

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده مدیریت، گروه مدیریت کارآفرینی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)  
گرایش: کسب و کار جدید

:

بررسی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون در استان تهران

راهنما:

دکتر حبیب رودساز

:

دکتر جمشید عدالتیان شهریاری

پژوهشگر:

علیرضا احمدیان

شهریورماه



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

**Central Tehran Branch**  
**Faculty of Management-Department of Executive Management**

**M.A Thesis**

**On: New Business**

**Subject:**

Survey of effective factors on staff employee entrepreneurial behavior of  
Tose'e Ta'avon bank in Tehran province

**Advisor:**

Habib Roodsaz (Ph.D)

**Reader:**

Jamshid Edalatiayn Shahryari (Ph.D)

**By:**

Alireza Ahmadiyan

**Summer 2013**

## به نام آنکه جان را فکرت آموخت

حمد و سپاس بیکران پروردگار یکتا را که ابتدا نعمت حیات و سپس توفیق گام نهادن در راه کسب معرفت و دانش را به من ارزانی داشت و در همه حال رحمت لایزال خویش را شامل حالم . اکنون که به یاری خداوند متعال انجام این پژوهش به پایان رسیده است بر خود واجب می‌دانم از زحمات تمام عزیزانی که در این راه یاور و همراه من بوده‌اند و زحمات بسیار کشیده‌اند تشکر و قدردانی نمایم.



## تقدیم به

ی که دلیل بودن و ماندن و حرکت هستند، آنانکه وجودم از جسم وجودشان  
برخاسته و اثرم از مرحمت لطفشان به ثمر نشسته.  
همچنین استاد راهنمای گرانقدرم جناب آقای دکتر جیب رودساز که با شکیبایی در تهیه و  
تدوین این پژوهش مرا مورد لطف و عنایت خویش قرار دادند.  
و تقدیم به تو ای آشنا که ورقی از آن را می‌گشایی...

## فهرست مطالب

### چکیده

#### : کلیات

- مقدمه
- بیان مسأله تحقیق
- اهمیت موضوع
- اهداف تحقیق
- فرضیات یا سؤالات تحقیق
- تعاریف اصطلاحات و متغیرهای تحقیق
- روش تحقیق
- جامعه تحقیق
- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
- آوری اطلاعات
- روش تجزیه و تحلیل
- محدودیت‌های پژوهش
- : مطالعات نظری و ادبیات پژوهش

#### : مقدمه

- تعاریف و مفاهیم کارآفرینی
- رفتار کارآفرینانه
- انواع کارآفرینی
- تعاریف و مفاهیم کارآفرینی سازمانی
- کارآفرینان سازمانی
- های کارآفرینی
- مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن
- مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکو و نافزینگر
- مدل کارآفرینی سازمانی اگلس و نک
- مدل کارآفرینی سازمانی پایدار ایرلند و همکاران
- مدل کارآفرینی سازمانی و ایجاد ثروت آنتونیک و هیسریچ
- مدل کارآفرینی سازمانی گاث و گینزبرگ
- مدل موریس
- مدل هورنزی و همکاران ( )
- کوراتکو و همکاران ( )
- ابعاد سه‌گانه مدل سه شاخگی
- عوامل ساختاری
- عوامل رفتاری

- - - عوامل محیطی.....
- - - مطالعات انجام شده در داخل کشور.....
- - - مطالعات انجام شده در خارج کشور.....
- - - بندی و نتیجه‌گیری.....
- .....: روش تحقیق.....

- - - مقدمه.....
- - - روش تحقیق.....
- - -
- - - نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه.....
- - - پرسشنامه.....
- - - ویژگی‌های فنی ابزارهای گردآوری داده‌ها.....
- - - روایی پرسشنامه.....
- - - پایایی پرسشنامه.....
- - - روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....

#### ..... فصل چهارم: تجزیه و تحلیل د ها

- - - مقدمه.....
- - - توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه.....
- - - آمار توصیفی.....
- - - آمار استنباطی.....
- - - آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش.....
- - - ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش.....
- - - ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل.....
- - - تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل ساختاری.....
- - - تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل رفتاری.....
- - - تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل محیطی.....
- - - تحلیل عاملی تأییدی متغیر رفتار کارآفرینانه.....
- - - تحلیل مسیر.....
- - - اولویت‌بندی بین سه عامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی در بانک توسعه

#### .....: نتیجه‌گیری و پیشنهادات.....

- - - مقدمه.....
- - - خلاصه روش تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش.....
- - - یافته‌های پژوهش و پیشنهادات.....
- - - پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی.....
- - - بحث و نتیجه‌گیری.....

..... پیوست

.....

..... چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

- - توزیع کارمندان در بانک توسعه تعاون.....
- - تعریف و اثره کارآفرینی.....
- - تعریف و اثره کارآفرینی سازمانی.....
- - پیوستار مقایسه کارآفرینان سازمانی و مدیران سنتی
- از دیدگاه پیترز و هیبرید .....
- - مقایسه سازمانی ساختار سازمانی های کارآفرینانه و سنتی.....
- - مقایسه سیستم تحقیق و توسعه در سازمان های سنتی و کارآفرین.....
- - ترکیب سئوالات پرسشنامه .....
- - نتایج آزمون کورویت بارتلت و KMO جهت بررسی کفایت عوامل پرسشنامه .....
- - میزان آلفای کرونباخ متغیرها و ابعاد تحقیق.....
- - توزیع فراوانی مربوط به جنسیت .....
- - توزیع فراوانی مربوط به سن .....
- - توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان .....
- - توزیع فراوانی مربوط به سابقه خدمت پاسخ دهندگان .....
- - توزیع فراوانی مربوط به سطوح سازمانی.....
- - آمار توصیفی متغیرهای تحقیق.....
- - آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق .....
- - ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق.....
- - ماتریس عوامل ساختاری تحلیل عاملی اکتشافی .....
- - ماتریس عوامل رفتاری تحلیل عاملی اکتشافی .....
- - ماتریس عوامل محیطی تحلیل عاملی اکتشافی .....
- - ضرایب مسیر، آماره  $t$  و ضریب تعیین
- (متغیر وابسته: رفتار کارآفرینانه).....
- - اولویت بندی عوامل کلان مؤثر بر رفتار کارآفرینانه .....
- - اطلاعات آماری و اولویت بندی عامل در شاخه مرتبط.....

## فهرست اشکال

- شکل - - تأثیر ویژگی‌های کارآفرینانه بر گرایش کارآفرینانه.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکو و نافزیگر.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمانی انگلس و نیک.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمانی پایدار آیرلند و همکاران.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمان و ایجاد ثروت آنتونیک و هیسریچ.....
- شکل - - مدل کارآفرینی سازمانی گاث و گینزبرگ.....
- شکل - - مدل موریس و همکاران.....
- شکل - - الگوی سه شاخگی توسعه کارآفرینی.....
- شکل - - مدل مفهومی تحقیق.....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های عوامل ساختاری (تخمین استاندارد).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های عوامل ساختاری (معناداری ضرایب)....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل رفتاری (تخمین استاندارد).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل رفتاری (معناداری ضرایب).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل رفتاری (تخمین استاندارد).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل رفتاری (معناداری ضرایب).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل محیطی (تخمین استاندارد).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر عوامل محیطی (معناداری ضرایب).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر رفتار کارآفرینانه (تخمین استاندارد).....
- شکل - - مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیر رفتار کارآفرینانه (معناداری ضرایب).....
- شکل - - سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (تخمین ا.....)
- شکل - - سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب).....

### فهرست نمودارها

- - نمودار میله‌ای مربوط به فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان.....
- - نمودار میله‌ای مربوط به فراوانی سن پاسخ‌دهندگان.....
- - نمودار میله‌ای مربوط به فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان.....
- - نمودار میله‌ای مربوط به سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان.....
- - نمودار میله‌ای مربوط به فراوانی درصدی سطوح سازمانی پاسخ‌دهندگان....

كليات



## ۱-۱- مقدمه

گردهم آمدن همزمان عوامل تولید شامل منابع طبیعی، نیروی کار، سرمایه و نیروی متخصص در یک سازمان ضرورتاً موجب توسعه و پیشرفت در سازمان نمی‌شود؛ بلکه داشتن نیروهای مبتکر، خلاق و کارآفرین است که موجب انسجام عوامل و کاربرد مناسب امکانات جهت کسب مزیت رقابتی می‌آید. رسیدن به اهداف غایی خود فعال و پویاتر می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان اذعان داشت که افکار و ایده‌های خلاقانه از جمله منابع ارزشمند و پایان‌ناپذیر جوامع بشری است. پدیده کارآفرینی زاییده توان خلاقیت انسان‌ها است. نگرش‌ها و ادراکات خلاقانه افراد بر رفتار کارآفرینانه آنها موثر است، چرا که با تغییرها، رفتارها نیز تغییر خواهد کرد.

خلاقیت و نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی حفظ بقا و اثربخشی خود هستند، یک نیاز اساسی است؛ بنابراین بسیاری از سازمان‌ها در پی یافتن راه‌ها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند. از این رو کوراتکو و همکاران (۱) معتقدند رفتار کارآفرینانه در سازمان، به همه فعالیت‌های مرتبط با کشف، ارزیابی بهره‌برداري از فرصت‌های کارآفرینانه اطلاق می‌شود که توسط اعضای گیرد.

موریس و لوئیس<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) معتقدند فرایند کارآفرینانه دارای عناصر و نگرش و رفتاری است که از نظر نگرشی به تمایل یک فرد یا سازمان برای استفاده از فرصت‌های جدید و حس مسئولیت برای تغییر خلاقانه اشاره دارد. بین تمایلات برخی اوقات به عنوان گرایش کارآفرینانه مورد اشاره قرار می‌گیرد. از نظر رفتاری نیز مجموعه‌ای از فعالیت‌های مورد نیاز برای ارزیابی فرصت، تعریف مفهوم کسب‌وکار، ارزیابی و به دست آوردن منابع مورد نیاز و سپس اقدام به انجام فعالیت‌های مخاطره‌آمیز است. زهرا (۳) کارآفرینی رفتار کارآفرینانه، به مثابه نوآورانه بهره‌گیری هاست.

های اخیر بسیاری از نظران تغییرات سازمان‌ها را مورد توجه قرار داده‌اند و چارچوب مفهومی و اصول جدیدی را تحت عنوان «مدیریت کارآفرینانه در بخش دولتی» به عنوان محورهای مدیریت دولتی نوین مطرح می‌کنند که می‌تواند سازمان‌های دولتی را در مواجهه با چالش‌های فرا رو (مقیمی،).

پژوهش حاضر در این راستا می‌کوشد تا عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون محیطی هد.

این فصل شمایی کلی از تحقیق ارائه می‌دهد. بدین صورت که ابتدا سؤال اصلی تحقیق در قالب بیان مسأله مطرح شده و در ادامه اهمیت و ضرورت بحث در خصوص موضوع تحقیق مورد می‌گیرد. سپس اهداف محقق از انجام این تحقیق برشمرده خواهند شد؛ فرضیات تحقیق به طور کامل در ادامه بحث آمده است و به طور خلاصه روش تحقیق مورد استفاده،

---

1 . Kuratko & et al  
2 . Morris & Lewis  
3 . Zahra & Dess

روش گردآوری اطلاعات، قلمرو تحقیق، جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری در این تحقیق توضیح داده خواهد شد. در پایان نیز پس از ارائه روش مورد نظر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها، تعاریف مفهومی و واژه‌های بکار رفته در تحقیق به طور جداگانه عرضه خواهد شد.

#### ۱-۲- بیان مسأله تحقیق

( ) کارآفرینی، بیش که یک ویژگی شخصیتی يك الگوي کارآفرینانه رفتار (احمدی و همکاران، ).  
 این می به آنها یاد بگیرند که چگونه به  
 که ویژگی‌های کارآفرینانه آنها برانگیخته می  
 جمله راه اندازی يك ایجاد يك حرفه دیگران در نهایت اختراع به  
 می‌کنند ( )

کارکنان با روحیه و مهارت‌های کارآفرینانه می‌توانند نقش اساسی در سازمان ایفا کنند. افراد با ایده‌های خلاقانه، علاوه بر نوآوری در تولید محصولات و خدمات نوین و کیفیت برتر به ایجاد اشتغال برای متقاضیان جویای کار، افزایش سودآوری و بهره‌وری سازمان‌ها می‌تواند عوامل متعددی در بروز رفتارهای کارآفرینانه در سازمان‌ها سهیم هستند. حمایت مدیریت از فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرینانه و تشویق کارکنان به کارآفرینی می‌تواند نقشی مهم‌گیری و تقویت رفتارهای کارآفرینانه داشته باشد. لذا به منظور تغییر تفکر سازمانی به سمت و سوی یک تفکر کارآفرینانه و انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، نیازمند به بررسی عوامل مختلف در سطوحی چون ساختاری، رفتاری و محیطی هستیم.

کارکنان با انجام فعالیت‌ها، رفتارها و مهارت‌های کارآفرینانه می‌توانند موجب تحولات مهمی در سازمان‌ها باشند. در این رهگذر گسترش رقابت در سیستم بانکی، افزایش سرعت ارائه محصولات جدید و عدم پاسخگویی شیوه‌های سنتی نقش کارکنان با رفتار کارآفرینانه در دست یافتن به برتری رقابتی را پررنگ‌تر کرده است.

با نگاهی به اساسنامه بانک توسعه تعاون می‌توان به سهم بسزای آن در گذار از شرایط تنگنای موجود و نیل به اقتصاد کار از طریق توسعه و توانمندسازی بخش تعاون پی برد. لذا این اهمیت و نقش تأثیرگذار نیازمند یک سیستم داخلی کارا، رقابت‌پذیر و کارآفرین چه در سطح سرمایه و تکنولوژیک و چه در سطح نیروی انسانی است. با مقایسه شاخص‌های بهره‌وری و عملیاتی بانک و روند رشد سایر رقبا در سیستم بانکی، مشاهده می‌شود علی‌رغم پیشرفت بانک برخی ها در ها نیز ضعف دیده می‌شود. این ضعف را می‌توان از جنبه عواملی فراتر از سرمایه و امکانات فیزیکی و ناشی از عدم تطبیق ساختار سنتی با فرآیندهای نوین، عدم نوآوری سازمانی، عدم برخورداری از توانایی رقابت در بانکداری نوین، عدم وجود فرآیند طرح و اجرای ایده‌های نوین و... دانست. بنابراین افزایش گرایش به بروز رفتارهای کارآفرینانه می‌تواند الگویی اثربخش برای دستیابی به اهداف نوآورانه، ابتکار عمل و ارائه محصولات و فرآیندهای جدید و در نهایت تلاش در بهبود عملکرد و ارتقاء خدمات گردد. با

توجه به مشکلات موجود و اثربخشی تفکر کارآفرینی در رفع آنها، بررسی رفتار کارآفرینانه و نه تنها می‌تواند در ارتقاء عملکرد بانک توسعه تعاون به عنوان بخشی از سیستم بانکی تأثیرگذار باشد بلکه با در نظر گرفتن فلسفه ایجاد آن در تسریع توسعه‌یافتگی و کاهش ناکارآمدی‌های اقتصادی در سطح ملی نیز مفید واقع گردد.

بنابراین اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و به طور کلی در رسیدن به اهداف مورد نظر خود پیشتاز باشد علاوه بر ایجاد بسترهای مناسب بمنظور ارتقاء بهره‌وری سازمان می‌بایست از نیروی انسانی متخصص، خلاق، باانگیزه بالا و نوآور برخوردار باشد.

در سازمان موجب داشتن اعتمادبه‌نفس بیشتر و در نتیجه ریسک‌پذیری و بهره‌وری

### ۱-۳- اهمیت موضوع

ان‌ها اگر بخواهند به حیات خود ادامه دهند و بقای خود را تضمین کنند باید در برابر تغییراتی که در محیط رخ می‌دهد واکنش مناسب نشان دهند. از این رو تغییرات برنامه‌ریزی‌شده و سنجیده در گرو تغییراتی است که در رفتار افراد در سازمان رخ می‌دهد و رؤسای سازمان می‌توانند با استفاده از آنها افراد و کارکنان خود را وادار کنند تا رفتارهای متفاوتی در پیش گیرند و در شیوه انجام وظایف و مسئولیت‌های خویش و ارتباط با دیگران به نوعی تجدیدنظر دست زنند. بنابراین ضروری است مدیران با یک برنامه‌ریزی صحیح منابع بر فرایند کارآفرینی و بسترسازی رشد و ترویج آن کمک کنند زیرا توسعه اقتصادی در دنیای امروزی بر پایه خلاقیت، استفاده مؤثر از دانش و کارآفرینی استوار است (احمدپور، ).

مطالعات متعددی نیاز به بازآفرینی و کاراترو مؤثر ساختن دولت و وارد ساختن سازوکارهای بازار به بخش دولتی، بهبود خلاقیت و توسعه فرهنگ‌های خطرپذیر را مورد بحث و بررسی ند و بدین ترتیب اصطلاح کارآفرین بخش دولتی را معرفی کرده (بک و همکاران).

روحیه و رفتار کارآفرینانه افراد در سازمان‌ها حائز اهمیت است چرا که می‌تواند به عنوان یکی از به صرفه‌ترین و بهترین راه برای درمان اوضاع اقتصادی نابسامان باشد (دهقانپور، ).

رفتار کارآفرینانه به یکی از مهم‌ترین توانایی‌ها و ویژگی‌های کارکنان سازمان‌ها تبدیل شده است. بدین ترتیب افراد شایسته و آگاه، این توانایی را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش تخصصی و تجربه‌های شغلی، هدف‌های سازمان را به گونه‌ای محقق که اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان را افزایش دهند (مجموعه مقاله‌های همایش ملی کارآفرینی، ).

کارآفرینی به عنوان منبع عمده‌ای در رشد اقتصادی، نوآوری، ارتقاء کیفیت محصول و خدمات، رقابت اقتصادی و تحرک اجتماعی در سطح جامعه محسوب می‌شود (ذبیحی و مقدسی، ). از این رو است هر چه زمان می‌گردد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمان‌ها نمود بیشتری پیدا می‌یابد، افرادی که بوجود آورنده فرایند نوآوری در عرصه رقابت‌های جهانی هستند که با خلق ایده‌های نوین و شناسایی بازارهای جدید برای



سرمایه‌گذاری منجر به ارتقای کیفیت زندگی افراد جامعه و رونق بخشیدن به ساختار اقتصادی سازمان و کشور خویش می‌گردد.

مهارت‌ها و رفتارهای کارآفرینانه، پاسخ به نیازها و تغییراتی است که بر آن متحمل شده است همانند تغییرات مستمر در گستره‌های مختلف زندگی فردی، شغلی، محیطی و اجتماعی، افزایش سریع رقبای جدید در عرصه رقابت‌های سازمان‌ها برای تولید و ارائه کالا و خدمات برتر، افزایش کیفیت زندگی، استفاده بهینه از منابع و ایجاد سودآوری اجتماعی و اقتصادی در جامعه.

شاینر ( ) معتقد است بروز رفتارهای کارآفرینانه یک پدیده ذاتی است که تولد آنها وجود دارد. در همین راستا کارکنان با انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و بروز آن در جنبه‌های مختلف، سازمان را به صورت ساختاری پویا و زنده تبدیل می‌کند. کارکنان کارآفرین با استمرار بخشیدن به داشتن ایده‌ها و افکار خلاقانه و نوآورانه در سازمان به توسعه فرهنگ کارآفرینی و تشویق سایر کارکنان به انجام فعالیت‌های تیمی خلاقانه در سازمان سوق دهند.

به همین ها، کارآفرینی را به عنوان یک راهبرد توسعه ملی، پذیرفته بسیاری برای توسعه انجام دهند. توجه به رفتارها و مهارت‌های کارآفرینانه پویایی افزایش بهره‌ری هم در سطح سازمان و هم سطح جامعه می‌شود؛ همچنین افزایش روحیه بدنه جامعه (سعیدی، کیا، )

#### ۱-۴- اهداف تحقیق

- تعیین تأثیر عوامل ساختاری بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون.
- تعیین تأثیر عوامل رفتاری بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون.
- تعیین تأثیر عوامل محیطی بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون.
- اولویت‌بندی بین سه عامل ساختاری، رفتاری و محیطی.

#### ۱-۵- فرضیات یا سوالات تحقیق

۱- عوامل ساختاری بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون تأثیرگذار

- عوامل رفتاری بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون تأثیرگذار است.
- عوامل محیطی بر رفتار کارآفرینانه کارکنان ستادی بانک توسعه تعاون تأثیرگذار است.

#### ۱-۶- تعاریف اصطلاحات و متغیرهای تحقیق

**رفتار کارآفرینانه:** به همه فعالیت‌های مرتبط با کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه اطلاق می‌شود که توسط اعضای سازمان انجام می‌گیرد (کووین، ؛ کوراتکو و همکاران، )

**بانک توسعه‌ای:** بانک توسعه‌ای به بانکی گفته می‌شود که علاوه بر وظایف اعتباری بانکی عهده‌دار وظایف توسعه‌ای نیز است، که اصلی‌ترین وظیفه آنها تجهیز منابع مالی نسبتاً

میان مدت و بلندمدت برای اجرای طرح‌های اقتصادی است. بانک‌های توسعه‌ای یا تخصصی دهنده سیاست‌های اقتصادی دولت به بخش‌های مربوطه بوده و با برنامه‌ریزی‌های صحیح، منابع مالی جمع‌آوری شده را در بخش‌های مختلف اقتصادی توزیع می‌نمایند. **کارآفرینی سازمانی:** به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است ( ) .

**عوامل ساختاری کارآفرینانه:** در برگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی، که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند (عوامل غیر ( جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند.

**عوامل رفتاری کارآفرینانه:** شامل عوامل انسانی و روابط انسانی در سازمان است که بارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای خاص به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی است، در این شاخه قرار می‌گیرد.

**عوامل محیطی کارآفرینانه:** شرایط و عوامل محیطی برون سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه نموده، با سازمان تأثیر و تأثر متقابل داشته و خارج از کنترل سازمان می‌باشند (مقیمی، - ) .

#### ۷-۱- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است.

#### ۸-۱- جامعه تحقیق

جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می‌خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش، کلیه کارکنان ستادی (مدیران و کارشناسان) بانک توسعه تعاون در استان تهران می‌باشد. مجموع این افراد ۱ نفر هستند که به عنوان جامعه تحقیق مشخص گردید. دوره تعیین جامعه آماری دوره اردیبهشت ماه سال

#### ۹-۱- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه آماری تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان‌کننده ویژگی‌های اصلی جامعه باشد را گویند ( ) . با توجه به اینکه این پژوهش با یک مطالعه موردی انجام می‌شود، نمونه‌گیری تصادفی ساده است و با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه به شرح جدول ذیل تعیین گردید.

## - - توزیع کارکنان در بانک توسعه تعاون

مدیران	N=	n=
کارشناسان	N=	n=
	N=	n=

$$n = \frac{N \times Z^2 r / 2 \times P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z^2 r / 2 \times P(1-P)}$$

$$Z / 2 = 1/96 \quad d=0/05 \quad p=0/5$$

### آوری اطلاعات

-۱۰-۱

جمع آوری داده ها، در هر پژوهش پیمایشی، پرسشنامه است. بنابراین ابزار گردآوری های این پژوهش نیز پرسشنامه خواهد بود. در این قسمت به منظور جمع ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از چهار پرسشنامه استفاده می شود که عبارتند از پرسشنامه مربوط به ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل محیطی و رفتار کارآفرینانه است که مقیاس سنجش آن براساس طیف لیکرت می .

### -۱۱-۱ روش تجزیه و تحلیل

در این تحقیق برای بررسی سوالات تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. روش های آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: الف) آمار توصیفی: برای نمایش اطلاعات جمعیت شناختی استفاده می . ب) آمار استنباطی: در این تحقیق از استنباط آماری مربوط برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات بهره گرفته می شود. ابتدا با استفاده از کولموگراف- اسمیرنف، نرمال بودن توزیع جامع سنجیده می شود و در صورت نرمال های پارامتریک و در صورت نرمال نبودن از آزمون های ناپارامتریک استفاده خواهد شد. همچنین ارتباط بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی مورد بررسی قرار می گیرد. در مرحله بعد روایی سازه متغیرهای تحقیق و شاخص های منتج از آنها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار می گیرد. با استفاده از مدل معادلات ساختاری که در حقیقت آمیزه ای از نمودار تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته می .

### -۱۲-۱ محدودیت های پژوهش

- روش گردآوری داده های پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه بوده، در صورتی که از روش های مصاحبه و مشاهده و یا اینکه از سوالات کیفی نیز استفاده می شد، می توان اطلاعات عمیق تری بدست آورد؛  
- محتاط عمل کردن احتمالی مدیران در مواجهه با سوالات پرسشنامه و وجود امکان تاثیر نامطلوب در نتایج؛

- عدم امکان تعمیم با اطمینان نتایج پژوهش به سازمان های مشابه؛

# مطالعات نظری و ادبیات پژوهش

## - - مقدمه

عصر کنونی عصر کارآفرینی است که در واقع واکنشی است نسبت به تمامی تغییرات و تحولاتی که در عرصه‌های گوناگون زندگی بشر رخ داده است. قلمرو حضور عنصر کارآفرینی تنها مختص حوزه‌ای خاص همانند حوزه اقتصادی نمی‌شود و در همه ابعاد زندگی، جامعه و سازمان‌ها رسوخ کرده است. کارآفرینی بنیاد و پایه توسعه است که با ارزش‌آفرینی‌های اقتصادی و معنوی برای افراد، سازمان‌ها و جامعه در سطح ملی و فراملی و پیامدهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بسیار می‌تواند پاسخگوی بسیاری از چالش‌های روز جامعه باشد (سلجوقی،).

ها به عنوان عناصر اصلی اثربخش در سازوکارهای اقتصادی و اجتماعی سهمی بسزا در ظهور و بروز کارآفرینی و خلاقیت دارند. بی‌رات و نوآوری‌ها در صحنه سازمان موجب حفظ و نگهداری منابع گوناگون و پرورش و رشد ایده‌های جدید می‌شود و انگیزش بیشتری را در کارکنان سازمان برای ادامه فعالیت‌های معطوف به اهداف سازمان را تأمین می‌کند.

کارمندان سازمان در استفاده از منابع و امکانات به عنوان یگانه عامل در دست گیرنده هدایت و کنترل منابع هستند که اصولاً حیات سازمان بدون وجود آنها میسر نیست. این مزیت، از توانایی خلق ایده‌ها و افکار نوآورانه در انسان نشأت می‌گیرد و دربردارنده نیادی که به عنوان اساس و پایه‌ای برای ایجاد کارآفرینی در سازمان شرط لازم‌اند. مهم‌ترین عنصر کلیدی فرآیند کارآفرینی و یکی از اصلی‌ترین عوامل بقا و موفقیت سازمان‌ها شناسایی فرصت به شمار می‌آید؛ و ضروری‌ترین عامل در این میان میزان حمایت مدیریت ارشد از افراد ریسک‌پذیر و نوآور در های کارآفرین .

طبق نظر کوراتکو ادامه دادن کارآفرینی سازمانی ناشی از فشار عوامل زیر می‌باشد: - نیاز به تغییرات، نوآوری‌ها و بهبود در بازار با اجتناب از رکود و تنزل؛ ۲- مشاهده ضعف در روش‌های سنتی مدیریت سازمان؛ ۳- بازگشت کارمندان آماده نوآوری و ابداع که از های بوروکراتیک خسته شده . به هر حال، پیگیری کارآفرینی سازمانی به عنوان یک استراتژی در سازمان پتانسیل بیشتری در مجموعه تغییرات سازمانی چه در سطح عملی و چه در سطح تئوری بوجود می (زندی،).

## - - تعاریف و مفاهیم کارآفرینی

کارآفرینی ریشه در نظریه‌های اقتصاددانان فرانسه در قرن هفدهم میلادی دارد و کارآفرین کسی است که از حداقل منابع اقتصادی حداکثر بهره‌وری را ایجاد نماید. کارآفرینان ارزش‌آفرین نوآرانی هستند که با بهره‌گیری از تکنیک «تخریب خلاق» در جهت حداکثر سازی مزایای اقتصادی عمل می‌کنند (ابطحی و همکاران،).

از اوایل دهه میلادی شاهد تحولاتی در بخش دولتی کشورها بوده‌ایم، به گونه‌ای که ساختار سلسله مراتبی و بوروکراتیک اداره امور دولتی که در اکثر سال‌های قرن بیستم حالت

1. opportunity recognition
2. entrepreneurship
3. creative- destructive