

## فصلنامه رهیافتی در مدیریت نوین

دوره اول، شماره اول، تیر ۱۳۹۵

ISSN: 2476-6062

### بررسی کار آفرینی در کارکنان شرکت های دولتی

اسماعیل آرزغ<sup>۱</sup>، ایمان دانائی فرآ،

s.azari1370@gmail.com

۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بهبهان،

ایران: idf\_65@yahoo.com

#### چکیده

هدف این تحقیق بررسی کار آفرینی در کارکنان شرکت های دولتی در شهرستان بهبهان می باشد. به این ترتیب که از بین جامعه آماری که مشتمل بر ۱۲۰۰ نفر بوده، نمونه ۴۵۰ نفری با روش خوشه ای و ابزار پژوهش پرسشنامه کارآفرینی اقای (۱۳۸۶) برای سنجش میزان کارآفرینی انتخاب شد، که پس از بررسی و محاسبه روایی و پایایی آنها به اجرا در آمد. نتایج کلی این تحقیق نشان داد که: کارکنان شرکت های بخش دولتی اگر چه از میانگین متوسط به بالایی برخوردارند ولی از میانگین خیلی بالایی برخوردار نیستند. همچنین نتایج حاصل از آزمون مقدار آزمون F و سطح معناداری با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از مقدار ۰/۰۵ بین دو متغیر کارآفرینی کارکنان با سطح تحصیلات و کارآفرینی با جنسیت آنها از نظر اماری تفاوت معناداری وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** کارآفرینی، کارکنان، دولتی

#### مقدمه:

عصر جدید، عرصه رقابت بر سر منابع و سرمایه هاست، کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه اند بهره وری از منابع و سرمایه ها را در سرلوحه کار خود قرار داده اند و در پرتو وجود افراد تحصیلکرده و متخصص، چرخ های رشد و توسعه را به حرکت در آورده اند و به ابداعات و نوآوری هایی دست یافته اند. دسترسی به این نوآوری ها که اقتصاد کشورهای توسعه یافته را از نو زنده کرده است منوط به کارآفرینی است. شان (۲۰۰۳) کارآفرینی را به این دلیل که جامعه را به سمت تغییرات تکنیکی و مبتکرانه سوق داده و باعث رشد اقتصادی می شود و همچنین چون کارآفرینی دانش جدید را به خدمات و محصولات جدید تبدیل می کند حایز اهمیت است.

در حال حاضر که اقتصاد کشور ما گرفتار نارسایی ها، کمبودها، و سوء مدیریت هایی است که منجر به وضعیت ناهنجار بیکاری، کمبود تولید ناخالص داخلی، کاهش قدرت سرمایه گذاری دولت، ضعف در صادرات غیر نفتی و بیماریهایی از این قبیل شده است، نیم نگاهی به وضعیت جهانی اقتصاد ما را به سوی این باور می کشاند که رشد کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینانه به شرطی که هنرمندانه، با فرهنگ، امکانات، تواناییها و سلیقه ایرانی آمیخته شود تنها راه بهبود بیماری امروز اقتصاد کشور و پیشگیری از وخامت حال فرداست (دهقانپور، ۱۳۸۱).

<sup>۱</sup>: Shan

در امور دولتی، کارآفرین در فضای دولتی و سیاسی باید قادر به تغییر تمایلات خط مشی گذار از طریق مهیا سازی اطلاعات جدید در خصوص ابزار و اهداف سیاسی باشد و مشابه بخش خصوصی بتواند منابع را از طریق روشهای جدید تولید و عرضه محصولات جدید، تغییر و تخصیص دهد (الیور، ۱۹۹۱).

جوزف شومپیتر<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) پژوهشگری است که نقش کارآفرین را در پویا سازی نظام بازار، بیشتر تجزیه و تحلیل نمود. از نظر وی، کارآفرین باید توانایی شناسایی فرصتهای نوآوری را داشته باشد و بتواند مزایای فرصتها را معین و با کاریزمای خود، مردم را در جهت سرمایه گذاری منابعشان در نوآوری مطرح شده، متقاعد سازد. کارآفرین کسی است که در جستجوی تحول خلاق است و شومپیتر کارآفرین را مخرب خلاق می داند.

شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و بالاصح فرهنگی امروز کشور به گونه ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه های جدید و متفاوتی را طلب می کند و در این میان نظام آموزشی بیش از پیش نیاز به آن دارد تا به سمت کارآفرینی و نهادینه کردن آن در جامعه حرکت کند (حیدرزادگان و محمدی، ۱۳۸۸).

امروزه که کار و فعالیت شکل تازه ای به خود گرفته است و به سوی خودکارفرمایی و خوداشتغالی در حرکت است. کارآفرینی و کارآفرینان نقش کلیدی در روند توسعه و پیشرفت اقتصادی جوامع مختلف ایفا می کنند. کشور ما که با مشکلات زیاد اقتصادی مانند نرخ بالای تورم و بیکاری مواجه است برای رهایی از این مسائل در بخش

خصوصی و دولتی نیاز به کارآفرینان سازمانی با شهامت، خلاق، نوآور و ریسک پذیر دارد تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود دست به کار شده و طرحی نو دراندازند.

بیان مسئله :

جهان در اواخر قرن بیستم شاهد تغییرات بسیار گسترده در تمامی عرصه های کسب و کار بوده است. بطوری که اداره امور بخش دولتی را با چالش های جدی روبرو نموده است. از جمله کارهای اثربخش دولت ها برای رویارویی با این چالش ها، توسل به کارآفرینی شناخته شده است. جان تامپسون<sup>۳</sup> معتقد است که رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان ها اعم از دولتی، خصوصی، داوطلبانه و غیره با هر اندازه است. از نظر پاولین<sup>۴</sup> بخش خصوصی خط مقدم احیای کارآفرینی است. زیرا سود بالاتری را به دنبال دارد که این امر مورد علاقه مالکین خصوصی است. بعلاوه مالکین خصوصی اختیار کافی و قدرت عمل لازم را دارا می باشند. بر عکس در بخش دولتی، فرهنگ سازمانی بوروکراتیک رایج است و اجرای کارآفرینی اگر غیرممکن نباشد، بسیار دشوار است. تری<sup>۵</sup> معتقد است که تفاوت های میان بخش های خصوصی و دولتی، اجازه پذیرش مدل های کارآفرینی را در بخش دولتی نمی دهد (مقیم، ۱۳۸۴).

در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان ها امری اجتناب ناپذیر است. همان طور که تولد و مرگ سازمان ها به بینش، بصیرت و توانایی های موسسین بستگی دارد رشد و بقای آن نیز به عواملی نظیر و توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. اگر برنامه ریزان، تصمیم گیرندگان و کارکنان سازمان ها کارآفرین باشند، فرصت های اقتصادی را بهتر درک کرده و قادرند از

<sup>1</sup>: Oliver

<sup>2</sup>: Schumpeter

<sup>3</sup> - Thompson, J

<sup>4</sup> - Pavlin

<sup>5</sup> - Terry

منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتری کنند و در نتیجه سریع تر رشد کرده و در صحنه رقابت بیشتر دوام می آورند بنابراین به منظور تحقق این امر باید فعالیت های کارآفرینان را در سازمان ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم گیرندگان و کارکنان سازمان پرورش و در نهایت محیطی کار آفرینانه در سازمان حاکم گردانید.

### اهداف پژوهش:

- ۱) تعیین کار آفرینی در کارکنان شرکت های دولتی شهر بهبهان
- ۲) تعیین تفاوت کارآفرینی در کارکنان با توجه به جنسیت
- ۳) تعیین تفاوت کارآفرینی در کارکنان با توجه به سطح تحصیلات

### فرضیه های پژوهش:

- ۱) بررسی کار آفرینی در کارکنان شرکت های دولتی شهر بهبهان
- ۲) بین کارکنان زن و مرد از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد.
- ۳) بین کارکنان با توجه به سطح تحصیلات از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد.

### نوع تحقیق:

این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است در این نوع تحقیق روابط بین متغیرها بدون دستکاری مورد مطالعه قرار میگیرد.

### جامعه و نمونه آماری :

جامعه آماری در این پژوهش شامل گروهی از کارکنان شرکت های دولتی شهرستان بهبهان بوده اند که در مجموع ۷۰۰ نفر و نمونه مورد مطالعه ۳۰۹ نفر می باشند.

### ابزار پژوهش:

ابزار این پژوهش پرسشنامه خودساخته پژوهشگر بوده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال شش گزینه ای (اصلاً، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم، خیلی زیاد) می باشد. در این پژوهش با توجه به اهداف، علاوه بر پرسشنامه جامع کار آفرینی اقای (۱۳۸۶) برای سنجش کار آفرینی مدیران استفاده شده است، در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش باز آزمایی ۰/۷۲ به دست آمده است و روایی آن نیز براساس نظر صاحب نظران و متخصصان تایید شد.

### روشهای آماری:

در این پژوهش با توجه به فرضیه های تحقیق از انحراف استاندارد، تحلیل واریانس یک طرفه، پیرسون و تحلیل واریانس و آزمون  $t$  استفاده شد

### یافته ها تحقیق:

- شاخص های توصیفی متغیر های پژوهش برای گروه نمونه

### فرضیه پژوهش:

- ۱) بررسی کار آفرینی در کارکنان شرکت های دولتی شهر بهبهان
- جدول شماره ۱-۴: میانگین و انحراف معیار کار آفرینی کارکنان شرکت های دولتی

N	Std. D	Mean	متغیر
309	5.97	76.25	کار آفرینی
	11.20	17.41	سلاست فکری
	3.53	31.31	توفیق طلبی
	2.94	11.34	عمل گرایی
	5.97	9.06	چالش طلبی

همانطوری که در جدول ۱-۴ ملاحظه می شود میانگین کار آفرینی کارکنان 76.25 و انحراف میار 5.97 می باشد و متغیر های کار آفرینی به ترتیب سلاست فکری با میانگین برابر با 17.41 و انحراف معیار 11.20 ، توفیق طلبی با میانگین برابر با 31.31 و انحراف معیار 3.53، عملگرایی با میانگین برابر با 11.34 و انحراف معیار 2.94 و چالش طلبی با میانگین برابر با 9.06 و انحراف معیار 5.97 می باشد که بزرگترین میانگین مربوط به توفیق طلبی با میانگین 31.31 و کمترین میانگین مربوط به چالش طلبی می باشد و از نظر احراف معیار بزرگترین انحراف معیار مربوط به توفیق طلبی و کمترین انحراف معیار مربوط به چالش طلبی با میانگین 9.06 می باشد.

جدول شماره ۲-۴: میانگین و انحراف معیار کار آفرینی کارکنان بر حسب تحصیلات

N	Std. D	Mean	متغیر
55	2.64	74.43	دیپلم
137	1.33	79.72	کاردانی
82	3.81	74.32	کارشناسی
35	2.57	80.46	کارشناسی ارشد به بالا
309	4.54	77.41	کار آفرینی

همانطوری که در جدول ۲-۴ ملاحظه می شود بیشترین میانگین از نظر تحصیلات مربوط به کارشناسی ارشد به بالا با میانگین 80.46 و کمترین میانگین مربوط دیپلم با میانگین 74.43 و از نظر انحراف معیار بیشترین انحراف مربوط به کارشناسی با انحراف 3.81 و کمترین انحراف مربوط به کاردانی با انحراف برابر با 1.33 می باشد.

۲) بین کارکنان زن و مرد از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد.

بررسی‌های آماری نشان می‌دهد میزان میانگین کارآفرینی در بین مردان ( برابر با 77.97) با زنان ( برابر با 74.46) می‌باشد. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که آماره  $t$  برابر  $t = 2.183$  و سطح معناداری حاصل برابر با 0/041 می‌باشد که این مقدار نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با کارآفرینی در فاصله اطمینان 0/95 می‌باشد. ( $p < 0/05$ ). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان کارآفرینی مردان با زنان متفاوت است. نتایج در جدول ۳-۴ به خوبی نشان داده شده است.

جدول ۳-۴: نتایج آزمون  $t$  دو نمونه مستقل بین کارآفرینی کارکنان بر اساس جنسیت آنها

Sig	t	SD	$\bar{X}$	N	کارآفرینی
.041	2.183	1.67	77.97	158	مرد
		2.62	74.46	151	زن

۳) بین کارکنان با توجه به سطح تحصیلات از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد.

جدول ۴-۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه پیرامون کارآفرینی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات آنها

کار آفرینی	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6044.892	3	2014.964	1.054	.369
Within Groups	582898.396	305	1911.142		
Total	588943.288	308			

بر اساس نتایج حاصل از آزمون مقدار آزمون F برابر است با ۰.۹۶۰ و سطح معناداری آن ۰.۰۴۱ است که با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از مقدار ۰/۰۵ نتیجه می‌شود بین دو متغیر کارآفرینی کارکنان با سطح تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۵: نتایج آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه میانگین نمرات کارآفرینی کارکنان با تحصیلات مختلف

Subset for alfa = ۰/۰۵		تعداد	گروه
۲	۱		
69.12		55	دیپلم
74.18		82	کاردانی
78.27		137	کارشناسی
84.42		35	کارشناسی ارشد به بالا
.080	0.0116		سطح معناداری

برای بررسی اثر سطح تحصیلات بر روی کارآفرینی از آماره‌های توصیفی مندرج در جدول ۴-۵ استفاده می‌کنیم. این آماره‌ها عبارتند از میانگین، انحراف معیار و خطای معیار. بر اساس آماره‌های موجود در این جدول، میانگین کارآفرینی کارکنان دارای مدرک دیپلم 69.12 مقطع کاردانی 74.18، کارشناسی 78.27 کارشناسی ارشد به بالا 84.42 می‌باشد. که در این میان بعد از مقطع کارشناسی ارشد به بالا به دیپلم از اولویت اول در بین سایر گروه‌ها برخوردار می‌باشد.

#### نتیجه گیری:

نتایج کلی این تحقیق نشان داد که کارکنان شرکت های بخش دولتی اگر چه از میانگین متوسط به بالایی برخوردارند ولی از میانگین خیلی بالایی برخوردار نیستند. و متغیرهای کارآفرینی به ترتیب بزرگترین میانگین مربوط به توفیق طلبی و کمترین میانگین مربوط به چالش طلبی می باشد و از نظر احراف معیار بزرگترین انحراف معیار مربوط به توفیق طلبی و کمترین انحراف معیار مربوط به چالش طلبی ، همچنین بیشترین میانگین از نظر تحصیلات مربوط به کارشناسی ارشد به بالا و کمترین

میانگین مربوط دیپلم و از نظر انحراف معیار بیشترین انحراف مربوط به کارشناسی و کمترین انحراف مربوط به کاردانی می باشد.

در تبیین این فرضیه که بین کارکنان زن و مرد از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که آماره  $t$  و سطح معناداری نشان-دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با کارآفرینی در فاصله اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد. ( $p < 0/05$ ). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان کارآفرینی مردان با زنان متفاوت است.

در تبیین این فرضیه که بین کارکنان با توجه به سطح تحصیلات از نظر کارآفرینی تفاوت وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مقدار آزمون  $F$  و سطح معناداری با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از مقدار ۰/۰۵ نتیجه می‌شود بین دو متغیر کارآفرینی کارکنان با سطح تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد.

منابع:

- احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۷): کارآفرینی: تعاریف، مفاهیم و الگوها، تهران، جاجرمی، چاپ هشتم.
- احمد پور داریانی، محمود (۱۳۷۹). کار فرینی (تعاریف، نظریه ها و الگوها)، تهران: انتشارات پردیس.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵): مدیریت عمومی، تهران: نی، چ بیست و هفتم.
- اقایبی، صمد (۱۳۸۶). سازمان های کار آفرین، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- جهانگیری، علی (۱۳۸۷). طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان های دولتی، پایان نامه دکتری، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
- خلیلی، ناصر و دانشوری، ابراهیم (۱۳۷۸). روش تحقیق و کاربرد آن در مدیریت، تهران، انتشارات اروین.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۵). کارآفرینی در نظام ارزشی، انتشارات اکرام، چاپ اول.
- رضا زاده، حسینی و همکاران (کارآفرینی سازمانی، مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات) ۱۳۸۳
- رحیمی، الهام (۱۳۸۵). "بررسی مدل ها و استراتژی های کارآفرینی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و صنعت.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی، انتشارات کیا، چاپ اول.
- شاه حسینی، علی (۱۳۸۳)، کارآفرینی تهران، انتشارات آئیز.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کشاورز، محمد (۱۳۹۱). بررسی تاثیر دوره های کارفرینی بر خلاقیت مدیران مدارس آموزشی و پرورش شهرستان مرودشت، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره ۱۱
- مقیمی، محمد (۱۳۸۴). کار آفرینی در نهادهای جامعه، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

سهرابی فرد، نسرین (۱۳۸۵)، رواسازی مقیاس سنجش کارآفرینی در مدیران دستگاه-  
های دولتی، فصلنامه روانشناسان ایرانی، سال دوم، شماره ۸  
ظهیری منصور، تورانی سوگند، (۱۳۸۶)، ارائه الگوی راهاندازی مراکز کارآفرینی در  
دانشگاه‌های علوم پزشکی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال  
یازدهم، شماره ۴۷  
مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۴)، «کارآفرینی در سازمان‌های دولتی»، تهران، فراندیش

Brennan, M., and McGowan, P. (۲۰۰۶). *Academic entrepreneurship and exploratory case study*, International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, ۳. pp. ۱۴۴-۱۶۴.

Edwards, L.J., and Elizabeth J.M. (۲۰۰۵). *Promoting entrepreneurship at the university of Glamorgan through formal and informal learning*, Journal of small Business and Enterprise development, ۸. pp. ۶۱۳- ۶۲۵.

Guroi, Y. and Astan, N. (۲۰۰۶). *Entrepreneurship characteristics amongst university students*, Education + Training, ۱. pp. ۲۵- ۳۸.

Heinonen, J. (۲۰۰۷). *An Entrepreneurial-directed approach to teaching corporate entrepreneurship at university level*, Education + Training, ۴. pp. ۳۱۰- ۳۲۴.

Nurmi, P. and Passio, K. (۲۰۰۷). *Entrepreneurship in Finnish universities*, Education Training, ۱. pp. ۵۶- ۶۶

Smith, A. et al (۲۰۰۶). *Embedding new entrepreneurship programs in UK higher education institution*, Education + Training, ۸. pp. ۵۵۵- ۵۶۷.

Zerbinati, S. and Souitaris, V. (۲۰۰۴). *Entrepreneurship in the public sector: A framework of analysis in European local governments*, Faculty of Management, Uk.

-W.R.G. Baker - An Appreciation(2010) Proceedings of the IRE .DigitalObjectIdentifier: 10.1109/JRPROC.1957.278432 ,P ublication Year: 2010 , Page(s): 448 – 450

-Hanada, Y. Geunho, Lee. Nak ,Young Chong(2007)Of demand for entrepreneurship education providers paid executives, Digital Object Identifier, SIS. ,Publication Year: 2007 , Page(s): 340 - 347