



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2022.1928238.3131



Developing Entrepreneurial Government and Promoting Organizational Capacities in the Public Sector: The Entrepreneurial Government Boost in the Public Sector of Sistan and Balouchestan in Focus

*Elahe Mirinejad¹, NourMohammadYaghoubi(Ph.D.)^{*2}, Masoud Dehghani(Ph.D.)³*

(Receipt: 2021.10.20- Acceptance:2022.01.15)

Abstract

In recent decades, the issue of entrepreneurship has attracted a lot of attention in the public sector, creating a new approach to government management called entrepreneurial government which has been raised to address the chronic problems of administrative and government services. Hence, there is a need to study and identify the drivers that affect this approach. Accordingly, the present study aims to investigate the drivers for developing entrepreneurial government in the country. To this end, after defining the subject and conducting initial exploratory and library studies, the relevant factors and components were considered by experts using the Delphi method and a researcher-made questionnaire. Having revised the factors and their components qualitatively and quantitatively based on related statistical methods, the experts reached a consensus on the balance among the model, its components, and combination of factors. The study sample in this section included 33 academic experts and professionals familiar with the subject who were recruited through non-probability, judgmental sampling. Then, in order to test the designed model, a researcher-made questionnaire was distributed among 335 managers and experts of the selected public sector organizations in Sistan and Balouchestan province who were recruited through random cluster sampling. Finally, PLS 3 was performed to analyze the data. The results showed that three categories of structural, content and contextual drivers are effective on the development of entrepreneurial government in the country, from among which content factors with an impact factor of 43.6 have the greatest impact on the development of entrepreneurial government.

Key Words: entrepreneurship, public administration, entrepreneurial government, Sistan and Balouchestan

1.PhD Candidate, Department of Management, Zahedan Branch Islamic, Azad University, Zahedan, Iran

2.Professor, Department of Public Administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

*.Corresponding Author: yaghoubi@mgmt.usb.ac.ir

3.Assistant Professor, Department of Public Administration, Velayat University, Iranshahr, Iran



10.30495/QJOPM.2022.1928238.3131



توسعه دولت کارآفرین و ارتقای ظرفیت‌های سازمانی در بخش دولتی (واکاوی پیشران‌های دولت کارآفرین در بخش دولتی سیستان و بلوچستان)

الهه میری نژاد^۱، نورمحمد یعقوبی^{۲*}، مسعود دهقانی^۳

(دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸-پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵)

چکیده

طی چند دهه اخیر، موضوع کارآفرینی توجه زیادی را در بخش دولتی به خود جلب کرده است، به‌گونه‌ای که امروزه با رویکرد جدیدی از مدیریت دولتی با عنوان دولت کارآفرین روبه‌رو هستیم. کارآفرینی برای مرتفع ساختن مشکلات مزمن خدمات اداری و دولتی مطرح شده است که این موضوع نیاز به بررسی و شناسایی پیشران‌های مؤثر بر این رویکرد دارد. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف واکاوی پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین در کشور انجام شده است. بدین منظور پس از تعریف موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه‌ای اولیه، عوامل و مؤلفه‌های مربوط از طریق روش دلفی و توسط پرسشنامه‌ای محقق ساخته به نظر خبرگان رسید و پس از اخذ نظرات اصلاحی کیفی و کمی از سوی ایشان بر اساس روش‌های آماری مربوط تحلیل و در نهایت تناسب مدل، مؤلفه‌ها و ترکیب عوامل به اجماع آنان رسید. جامعه مورد مطالعه در این بخش شامل ۳۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا با موضوع است که به‌صورت غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شدند. در ادامه، برای آزمون مدل طراحی‌شده پرسشنامه‌ای محقق ساخته در بین ۳۳۵ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان‌های منتخب بخش دولتی در استان سیستان و بلوچستان که به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند، توزیع شد و تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی توسط نرم‌افزار Smart PLS 3 انجام شد. در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد که سه دسته پیشران‌های ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای بر توسعه دولت کارآفرین در کشور تأثیر دارد. از این میان، پیشران‌های محتوایی با ضریب تأثیر ۴۳/۶، بیشترین اثرگذاری را بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های بخش دولتی دارند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، مدیریت دولتی، دولت کارآفرین، سیستان و بلوچستان

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، ایران e.mirinejad@iauzah.ac.ir
۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. *
yaghoubi@mgmt.usb.ac.ir نویسنده مسؤول:
۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه ولایت ایران‌شهر، ایران‌شهر، ایران m.dehghani@velayat.ac.ir

مقدمه

طی چند دهه اخیر، موضوعات تحول، نوآوری و کارآفرینی توجه زیادی را در بخش دولتی به خود جلب کرده است. باینکه اصطلاح کارآفرینی^۱ عمدتاً در ارتباط با بخش خصوصی به کار رفته است، اما اکنون در مدیریت بخش دولتی نیز به وفور دیده می‌شود و مباحث زیادی در خصوص وجود، ماهیت و کاربرد کارآفرینی در بخش دولتی شکل گرفته است و به‌عنوان راهکاری برای مرتفع ساختن مشکلات مزمن خدمات اداری و دولتی مطرح شده است (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۱)؛ به طوری که از دهه ۸۰ میلادی، ضعف عملکرد سازمان‌های دولتی و عملکرد مطلوب بخش خصوصی به‌عنوان شاخص و استاندارد مورد توجه منتقدان عملکرد بخش دولتی قرار گرفت. در چنین شرایطی، بخش دولتی درصدد برآمد تا با تزریق شاخص‌های غالب در بخش خصوصی، مانند توجه به کارایی، اثربخشی و صرفه‌جویی، به هجمه‌های فراوانی از انتقادها و کاستی‌هایی که در سیستم‌های دولتی رواج داشت، پاسخ دهد (پیران‌نژاد و افخمی اردکانی، ۱۳۹۴، ۷۶۴) که این امر سرانجام به شکل‌گیری چارچوب جدیدی با نام «دولت کارآفرین^۲» که محور اصلی مدیریت دولتی نوین^۳ بود، منجر شد. رویکرد دولت کارآفرین موجب شد تا سازمان‌های دولتی نسبت به گذشته کارآمدتر و پاسخگوتر شوند (واعظ مهدوی و همکاران، ۱۳۹۰، ۸۰)، به گونه‌ای که می‌توان گفت این رویکرد موجب پاسخگویی بیشتر به شهروندان، ارتقای ظرفیت‌های درونی برای تقویت ارزش‌های عمومی و درنهایت، راهی برای اصلاح برداشت‌های نادرست عمومی درباره خدمات دولتی ناکارآمد شده است (وکیلی و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۹۲)، اما با این همه، در برخی از کشورهای دنیا از جمله کشور ما این رویکرد نادیده گرفته شده و منجر به تشدید بوروکراسی، کاهش بهره‌وری و ناکارآمدی سازمان‌های بخش دولتی در این کشورها شده است (مقیم، ۱۳۸۹: ۲۹۵)، به طوری که آسیب‌شناسی نظام اداری ایران گویای آن است که این نظام دیوان‌سالار دچار عوارضی نامطلوب همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پریپیچ‌وخم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی به نتیجه کار، مسؤولیت‌ناپذیری و فرافکنی، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است. نگاهی به آرمان‌های مندرج در چشم‌انداز بیست‌ساله و همه‌جانبه به وضعیت نه‌چندان مطلوب امروز و امید به آینده، ضرورت هدایت کشور به مسیر صحیح و روزآمد شده توسعه بیشتر احساس می‌شود. این مسیر باید ما را به چشم‌انداز و نقطه آرمانی ۱۴۰۴ برساند؛ یعنی به دورنمایی که با توجه به ضرورت‌ها و الزامات آرمان‌های قانون اساسی، تحولات بین‌المللی، فضای نوین اقتصادی جهان و

1. Entrepreneurship
2. Entrepreneurial Government
3. New Public Administration

تجربیات علمی و فناوری‌های نو ترسیم شده و نقطه آرمانی این دورنما تبدیل جمهوری اسلامی ایران به قدرت اول اقتصادی، علمی، صنعتی و فناوری منطقه است و هدف‌های مهم آن بسترسازی و ایجاد مشاغل مولد و درآمدزای کشور، کاهش فاصله با کشورهای نواخته و صنعتی و ارتقای موقعیت بین‌المللی ایران است (نصیری زنگ‌آباد و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۲). از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال واکاوی پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین و ارتقای ظرفیت‌های سازمانی در بخش دولتی کشور می‌باشد و از آنجایی که تاکنون تحقیقی با این عنوان در کشور انجام نگرفته است، انجام این پژوهش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

تئوری دولت کارآفرین گرفته شده از تئوری مؤسسه انسانی شوتزین^۱ است و اجزای تئوری دولت کارآفرین مبتنی بر فعالیت انسانی، کشف فرصت‌های یادگیری، بررسی و تجدید نظر برنامه‌ها و حذف اشتباهات است (حسینی‌نیا و بی‌طرف، ۱۳۹۴، ۹۸). با توجه به اینکه بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی گستردگی و پیچیدگی‌های متعددی دارد، هر یک از اندیشمندان و صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از این مفهوم را ارائه کرده‌اند. به‌طور مثال، زامپتاکیس و موستاکیس^۲ (۲۰۰۷)، دولت کارآفرین را معرفی نظرها و طرح‌های جدید و نوآورانه و اجرای این نظرها و نوآورانه در فعالیت‌های بخش دولتی دانسته‌اند. مارکیاس^۳ (۲۰۰۰)، نیز دولت کارآفرین را دولتی می‌داند که توأمان با مخاطره از منابع عمومی در جهت خلق ارزش برای مردم استفاده می‌کند. همچنین، لیندن^۴ (۱۹۹۰)، دولت کارآفرین را جست‌وجوی هدفمند و منظم تغییرات نوآورانه در سازمان‌های دولتی و فعالیت آنها معرفی کرده است (پیران‌نژاد و افخمی اردکانی، ۱۳۹۴، ۷۷۰). به‌طور کلی می‌توان گفت، دولت‌های کارآفرین، رقابت میان تأمین‌کنندگان خدمات را شدت می‌دهند. با انتقال امر نظارت از سازمان بوروکرات به جامعه شهروندان را توان‌افزا می‌کنند. آنها عملکرد سازمان‌های کارگزار را می‌سنجند، اما سنجه آنها میزان نهاده‌ها نیست، بلکه میزان ستاده‌هاست. آنچه آنها را به پیش می‌راند، هدف‌ها و رسالت‌های آنهاست، نه قواعد و مقررات. آنها کارفرمایان خود را مشتری می‌دانند و انواع گزینه‌ها را بر آنان عرضه می‌کنند. آنها نمی‌گذارند گرفتاری بروز کند، نه اینکه پس از بروز مشکلات، خدمات لازم را تأمین کنند. همه توشه و توان خود را در راه تولید و درآمد صرف می‌کنند، نه اینکه فقط درآمد را خرج کنند. آنان قدرت را توزیع و از مدیریت مشارکتی استقبال می‌کنند. آنها سازوکارهای بازار را بر سازوکارهای بوروکراسی ترجیح می‌دهند و درنهایت، آنان منحصرأ در فکر ارائه خدمات نیستند، بلکه

1. Schutzian
2. Zampetakis & Moustakis
3. Marcias
4. Linden

همه بخش‌ها به‌خصوص، بخش دولتی و داوطلب را به اقدام و شتاب در حل گرفتاری‌های جامعه ترغیب می‌کنند (اوکامپو، ۲۰۱۴، ۲۵۰).

در این پژوهش پس از مطالعه مبانی نظری و انجام مطالعات اکتشافی، سه دسته عوامل ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای به‌عنوان پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین در کشور شناسایی شدند، که در ادامه به بررسی هر کدام از این عوامل پرداخته می‌شود.

۱. پیشران‌های ساختاری

ساختار سازمانی: ساختار سازمانی به جنبه‌های متشکل یا تنظیم‌شده روابط موجود میان اجزای یک مجموعه سازماندهی‌شده، اشاره دارد (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸، ۶۳). هر چه ساختار سازمان‌های دولتی از رسمیت و پیچیدگی کمتر، سلسله‌مراتب کم‌رنگ‌تر و انعطاف‌پذیری بیشتر برخوردار باشد، زمینه بروز کارآفرینی در بخش دولتی افزایش می‌یابد.

سیستم ارتباطات: برای خلاقیت در سازمان‌های دولتی و ایجاد نوآوری در آنها باید به اعضاء اجازه داد که با هم روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد داشته باشند؛ زیرا روابط متقابل باعث می‌شود که اطلاعات مفید بین اعضای سازمان رد و بدل شود و نظرات و دیدگاه‌های جدید در مورد مسائل سازمانی آزادان به سایر اعضاء منتقل شود (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۸۴).

سیستم تشویق و پاداش: سیستم تشویق و پاداش مناسب یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در سازمان‌های بخش دولتی محسوب می‌شود (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲، ۹)؛ به‌گونه‌ای که ارائه پاداش به پروژه‌های نوآوران و ایده‌های جدید و همچنین، تقویت نظام ترفیع بر پایه فعالیت در توسعه پروژه‌های نوآورانه نقش بسزایی در این زمینه دارند.

سیستم مالی و تأمین بودجه: سیستم مالی و تأمین بودجه ارتباط نزدیکی با کارآفرینی در سازمان‌های دولتی دارد، به‌طوری‌که می‌توان گفت، در سازمان‌های دولتی کارآفرین، فرایند تخصیص بودجه آسان و سریع بوده و پروژه‌های کارآفرینانه از حمایت‌های مالی متنوعی برخوردارند. همچنین، اولویت دادن تأمین مالی هزینه‌های واحد تحقیق و توسعه از دیگر ویژگی‌های سازمان‌های دولتی کارآفرین است (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۴).

سیستم تحقیق و توسعه: سیستم تحقیق و توسعه در سازمان‌های کارآفرین بخش دولتی افق زمانی بلندمدت را مدنظر دارد و از استقلال بالایی در این سازمان‌ها برخوردارند (دلیویو، ۲۰۱۷، ۸).

همچنین، همواره یک ارتباط نزدیک و مستمر بین واحد تحقیق و توسعه با مشتریان برقرار است (آزما و آقای، ۱۳۸۸، ۱۶).

سیستم کنترل و نظارت: کنترل و نظارت در سازمان‌های دولتی کارآفرین باید مبتنی بر رسالت و استراتژی سازمان باشد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۰). برای اینکه کنترل و نظارت منجر به اعمال فعالیت‌های کارآفرینانه سازمانی شود؛ سیستم کنترل باید مبتنی بر توازن میان کنترل بسته و فقدان کنترل، و همچنین، ارتقای خودکنترلی در میان اعضای سازمان باشد (علم‌پیگی و افقهی، ۱۳۹۲، ۱۱۲).

سیستم ارزیابی عملکرد: برای ایجاد روحیه خلاق و نوآور در کارکنان سازمان‌های دولتی باید سیستم ارزیابی ویژه‌ای را طراحی و مدیریت کرد تا تلاش‌های خلاق، تشویق شود و سازمان را به سوی نوآوری و خلاقیت سوق دهد (نوری و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۸). بدین منظور ارزیابی عملکرد باید بر اساس میزان نوآوری و خلاقیت کارکنان و مبتنی بر معیارهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت باشد.

فرایندها و روش‌های کاری: کارآفرینی در سازمان‌های دولتی نیازمند مهندسی مجدد فرایندها و روش‌های کاری است (کلیم‌الله و همکاران، ۲۰۱۲، ۹). بدین منظور باید رویه‌های کاری ناکارآمد منسوخ شوند (جهانگیری، ۱۳۸۱) و به‌جای آن از فرایندهای رسمی و ساختارمندی که کمک به گردآوری ایده‌های نوآورانه کارکنان می‌کنند، استفاده کرد (زارع احمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۰۰).

۲. پیشران‌های محتوایی

فرهنگ سازمانی: بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی در سازمان‌ها رابطه بسیار نزدیک و تنگاتنگی وجود دارد (کاید و روسلی^۲، ۲۰۱۱، ۳۳)؛ به‌گونه‌ای که بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که اصول و ارزش‌های برگرفته از فرهنگ سازمانی بر ایجاد جوی برای تلاش بیشتر کارکنان مؤثر است و زمینه لازم را برای بهبود خلاقیت و نوآوری فراهم می‌کند (کریستوفر و همکاران^۳، ۲۰۱۸، ۶۸۱).

-
1. Kalimullah et al.
 2. Kaid & Rosli
 3. Christopher et al.

استراتژی‌های سازمان: یکی از ویژگی‌های سازمان‌های کارآفرین، دارا بودن رسالت و مأموریت روشن، منعطف، مشتری‌گرا و مدون است؛ به‌گونه‌ای که رشد سازمان را از طریق اقدامات مخاطره‌آمیز و جدید تشویق کند (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۴).

آموزش: کارآفرینی در سازمان‌ها یک هنر و فضیلت ذاتی نیست، بلکه می‌توان آن را از طریق آموزش مناسب توسعه داد. آموزش کارکنان بخش دولتی در زمینه کارآفرینی می‌تواند باعث پیشرفت خارق‌العاده‌ای در این سازمان شود. از این‌رو، مدیران باید زمینه لازم را برای آموزش کارکنان در جهت بروز خلاقیت و نوآوری فراهم سازند (ویپولانوسات و همکاران^۱، ۲۰۱۹، ۱۱).

حمایت مدیریت: حمایت مدیریت به ایجاد شرایط حمایتی کارآفرینانه اشاره دارد، ارزش‌ها و نقش‌هایی که امکانات مالی را فراهم می‌کنند و از ایده‌های کارکنان استقبال می‌نمایند. ارزش‌ها و فلسفه مدیریت و میزان حمایت مدیران ارشد از افراد ریسک‌پذیر و نوآور در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است (دمیرسیوگلو و کودهاری^۲، ۲۰۲۰).

ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی مدیران: افرادی که دارای روحیه ریسک‌پذیری بالا، قدرت تحمل ابهام، استقلال‌طلبی، توفیق‌طلبی و نوآوری هستند، تمایل بیشتری به کارآفرینی در سازمان‌ها دارند. همچنین، مدیرانی که دارای بینش آینده‌نگر و روحیه فرصت‌طلب و مسؤلیت‌پذیری هستند، سازمان را بیشتر به سمت کارآفرین شدن هدایت می‌کنند (سالاریان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۲۰۰).

۳. پیشران‌های زمینه‌ای:

بستر قانونی - حقوقی: حذف قواعد و مقررات مبهم (کالوجرو^۳، ۲۰۱۰، ۴۱)، تقویت قوانین حمایت از ریسک‌پذیری و نوآوری و تسهیل در اجرای آن (گتا تیلور^۴، ۲۰۱۹، ۷۷۲) و سیاست‌زدایی از نظام اداری کشور (نوری و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۸) می‌تواند موجبات توسعه کارآفرینی در سازمان‌های دولتی را فراهم کند.

بستر مالی - اقتصادی: شرایط مالی و اقتصادی جامعه نقش بسزایی در ظهور و پیدایش نوآوران و کارآفرین در سازمان‌ها دارد؛ به‌گونه‌ای که کنت عوامل اقتصادی از جمله تقاضا برای محصولات نهایی، دسترسی به ورودی‌ها، تورم، مالیات را به‌عنوان فاکتورهای مؤثر بر سطح فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها معرفی می‌کند (نوری و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۹).

1. Wipulanusat et al.
2. Demircioglu & Chowdhury
3. Calogero
4. Getha-Taylor

بستر اجتماعی- فرهنگی: امروزه محققان کارآفرینی دریافته‌اند که برای توسعه کارآفرینی در سازمان‌ها جو مناسب اجتماعی مورد نیاز است؛ به طوری که هانن و فریمن معتقدند که عوامل اجتماعی می‌تواند نقش مؤثری در تحقق کارآفرینی در سازمان‌های دولتی داشته باشد (مقیمی، ۱۳۸۹، ۳۰۰).

جدول شماره ۱، برخی از عوامل شناسایی شده مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱. عوامل شناسایی شده مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین در مطالعات پیشین

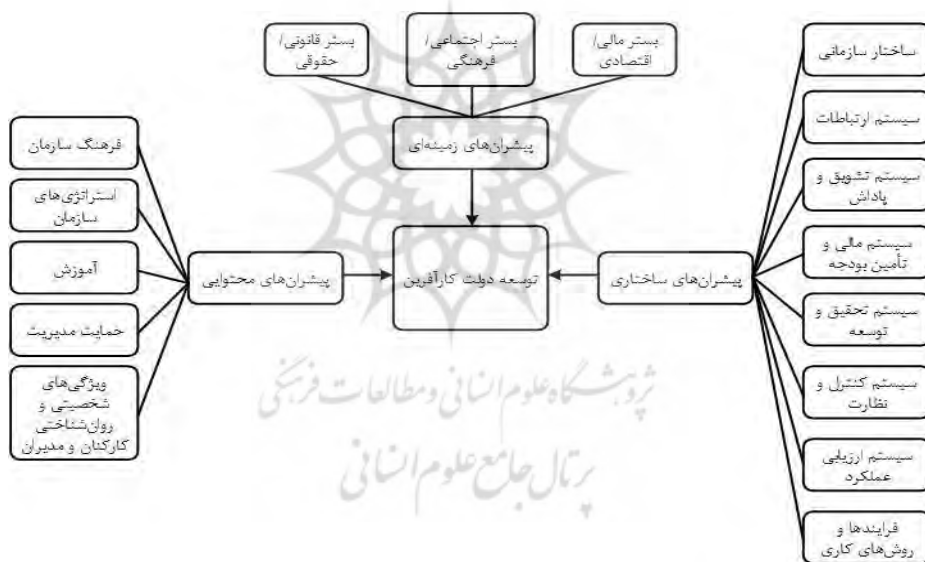
Table 1. Identified factors affecting the development of entrepreneurial government in previous studies

پژوهش‌های پیشین Previous researches	عوامل شناسایی شده Identified factors
علم‌بیگی و افقهی (۱۳۹۲)، یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۸۸)، برینکروف و برینکروف ^۱ (۲۰۱۵)، کلیم‌الله و همکاران (۲۰۱۲)	ساختار سازمانی Organizational Structure
یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۹۲)، سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، جهانگیری و مبارکی (۱۳۸۸)	سیستم ارتباطات Communication system
الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، عرشاهی (۱۳۹۵)، یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۸۷)، جهانگیری و مبارکی (۱۳۸۸)، هایتر و همکاران ^۲ (۲۰۱۸)	سیستم تشویق و پاداش Incentive and reward system
سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۶)، نوری و همکاران (۱۳۹۰)	سیستم مالی و تأمین بودجه Financial and funding system
یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۸۷)، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۶)، هایتر و همکاران (۲۰۱۸)	سیستم تحقیق و توسعه Research and development system
علم‌بیگی و افقهی (۱۳۹۲)، سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)	سیستم کنترل و نظرات Control and comment system
دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، کریستنسن ^۳ (۲۰۱۲)، کلیم‌الله و همکاران (۲۰۱۲)	سیستم ارزیابی عملکرد Performance evaluation system
کلیم‌الله و همکاران (۲۰۱۲)، باتالی ^۴ (۲۰۱۱)، هایتر و همکاران (۲۰۱۸)	فرایندها و روش‌های کاری Processes and Work methods
پیران‌نژاد و افخمی اردکانی (۱۳۹۴)، نوری و همکاران (۱۳۹۰)، سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، مقیمی (۱۳۸۹)، قهرمانی و همکاران (۱۳۸۹)، ویپولانوسات و همکاران (۲۰۱۸)، نیوهام ^۵ (۲۰۱۸)	فرهنگ سازمانی Organizational Culture
نوری و همکاران (۱۳۹۰)، الوانی و همکاران (۱۳۹۵)، الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، عدالتیان و همکاران (۱۳۹۶)	استراتژی‌های سازمان Organization strategies
زارع احمدآبادی و همکاران (۱۳۹۷)، الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، الوانی و همکاران (۱۳۹۵)، ویپولانوسات و همکاران (۲۰۱۸)	آموزش Education
دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)	حمایت مدیریت Management support
	ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارکنان و

1. Brinkerhoff & Brinkerhoff
2. Hayter et al.
3. Christensen
4. Batalli
5. Newnham

جهانگیری و مبارکی (۱۳۸۸)، لاکتوس و همکاران ^۱ (۲۰۲۰)	مدیران Personality and psychological characteristics of employees and managers
دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، سالاریان زاده و همکاران (۱۳۹۰)، دمیرسیوگلو و اودرش ^۲ (۲۰۱۸)	بستر قانونی- حقوقی Legal-legal context
دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، سالاریان زاده و همکاران (۱۳۹۰)، حق شناس و همکاران (۱۳۸۶)	بستر مالی- اقتصادی Financial-economic context
دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، نوری و همکاران (۱۳۹۰)، اولسان و همکاران ^۳ (۲۰۲۰)	بستر اجتماعی- فرهنگی Socio-cultural context

در ادامه با توجه به مطالعات بالا که در زمینه عوامل مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین انجام شده، پژوهش حاضر در قالب شکل شماره ۱، استخراج شد.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

1. Lackeus et al.
2. Demircioglu & Audretsch
3. Olsson et al.

ابزار و روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش استراتژی تحقیق از نوع آمیخته^۱ است که پس از تعریف موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه‌ای اولیه، عوامل و مؤلفه‌های مربوطه از طریق روش دلفی^۲ که خود از روش‌های کیفی تحقیق تلقی می‌شود، توسط پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته (شامل پاسخ‌های طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و یک پرسش باز جهت اضافه شدن مؤلفه‌های جدید احتمالی) به نظر خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا با موضوع رسید و پس از اخذ نظرات اصلاحی کیفی و کمی (اولویت‌بندی عوامل) ایشان بر اساس روش‌های آماری مربوط تحلیل و درنهایت، طی سه دور رفت‌وبرگشت تناسب مدل، مؤلفه‌ها و ترکیب عوامل به اجماع نخبگان رسید. جامعه مورد مطالعه در این بخش از پژوهش شامل ۳۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا با موضوع می‌باشد که به‌صورت غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شدند. در ادامه، به‌منظور آزمون مدل نهایی پژوهش پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته در بین ۳۳۵ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان‌های منتخب بخش دولتی در استان سیستان و بلوچستان که به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند، توزیع شد و درنهایت، داده‌های به‌دست‌آمده از طریق تحلیل عاملی تأییدی^۳ و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش شامل اعتبارسنجی مدل از طریق روش دلفی و همچنین، آزمون مدل نهایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است.

اعتبارسنجی مدل

در این پژوهش، به‌منظور تأیید مدل به‌دست‌آمده از روش دلفی استفاده شد. اولین گام در روش دلفی، تشکیل پانل خبرگان و نحوه انتخاب اعضای آن است. در این حالت، اعضاء برای کاربرد دانش آنان در مسأله‌ای خاص و بر مبنای معیارهایی برگزیده می‌شوند که این حالت از ماهیت مسأله پژوهش نشأت می‌گیرد (مهدی‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۸) بر این اساس، تعداد ۳۳ نفر از خبرگان

1. Mixed Method
2. Delphi Questionnaire
3. Confirmative Factor Analysis

دانشگاهی و حرفه‌ای با توجه به سطح تحصیلات، آشنایی با روش تحقیق، سوابق پژوهشی و برخورداری از تجربه در باره موضوع دولت کارآفرین با استفاده از نمونه‌گیری غیراحتمالی و قضاوتی به روش گلوله برفی انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای منتخب پانل در جدول شماره ۲، خلاصه شده است.

جدول شماره ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای پانل دلفی

Table 2. Demographic information of Delphi panel members

خبرگان غیردانشگاهی (حرفه‌ای) Non-academic (professional) experts						خبرگان دانشگاهی Academic experts			
درصد Percent	تعداد Number	تحصیلات education	درصد Percent	تعداد Number	سابقه خدمت Years of service	درصد Percent	تعداد Number	مرتبه علمی Academic Rank	تحصیلات education
12/12	4	دکتری PhD.	33/33	5	کمتر از ۱۰ سال Less than 10 years	6/06	2	استاد Professor	دکتری PhD.
30/30	10	کارشناسی ارشد M.A.	53/33	8	۱۰ تا ۲۰ سال 10 to 20 years	15/15	5	دانشیار Associate Professor	
3/04	1	کارشناسی Masters	13/33	2	بیشتر از ۲۰ سال More than 20 years	33/33	11	استادیار Assistant Professor	
45/46	15	جمع Total	100	15	جمع Total	54/54	18	جمع Total	
									کل Total

پس از تعیین اعضای پانل، براساس مطالعات موجود و مدل پیشنهادی، پرسشنامه‌ای تدوین شد و به‌منظور تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در اختیار نمونه منتخب قرار گرفت. بدین منظور در دور اول، اعضای پانل بر روی ۳ متغیر، ۱۶ مؤلفه و ۶۷ سنجه که از پژوهش‌های موفق استخراج شده بودند، اظهارنظر کردند و بسیاری از عوامل را دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد (دارای میانگین تأثیر بزرگ‌تر و یا مساوی ۴) در طراحی مدل تشخیص دادند. ضریب

هماهنگی کندال^۱ که برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل در روش دلفی استفاده می‌شود و مقدار این مقیاس هنگام هماهنگی یا موافقت کامل برابر با یک و در زمان نبود کامل هماهنگی برابر صفر است (دهقانی، ۱۳۹۸)، در این دور برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل ۶۷ گانه که دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد بودند، ۰/۲۴۹ به دست آمد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و تحلیل نتایج و ارزیابی دیدگاه صاحب‌نظران پانل، در دور دوم دوباره تمامی عوامل به همراه میانگین نظر اعضاء در دور اول و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. در این دور، اعضای پانل، ۴۳ عامل را از میان ۶۷ عامل که در دور دوم ارائه شده بودند، دارای تأثیر بسیار زیاد (دارای میانگین بیشتر از ۴) بر توسعه دولت کارآفرین تشخیص دادند. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل ۶۷ گانه که در این دور دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد بودند، ۰/۴۸۷ به دست آمد. در دور سوم نیز همین فرایند با در نظر گرفتن نتایج دور دوم تکرار شد. در این دور به این دلیل که براساس میانگین نظر صاحب‌نظران، عاملی بااهمیت متوسط و پایین‌تر (دارای میانگین تأثیر کوچک‌تر و یا مساوی ۳) وجود نداشت، هیچ عاملی حذف نشد و فهرست عوامل ۶۷ گانه که در دور دوم دلفی از سوی صاحب‌نظران پانل دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد (دارای میانگین بزرگ‌تر از ۴) در طراحی مدل تشخیص داده شده بودند به همراه میانگین نظر اعضاء در دور دوم و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. اعضاء در این دور نظر خود را درباره میزان تأثیر هر یک از عوامل ۶۷ گانه در طراحی مدل اعلام کردند. آنها علاوه بر این باید ترتیب اهمیت عوامل را از نظر خود مشخص می‌کردند. ضریب اهمیت کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل ۶۷ گانه که در این دور دارای تأثیر زیاد و بسیار زیاد بودند، ۰/۷۰۲ به دست آمد. بنابراین، براساس منطق نظری و رویه معمول دلفی چون مقادیر کمی آماری و میزان شاخص‌های خاص اجماع در دوره‌های سه‌گانه دلفی افزایش یافت، نیازی به ادامه فرایند دلفی در دور چهارم نبود با توجه به توافق حاصل‌شده، دوره‌های دلفی خاتمه یافته تلقی شد. همچنین، مقادیر ضریب هماهنگی کندال در دور سوم برای کلیه عوامل بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده اجماع قوی در بین خبرگان در خصوص مفاهیم و عوامل ارائه شده است. یافته‌های حاصل از اجرای روش دلفی در هر سه دور در جدول شماره ۳، ارائه شده است.

1. Kendall's coefficient of concordance (w)

جدول شماره ۳. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دوره‌های سه گانه دلفی

Table 3. Comparison of the results of the consensus indicators of the Delphi three cycles

میزان ضریب هماهنگی کندال Kendall's coordination coefficient			مؤلفه‌ها Components	عوامل Factors
دور سوم Third round	دور دوم Second round	دور اول First round		
0/841	0/536	0/250	ساختار سازمانی Organizational Structure	ساختاری Structural
0/806	0/503	0/219	سیستم ارتباطات Communication system	
0/922	0/612	0/307	سیستم تشویق و پاداش Incentive and reward system	
0/799	0/561	0/259	سیستم مالی و تأمین بودجه Financial and funding system	
0/765	0/472	0/183	سیستم تحقیق و توسعه Research and development system	
0/904	0/643	0/443	سیستم کنترل و نظارت Control and comment system	
0/816	0/572	0/264	سیستم ارزیابی عملکرد Performance evaluation system	
0/962	0/669	0/469	فرایندها و روش‌های کاری Processes and Work methods	
0/735	0/422	0/160	فرهنگ سازمانی Organizational Culture	محتوایی Content
0/901	0/627	0/435	استراتژی‌های سازمان Organization strategies	
0/927	0/602	0/397	آموزش Education	
0/915	0/619	0/418	حمایت مدیریت Management support	
0/938	0/635	0/421	ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارکنان و مدیران Personality and psychological characteristics of employees and managers	
0/821	0/534	0/227	بستر قانونی - حقوقی Legal-legal context	زمینه‌ای Background
0/869	0/561	0/336	بستر مالی - اقتصادی Financial-economic context	
0/730	0/426	0/163	بستر اجتماعی - فرهنگی Socio-cultural context	

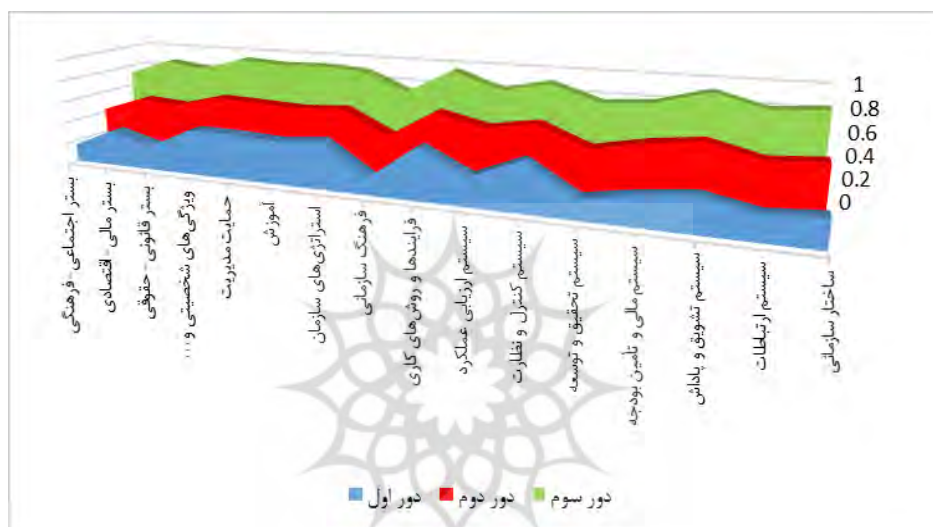
براساس نتایج دوره‌های دلفی به دلایل زیر اتفاق نظر میان اعضای پانل حاصل شد و در دور سوم روش دلفی پایان پیدا کرد:

۱. در دور دوم بیش از ۵۰ درصد اعضا، ۴۳ عامل تأثیرگذار در طراحی مدل پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین در کشور را که دارای میانگین بزرگ‌تر از ۴ بودند را به‌عنوان عامل اول خود برگزیدند.

۲. انحراف معیار پاسخ‌های اعضاء درباره میزان اهمیت عوامل در دور سوم نسبت به دوره‌های قبلی کاهش چشم‌گیری داشت.

۳. ضریب هم‌اهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل در دور سوم 0.702 به دست آمد، که با توجه به این که تعداد اعضای پانل بیش از ده نفر بودند، این میزان ضریب کندال کاملاً معنادار به حساب می‌آید.

در شکل شماره ۲، مقایسه نتایج شاخص‌های اجتماع دوره‌های سه گانه دلفی نشان داده شده است.



شکل ۲. مقایسه نتایج شاخص‌های اجتماع دوره‌های سه گانه دلفی

Figure 2. Comparison of the results of the consensus indicators of the Delphi three periods

برای برازش مدل مفهومی پژوهش از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش Smart-PLS-SEM در سه بخش (۱) برازش مدل اندازه‌گیری، (۲) برازش مدل ساختاری و (۳) برازش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته شد و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

الف) برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از معیارهای پایایی^۱ و روایی^۲ سازه‌های پژوهش استفاده شد. بدین منظور جهت سنجش پایایی مدل از سه معیار ضرایب بارهای عاملی^۳، پایایی ترکیبی^۴ و آلفای کرونباخ^۵، و جهت سنجش روایی مدل از دو معیار روایی همگرا^۶ و روایی واگرا^۷ استفاده شد.

✓ سنجش پایایی مدل

سنجش بارهای عاملی: پایایی هر یک از گویه‌ها به مقدار بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌شده، اشاره دارد و برای مشخص کردن این که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول‌اند، مورد استفاده قرار می‌گیرد (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶). اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و نشان می‌دهد که سؤالات تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر موردنظر هستند و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است.

سنجش پایایی ترکیبی: پایایی ترکیبی به محاسبه پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر می‌پردازد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵) که باید مقدار آن بیشتر از ۰/۷ باشد.

سنجش آلفای کرونباخ: آلفای کرونباخ معیاری مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۸ (سازگاری درونی) محسوب می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد. در جدول شماره ۴، مقادیر ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Reliability
2. Validity
3. loadings
4. Composite Reliability
5. Cronbach's Alpha
6. Convergent Validity
7. Divergent Validity
8. Internal Consistency

جدول شماره ۴. نتایج ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل
Table 4. Results of Factor Load Coefficients, Combined Reliability and Cronbach's Alpha of Model Structures

آلفای کرونباخ Cronbach's alpha > 0/7		پایایی ترکیبی Composite reliability (CR) > 0/7	بار عاملی factor load (0/4)	سؤال Question	سازه‌های مرتبه اول First order structures	سازه‌های مرتبه دوم Second order structures	
0/956	0/874	0/905	0/722	Q1	ساختار سازمانی Organizational Structure	پیشران‌های ساختاری Structural drives	
			0/816	Q2			
			0/747	Q3			
			0/820	Q4			
	0/781	0/822	0/828	Q5	سیستم ارتباطات Communication system		
			0/855	Q6			
			0/644	Q7			
	0/799	0/863	0/545	Q8	سیستم تشویق و پاداش Incentive and reward system		
			0/803	Q9			
			0/774	Q10			
	0/718	0/841	0/802	Q11	سیستم مالی و تأمین بودجه Financial and funding system		
			0/749	Q12			
	0/865	0/940	0/903	0/828	Q14		سیستم تحقیق و توسعه Research and development system
				0/847	Q15		
	0/826			Q16			
	0/800			Q17			
	0/883	0/919	0/919	0/854	Q23		سیستم کنترل و نظارت
				0/828	Q24		
				0/899	Q25		
	0/876	0/907	0/907	0/704	Q26		سیستم ارزیابی عملکرد Control and comment system
0/833				Q27			
0/816				Q28			
0/792				Q29			
0/852	0/849	0/849	0/786	Q30	فرایندها و روش‌های کاری Performance evaluation system Processes and Work methods		
			0/776	Q31			
			0/781	Q32			
			0/841	Q33			
0/917	0/877	0/903	0/733	Q34	فرهنگ سازمانی Organizational Culture	پیشران‌های محتوایی Content drivers	
			0/720	Q35			
			0/860	Q36			
	0/783	0/861	0/861	0/782	Q37		استراتژی‌های سازمانی Organization strategies
				0/816	Q38		
				0/850	Q39		
	0/770	0/867	0/867	0/672	Q40		آموزش Education
				0/851	Q41		
				0/832	Q42		
	0/920	0/878	0/878	0/798	Q43		حمایت مدیریت Management support
				0/795	Q44		
				0/788	Q45		
0/814				Q46			
0/918	0/930	0/930	0/826	Q47	ویژگی‌های شخصیتی و		
			0/772	Q48			
			0/802	Q49			

				0/762	Q50	روان‌شناختی کارکنان و مدیران Personality and psychological characteristics of employees and managers	
				0/770	Q51		
				0/638	Q52		
				0/760	Q53		
				0/785	Q54		
				0/735	Q58		
0/889	0/877	0/932	0/908	0/611	Q59	بستر قانونی - حقوقی Legal-legal context	پیشران‌های زمینه‌ای Background drivers
				0/769	Q60		
				0/890	Q61		
	0/891		0/932	0/869	Q62	بستر مالی - اقتصادی Financial-economic context	
				0/933	Q63		
				0/917	Q64		
	0/875		0/923	0/869	Q65	بستر اجتماعی - فرهنگی Socio-cultural context	
				0/903	Q66		
				0/884	Q67		

با توجه به جدول شماره ۴، ضرایب بارهای عاملی برای تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از سطح همبستگی بالا با متغیرهای مشاهده‌شده دارد. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت، همه سازه‌ها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند.

✓ سنجش روایی مدل

روایی همگرا: روایی همگرا میزان همبستگی هر سازه با سؤال‌های (شاخص‌ها) خود را بررسی می‌کند. به‌منظور سنجش روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ استفاده می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد. مقدار AVE مربوط به سازه‌های مدل در جدول شماره ۵، نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) سازه‌های مدل

Table 5. Mean value of extracted variance (AVE) of model structures

میانگین واریانس استخراج‌شده Extracted average variance (AVE) $\geq 0/5$		سازه مرتبه اول First order structures	سازه مرتبه دوم Second order structures
0/661	0/615	ساختار سازمانی Organizational Structure	پیشران‌های ساختاری Structural drives
	0/610	سیستم ارتباطات Communication system	
	0/561	سیستم تشویق و پاداش Incentive and reward system	
	0/638	سیستم مالی و تأمین بودجه Financial and funding system	

1. Average Variance Extracted (AVE)

	0/651	سیستم تحقیق و توسعه Research and development system	
	0/740	سیستم کنترل و نظارت Control and comment system	
	0/615	سیستم ارزیابی عملکرد Performance evaluation system	
	0/629	فرایندها و روش‌های کاری Processes and Work methods	
0/709	0/539	فرهنگ سازمانی Organizational Culture	پیشران‌های محتوایی Content drivers
	0/609	استراتژی‌های سازمان Organization strategies	
	0/684	آموزش Education	
	0/640	حمایت مدیریت Management support	
	0/549	ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارکنان و مدیران Personality and psychological characteristics of employees and managers	
0/821	0/626	بستر قانونی- حقوقی Legal-legal context	پیشران‌های زمینه‌ای Background drivers
	0/664	بستر مالی- اقتصادی Financial-economic context	
	0/822	بستر اجتماعی- فرهنگی Socio-cultural context	

با توجه به نتایج جدول شماره ۵، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان گفت، میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌هایش در سطح مطلوبی قرار دارد.

روایی واگرا: روایی واگرا میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه را با میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌کند، که اگر مشخص شود میزان همبستگی یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی زیر سؤال می‌رود. روایی واگرا با استفاده دو روش بارهای عاملی متقابل^۱ و روش فورنل لارکر^۲ مورد بررسی قرار می‌گیرد (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶)، که در این پژوهش از روش فورنل لارکر استفاده شده است. در این روش، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها از طریق یک ماتریس که خانه‌های آن حاوی

1. Cross- Loadings
2. Fornell-Larcker

مقادیر ضریب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه بود، مورد بررسی گرفت. جدول شماره ۶، ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لارکر را نشان داده است.

جدول شماره ۶. ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لاکر

Table 6. Matrix of divergent validity by Fornell-Locker method

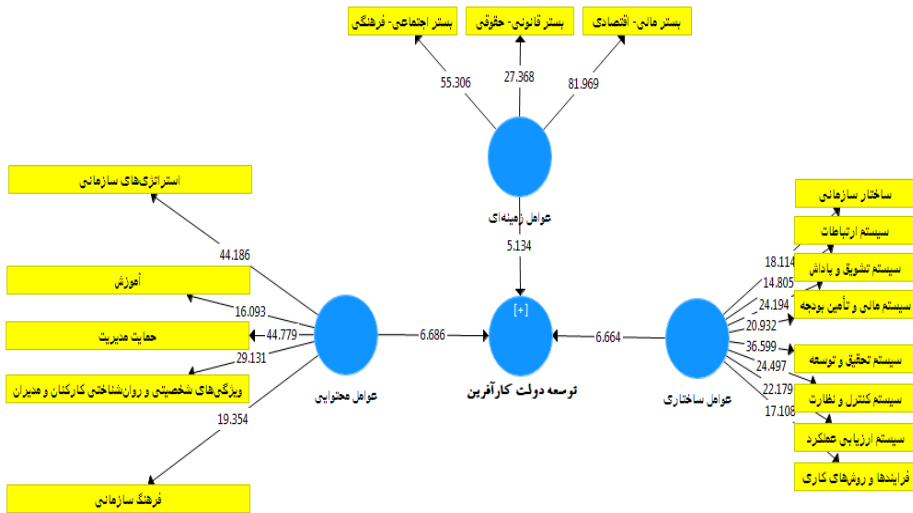
سازه‌های مرتبه دوم Second order structures	پیشران‌های زمینه‌ای Background drivers	پیشران‌های ساختاری Structural drives	پیشران‌های محتوایی Content drivers
پیشران‌های زمینه‌ای Background drivers	0.906	-	-
پیشران‌های ساختاری Structural drives	0.593	0.813	-
پیشران‌های محتوایی Content drivers	0.813	0.739	0.842

با توجه به جدول شماره ۶، از آنجا که مقدار جذر AVE مربوط به هر سازه (متغیرهای مکنون) در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میانشان که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است؛ از این رو می‌توان گفت، سازه‌های مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر.

ب) برازش مدل ساختاری

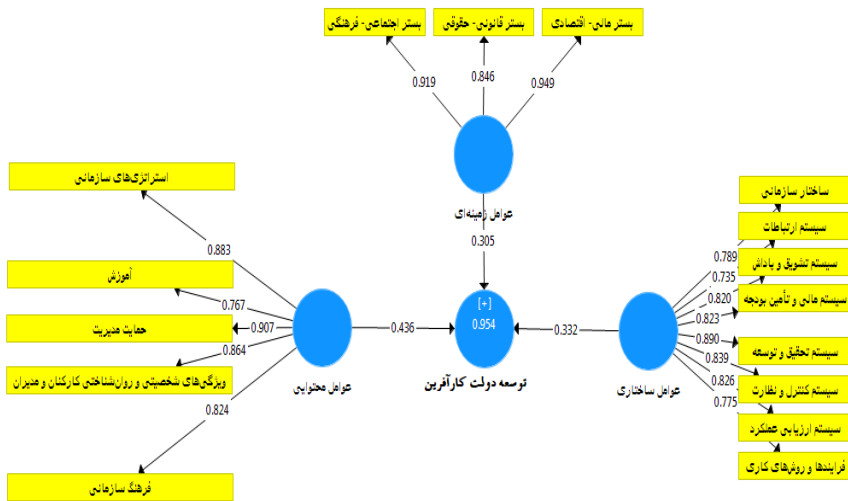
برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS از معیارهای t -values، ضریب تعیین (R Squares) یا (R^2) و معیار استون-گبزر (Q^2) استفاده شد.

مقدار معناداری t ؛ معناداری ارتباط میان سؤالات و سازه موردنظر براساس مقدار ارزش t بررسی می‌شود که باید قدر مطلق این مقدار بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار باشد. شکل شماره ۳، مقدار t -values را در حالت معناداری نشان می‌دهد.



شکل شماره ۳. ضرایب t-values در حالت معناداری
Figure 3. T-values coefficients in the significant state

با توجه به شکل شماره ۳، قدر مطلق ارزش t برای تمامی سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت، رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار است. معیار ضریب تعیین (R Squares) یا (R^2): این معیار برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و بیانگر تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴)، که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن مقدار R^2 می‌باشد که زیاد بودن مقدار آن نشان از برازش مناسب مدل دارد. در شکل شماره ۴، ضرایب بار عاملی هر یک از سازه‌های مدل و مقدار ضریب تعیین نشان داده شده است.



شکل شماره ۴. مقدار ضرایب بار عاملی و ضریب تعیین در حالت تخمین استاندارد

Figure 4. Value of factor load coefficients and coefficient of determination in standard estimation mode

معیار استون-گیزر (Q^2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و مدل‌هایی که برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درونزای مدل را داشته باشند (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶)، که سه مقدار ۰/۰۲، ۳/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی را مشخص می‌کنند. مقادیر R^2 و Q^2 در جدول شماره ۷، نشان داده شده است.

جدول شماره ۷. مقدار R^2 و Q^2 سازه‌های مدلTable 7. Value R^2 and Q^2 of model structures

معیار استون-گیزر Aston-Geisser criterion (Q^2) 0/02, 0/15 و 0/35 \geq	ضریب تعیین The coefficient of determination (R^2) 0/19, 0/33 و 0/67 \geq	سازه Factor
0/504	0/854	توسعه دولت کارآفرین

با توجه به جدول شماره ۶، مقدار R^2 برای سازه‌های توسعه دولت کارآفرین بیشتر از مقدار ۰/۶۷ است. همچنین، مقدار Q^2 نیز برای این سازه بیشتر از مقدار ۰/۳۵ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه‌ها داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

ج) برازش کلی مدل

پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF انجام گرفت. این معیار از طریق رابطه شماره ۱، محاسبه شد.

$$GOF = \sqrt{(\overline{communality}) \times (\overline{R^2})}$$

رابطه شماره ۱. فرمول مقدار GOF

Equation 1. GOF value formula

به طوری که $(\overline{communality})$ نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و (R^2) نیز مقدار میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درونزای مدل است. مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$GOF = \sqrt{(\overline{communality}) \times (\overline{R^2})} = \sqrt{0.574 \times 0.854} = 0.700$$

مقدار معیار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰/۷۰۰ به دست آمد که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین و ارتقای ظرفیت‌های سازمانی در بخش دولتی کشور انجام گرفت تا بتوان با شناخت بهتر چگونه کارآفرین شدن بخش دولتی و عوامل مؤثر بر این موضوع، سیاست‌های این بخش را در راستای توسعه هر چه اثربخش‌تر دولت کارآفرین اتخاذ کرد. بنابراین، با توجه به مطالعات انجام‌گرفته در این زمینه، درنهایت پیشران‌های توسعه دولت کارآفرین در کشور در قالب سه بعد (ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای)، ۱۶ مؤلفه و ۶۷ شاخص دسته‌بندی شدند که از حیث اولویت‌بندی مؤلفه‌های عوامل سه‌گانه، فرایندها و روش‌های کاری در بخش پیشران‌های ساختاری؛ ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارکنان و مدیران در بخش پیشران‌های محتوایی؛ و بستر مالی- اقتصادی در بخش پیشران‌های زمینه‌ای، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین در کشور انتخاب شدند. در ادامه، به‌منظور

آزمون مدل به‌دست‌آمده از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج این بخش از پژوهش نشان داد که مدل پژوهش حاضر از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، مقادیر مربوط به ضرایب مسیر در مدل نهایی پژوهش نشان داد که پیشران‌های ساختاری $33/2$ درصد، پیشران‌های محتوایی $43/6$ درصد، و پیشران‌های زمینه‌ای $30/5$ درصد تغییرات مربوط به متغیر توسعه دولت کارا، رین در کشور را به‌طور مستقیم تبیین می‌کنند. بر این اساس، می‌توان گفت که پیشران‌های محتوایی بیشترین تأثیر را بر توسعه دولت کارآفرین در کشور دارند، که در مقایسه با تحقیقات گذشته در زمینه مورد مطالعه، نتایج حاصل از این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات علمی‌یگی و افقهی (۱۳۹۲)، یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۸۸)، سالاریان‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، الوانی و همکاران (۱۳۹۲)، جهانگیری و مبارکی (۱۳۸۸)، عربشاهی (۱۳۹۵)، یداللهی فارسی و همکاران (۱۳۸۷)، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۶)، نوری و همکاران (۱۳۹۰)، دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، هایتر و همکاران (۲۰۱۸)، ویولانوسات و همکاران (۲۰۱۸)، نیوهام (۲۰۱۸)، لاکتوس و همکاران (۲۰۲۰)، اولسان و همکاران (۲۰۲۰)، کریستنسن (۲۰۱۲)، کلیم‌الله و همکاران (۲۰۱۲)، ونستروم (۲۰۱۵)، برینکروف و برینکروف (۲۰۱۵) و باتالی (۲۰۱۱)، هم‌راستا می‌باشد. درنهایت، با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. در مورد پیشران‌های ساختاری مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین در کشور پیشنهاد می‌شود، از آنجایی‌که فرایندها و روش‌های کاری، سیستم تشویق و پاداش، و سیستم کنترل نظارت از نظر اهمیت رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص دادند، به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که در درجه اول خود را ملزم به تغییر و تحول بنیادین در قوانین، روش‌های انجام کار و شیوه‌های ارائه خدمات کنند؛ به‌گونه‌ای که باید شیوه‌ها، رویه‌ها و روش‌های کاری موجود در قالب طرح‌های تحقیقاتی طراحی شوند و فعالیت‌ها و مراحل اضافی حذف گردند. در ادامه، سیستم تشویق و پاداش مبتنی بر ریسک‌پذیری، نوآوری، کار گروهی و رفتارهای فعالانه طراحی شود؛ و درنهایت، در معیارهای کنترل کارکنان و فعالیت‌های آنان یک تجدیدنظر داشته و این معیارها را بر پایه رسالت و مأموریت دولت کارآفرین بازنگری نمایند.

۲. همچنین در مورد پیشران‌های محتوایی نیز پیشنهاد می‌شود، با ایجاد یک نظام مهندسی آموزشی، فعالیت‌های علمی و پژوهشی مناسب در جهت توانمندسازی کارکنان در بخش دولتی نهادینه شوند و با تجزیه و تحلیل اثرگذاری آموزش‌ها و تعاملات علمی در سطح سازمان، رشد فکری کارکنان سازمان را به سوی سازمان خلاق و کارآفرین هدایت نمایند.

۳. درنهایت، در باره پیشران‌های زمینه‌ای مؤثر بر توسعه دولت کارآفرین در کشور پیشنهاد می‌شود که از روش‌های نوین برای ترغیب سرمایه‌گذاران حامی در بخش دولتی استفاده شود. همچنین در

باره سیاست‌های پولی و مالی باید از سیاست‌هایی استفاده شود که کاملاً متناسب با بخش دولتی باشند. در ادامه، دولت باید یک بازنگری کلی در قوانین موجود جهت تناسب هر چی بیشتر وظایف و نقش‌های سازمان‌های دولتی با قانون اساسی در ارتباط با کارآفرینی در بخش دولتی داشته باشد. از این رو باید برای ارتقای کارآمدی قوانین و مقررات خود اقدام کرد. همچنین قوانین و مقرراتی را که در زمینه کارآفرینی در این بخش مبهم هستند، حذف کرده، در نهایت به سیاست‌زدایی در نظام اداری کشور بپردازد.

تعارض منابع:

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.



References

- Research by Modeling Structural Equations of Minor Squares (SEM-PLS).
Journal of Business Research, 21(82), 33-65. [In Persian]
- Alam beige, A., & Afghahi, B. (2013). Investigating the role of entrepreneurial organizational space in improving the innovative performance of government agricultural research institutes. Journal of Public Management, 5(3), 103-122. [In Persian]
- Alvani, S. M., Safari, S., Kohan Housh nejad, R., & Khodamoradi, S. (2016). Factors affecting organizational entrepreneurship (Case study: food industry). Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 25(8), 1-27. [In Persian]
- Alvani, S. M., Safari, S., Kohan Housh nejad, R., & Khodamoradi, S. (2013). Identifying and prioritizing organizational factors affecting the implementation of organizational entrepreneurship dimensions by explaining the role of entrepreneurial institutionalization. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 23(7), 1-26. [In Persian]
- Arab shahi, A. (2016). Explain the concept and dimensions of entrepreneurial organization (from the nature to the design and implementation process). Journal of Entrepreneurship in Agriculture, 3(3), 71-90. [In Persian]
- Azma, F., & Aghayi, J. (2009). The relationship between organizational structure and organizational entrepreneurship in the Agricultural Jihad Organization of North Khorasan Province. Educational Research Journal, 21, 1-26. [In Persian]
- Batalli, M. (2011). Impact of Public Administration Innovations on Enhancing the Citizens' Expectations. International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning, 1(2), 156-162.
- Brinkerhoff, D.W., & Brinkerhoff, J.M. (2015). Public Sector Management Reform in Developing Countries: Perspectives beyond NPM Orthodoxy. Public administration and development, 35(4), 222-237.

- Calogero, M. (2010). The Introduction of New Public Management Principles in the Italian Public Sector. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 6(30), 30-54.
- Christensen, K.S. (2012). A classification of the corporate entrepreneurship umbrella: labels and perspectives. *International Journal of Management Enterprise Development*, 1(4), 301-315.
- Christopher, S., Hayter, A.N., Link, J., & Scott, T. (2018). Public-sector entrepreneurship. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4), 676-694.
- Davari, A., & Reza zade, A. (2013). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: University Jihad Publications, first edition, 1-240. [In Persian]
- Dehghan, R., Talebi, K., & Arabiyoun, A. (2012). A study on the factors affecting innovation and organizational entrepreneurship in medical universities. *Journal of Tehran University of Medical Sciences (Payavard Salamat)*, 6(1), 22-33. [In Persian]
- Dehghani, M., Yaghoubi, N. M., Mougheli, A. R., & Vazife, Z. (2019). Provide a comprehensive model of factors affecting the effective establishment of knowledge management. *Journal of New Approach in Educational Management*, 10(1), 111-132. [In Persian]
- Demircioglu, M.A., & Chowdhury, F. (2020). Entrepreneurship in public organizations: the role of leadership behavior. *Small Business Economics*, Springer, 57, 1107-1123.
- Edalatian, J., Abdi bousjin, S., Abdi jamayeran, A., & Sabouni ziarani, S. (2017). Investigating the role and position of entrepreneurship education in organizations. *Bimonthly of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2(8), 67-78. [In Persian]
- Getha-Taylor, H. (2019). Revitalize the Public Service, Revitalize the Middle Class. *Public Administration Review*, 79(5), 772-776.

- Ghahramani, M., Pardokhtchi, M. H., & Houssein zade, T. (2010). Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship. *Public Management Perspective*, 1, 25-39. [In Persian]
- Hagh shenas, A., Jamshidian, M., Shaemi, A., Shahin, A., & Yazdan shenas, M. (2007). Organizational Entrepreneurship Model in the Public Sector of Iran. *Iranian Journal of Management Sciences*, 2(8), 31-73. [In Persian]
- Hayter, C. S., Link, A. N., & Scott, J. T. (2018). Public-sector entrepreneurship. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4), 676-694.
- Jahangiri, A. (2002). Sustainable development and entrepreneurship in government. *Management and development process*, 58, 45-53. [In Persian]
- Jahangiri, A., & Mobaraki, M. H. (2009). Provide an appropriate perceptual framework of entrepreneurship in the public sector. *Entrepreneurship Development*, 2(1), 35-60. [In Persian]
- Kaid, A. and Rosli, M. (2011). How does organizational culture shape the relationship between entrepreneurial orientation and the organizational performance of banks? *European Journal of Social Sciences*, 20(1)28- 46.
- Kalimullah, N.A., Ashraf Alam, K.B., & Ashaduzzaman Nour, M.M. (2012). New Public Management: Emergence and Principles. *BUP Journal*, 1(1), 1-22.
- Lackéus, M., Lundqvist, M., Williams, K., & Johan Inden, M. (2020). The entrepreneurial employee in the public and private sector; What, Why, How. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 1-52.
- Mehdi beige, N., Kamalian, A, R., Yaghoubi, N. M., Pour ezzat, A. A., & Ronaghi, M. H. (2019). Developing the capacity of administrative system reform in the light of smart organization with data-driven approach. *Journal of Human Resource Management Research*, 9(3), 111-132. [In Persian]
- Moghimi, S. M. (2010). Transformation of public management culture from bureaucratic culture to entrepreneurial culture (Case study: Ministry of Energy headquarters). *Journal of Management Behavior and Progress Daneshvar*, 17(41), 293-310. [In Persian]

- Moradi, M., Ebrahim pour, M., Mombini, Y. (2015). Investigating the effect of behavioral integration of senior management and organizational ambiguity on performance. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 4(3), 61-95. [In Persian]
- Nasiri zangabad, A., Rasouli, R., Alodari, H., & Mohammad zade, A. (2016). Designing an Entrepreneurial Government Model for Iranian Administrative Organizations. *Journal of Management of Government Organizations*, 5(1), 89-106. [In Persian]
- Newnham, Leonie C. 2018. The relationship between workplace innovation and organizational culture: a case study of a Victorian public sector organization. Ph.D. Dissertation, School of Management, College of Business, RMIT University, 1-449.
- Ocampo, R.B. (2014). Models of Public Administration Reform: “New Public Management (NPM)”, *Asian Review of Public Administration*, 248-255.
- Olsson, A.R., Westlund, H., & Larsson, J. (2020). Entrepreneurial Governance and Local Growth. *Sustainability*, 12, 1-16.
- Piran nejad, A., & Afkhami Ardakani, M. (2015). Investigating the Factors Affecting Entrepreneurship in Governmental Organizations (Case Study: Iran Petroleum Industry Research Institute). *Journal of Organizational Culture Management*, 13(3), 763-784. [In Persian]
- Salarian zade, M. H., Sadr, F., Vaez mahdavi, M. R., & Maher, A. (2011). Factors affecting organizational entrepreneurship in Iranian public health organizations. *Health Information Management*, 8(8), 1199-1212. [In Persian]
- Shekari, M. R., Esmaili givi, M. R., & Keshaverz, H. (2016). Investigating knowledge management infrastructure and its impact on organizational intelligence in research institutes affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology. *Journal of Information Processing and Management*, 4(31), 1075-1097. [In Persian]

- Vaez Mahdavi, M. R., Salarianzade, M. H., & Sadr, F. (2011). Assessing systematic accountability to citizens in Tehran. *Hakim Research Journal*, 14(2), 28-56.
- Vakili, Y., Alvani, S.M., & Mohammadi-Elyasi, Gh. (2014). Explain the role of environmental factors in the development of entrepreneurship in the public sector. *Journal of Entrepreneurship development*, 2, 191-210. [In Persian].
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. A. (2018). Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service: the role of leadership and culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(5), 890-914.
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., Stewart, R. A., & Sunkpho, J. (2019). Drivers and barriers to innovation in the Australian public service: a qualitative thematic analysis. *Engineering Management in Production and Services*, 11(1), 7-22.
- Yadollahi farsi, J., Azizi ziarat, & O., Khastar, H. (2009). Investigating the Relationship between Structure and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Private Banks in Tehran). *Entrepreneurship Development*, 2(5), 55-80. [In Persian]
- Yadollahi farsi, J., Jan nesari, S. A., & Zamani, M. (2008). Investigating Internal Organizational Entrepreneurship in Governmental Organizations (Case Study in Khuzestan Province). *Journal of Entrepreneurship Development*, 1(1), 171-206. [In Persian]
- Zare ahmad abadi, H., Zamzam, F., Zare bonad koudaki, M. R., & Habibiraze abadi, M. (2018). Analysis of organizational entrepreneurship factors with a combined approach of basic theory and fuzzy cognitive mapping, Case study: Yazd Electricity Distribution Company. *Journal of Transformation Management*, 10(20), 95-122. [In Persian]