

عوامل موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان با توجه به نقش تعدیل گر عدالت اجتماعی به عنوان یک فضیلت اخلاقی

فاطمه کریمی^۱، دکتر مهران مختاری بایع کلایی^{۲*}، دکتر داوود کیا کجوری^۳، دکتر قربانعلی آقا احمدی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی رفتار سازمانی واحد چالوس مازندران ایران

۲. گروه مدیریت دولتی رفتار سازمانی واحد چالوس مازندران ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰)

چکیده

زمینه: فلاسفه، عدالت اجتماعی را فضیلت اخلاقی می‌دانند. البته عدالت اجتماعی فضیلتی در کنار سایر فضایل اخلاقی نیست بلکه تمام فضیلت است. در جوامع اصولاً زنان عدالت اجتماعی را کمتر احساس می‌کنند از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان با نقش تعدیل گر عدالت اجتماعی شکل گرفت.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و بر اساس ماهیت یک پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع روش نیز کیفی-کمی (آمیخته) می‌باشد. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه شامل خبرگان صنعت بانکداری بود که دارای تجربه در زمینه ی کارآفرینی بودند که از میان آنها ۲۰ نفر با روش گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود سپس داده ها با استفاده از تکنیک دلفی غربال شدند. در بخش کمی از روش توصیفی-همبستگی استفاده شد. جامعه شامل کارکنان زن بانک‌های دولتی استان مازندران بود که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۲۲۶ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه دلفی بخش کیفی بود. در نهایت داده ها با آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری تحلیل شدند. نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش SPSS-LISREL بودند.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد؛ عوامل موثر دارای ۱۲ بعد بودند که در سه گروه عوامل رفتاری، سازمانی و شبکه ای جای گرفتند، عدالت اجتماعی هم در ۴ بعد قرار دارد. این عوامل به طور مثبت و معنادار با موفقیت کارآفرینی زنان در بانک های دولتی در رابطه اند که البته عوامل رفتاری در این بین ارتباط مثبت بالاتری را نشان می دهد. همچنین ابعاد مختلف عدالت اجتماعی اثر عوامل مختلف، را بر موفقیت کارآفرینی زنان در بانک های دولتی تعدیل می نماید.

نتیجه گیری: مجموعه ای از عوامل رفتاری، سازمانی و شبکه ای با میانجی گری عدالت اجتماعی به عنوان یک فضیلت اخلاقی که در بر گیرنده مولفه هایی چون اعتماد و امنیت، برابری، شایسته سالاری و قانون مداری است می تواند بر موفقیت کارآفرینی زنان اثرگذار باشد.

کلیدواژگان: کارآفرینی، زنان، عدالت اجتماعی، فضیلت اخلاقی

سر آغاز

در یک نظام اقتصادی^۴ نوآورانه، صاحبان فکر و ایده و سرمایه های اصلی یک بنگاه اقتصادی از عوامل اصلی توسعه پایدار هستند (۲). با توسعه ی کارآفرینی، فرصت های اقتصادی جدید ظهور می یابد، کسب و کارهای جدیدی در جامعه پدید می آید و کل اقتصاد شکوفا می شود؛ همچنین با توجه به اینکه در دنیای امروز جهان با تحولات سریع در حوزه ی کسب و کار و اقتصاد مواجه است و به نوعی از جامعه ی صنعتی به جامعه ی اطلاعاتی و از اقتصاد ملی^۵ به اقتصاد جهانی^۶ در حرکت است، در این شرایط کارآفرینی می تواند به عنوان یک موتور محرک قدرتمند برای توسعه ی اقتصادی بکار رود و باعث رشد و

روند کلی در سازمان های ایران تعیین کننده ی این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان ها، سنتی و غیرکارآفرینانه است و به نظر می رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان ها، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است (۱). کارآفرینی^۱ نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی^۲ بوده و نقش اصلی در نوآوری^۳ و ارائه محصولات و خدمات جدید ایفا می نماید. به عبارت دیگر کارآفرینی به معنی آگاهی از فرصت های سودآور و کشف نشده است. همچنین؛ کارآفرینی نماد کوشش و موفقیت در امور تجاری است و کارآفرینان نقش اساسی در توسعه اقتصادی جوامع بازی می کنند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: mokhtari@iauc.ac.ir

این گونه استدلال می کند: عدالت به معنای وسیع باید با نوعی نظم عقلانی متحد شود، وقتی که انسان ملاحظه می کند که خود با عقل خویش متحد شده، پی می برد که عادل بودن در واقع، برایش بهتر است (۸).

ارسطو نیز معتقد بود که سعادت انسان در فعالیت مطابق با فضیلت است (نه صرف داشتن آنها). وی بحث های بسیاری را در کتاب اخلاق نیکوماخوس مطرح کرد و تصاویری از انسان با فضیلت ارائه داد که می خواهد زندگی دیگران را بسان زندگی خود بسازد. در کل از نظر فلاسفه عدالت را به عنوان فضیلتی در نظر می گیرند که از اجتماع فضایل سه گانه حکمت، شجاعت و عفت حاصل می شود، حصول عدالت، موقوف به این سه فضیلت خواهد بود و برخی معتقدند عدالت عامل دستیابی به این فضیلت هاست (۹).

امروزه عدالت اجتماعی مطالبه قشر وسیعی از مردم به ویژه زنان است. اگر در حیطه شغل و کارآفرینی که بیشتر مد نظر این تحقیق است بنگریم تلاش زنان در کسب مشاغل رده های گوناگون در دهه های اخیر رشدی چشمگیر داشته است. امروزه، برای تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به عنوان نیروی سازنده نگریسته شود، قطعاً تاثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی جامعه خواهد داشت. بدیهی است منظور از حضور، حضور واقعی و موثر است و نه حضور صوری و سمبولیک. متأسفانه در کشور ما فرصت های سیاسی و اجتماعی سمبولیک در اختیار زنان گذاشته می شود که از استحکام لازم برخوردار نیستند. در جامعه ما مرد و زن هر دو کار می کنند، ولی کار آنها از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت است (۱۰).

با توجه به آنچه گفته شد محقق بدنبال شناخت ابعاد رفتاری موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان درون بانک ها است تا با بررسی تاثیر عدالت اجتماعی بر این عوامل و شناخت تبعیض های جنسیتی موجود در بانک های دولتی ایران فرصت ها و راه های ورود زنان به عرصه کارآفرینی بانکی را باز نموده و دیدگاه مدیران را نسبت به کارآفرینی زنان وسیع نموده تا آنان با تغییر زیرساخت ها، شرایط لازم را برای ورود سازنده و اثربخش زنان در فرایند کارآفرینی و عملیاتی نمودن آن و نیز بروز خلاقیت و نوآوری در خدمات بانکی را فراهم نمایند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان با نقش تعدیل گر عدالت اجتماعی شکل گرفت.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و بر اساس ماهیت یک پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع روش نیز کیفی-کمی (آمیخته) می باشد.

در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه شامل خبرگان صنعت بانکداری بود که دارای تجربه در زمینه ی کارآفرینی بودند که از میان آنها ۲۰ نفر با روش گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

توسعه ی اقتصادی در کشور و افزایش بهره وری و ایجاد اشتغال و رفاه در جامعه شود (۳). کارآفرینی سازمانی یک نوع رفتار سازمانی^۲ است. رفتار سازمانی تابعی از مولفه زمینه ای و ساختاری است. برای این که رفتار سازمانی کارآفرینانه باشد و سازمان با رویکرد کارآفرینی به هدف های توسعه ای دست یابد، مولفه زمینه ای و ساختاری می بایست مدیریت شوند (۴). در این میان کارآفرینی زنان با توجه به این که زنان نیمی از جمعیت فعال جوامع را تشکیل می دهند، هم می تواند به رشد تولید و فروش، افزایش سرمایه، رفاه اقتصادی^۳، قدرت رقابت و صادرات، و در کل به توسعه ی اقتصادی کمک نماید، هم می تواند به رشد و شکوفایی خود زنان نیز کمک نماید. جامعه ای که خواهان توسعه ی همه جانبه است، باید امکان رشد و شکوفایی استعدادها را برای همه ی اعضای جامعه از جمله زنان فراهم نماید. امروزه خود زنان نیز نقش مهم و رو به رشدی در زمینه ی توسعه ی کسب و کار به عهده گرفته اند (۵). از طرف دیگر، ارتقای نقش زنان در فعالیت های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به دستیابی به فرصت های بیشتر برای رشد و توسعه اقتصادی منجر می شود (۶). در حوزه بانکداری، وجود الزامات مربوط به تغییر وظایف و رویه های کارکردی نظام بانکی^۴، لزوم گذار از سیستم بانکداری سنتی به بانکداری مدرن، بهره برداری از فرصت ها و کاهش تهدیدات ناشی از وقوع انقلاب فن آوری اطلاعاتی و ارتباطی، بستر سازی جهت افزایش کارآفرینی زنان در نظام بانکی کشور را ضروری ساخته است. در این میان، بررسی ها نشان می دهد که عوامل رفتاری، سازمانی، شبکه ای نقش مهمی را در افزایش موفقیت کارآفرینی خصوصاً کارآفرینی زنان در سیستم بانکی کشورها ایفا می نماید و بستر سازی مناسب اجتماعی به منظور بهبود شرایط کارآفرینی زنان در بانک ها ضروری است. توجه به نقش عدالت اجتماعی^۵ بعنوان مفهومی نوین در کارآفرینی، که موجبات دسترسی کارآفرینان به اطلاعات غنی، کسب منابع مالی و دسترسی به حمایت های اجتماعی در طی فرایند کارآفرینی را فراهم می آورد، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۷) عدالت اجتماعی به عنوان یک فضیلت اخلاقی^۶ همواره در جوامع مورد توجه بوده است. جایگاه بحث عدالت به عنوان فضیلت نفس در اخلاق فضیلت مدار قرار داشته و ریشه در یونان باستان و نوشته های افلاطون و ارسطو دارد. پاسخ پرسش هایی از این دست را که، زندگی نیکو چیست، فضیلت در چه بحثی از آن نقش دارد، اقتضائات اخلاقی چگونه لازم الاجرا هستند، آیا دلایل اخلاقی از عوامل، به ویژه از علایق، مستقل است یا خیر، می باید در اخلاق فضیلت مدار جست وجو کرد. این فلاسفه، بر این اعتقاد بودند که انسان می باید اخلاقی زندگی کند. بنابراین، وظیفه خود می دانستند تا نشان دهند چگونه زندگی اخلاقی^۷ برای انسان ترجیح دارد. تصور افلاطون و ارسطو از اخلاق به گونه ای است که با پرورش ملکات و ویژگی های منش سر و کار داشته و عمدتاً برحسب فضایل و فضیلت سندی سخن گفته اند، نه براساس آنچه اصولی و الزامی است. چنان که افلاطون در کتاب جمهوری و در پاسخ به تراسیماخوس، بر این نظر است که انسان های عاقل در پی دستیابی به لذت احترام و قدرت هستند. وی

ابزار پرسشنامه بود. پرسشنامه ی مورد استفاده در این پژوهش شامل؛ اطلاعات عمومی پاسخگو (اطلاعات کلی و جمعیت شناختی مربوط به پاسخ دهندگان) و اطلاعات اختصاصی (شامل سوالات تخصصی) می باشد. برای طراحی این بخش از طیف ۵ درجه لیکرت استفاده گردیده است که یکی از رایج ترین مقیاس های اندازه گیری به شمار می رود. در نهایت داده ها با آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری تحلیل شدند. نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش -SPSS LISREL بودند.

یافته ها

تکنیک دلفی

طبق این تکنیک، نخست داده های ابتدایی از اعضای گروه شامل ۲۰ نفر از خبرگان، با استفاده از یک پک لیست ابتدایی حاصل از تحلیل محتوای متنی جمع آوری، سپس از تکنیک دلفی جهت غربال اولیه استفاده شد. امتیازات تخصیص داده شده بین ۱ تا ۵ می باشد و شاخص های با امتیاز زیر ۴ حذف شدند. تکنیک دلفی در ۳ راند ادامه یافت و در راند سوم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شد. مطابق با نتایج حاصل از راند نخست تکنیک دلفی تعدادی از شاخص ها امتیاز کمتر از ۴ گرفته و حذف شدند. مابقی شاخص ها طی پرسشنامه دلفی وارد راند دوم شده و مجددا مورد نظر سنجی قرار گرفتند. مطابق با نتایج حاصل از راند دوم تکنیک دلفی نیز تعدادی از شاخص ها امتیازی کمتر از ۴ گرفته و حذف شدند. شاخص های باقیمانده طی پرسشنامه دلفی و جهت نظرسنجی به راند سوم منتقل شدند.

عوامل مرتبط با هریک از متغیرهای تحقیق با استفاده از روش تحلیل محتوای متنی شناسایی و سپس داده ها با استفاده از تکنیک دلفی غربال شدند.

در بخش کمی از روش توصیفی- همبستگی استفاده شد. جامعه شامل کارکنان زن بانک های دولتی استان مازندران بود که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۲۲۶ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی گروه نمونه عبارت بود از:

۷۴ نفر از پاسخ دهندگان مجرد و ۱۵۲ نفر از پاسخ دهندگان نیز متأهل بوده اند.

تعداد ۱۰ نفر از افراد پاسخ دهنده دارای کمتر از ۳۰ سال سن هستند. افراد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال ۱۰۵ نفر می باشند که بیشترین حجم نمونه را شامل شده اند. ۸۲ نفر از پاسخ دهندگان دارای ۴۰ تا ۵۰ سال سن هستند. ۲۹ نفر از پاسخ دهندگان نیز بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

۲۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم می باشند. افراد با مدرک تحصیلی لیسانس ۱۰۲ نفر می باشند که بیشترین حجم نمونه را شامل شده اند. افراد دارای تحصیلات تکمیلی نیز با تعداد ۹۳ نفر، ۴۱ درصد از حجم نمونه را شامل شده اند.

۲۴ نفر از پاسخ دهندگان دارای کمتر از ۵ سال سابقه کار می باشند. افراد دارای سابقه کاری ۶-۱۰ سال، ۶۶ نفر می باشند. همچنین افراد دارای سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال، ۷۹ بوده که بیشترین حجم نمونه را شامل شده اند. افراد دارای سابقه کاری بیشتر از ۱۵ سال نیز با تعداد ۵۷ نفر، ۲۵ درصد از حجم نمونه را شامل شده اند.

جدول ۱: خلاصه نتایج راند سوم تکنیک دلفی

متغیر	ابعاد	شاخص
عوامل رفتاری	عوامل فردی	احترام
		ارتباط
		مزیت آفرینی
		هدفمندی
		قانونمندی
		وجدان کاری کارکنان
		حرفه ای بودن کارکنان
		انگیزه ی پیشرفت
		مهارت های مدیریتی
		فرهنگ همکاری
		ویژگی های فردی
		تحصیلات
		عزت نفس
		ریسک پذیری
		مهارت های کارآفرینانه
عوامل سازمانی	عوامل خانوادگی	پشتکار
		خلاقیت و ابتکار
		علاقه به فعالیت کارآفرینانه
عوامل سازمانی	فرهنگ سازمانی ^{۱۳}	والدین کارآفرین
		عوامل خانوادگی
		وضعیت تاهل
		فرهنگ نوآورانه

دکتر مهران مختاری با یح کلایی و همکاران: عوامل موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان با توجه به نقش تعدیل گر عدالت اجتماعی ...

فرهنگ حمایتی هماهنگی کارکنان مهارت های اجتماعی کارکنان انطباق پذیری کارکنان تشویق کارکنان توجه به نیازهای کارکنان جهت ایجاد انگیزش		
رهبری مشارکتی رهبری دستوری رهبری تحول گرا ^{۱۴} رهبری کارافرینانه رهبری ساختار ساز رهبری خدمت گزار رهبری مشاوره ای رهبری توزیعی رهبری توانمندساز رهبری وظیفه مدار	سبک رهبری ^{۱۴}	
تأکید یادگیری و پرورش استعدادها پیشرفت فناوری پیچیدگی سازمان سازماندهی محتوای آموزشی تعیین اهداف و نیاز آموزشی انتخاب فنون و روش های آموزشی شناسایی منابع آموزشی مورد نیاز شناسایی اقدامات آموزشی مورد نیاز گواهینامه آموزشی	آموزش منابع انسانی	
پرورش و تشویق کارکنان تقویت مشارکت کارکنان انتقال توانایی به کارکنان ارتباط سازنده مدیران سازمان با کارکنان ایجاد خلاقیت در تمامی ارکان سازمان پشتیبانی مدیران از کارکنان فناوری جهت تحریک نوآوری حمایت مدیریت ارشد برای ارتقا کارآفرینی، فناوری و دانش خارجی تامین منابع لازم جهت دستیابی به اهداف	حمایت مدیریت عالی	
توانایی سازمان برای ایجاد شایستگی های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات توانایی سازمان برای یکپارچه کردن شایستگی های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات توانایی سازمان برای بازسازی شایستگی های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات قابلیت های انطباقی بهبود مستمر امور محوله دسترسی به اهداف سازمان تعامل سازنده و گفتگو محور برای یکدست کردن اطلاعات و اخذ تصمیم و ارائه راه حل های نوآورانه اخذ تصمیم در پاسخ به تغییرات محیط	پویایی بین واحدهای سازمان	عوامل شبکه ای
سیستم مدیریت کیفیت جامع سیستم اطلاعات مدیریت سیستم اطلاعات حسابداری سیستم برنامه ریزی منابع سازمان سیستم پشتیبانی تصمیم گیری	سیستم های سازمان	
جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور ایجاد یا تقویت فرهنگ توسعه کشف و معرفی ظرفیت های سازمان توجه به خواسته ها، میزان توقعات و انتظارات بررسی زمینه های موفقیت یا عدم موفقیت جهت تحقق برنامه ها و سیاست های جدید توجه به انتقادات از برنامه ها و عملکرد سازمان	اجتماعی	

ایجاد اعتماد اجتماعی کاهش اختلاف و ایجاد سازش		
ارتباط با انجمن ها	اشاعه ی آخرین دستاوردهای علمی و فناوری استفاده از تفکر و عقلانیت جمعی تشکیل شبکه های کارآفرینانه آموزش الگوهای رفتاری و کار جمعی تأمین منافع عمومی	
محیط اداری	شرایط فیزیکی (چیدمان و آسایش) ویژگی های محیطی (شامل تاثیر سر و صدا، نور، درجه حرارت، سیستمهای تهویه هوشمند و ...) ابعاد فضای کاربری محیط سلسله مراتب اداری قوانین و بخشنامه ها فشار روانی سبک رهبری آسایش محیطی حس اقتدار ورزی و تعلق پذیری به محیط کار رشد ارزش های کارکنان افزایش توان و بهره وری کارکنان	
محیط اقتصادی	حمایت نهادهای دولتی دسترسی به امکانات و تسهیلات اوضاع اقتصادی مناسب بودن فضا برای فعالیت اقتصادی زنان	
عدالت اجتماعی	اعتماد و امنیت	احساس امنیت در سازمان اعتماد به کارایی افراد سازمان تأمین امنیت فرهنگی (امید به آینده، رضایت از زندگی، کیفیت زندگی و ...)
برابری	احساس برابری مسئولیت در سازمان اجرای قانون به صورت یکسان برای همه حق تصمیم گیری در امور سازمان حق رأی دهی در انتخابات سازمانی حق انتقاد در سازمان برابری منصفانه در استفاده از فرصت های سیاسی توزیع عادلانه امکانات در سازمان برابری درآمد و منافع در سازمان احساس اثربخشی در سازمان دسترسی به خدمات فرهنگی حق اعتراض نسبت به تصمیمات سازمانی حق استفاده بهینه از اموال	
شایسته سالاری	واگذاری شغل ها به افراد متناسب با شایستگی آگاهی سیاسی	
قانون مداری	کنترل فساد مالی و اداری رفتارهای خلاف قانون و ناعادلانه	

جدول ۲: ضریب توافق کندال

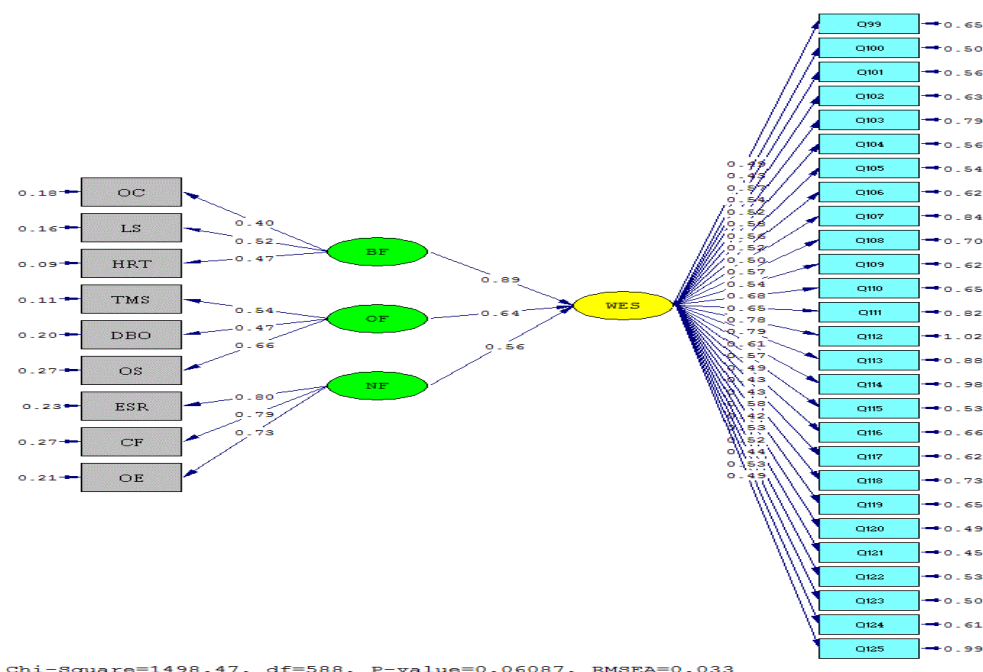
تعداد خبرگان	راندهای دلفی	ضریب کندال	مقدار معناداری
۲۰	اول	۵۶۲/۰	۰۰۰/۰
۲۰	دوم	۵۹۸/۰	۰۰۰/۰
۲۰	سوم	۶۶۳/۰	۰۰۰/۰

مطابق با نتایج حاصل از راند سوم تکنیک دلفی، تمامی شاخص ها امتیاز بیشتر از ۴ کسب نمودند. به منظور هماهنگی و اجماع نظر خبرگان ضریب کندال محاسبه شده و با توجه به جدول ۲ تکنیک دلفی در راند سوم متوقف شد.

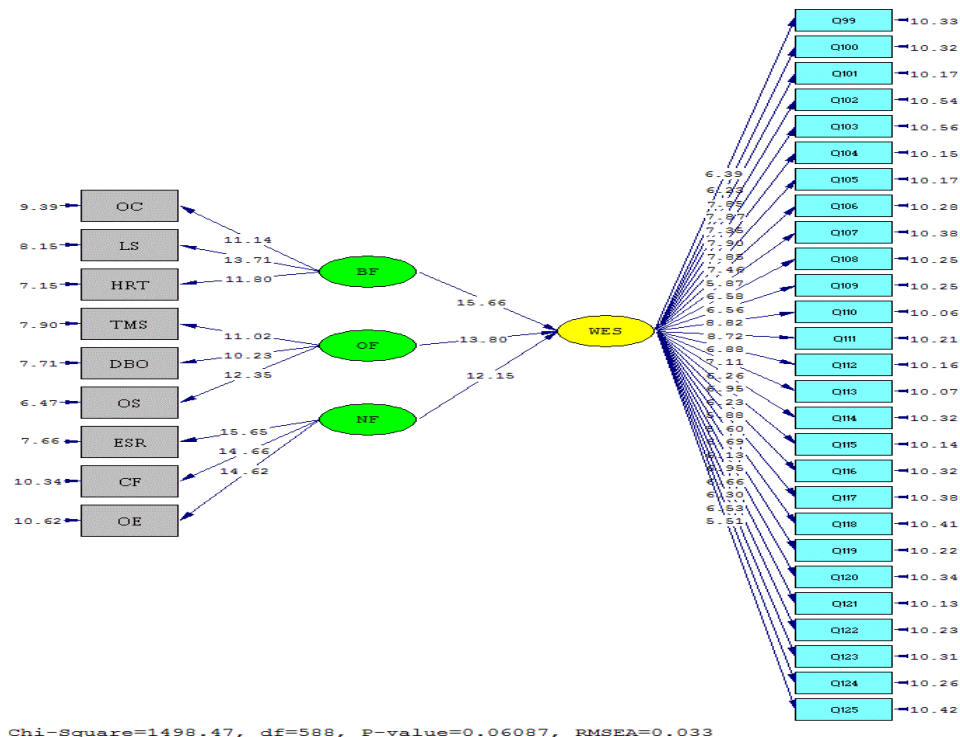
معناداری داده‌های مدل و ارتباط آنها در نگاره های ۱ و ۲ ارائه شده است.

پاسخ به سؤالات پژوهش

به منظور بررسی اهداف تحقیق و پاسخ به بخشی از سؤالات پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از سنجش



نگاره ۱: نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای پژوهش



نگاره ۲: نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین متغیرهای پژوهش

به صورت مثبت و معنادار با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد.

۳. عوامل شبکه ای به چه صورت با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد؟

بر طبق مدل بدست آمده در پژوهش شدت تاثیر متغیر عوامل شبکه ای بر موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی ۰/۵۶ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی قوی و مطلوبی میان این دو متغیر وجود دارد. آماره t آزمون نیز ۱۲/۱۵ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین عوامل شبکه ای به صورت مثبت و معنادار با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد.

در ادامه به منظور پاسخ به بخشی دیگر از سؤالات تحقیق با نقش متغیر تعدیلگر، از آزمون رگرسیون استفاده شد.

۴. عوامل رفتاری به چه صورت بر موفقیت کارآفرینی زنان با توجه به نقش تعدیلگر عدالت اجتماعی در صنعت بانکداری دولتی اثرگذار است؟

۱. عوامل رفتاری به چه صورت با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد؟

بر طبق مدل بدست آمده در پژوهش شدت تاثیر متغیر عوامل رفتاری بر موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی ۰/۸۹ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی بسیار قوی و مطلوبی میان این دو متغیر وجود دارد. آماره t آزمون نیز ۱۵/۶۶ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین عوامل رفتاری به صورت مثبت و معنادار با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد.

۲. عوامل سازمانی به چه صورت با موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی رابطه دارد؟

بر طبق مدل بدست آمده در پژوهش شدت تاثیر متغیر عوامل سازمانی بر موفقیت کارآفرینی زنان در صنعت بانکداری دولتی ۰/۶۴ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی بسیار قوی و مطلوبی میان این دو متغیر وجود دارد. آماره t آزمون نیز ۱۳/۸۰ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین عوامل سازمانی

جدول ۳: جدول محاسبه ضریب متغیر تعدیلگر جهت بررسی سؤال چهارم پژوهش

مراحل مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده		مقدار معناداری نرمال
	مقدار بتا	خطای استاندارد	مقدار بتا	آماره t	
۱	۸۰۰/۰	۷۷/۰		۵۱۲/۴	۰۰۰/۰
	۷۵۴/۰	۴۸/۰	۷۳۲/۰	۶۱۱/۱۵	۰۰۰/۰
۲	۸۱۰/۰	۱۷۷/۰		۵۶/۴	۰۰۰/۰
	۶۶۰/۰	۰۹۳/۰	۷۶۳/۰	۰۹۴/۷	۰۰۰/۰
	۲۴۲/۰	۰۲۱/۰	۸۱۰/۰	۲۸۲/۱۶	۰۰۰/۰

۱۶/۲۸۲ بدست آمده است و مقدار آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین نقش تعدیلگری عدالت اجتماعی معنادار است.

۵. عوامل سازمانی به چه صورت بر موفقیت کارآفرینی زنان با توجه به نقش تعدیلگر عدالت اجتماعی در صنعت بانکداری دولتی اثرگذار است؟

میزان تاثیر عوامل رفتاری بر موفقیت کارآفرینی زنان در مدل نخست ۰/۷۲۲ و در مدل دوم ۰/۷۶۳ بدست آمده است. همچنین در مدل شماره دو مشخص شده است که متغیر تعدیلگر عدالت اجتماعی نقش افزایشی دارد و میزان آن ۰/۸۱۰ بدست آمده است. از آنجا که آماره t نیز

جدول ۴: جدول محاسبه ضریب متغیر تعدیلگر جهت بررسی سؤال پنجم پژوهش

مراحل مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده		مقدار معناداری نرمال
	مقدار بتا	خطای استاندارد	مقدار بتا	آماره t	
۱	۳/۷۲۲	۰/۱۴۰		۲۶۶۲۰	۰/۰۰۰
	۰/۲۵۵	۰/۰۹۲	۰/۴۰۸	۲/۷۳۳	۰/۰۰۰
۲	۳/۷۰۹	۰/۱۳۹		۲۶۶۲۰	۰/۰۰۰
	۰/۲۲۹	۰/۰۷۷	۰/۴۹۰	۲/۹۷۴	۰/۰۰۰
	۰/۲۶۸	۰/۰۴۸	۰/۵۵۸	۵/۵۸۳	۰/۰۰۰

۵۵۸۳ بدست آمده است و مقدار آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین نقش تعدیلگری عدالت اجتماعی معنادار است.

۶. عوامل شبکه ای به چه صورت بر موفقیت کارآفرینی زنان با توجه به نقش تعدیلگر عدالت اجتماعی در صنعت بانکداری دولتی اثرگذار است؟

میزان تاثیر عوامل سازمانی بر موفقیت کارآفرینی زنان در مدل نخست ۰.۴۰۸ و در مدل دوم ۰.۴۹۰ بدست آمده است. همچنین در مدل شماره دو مشخص شده است که متغیر تعدیلگر عدالت اجتماعی نقش افزایشی دارد و میزان آن ۰.۵۵۸ بدست آمده است. از آنجا که آماره تی نیز

جدول ۵: جدول محاسبه ضریب متغیر تعدیلگر جهت بررسی سؤال ششم پژوهش

مراحل مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده		مقدار معناداری نرمال
	مقدار بتا	خطای استاندارد	مقدار بتا	آماره تی	
۱	۳.۹۵۲	۰.۳۵۷		۱۱.۰۶۶	۰.۰۰۰
	۰.۲۱۴	۰.۰۹۹	۰.۳۷۷	۲.۱۶۲	۰.۰۰۱
۲	۳.۸۸۸	۰.۳۵۷		۱۰.۸۸۳	۰.۰۰۰
	۰.۲۸۹	۰.۰۶۴	۰.۳۹۵	۴.۵۱۶	۰.۰۰۰
	۰.۳۵۱	۰.۰۵۹	۰.۴۶۷	۵.۴۹۴	۰.۰۰۰

همسو با تحقیق حاضر؛ برخی محققان (۱۴) در مقاله ای با عنوان «عوامل تعیین کننده موفقیت زنان شاغل در زیماوه» به نقش زنان در توسعه اقتصادی از طریق مشارکت در بخش غیررسمی پرداخت. این مطالعه عوامل تعیین کننده موفقیت در کارآفرینی زنان را بررسی می کند. این مطالعه از تعیین کننده های زیر برای نشان دادن موفقیت استفاده می کند: مهارت های رهبری، مهارت های مدیریتی، آموزش و پرورش، انگیزه موفقیت، اعتماد به نفس، عزت نفس، خلاقیت و نوآوری. محدودیت های پژوهش حاضر عبارت بودند از:

استفاده از ابزار پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی گرد آوری داده ها همیشه با انتقاداتی مانند اضافه شدن نظرات و دیدگاه گیری های شخصی، علی الخصوص گرایشات و جهت گیری های شخصی آن ها به پرسشنامه مواجه بوده است.

محدودیت زمانی تحقیق.

شیوع ویروس کرونا سبب دشواری و پیچیدگی فرآیند جمع آوری اطلاعات شده است.

نتایج این رساله مختص حوزه ی کارآفرینی زنان در بانک های دولتی بوده و نمی توان به راحتی نتایج آن را به سایر سازمان ها تعمیم داد.

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می شود:

نظر به اینکه بطور کلی زنان بخش قابل توجهی از جمعیت فعال اقتصادی را به خود اختصاص می دهند، با این حال، مهیا نمودن امکانات لازم برای پرورش ایده های خلاق این قشر از یک سو و ایجاد زیرساخت های فرهنگی و مدیریتی اثر بخش جهت بهره برداری از نیروهای بالقوه زنان از سوی دیگر، شرایط را برای استفاده مناسب از این ظرفیت عظیم فراهم نموده و موجب موفقیت هرچه بیشتر آنان در حوزه ی کارآفرینی می شود.

عوامل فرهنگی در دو بعد رسمی و غیررسمی، طرز تلقی و نگرش هرجامعه را از فعالیت های اقتصادی زنان، آن کشور نشان می دهد. نتایج بیانگر آن است که در کشور ما فرهنگ رسمی به ویژه در بخش

میزان تاثیر عوامل شبکه ای بر موفقیت کارآفرینی زنان در مدل نخست ۰.۳۷۷ و در مدل دوم ۰.۳۹۵ بدست آمده است. در مدل شماره دو مشخص شده است که متغیر تعدیلگر عدالت اجتماعی نقش افزایشی دارد و میزان آن ۰.۴۶۷ بدست آمده است. از آنجا که آماره تی نیز ۵.۴۹۵ بدست آمده است و مقدار آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین نقش تعدیلگری عدالت اجتماعی معنادار است.

بحث

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مجموعه ای از عوامل رفتاری، سازمانی و شبکه ای با میانجی گری عدالت اجتماعی بر موفقیت کارآفرینی زنان اثرگذار است. همراستا با تحقیق حاضر؛ برخی محققان (۱۱) به بررسی تحقیقی با موضوع «ارائه الگویی برای موفقیت زنان کارآفرین در کسب و کارهای کوچک و زودبازده» پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که برای ایجاد یک کسب و کار کوچک و زودبازده موفق عواملی چون نیازسازی، فرصت یابی، باور درونی، اعتماد به نفس، تعهد، مخاطره پذیری، پشتکار، تامین سرمایه، آموزش، روابط اجتماعی، راهبرد، خلاقیت، نوآوری و استقلال موثر هستند.

همسو با تحقیق پیش رو؛ برخی محققان (۱۲) به «شناسایی عوامل موثر بر موفقیت و شکست کارآفرینی زنان» پرداخت. این پژوهش به بررسی عوامل موثر در موفقیت و شکست زنان کارآفرینان شهرستان مشهد پرداختند و نتایج پژوهش بیانگر آن است که عوامل فردی- خانوادگی، اجتماعی- فرهنگی، و اقتصادی- سیاسی بر موفقیت و شکست زنان کارآفرین موثر است.

همراستا با پژوهش پیش رو؛ برخی محققان (۱۳) در تحقیق خود به بررسی موضوع «عوامل موثر بر موفقیت زنان کارآفرین» پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که عوامل محیطی، انگیزشی و ساختاری در موفقیت زنان کارآفرین اثر مثبت و مستقیم دارند.

برگزاری دوره های کاربردی مبانی کارآفرینی و بازاریابی و ... از طرف ادارات و سازمان فنی و حرفه ای و تشویق زنان به شرکت در این دوره ها به منظور زمینه سازی حضور زنان در فعالیتهای کارآفرینی. تشکیل واحد حمایت از بنگاه های اقتصادی زنان در استانداری ها و ارائه مشاوره و حمایت های خاص به زنان کارآفرین.

نتیجه گیری

این تحقیق با هدف ارائه مدل موفقیت کارآفرینی زنان با رویکرد عدالت اجتماعی در صنعت بانکداری دولتی مورد بررسی قرار گرفت. کارآفرینی فرایندی است که نقش حیاتی در تداوم، رشد و توسعه ملی و حتی جهانی ایفا می کند. اهمیت بحث کارآفرینی به حدی است که اقتصاددانان، کارآفرینان را موتور رشد و توسعه اقتصادی جامعه می دانند. هدف همه انسان ها در زندگی رسیدن به موفقیت است. دست یابی به این هدف آسان تر می شود اگر بدانیم مشهورترین کارآفرینان برتر جهان هم از ابتدا «مشهورترین» نبوده اند. در گذشته، اکثریت کارآفرینان را مردان تشکیل می دادند، اما در سال های اخیر تعداد زنان کارآفرین به نحو چشم گیری افزایش پیدا کرده است. کارآفرینی سن و سال یا جنسیت نمی شناسد. هر فردی به طور بالقوه می تواند کارآفرین باشد. مردان و زنان کارآفرین موفق زیادی در دنیا وجود دارند که با توجه به ایده های ذهنی شان دست به عمل می زنند و زندگی مرفه و خوبی برای خود و سایرین ایجاد می کنند. ارتقای فعالیتهای کارآفرینانه زنان، محرکی موثر برای رشد و توسعه اقتصاد و بهبود کیفیت زندگی آنها محسوب می شود. در این میان کارآفرینی زنان با توجه به این که زنان نیمی از جمعیت فعال جوامع را تشکیل می دهند، هم می تواند به رشد تولید و فروش، افزایش سرمایه، رفاه اقتصادی، قدرت رقابت و صادرات، و در کل به توسعه ی اقتصادی کمک نماید، هم می تواند به رشد و شکوفایی خود زنان نیز کمک نماید. جامعه ای که خواهان توسعه ی همه جانبه است، باید امکان رشد و شکوفایی استعدادها را برای همه ی اعضای جامعه از جمله زنان فراهم نماید. نتایج پژوهش حاضر نشان داد مجموعه ای از عوامل رفتاری، سازمانی و شبکه ای با میانجی گری عدالت اجتماعی به عنوان یک فضیلت اخلاقی که در بر گیرنده مولفه هایی چون اعتماد و امنیت، برابری، شایسته سالاری و قانون مداری است می تواند بر موفقیت کارآفرینی زنان اثرگذار باشد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------|---------------|
| 1. Entrepreneurship | کارآفرینی |
| 2. Economic development | توسعه اقتصادی |
| 3. Innovation | نوآوری |

آموزش جامعه و آموزش های رسمی در سال های اخیر نقش بسزایی در توسعه کسب و کار و کارآفرینی زنان بویژه زنان کارمند داشته اند. اما فرهنگ غیر رسمی ما نه تنها امکان رشد کسب و کار را برای زنان ایرانی فراهم نمی سازد، بلکه مانع جدی برای آنان محسوب می شود. برای نمونه حفظ نهاد خانوادگی یکی از دغدغه های زنان کارمند ایرانی می باشد. در همین راستا می بایست قواعد و فرهنگ هایی ایجاد و ترویج گردد تا زنان نیز بتوانند با کمترین موانع و محدودیت همچون مردان در اجتماع فعالیت نموده و کسب درآمد نمایند.

زنان برای اینکه بتوانند بصورت برنامه ریزی شده در مقوله ی کارآفرینی موفق گردند، باید بصورت برنامه ریزی شده مراحل و فرآیندهایی را ایجاد نمود که این افراد بتوانند توانایی مدیریت را بیاموزند. از این رو این قشر با ارتباط گرفتن با انجمن ها و انتخاب رهبر یا مدیر از میان خود و تبعیت از دستورات و تصمیمات او، می توانند تمرین رهبری و مسئولیت پذیری داشته باشند. بنابراین رهبری در انجمن ها باید فردی با ویژگی های؛ کارآفرین، مسئولیت پذیر، اعتمادساز، توانایی متقاعد کردن خود و دیگران، پرهیز از خودمحوری، صداقت و ... باشد.

هرچه فرد دارای ایده های خلاق و کارآفرینانه باشد، اما نتواند با دیگران ارتباط و تعامل اجتماعی داشته باشد، نمی تواند خلاقیت و ایده های خود را نیز در حوزه ی کارآفرینی عملی سازد. لذا زنان با برقراری ارتباط صحیح و منطقی با دیگران از طریق انجمن های علمی کارآفرینی، می توانند مواردی همچون؛ کارگروهی و استفاده از تجربه دیگران، ایجاد و تقویت و گسترش انگیزه ی کارآفرینی، آموزش رهبری و مدیریت کارآفرینانه، کاهش خودمحوری و فردگرایی مطلق، شکل گیری فردگرایی مثبت در راستای تأمین منافع عمومی و جمعی و ... را آموزش ببیند.

فرهنگ سازی استفاده از رسانه های اجتماعی در راستای تغییر نگرش جامعه نسبت به توانمندی زنان در فعالیتهای اقتصادی و مشارکت بیشتر آنها در فعالیتهای کارآفرینی.

افزایش حمایت نهادهای دولتی و پشتیبانی از زنان در قالب اعطای وام های بلندمدت با کم ترین سود.

برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی مرتبط با کسب و کار زنان به منظور ارتقاء سطح آگاهی و دانش کارآفرینی زنان.

اهتمام ورزیدن نهادها و مؤسسات مرتبط به منظور تدوین و اجرای سیاست ها و قوانین تسهیل کننده و حامی فعالیت های زنان کارآفرین. در نظر گرفتن مشوق هایی برای زنان کارآفرین به منظور بالابردن انگیزه برای یقیه زنان.

مهمی نمودن زیرساخت هایی همچون؛ دسترسی به منابع اطلاعاتی، شبکه های اجتماعی، دانش نوین کسب و کار و بهبود ارتقاء سطح دسترسی زنان به این زیرساخت ها جهت راه اندازی کسب و کار.

حفظ بنیان خانواده با تقویت و تحکیم پیوند اعضای خانواده و تدوین برنامه های حمایتی برای زنان کارآفرین در انجام وظایف منزل و نگهداری فرزندان همراه با توسعه کسب و کار.

6. Pakkhesal A, Safiri K. (2019). Investigating the effect of individual and social characteristics of women entrepreneurs on success in entrepreneurship. Cultural and Educational Quarterly of Women and Family; 13(46): 115-153. (In Persian).
7. Rabiei A, Sarabi S. (2012). investigating the impact of social capital and its dimensions on women entrepreneurship (case study: women entrepreneurs manager association). Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies; 1(4): 33-67. (In Persian).
8. Mohammadi H, Bagheri SM, Sadeghi F. (2019). Relationship between entrepreneurial orientation and employee performance: emphasis on mediated role of employees' ethical virtuousness. Ethics in Science and Technology; 14 (2) :57-65. (In Persian).
9. Nakhaei G, Sobhani A. (2019). Professional ethics as an effective indicator on organizational entrepreneurship pattern. Ethics in Science and Technology; 14 (2) :16-22. (In Persian).
10. Hamzehpour M. (2019). The pattern of ethical entrepreneurship development for small and medium businesses. Ethics in Science and Technology; 14 (1) :96-102. (In Persian).
11. Kaur G, Singh S. (2013). Women entrepreneurs in india: problems and prospects. Journal of Humanities and Social Science; 1(1): 64-73.
12. Samadian A. (2010). Investigating the effect of behavioral factors on intra-organizational entrepreneurship of Tehran Municipality employees. Urban Management Studies; 2(4): 63-80. (In Persian).
13. Dzapasi Y. (2020). Determinants of women entrepreneurship success in Zimbabwe; A case study of Harare Metropolitan Province. Journal of entrepreneurial innovation; 1(1): 1-6.
14. Welsh DH, Kaciak E. (2018). Women's entrepreneurship: A model of business-family interface and performance. International Entrepreneurship and Management Journal; 14(3): 627-637.

4. Economic system
5. National economy
6. World economy
7. organizational behavior
8. Economic welfare
9. Banking system
10. Social justice
11. Moral virtue
12. Moral life
13. Organizational culture
14. Leadership style
15. Transformational leadership

نظام اقتصادی
اقتصاد ملی
اقتصاد جهانی
رفتار سازمانی
رفاه اقتصادی
نظام بانکی
عدالت اجتماعی
فضیلت اخلاقی
زندگی اخلاقی
فرهنگ سازمانی
سبک رهبری
رهبری تحول گرا

References

1. Hasani M, Keshavarz E. (2019). Identifying and ranking the factors affecting organizational entrepreneurship with the aim of improving the company's performance using fuzzy hierarchical technique (Case study: spring industry). Journal of Human Resources Management in the Oil Industry; 9(36). (In Persian).
2. Mitchelmore S, Rowley J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. Journal of Small Business and Enterprise Development; 20(1): 125-142.
3. Rostamalizadeh V, Jomezadeh P. (2018). Investigating the effective factors on the success of women entrepreneurs in Tehran. Social Development Quarterly; 12(3): 147-172. (In Persian).
4. Alaei A. (2014). Investigating the effective components on entrepreneurship and its cultivation methods in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. Journal of Labor and Society; 2(4). (In Persian).
5. Maden C. (2015). A gendered lens on entrepreneurship: women entrepreneurship in Turkey. Gender in Management: An International Journal, 30(4): 312-331.