

Providing a Model for Evaluating the Entrepreneurial Behavior of Public Sector Managers

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Javad Paen Mohalli¹
Ruhollah Samiee^{2*}
Mohammad Bagher Gorji³
Abdolghani Rastegar⁴

How to cite this article

Javad Paen Mohalli, Ruhollah Samiee, Mohammad Bagher Gorji, Abdolghani Rastegar, Providing a Model for Evaluating the Entrepreneurial Behavior of Public Sector Managers, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(1):526-541.

1. PhD student, Department of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: roohalla.samiee@gmail.com

Article History

Received: 2022/01/14

Accepted: 2022/04/21

ABSTRACT

Purpose: This research has presented a model for evaluating the entrepreneurial behavior of public sector managers. This research is applied in terms of purpose and exploratory in terms of mixed data collection method.

Materials and Methods: In the qualitative phase, interviews with 10 people were used in a non-arbitrary (targeted) way and the snowball method was used to achieve theoretical saturation and to screen the findings from 30 people using a judgment method to reach a consensus. In the quantitative phase of the research, 1006 managers of government agencies in Golestan province and the size of the statistical sample were estimated to be 278 using the Karjesi and Morgan table. The sampling method at this stage was carried out by a simple random method in such a way that managers were divided into three levels: top manager, middle manager and lower level manager and the sample was selected from among them.

Findings: The results of exploratory factor analysis showed that the structure of the management system, the existence of innovation and creativity space, strategic vision and effective communication were identified as the main dimensions and these dimensions were confirmed using confirmatory factor analysis. The results of the evaluation of the current state of the components and dimensions showed that the structure of the management system, the existence of innovation and creativity, strategic vision and effective communication are more than the average level and are at a suitable level. Prioritization and causal relationships showed that among the sub-factors of networking in the organization (influential), feedback systems (influential), environmental feedback (influential), expansion and use of interpersonal relationships (influential), freedom in projecting innovative ideas (effective), encouragement and encouraging ideas (effective), implementing new ideas (effective), flexibility to environmental changes (effective), taking advantage of opportunities (effective), vision in the organization (effective) is in the first to tenth priority.

Conclusion: Finally, the neural network model with the specification of the number of input membership function of three functions, and the triangular function with the output of the fixed membership function, grid partition regularization method and with the number of repetitions of 50 Epochs and the optimal hybrid training method and Mamdani fuzzy system has a suitable system for All dimensions have been.

Keywords: Entrepreneurial Behavior, Public Sector Managers, Fuzzy Delphi, Network Analysis (ANP), Neural Fuzzy Intelligent Approach

ارائه مدل ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی

جواد پائین محلی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

روح اله سمیعی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول).

محمدباقر گرجی^۳

استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

عبدالغنی رستگار^۴

استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

چکیده

هدف: این پژوهش به ارائه مدل ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی پرداخته است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته از نوع اکتشافی می‌باشد.

مواد و روش‌ها: در مرحله کیفی از مصاحبه با ۱۰ نفر به شیوه غیرتصافی (هدفمند) و روش گلوله برفی برای حصول به اشباع نظری و برای غربالگری یافته‌ها از ۳۰ نفر به روش قضاوتی برای رسیدن به اجماع استفاده شد. در مرحله کمی تحقیق، از مدیران دستگاه‌های دولتی استان گلستان به تعداد ۱۰۰۶ نفر و حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۷۸ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری در این مرحله به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت بدین صورت که مدیران در سه سطح مدیر عالی، مدیر میانی و مدیر سطوح پایین‌تر تقسیم شده و از بین آنها نمونه انتخاب گردید.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ساختار نظام مدیریت، وجود فضای نوآوری و خلاقیت، چشم‌انداز استراتژیک و ارتباطات اثربخش به‌عنوان ابعاد اصلی شناسایی شدند و این ابعاد با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج ارزیابی وضعیت موجود مؤلفه‌ها و ابعاد نشان داد که ساختار نظام مدیریت، وجود فضای نوآوری و خلاقیت، چشم‌انداز استراتژیک و ارتباطات اثربخش بیشتر از سطح متوسط می‌باشند و در سطح مناسبی قرار دارند. اولویت‌بندی و روابط علی نشان داد در بین عوامل فرعی شبکه‌سازی در سازمان (اثرگذار)، سیستم‌های بازخور (اثرگذار)، بازخورهای محیطی (اثرگذار)، گسترش و استفاده از روابط بین فردی (اثرگذار)، آزادی در طرح ایده‌های نوآورانه (اثرپذیر)، تشویق و ترغیب به ایده‌پردازی (اثرپذیر)، اجرای ایده‌های جدید (اثرگذار)، انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات محیطی (اثرگذار)، بهره‌برداری از

فرصت‌ها (اثرگذار)، چشم‌انداز در سازمان (اثرگذار) در اولویت اول تا دهم قرار دارد.

نتیجه‌گیری: در نهایت مدل شبکه عصبی با مشخصات تعداد تابع عضویت ورودی سه تابع، و تابع مثلثی با خروجی تابع عضویت ثابت، روش قاعده‌سازی گرید پارتیشن و با تعداد تکرار ۵۰ Epochs و روش بهینه آموزش هیبریدی و با سیستم فازی ممدانی دارای سیستم مناسب برای تمامی ابعاد بوده است.

واژگان کلیدی: رفتار کارآفرینانه- مدیران بخش دولتی- دلفی فازی- تحلیل شبکه‌ای (ANP)- رویکرد هوشمند فازی عصبی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۱

*نویسنده مسئول: roohalla.samiee@gmail.com

مقدمه

کارآفرین فردی است دارای ایده‌های جدید، اراده و پشتکار قوی، مهارت‌های سازماندهی و تیم‌سازی و... که ویژگی اصلی او خلاقیت، نوآوری و ریسک‌پذیری است. کارآفرینان خلاء بازارهای موجود را می‌بینند، توان شناخت و گسترش بازارهای جدید را دارند، فرصت‌ها را شناسایی و از آنها استفاده‌ی بهینه می‌کنند. البته باید توجه داشت که کارآفرینان تنها به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نمی‌پردازند بلکه با ساختار، تفکر، تحرک و فرهنگ لازم، دست به تخریب خلاق می‌زنند تا از دل ویرانه‌های کهن بنای رفیع آبادانی و پیشرفت را برافرازند. نتایج فعالیت‌های سازمان، به شکل رشد و سوددهی است که نتایج فعالیت‌های کارآفرینی هر سازمان است. کارآفرینی سازمانی بخشی از سازمان‌های موفق، با رشد و سوددهی سازمان‌های بزرگ در ارتباط است. عوامل درونی سازمانی که مدیریت بر روی آنها کنترل دارد و به رفتار کارآفرینانه کمک می‌کنند، عبارتند از: حمایت مدیریت، آزادی عمل و استقلال کاری، پاداش تقویت، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی (۱). بسیاری از نویسندگان و پیشگامان تغییرات در سازمان و خدمات مدیریت دولتی، کار آفرینی را به عنوان محور مدیریت دولتی در مواجهه با چالش‌های فرا رو، اثربخش‌تر و پاسخگوتر می‌دانند. همچنین برخی از پژوهشگران معتقد هستند که رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمام سطوح سازمان اعم از دولتی، خصوصی و غیره است. در سازمان‌های بزرگ، این موضوع حیاتی است که برای رشد عملکرد و افزایش مزیت رقابتی، از رفتارهای کارآفرینانه در همه سطوح سلسله مراتبی حمایت کنند. به طور کلی، کارآفرینی درون سازمان‌ها به افزایش سود و رشد سازمان‌ها تجدید استراتژی، تغییر سازمانی و خدمات ارزش افزوده مشتریان مربوط است (۲). مؤسسات دولتی در فرایند توسعه بسیاری از کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه، نقش برجسته‌ای دارند، اما به علل مختلف این سازمان‌ها در کشورهای جهان سوم به مرور زمان، کارایی خود را در پاسخگویی به نیازهای متنوع و رو به رشد از دست می‌دهند (۳).

رفتارها و تصمیمات کارآفرینانه هیچ وقت نمی‌توانند با استفاده از ابزارها و هدف‌های شناخته شده موجود، حداکثر استفاده از منابع

این موضوع به صورت یکی از موضوعات روز در حوزه‌های مختلف درآمده و مطالعات بسیاری روی آن صورت گرفته است. گرچه در سال‌های اخیر پژوهش‌های پراکنده‌ای در این عرصه مطرح شده است، ولی همه آنها از روش‌شناسی‌های ضعیفی برخوردار بوده‌اند و بیشتر تئوری‌محور بوده‌اند (۴، ۵).

پراسیو و ناپیتوپولو (۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر مالکیت روانشناختی مدیر بر رضایت شغلی و رفتار کارآفرینانه پرداختند. ۱۲۰ مدیر در یک شرکت تولیدی در اندونزی شرکت کردند. نتایج تجربی نشان داد مالکیت روانشناختی مدیر و رضایت شغلی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر معناداری دارند.

دیلن و همکاران (۴) در پژوهشی با عنوان «از مدیر تا استراتژیست» با استفاده از ۲۸ مصاحبه نیمه ساختار یافته با کارآفرینان با رشد بالا به این موضوع پرداختند که چرا چند مؤسس می‌توانند به عنوان کارآفرین با رشد بالا پایدار شوند. نتایج نشان داد کارآفرینان با رشد بالا، که به سرعت از یک نقش مدیریتی به نقش استراتژیک انتقال می‌یابند، محتمل‌تر این هستند که قاطعانه خود را در مسیر رشد بالا نگه دارند. این انتقال توسط توسعه زودرس مهارت‌های استراتژیک امکان پذیر است.

بلینگ و لنزی (۷) در پژوهشی به شایستگی‌ها و رفتارهای استراتژیک کارآفرینان در پاسخ به فضای اجتماعی و اقتصادی که در آن فعالیت می‌کنند پرداختند. این تحقیق با بررسی ۲۱۱ کارآفرین خرد شخصی که در ایالت سانتا کاتارینا برزیل فعالیت داشتند، نشان داد که بین میانگین نمرات مهارت‌های کارآفرینی در مقایسه با انواع رفتارهای استراتژیک کارآفرینان تفاوت وجود دارد. علاوه بر این، کارآفرینانی که فعال بودند دارای میانگین ۶ از ده صلاحیت کارآفرینی، مدافعان ۷/۹۷، تحلیل‌گرها ۸/۳۸ و آگاه‌دهنده‌ها ۸/۵۶ بودند.

همچنانکه از مطالعات انجام شده استنباط می‌شود به‌طور کلی یافته‌های پژوهشی اندکی در ارتباط با ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی وجود دارد. از سوی دیگر یافته‌های پژوهشی اندک در درون کشور نیز نشان می‌دهد که در زمان آغاز پژوهش کنونی، مدلی که به اکتشاف و تبیین آن با رویکرد کاوشی و استقرایی بپردازد، موجود نبود و مطالعات موجود در کشور صرفاً به شناسایی بخشی از این پدیده با تبیین برخی از مولفه‌ها و عوامل مؤثر بر آن و در برخی از موارد به نگرش سنجی درخصوص رفتار کارآفرینانه پرداخته‌اند. از طرفی براساس مرور پیشینه مشخص شده است که مدلی در خصوص ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی با رویکرد هوشمند فازی عصبی وجود ندارد. از این رو مطالعه حاضر درصدد پر کردن این شکاف در ادبیات موضوع می‌باشد.

رویکرد هوشمند فازی عصبی به دلیل کاربردهای گسترده در بسیاری از ابعاد مسائل مربوط به مدیریت، مانند پیش‌بینی اصولی، طبقه‌بندی و مدل‌سازی، بسیار محبوب است. این رویکرد برای حل مسائلی که شامل یادگیری ارتباط بین یک مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌های مشخص هستند، مناسب می‌باشد که در حقیقت یک تکنیک

کمیاب را مشخص کنند، بلکه لازم است ابزارها و اهداف جدیدی پیش‌بینی شوند تا بتواند از فرصت‌های ناشناخته و استفاده نشده بهره برداری نمایند. روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران، تأییدکننده این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است. آسیب‌شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوان‌سالار، دچار عوارض نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پرپیچ و خم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است. بررسی‌های انجام شده، نوآوری و کارآفرینی در تمام سطوح سازمان‌ها از جمله سطوح اجرایی (مدیران و کارکنان) و به خصوص مدیران میانی وجود داشته و معمولاً رفتارهای حمایتی نیز در سطوح مدیران عالی مشاهده می‌شود؛ این یافته‌ها نه تنها در سازمان‌های خصوصی، بلکه با شدت کمتر در سازمان‌های دولتی نیز به چشم می‌خورد.

سازمان‌های بخش دولتی مانند هر بخش دیگری برای اجرای برنامه‌ها، رسیدن به اهداف و به انجام رساندن رسالت اصلی خود، نیازمند وجود مدیرانی کارآفرین هستند که با تکیه بر یافته‌ها و مطالعات انجام شده و با در نظر گرفتن ماهیت متغیرهای محیطی که با آنها در تعامل هستند و موقعیت سازمان، راهکارهای مناسب را جهت دستیابی به اهداف سازمان ارائه دهند. این امر در مدیران میانی سازمان اهمیت بیشتری می‌یابد. همچنین اطلاعات به دست آمده از خبرگان در این مطالعه نشان داد بخش دولتی در کشور مستلزم داشتن الگویی جهت ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی می‌باشند و خلأ علمی و نبود دانش کافی در این مبحث و عدم بررسی و توجه به بخش دولتی از حیث رفتار کارآفرینانه مدیران و نامطلوب بودن وضع فعلی سازمان‌های دولتی از جمله دلایلی است که پرداختن به این موضوع را ضروری ساخته است.

این پژوهش بر مدیران میانی سازمان‌های دولتی تمرکز دارد. زیرا همانطور که مرزبان و همکاران (۱) بیان داشتند مدیران میانی در فرایندهای کارآفرینانه درون سازمان‌ها نقش محوری ایفا می‌کنند و این موضوع به طور گسترده‌ای پذیرفته شده است. مدیران میانی نه تنها فرصت‌ها را جستجو می‌کنند بلکه آن را تعقیب می‌کنند، آن‌ها همچنین فرصت‌ها را از درون زندگی به دست می‌آورند. مدیران میانی فرصت‌ها را به درون سازمان انتقال می‌دهند. اگر چه تحقیقات درباره ویژگی‌های رفتار کارآفرینانه مدیران به طور عام از قبل آغاز شده است ولی ارائه مدل رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی با رویکرد هوشمند فازی عصبی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته شده است و با وجود مطالعات پراکنده و منابع اندک موجود، هنوز الگویی در این مورد برای سازمان‌های دولتی ارائه نشده است. بنابراین تحقیق حاضر از این جهت نو و جدید می‌باشد.

معاونت نیروی انسانی استانداری تعداد مدیران ۱۰۰۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۷۸ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری در این مرحله به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت بدین صورت که مدیران در سه سطح مدیر عالی، مدیر میانی و مدیر سطوح پایین‌تر تقسیم شده و از بین آنها نمونه انتخاب گردید. برای پیشگیری از آفت تعداد نمونه، اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسشنامه‌ها تعداد ۵۰۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت ۳۰۵ پرسشنامه به محقق عودت داده شده است. از بین پرسشنامه‌های برگشتی ۲۵ پرسشنامه مخدوش بوده و بنابراین تعداد ۲۸۰ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل استفاده شده است. جهت تدوین ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و جهت گردآوری اطلاعات به روش میدانی از مصاحبه، بررسی تحقیقات انجام شده مرتبط با موضوع تحقیق و پرسشنامه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است.

جهت شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی با استفاده از مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده گردید. برای اولویت‌بندی عوامل از روش فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) و بررسی روابط علی بین عوامل از روش دیمتل استفاده شده است. برای ارزیابی وضعیت عوامل از آزمون $T\text{-test}$ و برای غلبه بر پیچیدگی‌های ذاتی حیطه رفتار کارآفرینانه از رویکرد شبکه‌های عصبی فازی و نرم‌افزار متلب جهت طراحی مدل پیش‌بینی فازی استفاده شده است.

یافته‌ها

توصیف اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش حجم نمونه خبرگان این پژوهش، در مجموع ۳۰ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۲۲ نفر مرد و ۸ زن بودند. ۲۷ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۳ نفر دانشجوی دکتری بودند. حجم نمونه این پژوهش از لحاظ جنسیت، ۶۷٫۹ درصد مرد و ۳۲٫۱ درصد زن بودند. ۱۴٫۶ درصد لیسانس، ۲۶٫۸ درصد فوق لیسانس و ۵۸٫۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند.

تحلیل عاملی تأییدی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه با توجه به اینکه عوامل مورد بررسی در قالب تحلیل اکتشافی ۴ عامل را در کنار هم با مقدار ویژه بالاتر از ۰/۵ تشکیل دادند، این شکل برای اعتبارسنجی وارد دستگاه معادلات ساختاری جهت بررسی معنی‌داری هر یک از عوامل می‌شوند. در شکل ۴-۲ تحلیل عاملی تأییدی ۱ برای سازه رفتار کارآفرینانه مدیران نشان داده شده است.

آموزش با ناظر برای یادگیری ارتباط‌های بین داده‌ها با استفاده از مجموعه داده‌های آموزش است. به طور کلی، شبکه‌های هوشمند فازی عصبی برای مقصودی که ما از آن استفاده می‌کنیم، توانایی بالایی در توسعه یک مدل در زمان منطقی ندارد. از سوی دیگر، مدل‌سازی فازی برای کاربرد ادغام تصمیمات از متغیرهای متفاوت، نیازمند یک رویکرد جهت یادگیری از تجربیات (داده‌های جمع‌آوری شده) است. با توجه به موارد مطرح شده، این تحقیق سعی دارد با توجه به شرایط ویژه رفتار کارآفرینانه مدیران در بخش دولتی با رویکرد هوشمند فازی عصبی را واکاوی نماید، تا با ارائه مدل ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی بر توانایی این بخش مهم تأثیرگذار داشته و باعث افزایش اثربخشی و توسعه در بدنه دولت و کاهش هزینه‌های حاکمیتی گردد.

بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش، ارائه مدل ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی و توجه به ابعاد مختلف آن از دید تجربی خبرگان شرکت کننده در پژوهش است. از اینرو، پاسخگویی به این پرسش، این پژوهش را هدایت می‌کند که مدل ارزیابی رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی با رویکرد هوشمند فازی عصبی چگونه است؟

مواد و روش‌ها

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها یک تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی می‌باشد که شرح کامل آن در فصل سوم ارائه گردیده است.

در بخش کیفی، برای گردآوری اطلاعات تا ۱۰ مصاحبه انجام شده است که با انجام این تعداد مصاحبه، تشخیص محقق این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه بیشتر نیست. نمونه‌گیری برای مصاحبه با روش نمونه‌برداری هدفمند به شیوه گلوله‌برفی انجام شده است.

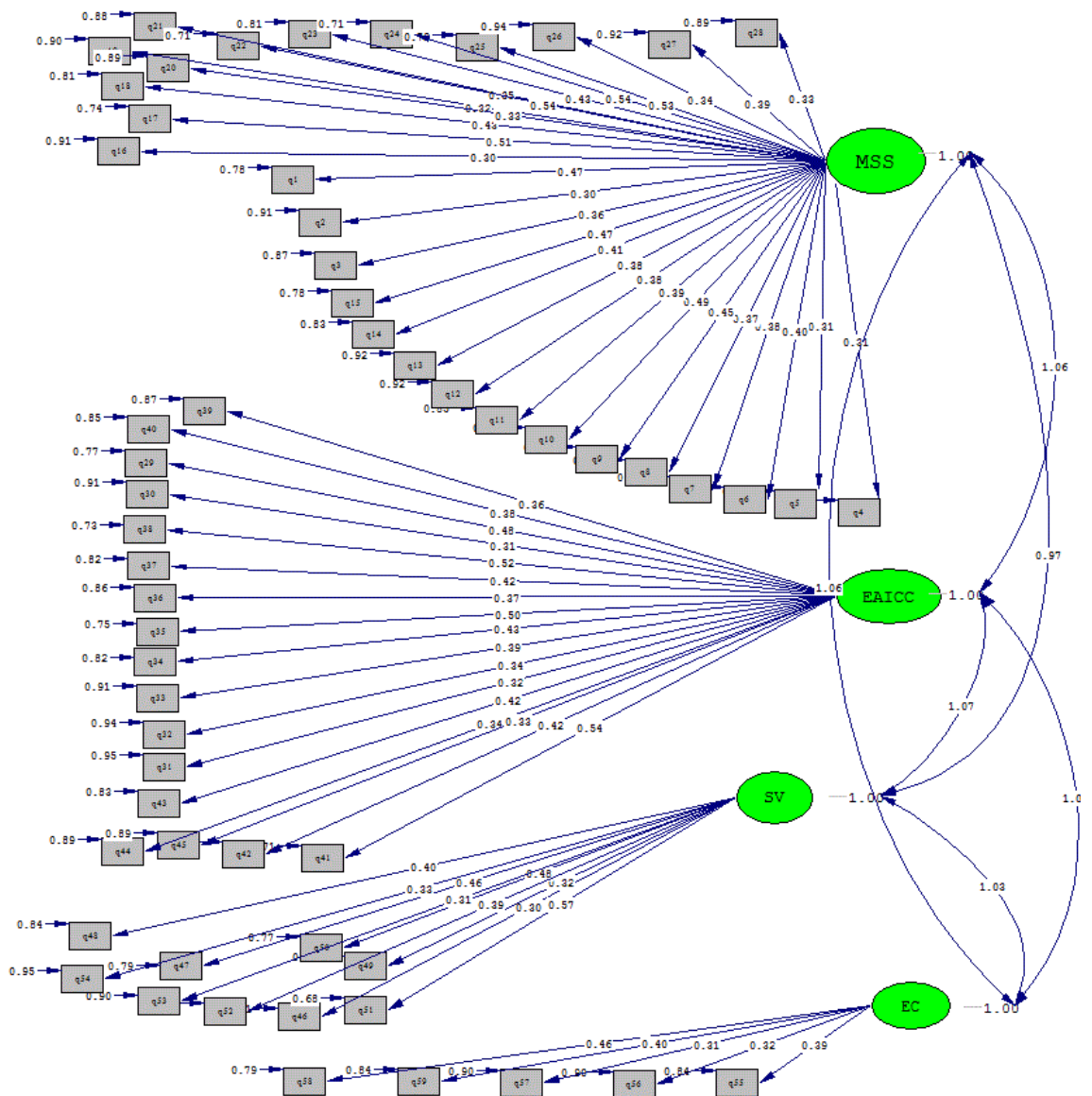
در ادامه برای غربال‌گری یافته‌های بدست آمده در تحلیل محتوا با استفاده از روش دلفی فازی، از تیم مشارکت‌کننده متشکل از خبرگان دانشگاهی و سازمانی با روش نمونه‌برداری هدفمند به شیوه قضاوتی تا رسیدن به اجماع نظری به تعداد ۳۰ نفر، که براساس معیارهای زیر انتخاب گردیده‌اند:

- دارای مدرک دکتری مدیریت و حداقل ۵ سال سابقه کار اجرایی و یا دارای مدرک کارشناسی ارشد مدیریت و حداقل ۱۵ سال سابقه کار اجرایی مرتبط با مدیریت و تجربه کافی باشند.
- در خصوص موضوع تحقیق حاضر دارای تألیفات، مقالات و فعالیت‌های پژوهشی باشند.

در استان گلستان تعداد ۱۱۸ دستگاه اجرایی، نهاد و سازمان دولتی وجود دارد. در فاز کمی تحقیق، از مدیران دستگاه‌های دولتی استان گلستان به‌عنوان جامعه آماری استفاده شده است که بر طبق گزارش

جدول ۱- اختصار متغیرهای مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی

اختصار	لاتین	عامل
MSS	Management system structure	ساختار نظام مدیریت
EAICC	Existence of atmosphere of innovation and creativity	وجود فضای نوآوری و خلاقیت
SV	Strategic vision	چشم‌انداز استراتژیک
EC	Effective communication	ارتباطات اثربخش

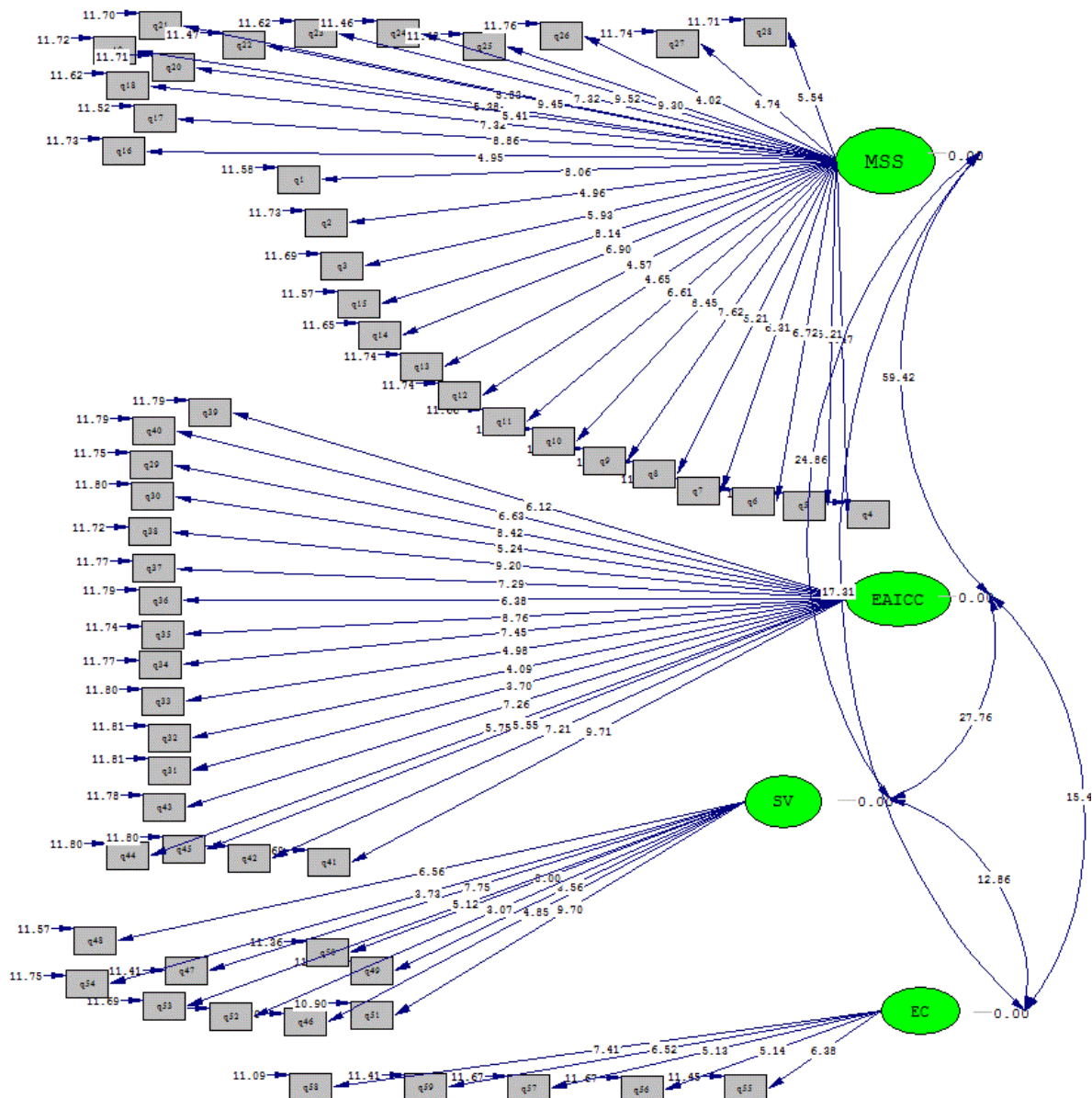


Chi-Square=3703.23, df=1646, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

شکل ۱- مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه بخش دولتی (در حالت استاندارد)

۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. در شکل ۲-۴ همه متغیرها همبستگی بالایی را باسازه مربوط به خود نشان می‌دهند.

در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی نشان داده می‌شود، هرچه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون را تبیین نماید اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین



Chi-Square=3703.23, df=1646, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

شکل ۲- مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه بخش دولتی (در حالت معنی‌داری اعداد t)

می‌توان از این عامل‌ها برای اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه بخش دولتی استفاده نمود. برازندگی مدل ارزیابی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه بخش دولتی برای ارزیابی شکل تحلیلی تأییدی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی تمام شکل تحلیلی تأییدی از شاخص‌های کای - دو (X^2)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص تناسب تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار

در شکل معادلات ساختاری برای بررسی معنی‌داری هر پارامتر از مقدار t محاسبه شده برای آن پارامتر استفاده می‌شود که باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی‌داری) بیشتر از ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی‌دار باشد. همان‌طور که دیده می‌شود مقادیر t برای تمام بارهای عاملی بالاتر از ۱,۹۶ است، لذا می‌توان بیان داشت عوامل شناسایی شده برای اندازه‌گیری ۴ عامل شناسایی شده توسط تحلیل اکتشافی از دقت بالایی برخوردار بوده و

4. Normed Fit Index
5. Non-Normed Fit Index
6. Comparative Fit Index

1. Chi-Square
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index

و کواریانس‌ها می‌باشد که توسط شکل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر می‌باشند که هر چه به یک نزدیک‌تر باشد نیکویی برازش شکل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. برای بررسی اینکه یک شکل به خصوص در مقایسه با سایر شکل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی NFI ، شاخص نرم نشده برازندگی $NNFI$ ، شاخص برازندگی GFI و شاخص تناسب تطبیقی CFI استفاده شده است که مقادیر بالای ۰.۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب شکل طراحی شده در مقایسه با سایر شکل‌های ممکنه است. در نهایت برای بررسی اینکه شکل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب $RMSEA$ استفاده شده است. این شاخص برای شکل‌های خوب زیر ۰.۰۵ است، بین ۰.۰۵ و ۰.۰۸ متوسط و بالای ۰.۱ برازش بسیار ضعیفی دارد (هو، ۱۳۹۲). جدول ۴-۱۹ مقادیر این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب ($RMSEA$) استفاده شده است (هو، ۱۳۹۲: ۳۳۷). از آزمون کای دو اغلب به‌عنوان شاخص موفقیت نام برده می‌شود. این شاخص به‌سادگی نشان می‌دهد که آیا شکل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر؟ که هرچقدر مقدار آن کوچکتر باشد بهتر است. این شاخص معمولاً تحت شرایط توزیع نرمال چند متغیره صادق است و نسبت به اندازه نمونه حساس است زیرا ممکن است یک شکل در اندازه نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برازش یا تناسب خوبی نداشته باشد. برخی از محققان از نسبت کای - دو به درجه آزادی به‌عنوان شاخصی جایگزین استفاده می‌کنند، اما این شاخص نیز محدودیت‌هایی مشابه با کای دو دارد. این نسبت بهتر است از ۳ کمتر باشد. لذا مقدار کای - دو به حجم نمونه وابسته است و نمونه بزرگ، کمیت کای - دو را بیش از آنچه که بتوان آن را به غلط بودن شکل نسبت داد، افزایش می‌دهد، ایده‌آل آن است که مقدار P -Value دارای سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ باشد. از آنجائی که حجم نمونه مورد مطالعه بیشتر از ۲۵۰ مورد بوده است، لذا نتایج این آزمون قابل تفسیر است (هو، ۱۳۹۲: ۳۳۸). معیار GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها

جدول ۲- شاخص‌های برازش شکل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه بخش دولتی

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
شاخص نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی ۲	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲,۲۵	مناسب
شاخص برازش تطبیقی ۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۹	مناسب
شاخص برازندگی ۴	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۳	مناسب
شاخص تعدیل برازندگی ۵	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۱	مناسب
شاخص نرم شده برازندگی ۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۶	مناسب
شاخص نرم نشده برازندگی ۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۹	مناسب
خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب ۸	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۶۷	مناسب

در ادامه به منظور تشکیل سوپرماتریس، ماتریس‌های بردار ویژه سطوح مختلف عوامل مؤثر شناسایی شده، محاسبه گردیدند. براساس سوپرماتریس، مراحل محاسبه وزن عوامل عبارتند از: مرحله اول: جهت تجمیع نظرات خبرگان، از مقایسات زوجی پاسخ‌دهندگان میانگین هندسی گرفته می‌شود. مرحله دوم: محاسبه بردار ویژه: برای محاسبه بردار ویژه هر یک از جداول مقایسات زوجی تجمیع شده، طبق رابطه زیر از روش لگاریتمی حداقل مجذورات، استفاده می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند. نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی برابر ۲/۲۵ است و همچنین ضرایب $AGFI$ ، GFI ، CFI ، NFI ، $NNFI$ همگی بالاتر از ۰/۹ هستند و $RMSEA$ نیز کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد.

اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی در این قسمت نتایج حاصل تکنیک فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) آورده شده است. در شکل ۲ ساختار شبکه‌ای عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی نمایش داده شده است. به منظور تعیین اهمیت نسبی هر یک از عوامل، از روش فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) فازی استفاده گردید. بدین صورت که بعد از ترسیم ساختار شبکه‌ای، پرسشنامه مربوط به مقایسات زوجی مربوط به هر عامل تهیه گردید و در اختیار خبرگان قرار گرفت.

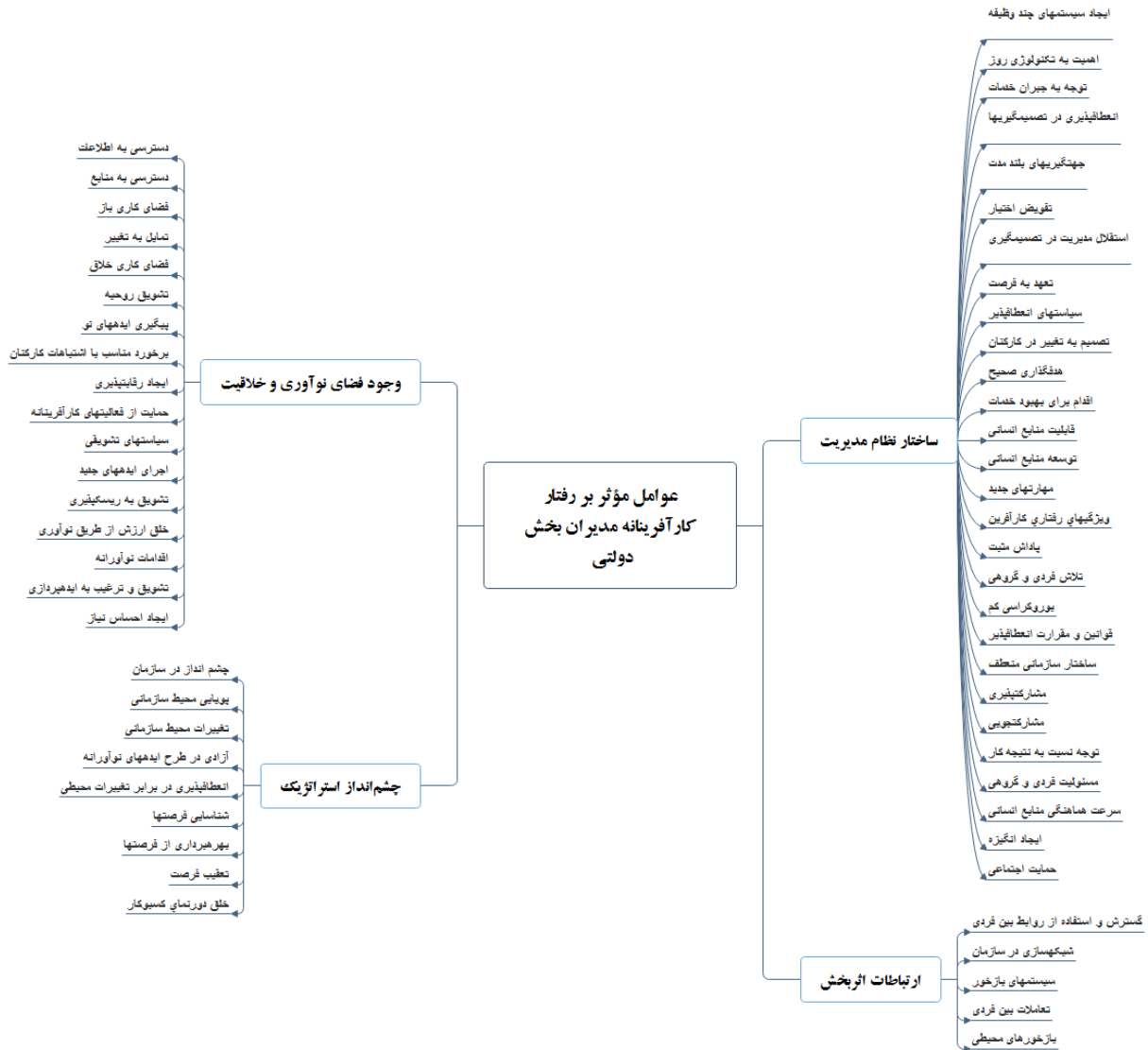
- 5 AGFI
- 6 NFI
- 7 NNFI
- 8 RMSEA

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. $\frac{\chi^2}{df}$
- 3 CFI
- 4 GFI

به طوری که:

$$\tilde{w}_k = (w_k^l, w_k^m, w_k^u) \quad k = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$w_k^s = \frac{\left(\prod_{j=1}^n a_{kj}^s \right)^{1/n}}{\sum_{i=1}^n \left(\prod_{j=1}^n a_{ij}^m \right)^{1/n}}, \quad s \in \{l, m, u\}$$



شکل ۳- مدل فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) فازی

جدول زیر میانگین هندسی نظرات خبرگان را نشان می‌دهد. در ستون آخر این جدول، بردار ویژه نشان داده شده است.

جدول ۳- میانگین مقایسات زوجی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی

وزن	(D)	(C)	(B)	(A)	
۰.۴۷۹	۵.۴۰۹	۲.۸۵۵	۲.۲۳۰	۱.۰۰۰	ساختار نظام مدیریت (A)
۰.۳۱۱	۳.۳۵۰	۳.۸۰۰	۱.۰۰۰	۰.۴۴۸	وجود فضای نوآوری و خلاقیت (B)
۰.۱۲۸	۱.۸۹۴	۱.۰۰۰	۰.۲۶۳	۰.۳۵۰	چشم‌انداز استراتژیک (C)
۰.۰۸۰	۱.۰۰۰	۰.۵۲۸	۰.۲۹۹	۰.۱۸۵	ارتباطات اثربخش (D)

نرخ سازگاری = ۰.۰۴۵

گردید. دیمتل که از انواع روش‌های تصمیم‌گیری بر پایه مقایسات زوجی می‌باشد، با بهره‌مندی از قضاوت خبرگان در استخراج عوامل یک سیستم و ساختاردهی سیستماتیک به آنها توسط به‌کارگیری اصول تئوری گراف‌ها، ساختار سلسله‌مراتبی از عوامل موجود در سیستم، همراه با روابط تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متقابل عناصر مذکور به دست می‌دهد، به گونه‌ای که شدت اثر روابط مذکور و اهمیت آن‌ها را به صورت امتیازی عددی معین می‌کند. هم‌چنین به منظور مقایسه معیارها با یکدیگر از ۵ تعداد عبارت کلامی استفاده شده است که نام این عبارات و مقادیر فازی معادلشان در جدول ۴ نشان داده شده است.

نتایج تحلیل جدول ۴-۲۰ محاسبه شده اوزان عوامل نشان می‌دهد که ساختار نظام مدیریت با وزن ۰.۴۷۹ در رتبه اول، پس از آن وجود فضای نوآوری و خلاقیت با وزن نسبی ۰.۳۱۱ در رتبه دوم و چشم‌انداز استراتژیک با وزن نسبی ۰.۱۲۸ در رتبه سوم، اهمیت قرار دارد و هم‌چنین نرخ ناسازگاری این ماتریس کمتر از ۰.۱ و مورد قبول می‌باشد.

روابط علیّ متقابل عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی در ادامه به منظور تعیین روابط علت و معلولی میان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی از تکنیک دیمتل استفاده

جدول ۴- عبارات کلامی به کار رفته در تحقیق و مقادیر معادلشان

عبارت کلامی	مقدار فازی
بدون تاثیر	۰
تاثیر خیلی کم	۱
تاثیر کم	۲
تاثیر زیاد	۳
تاثیر خیلی زیاد	۴

$$z = \frac{x^1 + x^2 + x^3 + \dots + x^p}{p}$$

در این فرمول p تعداد خبرگان و x^1, x^2, \dots, x^p به ترتیب ماتریس مقایسه زوجی خبره ۱، خبره ۲ و خبره p می‌باشد.

برای بررسی معیارها از نظر ۱۰ خبره استفاده شده که جدول ۴-۳۱ میانگین نظر خبرگان را نشان می‌دهد، در این ماتریس‌ها، x_{ij} نظر هر خبره می‌باشد و $x_{ii} = (i = 1, 2, 3, \dots, n)$ برابر صفر می‌باشد (قطر اصلی صفر است). برای در نظر گرفتن نظر همه خبرگان طبق فرمول زیر از آن‌ها میانگین حسابی می‌گیریم.

جدول ۵- میانگین نظر خبرگان

میانگین نظر تمام خبرگان	ساختار نظام مدیریت	وجود فضای نوآوری و خلاقیت	چشم‌انداز استراتژیک	ارتباطات اثربخش
ساختار نظام مدیریت	۰	۱.۵۲	۲.۰۲	۲
وجود فضای نوآوری و خلاقیت	۳.۳۵	۰	۱.۷۸	۱.۶۶
چشم‌انداز استراتژیک	۳.۳۱	۲.۲	۰	۱.۱
ارتباطات اثربخش	۳.۰۲	۲.۳۶	۳.۳	۰

$$r = \max_{1 \leq i \leq n} \left(\sum_{j=1}^n z_{ij} \right)$$

جدول ۶ ماتریس نرمالیزه شده را نشان می‌دهد.

برای نرمالیزه کردن ماتریس به دست آمده از فرمول‌های زیر استفاده می‌کنیم.

$$H_{ij} = \frac{z_{ij}}{r}$$

که Γ از رابطه زیر به دست می‌آید:

جدول ۶- ماتریس نرمالیزه شده

ارتباطات اثربخش	چشم‌انداز استراتژیک	وجود فضای نوآوری و خلاقیت	ساختار نظام مدیریت
۰.۲۰۷	۰.۲۰۹	۰.۱۵۷	۰.۰۰۰
۰.۱۷۱	۰.۱۸۴	۰.۰۰۰	۰.۳۴۶
۰.۱۱۴	۰.۰۰۰	۰.۲۲۷	۰.۳۴۲
۰.۰۰۰	۰.۳۴۱	۰.۲۴۴	۰.۳۱۲

در این فرمول I ماتریس یکه است. جدول ۷ ماتریس t را نشان می‌دهد.

بعد از محاسبه ماتریس‌های فوق، ماتریس روابط کل فازی با توجه به فرمول زیر به دست می‌آید.

$$T = \lim_{k \rightarrow +\infty} (H^1 + H^2 + \dots + H^k) \\ = H \times (I - H)^{-1}$$

جدول ۷- ماتریس روابط کل

ارتباطات اثربخش	چشم‌انداز استراتژیک	وجود فضای نوآوری و خلاقیت	ساختار نظام مدیریت
۰.۴۵۲	۰.۵۵۲	۰.۴۷۰	۰.۴۹۲
۰.۴۷۴	۰.۵۸۷	۰.۳۷۹	۰.۸۲۶
۰.۴۲۱	۰.۴۱۳	۰.۵۵۰	۰.۸۰۵
۰.۴۰۰	۰.۷۹۷	۰.۶۷۰	۰.۹۴۱

که D و R به ترتیب ماتریس $n \times 1$ و $1 \times n$ هستند. مرحله بعدی میزان اهمیت شاخص‌ها $(D_i + R_i)$ و رابطه بین معیارها $(D_i - R_i)$ مشخص می‌گردد. اگر $D_i - R_i > 0$ باشد معیار مربوطه اثرگذار و اگر $D_i - R_i < 0$ باشد معیار مربوطه اثرپذیر است. جدول ۴-۳۴، $D_i + R_i$ و $D_i - R_i$ را نشان می‌دهد.

گام بعدی به دست آوردن مجموع سطرها و ستون‌های ماتریس T است. مجموع سطرها و ستون‌ها با توجه به فرمول‌های زیر به دست می‌آوریم.

$$(D)_{n \times 1} = \left[\sum_{j=1}^n T_{ij} \right]_{n \times 1} \\ (R)_{1 \times n} = \left[\sum_{i=1}^n T_{ij} \right]_{1 \times n}$$

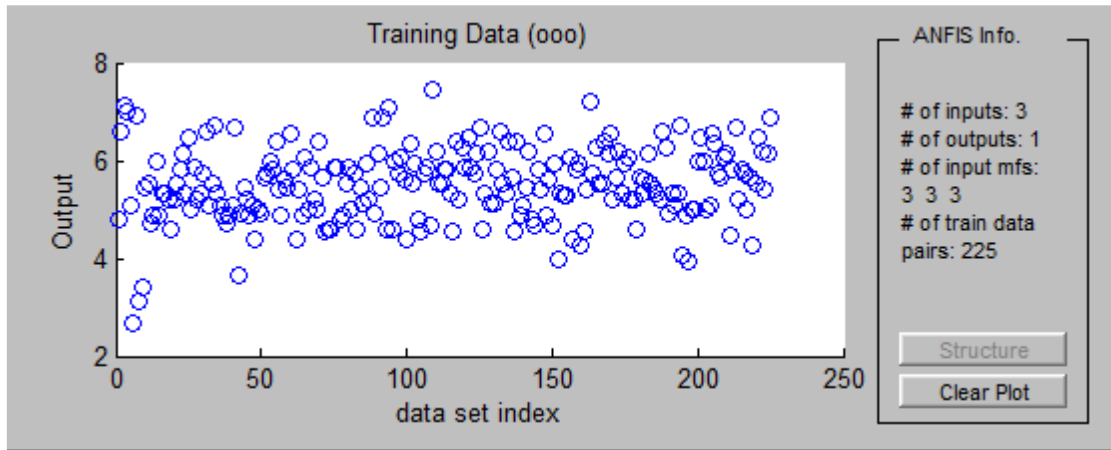
جدول ۸- اهمیت و تأثیرگذاری عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی

رتبه اثرگذاری	نوع اثر	$\bar{D}_i - \bar{R}_i$	$\bar{D}_i + \bar{R}_i$	\bar{D}_i	\bar{R}_i
۱	اثرگذار	۱,۰۹۹	۵,۰۲۹	۳,۰۶۴	۱,۹۶۵
۳	اثرپذیر	-۰,۱۹۷	۴,۳۳۴	۲,۰۶۹	۲,۲۶۶
۲	اثرگذار	۰,۱۶۰	۴,۵۳۷	۲,۳۴۹	۲,۱۸۹
۴	اثرپذیر	-۱,۰۶۲	۴,۵۵۵	۱,۷۴۶	۲,۸۰۸

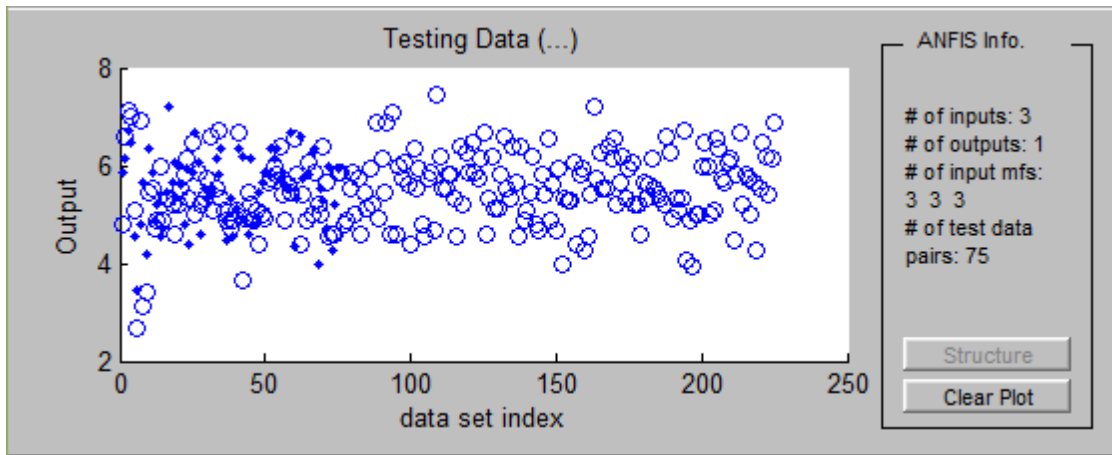
اند و در شکل سوم سیستم آموزش هم در تکرار عدد به کمترین خطای مدل رسیده است. نمودار ۴ هم خروجی حاصل از آزمون داده‌های آموزش را نشان می‌دهد. این نمودار بیان می‌کند که اکثریت ستاره‌های قرمز رنگ در درون دایره‌های آبی قرار گرفته و بیانگر یک نوع انطباق بین داده‌های آزمایش و آموزش می‌باشد و این به معنی برازش مناسب داده‌های آموزش است. نمودار ۵ نمودار خروجی حاصل از آزمون داده‌های آزمایش را نشان داده که بیانگر این موضوع است که اکثریت نقاط قرمز رنگ روی نقاط آبی قرار گرفته که نشان دهنده برازش مناسب داده‌های آزمایش می‌باشد.

بر طبق جدول ۸، خبرگان بر این عقیده‌اند در میان عوامل اصلی مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی به ترتیب بیشترین اثرگذاری را ساختار نظام مدیریت و چشم‌انداز استراتژیک دارند و عوامل وجود فضای نوآوری و خلاقیت و ارتباطات اثربخش بیشترین اثرپذیری را دارا هستند.

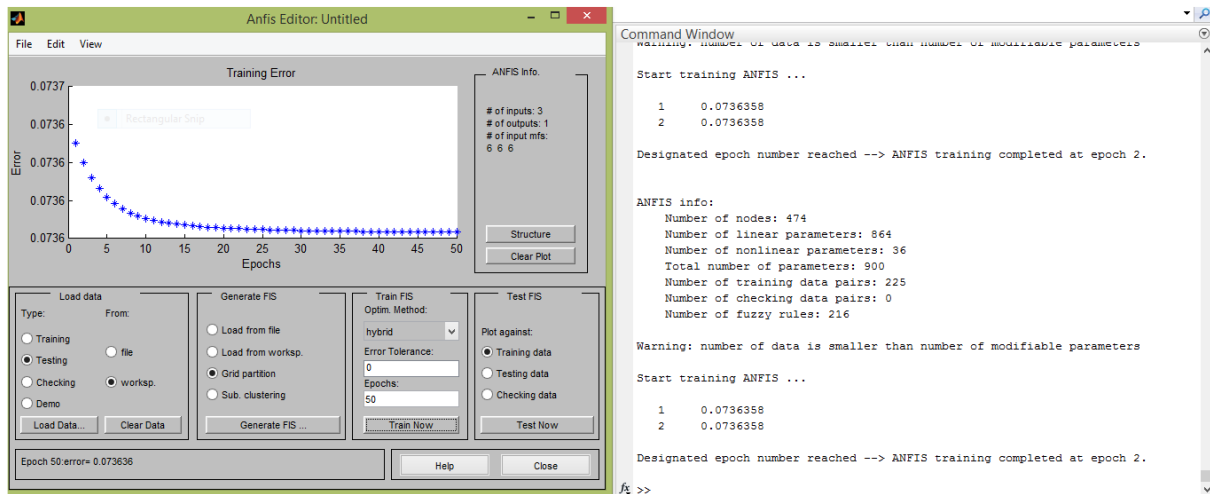
پیش‌بینی مدل نهایی خروجی داده‌های آموزش و داده‌های آزمایش و تکرار سیستم آموزش به ترتیب نمودارهای ذیل نشان می‌دهد. همانطور که در شکل اول و دوم مشاهده می‌شود، تمامی داده‌ها درست ارزیابی شده



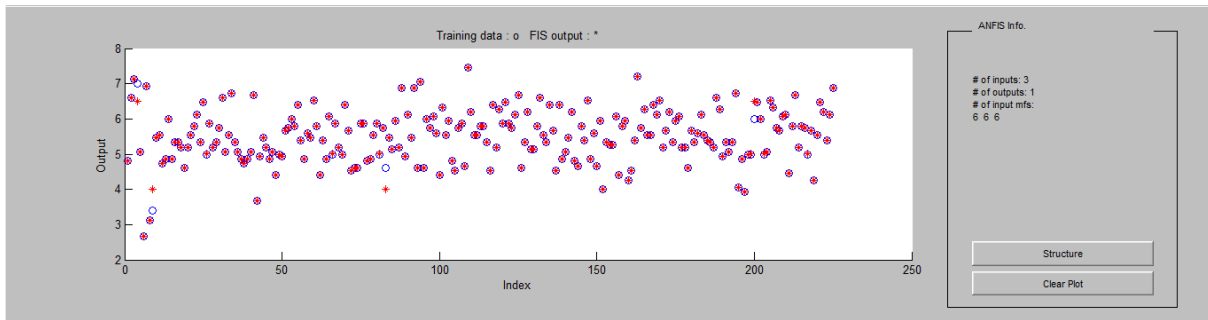
شکل ۴- نمودار خروجی حاصل از آموزش اولیه داده‌ها



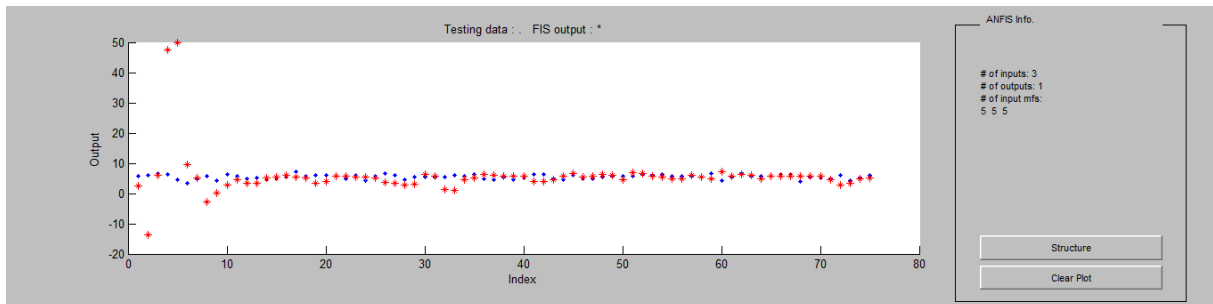
شکل ۵- نمودار خروجی حاصل از آزمایش اولیه داده‌ها



شکل ۶- خروجی حاصل از خطای نهایی مدل

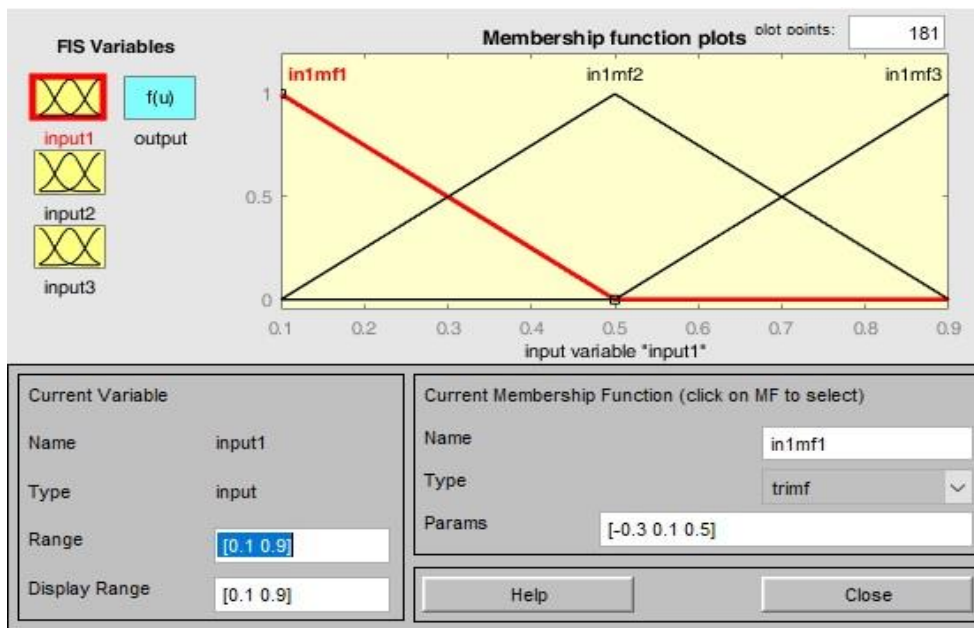


شکل ۷- نمودار خروجی حاصل از آزمون داده های آموزش



شکل ۸- نمودار خروجی حاصل از آزمون داده های آزمایش

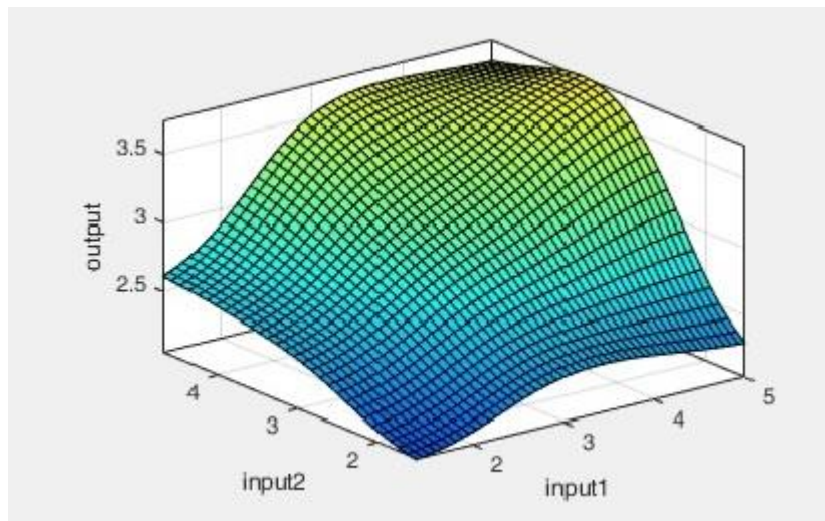
همچنین نمودار ۹ خروجی توابع عضویت مثلثی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی را نشان می‌دهد.



شکل ۹- نمودار خروجی توابع عضویت مثلثی

شکل همان سطح ایجاد شده بین متغیرهای ورودی و متغیرهای خروجی می‌باشد که با استفاده از مدل انفیس بدست آمده است. در این شکل هر چه سرعت بیشتر می‌شود رفتار شبکه رفتار نزولی بوده است. این بدان معنا است که خطای مدل بسیار کاهش پیدا کرده و صحت مدل به درستی تحقق پیدا کرده است.

حال اگر بخواهیم یک رفتار بهتر از سیستم ببینیم، یک شکل سه بعدی را نشان می‌دهیم. طبق قانون شبکه عصبی-فازی اگر سرعت بیشتر بشود، شتاب باید رفتار نزولی داشته باشد. ولی اگر فاصله بیشتر شود، رفتار شتاب صعودی است. شکل سه بعدی همان ساختار پیوسته (هموار شده) از روش‌های ما است. برای هر مقدار از هر ترکیب از سرعت و یا فاصله می‌توانیم آنها را داشته باشیم. نمودار ۱۰ سطوح انفیس و تابع انفیس را بعد از آموزش نشان می‌دهد. این



شکل ۱۰- سطح ایجاد شده بین متغیرهای ورودی و خروجی

کارآفرینانه در آنها ترغیب می‌شود. رفتار کارآفرینانه نتیجه شایستگی‌های ذاتی بوده و افراد دارای ویژگی‌های خاصی می‌توانند به آن برسند، دارای طرفداران بسیاری است. تئوری برنامه‌ریزی شده چارچوب محکمی برای درک منشأ قصد و رفتار کارآفرینانه فراهم می‌نماید، تأکید دارد که افراد می‌توانند بیاموزند که چگونه یک کارآفرین باشند، به ویژه از طریق به کارگیری رویکردهای آموزشی. در این مدل مطلوبیت ادراکی و امکان ادراکی، به همراه تمایل به عمل و قابلیت اتکا، پتانسیل لازم را ایجاد نموده و منتهی به رفتار کارآفرینانه مدیران می‌گردد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دیلن ۱ و همکاران (۴)، بلینگ و لنزی ۲ (۷)، کوراتو ۳ و همکاران (۴) (۸) و مصطفی ۴ و همکاران (۹) همراستاست. دیلن و همکاران (۴) بیان داشتند کارآفرینان با رشد بالا، که به سرعت از یک نقش مدیریتی به نقش استراتژیک انتقال می‌یابند، محتمل‌تر این هستند که قاطعانه خود را در مسیر رشد بالا نگه دارند. این انتقال توسط توسعه زودرس مهارت‌های استراتژیک امکان پذیر است. از طرف دیگر، بلینگ و لنزی (۷) بیان داشتند مهارت‌های کارآفرینی با انواع رفتارهای استراتژیک کارآفرینان تفاوت دارد. رقابت به عنوان بخش مهمی از فعالیت‌های کارآفرینی حرفه‌ای و مطالعات رقابتی به عنوان یک جهت مهم در نظام آموزش کارآفرینی در نظر گرفته می‌شود. هاشیموتو و همکاران (۱۰)، مقوله‌های استفاده از رویکرد عقلانی در تعریف، طبقه‌بندی صلاحیت‌های رقابتی در کارآفرینی و ساختن آنها به عنوان نتایج مهم یادگیری در آموزش کارآفرینی مطابق با نوع، روش، شخصیت، رفتار، سبک رفتار رقابتی کاربر جهت مدیریت رقابت را مورد بحث قرار داد. مصطفی و همکاران (۹) نشان داد مالکیت روانی با رفتار کارآفرینی و رضایت شغلی در بین مدیران میانی رابطه مثبت دارد. همچنین رضایت شغلی رابطه مثبتی با رفتار کارآفرینی دارد و رابطه میان مالکیت روانی و رفتار کارآفرینی را واسطه می‌بخشد. هنگامی که رابطه‌ای جدید ایجاد می‌شود، آن رابطه منابع و اطلاعات بکری در اختیار می‌گذارد. کارآفرینان نیز برای حفظ و

نتیجه‌گیری

باتوجه به تغییر و تحولات گسترده در زمینه‌های مختلف کسب و کار نیاز سازمان‌ها به افزایش سطح کیفی محصولات و خدماتشان افزایش یافته است. بنابراین در این راستا سازمان‌ها نیازمند توسعه توانمندی‌های سازمانی در جهت ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بالا هستند. مدیران به عنوان مهره‌های داخلی سازمان نقش اساسی را برعهده دارند. بنابراین جذب توسعه، انگیزش و ارتقای کمی و کیفی توانایی‌ها ارزش آفرینی، بهبود مستمر ارائه خدمات توسط آنها و بالابردن سطح کیفیت کار به عنوان یک محصول و مشارکت آنها در انجام فرایندها به کمک مدیریت، سازمان را در جهت ارائه سطح بالای کیفیت محصولات و خدمات رهنمون می‌سازد که در نتیجه افزایش سطح رضایتمندی در میان سازمان را به همراه خواهد داشت. در راستای تحقق اهداف سازمانی از طریق مکانیسم رفتار کارآفرینانه مدیران، سازمان‌های نیازمند بالابردن سطح کیفی مدیران خود از طریق افزایش غنای شغلی، آموزش، پاداش، امنیت شغلی و افزایش توانمندی‌های ارتباطی و مدیریتی هستند.

همانطور که بیان شد رفتار کارآفرینانه مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات را در برمی‌گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه‌ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها به کار می‌گیرد. با توجه به یافته‌های این پژوهش چهار عامل ساختار نظام مدیریت، وجود فضای نوآوری و خلاقیت، چشم‌انداز استراتژیک و ارتباطات اثربخش از عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی می‌باشند. این عوامل بافت ساختاری و افراد و تمایلات آنها با یکدیگر برانگیزاننده کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه در سازمان هستند. به اعتقاد برخی از محققان رفتار کارآفرینانه با نظام پاداش‌دهی مناسب براساس نتیجه در سازمان گسترش یافته و تشویق می‌شود. افراد به طرق مختلف تحریک می‌شوند، در صورتیکه کارکنان بدانند که در نتایج کار خود سهیم هستند و نتایج مثبت پاداش مثبت دارند، رفتار

گسترش آن رابطه کوشش می‌کند و این موضوع به دلیل مزیت رقابتی است که از آن رابطه به دست می‌آورند. همچنین یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های گذشته همخوانی دارد. ایجاد کارآفرینی در یک سازمان منوط به برقرار رفتار کارآفرینانه در آن سازمان است و باید به دور از بروکراسی اداری باعث تسریع روند کارهای سازمان به خصوص در سازمان‌های دولتی شد. ماریانو و همکاران (۱۱) بیان داشتند کاهش کاغذ بازی؛ باعث تغییر در رفتار کارکنان و افزایش بینش استراتژیک در آنها شده و با ایجاد یک محیط کاری پرنرژری و همچنین محیط حمایتی از کارکنان باعث می‌شود رفتار کارآفرینانه در کارکنان توسعه یابد تا از این طریق باعث بهبود افعال سازمانی، نگرش فردی به کار، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش و رهبری کارآفرین بالاخص در سازمان‌های دولتی شد. بیشتر صاحب‌نظران در حوزه کارآفرینی و تحول سازمانی اعتقاد دارند که میزانی از خلاقیت به طور بالقوه در همه افراد وجود دارد که جهت تبدیل این خلاقیت بالقوه به فعلیت باید برنامه‌ریزی دقیق و اثربخشی صورت پذیرد. رفتار کارآفرینانه مدیران شانس سازمان‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار را افزایش می‌دهد. نتایج شاپرو و همکاران (۱۲) حاکی از تاثیر مثبت رفتارهای کارآفرینانه شامل تغییر در رفتار کارکنان، بیش استراتژیک، و محیط حمایتی برنوآوری سازمانی و همینطور تاثیر منفی متغیرهای کاهش کاغذبازی و ایجاد محیط کاری پرنرژری بر نوآوری سازمانی می‌باشد. رضایی و رضایی نشان داد رفتارهای کارآفرینانه و متغیرهای مستقل شامل چشم‌انداز استراتژیک، تغییرپذیری، محیط کاری پویا، زمینه حمایتی و ویژگی‌های شخصی و شغلی بود. در سازمان‌های دولتی، مدیران به عنوان مهره‌های اصلی و هسته تصمیم‌گیری‌ها، می‌باید از توانایی‌ها و قابلیت‌های ویژه و به عبارتی از مهارت‌های کارآفرینانه برخوردار باشند. بنابراین انگیزش و ترغیب مدیران برای به فعلیت رساندن قابلیت‌های آنها اهمیت زیادی دارد. شاه‌آبادی و همکاران در این رابطه بیان می‌دارد رفتارهای کارآفرینانه از یک سو تحت تاثیر فضای کارآفرینی اقتصاد و از سوی دیگر تحت تاثیر فضای کارآفرینی سازمان قرار دارد. عوامل درون سازمانی آزادی عمل و استقلال کاری، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی، بر رفتار کارآفرینانه مدیران میانی تاثیر مثبت و معنادار داشته و در مقابل عامل درون سازمانی پاداش و تقویت و سیاست‌های پولی، مالی و ارزی دولت، اثری منفی و معنادار بر رفتار کارآفرینانه مدیران داشته است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا با توجه به نقاط قوت و مثبت این منبع کلیدی و حیاتی، سعی در بهره‌گیری و مدیریت اثربخش‌تر این منبع دارد. نقابی و همکاران بیان داشتند کارآفرینان با نگهداری روابط موجود و همچنین ایجاد روابط جدید می‌توانند به منابع و اطلاعات بهتر و بیشتری دسترسی پیدا کنند.

یافته‌های تحلیل فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) نشان داد ساختار نظام مدیریت، وجود فضای نوآوری و خلاقیت و چشم‌انداز استراتژیک در رتبه اول تا سوم اهمیت قرار دارند. بنابراین توجه و در نظر گرفتن ساختار نظام مدیریت باید سرلوحه سیاست‌های سازمان قرار گیرد. سازمان‌ها مجبور به یادگیری از تجربه‌های خود و دیگر سازمان‌ها می‌باشند. با مستندسازی تجربه‌ها، امکان افزایش دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌شود و با به‌کارگیری تجربه‌های

مرتبط با کسب و کار، عملکرد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. بعد از آن وجود فضای نوآوری و خلاقیت می‌باشد. یکی از راه‌های مهم ظهور نوآوری به وجود آوردن فضای محرک خلاقیت است. بدین معنی که مدیریت باید همیشه آماده شنیدن ایده‌های جدید از هرکس در سازمان باشد. در واقع سازمان باید در جستجوی این گونه فکرها باشد و تنها منتظر ارائه اندیشه جدید نماند. همچنین از بین عوامل فرعی شبکه‌سازی در سازمان، سیستم‌های بازخور، بازخورهای محیطی، گسترش و استفاده از روابط بین فردی، آزادی در طرح ایده‌های نوآورانه، تشویق و ترغیب به ایده‌پردازی، اجرای ایده‌های جدید، انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات محیطی، حمایت از فعالیت‌های کارآفرینانه و فضای کاری باز از اولویت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردارند. در میان عوامل فرعی مؤثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران بخش دولتی به ترتیب بیشترین اثرگذاری را شبکه‌سازی در سازمان، بازخورهای محیطی، اجرای ایده‌های جدید، سیستم‌های بازخور، گسترش و استفاده از روابط بین فردی، بهره‌برداری از فرصت‌ها، چشم‌انداز در سازمان و انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات محیطی دارند و عوامل تشویق و ترغیب به ایده‌پردازی و آزادی در طرح ایده‌های نوآورانه بیشترین اثرپذیری را دارا هستند. شبکه‌سازی یکی از حیاتی‌ترین مهارت‌هایی است که هر مدیری و در کل هر فردی که کسب و کاری دارد، باید به آن مسلط باشد. برای شبکه‌سازی در مدیریت باید مهارت‌های ارتباطی را بلد بود و به خوبی دانست که چگونه باید با دیگران ارتباط مؤثر برقرار کرد. بازخور یکی از مکانیسم‌هایی است که در اغلب سیستم‌ها موجود است. مکانیسم بازخور معمولاً با مکانیسم کنترل همراه است. در یک سیستم بازخوردی، یک تغییر در محیط منتهی به یک تصمیم می‌شود که موجب انجام یک اقدام گشته و بر محیط تأثیر می‌گذارد. در مسایل مدیریتی، بازخور بسیار کارآمد و راهگشا است بعد از انجام هر برنامه‌ای در محیط‌های سازمانی با استفاده از بازخور میزان کارایی و اثربخشی آن برنامه سنجیده شده و در برنامه‌های آتی به فراخور احتیاجات سازمان، تغییراتی در برنامه اعمال می‌شود. توسط بازخور میزان عملکرد کارکنان و مدیران نیز سنجیده می‌شود. درک رهبری نوآورانه در سازمان به معنی درک خلاقیت است. نوآوری معمولاً از تعامل گروهی، از پیوند بین اعضای تیم و سیکل‌های بازخورد سریع ایجاد می‌شود. نوآوری، ترکیب توسعه یک مفهوم برای یک محصول، خدمات یا کسب‌وکار جدید و درک متعاقب آن در مرحله سنجش است. دو مرحله مهم در این فرآیند وجود دارد: درک و پدیدآوری. درک شامل جمع‌آوری یک ایده نوآورانه یا توضیح آن است. پدیدآوری شامل ایجاد این ایده یا مفهوم نوآورانه است. رهبری نوآوری در سازمان‌ها به معنی شناخت هر دو مرحله در جزئیات و توانا بودن در هدایت آنها به سوی موفقیت است. رفتارهای کارآفرینانه یکی از نیازهای اساسی همه سازمان‌های دولتی است. در واقع در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز سازمان‌های دولتی نمی‌توانند بدون گسترش رفتارهای کارآفرینانه در سازمان، ادامه حیات دهند. این امر مستلزم داشتن نیروی انسانی خلاق و توانمند است که شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به دیگر سازمان‌هاست. سازمان‌ها باید به گونه‌ای این سرمایه را تشویق، حمایت و هدایت کنند که انگیزه

6. Prasetyo, B., Napitupulu, L. (2019). EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP MANAGER ON JOB SATISFACTION AND ENTERPRENEUR BEHAVIOR, *International Journal of Research GRANTHAALAYAH*, 7(1): 106-125.
7. Behling, G. & Lenzi, F. (2019). Entrepreneurial Competencies and Strategic Behavior: a Study of Micro Entrepreneurs in an Emerging Country. *BBR. Brazilian Business Review*, 16(3), 255-272.
8. Kuratko, D., Ireland, R., Covin, J., & Hornsby, J. (2009). A Model of Middle-Level Managers' Entrepreneurial Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 699-716.
9. Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23, 272-287.
10. Hashimoto, M., & Nassif, V. J. (2014). Inhibition and Encouragement of Entrepreneurial Behavior: Antecedents Analysis from Managers' Perspectives. *BAR - Brazilian Administration Review*, 11(4), 385-406.
11. Moriano, J. A. L. and Gorgievski, M. (2007); *Psychology of Entrepreneurship: Research and Reduction*; UNED, Inc., Spain.
12. Shapero, A., Sokol, L. (1982) *The social dimension of entrepreneurship in Kent*, Calvin A, Sexton, Donald L., and Vesper, Karl H., *Encyclopaedia of Entrepreneurship*, Prentice Hall, Englewood, NJ.

کافی در آنان برای بهره‌برداری هر چه بیشتر از فرصت‌های موجود در راستای نوآوری و گسترش رفتارهای کارآفرینانه در سازمان به وجود آید.

از جمله محدودیت‌ها و موانعی که بر سر راه پژوهش حاضر وجود داشته است می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که انجام پژوهش در سازمان‌های دولتی موجب کاهش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سایر سازمان‌های خصوصی می‌شود.

محدودیت‌های زمانی جهت انجام تحقیق و کوتاه بودن دوره نمونه‌گیری.

متقاعد نمودن افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات و ابراز عقایدشان نسبت به سازمان.

References

1. Marzban, Shirmarad, Moghimi, Seyed Mohammad, Arabiun, Abolqasem (1389) The effect of organizational entrepreneurial climate on the entrepreneurial behavior of managers, *Modern Economy and Trade: Summer and Fall 1389*, Volume 6, Number 21-22; From 1 to page 25.
2. Omid, Fereydon; Bahadur, Alireza Karimi, Mohammad Reza (2016) Examining the relationship between internal marketing and entrepreneurial behavior of employees, *applied studies in management and development sciences*, second year of September 2016, number 3 (5 consecutive), pp. 117-126.
3. Naqabi, Saeed; Bahadri, Mohammad Karim (1391). The relationship between emotional intelligence and entrepreneurial behavior. *Journal of Military Medicine*, 14(2):123-128.
4. Dillen, Y., Laveren, E., Martens, R., De Vocht, S. and Van Imschoot, E. (2019), "From "manager" to "strategist"", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 25 No. 1, pp. 2-28.
5. Ul Haq, M. A., Jingdong, Y., Usman, M., & Khalid, S. (2018). Factors Affecting Entrepreneurial Behavior Among Employees in Organizations: Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Enterprising Culture*, 26(04), 349-378.