این روشی است که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد (پیترسون^۳، ۱۹۹۴). اگر چه حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰/۷ باشد اما مقادیر ۰/۶ و حتی ۰/۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است (وان دنونالی^۴، ۱۹۷۴، ون و فری^۵، ۱۹۷۹). در تحقیق حاضر، قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری ۰/۸۷۴۴ بوده است.

نتایج و یافته‌ها

داده‌های آماری جمعیت‌شناختی

جدول ۲ داده‌های آماری توصیفی جمعیت‌شناختی اعضاء ۲۱۳ نفره نمونه آماری تحقیق را بر اساس آنچه که در پرسشنامه بوده است نشان می‌دهد.

1. Conca & et al
2. Cronbach
3. Peterson
4. Van de Nunnally
5. ven & Ferry

جدول ۲. داده‌های آماری توصیفی جمعیت‌شناختی اعضاء نمونه آماری

جمع			جنس		کمیت			
			مرد	زن	فراوانی			
			۱۵۸	۵۵	درصد			
۲۱۳			٪۷۴	٪۲۶				
٪۱۰۰								
جمع	سن (سال)		وضعیت تاهل		کمیت			
	بالاتر از ۵۰	۴۰-۵۰	مجرد	متاهل	فراوانی			
	۳۰-۴۰	۲۰-۳۰	۴۱	۱۷۲	درصد			
۲۱۳	۱۲	۶۳	٪۱۹	٪۸۱				
٪۱۰۰	٪۶	٪۳۰						
جمع			نوع استخدام		کمیت			
			قراردادی	پیمانی	رسمی			
			غیره	۳	۵۴			۱۴۴
۲۱۳			٪۱	٪۶	٪۲۵	٪۶۸		
٪۱۰۰								
جمع			وضعیت شغلی		کمیت			
			مدیر	کارشناس	کارمند			
			غیره	۵	۴۸			۱۳
۲۱۳			٪۵	٪۷۹	٪۴۸	٪۱۳		
٪۱۰۰			٪۳	٪۸	٪۸۲	٪۷		
جمع	تجربه کاری		میزان تحصیلات		کمیت			
	بالاتر از ۲۵	۲۰-۲۵	۱۵-۲۰	۱۰-۱۵	زیر ۵			
	۵-۱۰	۳۵	۳۸	۵۱	۲۷			
۲۱۳	۳۵	۲۷	٪۱۶	٪۱۸	٪۲۴	٪۱۳		
٪۱۰۰	٪۱۶	٪۱۳						
جمع			میزان تحصیلات		کمیت			
			فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس			دکتری
			زیر دیپلم	۱۳	۱۱۵			۴
۲۱۳			٪۰	٪۳۱	٪۵۴	٪۲		
٪۱۰۰								

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($\text{sig} \leq 0.05$) لذا فرض صفر رد می‌گردد. یعنی اینکه بین موانع داخلی و کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه آزمون در ارتباط با موانع برآیندی نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($\text{sig} \leq 0.05$) بنابراین فرض صفر رد می‌گردد. یعنی اینکه بین موانع داخلی و کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

الگوی روابط علی موانع کارآفرینی سازمانی در سطح وزارت کشور

فرض صفر: بین متغیر موانع کارآفرینی سازمانی و متغیرهای تشکیل دهنده آن در سطح وزارت کشور ارتباط معنی داری وجود ندارد.

فرض یک: بین متغیر موانع کارآفرینی سازمانی و

آزمون ضریب همبستگی بین موانع و کارآفرینی سازمانی

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی بین موانع و کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	سطح معنی داری	میزان خطا	ضریب همبستگی
موانع داخلی	۰,۰۰۰	۰,۰۵	۰,۹۱
موانع محیطی	۰,۰۰۰	۰,۰۵	۰,۶۰
موانع برآیندی	۰,۰۰۰	۰,۰۵	۰,۸۱

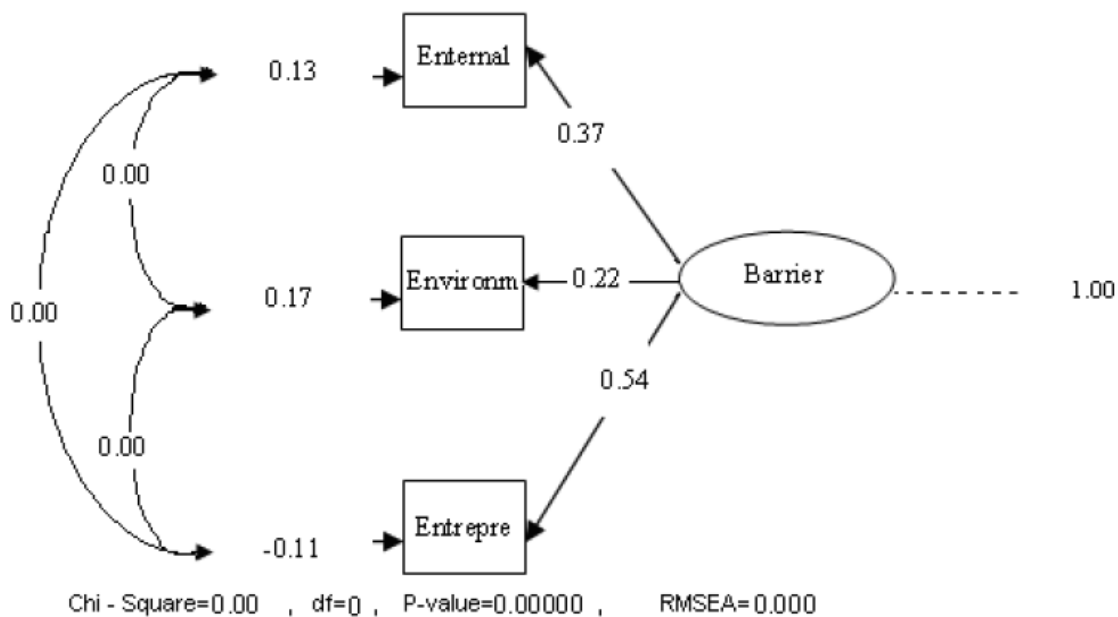
نتیجه آزمون در ارتباط با موانع داخلی نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است ($\text{sig} \leq 0.05$) بنابراین فرض صفر رد می‌گردد. یعنی اینکه بین موانع داخلی و کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور ارتباط معنی‌داری وجود دارد. نتیجه آزمون در ارتباط با موانع محیطی نشان می‌دهد

متغیرهای تشکیل دهنده آن در سطح وزارت کشور ارتباط معنی داری وجود دارد.
فرض‌های آماری:

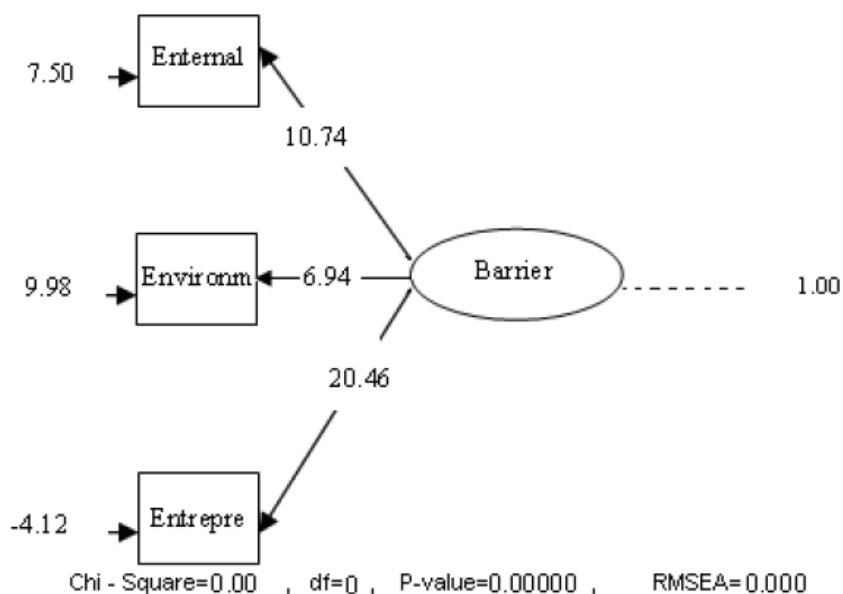
$$H_0: RMSEA \geq 0.05$$

$$H_1: RMSEA < 0.05$$

الگوی روابط علی موانع کارآفرینی سازمانی و متغیرهای تشکیل دهنده آن مبتنی بر نرم افزار معادلات ساختاری Lisrel ver 8.7 student به شرح ذیل است:



شکل ۱: برآورد نرم افزار



شکل ۲: T-Value برآوردی نرم افزار

همکاری‌های بین سازمانی (C5) می‌باشد در ذیل آمده است:

موانع برآیندی =

$$0/47C1+0/26C2+0/53C3+0/60C4+0/59C5$$

به طور خلاصه می‌توان موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور را به صورت نموداری جامع تحقق بخشید که در ذیل قابل نمود است.

بحث و مقایسه

مستند به مرور ادبیات مطالعات و تحقیقات در علوم انسانی و اجتماعی، در مجموع می‌توان گفت که محدودیت‌های مربوط به بعد زمان و مکان در تمامی تحقیقات رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی به طور عام و رشته مدیریت و کارآفرینی به صورتی خاص این فرصت را به کاربران نمی‌دهد که بتوان از نتایج مطالعات مذکور در مکان‌ها (کشورها) و یا زمان‌های مختلف استفاده کرد. جهت کاربرد نتایج به دست آمده از مطالعات مذکور لازم است که ابتدا با توجه به شرایط زمانی و مکانی مورد استفاده، بومی‌سازی‌های لازم مرتبط با نتایج مطالعات انجام شود تا کاربردهای نتایج مذکور مقرون به صحت و درستی باشد. به جهت اقتضایی بودن موضوع، اگر چه می‌توان نتایج تحقیق حاضر را با نتایج برخی از تحقیقات اشاره شده در قسمت پیشینه مقایسه کرد اما بهتر آن است که این مقایسه در کمال احتیاط انجام گیرد زیرا در ایران هنوز در ابتدای راهیم و تحقیق حاضر می‌تواند به‌عنوان یک بدعت و نوآوری جهت ادامه کار و انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه باشد. در هر صورت حتی در مقام مقایسه نیز می‌توان گفت که اولین قدم در راه توسعه و ترویج فرهنگ و عمل کارآفرینی در میان دانشجویان و مقایسه نتایج کار خود با دیگران در این است که ببینیم در کجای راهیم و موانع کارآفرینی سازمانی در سطح وزارت کشور چیست؟ این سؤالی است که در تحقیق حاضر بدان پاسخ داده شد.

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از پنج درصد است (RMSEA=0.000) بنابراین می‌توان گفت که مدل فوق برآزش خوبی از داده‌های دنیای واقعی داشته است. به عبارت دیگر بین متغیر موانع سازمانی و متغیرهای تشکیل دهنده آن در سطح وزارت کشور ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همانگونه که در نمودار T-Value مشخص است بین متغیر موانع کارآفرینی سازمانی و هر سه متغیر تشکیل دهنده آن در میان کارکنان و کارشناسان وزارت ارتباط مستقیم وجود دارد ولی ضرایب ارتباطات غیر مستقیم میان سه متغیر تشکیل دهنده صفر می‌باشد، بنابراین هیچ ارتباط غیر مستقیمی بین آنها برقرار نیست. رابطه رگرسیونی معادله ساختاری بین متغیر موانع سازمانی و متغیرهای تشکیل دهنده آن (موانع داخلی A، موانع محیطی B و موانع برآیندی C) به صورت مستقیم و نیز غیر مستقیم بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل به صورت زیر است:

$$\text{موانع برآیندی سازمانی} = 0/37A + 0/22B + 0/54C$$

همچنین با تجزیه تحلیل در ارتباط با ریز متغیر موانع داخلی که شامل مدیریت منابع انسانی (A1)، بوروکراسی (A2)، ساختار (A3)، مدیریت مشارکتی (A4) و فناوری اطلاعات (A5) می‌باشد در ذیل آمده است:

موانع داخلی =

$$0/57A1+(-0/21)A2+0/57A3+0/47A4+0/48A5$$

با تجزیه تحلیل در ارتباط با ریز متغیر موانع محیطی که شامل اجتماعی (B1)، سیاسی (B2)، قانونی (B3) و فناوری اطلاعات (B4) می‌باشد در ذیل آمده است:

$$\text{موانع محیطی} = 0/22B1+0/20B2+0/27A3+0/73B4$$

با تجزیه تحلیل در ارتباط با ریز متغیر موانع برآیندی که شامل مشتری‌مداری (C1)، مدیریت تضاد (C2)، جامعه‌داری (C3)، اطلاعات و ارتباطات (C4) و



شکل ۳: موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور

آنها را به دو گروه موانع داخلی و خارجی تقسیم کرده است (صمدآقایی، ۱۳۷۸). لامعی در مقاله‌ای با عنوان موانع قانونی رشد کارآفرینی در صنایع کوچک را در پنج زمینه راه‌اندازی کسب و کار، قانون کار، اعتبارات بانکی، مقررات صادرات و واردات و مالیات و عوارض ارائه کرده است (لامعی، ۱۳۸۵). در تحقیق دیگر زنجانی و جدی موانع توسعه کارآفرینی سازمانی را در ایران به دو گروه سازمانی و درونی بررسی نمودند و در پایان ۳۲ متغیر را شناسایی و معرفی کردند (زنجانی و جدی، ۱۳۸۵). به طور

بورینز^۱ (۱۹۹۸) عوامل درون سازمانی بخش دولتی را از موانع عمده نوآوری در این بخش میدانند و معتقد است عوامل خارجی و مسایل سیاسی تأثیرات محدودتری نسبت به عوامل درونی دارد و این عوامل غالباً با فعالیت‌های درون ساختارهای بروکراتیک ارتباط دارند. صمدآقایی در تحقیقی با هدف بررسی تنگناهای توسعه کارآفرینی در ایران، موانع کارآفرینی در مجموعه شرکت‌های سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران را مورد بررسی قرار داده و

1. Borins

آموزش‌ها و فعالیت‌های پژوهشی و ترویجی از سوی سازمان‌های متولی می‌تواند نقش به‌سزایی در توسعه و ترویج فرهنگ کارآفرینی سازمانی و انجام کارهای نو و استفاده از فرصت‌های نو در وزارتخانه مزبور باشد. همانگونه که الگوی روابط علی نشان داد سهم متغیر برآیندی در میان دیگر متغیرها بیشتر می‌باشد. بنابراین مدیران محترم وزارت کشور با تمرکز بیشتر بر این متغیر و نیز شاخص‌های تشکیل دهنده آن مانند همکاری بین بخش‌های مختلف سازمان و نیز جامعه مداری می‌توانند فرآیند کارآفرینی را در این سازمان بهبود بخشند. مستند به الگوی روابط علی موانع داخلی، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین مانع برشمرده شده است. بنابراین اغلب پاسخ‌گویان اشاره به موضوع عدم جذب نیروی زبده و ماهر و نیز انتخاب افراد براساس شایستگی و ضوابط می‌باشد، بنابراین مدیران محترم با توجه به این موضوع و انتخاب افراد براساس ضوابط و شایستگی می‌توانند نقش مهمی در انجام فعالیت‌های کارآفرینی و بهره‌گیری از فرصت‌ها داشته باشند. با تمرکز و توجه بر متغیرهای ساختاری مثل مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، ایجاد جو اطمینان و اعتماد به کارکنان و ثبات شغلی می‌تواند از اثرگذاری موانع داخلی بکاهد و منجر به ایجاد محیطی توانمند در سطح وزارتخانه داشته باشد. در میان متغیرهای محیطی فناوری اطلاعات دارای مهم‌ترین نقش بوده است بنابراین مدیران محترم با به‌کارگیری تکنولوژی‌های پیشرفته نظیر اینترنت، اینترنت و نیز تکنولوژی‌های مورد استفاده در این سازمان، فرآیند کارآفرینی را تسریع بخشند. مدیران محترم با فراهم نمودن حمایت‌های لازم مدیریتی مرتبط با توسعه سطوح فعالیت‌های کارآفرینانه نظیر حمایت‌های مالی، کاهش مقررات، آسان‌سازی روند ارتباطات و غیره می‌تواند باعث تسریع در روند کارآفرینی شوند.

مستند به موارد اشاره شده در متن مقاله، موارد زیر به‌عنوان پیشنهاداتی به منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر می‌تواند ارائه گردد: * مطالعه، تحقیق و ارائه راهکارهای مناسب در خصوص برطرف نمودن هر یک از مدل‌های موانع مطرح شده در

خلاصه می‌توان بیان داشت هر یک از محققین قبلی به صورت کلان و کلی موضوع فوق را بررسی نموده‌اند، ولی محققین در تحقیق حاضر به صورت جامع‌تر موضوع را مورد بحث و بررسی قرار دادند و متغیرهای بیشتری را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند. یعنی هر یک از تحقیقات بالا به نوعی به‌عنوان زیر مجموعه تحقیق حاضر می‌باشند.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

با توجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها، و با توجه به مشکلات اقتصادی کشور ما (چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی) ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی، و بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و به خصوص در دانشگاه‌ها و در میان دانشجویان از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است. مستند به نتایج ارائه شده، به‌عنوان یک نتیجه‌گیری کلی از خروجی تحقیق حاضر و نیز نتایج دیگر تحقیقات مشابه که در بند قبل بدان اشاره شد می‌توان گفت مستند به بررسی ۳ متغیر موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور، به ترتیب اهمیت شامل: موانع برآیندی، محیطی و داخلی می‌باشد. همچنین در سطح موانع برآیندی ریز متغیرهای مهم براساس اهمست شامل اطلاعات و ارتباطات، همکاری‌های بین سازمانی، جامعه‌داری، مشتری‌مداری و مدیریت تضاد می‌باشد در سطح ریز متغیرهای موانع محیطی برطبق اهمیت شامل فناوری اطلاعات، قانونی، اجتماعی و سیاسی می‌باشد در ارتباط با ریز متغیرهای موانع داخلی بر اساس اولویت مدیریت منابع انسانی و ساختاری دارای امتیاز برابر و بقیه شامل ساختار، فناوری ارتباطات، مدیریت مشارکتی و بوروکراسی می‌باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، شناخت مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مزبور، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد: با توجه به اینکه اغلب پرسنل وزارت کشور دارای مدارک و تحصیلات بالایی می‌باشند ارائه

8. Bazargan, Abbas and others, (1998), *Research Methods in Behavioral Sciences*, Tehran: Agah (in Persian).
9. Borins, S., (1998), *What border: public management innovation in the U.S. and Canada*, paper presented at the 1998 international public management.
10. Brockhaus, R. & Horwitz, P., (1986), *The psychology of the entrepreneur*, in D. Sexton & R. Smilor (eds), *The art and science of entrepreneurship*, Cambridge, Mass: Ballinger.
11. Conca, F. J. & et al, (2004), *Development of a measure to assess quality management in certified firms*, *European journal of operational research*, (156), pp. 683-697.
12. Covin, J. G. & Sslvin, D.P. (1996), *The Development and testing of organizational level entrepreneurship scale*, in Ronsard, R. (Ends), *Frontiers of entrepreneurship Research*, pp. 628-639.
13. Cronbach, L. J., (1951), *Coefficient alpha and the internal structure of test*, *Psychometricka*, (16), pp. 297-334.
14. Drucker, P., (1985), *Innovation and entrepreneurship*, NY: Harper Collins Publisher.
15. Duane, G. A., (2000), *Management and organization*, Ohio: South-western.
16. Duncan, W. et al., (1988), *entrepreneurship and reinvention of the corporation*, *business horizons*, may & June.
17. Dunphy, S. et al, (1994), *The relationship of entrepreneurial and innovative success*, *Marketing Intelligence and Planning*, (12)(9).
18. Feldman, D. C., (2004), *The devil is in the detail: converting good research into publishable articles*, *Journal of management*, (30)(1), pp. 1-6.
19. forster, J. & Graham, P. (1996), *entrepreneurial management in the public sector*, Melbourne: Macmillan, [online] <http://www.Elsevier.com>.
20. Herbert Robert F. & Albert, H., (1982), *link the Entrepreneurs mainstream views and radical critiques*, New York: praeger publishers.
21. Hezarjaribi, Jafar. (2005),

تحقیق حاضر که مرتبط با سازمان مذکور باشد. * مطالعه و تحقیق در خصوص دیگر متغیرهای مرتبط با موضوع موانع کارآفرینی و کارآفرینان، همانگونه که برخی از آنها در سه موانع داخلی، محیطی و برآیندی در تحقیق حاضر آمده است. * انجام تحقیق حاضر در ادارات و سازمان‌های تابعه وزارت کشور در سطح استان‌ها و یا شهرستان‌ها. * انجام و اجرای تحقیق با توجه به مدل مذکور، در دیگر وزارتخانه‌ها و یا نهادها و سازمان‌های موجود در جامعه و مقایسه یافته‌ها در هر یک از ابعاد.

منابع

1. Adams, Lewis M., (1968), *Webster's new dictionary*, Book Inc., publishers, New York. *Entrepreneurship and venture*.
2. Aghajani, Hassan Ali, Pakdin Amiri, Alireza, (2007), *Evolution of Entrepreneurship, Innovation and Creation of Productive Employment, Technological Approach*, *Proceedings of the Fourth National Conference on Science and Technology Parks and Growth Centers Shiraz (in Persian)*.
3. Aghajani, Hassan Ali, Pakdin Amiri, Alireza, Elikayi, Meysam., (2007), *Leadership, Employment and Job Center Synergistic Existential Dimensions*, *Proceedings of the National Congress of Management and Trends*, Islamic Azad University Firoozkooch (in Persian).
4. Aghajani, Hassan Ali., (2005), *Entrepreneurship: Concepts, Theories and the Existence, Growth, Employment and Entrepreneurship Journal*, pp 10-11 (in Persian).
5. Ahmedpour, Mahmud et al, (2004), *Entrepreneurial Experiences in Selected Countries*, Tehran: Amir Kabir Publishing Institute (in Persian).
6. Ahmedpour, Mahmud, (2002), *Entrepreneurship*, Tehran: Pardis Press (in Persian).
7. Azar, Adel., (1994), *Techniques of Inferential Statistics in Managerial and Behavioral Researches*, *Knowledge Management* (26), pp. 39-28 (in Persian).

- Transformation: a descriptive theory, Frontiers of Entrepreneurship research, center for Entrepreneurial studies, Babson park, MA, pp. 637-651.*
35. Nazem, Fatah and Abbas, Venus. (2005), *the Relationship Between Entrepreneurship and Performance Managers in Tehran High Schools, Proceedings of the National Seminar Roodehen University, Islamic Azad University Press Roodehen (in Persian).*
 36. Nunnally, J. C., (1978), *Psychometric theory, Second ed., McGraw-Hill, New York.*
 37. Palmer, M., (1987), *The application of psychological testing to Entrepreneurial potential, In C. Baumbach & J. Mancuso(eds), Entrepreneurship and venture management, NJ: Prentice-Hall Inc.*
 38. Pearce, James W., (2003), *western Carolina University, Vol. 1, No2.*
 39. Peterson, R. A., (1994), *A meta-analysis of cronbach,s coefficient alpha, Journal of consumer research, (21), pp. 381-391.*
 40. Saber, A., (2004), *Reviews the Factors Affecting Women Entrepreneurs in the Province of Creativity and Innovation, Master's Thesis, Islamic Azad University, Sari (in Persian).*
 41. Sadler, R. J.,(1999)*Corporate Entrepreneurship in the public sector, Australian Journal of Public Administration, Vole 16(5), pp. 495-527.*
 42. Samadaghaei, Jalil, (1999), *Entrepreneurial Organizations, Tehran: Center for Public Management (in Persian).*
 43. Sandra, S. L. & Dubinsky, A. J., (2000), *Institution entrepreneurship-A package for universities in transition, European Journal of Marketing, (34)(11 & 12).*
 44. Soniyogi, S. (2001), *Restructuring of public sector Undertaking,. [on line] <http://www.obtindia.nic.in>.*
 45. Van de ven, A. & Ferry, D., (1979), *Measuring and assessing organizations, John Wiley, New York.*
 46. Van Mierlo, J. G. A.,(1996), *Public Entrepreneurshipas innovative management strategy in the public sector, Entrepreneurship, Tehran: The Publishing Business (in Persian).*
 22. Hisrich, R. D. & Peters, M., (2002), *Entrepreneurship, New York: Mc-Graw Hill.*
 23. Hurley, A., (1999), *Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship, Woman in Management Review, (14)(2).*
 24. Javadeyn Seyed, Seyed Reza., (2003), *Principles of Organization and Management, Tehran: Negahe Danesh (in Persian).*
 25. Jennings, D. F. & Young, D. M., (1990), *an empirical comparison between objective and subjective measure of the product innovation to main of corporate Entrepreneurship: action and theory, fall.*
 26. Khandwalla, P. N.,(1977), *The design of organizations, Harcourt Brace Jovanovich, New York, NY.*
 27. Krejcie, R., & Morgan, D., (1970), *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, (30), pp. 607-610.*
 28. Kuratko, D. et al, (1993), *implements entrepreneurial thinking in established organizations, Advanced Management Journal, winter, pp. 28-34.*
 29. Lamei, B., (2006), *Legal Barriers to Entrepreneurial Growth of Small Industries in Iran, Iran's Entrepreneurship Development Center (in Persian).*
 30. Leibenstein, H., (1968), *Entrepreneurship and development, American economic review, (38)(2).*
 31. Liewellyn, David, J. & Wilson, Kerry M., (2003), *the controversial role of personality traits in entrepreneurial psychology, Leeds Metropolitan University.*
 32. Mintzberg, H, (1937), *Strategy making in three modes, California Management review, vol. 16, No. 2, pp. 44-83.*
 33. Moghimi, Seyed Mohammad., (2004), *Entrepreneurship in the Institutions of Civil Society, Tehran, Tehran University Press (in Persian).*
 34. Muzyka, D. F., & De Koning, A.J, & Churchill, N. C., (1995), *Entrepreneurial*

- Mazandaran University, (research projects), Mazandaran University, Center for Entrepreneurship (in Persian).*
49. Zimmerer, W. T. & Scarborough, N., (1996), *Entrepreneurship and the new Venture Formation*, John Wiley & Sons, 1996, pp: 12-13.
50. Zohori, Qasim, (1999), *the Application of Research Methods in Social Sciences, Management, Tehran: Mir (in Persian).*
- Apublicchoise approach. Paper originally presented at the 65th annual conference of the southern economic association fairmont hotel, New Orleans, Louisiana, U.S. november ,18-20, 1995.*
47. Willam, Francois., (2002), *Entrepreneurship Wellesley: center for Entrepreneurial studies, babson college.*
48. Zali, Mohammad Reza., (2006), *Assessment of Entrepreneurial Traits,*

Archive of SID