

## Investigating and Explaining Factors Affecting Human Resource Entrepreneurship in Small and Medium Enterprises of Chabahar Free Zone

Abdolrazaq Damani<sup>1</sup>, \*Afsaneh Zamani Moghaddam<sup>2</sup>,  
Habibollah Salarzahi<sup>3</sup>, Seyed Ahmad Hashemi<sup>4</sup>

1-PhD Student, Department of Management, Emirates Branch, Islamic Azad University, Dubai, United Arab Emirates.

2-Associate Professor, Department of Management and Economics, Research Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: afz810@gmail.com (Corresponding Author)

3-Associate Professor, Department of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

4-Associate Professor, Department of Educational Sciences, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Shiraz, Iran.

Received: 12/01/2020; Accepted: 23/05/2020

### Extended Abstract

#### Abstract

The purpose of this study is applied and descriptive-correlative in nature and method and has investigated and explained the factors affecting human resource entrepreneurship in small and medium enterprises SME of Chabahar Free Zone Organization. The statistical population in this study is all employees of small and medium sized companies of Chabahar Free Zone Organization in year 2019 which is 190 persons. Using Cochran formula, 127 people were randomly selected and participated in this study. A researcher-made questionnaire was used to measure five variables (economic, social, cultural, laws and government and political system). Reliability of the questionnaire was determined using Cronbach's alpha and its validity was determined by convergent validity. Confirmatory factor analysis and structural equation modeling techniques have been used to answer the research hypotheses using Partial Least Square (PLS). The results of structural equations show that all factors have positive and significant effect on human resource entrepreneurship. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) indicates that all five variables of cultural, economic, governmental and political, social system and laws and regulations explained

0.782 of the variations of human resource entrepreneurship variables. Regarding beta value, social factors had the highest share (0.349) and laws and regulations had the least effect (0.122).

### **Introduction**

One of the issues that all organizations pay attention to is the issue of human resources (Hamel, 2013: 24). In today's world, the most important factor of development and progress is the human resources of any organization (Georgios et al., 2014: 518). Attention to human resources and its development and empowerment, which is the most valuable human capital and is the center of world-class ability and knowledge, confirms the fact that human beings are considered as a decisive and effective partner in organizations and fostering human resource development leads to comprehensive development. And is the balance of the organization (Hondeghem and Vandermeulen, 2005: 328). Human resources are one of the basic factors of the development process and any success in the process of sustainable development of an organization is conditional on the success of human resource development. Organizations need a strong focus on human resources in order to survive and thrive. The growth and improvement of human resources capabilities is the main factor in creating a competitive advantage and dynamism in today's competitive environment. In the meantime, one of the basic human resource capabilities that companies have targeted, growth and development, is creative thinking and the ability to create ideas and entrepreneurship of employees at all levels. Today's organizations can not beat small, agile, flexible, innovative, opportunistic and low-cost competitors with a small number of creative and entrepreneurial people or implementing a few entrepreneurial projects. They should provide conditions for all employees to have an entrepreneurial spirit and to be able to carry out their entrepreneurial activities easily, continuously and individually or in groups (Kavousi and Rahmati Zanzan Talab, 2011: 26). Therefore, in today's evolving world, success belongs to those communities and organizations that have a significant relationship between their managerial and entrepreneurial capabilities of human and organizational resources. In other words, society and organization can move forward in the path of development that equips its human and organizational resource management system with productive entrepreneurial knowledge and skills by creating the necessary conditions so that they can use this valuable capability to direct other resources of society and organization. Manage value creation and growth and development (shabrangi and Amirnejad, 2019: 153); And now, the role and place of free zones in national development and industrial prosperity, given the different experiences gained over the past three decades that have emerged since the emergence of this phenomenon among developing countries, can be very effective and

efficient in a wide range of To vary ineffective and sometimes harmful (Kevin, 2014: 30).

Chabahar Free Zone, which is located in the southeast of Sistan and Baluchestan province, in addition to having the necessary characteristics to establish a free port, also has a special strategic position. Therefore, by conducting this research, it is possible to prepare a plan for the development of entrepreneurship in free zones to some extent, and by identifying the entrepreneurial status of free zones in the indicators and factors studied in this study, executive mechanisms to improve the status of small and medium enterprises in free zones. Companies offered. On the other hand, one of the approaches to the development of entrepreneurial human resources is to identify the factors affecting the entrepreneurship of human resources and provide favorable conditions for their support in society. It is obvious that the provision of environmental conditions on the one hand and the exposure of successful people on the other hand, creates an opportunity for employees of companies to show more enthusiasm for entrepreneurial activities and decide to start a business. Therefore, the main issue of the present study can be the study of factors affecting human resource entrepreneurship in small and medium enterprises in Chabahar Free Zone.

#### **Case study**

The statistical population in this study includes all employees of small and medium companies in Chabahar Free Zone in 1398 with 190 people. Simple random sampling method was used for sampling. The number of research samples was calculated by using Cochran's formula of 127 people.

#### **Methodology**

This study is conducted to investigate and explain the factors affecting human resource entrepreneurship. It is applied-developmental in terms of purpose and mixed (qualitative and quantitative) in terms of method. Qualitatively, to identify the factors affecting human resource entrepreneurship, first with theoretical studies and with the help of interviews and questions from 8 professors of the Sistan and Baluchestan University Entrepreneurship Department and business experts, the required information was collected about the selection of items in the questionnaire. The scoring method of the questionnaire was scored as a Likert scale from a score of one meaning the least impact and a score of 5 meaning the most impact. The validity of the questionnaire was confirmed and corrected using the opinions of respected professors and experts; Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability of the questionnaire, which the total Cronbach's alpha coefficient was .880 It was calculated to have acceptable reliability.

### Discussion and Results

The results show that: All factors affecting human resource entrepreneurship in small and medium enterprises in Chabahar Free Zone with an average of 3.0712 have a moderate status and also among the factors affecting human resource entrepreneurship, social factors compared to other Factors with an average of 3.314 are in a more favorable situation.

### Conclusion

Among the five dimensions, social factors with an average of 3.314 have a more favorable average than the other dimensions; And then cultural factors with an average of 3.060 is in the last rank in terms of desirability compared to other dimensions. According to the respondents, a significant level for the factors affecting human resource entrepreneurship / 000. The result is less than the standard significance level (0.05) and since the upper and lower limits are positive, it can be concluded that the factors affecting human resource entrepreneurship have a high to average average. Therefore, considering the importance and necessity of human resource entrepreneurship, practical suggestions based on the results of this research are as follows:

- It is suggested that by creating a specific system, the business environment be continuously evaluated in order to identify both capable human resources and future trends in supply and demand, volume and quality of manpower.
- It is suggested that companies have a specific system in place to manage talent within companies to meet future demand for efficient staff.
- In the field of human resource entrepreneurship, companies should pay high attention to autonomy, experience, innovation, interdependence and responsibility, and to a lesser extent to efficiency, specialization and standardization.

**Keywords:** Entrepreneurship, Human Resources, Government and Political System, Economics, Laws and Regulations

## بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار<sup>۱</sup>

عبدالرزاق دامنی\* - دکتر افسانه زمانی مقدم\*\* - دکتر حبیب اله سالارزهی\*\*\* -

دکتر سیداحمد هاشمی\*\*\*\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط سازمان منطقه آزاد چابهار می‌باشد. پژوهش از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش، آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و نظرسنجی از کارشناسان پرسشنامه پژوهش تهیه و در مرحله کمی با استفاده از پرسش‌نامه تدوین شده داده‌هایی از جامعه مورد نظر جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار در سال ۹۸ به تعداد ۱۹۰ نفر است. برای انتخاب نمونه تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مبتنی بر جدول تصادفی استفاده شده است و با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. پایایی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۸۰) مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، درصد استفاده شده و در سطح آمار استنباطی، پس از گردآوری اطلاعات برای تحلیل سؤالات پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۳ انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که: کلیه عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار با میانگین ۳/۰۷۱۲ از وضعیت متوسطی برخوردار هستند و همچنین از میان عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی، عوامل اجتماعی نسبت به سایر عوامل با میانگین ۳/۳۱۴ از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** کارآفرینی، منابع انسانی، دولت و نظام سیاسی، اقتصادی، قوانین و مقررات

۱ مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری می‌باشد.

\* دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

\*\* نویسنده مسئول - دانشیار، گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

afz810@gmail.com

\*\*\* دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

\*\*\*\* دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، شیراز، ایران

## مقدمه

یکی از مواردی که همه سازمان‌ها به آن توجه دارند، موضوع منابع انسانی است (Hamel, 2013: 24). در دنیای کنونی مهم‌ترین عامل توسعه و پیشرفت، نیروی انسانی هر سازمان است (Georgios et al., 2014: 518). و توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه‌های انسانی محسوب شده و محور توانایی و دانش‌افزایی کلاس جهانی می‌باشد، مؤید این واقعیت است که انسان به‌عنوان شریک تعیین‌کننده و مؤثر در سازمان‌ها مدنظر قرار گرفته و پرورش توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه‌جانبه و متوازن سازمان است (Hondeghem and Vandermeulen, 2005: 328). منابع انسانی از عوامل زیربنایی فرآیند توسعه است و هرگونه توفیق در فرآیند توسعه پایدار یک سازمان مشروط به توفیق در توسعه منابع انسانی است. سازمان‌ها به‌منظور بقا و پیشرفت، نیازمند تمرکز اساسی روی منابع انسانی می‌باشند. رشد و ارتقای قابلیت‌های نیروی انسانی، عامل اصلی در ایجاد مزیت رقابتی و پویایی در فضای رقابتی امروز است. در این بین یکی از توانایی‌های اساسی نیروی انسانی که شرکت‌ها، رشد و پرورش آن را هدف گرفته‌اند، تفکر خلاق و توان ایده‌سازی و کارآفرینی کارکنان در تمامی سطوح است. سازمان‌های امروز نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین یا اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه فائق آیند. آن‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به‌راحتی، مستمر و به‌طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (Kavousi and Rahmati Zanjan Talab, 2011: 26).

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، کارآفرینان به‌عنوان موتور محرک اقتصادی، نقش‌های بسیار متفاوتی در جامعه ایجاد می‌کنند و منشأ بسیاری از تحولات و پیشرفت‌های بشری به شمار می‌آیند. کارآفرینان با بهره‌گیری از نیروهای مولدی که در خود برای حل خلاقانه مسئله سراغ دارند با ریسک‌پذیری و تحمل بالا، قادرند با زیرکی، ظرافت و سرعت هرچه تمام‌تر، تهدیدها و تنگناهای محیطی را در سازمان و جامعه به فرصت تبدیل کنند و در شرایط دشوار نظیر بیکاری بالا، کمبود ارز، تورم و ... فرصت‌های جدیدی را کشف و از آن‌ها به نفع خود و جامعه بهره‌برداری کنند (Darban Astaneh et al., 2017: 35).

بنابراین سرمایه‌گذاری در منابع انسانی برای یک شرکت به معنی بهبود تکمیل قراردادهای کاری کارکنان است و عدم سرمایه‌گذاری مناسب باعث کاهش عملکرد کارکنان یا حتی جدائی آن‌ها از کار می‌شود (Neha & Nirmala, 2018: 69). بدین منظور جهت کمک به کارآفرینی باید اقدامات مدیریت منابع انسانی روی رفتارهای تشویق‌کننده‌ای تمرکز کند که به ریسک‌پذیری کارکنان کمک نماید. چرا که به اعتقاد هایتون (۲۰۰۵) ریسک و عدم اطمینان ویژگی‌های تفکیک‌نشده‌ای از مفهوم کارآفرینی هستند (Hayton, 2005: 31).

با اذعان به جایگاه کارآفرینی از یک طرف و نقش ارزشمند منابع انسانی در تحقق کارآفرینی از طرف دیگر، در سال‌های اخیر گرایش فزاینده به منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد سودمند در حوزه مطالعات کارآفرینی به وجود آمده است. این رویکرد بر این پیش‌فرض استوار است که طراحی‌ها و اقدامات خاصی در مدیریت منابع انسانی می‌تواند به رشد فعالیت‌های کارآفرینانه در سطح شرکت، کمک نماید. تحقیقات صورت گرفته نیز مؤید این است که کارآفرینی به‌شدت با نحوه به‌کارگیری منابع و به‌خصوص منابع انسانی گره‌خورده است (Morris & Jones, 2008: 889).

لذا در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی از آن جوامعی و سازمان‌هایی است که قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود رابطه معنی‌داری برقرار سازند. به‌عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه حرکتی روبه‌جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، نظام مدیریت منابع انسانی و سازمانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آن‌ها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به‌سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت کنند (shabrangi and Amirnejad, 2019: 153)؛ و در حال حاضر، نقش و جایگاه مناطق آزاد در توسعه ملی و شکوفایی صنعتی با توجه به تجربه متفاوت حاصله از سه دهه گذشته که از ظهور این پدیده در میان کشورهای در حال توسعه می‌گذرد می‌تواند در یک طیف گسترده از بسیار مؤثر و کارا تا حد بی‌اثر و بعضاً زیان‌بار متفاوت باشد (Kevin, 2014: 30)؛ و روند کلی در بسیاری از سازمان‌های ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است که یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی آن می‌تواند ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی در آن‌ها باشد. از طرفی امروزه مناطق آزاد به‌عنوان پدیده‌ای فراگیر و ابزاری برای

تحقق استراتژی‌های توسعه برون‌نگر با تأکید بر سیاست توسعه صادرات مورد توجه قرار گرفته‌اند. به‌طوری که اکثر کشورهای درحال توسعه، به احداث یک یا چند منطقه آزاد مبادرت کرده‌اند. هدف از ایجاد این مناطق، فراهم کردن شرایط مناسب به‌منظور افزایش تولید و صدور کالاهای صنعتی از طریق جذب سرمایه‌های خارجی، ایجاد اشتغال، کسب درآمد ارزی، افزایش درآمد حاصل از توریسم، تأمین مواد اولیه و قطعات مورد نیاز صنایع، برقراری پیوندهای صنعتی با داخل کشور، رشد رفاه اقتصادی و مادی مردم مناطق و سپس منافع ملی است (Kuznetsov, 2009: 43).

از سویی دیگر، به نظر می‌رسد در زمینه تربیت نیروی متخصص در فعالیتهای تجاری و یا فعالیتهای تولیدی منطقه آزاد، تلاش قابل‌ملاحظه‌ای صورت نگرفته است. بدون برنامه‌ریزی در امر تربیت نیروی انسانی متخصص و به دنبال آن انتقال تکنولوژی، از فواید اصلی منطقه آزاد تجاری، در اقتصاد کشور محروم خواهیم ماند، لذا با توجه به اهمیت نیروی انسانی و توسعه مناطق آزاد می‌توان توسعه صادرات و تنوع بخشیدن به آن، ایجاد فرصتهای شغلی، کسب درآمد ارزی، جذب سرمایه‌های داخلی و خارجی، انتقال تکنولوژی پیشرفته، برقراری ارتباط سیستماتیک میان اقتصاد ملی و اقتصاد جهانی گامی در این راستا برداشت.

منطقه آزاد چابهار که در جنوب شرقی استان سیستان و بلوچستان واقع شده است علاوه بر آن که خصوصیات لازم برای تأسیس بندر آزاد را در اختیار دارد از موقعیت راهبردی خاصی نیز برخوردار است. لذا با انجام این پژوهش می‌توان نقشه گسترش کارآفرینی در مناطق آزاد را تا حدودی مهیا کرد و با شناسایی وضعیت کارآفرینی مناطق آزاد در شاخص‌ها و عامل‌های مورد بررسی این تحقیق، سازوکارهای اجرایی برای ارتقای وضعیت شرکت‌های کوچک و متوسط مناطق آزاد و گسترش تفکر کارآفرینی در این شرکت‌ها ارائه داد. از طرفی دیگر یکی از رویکردهای توسعه‌ی منابع انسانی کارآفرین، شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی و فراهم آوردن زمینه‌های مساعد حمایتی از آنان در جامعه است. بدیهی است که فراهم بودن شرایط محیطی از یک‌طرف و در معرض انسان‌های موفق بودن از طرف دیگر، موقعیتی را ایجاد می‌کند تا کارکنان شرکت‌ها برای فعالیتهای کارآفرینانه شور و شوق بیشتری از خود نشان دهند و تصمیم به راه‌اندازی کسب‌وکار را اتخاذ نمایند. از



این‌رو می‌توان مسئله اصلی تحقیق حاضر را بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار مطرح نمود.

### چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم کارآفرینی طیف گسترده‌ای از معانی را در بر می‌گیرد که از جمله تحمل عدم اطمینان، بکار بردن ترکیب جدیدی از منابع تولید، جبران کمبود بازار از طریق فعالیت‌های تکمیل ورودی، توانایی مقابله با عدم تعادل و توانایی تصمیم‌گیری و قضاوت در خصوص هماهنگی استفاده از منابع کمیاب را می‌توان ذکر نمود (Safak Uyar and Deniz, 2013: 918). از این‌رو، کارآفرینی اقدامات خلاق و نوآورانه‌ای است که حلقه گم‌شده بین سرمایه‌گذاری در دانش جدید و رشد اقتصادی را شامل می‌شود. کارآفرینی به‌عنوان یک وسیله برای سرریز دانش، یک مکانیزم مهم برای نفوذ از فیلتر دانش و تسهیل استفاده از دانش لبریز شده و در نهایت خلق و تولید رشد اقتصادی است (Zheng and Wang, 2009: 42).

ژانگ و همکاران (۲۰۰۸) از ابعاد کارآفرینی و افرادی مانند موریس و لویسیس (۱۹۹۱) از درجه کارآفرینی در پژوهش‌هایشان استفاده کرده‌اند. با مرور و بازبینی پژوهش‌های پیشین، به رویکرد کارآفرینانه شرکتی در ابعادی همچون ایجاد کسب‌وکار جدید، نوآوری، بازسازی سازمان و پیشگامی توجه شده است که در ادامه هر یک از این ابعاد توضیح داده می‌شود.

- ایجاد کسب‌وکار جدید، یک ویژگی مهم و برجسته در کارآفرینی شرکت‌ها است که می‌تواند نتیجه ایجاد یک محصول جدید و یا باز تعریف محصولات (و یا خدمات) فعلی شرکت باشد. کسب‌وکارهای جدید می‌توانند در سازمان‌های بزرگ شامل تشکیل واحدهای شغلی مستقل یا نیمه‌مستقل رسمی، سرمایه‌گذاری داخلی، تشکیل شرکت یا ایجاد واحدهای کاری مستقل و جدید باشند (Dabic et al., 2014: 19).

- درباره‌ی نوآوری و شاخص‌های اندازه‌گیری آن، تعاریف و دیدگاه‌های زیادی ارائه شده است. به‌عنوان مثال، تولید، توسعه و پیاده‌سازی ایده‌ها و رفتارهای جدید (Deci and Rayan, 1987) و یا تمایل سازمان برای شروع تجربه‌های جدید، حمایت از ایده‌های جدید و تغییرات مناسب در اجرا (Foss et al., 2006: 25) از جمله نمونه‌هایی از کارکرد سازمان در زمینه نوآوری است.

- بازسازی سازمان به رفتارهایی در شرکت از قبیل دگرگونی شرکت یا تجدید فعالیت‌ها به‌وسیله تغییر حوزه شغلی یا نگرش رقابتی اشاره دارد که نشان می‌دهد سازمان به شکل پویایی درصد تغییر از وضعیت نامناسب خود در محیط است (Morris and Jones, 2008: 882).

- پیشگامی، انعکاسی از نحوه پاسخگویی سازمان به اطلاعات کسب‌شده در مورد تمایلات مشتریان است (Balkin and Bannister, 2015: 157). در محیط تجاری امروز، جهت‌گیری کارآفرینان برای بقا و رشد سازمان ضروری است. علاوه بر این روند متداول برای صنایع با سطح دانش بالا بدان معنا است که رقابت به‌طور فزاینده‌ای به نحوه مدیریت ارتباطی اعضای سازمان بستگی دارد. فرهنگ، نگرش‌ها، ارزش‌ها و تعهدات کارکنان در موفقیت شرکت‌های کوچک و بزرگ با اهمیت می‌باشند (Dabic et al., 2014: 23). از طرفی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مکانیسم کلیدی جهت برانگیختن طرح‌های کارآفرینی در شرکت‌ها شناخته‌شده است. به‌طور مثال می‌توان به تحصیل منابع انسانی و گسترش آن در شرکت‌های جدید و پذیرش بیشتر مخاطرات اشاره کرد (Dehghan Dehnavi et al., 2012).

فرهنگ کارآفرینی در شرکت‌ها ممکن است به دلیل درگیر نمودن بسیار زیاد کارکنان باعث جابجایی کمتر آن‌ها شود. کاوین و اسلوین پیشنهاد دادند که کارآفرینی نیروی انسانی به عملکرد و کارایی بهتر شرکت‌ها منجر خواهد شد (Covin & Slevin, 2005: 12). در حالی که اسکال هم‌ر بیان کرد که کارآفرینی کارکنان، جزء کلیدی برای رسیدن به مزیت رقابتی و دستاوردهای بزرگانی است. ولی نگهداری کارکنان (درصد حفظ سالانه کارکنان) که اغلب در ادبیات کارآفرینی نادیده گرفته می‌شود در کارآفرینی بسیار مهم است (Jarrod and Brook, 2012: 112). اهمیت کارآفرینی منابع انسانی توسط اسکولر (۱۹۹۶) بیان شده است همچنین کایا (۲۰۰۶) یادآوری کرده که اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیرات تلاش‌های کارآفرینی شرکت‌ها را ارتقاء خواهد داد؛ و همان‌طور که شرکت‌ها از یک مرحله از چرخه حیات، خود را به مرحله بعدی حرکت می‌دهند، برای زنده ماندن و دستیابی به سودآوری و تحریک رشد، اغلب ناچار به اصلاح مهارت‌های خود و ایجاد قابلیت‌های نوآورانه می‌گردند و کارآفرینی منابع انسانی اساس ایجاد و بهره‌برداری از این قابلیت‌ها است (zahra and Filatotchev, 2009: 250).

کارآفرینی نیروی انسانی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آن‌ها می‌باشد (Castrogiovanni et al., 2011: 38). شرکت‌ها می‌توانند از طریق فعالیت اعضایش (کارکنانش)، نوآور، فعال و ریسک‌پذیر باشد (Shokrolahi and Karimi, 2016: 130) و طبق نظر کوراتکو کارآفرینی پروسه پویای مأموریت، تغییر و ایجاد است (Mortazavi and Bahrami, 2012: 282) در حقیقت کارآفرینی منابع انسانی لزوماً مستلزم خطر و سطح بالایی از عدم قطعیت است. نکته کلیدی برای حفظ سطح نسبتاً بالایی از کارآفرینی در داخل یک شرکت به درک ماهیت اساسی از تجربه کارآفرینی، شناخت پتانسیل ذاتی کارآفرینی همه کارکنان و ایجاد محیط کاری که به کارکنان اجازه بروز استعدادهای نهفته را بدهد بستگی دارد (Morris et al., 2009: 431)؛ و کاربرد استراتژی‌های کارآفرینی به‌طور گسترده‌ای برای حل مساله رشد و مشکلات مربوط به عملکرد اقتصادی در محیط‌های کسب‌وکار بسیار رقابتی برای ثبات سازمانی توصیه می‌شود (Peltola, 2012: 45).

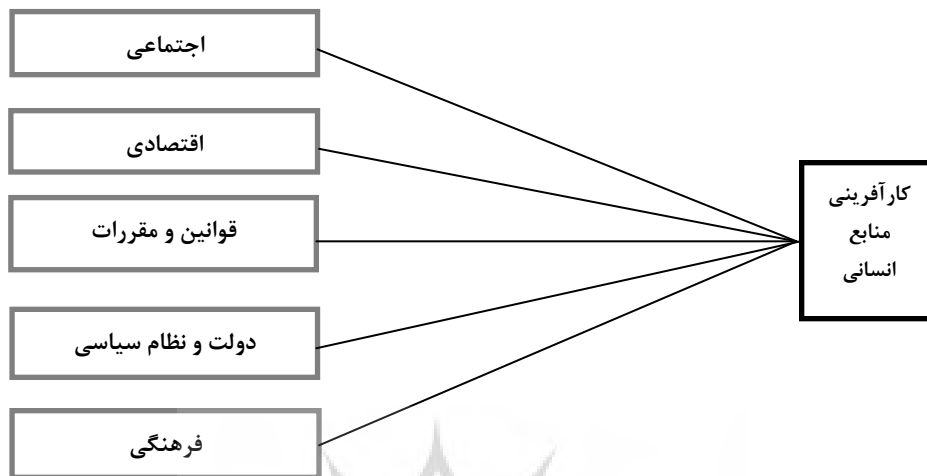
کارآفرینی منابع انسانی نیز به‌طور کلی یک تابع استراتژیک و جامع از کارمندان را برای کمک مؤثر و مولد به نفع شرکت و در جهت اهداف شرکت و رونق کسب‌وکار، در فضای رقابتی امروز فراهم می‌آورد. کارآفرینان نمی‌توانند کسب‌وکار را به‌تنهایی توسعه دهند، بنابراین مهم‌ترین وظایف مدیران کارآفرین، جذب، ایجاد انگیزش و نگهداری کارکنان خلاق و کارآفرین است. زیرا چنین نیروهایی، به کسب‌وکار هر شرکتی رونق داده و برای رشد و توسعه آن مؤثر می‌باشند؛ بنابراین راه نجات برای شرکت‌های امروزی روی آوردن به رویکردهای کارآفرینانه است (Hasani Sadr Abadi, 2017: 10)؛ بنابراین امروزه به‌طور ویژه‌ای، به نقش کارآفرینی منابع انسانی در درون شرکت‌ها احساس می‌شود (Kia Kojori and Jafarian, 2013: 2)؛ اما با وجود اهمیت کارآفرینی نیروی انسانی، تنها تعداد اندکی از این پژوهش‌ها به بررسی کارآفرینی منابع انسانی پرداخته‌اند. بهرامی و خوش‌منش (۲۰۱۷) با استفاده از آزمون آماری اسپیرمن به مطالعه‌ی رابطه بین توسعه و ارتقای امنیت در مناطق آزاد تجاری (مطالعه‌ی موردی منطقه آزاد تجاری صنعتی بندر انزلی) پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رابطه‌ی معنی‌داری بین کسب فرصت‌های جدید شغلی (توسعه خدمات خرده‌فروشی، توسعه خدمات عمده‌فروشی، توسعه مناطق توریستی و...) با

ارتقای امنیت و همچنین با کاهش قاچاق در سطح منطقه وجود دارد. پس ضمن حیاتی بودن تأسیس منطقه آزاد و آثار مثبت اقتصادی و رفاهی آن، منطقه آزاد بندر انزلی به دلیل فراهم بودن بسترهای لازم، توانسته است در زمینه ارتقای امنیت و کاهش قاچاق در سطح منطقه‌ای و ملی و حتی بین‌المللی نقشی اساسی ایفا نماید (Bahrami and Khoshmanesh, 2017). زارع زیدی (۲۰۱۸) به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی پرداختند، نقش نظام مدیریت منابع انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینی سازمانی بسیار مهم است. زیرا فقدان ویژگی‌های کارآفرینانه در زیرسیستم‌های نظام مدیریت منابع انسانی، می‌تواند تا حد قابل توجهی از شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. بنابراین به‌منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است (Zare Zidi, 2018). حسنی صدرآبادی (۲۰۱۷) به بررسی کارآفرینی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی پرداختند، نتایج مطالعه به‌صراحت بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانی یک شریک استراتژیک کارآفرینی و کارآفرینان است و خصوصاً در تأثیرات بلندمدت از زمان راه‌اندازی یک شرکت بسیار مهم است. همچنین بیان می‌کنند که کارآفرینان باید رویکردی مثبت نسبت به مدیریت منابع انسانی داشته و با کنار گذاشتن تعصبات از این ابزار بسیار مفید استفاده نمایند (Hasani Sadr Abadi, 2017). مقدم و کمالیان (۲۰۱۸) به ارائه یک مدل مفهومی مبتنی بر رویکرد کارآفرینانه در جهت بهبود بهره‌وری نظام مدیریت منابع انسانی پرداختند، نتایج پژوهش نشان داد که در گروه شرکت‌های ایران ترانسفو اختلاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب برای همه میانگین‌ها غیر از متغیرهای (تأکید بر عملکرد بلندمدت، تأکید بر اثربخشی، شفاف و روشن بودن معیارهای ارزیابی، آموزش مستمر و مداوم با کاربردهای وسیع، انتقال دانش تخصصی و فتون تفکر خلاق و عدم افشاء اسرار محرمانه کارکنان) بزرگ‌تر از ۳ است. لذا می‌توان گفت همه مؤلفه‌ها، عاملیت کل و همه شاخص‌ها غیر از شاخص‌های ذکر شده در شرکت ایران ترانسفو در وضعیت مناسبی می‌باشند (Moghaddam and Kamalian, 2018). ژنگ و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان خط‌مشی‌ها و سیاست‌های پشت برنامه منطقه آزاد تجاری شانگهای، به ارائه یک پس‌زمینه از منطقه آزاد شانگهای و برخی بازتاب‌ها بر روی آن پرداخته و دریافت است که

اجزای منطقه آزاد تجاری شانگهای نه تنها تجارت را تحریک می کند بلکه افزایش فرصت-های حمل و نقل و امور مالی را به شهر ارمغان آورده است (Zheng et al., 2014). جی و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی اثر مناطق آزاد تجاری جدید بر توریسم هنگ کنگ و منطقه شانگهای پرداخته است. نتایج بیانگر آن است که اثرات سطح خرد گردشگری در زمینه کلان توسعه منطقه آزاد تجاری در نظر گرفته می شود و همچنین هنگ کنگ باید در مناطقی که از توسعه اقتصادی مناطق آزاد حمایت می کنند، یکپارچه سازی نزدیک تری در توسعه چینی به دنبال، تنوع محصولات گردشگری فعلی آن و بهره برداری از نظریه فنی گردشگری داشته باشند (Ji et al., 2016). کریستین و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی جهت گیرهای کارآفرینی و برون سپاری منابع انسانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه های انسانی های استراتژیک، رابطه بین گرایش کارآفرینی و عملکرد کسب و کارهای کوچک را تعدیل می کند؛ و استفاده از مدیریت منابع انسانی برای کسب و کارها مهم است که دارای مزیت رقابتی مبتنی بر سرمایه های انسانی می باشند (Kristin et al., 2018).

### مدل مفهومی

در طول سال های اخیر و بر اساس مطالعات انجام شده در راستای تلاش به منظور شناسایی ابعاد کارآفرینی در سطح سازمان های فعال در عصر حاضر، نتایج متعددی نشان-دهنده ی اهمیت ماهیت کارآفرینی در سطوح منابع انسانی شرکت ها و مفهوم کارآفرینی منابع انسانی بوده اند. در مدل مفهومی این پژوهش عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت های کوچک و متوسط سازمان منطقه آزاد چابهار شامل اقتصادی، اجتماعی، دولتی و نظام سیاسی، فرهنگی و قوانین و مقررات مورد بررسی قرار گرفته است. عوامل ذیل برگرفته از ادبیات پژوهش، مصاحبه با کارشناسان و پیشینه پژوهش (جدول ۱) می باشند.



شکل ۱: چارچوب نظری

- بدین ترتیب با طراحی مدل مفهومی سؤالات پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:
- سؤال ۱: وضعیت عوامل اجتماعی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار چگونه است؟
- سؤال ۲: وضعیت عوامل اقتصادی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار چگونه است؟
- سؤال ۳: وضعیت عوامل قانونی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار چگونه است؟
- سؤال ۴: وضعیت عوامل دولتی و نظام سیاسی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار چگونه است؟
- سؤال ۵: وضعیت عوامل فرهنگی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار چگونه است؟

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی انجام شده است. از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش، آمیخته (کیفی و کمی) است. از نظر کیفی، برای شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی، ابتدا با مطالعات نظری و به کمک مصاحبه و پرسش از ۸ نفر از اساتید گروه کارآفرینی دانشگاه سیستان و بلوچستان و

کارشناسان حوزه کسب‌وکار، اطلاعات مورد نیاز درباره انتخاب گویه‌ها پرسشنامه جمع‌آوری شد.

سپس با در نظر گرفتن پاسخ‌های داده شده اساتید و اخذ اطلاعات تکمیلی از طریق مصاحبه با کارشناسان، نسبت به تعیین مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط محدوده مورد مطالعه اقدام و در اختیار جامعه آماری قرار داده شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار در سال ۹۸ به تعداد ۱۹۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. تعداد نمونه‌های پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۷ نفر محاسبه شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه در پنج بعد (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، دولتی و نظام سیاسی و قوانین و مقررات) و در ۳۵ گویه به‌منظور سنجش میزان اهمیت هرکدام از عوامل بر کارآفرینی منابع انسانی طراحی شده است (جدول ۱).

جدول ۱: ابعاد و گویه‌های پرسشنامه

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
عوامل اجتماعی	خلاقیت و نوآوری فردی، خودکارآمدی، توانمندسازی کارکنان، میزان مهارت‌ها و انگیزه‌های فردی کارآفرینان، حمایت مدیریت، شیوه جامعه‌پذیری، فرهنگ غالب کار در جامعه (سخت‌کوشی)، فرهنگ غالب کار در جامعه (وقت‌شناسی)، فرهنگ غالب کار در جامعه (پشتکار)
عوامل اقتصادی	دسترسی به بازار، تجاری‌سازی ایده‌ها، ثبات اقتصادی بازار، توسعه سرمایه‌گذاری‌های خرد و کلان، سوددهی و بازگشت سرمایه، مدیریت مالی و توانایی تأمین پول و اعتبارات موردنیاز، منعطف کردن سیستم مالیاتی و بیمه‌ای، حذف واردات بی‌رویه کالای خارجی
قانون و مقررات	محرك بودن قوانین و مقررات دولتی برای نوآوری، بی‌ثباتی قوانین، مقررات و سیاست‌های موجود، وجود قوانین دست و پاگیر اداری و بوروکراسی جهت راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکار
دولت و نظام سیاسی	فرهنگ‌سازی، ایجاد بستر قانونی، کمک به شرکت‌های کوچک و متوسط ورشکسته، تعریف و حفظ مالکیت معنوی، دسترسی به اطلاعات، توسعه زیرساخت‌ها (حمل‌ونقل، مخابرات، فناوری اطلاعات و ...)
عوامل فرهنگی	آموزش مهارت‌ها، فرهنگ درک و تغییر و کشف فرصت، فرهنگ مشارکت، فرهنگ خلاقیت، فرهنگ استقلال‌طلبی و قبول مسئولیت، فرهنگ تحمل شکست و اشتباه، فرهنگ انعطاف‌پذیری، تشویق و ترغیب افراد به نوآوری، تجلیل از نوآوری

(نگارندگان، ۲۰۲۰)

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت از نمره یک به معنی کمترین تأثیر و نمره ۵ به معنی بیشترین تأثیر نمره‌گذاری شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید و

کارشناسان محترم تایید و اصلاح گردید؛ و برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب کل آلفای کرونباخ ۰/۸۸۰. محاسبه شد که دارای پایایی قابل قبولی است. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: ضرایب پایایی شاخص‌ها

شاخص	ضریب پایایی (بر اساس آلفای کرونباخ) Alpha>0.7
عوامل اجتماعی	۰/۹۰۷
عوامل اقتصادی	۰/۸۹۹
قانون و مقررات	۰/۸۶۷
دولت و نظام سیاسی	۰/۸۱۴
عوامل فرهنگی	۰/۹۱۶
کل	۰/۸۸۰

همچنین نتایج این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. آماره‌های توصیفی (فراوانی و درصد) برای متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات کاری ارائه می‌شوند. در بخش استنباطی از آزمون تی تک نمونه‌ای با کمک نرم‌افزار SPSS23 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس آمار توصیفی پژوهش از بین پاسخ‌دهندگان ۵۵ نفر (۴۳/۳۰ درصد) دارای سن کمتر از ۲۵ سال، ۴۹ نفر (۳۸/۵۹ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۸ نفر (۱۴/۱۸ درصد) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۵ نفر (۳/۹۳ درصد) بیش از ۴۵ سال می‌باشند؛ بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای رنج سنی ۲۵-۳۵ سال می‌باشد؛ و برحسب جنسیت، ۱۰۲ نفر (۸۰/۳۱ درصد) مرد و ۲۵ نفر (۱۹/۶۹ درصد) زن هستند؛ که بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشد. همچنین پاسخ‌دهندگان ۲۳ نفر (۱۸/۱۱ درصد) دارای تحصیلات کمتر از لیسانس، ۹۳ نفر (۷۳/۲۲ درصد) دارای سطح تحصیلات لیسانس و ۱۱ نفر (۸/۶۷ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر از آن می‌باشند. از این‌رو بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان با سطح تحصیلات لیسانس می‌باشد و بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال (۵۲/۷۶) می‌باشند (جدول ۳).



جدول ۳: نتایج توصیفی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان

درصد	فراوانی		
۸۰/۳۱	۱۰۲	مرد	جنسیت
۱۹/۶۹	۲۵	زن	
۰/۱۰۰	۱۲۷	مجموع	
۱۸/۱۱	۲۳	کمتر از لیسانس	تحصیلات
۷۳/۲۲	۹۳	لیسانس	
۸/۶۷	۱۱	فوق لیسانس و بالاتر	
۰/۱۰۰	۱۲۷	کل	
۵۲/۷۶	۶۷	بین ۱ تا ۵ سال	سابقه کاری
۳۴/۶۵	۴۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	
۱۲/۵۹	۱۶	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	
۰/۱۰۰	۱۲۷	مجموع	
۴۳/۳۰	۵۵	کمتر از ۲۵ سال	سن
۳۸/۵۹	۴۹	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
۱۴/۱۸	۱۸	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	
۳/۹۳	۵	بیش از ۴۵ سال	
۰/۱۰۰	۱۲۷	کل	

جهت بررسی و آزمون فرضیه تحقیق ابتدا از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به بررسی پارامتری بودن نمونه به دست آمده پرداخته می‌شود. که با توجه به جدول زیر:

جدول ۴: بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
عوامل اجتماعی	۰/۱۰۷	۰/۰۰۱
عوامل اقتصادی	۰/۱۲۴	۰/۰۰۰
قانون و مقررات	۰/۱۶۳	۰/۰۰۰
دولت و نظام سیاسی	۰/۱۱۲	۰/۰۱۳
عوامل فرهنگی	۰/۱۸۶	۰/۰۰۰

از مقایسه سطح معنی‌دار به دست آمده از آزمون و با سطح معنی‌داری ( $\alpha=0/05$ ) نتیجه می‌شود که: عوامل اجتماعی، اقتصادی، قانونی، دولتی و نظام سیاسی و فرهنگی بر کارآفرینی منابع انسانی در این پژوهش ( $\alpha=0/05 < \text{Sig}$ ) نرمال می‌باشند که بر همین اساس برای تحلیل فرضیات از آزمون، t تک نمونه‌ای استفاده می‌نماییم؛ بنابراین به منظور

بررسی فرضیات از پارامترهای میانگین (میانگین) و حد بالا و پایین استفاده شده است. بر اساس محاسبات، میانگین به دست آمده به صورت مقیاس‌های زیر سنجیده شده‌اند. با توجه به مقیاس‌های در نظر گرفته برای پاسخ‌ها (۱ تا ۵)، میانگین بازه (۲/۵-۳/۵) در نظر گرفته شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای عوامل اجتماعی و اقتصادی

شاخص	ابعاد	t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین‌ها
عوامل اجتماعی	خلاقیت و نوآوری فردی	۲۷/۱۳۱	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۴۰۹
	خودکارآمدی	۲۵/۲۶۷	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۷۰
	توانمندسازی کارکنان	۲۸/۱۴۴	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۳۰
	میزان مهارت‌ها و انگیزه‌های فردی کارآفرینان	۲۷/۹۹۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۸۵
	حمایت مدیریت	۲۷/۵۲۴	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۰۷
	شیوه جامعه‌پذیری	۲۸/۱۴۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۸۳
	فرهنگ غالب کار در جامعه (سخت‌کوشی)	۲۷/۳۲۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۶۷
	فرهنگ غالب کار در جامعه (وقت‌شناسی)	۲۸/۲۹۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۸۴
	فرهنگ غالب کار در جامعه (پشتکار)	۲۹/۹۰۱	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۵۰۳
	کل	۴۰/۱۱۶	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۱۴
عوامل اقتصادی	دسترسی به بازار	۲۹/۴۹۱	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۳۰
	تجاری‌سازی ایده‌ها	۲۹/۷۴۴	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۹۳
	ثبات اقتصادی بازار	۲۸/۱۸۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۳۶
	توسعه سرمایه‌گذاری‌های خرد و کلان	۲۷/۸۲۶	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۵۲
	سوددهی و بازگشت سرمایه	۲۷/۴۴۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۱۲
	مدیریت مالی و توانایی تأمین پول و اعتبارات موردنیاز	۲۹/۱۱۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۴۸۸
	منعطف کردن سیستم مالیاتی و بیمه‌ای	۲۵/۳۵۶	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۴۵۹
	حذف واردات بی‌رویه کالای خارجی	۲۳/۷۶۶	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۸۵۸
	کل	۲۸/۰۷۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۹۰

با توجه به نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، مشاهده می‌شود سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمده که از استاندارد (۰/۰۱) کمتر می‌باشد و میانگین عوامل اجتماعی و اقتصادی به ترتیب ۳/۳۱۴ و ۳/۱۹۰ به دست آمده که از میانگین ۳ بیشتر است و همچنین حد بالا و پایین برای تمام متغیرها مثبت بوده بنابراین با توجه به

برآیند بالا عوامل اجتماعی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط چابهار در سطح متوسط رو به بالایی است.

با توجه به نتایج آزمون t تک نمونه‌ای همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود میانگین عوامل قانونی (قوانین و مقررات) و دولتی و نظام سیاسی به ترتیب ۳/۱۴۰ و ۳/۰۸ محاسبه شده و از نظر پاسخگویان سطح معناداری برای شاخص‌های قوانین و مقررات، دولت و نظام سیاسی ۰/۰۰۰ به دست آمده که از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر می‌باشد از طرفی دیگر حد بالا و حد پایین برای تمامی عوامل مثبت بودند بنابراین میانگین به دست آمده و حد بالا و پایین در جدول فوق بیانگر این امر بوده که عوامل قانونی (قوانین و مقررات) و دولتی و نظام سیاسی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار از وضعیت متوسطی برخوردار است.

جدول ۶: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای عوامل قانونی (قوانین و مقررات)، دولتی و نظام سیاسی

شاخص	ابعاد	t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین‌ها
قوانین و مقررات	محرك بودن قوانین و مقررات دولتی برای نوآوری	۲۰/۷۱۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۸۳۴
	بی‌ثباتی قوانین، مقررات و سیاست‌های موجود	۲۴/۵۱۰	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۹۰۵
	وجود قوانین دست و پاگیر اداری و بوروکراسی جهت راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکار	۲۶/۲۶۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۶۸۳
	کل	۴۰/۸۳۸	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۴۰
دولت و نظام سیاسی	فرهنگ‌سازی	۲۲/۰۷۴	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۸۵۵
	ایجاد بستر قانونی	۲۴/۰۳۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۷۸۷
	کمک به شرکت‌های کوچک و متوسط و ورشکسته	۲۸/۸۲۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۸۱
	تعریف و حفظ مالکیت معنوی	۲۷/۱۰۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۳۸
	دسترسی به اطلاعات	۳۶/۶۳۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۸۸
	توسعه زیرساخت‌ها (حمل‌ونقل، مخابرات، فناوری اطلاعات و ...)	۳۳/۵۱۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۳۱
	کل	۳۶/۲۲۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۸

همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود میانگین عوامل فرهنگی در گروه نمونه ۳/۰۶۰ بوده و سطح معناداری به‌دست‌آمده برای شاخص‌ها و عوامل فرهنگی کمتر از سطح خطای استاندارد (۰/۰۵) به‌دست‌آمده است بنابراین میانگین به‌دست‌آمده و حد بالا و پایین در جدول فوق بیانگر این امر می‌باشد که عوامل فرهنگی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط از وضعیت متوسط رو به بالایی برخوردار می‌باشد.

جدول ۷: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای عوامل فرهنگی

شاخص‌ها	ابعاد	t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین‌ها
عوامل فرهنگی	آموزش مهارت‌ها	۲۲/۷۸۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۹۲۳
	فرهنگ درک و تغییر و کشف فرصت	۲۷/۵۵۰	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۹۶۰
	فرهنگ مشارکت	۲۷/۹۱۰	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۷۶۳
	فرهنگ خلاقیت	۳۰/۴۸۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۸۶۶
	فرهنگ استقلال‌طلبی و قبول مسئولیت	۲۸/۴۵۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۹۹۸
	فرهنگ تحمل شکست و اشتباه	۳۳/۰۶۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۸۲۲
	فرهنگ انعطاف‌پذیری	۲۱/۴۶۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۸۹۷
	تشویق و ترغیب افراد به نوآوری	۲۳/۰۸۷	۱۲۶	۰/۰۰۰	۲/۸۷۴
	تجلیل از نوآوری	۲۴/۸۲۱	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۲۰
کل	۴۳/۲۲۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۶۰	

با توجه به نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای همان‌طور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود از نظر پاسخگویان سطح معناداری برای عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی، ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر می‌باشد و با توجه به اینکه میانگین پاسخ‌ها ۳/۷۷۷ بیشتر از سه است و حد بالا و پایین مثبت بوده می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار از میانگین متوسط رو به بالایی برخوردار است.

جدول ۸: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی

عوامل	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
عوامل اجتماعی	۴۰/۱۱۶	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۳۱۴
عوامل اقتصادی	۲۸/۰۷۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۹۰
قانون و مقررات	۴۰/۸۳۸	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۱۴۰
دولت و نظام سیاسی	۳۶/۲۲۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۸
عوامل فرهنگی	۴۳/۲۲۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۶۰
کل	۳۶/۶۹۷	۱۲۶	۰/۰۰۰	۳/۰۷۱۲

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط سازمان منطقه آزاد تجاری چابهار انجام پذیرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که از میان ابعاد پنج‌گانه، عوامل اجتماعی با میانگین ۳/۳۱۴ از میانگین مطلوب‌تری نسبت به بقیه ابعاد برخوردار است؛ و بعد عوامل فرهنگی با میانگین ۳/۰۶۰ از نظر مطلوبیت نسبت به بقیه ابعاد در رتبه آخر قرار دارد. همچنین با توجه به نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای همان‌طور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود از نظر پاسخگویان سطح معناداری برای عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر می‌باشد و چون حد بالا و پایین مثبت می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی از میانگین متوسط رو به بالایی برخوردار هستند؛ و همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود سطح معناداری برای عوامل اجتماعی و اقتصادی ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که از استاندارد (۰/۰۵) کمتر می‌باشد همچنین میانگین عوامل اجتماعی و اقتصادی ۳/۳۱۴ و ۳/۱۹۰ به دست آمد که از میانگین ۳ بیشتر است و همچنین حد بالا و پایین برای تمام متغیرها مثبت می‌باشد. علاوه بر این از میان مؤلفه‌های اجتماعی، فرهنگ غالب کار در جامعه (پشتکار) و خلاقیت و نوآوری فردی به ترتیب با میانگین ۳/۵۰۳ و ۳/۴۰۹ و از بین عوامل اقتصادی گویه‌های مدیریت مالی و توانایی تأمین پول و اعتبارات موردنیاز و منعطف کردن سیستم مالیاتی و بیمه‌ای به ترتیب با میانگین ۳/۴۸۸ و ۳/۴۵۹ از وضعیت مطلوب بهتری نسبت به سایر گویه‌ها برخوردار می‌باشند؛ و میانگین عوامل قانونی (قوانین و مقررات)، دولتی و نظام سیاسی در گروه نمونه به ترتیب ۳/۱۴۰ و ۳/۰۸ محاسبه‌شده و سطح معناداری به‌دست‌آمده برای گویه‌ها کمتر

از سطح خطای استاندارد (۰/۰۵) به دست آمده است بنابراین وضعیت عوامل قانونی (قوانین و مقررات)، دولتی و نظام سیاسی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در حد متوسط می‌باشد. از طرفی دیگر از میان گویه‌های عوامل قانونی وجود قوانین دست و پاگیر اداری و بوروکراسی جهت راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکار با میانگین ۳/۶۸۳ و از میان عوامل دولتی و نظام سیاسی، تعریف و حفظ مالکیت معنوی با میانگین ۳/۳۳۸ از وضعیت مطلوبیت بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها در جهت کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط برخوردار می‌باشند (جدول ۶)؛ و بر اساس نتایج آزمون می‌توان بیان نمود که میانگین به دست آمده عوامل فرهنگی ۳/۰۶۰ می‌باشد و سطح معناداری به دست آمده برای گویه‌ها کمتر از سطح خطای استاندارد (۰/۰۵) به دست آمده است؛ بنابراین عوامل فرهنگی مؤثر بر کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه آزاد چابهار از وضعیت متوسطی برخوردار هستند؛ و از بین گویه‌ها، فرهنگ تحمل شکست و اشتباه با میانگین ۳/۸۲۲ و تجلیل از نوآوری با میانگین ۳/۲۲۰ از وضعیت مطلوب‌تری نسبت به شاخص‌های دیگر در جهت کارآفرینی منابع انسانی برخوردار می‌باشند. از این رو نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های ( *Mehranpour et al., 2019; Hasani Sadr Abadi, 2017; Jajarmizadeh et al., 2015; Holden & Griggs, 2010* ) در یک راستا می‌باشد؛ بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت کارآفرینی منابع انسانی، پیشنهادات کاربردی بر پایه نتایج حاصل از این پژوهش به شرح زیر برشمرد:

- پیشنهاد می‌گردد که با ایجاد نظامی مشخص، محیط کسب‌وکار به‌طور مستمر مورد ارزیابی قرار گیرد تا از آن طریق هم منابع انسانی توانمند مورد شناسایی قرار گرفته و هم روندهای آتی در عرضه و تقاضای حجم و کیفیت نیروها مشخص گردد؛ که لازمه آن ارتقای سطح خلاقیت و نوآوری کارکنان و رصد محیط و شکار مداوم فرصت‌های محیطی توسط آن‌ها است؛ لذا پیشنهاد می‌گردد گروه‌هایی را در شرکت‌ها بدین منظور تشکیل دهند و با برگزاری دوره‌های آموزشی مداوم برای آن‌ها و ارائه پاداش‌های انگیزشی به این افراد، به‌طور مداوم در جهت شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه تلاش نمایند.

- پیشنهاد می‌گردد که در شرکت‌ها، نظامی مشخص برای مدیریت استعداد‌های درون شرکت‌ها ایجاد گردد تا از آن طریق تقاضای آتی برای نیروهای کارآمد برآورده شود.

- برای کارآفرینی منابع انسانی، بایستی رویکرد تعاملی اتخاذ گردیده و ویژگی‌های کارآفرینانه و سطح خلاقیت کارکنان لحاظ گردد. به طوری که اگر فرد خلاقیتی انجام داد و سبب بروز منافع

برای کسب و کار گردید، مزایای ایجاد چنین منافعی حتی در دوره بعد از بازنشستگی نیز به وی تعلق گیرد.

- در زمینه کارآفرینی منابع انسانی شرکت‌ها باید به میزان بالایی به خودمختاری، تجربه‌اندوزی، نوآوری، وابستگی متقابل و مسئولیت‌پذیری و به میزان کمی به کارایی، تخصص‌گرایی و استانداردسازی توجه نماید.

- طراحی و استقرار نظام جامع آموزشی، برای مدیران و کارکنان با محوریت استقرار سازمان‌یادگیرنده و کارآفرینی در چارچوب سیاست‌های آموزش مصوب از طریق تعیین نیازهای آموزشی و تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی بدو خدمت و حین خدمت و جهت استفاده صحیح از تکنولوژی نوین و هماهنگ کردن کارکنان با پیشرفت‌های علمی و ایجاد زمینه‌های لازم برای اجرای آن‌ها و در واقع توجه به آموزش کارآفرینی در کنار آموزش‌های فنی و مدیریتی.

- در نظام کارآفرینی منابع انسانی، آموزش از طریق الگوهای نقش و همچنین آموزش از طریق هدف‌گذاری برای کارکنان، دارای ضرورت است. علاوه بر این، آموزش ایده‌یابی و نوآوری و همچنین آموزش مهارت‌های کسب و کار و بازار در شرکت‌های کوچک و متوسط ضرورت داشته و بایستی آموزش کار تیمی و مهارت‌های اجتماعی نیز به افراد داده شود. در نهایت، جهت کارآفرینی منابع انسانی در شرکت‌ها بایستی، کلاس‌های آموزشی، متناسب با جایگاه شغلی افراد باشد. فعالیت دیگری که در زمره فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه شناسایی گردید، اجتماعی‌سازی (آشناسازی افراد)، است.

پیشنهاد می‌گردد که شرکت‌ها بر اساس سطح خلاقیت افراد، جایگاه آتی آنان در مسیر شغلی‌شان را مشخص نماید. همچنین برنامه‌ریزی مسیر شغلی بلندمدت مبتنی بر سناریوهای آتی سازمان نیز باید در سیستم مذکور جای گیرد. آنچه که در کارآفرینی منابع انسانی اهمیت بالایی دارد، برنامه‌ریزی مسیر شغلی در تعامل با فرد است. برنامه‌های از پیش تعیین‌شده و همگن نمی‌توانند پاسخگوی افراد خلاق با قابلیت‌های پویا باشند که در شرکت‌هایی با ویژگی‌های کارآفرینانه مشغول به فعالیت‌اند.

## References

- 1-Bahrami, Y., & Khoshmanesh, M. (2017). Assessing the Relationship between Development and Security Improvement in Free Trade Zones (Case Study of Bandar Anzali Industrial Free Trade Zone), *Journal of Law and Order Security*, 9(2), pp. 95-73. (In Persian).
- 2-Balkin, D.B., & Bannister, B.D. (2015). Explaining pay forms for strategic employee groups in organizations: A resource dependence perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(2), pp. 151-191
- 3-Castrogiovanni, G.J, Urbano, D., & Laras, J. (2011). Linking corporate entrepreneur and human resource management in SMEs. *International Journal of Manpower*, 32(1), pp. 34-47.
- 4-Covin, J.G, & Slevin, D.P. (2005). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16, pp. 7-25.
- 5-Dabic M., Ortiz-De-Urbina-Criado M., & Romero-Mart, A.M. (2014). Human resource management in entrepreneurial firms: A literature review, *International Journal of Manpower*, 32(1), pp. 14-33
- 6-Darban Astaneh, A.R., Tahmasebi, S., & Rezaei, P. (2017). Analysis of Inequality Pattern in Educational Space of Country Cities. *Two Quarterly Journal of Educational Planning Studies*, 5 (9), pp. 31-50. (In Persian)
- 7-Deci, E., & Ryan, R. (1987). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York: Plenum Press, pp. 3-367
- 8-Dehghan Dehnavi, H., Dehghan, F., & Entezari, S. (2012), The Role of Human Resource Management in Organizational Entrepreneurship, *National Conference on Entrepreneurship in Economic Jihad*, Islamic Azad University of Nain Branch, pp.1-12. (In Persian).
- 9- Foss, N. J., Klein, P.G., Kor Y.Y, & Mahoney J. T. (2006). Entrepreneurship, subjectivism and the resourced based view: Toward a new synthesis, *Working Paper*, University of Illinois at Urbana-Champaign, College of Business, pp.1-47.
- 10-Georgios, A., Vasiliki, K., Labros, S., & Nikolaos, M. (2014). Productivity Enhancement Options in the Years of the Economic Crisis: Original Research Article, *Social and Behavioral Sciences*, 148(25), pp. 516-523
- 11-Hamel, A. M. (2013). Crisis management & human resources management: a kidnapping case based on the company, *International Business Management*, 2(5), pp. 15-54
- 12-Hasani Sadrabadi, J. (2017), Entrepreneurship and the Effectiveness of Human Resource Management, *Journal of Management and Accounting Studies*, 3(1), pp. 93-100. (In Persian).



- 13-Hayton, J. C.(2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resources practices: A review of empirical research, *Human Resource Management*, 15(1), pp.21-41.
- 14-Hondeghem. A., & Vandermeulen, F. (2005). Competency Management in The Flemish and Dutch Civil Service, *International Journal of Public Sector Management*, 13(4), pp. 323-342
- 15-Jajarmizadeh, M., Forouzande Dehkordi, L., Abbasi, & N., Tadion, A. (2015). Native Model of Human Resource Management With on Emphasis on Contextual Factor of the Administrative System, *Journal of Public Management Reserches*, 7(26),pp. 62-45. (In Persian).
- 16-Jarrold M., & Brook J. (2013). Corporate entrepreneurship and information technology towards employee retention: a study of New Zealand firms, *Human Resource Management Journal*, 23(1), pp. 109–125
- 17-Ji , M., Li, M., & King, B. (2016). The Impacts of China's new free-trade zones on Hong Kong tourism, *Journal of Destination Marketing & Management*,12(2),pp. 1-5.
- 18-Kavousi, E., and & Rahmati Zanjan Talab., F. (2012). Designing and Presenting an Indigenous Model for Promoting Organizational Entrepreneurship in University Case Study: Tehran Science and Research Branch, *Quarterly Journal*,20(59), pp. 40-40. (In Persian).
- 19-Kevin,M. G. (2014). The role of entrepreneurship in developing job satisfaction among full-time university faculty in a non-profit setting: A comparison of practicing and non-practicing academic entrepreneurs, Unpublished Ph.D. The Nova Southeastern University, United States, Nova Southeastern.
- 20-Kia Kojori, D., & Jafarian, S. (2013). Investigating the Role of Human Resource Management in Organizational Entrepreneurship Development, *National Conference on Entrepreneurship and Knowledge-Based Business Management*, Mazandaran University, pp. 12-1. (In Persian).
- 21-Kristin, C. I., Karen, M. L., Joshua, R. A., William, C. M., Louis, D. M., & Patrick, R. G. (2018). Entrepreneurial orientation (EO) and human resources outsourcing (HRO): A “HERO” combination for SME performance, *Journal of Business Research*, 90, pp. 134 –140.
- 22-Kuznetsov,H. M. (2009), *Human Capital Advances in Theory and Evidence*,First Edition,Cambridge University Press, pp.32.
- 23-Mehranpour, M., Sayyadi, S., Pprkyani, M., & Salajegah, M. (2019). Designing a Human Resource Development Model Based on Organizational Values, *Iranian Management Science Quarterly*, 13(52), pp. 151-133. (In Persian).

- 24-Moghaddam, A., & Kamalian, A.R. (2018). Presenting a Conceptual Model Based on Entrepreneurial Approach to Improve Human Resource Management System Productivity, *Journal of Research in Educational System*, 2(3), pp. 578-560. (In Persian)
- 25-Morris, M.H., Vanvuuren, J., Cornwall., J R., & Scheepers., R. (2009). Properties of balance: A pendulum effect in corporate ntrepreneurship, *Business Horizons*, 52(5), pp. 429-440
- 26-Morris, M. H., & Jones, F. F. (2008). Human resource management practices and corporate entrepreneurship: An empirical assessment from the USA. *International Journal of Human Resource Management*, 4(4), 873-896
- 27-Mortazavi, HS. & Bahrami, M. (2012). Integrated Approach to Entrepreneurship Knowledge based Economy: A Conceptual Model, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, pp. 281– 287. (In Persian)
- 28-Neha, N., & Nirmala.A. (2018). Human Resource Management as Entrepreneurial Tool? A Literature Review, *Amity Journal of Entrepreneurship*, 3(1), pp. 66-72.
- 29-Peltola, S. (2012). Can an old firm learns new tricks? A corporate entrepreneurship approach to organizational renewal, *Business Horizons*, 55(1), pp. 43-51.
- 30-Safak Uyar, A., & Deniz, N. (2013) The Perceptions of Entrepreneurs on the Strategic Role of Human Resource Management, *Social and Behavioral Sciences*, 58(8), pp. 914-923
- 31-Shabrangi, I., & Ghanbar, A. (2018). The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance with the Mediating Role of Organizational Entrepreneurship in the National Steel Industrial Group of Iran, *Journal of Sociology of Education*, 8(8), pp. 151-162. (In Persian).
- 32-Shokrolahi, Jh., & Karimi, F. (2016). Pattern of social capital relations and knowledge management with entrepreneurial tendencies of employees of Isfahan tile industries company, *productivity management*, 9(36), pp. 125-140. (In Persian).
- 33-Zahra, SA, Filatotchev, I., & Wright, M. (2009). How do threshold firms sustain corporate entrepreneurship? The role of boards and absorptive capacity, *Journal of Business Venturing*, 24 (3), pp. 248-260. (In Persian)
- 34-Zare Zidi, A.R. (2018). Entrepreneurship Challenges in Organizations' Human Resources System, *Tadbir Monthly*, 28(296), pp. 38-43. (In Persian)
- 35-Zheng, J., Hu, Z., & Wang, J. (2009). Entrepreneurship and innovation: the case of Yangtze River Delta in China, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 1(2), pp. 85-102
- 36-Zheng, w., Yang, Z.,Xuefeng, w., & Jihong, c. (2014). Policy and politics behind Shanghai's Free Trade Zone Program, *Journal of Transport Geography*, (34), pp. 1–6