

## چکیده

با توجه به اهمیت حفظ حضور در بازارهای جهانی و صحنه رقابتی دنیای حاضر، خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی در سازمانها بطور عام و در سازمان های مالی همچون بانک ها بطور خاص می تواند نقش بسزایی در نیل به اهداف اقتصادی داشته باشد. بنابراین ضروری به نظر می رسد که هر سازمان به بررسی و شناخت ویژگی های کارآفرینی کارکنان بپردازد تا از این طریق بتواند با آموزش این نیروها و ارائه راه کارهای مناسب به سوی فرآیند کارآفرینی گام بردارد. در این راستا این تحقیق به ارزیابی خصیصه های کارآفرینی (استقلال طلبی، توفیق طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری، عزم و اراده) کارکنان بانک سامان از لحاظ میزان دارا بودن این خصیصه ها می پردازد و تاثیر جنسیت و وضعیت تاهل و سابقه کار و محل خدمت کارکنان بر کارآفرینی آنها از دیگر اهداف این تحقیق می باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان بانک سامان است و حجم نمونه آماری تحقیق ۸۵ نفر می باشد که از طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه " تست جامع کارآفرینی" استفاده شده است که مشتمل بر ۵۴ سؤال در خصوص خصیصه های کارآفرینی می باشد. ضریب اعتبار و پایایی پرسشنامه مذکور ۷۱ درصد برآورد شده است. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام می پذیرد. در این تحقیق محقق به دنبال این سؤال بوده است که کارکنان بانک سامان چه میزان از ویژگی های شخصیتی کارآفرینی برخوردار هستند تا این امر مقدمه ای برای سوق دادن سازمان به سوی فعالیت های کارآفرینانه باشد. نتایج حاصل از تحقیق نشان میدهد اگر چه کارکنان بانک سامان حداقل های لازم برای کارآفرین بودن را دارا نیستند ولی ۲۲ درصد از آنها واجد شرایط کارآفرینی می باشند. از سوی دیگر براساس تحلیل های صورت پذیرفته خصیصه عزم و اراده از اهمیت بیشتری در بین کارکنان بانک برخوردار بوده و در مقابل خصیصه استقلال طلبی دارای اولویت آخر می باشد. همچنین کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه های استقلال طلبی، توفیق طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری، عزم و اراده برخوردار نیستند. همچنین تعداد کارکنان زن از لحاظ دارا بودن خصیصه استقلال طلبی نسبت به مردان کارمند بیشتر بوده و مردانی که دارای شرایط خصیصه های عزم و اراده، ریسک پذیری و توفیق طلبی می باشند نسبت به زنان بیشتر هستند و در مورد خصیصه خلاقیت تعداد هر دو گروه یکسان است. بعلاوه نتایج نشان میدهند که جنسیت و وضعیت تاهل و محل خدمت کارکنان بر کارآفرینی تأثیر نداشته ولی بین سابقه کاری کارکنان و کارآفرینی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

## کلیدواژه:

کارآفرینی، کارآفرین، استقلال طلبی، توفیق طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری، عزم و اراده، بانک سامان

## ارزیابی خصیصه های کارآفرینی کارکنان بانک سامان

دکتر پیمان اخوان (نویسنده مسئول مکاتبات)

دانشیار دانشگاه مالک اشتر

Akhavan@iust.ac.ir

محمدرضا زاهدی

دانشجوی دکتری صنایع دانشگاه مالک اشتر

Zahedi@mut.ac.ir

تکتم ژیان

کارشناس ارشد مهندسی صنایع دانشگاه علم

و صنعت ایران



## مقدمه

در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار دنیای کنونی، که با تحولات و تغییرات سریع محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است، از کارآفرینی بعنوان "موتور توسعه اقتصادی" و از کارآفرینان بعنوان "رهبران واقعی دنیای کار" یاد می‌شود (شومپیتر، ۱۹۳۴). این کارآفرینان زنان و مردانی پویا و اهل چالش‌اند که از ایستایی و جمود می‌گریزند و برای "ایجاد کردن" و "بوجود آوردن" تلاش می‌کنند و می‌توانند در رشد و توسعه اقتصادی کشورها که منجر به افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی می‌شود، نقش مهمی را ایفا نمایند. امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی به کارآفرینی و کارآفرینان می‌شود و تقویت کارآفرینی و ایجاد فضای مناسب برای توسعه آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها و بویژه کشورهای در حال توسعه شمرده می‌شود. در هر کشوری کارآفرینان بصورت بالقوه وجود دارند و باید زمینه‌ای ایجاد کرد تا بتوان از توان کل جمعیت فعال اقتصادی اعم از زن و مرد بهره‌جسته و موجبات رشد و شکوفایی آنها را فراهم آورد. یکی از مسائلی که نتیجه مطالعات متعدد در کشورهای مختلف است، پایین بودن نرخ کارآفرینی زنان در مقایسه با مردان می‌باشد (GEM, ۲۰۰۳). بنابراین یک مسئله امکان‌پذیر و بررسی‌شده و آن این سوال است که چرا نرخ کارآفرینی بین زنان کمتر است؟ و یا آیا جنسیت بر کارآفرینی تأثیر دارد؟

این سؤال از این جهت اهمیت دارد که نیمی از جمعیت کشورها را زنان تشکیل می‌دهند و توجه به استعداد و نقش زنان در چرخه اقتصادی و اجتماعی کشورها، به عنوان نیروی کار ضرورت دارد. موضوع دیگری که لزوم توجه به کارآفرینی را سبب شده، معضل بیکاری است که کشور با آن دست‌به‌گریبان است، بطوری که به نظر می‌رسد پرورش افراد کارآفرین و تفکر خوداشتغالی بعنوان راه‌حلهای مقتضی از طرف سیاستگذاران و مدیران اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است (بازرگان، ۱۳۷۳). همچنین بهره‌مندی سازمانها از نیروهای کارآفرین سبب دستیابی به مرتب بالای سرآمدی سازمان از لحاظ اقتصادی می‌شود.

## ۱. ادبیات و پیشینه موضوع

صاحب‌نظران از واژه کارآفرینی و کارآفرین تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که در هر یک از آنها این مفهوم ابعاد خاصی پیدا میکند. شومپیتر کارآفرینی را موتور رشد و توسعه اقتصادی دانسته و کارآفرین را چنین تعریف می‌کند: "کارآفرین کسی است که نوآوری خاص داشته باشد. این نوآوری می‌تواند در ارائه یک محصول جدید، در ارائه یک خدمت جدید، در طراحی یک فرآیند نوین و یا نوآوری در رضایت مشتری و ... باشد". فرد فری<sup>۲</sup> کارآفرین را فردی تعریف می‌کند که در وهله اول مسئول جمع‌آوری منابع لازم برای یک فعالیت است. بنابراین کارآفرین فردی است که



منابع لازم را برای ایجاد و رشد یک فعالیت جمع آوری می نماید و توجه اصلی وی بر توسعه محصولات و خدمات جدید است. یعنی فردی که یک فعالیت پرریسک را آغاز می نماید و از طریق ابزارهای نوآوری آن را بهبود می بخشد(فرد فری، ۱۹۹۳).

داوودی و رضائی کارآفرینی را به نقل از هورتک و هودگتس چنین تعریف کرده اند: "کارآفرینی فرآیند نوآوری خلق و تأسیس یک کسب و کار جدید است" که از طریق چهار عامل "فرد"، "محیط"، "سازمان" و "فرآیند" تأثیر می پذیرد(داوودی و رضائی، ۱۳۸۵). جان باتیست سی<sup>۳</sup> کارآفرین را فردی می اند که مسئولیت تولید و توزیع فعالیت اقتصادی خود را بر عهده می گیرد. کارآفرینی یعنی ارتقاء بازده منابع از سطحی به سطح بالاتر(جان باتیست سی، ۱۸۳۰).

کاسون<sup>۴</sup> کارآفرین را چنین تعریف می کند، فردی که تخصص وی تصمیم گیری عقلایی و منطقی در خصوص ایجاد هماهنگی در منابع کمیاب می باشد. وی داشتن "توان داوری و قضاوت" را عنصری مشترک در تمامی کارآفرینان تشخیص داد(کاسون، ۱۹۸۲). کردنائیچ کارآفرینی را فرآیند نوآوری و بهره گیری از فرصتها، با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک های مالی، روانی و اجتماعی که با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می پذیرد، تعریف می کند(کردنائیچ، ۱۳۸۶).

فرانک نایت<sup>۵</sup> کارآفرینان را کسانی می داند که در شرایط عدم قطعیت به اتخاذ تصمیم می پردازند و پیامدهای کامل آن تصمیمات را شخصا می پذیرند(فرانک نایت، ۱۹۲۱)

پروفسور لاوی دینا<sup>۶</sup> زنان کارآفرین را این چنین تعریف می کند: کسانی که به تنهایی، با مشارکت، یا از طریق ارث کسب و کاری را ایجاد کرده و یا پذیرفته و با قبول مسئولیتهای اجتماعی و اداری و مالی، در اداره امور روزانه شرکت می جوید. شخصی که خطرات مالی را به منظور ورود به کسب و کاری می پذیرد و با خلاقیت و نوآوری محصولات جدیدی را ایجاد و تولیدات جدید را گسترش می دهد تا در بازار خرید و فروش بر رقبا غلبه یابد(لاوی دینا، ۱۹۹۵).

اگرچه ارائه تعریفی جامع برای کارآفرینی دشوار است اما با توجه به تعاریف فوق، در اینجا تعریفی نسبتاً جامع از کارآفرینی و کارآفرین ارائه می شود: "کارآفرینی فرآیند خلق ابتکارها و نوآوریها و ایجاد کسب و کارهای جدید در شرایط خطرناک از طریق کشف فرصتها و بهره گیری از منابع می باشد." و "کارآفرین کسی است که با کشف و شناخت فرصت های محیطی و بهره گیری مناسب از منابع بتواند در شرایط پرابهام و ریسک آمیز به ابتکارات و نوآوری ها و ایجاد کسب و کارهای جدید دست یازد"(صابر، ۱۳۸۵).

در تعیین ویژگی های کارآفرین عده ای به عوامل روان شناختی و خصوصیات فردی و شخصیتی کارآفرین می پردازند و گروهی به فعالیتها و رفتارهای کارآفرین و عملکرد وی در محیط توجه می کنند. مهمترین ویژگی کارآفرین نوآوری است. آلبرت شاپیرو<sup>۷</sup> خصیصه های کارآفرینی را مورد توجه قرار داده و آنها را عواملی چون ابتکار، سازمان، مدیریت اجرایی، استقلال نسبی و مخاطره پذیری می داند (احمدپور، ۱۳۸۱).



مک کلند<sup>۸</sup> (۱۹۶۱) ویژگی های افراد کارآفرین را شامل انگیزه پیشرفت، ریسک پذیری، کنترل درونی، خلاقیت و استقلال طلبی می داند. واندروف و براش<sup>۹</sup> ضمن بررسی تعاریف کارآفرینی خاطر نشان ساختند که " کارآفرینی بعنوان یک فعالیت تجاری، مشتمل بر رفتارهایی تحت عنوان نیت عملکرد، مخاطره پذیری، نوآوری، مدیریت عمومی و ایجاد یک واحد تجاری جدید است (واندروف و براش، ۱۹۸۹). گلرد در تحقیقی که در خصوص مؤلفه های کارآفرینی داده است، استقلال طلبی، خلاقیت، توفیق طلبی، انعطاف پذیری را از ویژگی های شخصیتی زنان کارآفرین برشمرده و خصیصه توفیق طلبی را بعنوان مؤثرترین ویژگی در توسعه کسب و کار زنان ایرانی معرفی کرده است (گلرد، ۱۳۸۳). بدری و همکارانش در بررسی قابلیت های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، خصیصه های کارآفرینی را استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک پذیری و خلاقیت عنوان کرده اند و همچنین نشان داده اند که قابلیت های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین بوده و نمره ریسک پذیری از نمره متوسط معیار پایین تر بوده است و نیز آموزش های دانشگاهی در پرورش ویژگی های کارآفرینی دانشجویان مؤثر نبوده است (بدری، ۱۳۸۵).

شاید از میان تمام ویژگی های کارآفرینی، انگیزه پیشرفت بیشترین سهم پژوهشی را به خود اختصاص داده باشد. این برداشت در ابتدا با کار مک کلند در سال ۱۹۶۱ آغاز شد و سپس توسط محققین دیگری پیگیری شد. سکستون و باومن<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۳) در بررسی های مختلفی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که با وجودی که در تحقیقات مختلف از ابزارهای متفاوت برای سنجش انگیزه پیشرفت استفاده شده است، در مطالعات کارآفرینان موفق یک جهت گیری انگیزه پیشرفت بالا به صورت ثابت مشاهده شده است. ولش و وایت<sup>۱۱</sup> از نیاز به کنترل، مسئولیت پذیری، همآورد طلبی و عزت نفس به عنوان ویژگی مشترک کارآفرینان یاد میکنند (ولش و وایت، ۱۹۸۱).

هورنادی<sup>۱۲</sup> مهمترین ویژگی افراد کارآفرین را اعتماد به نفس، خلاقیت و انگیزه پیشرفت می داند (هورنادی، ۱۹۸۲). یعقوبی در تحقیقی که در زمینه خصیصه های کارآفرینی مؤسسات تحقیقاتی وزارت دفاع انجام داده مقیاس استاندارد سنجش کارآفرینی را با خصیصه های "سیالی، انعطاف پذیری، خلاقیت، نوآوری، تحمل ابهام، ریسک پذیری، آمادگی برای حل مسئله، پشتکار، امیدواری، درونی بودن و تلاش برای موفقیت طراحی نموده است" (یعقوبی، ۱۳۸۱).

نتایج برخی از تحقیقات به این نکته اشاره دارند که کارآفرینان انتخاب مشاغل جدید و ورود به کارآفرینی را صرفاً نه به دلایل اقتصادی بلکه عمدتاً به خاطر نوآوری و خلاقیتی که در مشاغل وجود دارد، دنبال می کنند. دراکر معتقد است که خلاقیت و نوآوری با کارآفرینی لازم و ملزوم یکدیگرند، بدی که کارآفرینی بدون خلاقیت و نوآوری حاصلی ندارد (دراکر، ۱۹۸۵). سولومون<sup>۱۳</sup> (به نقل از فارس<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۹) با بررسی ۱۵۰ کارآفرین به این نتیجه رسید که انگیزه کارآفرینان در شروع به کار، تصمیم به خلق چیزهای نو، بدیع و متفاوت است و سود اقتصادی انگیزه و محرک اولیه



رفتار کارآفرینان نبوده است. ریسال<sup>۱۵</sup> در پژوهشی، خلاقیت و نوآوری را مؤثرترین ویژگی در انجام دادن فعالیت های کارآفرینانه عنوان کرده است (ریسال، ۱۹۹۹).

همچنین تحقیقات نشان میدهد که زنان و مردان کارآفرین هر دو به دلیل احساس نیاز به کسب و کار و استقلال فردی وارد عرصه کارآفرینی شده اند. در بسیاری از موارد هر دو تحت تأثیر ناکامی یا عدم رضایت از شغل قبلی خود و یا نیاز به تغییر محیط پیرامونی خود قرار گرفته اند. اما از جهاتی دیگر تفاوتی بین آنان وجود دارد.

ولش نیز در تحقیقات خود مربوط به انگیزه های کارآفرینی زنان دریافت یکی از دلایلی که از جانب زنان در مورد خوداشتغالی عنوان می شود این است که با انجام کار شخصی از تسلط مردان بر زندگی خود می کاهند، همچنین دریافت که وجود پدیده سقف شیشه ای عاملی در جهت سوق دادن زنان از موقعیتهای مدیریتی به سوی خوداشتغالی است (ولش، ۱۹۸۲). یک بررسی در مورد ۷۶ زن کارآفرین در سان فرانسیسکو نشان می دهد که زنان کارآفرین از لحاظ رفتار و طرز فکر با مردان کارآفرین فرق داشتند و بیشتر مایل به استفاده بهینه از فرصتها بوده و در روشهای نوآوری خود دارای قابلیت سازگاری بیشتری هستند. (هیستریک، ۱۹۸۴). کنومی<sup>۱۶</sup> در پژوهش خود بر روی گروهی از زنان کارآفرین آمریکا نشان داد که زنان مورد تحقیق وی از تجارب کاری سابق خود ناراضی بوده و به پدیده خوداشتغالی به منزله محلی برای کاستن از تداخل وظایف شخصی و شغلی می نگریسته اند. آنها اکثرا انگیزه چندانی برای کسب درآمد نداشته اند بلکه علاقه مند بودند که کیفیت محصول خود را به عنوان یک امتیاز رقابتی افزایش دهند (هیستریک، ۱۹۸۴).

در تحقیقات دیگری که دکتر نمکی و همکاران<sup>۱۷</sup> بر روی گروهی از مردان و زنان کارآفرین انجام داده اند عوامل اعتماد به نفس، ریسک پذیری، گروه های حامی، ترس از موفقیت، آینده نگری، سابقه فردی، موفقیت طلبی، رهبری، مردم گرایی و نوع مشاغل به عنوان تفاوتیهای میان زنان و مردان کارآفرین شناسایی شده اند (صمد آقایی، ۱۳۷۸).

هوارد<sup>۱۸</sup> در پژوهشی تأثیر توسعه قابلیت های کارآفرینی (استقلال طلبی، ریسک پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی و اعتماد به نفس و جسارت خلاقیت) را بر کارآفرینی ۴۵۰ نفر از دانش آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که رابطه مستقیمی بین این قابلیت ها و توانایی کارآفرینی افراد جامعه وجود دارد (هوارد، ۲۰۰۴).

رایلی و چو<sup>۱۹</sup> دریافتند بین ریسک گریزی افراد و سن، درآمد، ثروت و تحصیلات افراد رابطه معنی داری وجود دارد. با افزایش درآمد، ثروت و تحصیلات افراد، درجه ریسک پذیری آنها نیز افزایش خواهد یافت. ولی بین سن افراد و ریسک پذیری رابطه عکس وجود دارد.

عزیزی (۱۳۸۲) در بررسی زمینه های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی نتیجه گرفته است که بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک پذیری، استقلال طلبی و خلاقیت دانشجویان با کارآفرینی آنان رابطه معناداری وجود دارد.



برومند نسب (۱۳۸۱) به بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، مخاطره پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز پرداخت. پژوهش وی نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت با کارآفرینی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد.

یارائی (۱۳۸۳) به بررسی رابطه جنسیت، سن، سطح تحصیلات والدین و محل تولد دانشجویان دانشگاه شیراز با ویژگی های کارآفرینی پرداخت. وی در این پژوهش نشان داد بین ویژگی های کارآفرینی دانشجویان با جنسیت، سن، سطح تحصیلات والدین و محل تولد رابطه معناداری وجود ندارد.

کلانتری و همکارانش (۱۳۸۳) در بررسی میزان کارآفرینی دانش آموختگان عرصه نشریات و مطبوعات، نشان دادند بین ویژگی های کارآفرینی و آموزش های دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد.

زاهدی (۱۳۸۷) بر پایه نتایج حاصل از پژوهش خود مبنی بر ارزیابی مؤلفه های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه علم و صنعت ایران و تاثیر اشتغال و جنسیت بر مؤلفه های کارآفرینی به این نتیجه رسید که دانشجویان دانشگاه علم و صنعت از میانگین خصیصه های کارآفرینی برخوردار نیستند، همچنین بین اشتغال و جنسیت با کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد.

مطالعه حاصل از بررسی تعاریف ارائه شده در خصوص کارآفرینی و همچنین پیشینه تحقیق نشان می دهد، اگرچه محققین خصیصه های گوناگونی را در مورد کارآفرینی بیان کرده اند، ولی اغلب آنها بر این باورند که استقلال طلبی، توفیق طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده از جمله ویژگی های اصلی کارآفرینی به شمار می آید که با مؤلفه های ابزار مورد استفاده در این تحقیق (تست جامع کارآفرینی) مطابقت دارد. این تحقیق در راستای تحقیقات گذشته به منظور ارزیابی خصیصه های پنج گانه کارآفرینی کارکنان بانک سامان بوده و همچنین به تاثیر جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه کار و محل خدمت بر این خصیصه ها می پردازد.

## ۲. فرضیه های تحقیق

در این پژوهش ۵ فرضیه اصلی و ۱۵ فرضیه فرعی ذیل مورد بررسی و آزمون قرار گرفتند.

فرضیه اصلی ۱: کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه کارآفرینی برخوردار هستند.

فرضیه اصلی ۲: بین جنسیت و کارآفرینی کارکنان بانک سامان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی ۳: بین وضعیت تاهل و کارآفرینی کارکنان بانک سامان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی ۴: بین سابقه کار و کارآفرینی کارکنان بانک سامان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی ۵: بین محل خدمت (شعبه و ستاد) و کارآفرینی کارکنان بانک سامان رابطه معناداری وجود دارد.



فرضیه های فرعی ۱ تا ۵: کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده برخوردار هستند.

فرضیه های فرعی ۶ تا ۱۰: کارکنان زن بانک سامان از میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده برخوردار هستند.

فرضیه های فرعی ۱۱ تا ۱۵: کارکنان مرد بانک سامان از میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده برخوردار هستند.

### ۳. روش تحقیق

پیش از اینکه به ضرورت بررسی کارآفرینی و خصیصه های آن در بانک سامان بپردازیم ذکر خلاصه ای از تاریخچه بانک سامان لازم به نظر می رسد. بانک سامان به عنوان سومین بانک خصوصی کشور و اولین عضو گروه مالی سامان، تحت نظارت بانک مرکزی مرداد ماه ۱۳۸۱ با پیشینه اولین موسسه مالی و اعتباری کشور و با سرمایه اولیه ۲۰۰ میلیارد ریال آغاز به کار کرد. و از شروع فعالیت با توجه به نیاز مبرم کشور به تحول در زمینه صنعت بانکداری از سیستم بانکداری سنتی به بانکداری مدرن، ارائه خدمات بانکداری الکترونیکی را سرلوحه فعالیت بانکی خود قرار داده و در حال حاضر با سرمایه ۹۰۰ میلیارد ریال، در کنار خدمات بانکداری رایج برای اولین بار در کشور در زمینه ارائه سرویسهای بانکداری الکترونیکی چون سامان کارت، اینترنت بانک، موبایل بانک، تلفن بانک و ارائه سیستمهای on-line گام برداشت. بانک سامان در حال حاضر بازوی اجرایی دولت در زمینه تحقق دولت الکترونیک بوده و توانسته به عنوان اولین بانک کشور در زمینه خدمات پرداخت اینترنتی گام بردارد. از آنجا که صنعت بانکداری از جمله صنایع مهم و مطرح دنیاست و گسترش روز افزون دانش بشری در زمینه علوم الکترونیکی سبب شده است که این صنعت نیز از این دانش بهره فراوان داشته باشد. بانک سامان به عنوان اولین بانک الکترونیکی ایران در سال ۱۳۸۱ اولین اینترنت بانک در ایران را با امکان انتقال وجه راه اندازی کرد و توانست گواهینامه SSL (Secure socket layer) را که استاندارد جهانی در زمینه تامین امنیت ارتباطات اینترنتی است اخذ نماید. راه اندازی خدمات پرداخت الکترونیک برای اولین بار در کشور از طریق اینترنت برای مبالغ خرد و کلان از دیگر خدمات منحصر به فرد این بانک می باشد. در حال حاضر تعداد کارمندان این بانک حدود دو هزار کارمند می باشد که در شعب تهران و شهرستان و بخشهای ستادی مشغول بکار هستند.

با توجه به چشم انداز و ماموریت بانک سامان (چشم انداز: تبدیل شدن به بهترین بانک ایران در خلق ارزش و تجربیات جدید با استفاده از ابتکار و نوآوری برای مشتریان، سهامداران، کارکنان و اجتماعی که در آن زندگی می کنیم. بیانیه ماموریت: درک و شناسایی خواسته های مشتریان با پرورش افراد نخبه و کارآمد، تبدیل شدن به بانکی پیشرو در ارائه



محصولات و خدمات بدیع و متنوع اسلامی با استفاده از بهترین فناوری های موجود، تبدیل شدن به مکانی امن برای سرمایه ها و پس اندازهای مردم و خلق بالاترین ارزش برای آنها، برخورداری از منابع انسانی کارآمد، متعهد و همچنین پیشرو بودن در ابداعات تکنولوژیک در عرصه بانکداری) و همچنین با در نظر گرفتن افزایش سریع رقبای جدید در عرصه بانکداری الکترونیک که مزیت رقابتی بانک سامان نسبت به سایر بانک ها است و ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی، ضرورت خلاقیت و کارآفرینی در این بانک احساس می شود.

در این راستا کشف و پرورش افراد کارآفرین و ایجاد فرهنگ کارآفرینی در سازمان به رشد و توسعه کارآفرینی کمک مینماید. برای این منظور تحقیق حاضر به بررسی میزان برخورداری کارکنان از کارآفرینی و خصیصه های آن و تاثیر عوامل مختلف بر کارآفرینی می پردازد.

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. با توجه به نوع مسئله تحقیق که شناسایی و اندازه گیری خصیصه های کارآفرینی کارکنان بانک سامان می باشد از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تعدادی از کارکنان ستاد و شعب بانک سامان می باشد و روش نمونه گیری تصادفی و با استفاده از

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq}$$

جدول "کرجسی و مورگان" و فرمول در نظر گرفته شده

است. در این فرمول N بیانگر تعداد جامعه آماری، Z معرف سطح اطمینان ۹۵٪ و برابر ۱٫۹۶ و p و q نسبت صفت متغیر بوده و چون مقدار آنها در مطالعات قبلی برآورد نشده، مقدار هریک از آنها در این تحقیق ۰٫۵ در نظر گرفته شده است. d در این فرمول میزان خطا را نشان داده و مقدار عددی آن ۰٫۰۵ است. بر این اساس تعداد حجم نمونه برابر با ۸۵ نفر می باشد. همچنین تعداد ۱۰۰ پرسشنامه در بانک سامان توزیع و نهایتاً ۸۳ عدد از آنها عودت داده شد.

#### ۴. ابزار مورد استفاده در تحقیق

در این تحقیق برای ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده ها از پرسشنامه "تست استاندارد جامع کارآفرینی" که توسط مؤسسه توسعه کارآفرینی در هند طراحی گردیده، استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۵ خصیصه خلاقیت، استقلال طلبی، توفیق طلبی، ریسک پذیری و عزم و اراده و همچنین ۵۴ سؤال می باشد. مطابق روش امتیازدهی پرسشنامه مزبور مقدار عددی کارآفرینی برابر است با جمع مقادیر خصیصه های ۵گانه. این پرسشنامه در تحلیل های سازمان ها گوناگونی مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن توسط خبرگان و متخصصین فن به تایید رسیده است و ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ ۷۱ درصد برآورد شد.





جدول (۱) حداقل و حداکثر مقدار قابل قبول برای کارآفرینی و خصیصه های ۵گانه

نام خصیصه	حداقل مقدار	حداکثر مقدار	نام خصیصه	حداقل مقدار	حداکثر مقدار
عزم و اراده	۱	۱۲	توفیق طلبی	۹	۱۲
خلاقیت	۱	۱۲	استقلال طلبی	۴	۶
کارآفرینی	۳۷	۵۴	ریسک پذیری	۱	۱۲

از آنجایی که تعداد نمونه در مقایسه با جامعه به اندازه کافی بزرگ انتخاب شده و مقدار آن خیلی بیشتر از عدد ۳۰ ( حداقل مقدار لازم برای نرمال بودن نمونه) است. بنابراین بنا بر قضیه حد مرکزی می توان گفت که نتایج حاصل از این تحقیق قابل تعمیم به کل جامعه می باشد.

تجزیه و تحلیل داده های تحقیق در دو سطح آمار توصیفی (استفاده از نمودارها، گرافها و آماره های توصیفی مثل میانگین و واریانس) و آمار استنباطی (استفاده از آزمون t تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه) صورت پذیرفته است.

همانطور که جدول (۲) نشان می دهد ۸۶ درصد پاسخ دهندگان دارای بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال می باشند که مبین جوان بودن نیروی انسانی بانک سامان بوده و می تواند زمینه های رشد خلاقیت و کارآفرینی را در بانک فراهم آورد، همچنین ۹۵ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی به بالا می باشند.

جدول (۲) وضعیت جامعه شناختی پاسخ دهندگان به پرسشنامه ها

۱	جنسیت	۴۹ نفر (۶۰ درصد) مرد، ۳۴ نفر (۴۰ درصد) زن
۲	سن	۷۱ نفر (۸۶ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۲ نفر (۱۴ درصد) بالای ۳۰ سال
۳	تحصیلات	۵ نفر (۶ درصد) دیپلم، ۵۶ نفر (۸ درصد) لیسانس، ۲۲ نفر (۲۶ درصد) فوق لیسانس
۴	وضعیت تاهل	۴۴ نفر (۵۴ درصد) متاهل، ۳۹ نفر (۴۷ درصد) مجرد
۵	سابقه کار	۵۴ نفر (۶۵ درصد) زیر سه سال، ۲۴ نفر (۳۵ درصد) بالای سه سال

### ۵. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل

همانگونه که در جدول (۳) مشاهده می شود میانگین خصیصه کارآفرینی کارکنان بانک سامان از حداقل مقدار قابل قبول برای این خصیصه پایین تر است و چون سطح معنی داری آزمون (۰,۰۰۰) کوچکتر از میزان خطا (۰,۰۵) است پس فرضیه اصلی اول رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه کارآفرینی برخوردار نیستند. با توجه به آماره های توصیفی می توان بیان داشت که میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک پذیری کارکنان بانک سامان از حداقل مقدار قابل قبول برای دارا بودن این خصیصه ها پایین تر است. از سوی دیگر نتایج حاصل از جدول (۳) نشان می دهد که سطح معنی داری آزمون برای مولفه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک پذیری کوچکتر از میزان خطا (۰,۰۵) است. بنابراین ادعای اینکه کارکنان سامان



حائز شرایط لازم برای برخورداری این خصیصه ها می باشند رد شده و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک پذیری برخوردار نیستند و فرضیه های فرعی اول تا چهارم نیز رد می شوند. در مورد خصیصه عزم و اراده، با وجود اینکه میانگین این خصیصه از حداقل مقدار قابل قبول بالاتر است ولی چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطا (۰,۰۵) است پس فرضیه فرعی پنجم نیز رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه عزم و اراده برخوردار نیستند.

جدول (۳) نتایج آزمون مربوط به کارآفرینی و خصیصه های پنج گانه کارکنان بانک سامان

نتیجه آزمون	برآورد فاصله ای ۹۵٪		ارزش آزمون	سطح معنی داری	میانگین	خصیصه
	حد بالا	حد پایین				
رد فرض اصلی اول	-۲.۶۴۲۶	-۰.۰۳۹۹	۳۷	۰.۰۰۰	۳۳.۱۶	کارآفرینی
رد فرض اول	-۰.۹۱۵۸	-۱.۶۷۶۸	۹	۰.۰۰۰	۷.۷۰	توفیق طلبی
رد فرض دوم	-۱.۰۲۵۴	-۱.۵۳۸۷	۴	۰.۰۰۰	۲.۷۲	استقلال طلبی
رد فرض سوم	-۰.۸۳۳۶	-۱.۵۲۰۸	۸	۰.۰۰۰	۶.۸۲	خلاقیت
رد فرض چهارم	-۰.۳۳۹۶	-۱.۳۵۴۸	۸	۰.۰۰۱	۷.۱۵	ریسک پذیری
رد فرض پنجم	۱.۰۰۸۲	۰.۱۴۲۵	۸	۰.۰۱۰	۸.۵۷	عزم و اراده

همانگونه که جدول (۴) نشان می دهد بدلیل مشابه می توان بیان داشت که کارکنان زن این بانک از میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک پذیری برخوردار نمی باشند. از سوی دیگر در مورد خصیصه عزم و اراده، می توان گفت که میانگین این خصیصه از حداقل مقدار قابل قبول بالاتر می باشد و چون سطح معنی داری آزمون نیز بزرگتر از میزان خطاست، بنابراین ادعای اینکه کارکنان زن این بانک از خصیصه عزم و اراده برخوردارند پذیرفته می شود.

جدول (۴) نتایج آزمون مربوط به خصیصه های کارآفرینی کارکنان زن بانک سامان

نتیجه آزمون	برآورد فاصله ای ۹۵٪		ارزش آزمون	سطح معنی داری	میانگین	خصیصه
	حد بالا	حد پایین				
رد فرض ششم	-۰.۱۷۴۱	-۱.۹۸۳۰	۹	۰.۰۰۰	۷.۵۷	توفیق طلبی
رد فرض هفتم	-۰.۴۸۰۳	-۱.۴۵۹۱	۴	۰.۰۰۰	۳.۰۳	استقلال طلبی
رد فرض هشتم	-۰.۶۳۵۱	-۱.۶۵۰۵	۸	۰.۰۰۰	۶.۸۲	خلاقیت
رد فرض نهم	-۰.۰۲۷۱	-۱.۴۵۶۸	۸	۰.۰۴۲	۷.۲۶	ریسک پذیری
قبول فرض دهم	۱.۱۷۹۴	-۰.۶۱۷	۸	۰.۰۷۶	۸.۵۶	عزم و اراده

به همین صورت در مورد کارکنان مرد طبق جدول (۵) چون میانگین خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک پذیری کارکنان مرد بانک سامان از حداقل مقدار قابل قبول برای این خصیصه ها پایین تر است و چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطا (۰,۰۵) است پس فرضیه های فرعی یازدهم تا چهاردهم رد می شوند. در مورد خصیصه عزم و اراده، میانگین این خصیصه از حداقل مقدار قابل قبول بالاتر می باشد و چون سطح معنی داری آزمون



نیز بزرگتر از میزان خطاست، فرضیه فرعی پانزدهم پذیرفته می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت کارکنان مرد بانک سامان از میانگین خصیصه عزم و اراده برخوردار هستند.

جدول (۵) نتایج آزمون مربوط به خصیصه های کارآفرینی کارکنان مرد بانک سامان

نتیجه آزمون	برآورد فاصله ای ۹۵٪		ارزش آزمون	سطح معنی داری	میانگین	خصیصه
	حد بالا	حد پایین				
رد فرض یازدهم	-۰٫۶۵۸۵	-۱٫۷۳۳۸	۹	۰٫۰۰۰	۷٫۸۰	توفیق طلبی
رد فرض دوازدهم	-۱٫۲۵۰۰	-۱٫۷۷۳۳	۴	۰٫۰۰۰	۲٫۴۸۹	استقلال طلبی
رد فرض سیزدهم	-۰٫۷۳۰۱	-۱٫۶۸۹۰	۸	۰٫۰۰۰	۶٫۷۹	خلاقیت
رد فرض چهاردهم	-۰٫۱۹۲۰	-۱٫۶۶۱۶	۸	۰٫۰۰۵	۷٫۰۷	ریسک پذیری
قبول فرض پانزدهم	۱٫۲۱۹۵	-۰٫۶۰۱	۸	۰٫۰۶۶	۸٫۵۹	عزم و اراده

اگر چه نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که کارکنان زن و مرد این بانک حداقل های لازم برای کارآفرین بودن را کسب نکرده اند، اما همانگونه که جدول (۶) نیز نشان می دهد، بررسی تعداد افراد واجد شرایط خصیصه های کارآفرینی در این بانک مبین این مطلب است که زنان فقط در خصیصه استقلال طلبی بر مردان برتری دارند، در خصیصه خلاقیت هر دو در سطح یکسانی قرار دارند و در سایر خصیصه ها مردان بر زنان برتری دارند.

جدول (۶) فراوانی و درصد واجدین شرایط خصیصه ها به تفکیک جنسیت

درصد واجدین شرایط		جنسیت		خصیصه
مرد	زن	مرد	زن	
۸۷٪	۸۱٪	۱۲	۶	کارآفرینی
۸۱٪	۸۲٪	۱۹	۱۱	توفیق طلبی
۸۱٪	۸۷٪	۶	۱۰	استقلال طلبی
۸۱٪	۸۱٪	۱۱	۱۱	خلاقیت
۸۱٪	۸۱٪	۱۵	۹	ریسک پذیری
۸۲٪	۸۲٪	۲۳	۲۰	عزم و اراده

براساس جدول (۷) و نیز از آنجایی که خصیصه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده متغیرهای وابسته ای هستند که کارکنان بانک سامان به آنها پاسخ داده اند بنابراین میتوان با استفاده از پس آزمون فریدمن این خصیصه ها را اولویت بندی کرد. جدول (۷) نتایج حاصل از اولویت بندی خصیصه های کارآفرینی در کارکنان بانک سامان را نشان می دهد. خصیصه عزم و اراده در کارکنان بانک سامان از اولویت اول، خصیصه توفیق طلبی از اولویت دوم، خصیصه ریسک پذیری از اولویت سوم، خصیصه خلاقیت از اولویت چهارم و خصیصه استقلال طلبی از اولویت پنجم برخوردار است.

جدول (۷) اولویت بندی خصیصه ها در بانک سامان

رتبه	نام خصیصه	میانگین رتبه	رتبه
۱	عزم و اراده	۴٫۱۶	۱
۲	توفیق طلبی	۳٫۴۸	۲
۳	ریسک پذیری	۳٫۲۸	۳
۴	خلاقیت	۳٫۰۳	۴
۵	استقلال طلبی	۱٫۰۶	۵



جدول (۸) نتایج حاصل از تحلیل تاثیر جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه کار و محل خدمت بر کارآفرینی کارکنان بانک سامان

محل خدمت	وضعیت تاهل	جنسیت	سابقه کار	منابع
۱	۱	۱	۱	درجه آزادی
۰,۰۳۶	۰,۵۱۷	۰,۲۰۰	۴,۶۵۱	F
۰,۱۵۰	۰,۴۷۵	۰,۶۵۶	۰,۰۳۵	سطح معنی داری
رد فرض	رد فرض	رد فرض	قبول فرض	نتیجه آزمون

با توجه به نتایج جدول (۸) در ارتباط با تاثیر جنسیت بر کارآفرینی، از آنجایی که میزان سطح معناداری خیلی بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین فرض اصلی دوم یعنی ادعای مؤثر بودن جنسیت بر کارآفرینی کارکنان بانک سامان رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که بین کارآفرینی کارکنان بانک سامان و جنسیت رابطه معنی داری وجود نداشته و جنسیت بر خصیصه کارآفرینی مؤثر نمی باشد. بنابر دلایل مشابه، فرض اصلی سوم یعنی ادعای مؤثر بودن وضعیت تاهل بر کارآفرینی کارکنان بانک سامان رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که بین کارآفرینی کارکنان بانک سامان و وضعیت تاهل رابطه معنی داری وجود نداشته و وضعیت تاهل بر خصیصه کارآفرینی مؤثر نمی باشد.

در ارتباط با تاثیر سابقه کار بر کارآفرینی طبق جدول (۷) چون سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰,۰۵ است، بنابراین فرض اصلی چهارم یعنی ادعای مؤثر بودن سابقه کار بر کارآفرینی کارکنان بانک سامان پذیرفته می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که بین کارآفرینی کارکنان بانک سامان و سابقه کار رابطه معنی داری وجود دارد و سابقه کار بر خصیصه کارآفرینی مؤثر می باشد. و فرض اصلی پنجم یعنی ادعای مؤثر بودن محل خدمت بر کارآفرینی کارکنان بانک سامان، بعلت پایین تر بودن سطح معنی داری آزمون از ۰,۰۵، رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان داشت که بین کارآفرینی کارکنان بانک سامان و محل خدمت رابطه معنی داری وجود نداشته و محل خدمت بر خصیصه کارآفرینی مؤثر نمی باشد.

جدول (۹) توزیع فراوانی افرادی که حداقل نمره قابل قبول هر خصیصه را کسب کرده اند به تفکیک محل خدمت شعبه و ستاد نشان می دهد.

جدول (۹) توزیع فراوانی افرادی که حداقل نمره قابل قبول هر خصیصه را کسب کرده اند

محل خدمت	توفیق طلبی	استقلال طلبی	خلاقیت	ریسک پذیری	عزم و اراده	کارآفرینی
شعبه	۱	۱۰	۱۰	۱۳	۲۱	۱
ستاد	۱۲	۶	۱۲	۱۱	۲۲	۱۰



طبق نتایج جدول کارکنان ستاد در خصیصه های توفیق طلبی، خلاقیت و عزم و اراده بر کارکنان شعبه برتری دارند و کارکنان شعبه در خصیصه های استقلال طلبی و ریسک پذیری فراوانی بیشتری کسب کرده اند. نتایج حاصل از آزمون t بیان می دارد که با اطمینان ۹۵ درصد کارکنان شعبه از خصایص توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و کارآفرینی برخوردار نیستند. و با اطمینان ۹۵ درصد کارکنان شعبه از خصیصه عزم و اراده برخوردار هستند. همچنین با اطمینان ۹۵ درصد کارکنان ستاد از خصایص توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری، عزم و اراده و کارآفرینی برخوردار نیستند.

### نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی کارآفرینی و خصیصه های کارآفرینی (توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده) کارکنان بانک سامان و تاثیر عوامل جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه کار و محل خدمت بر کارآفرینی کارکنان پرداخته شد. داده ها و یافته های حاصل از تحقیق نشان داد که کارکنان بانک سامان از میانگین خصیصه های کارآفرینی و توفیق طلبی، استقلال طلبی، خلاقیت، ریسک پذیری و عزم و اراده برخوردار نیستند. طبق نظرات کارکنان به نظر می رسد یکی از موانعی که در حرکت به سوی کارآفرینی در این سازمان وجود دارد، تعداد رده های مدیریتی یا به بیان دیگر فاصله عمودی زیاد بین مدیر عامل و سطوح پایین تر کارکنان می باشد که این موضوع باعث می شود کارکنان از اظهار نظر و انتقال افکار خلاقانه خود به سطوح بالاتر پرهیز نمایند. از دیگر موانع می توان به فرهنگ سازمان اشاره کرد؛ تابعیت از ساختار سازمان، گریز از اشتباهات، دوری از شکست، پرهیز از ابتکار و انتظار دریافت دستورات، همگی مواردی هستند که مشوق خلاقیت، انعطاف پذیری، استقلال و مخاطره پذیری نمی باشد. همچنین برنامه حقوق و دستمزد در سازمان که بر پایه ساعات کاری می باشد انگیزه ای برای کارآفرینی و خلاقیت به وجود نمی آورد و بهتر است سیستم پاداش دهی بر مبنای فعالیت های کارآفرینانه کارکنان وجود داشته باشد. در رتبه بندی خصیصه های کارآفرینی، خصیصه عزم و اراده در اولویت اول قرار گرفت که بیانگر این مطلب است که کارکنان از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند، و اعتماد به کنترل سرنوشت خویش دارند و معتقدند که با پشتکار و تلاش می توانند به اهداف خود دست یابند. در مقابل خصیصه استقلال طلبی در اولویت آخر قرار گرفت که می توان نتیجه گرفت کارکنان تمایل به انجام کارهای مرسوم و گروهی دارند، از انجام دادن کارها به تنهایی، اظهار افکار خود، خود تصمیم گیری و مصمم بودن گریزانند و تمایل به فرمانبرداری دارند بنابراین ایجاد فضایی که کلیه پرسنل بتوانند افکار خود را بیان و مستقلاً تصمیم بگیرند ضروری به نظر می رسد. حمایت مدیران از پرسنل و دانش آنها و همچنین تشویق آنها به فعالیتهای ریسک آور، کاهش کنترل های بیرونی، افزایش ارتباطات افقی در سازمان، گسترش فرهنگ تحقیق و پژوهش در سازمان و برگزاری سمینارهای آموزشی در زمینه کارآفرینی و خلاقیت از جمله کارهایی می باشد که برای



افزایش خصیصه های کارآفرینی در بین کارکنان می توان انجام داد. همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد تعداد کارکنان زن از لحاظ دارا بودن خصیصه استقلال طلبی نسبت به مردان کارمند بیشتر بوده که این موضوع نشان میدهد مهمترین انگیزه زنان برای شروع فعالیت کارآفرینی نیاز به استقلال و کم کردن تسلط مردان بر زندگی خود می باشد و مردانی که دارای شرایط خصیصه های عزم واراده، ریسک پذیری و توفیق طلبی می باشند نسبت به زنان بیشتر هستند و در مورد خصیصه خلاقیت تعداد هر دو گروه یکسان است.

برخلاف آمارهای موجود در زمینه تاثیرجنسیت بر کارآفرینی(که بیانگر تعداد بیشتر کارآفرینان مرد در مقایسه با کارآفرینان زن می باشد)، نتایج این تحقیق نشان داد که جنسیت بر کارآفرینی کارکنان تاثیر ندارد. همچنین نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تاهل زنان و مردان بر کارآفرینی تاثیر ندارد، علیرغم آمارهای موجود در این زمینه که وضعیت تاهل افراد (مخصوصا زنان) را بر کارآفرینی آنها مؤثر میدانند. همانطورکه بیان کردیم سابقه کار کارکنان بر کارآفرینی آنان تاثیر مثبت دارد که از دلایل احتمالی این امر می توان به تعهد بیشتر سازمان نسبت به کارکنان با سابقه، آزادی عمل و حدود اختیارات بیشتر آنان، خود تصمیم گیری و کاهش کنترل بر آنان نام برد.

البته موانع موجود در برابر کارآفرینی در اکثر نهادهای بزرگ دولتی و خصوصی به دلایل مختلف به چشم میخورد که بانک سامان از این مشکلات بی نصیب نمانده و این تحقیق برای شناساندن وضعیت فعلی کارکنان از لحاظ برخورداری از خصیصه های کارآفرینی و تلاش برای بهبود وضعیت، به رده های بالای سازمانی بکار می رود.

نتایج حاصل از این تحقیق با یافته های دراکر(۱۹۸۵) و شاین(۱۹۹۴) و پوستیگو(۲۰۰۲) که خلاقیت را مهمترین ویژگی کارآفرینان عنوان میکنند، همخوانی دارد. همچنین این نتایج با پژوهش های یارائی (۱۳۸۳) که به بررسی رابطه جنسیت، سن، سطح تحصیلات والدین و محل تولد دانشجویان دانشگاه شیراز با ویژگی های کارآفرینی پرداخته بود مطابقت دارد. تحقیقات هوارد(۲۰۰۴) و عزیزی(۱۳۸۲) و کنومی(۱۹۸۴) نیز این مطلب را تایید می کنند. و این نتایج با یافته های زاهدی(۱۳۸۷) که به ارزیابی مؤلفه های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه علم و صنعت و تاثیر اشتغال و جنسیت بر کارآفرینی پرداخته بود همخوانی دارد. ولی یا یافته های خدمتی(۱۳۷۹) همخوانی ندارد.

قطعا بررسی تاثیر مواردی چون تعداد رده های مدیریتی و سلسله مراتب و ساختار سازمانی، فرهنگ سازمان و برنامه حقوق و دستمزد و دیگر عوامل انگیزشی روی مقوله تحقیق می تواند به عنوان پیشنهادات آتی برای تحقیق قلمداد گردد

## منابع

- احمدپور داریانی، محمود(۱۳۸۱)، کارآفرینی(تعاریف، نظریات، الگوها)، تهران، انتشارات شرکت پردیس.
- احمدپور داریانی، محمود(۱۳۷۶)، کارآفرینی استراتژی مناسب برای افزایش بهره وری، مجله تدبیر، شماره ۷۷.



- احمدپور داریانی، محمود، مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۰)، نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک، مجله تدبیر، شماره ۱۱۳.
- بدری، احسان، لیاقتدار، محمدجواد، عابدی، محمدرضا، جعفری، ابراهیم (۱۳۸۵)، بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.
- برومندنسب، مسعود، شکرشکن، حسین، نجاریان، بهمن، شهنی بیلاق، منیجه (۱۳۸۲)، بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت، انگیزه پیشرفت، مخاطره پذیری، جایگاه مهار، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز، مجله علمی پژوهشی، علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال نهم.
- خدمتی توسل (۱۳۷۹)، بررسی زمینه های بروز و پرورش کارآفرینی در دبیرستانهای پسرانه دولتی کار و دانش شهرستان کرج از نظر مدیران، دبیران و دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تهران.
- زالی، محمدرضا (۱۳۸۴)، ارزیابی مشخصه های شخصیتی دانشجویان دانشگاه مازندران.
- زاهدی، محمدرضا (۱۳۸۳)، ارزیابی مؤلفه های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه علم و صنعت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و صنعت.
- صابر، فیروزه (۱۳۸۱)، راه های توسعه کارآفرینی زنان در ایران، تهران، روشنگران و مطالعات زنان.
- کلانتری، صمد، ربانی، رسول، هزارجریبی، جعفر (۱۳۸۳)، بررسی میزان کارآفرینی دانش آموختگان در عرصه نشریات و مطبوعات، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۳.
- مقصودی، جعفر (۱۳۸۴)، بررسی و مقایسه ویژگی های شخصیتی و روان شناختی کارآفرینان با افراد عادی در تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- یاراتی، علی (۱۳۸۳)، بررسی برخی روحیات کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه شیراز.

Bruni Attila & Gherardi Silvia & Poggio Barbara, ۲۰۰۴, Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneur, *Journal of Organizational Change Management*, V. ۱۷, N. ۳.

C. Brennan Michael & McGowan Pauric, . ۲۰۰۶ Academic entrepreneurship: An exploratory case study, *International journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, V. ۱۲, N. ۳.

Hurley Amy, ۱۹۹۹, Incorporating feminist theories to sociological theories of entrepreneurship, *Women in management review*, V. ۱۴, N. ۲.

Koh Hian Chye, ۱۹۹۶, Testing hypothesis of Entrepreneurial characteristics, *Journal of Managerial Psychology*, V. ۱۱, n. ۳.

Morrison Alison, ۲۰۰۰ Entrepreneurship: What triggers it?, *International journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, V. ۶, N. ۲.

Orhan Muriel & Scott dan, Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model, available at: <http://www.mcubp.com>.



.Schumpeter Joseph, ۱۹۳۴, *the theory of Economic development* Cambridge Harvard.  
Stevenson Haward, ۱۹۹۹ "A perspective on entrepreneurship", in Sahlman & Stevenson & Roberts & Bhide, *the Entrepreneurial Venture*, Boston: Harvard Business school process.  
Welter Friederike, "The environment for female entrepreneurship in Germany", available at: <http://www.emeraldinsight.com>.  
[www.karafarini.ir](http://www.karafarini.ir)  
[www.creativity.ir](http://www.creativity.ir)  
[www.wenet.ir](http://www.wenet.ir)

پی نوشت

- 
- <sup>۱</sup> Schumpeter  
<sup>۲</sup> Fred Fry  
<sup>۳</sup> Jean Baptiste Say  
<sup>۴</sup> Caisson  
<sup>۵</sup> Frank knigh  
<sup>۶</sup> Lavie dina  
<sup>۷</sup> Albert Shapiro  
<sup>۸</sup> McClelland  
<sup>۹</sup> Vanderwef & Brush  
<sup>۱۰</sup> Sexton & Bowman  
<sup>۱۱</sup> Welsh & White  
<sup>۱۲</sup> Hornaday  
<sup>۱۳</sup> Solomon  
<sup>۱۴</sup> Faris  
<sup>۱۵</sup> Rissal  
<sup>۱۶</sup> conomy  
<sup>۱۷</sup> Namaki et al  
<sup>۱۸</sup> Howard  
<sup>۱۹</sup> Raili & Cho