

بررسی عوامل حیاتی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار

علیرضا سرگلزایی^۱، مرضیه رضایی*^۲، سلطانعلی خانی ادیمی^۳

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

* نویسنده مسئول: مرضیه رضایی

چکیده

هدف پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر روش از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق تعداد ۳۰۰ نفر از سرمایه گذاران و مدیران شرکتهای سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار و مدیران و کارشناسان مرتبط با سرمایه گذاری در منطقه آزاد می باشند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۴۱ از آنها به عنوان نمونه انتخاب شده اند تعیین گردید. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است، که روایی آن از نظر متخصصان و کارشناسان امر بررسی و تایید شده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طرق آزمون T تک نمونه ای و همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته ها نشان دهنده آن است که عوامل حیاتی درونی (متغیرهای درون شرکتی)، و عوامل حیاتی بیرونی (عملکرد منطقه آزاد) بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارند و همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین عوامل درونی و بیرونی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که عوامل حیاتی خارجی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار با میانگین ۱,۶۹ رتبه اول و عوامل حیاتی داخلی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار با میانگین رتبه ای ۱/۳۱ در رتبه دوم، قرار دارند.

واژگان کلیدی: شرکت های سرمایه گذار، عوامل حیاتی موفقیت، منطقه آزاد چابهار،

کسب و کار

مقدمه

امروزه همه کشورهای جهان به عنوان یک اصل و شاخص توسعه، سعی در افزایش درآمد ملی دارند و برای نیل به این هدف مهم نیز از راهکارهای گوناگون و متعددی با مدیریت کارآمد و تدبیر و هوشمندی سود می‌جویند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۸). موفقیت تجاری یا عملکرد مثبت شرکت‌ها به توسعه بلندمدت جهانی کمک می‌کند و مجموعه رو به رشدی از ادبیات مرتبط با این موضوع را تشویق می‌کند (کریونل، ۲۰۲۲). فرآیند حرکت جوامع، حرکت به سوی یک اقتصاد رقابتی، ایجاد بخش خصوصی، توسعه کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط می‌باشد (خوشنودی فر، ۲۰۱۰). در شرایط جهانی شدن اقتصاد جهانی، توجه ویژه‌ای به معرفی گسترده نوآوری‌ها و ایجاد مکانیزم موثر برای ارزیابی تدریجی پروژه‌های سرمایه‌گذاری، انطباق محاسبات پروژه‌های سرمایه‌گذاری با استانداردهای بین‌المللی، معرفی مکانیسم مشارکت عمومی-خصوصی و افزایش تأثیر جذابیت اوراق بهادار بر سرمایه‌گذاری فعال شده است. همچنین اثربخشی پروژه‌های سرمایه‌گذاری از طریق تغییرات ساختاری و ایجاد نهادهای اقتصادی تضمین می‌شود. در این راستا تحقیقات علمی به منظور ارتقای کارایی ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌گذاری در بستر توسعه فعالیت‌های نوآورانه در صنایع در حال انجام است. در طول دهه گذشته، کارایی صنایع در سراسر جهان از نظر حجم، اشکال سرمایه‌گذاری و مقیاس فرآیندهای نوآوری ارزیابی شده است. (شاتوراو، ۲۰۲۲) یکی از مفاهیم اساسی مدیریت این است که یک سازمان و کسب و کار مانند هر پدیده دیگری دارای یک چرخه عمر است. بدین معنی که در یک مقطعی از زمان متولد و معرفی می‌شود، رشد می‌کند، به مرحله بلوغ می‌رسد و سپس مرحله اشباع و نهایتاً پیری و زوال آن فرا می‌رسد (ثنایی پور، ۱۳۹۸). هر ساله تعداد تعداد قابل توجهی از شرکت‌ها و پروژه‌ها به دلایل مختلف به شکست منتهی می‌شوند که دلیل این شکست‌ها به نوعی غفلت از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پروژه می‌باشد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵). هم‌اکنون سازمانها و شرکت‌های پروژه محور به منظور افزایش مزیت رقابتی، بایستی علاوه بر اینکه منافع اقتصادی و انتظارات سهامداران را در نظر می‌گیرند جنبه‌های پایداری را در پروژه‌های خود لحاظ کنند و از طریق اجرای پروژه‌های پایدار به توسعه پایدار دست یابند. برای هدایت پروژه‌ها به سوی پایداری بایست عوامل تأثیرگذار بر پایداری مدیریت پروژه شناسایی و در جهت ارزیابی، اصلاح و بهبود آنها گام برداشته شود (سعیدیان، ۱۳۹۸). در سال‌های اخیر بسیاری از کشورهای در حال توسعه با هدف گسترش صادرات صنعتی، ایجاد اشتغال و انتقال تکنولوژی از طریق جذب سرمایه‌گذاریهای مستقیم خارجی اقدام به تاسیس مناطق آزاد تجاری و ویژه اقتصادی کرده‌اند (سروری، ۱۳۹۸). بر اساس گزارش موسسه جهانی مک‌کینزی، «برای حفظ نرخ‌های مورد انتظار رشد اقتصادی در جهان طی سال ۲۰۱۶ و ۲۰۳۰، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های اقتصادی باید به طور متوسط ۳٫۳ تریلیون باشد. دلار در سال (حدود ۳٫۸ درصد از تولید ناخالص داخلی جهان)» به ویژه، "در سال ۲۰۱۹، محدودیت‌های سرمایه‌گذاری خارجی در چین برداشته شد، توافق‌هایی به ارزش بیش از ۶۴ میلیارد دلار در پروژه‌های سرمایه‌گذاری انجام شد". ثبات و رقابت پذیری اقتصاد تنها توسط کشوری حاصل می‌شود که سیاست فعال سرمایه‌گذاری و نوآوری را دنبال می‌کند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که اگر سرمایه‌گذاری محرک اقتصاد است، نوآوری نیروی حرکت آن است. (شاتوراو، ۲۰۲۲). توسعه اقتصادی نیازمند سرمایه‌گذاری در بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف اقتصادی است. بدون سرمایه‌گذاری در طرح‌های زیربنایی و روستایی نمی‌توان انتظار گسترش اشتغال، تولید و رفاه اقتصادی را داشت (بتوندی و همکاران، ۱۳۹۵). به رغم منابع و ذخایر فراوان طبیعی و چشم‌اندازهای بالقوه اقتصادی مناطق آزاد که آنها را به لحاظ این شاخص در رده ممتاز منطقه‌ای و جهانی قرار می‌دهد متأسفانه به دلیل نگاه دولتی حاکمیت طی سال‌های گذشته و امروز، موضع این مناطق به نوعی با بحث توسعه یافتگی ناشی از ورود سرمایه‌گذاری‌های مولد داخلی و خارجی و به نوعی مواجهه و پس‌زدگی سرمایه‌گذاری تبدیل شده است. بیش از ۱۵ سال از تاسیس و راه‌اندازی مناطق آزاد کشور می‌گذرد. در گذر این سال‌ها با وجود هزینه‌های انجام شده، هنوز زیرساخت‌ها و ابنیه لازم برای تعریف یک مدل آماده توسعه و سازمان یافته مطابق با استانداردهای بین‌المللی در دسترس نیست. این موضوع در کنار مواضع مبهم مدیریتی و متناسب نبودن سطح توانمندی عوامل اجرایی مستقر در مناطق آزاد که ناشی از فقدان تجارب اقتصادی و عدم باور توسعه‌پذیری پایدار از سوی آنان است باعث شده عوامل مذکور حتی در مذاکرات با سرمایه‌گذار داخلی و احتیاط، کمتر جانب خارجی و هوشمندی را رعایت کرده و انگیزه متقاضی سرمایه‌گذاری در مناطق آزاد را تنزل می‌دهند. با نگاهی به آمار بارزترین فعالیت‌های مولد اقتصادی در مناطق آزاد از جمله ایجاد ارزش، صادراتی تولیدات ناشی نرخ درآمد بهره‌وری، افزایش ترانزیت کالا و تجارت افزوده از نرخ تسهیلات و خدمات ارائه رشد صادرات مجدد، که تماماً متأثر از توسعه پایدار و مستمر سرمایه‌گذاری هستند جملگی نشان‌دهنده عقب‌گرد شاخص‌های توسعه‌ای در این مناطق است (کاظمی، ۱۳۹۶). مطالب مرتبط با مناطق آزاد تجاری بسیار گسترده و پیچیده می‌باشد، این مناطق برای سرمایه‌گذاری، ورود و خروج اتباع بیگانه، بیمه، ثبت و فعالیت شرکت‌ها، بانکداری، اشتغال، حقوق کار و دیگر موارد مقررات خاص

خود را دارد. مناطق آزاد تجاری دارای قوانین و مقررات انعطاف پذیرتری نسبت به قواعد حاکم بر سرزمین اصلی هستند و مهم ترین هدف از ایجاد آن جذب سرمایه گذاران داخلی و خارجی است، از جمله مناطق آزاد ایران منطقه آزاد تجاری چابهار می باشد (خلیلی، ۱۳۹۵). منطقه آزاد تجاری صنعتی چابهار، یکی از مناطق آزاد هفت گانه کشور است که در راستای اهداف اقتصادی کشور، بیش از دو دهه است که در مجاورت شهرستان چابهار و در حاشیه دریای عمان تاسیس شده است. با توجه به تعریف مناطق آزاد و علل ایجاد آن، سازمان منطقه آزاد چابهار تمام تلاش و همت خود را به کار گرفته تا نقش شایسته ای در حد توان و امکان برای توسعه و رشد اقتصاد ملی و منطقه ای ایفا کند. در آستانه اقتصاد و تجارت هزاره سوم، اکنون منطقه آزاد چابهار زیرساختهای لازم برای تبدیل شدن به یک منطقه آزاد پویا را در حد قابل قبولی فراهم کرده است. این منطقه نه تنها در اقتصاد ملی نقش موثر داشته بلکه در استان سیستان و بلوچستان نقطه اتکاء مهم و اساسی مردم و روزه اصلی امید به زندگی اقتصادی و اجتماعی و سیاسی شده است (وبسایت منطقه آزاد چابهار^۱). اما با توجه به وجود این قوانین انعطاف پذیر و شرایط خاص منطقه آزاد چابهار در حال حاضر بسیاری از شرکت ها و سرمایه گذاریهای که در منطقه آزاد چابهار صورت گرفته است موفق نبوده اند در حال حاضر از مجموع ۳۰۰۰ شرکت ثبت شده در منطقه آزاد چابهار تنها ۱۰۰۰ شرکت فعال می باشد و ۲۰۰۰ شرکت غیر فعال می باشد و یا ورشکست شده اند. که این اعداد و ارقام نشان از وجود مشکلاتی در عدم موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار دارد و نیاز به بررسی در این زمینه وجود دارد تا بتوان با برنامه ریزی های بهتر زمینه موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار را فراهم نمود. بنابراین در این پژوهش به شناسایی والویت بندی عوامل حیاتی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار پرداخته می شود.

متغیرهای اثرگذار بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط

چوتاماس و همکاران (۲۰۱۱) ۸ متغیر شامل ویژگیهای SMEها، مدیریت و دانش فنی، محصولات و خدمات مشتری و بازار، نحوه انجام تجارت و همکاری، منابع و مالی، استراتژی و محیط خارجی موثر بر موفقیت کسب و کار را اندازه گیری کرد (کربونل، ۲۰۲۲). در مجموع میتوان پس از بررسی سایر منابع پیشین اینگونه بیان نمود که هر یک از محققین و اندیشمندان قبلی به بررسی یک متغیر و یا بعد از متغیرهای اثرگذار بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط پرداخته اند. بنابراین با توجه به مطالب بالا مهمترین عوامل داخلی و خارجی شرکت ها مشخص گردیده است که عبارتند از:

عوامل داخلی

برای موفقیت در کسب و کار عوامل مختلفی تاثیر گذار می باشند به عنوان مثال درینی و همکاران مهمترین عوامل داخلی شرکت را به ۱۱ مورد تقسیم نموده اند که عبارتند از: ۱- عوامل مدیریت. ۲- بازاریابی و فروش ۳- تولید و عملیات ۴- تحقیق و توسعه ۵- فناوری اطلاعات ۶- منابع انسانی ۷- ساختار سازمانی ۸- اندازه شرکت ۹- استراتژی ۱۰- سیستم سازمانی ۱۱- منابع مالی، می باشد (درینی و همکاران، ۱۳۹۴). اندیشمندان مختلف متناسب با نوع سازمان و شرایط فرهنگی اجتماعی حاکم بر آنها عوامل متعددی را به عنوان عوامل حیاتی موفقیت در کسب و کار که در کنترل خود کسب و کار می باشند ارائه نموده اند از جمله:

مسئولیت پذیری^۲

مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی با کسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده او، در ضمان و پایبندی او بودن است. بنابراین هر گاه انسان متعهد به انجام کاری می شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است. (مقسم و همکاران، ۱۳۹۸).

برخورداری از وجدان کاری

سازمانها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگونی روبرو می شوند که آنها را از رسیدن به آن اهداف باز می دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت بکارگیری مکانیزمهایی را آشکار می سازد که همواره ضامن و حافظ بقای اهداف سازمان باشند. یکی از این مکانیزمها، "وجدان کاری" است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ماست. (مقنی، ۱۳۹۸).

شکل گیری وجدان کاری در سازمان

ضروری است سازمان برای پدید آوردن وجدان کاری بین کارکنان از آمادگی های ذیل برخوردار باشد تا بتواند زمینه ای برای شکوفا شدن استعداد وجدان کاری فراهم آورد. در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح وجدان کاری مطرح می شود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود و در سازمان ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می باشد تا تمایل آن ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد. (باقری و همکاران، ۱۳۹۸).

ساختار مناسب

از مسائلی که در سازمان باید به آن توجه شود، ساختار مناسب است. تعیین یک ساختار کارآ، بدون در نظر گرفتن نوع فعالیت و شرایط محیطی و فرهنگی، کاری بی نتیجه است اما این بدان معنا نیست که مدیران نتوانند ساختار متناسب سازمان خود را بیابند. بخش مهمی از ساختار، ارائه دهنده تصویری از محدوده و مرزهای مسؤلیت و اختیار افراد است. (کیانی و قنبری آلونی، ۱۳۹۸).

ارتباط صمیمی با زیردستان

ارتباط خوب و مداوم مدیر با زیردستان، زمینه مناسبی برای وجدان کاری فراهم می آورد؛ از این رو، ارتباط دوستانه مدیر نسبت به کارکنان باعث وفاداری آنان به وی گردیده و در محیط کار، تعهد و مسؤلیت پذیری را گسترش می دهد، ارتباط مدیر با اعضای سازمان اگر به تنهایی در چارچوب خشک اداری و کاری باشد، دستاوردهای مقطعی کاذبی به دنبال خواهد داشت (سروری، ۱۳۹۸).

رهبری اخلاقی

رسیدن به وجدان کاری بر اساس تکیه به معنویات شکل می گیرد و بدین منظور، وجود رهبران اخلاقی، در راس هرم سازمانها کمک شایانی می کند. این مدیران و رهبران افرادی هستند که از نظر معیارهای اخلاقی از احترام خاصی برخوردارند. مدیرانی که دارای رهبری اخلاقی هستند اسوه اند و بهتر می توانند اعتماد و احترام زیردستان خود را به دست آورند. این افراد به نظرها و عقاید و احساسات کارکنان اهمیت داده و به آنها احترام می گذارند. بافت ملی و مذهبی ما گویای این است که هرگاه، مدیران متخلق به اخلاق الهی در راس سازمانها قرار گیرند، تاثیر ژرف و عمیقی بر نحوه عملکرد کارکنان خود می گذارند. (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰).

کاهش مقررات و ضوابط

مقررات و ضوابط، تا آنجا که تسهیل کننده و روشنگر روش اجرایی کار باشد، مفید است اما هنگامی که درصدد قید و بند بستن به عملکرد افراد باشد و با سوء ظن به افراد نگاه کند، با طبیعت انسان سازگاری ندارد. (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰).

فضای فرهنگی

فضای فرهنگی و معنوی نیز در ایجاد وجدان کاری در سازمان، نقش به سزایی دارد. امروزه، این نظریه که "فرهنگ نیرومند با سود همبستگی دارد" قوت گرفته است. در این راستا دعا و نیایش و بهره گیری از مفاهیم دینی در محیط سازمان، توجه مدیران و نظریه پردازان سازمان را به خود جلب کرده است. زیرا حذف تاثیر اعتقاد به خداوند از نظریه های سازمانی، ضربه های مهلکی را به سازمانها زده است (شفیعی، ۱۳۹۱).

انضباط و نظم جویی

یکی از متغیرهای کلیدی در رشد و توسعه هر سازمان نظم و ترتیب در امور و داشتن کارکنانی منضبط است؛ نظمی که بر اطاعت و احترام متقابل بین سازمان و کارکنانش مبتنی است و برای موفقیت در کار ضرورت دارد زیرا در سایه همین نظم و انضباط است که بسیاری از دغدغه های سازمانی مرتفع می شود و بستر امنیت پایدار در سازمان حکمفرما خواهد شد. از این رو، بحث نظارت و مهارت در برقراری نظم یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان ها به شمار می آید. (شفیعی، ۱۳۹۱).

روحیه تعاون

فعالیت تیمی به مدیران کسب و کار اجازه می دهد تا بهترین استعدادهای کارکنان خود را شناسایی و آشکار کرده و بهترین نتایج ممکن را از طریق کار مشارکتی محقق کنند. فعالیت تیمی منجر به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار می شود و مدیران را در کشف قابلیت ها و مهارت هایی که پیش از این به واسطه انجام وظایف شغلی و در قالب شرح شغل مشاهده نمی شد، کمک می کند.

دانش طلبی

در سالهای اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان ها با قدرت دانش می توانند برتری های بلند مدت خود را در عرصه های رقابتی حفظ کنند و دانشمندان در تحقیقات خود یافته اند که مدیریت دانش برخلاف مدیریت های دیگر زودگذر نیست بلکه اثرات ماندگاری دارد. (ریسی و همکاران، ۱۳۹۸).

ریسک پذیری

به تاثیر مثبت و یا منفی عدم قطعیت بر اهداف سازمان و نتایج مورد انتظار از آن، ریسک اطلاق می گردد. به عبارت دیگر ریسک احتمال وقوع واقعه ای است که به صورت بالقوه می تواند بر اهداف تعیین شده برای کسب و کار موثر باشد. حال این تاثیر می تواند مثبت باشد و موجب تحقق بهتر اهداف گردد و یا به عنوان مانعی جدی در دستیابی به نتایج مورد انتظار به شمار آید. ریسک های سازمانی به دو دسته ریسک های خارجی و داخلی قابل تقسیم بندی است، ریسک های خارجی مانند رکود اقتصادی، افزایش نرخ تورم و ... پیامدهای محیطی است که بر کسب و کار سازمان تاثیر می گذارد و ریسک های داخلی شامل مواردی چون ناکارآمدی سرمایه انسانی، بهره وری نامناسب فرایند ها و محقق نشدن برنامه ها و ... از عملکرد داخلی سازمان نشات می گیرد. (حاجی ابراهیمی و اسکندر، ۱۳۹۸).

گرایش به نوآوری

ظرفیت نوآوری، ظرفیت بالقوه بنگاه برای انجام فعالیتهای نوآورانه است که از جمله آن می توان به معرفی و عرضه محصولات و خدمات جدید، رویه ها و فرآیندهای نو و یا ایده های جدید در رابطه با سازمان اشاره کرد (کوچ و سیلان، ۲۰۰۷). ظرفیت نوآوری عامل واسطه ای است که عوامل محرک و انگیزه های نوآورانه را به خروجی هایی مثل نوآوری در محصول و فرآیند تبدیل می کند. (چن و همکاران، ۲۰۰۹، ۱۵۸-۱۵۲).

عوامل خارجی موثر بر موفقیت کسب و کار

یکی از مراحل بسیار مهم مدیریت و برنامه ریزی در هر سازمانی بررسی محیط بیرونی سازمان و پارامترهای بیرونی است که خواه ناخواه بر سازمان، تأثیر گذارند. سازمان ها درخلاء زندگی نمی کنند و ارتباط آن ها با دنیای بیرون است که به آن ها موجودیت و هویت می دهد. این دنیای بیرون را می توان کشور، جامعه و فرهنگ آن، دولت و قوانین آن، مشتریان و خواسته ها، نیازها و سلاطین آن ها، تأمین کنندگان، رقبای، کشورهای دیگر، شرکت های بین المللی، چندملیتی و غیره دانست. هرکدام از عوامل تأثیر گذار بیرونی، تأثیری مثبت و سازنده و یا اثری مخرب و بازدارنده بر سازمان دارند. در نظر گرفتن همین نکته کافی است که شرکت ها و مدیران ارشد آن ها، ضرورتاً محیط بیرونی خود را با شیوه هایی صحیح، علمی و کاربردی بررسی و عوامل مؤثر خارجی را ارزیابی نمایند و در نهایت، فرصت ها و تهدیدهایی را که در بیرون، سازمان را انتظار می کشند، مشخص نمایند. تنها در این صورت و در کنار تحلیل مناسب محیط درونی سازمان است که می توان استراتژی ها و رویکردهایی ثمر بخش و کارا را به کار گرفت تا در محیط متغیر امروز، در بررسی عوامل خارجی، سعی می گردد فرصت ها و تهدیدهایی که سازمان با آن ها روبه رو می شود، شناسایی گردد و هدف اصلی آن است که مدیران بتوانند با تدوین استراتژی های مناسب، از فرصت ها بهره برداری نموده یا اثرات عوامل تهدید کننده را کاهش دهند یا از آن ها پرهیز کنند. هر سازمانی بایستی از این عوامل یعنی فرصت ها و تهدیدها، یک فهرست نهایی تهیه کند. توجه داشته باشید که بررسی عوامل خارجی با این هدف انجام نمی شود که فهرست بلندبالایی از هر عاملی که می تواند بر سازمان اثر گذار باشد، تهیه گردد بلکه هدف، شناسایی متغیرها و پارامترهای اصلی است که شرکت باید در برابر آن ها واکنش عملی نشان دهد، یعنی توان نشان دادن واکنش را دارد. شرکت ها باید بتوانند از طریق تدوین استراتژی ها در برابر این عوامل به صورت تهاجمی و یا تدافعی، واکنش نشان دهند، به گونه ای که از فرصت های پیش آمده در محیط خارج، حداکثر بهره برداری را نمایند و اثرات ناشی از تهدیدهای بالقوه این عوامل را به پایین ترین حد ممکن برسانند. نیروهای خارجی که تأثیرات عمده ای بر سازمان ها دارند در پنج دسته ی کلی زیر، تقسیم می شوند (درینی و همکاران، ۱۳۹۳).

۱. نیروهای اقتصادی
۲. نیروهای اجتماعی فرهنگی
۳. نیروهای سیاسی، دولتی و قانونی
۴. نیروهای فن آوری
۵. نیروهای رقابتی

هر کدام از عوامل و پارامترهای زیر مجموعه نیروهای خارجی فهرست شده در بالا، اثرات متفاوتی بر شرکت‌ها دارند، مدیریت هر شرکت بایستی تعاملی فعالانه با عوامل فوق داشته باشد و در قبال عوامل تأثیرگذار بیرونی، اقدامات حساب شده و هوشمندانه‌ای را به اجرا گذارد. تأثیر این عوامل به دو صورت فرصت و تهدید خود را نشان می‌دهد.

اهداف تحقیق:

هدف اصلی

بررسی عوامل حیاتی موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.
الویت بندی عوامل حیاتی موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.

اهداف فرعی

بررسی عوامل حیاتی درونی (مرتبط با خود شرکت) موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.
الویت بندی عوامل حیاتی درونی (مرتبط با خود شرکت) موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.
بررسی عوامل حیاتی بیرونی (مرتبط با سازمان منطقه آزاد چابهار) موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.
الویت بندی عوامل حیاتی بیرونی (مرتبط با سازمان منطقه آزاد چابهار). موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار.

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی تحقیق:

- ۱- عوامل حیاتی درونی شرکت‌های سرمایه‌گذار بر موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار تأثیر دارد.
- ۲- عوامل حیاتی بیرونی شرکت‌های سرمایه‌گذار بر موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق:

- ۱- بین عوامل درونی و بیرونی موفقیت شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیقی:

این تحقیق از دیدگاه هدف، کاربردی و از دیدگاه نوع پژوهش، توصیفی می‌باشد. برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون T تک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون واریانس فریدمن برای رتبه بندی داده‌ها استفاده شده است. در این تحقیق پرسشنامه ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها است، به همین جهت برای جمع‌آوری داده از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. تعداد ۳۰۰ نفر از شامل سرمایه‌گذاران و مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذار در منطقه آزاد چابهار و مدیران و کارشناسان مرتبط با سرمایه‌گذاری در منطقه آزاد می‌باشند که بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه آماری ۳۴۱ تعیین گردید. روش نمونه‌گیری در این تحقیق روش تصادفی ساده انتخاب می‌شوند.

بررسی توصیفی داده‌های تحقیق

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

پاسخ‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده برای متغیر زمینه سرمایه‌گذاری بصورت جدول شماره ۱ می‌باشد:

جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس زمینه سرمایه‌گذاری

زمینه سرمایه‌گذاری	فراوانی	درصد
صنعتی	۱۶۱	۴۷,۲
خدماتی	۱۸۰	۵۲,۸
کشاورزی	۰	۰
کل	۳۴۱	۱۰۰٪

جدول (۱) نتایج توزیع فراوانی زمینه سرمایه‌گذاری پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد؛ که تعداد ۱۶۱ نفر (۴۷,۲ درصد) صنعتی و ۱۸۰ نفر (۵۲,۸ درصد) خدماتی تعداد پاسخگویان را تشکیل داده‌اند؛ که بیشترین فراوانی مربوط به خدماتی می‌باشد.

و همچنین پاسخ های بدست آمده برای متغیر جنسیت بصورت جدول شماره ۲ می باشد:

جدول (۲) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۳۰۸	۹۰,۳
زن	۳۳	۹,۷
کل	۳۴۱	۱۰۰٪

جدول (۲) نتایج توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان نشان داد که تعداد ۳۰۸ نفر (۹۰,۳ درصد) مرد و ۳۳ نفر (۹,۷ درصد) زن تعداد پاسخگویان را تشکیل داده اند؛ که بیشترین فراوانی مربوط به مردان می باشد.

جدول (۳) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سن

کمیت پاسخ نوع پاسخ	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۵۶	۳۹
۳۰-۴۰	۱۳۲	۳۶
۴۰-۵۰	۱۰۴	۱۶
بیشتر از ۵۰	۴۹	۱۴
جمع کل	۳۴۱	۱۰۰٪

جدول (۳) نتایج توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان نشان داد که تعداد ۵۶ نفر (۳۹ درصد) کمتر از ۳۰ سال و ۱۳۲ نفر (۳۶ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سن و تعداد ۱۰۴ نفر (۱۶ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند که بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان بین سن ۳۰ تا ۴۰ سال می باشند. پاسخ های بدست آمده برای متغیر مدت زمان راه اندازی کسب و کار بصورت جدول (۴) می باشد:

جدول (۴) مدت زمان راه اندازی کسب و کار

کمیت پاسخ نوع پاسخ	فراوانی	درصد فراوانی
۱ تا ۵ سال	۱۳۰	۳۴
۵ تا ۱۰ سال	۱۶۴	۴۳
۱۰ تا ۱۵ سال	۶۸	۱۸
۱۵ سال به بالا	۲۱	۲۱
جمع کل	۳۴۱	۱۰۰٪

جدول (۴) نتایج توزیع فراوانی مدت زمان راه اندازی کسب و کار پاسخ دهندگان نشان داد که تعداد ۱۳۰ نفر (۳۴ درصد) بین ۱ تا ۵ سال و ۱۶۴ نفر (۴۳ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال و تعداد ۶۸ نفر (۱۸ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۱ نفر (۲۱ درصد) بیشتر از ۱۵ سال به بالا از راه اندازی کسب و کارشان میگذرد که بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان بین ۵ تا ۱۰ سال می باشند. همچنین پاسخ های بدست آمده برای متغیر میزان تحصیلات بصورت جدول شماره ۴-۵ می باشد:

جدول (۵) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی	پاسخ کمیت
		نوع پاسخ
۱۰	۳۵	دیپلم و زیر دیپلم
۳۲	۱۱۲	فوق دیپلم
۵۶	۱۹۱	لیسانس
۶	۲	فوق لیسانس
۳	۱	دکتری
۱۰۰٪	۳۴۱	جمع کل

جدول (۵) نتایج توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان نشان داد که تعداد ۳۵ نفر (۱۰ درصد) دیپلم و زیر دیپلم و ۱۱۲ نفر (۳۲ درصد) فوق دیپلم و ۱۹۱ نفر (۵۶ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۲ نفر (۶ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۱ درصد می باشند که بیشترین فراوانی مربوط به لیسانس ها می باشد. همچنین پاسخ های بدست آمده برای متغیر میزان علاقه مندی به توسعه کسب و کار فعلی بصورت جدول شماره ۶ می باشد:

جدول (۶) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس میزان علاقمندی به توسعه کسب و کار فعلی

درصد فراوانی	فراوانی	پاسخ کمیت
		نوع پاسخ
۰	۰	خیلی کم
۳	۱	کم
۷	۲۴	تا اندازه ای
۳۴	۱۱۸	زیاد
۵۶	۱۹۸	خیلی زیاد
۱۰۰٪	۳۴۱	جمع کل

جدول (۶) نتایج توزیع فراوانی میزان علاقمندی به توسعه کسب و کار فعلی پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱ نفر (۳ درصد) کم و ۲۴ نفر (۷ درصد) تا اندازه ای و ۱۱۸ نفر (۳۴ درصد) زیاد و ۱۹۸ نفر (۵۶ درصد) خیلی زیاد میزان علاقمندی به توسعه کسب و کار فعلی خود علاقه داشته اند. که بیشترین فراوانی مربوط به خیلی زیاد می باشد.

توصیف متغیرهای اصلی تحقیق

توصیف متغیرهای فرضیه اصلی تحقیق

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده و پردازش آن توسط نرم افزار SPSS آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق مطابق جدول شماره (۷) می باشد.

جدول (۷) آمارهای توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

ردیف	شرح متغیرها	میانگین
۱	عوامل حیاتی شرکت های سرمایه گذار	۴,۲۵۲۴
۲	فعالتهای سازمان منطقه آزاد بر موفقیت شرکت	۴,۳۷۹۲

همانطور که از جدول (۷) استنباط می شود، میانگین، میانه، انحراف معیار گزارش شده است بیشترین میانگین ۴/۲۵۲۴ مربوط به مکان و کمترین میانگین ۴/۳۷۹۲ مربوط به تبلیغات بوده است.

تحلیل داده های تحقیق

در این بخش از تحقیق، ابتدا فرض نرمال بودن یا نبودن داده ها با استفاده از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف برای مشخص نمودن استفاده از آزمونهای پارامتریک و ناپارامتریک انجام پذیرفته است. در این آزمون فرض صفر و یک به صورت زیر تعریف می شوند:

H_0 : متغیر دارای توزیع نرمال است.

H_1 : متغیر دارای توزیع نرمال نیست.

سپس تحلیلها بر اساس فرضیه های تحقیق انجام می پذیرد.

جدول شماره (۸) نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف

ردیف	متغیر	تعداد n	مقدار K-S	مقدار P	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
۱	عوامل حیاتی شرکت های سرمایه گذار	۳۴۱	۴/۵۲۳	۰/۲۷۳	نرمال
۲	فعالتهای سازمان منطقه آزاد بر موفقیت شرکت	۳۴۱	۴/۶۱۹	۰/۳۴۸	نرمال

مطابق جدول شماره (۸) مشاهده می شود که سطح معناداری آزمون متغیرهای اصلی تحقیق از ۰/۰۵ بزرگتر است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده ها تایید و در نتیجه تمامی این توزیعها نرمال هستند. لذا برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمون های T تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق استفاده کرد.

آمار استنباطی:

فرضیه های اصلی تحقیق:

۱- عوامل حیاتی درونی شرکت های سرمایه گذار بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارد.

جدول (۹) نتایج آزمون T تک نمونه ای عوامل حیاتی شرکت های سرمایه گذار بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test value = ۳			پایین t
				t	درجه آزادی	سطح معناداری	
عوامل حیاتی بر موفقیت	۳۴۱	۴/۲۵۲۴	۰/۲۷۸۰۱	۸۳/۱۸۸	۳۴۰	۰/۰۰۰	۱/۲۲۲۸

با توجه به جدول (۹) از آنجایی که sig بدست آمده (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطا ($\alpha=0/05$) می باشد. لذا با اطمینان ۹۵٪ می توانیم بگوئیم که از نظر مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، عوامل حیاتی شرکت های سرمایه گذار بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارد.

فرضیه دوم اصلی:

۲- فعالتهای سازمان منطقه آزاد چابهار (عوامل بیرونی) بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارد.

جدول (۱۰) آزمون T تک نمونه ای فعالتهای سازمان منطقه آزاد چابهار بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test value = ۳			پایین t
				t	درجه آزادی	سطح معناداری	
فعالتهای منطقه آزاد چابهار	۳۴۱	۴/۳۷۹۲	۰/۴۴۱۶۶	۵۷/۶۶۶	۳۴۰	۰/۰۰۰	۱/۳۳۲۲

با توجه به جدول (۱۰) از آنجایی که sig بدست آمده (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطا ($\alpha=0/05$) می باشد. لذا با اطمینان ۹۵٪ می توانیم بگوئیم که از نظر مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، فعالیتهای سازمان منطقه آزاد چابهار (عوامل بیرونی) بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارد.

فرضیه فرعی تحقیق:

۱- بین عوامل بیرونی و عوامل درونی موثر بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی پیرسون موفقیت شرکت و وضعیت موجود شرکت در منطقه آزاد چابهار

متغیر ملاک	عوامل بیرونی موفقیت شرکت ها		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عوامل درونی موفقیت شرکت ها	ضریب همبستگی	۰/۲۵۵	دارد	قوی	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱			
	تعداد	۳۴۱			

با توجه به جدول (۱۱) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین میزان تاثیر بر عوامل بیرونی و عوامل درونی بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار (۰/۲۵۵) بوده و با سطح معناداری $p=0/001$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین عوامل بیرونی و عوامل درونی بر موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

رتبه بندی عوامل حیاتی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار.

آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتری، معادل آنالیز واریانس با اندازه های تکراری (درون گروهی) است که از آن برای مقایسه میانگین رتبه ها در بین K متغیر (گروه) استفاده می شود. در واقع برای رتبه بندی می توان هم از آزمون آنالیز واریانس و هم از آزمون فریدمن استفاده نمود ولی از آنجایی که آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که کلیه ابعاد توسعه کارآفرینی گردشگری نرمال هستند لذا برای رتبه بندی از آزمون فریدمن استفاده شده است.

H_0 : مساوی بودن میانگین رتبه ها در بین متغیرها

H_1 : متفاوت بودن حداقل دو متغیر از نظر میانگین رتبه ها

با این تفاسیر نتایج حاصل از آزمون فریدمن برای رتبه بندی عوامل حیاتی موفقیت شرکت های سرمایه گذار به قرار زیر می باشد:

جدول (۱۲) آزمون فریدمن

تعداد	آماره خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۳۴۱	۴۷/۲۹۹	۱	۰/۰۰۰

در جدول (۱۲) چون مقدار سطح معناداری آزمون برابر ۰/۰۰۰ بوده و از میزان خطای قابل پذیرش ($\alpha=0/05$) کمتر می باشد، لذا می توان فرض H_0 را رد کرد یعنی حداقل دو متغیر وجود دارد که میانگین آنها با هم متفاوت می باشد. یعنی می توان نسبت به رتبه بندی عوامل حیاتی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار اقدام نمود.

جدول (۱۳) نتایج طبقه بندی فریدمن

متغیر	مقدار
عوامل حیاتی داخلی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار	۱,۳۱
عوامل حیاتی خارجی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار	۱,۶۹

در جدول (۱۳) نیز میانگین رتبه ای برای ابعاد توسعه کسب و کار آمده است که با توجه به مقدار میانگین رتبه ها عوامل حیاتی خارجی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار ۱,۶۹ رتبه اول، عوامل حیاتی داخلی موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار با میانگین رتبه ای ۴/۷۴ در رتبه دوم، قرار می گیرد.

نتیجه گیری

رشد اقتصادی در منطقه آزاد چابهار مستلزم سرمایه گذاری است. اگر در منطقه آزاد چابهار سرمایه گذاری در حد و اندازه لازم صورت نگیرد، رشد اقتصادی در این منطقه بسیار کند یا متوقف خواهد شد. نتیجه این امر کاهش سطح رفاه عمومی جامعه است. اما سرمایه گذاری در صورتی محقق خواهد شد که محیط مناسب و امنیت لازم برای آن فراهم باشد. جبران عقب ماندگی و دستیابی به توسعه پایدار، نیازمند سرمایه گذاری برای بهره جویی از مزیت های نسبی و تواناییهای بالقوه اقتصادی است. در فرآیند جهانی شدن، سرمایه نیز با سهولت قابل نقل و انتقال است. اما سرمایه گذاران به دنبال کسب سود بیشتر و مکانی امن برای سرمایه گذاری هستند. سرمایه گذاری در منطقه آزاد چابهار در شرایط حال حاضر، به عنوان سیاستی مهم در ایجاد مشاغل جدید در بهبود اوضاع اقتصادی و رشد منطقه آزاد چابهار محسوب می گردد و به این دلیل است که باید توجه ویژه ای به مقوله سرمایه گذاری شود و از طرفی موفقیت در سرمایه گذاریها به عوامل داخلی و خارجی بستگی دارد که برای موفقیت شرکت ها توجه به این عوامل بسیار مهم می باشد در حال حاضر توجه به عوامل داخلی و خارجی شرکت ها در موفقیت شرکت های سرمایه گذار در منطقه آزاد چابهار بسیار مهم می باشد و فراهم نمودن شرایط مناسب زیر ساخت های لازم و ضروری برای سرمایه گذاران در منطقه آزاد چابهار توجه نمایند تا افراد سرمایه گذاران دغدغه نبود امکانات و زیر ساخت ها لازم را نداشته باشند، هدایت و راهبری امکانات بالقوه سازمان در برنامه ریزی منطقه آزاد چابهار و سیاست گذاری، نظارت و هدایت فعالیتهای اقتصادی منطقه از طریق کاهش تصدی گری و بهره گیری از سیستم های کار آمد پولی، مالی و سرمایه گذاری از وظایف منطقه چابهار می باشد، که منطقه آزاد چابهار زیر ساخت های مناسب برای تحقق این امر را فراهم می سازد تا موفقیت شرکت های سرمایه گذار تضمین شود، همچنین توجه به نمونه های موفق سرمایه گذاری در سایر مناطق آزاد در داخل و خارج کشور می تواند الگوی مناسبی برای منطقه آزاد در جذب سرمایه گذار و برنامه ریزی برای موفقیت شرکت های سرمایه گذار در این منطقه باشد. از طرفی با توجه به اینکه نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل بیرونی مناسب توسط منطقه آزاد چابهار برای شرکت های سرمایه گذار فراهم نشده است، منطقه آزاد چابهار باید تمام توان خود را برای تحقق زیر ساختهای لازم برای تحقق عوامل خارجی بکار بگیرد و سعی نماید شرایطی را بوجود آورد تا شرکت های سرمایه گذار به صورت کاما عادلانه و یکسان از این خدمات برخوردار شوند. با توجه به نتایج بدست آمده باید شرکت های سرمایه گذار برای موفقیت شرکت های خود باید به هر دو عوامل بیرونی و داخلی توجه کنند زیرا با توجه به نتایج بدست آمده عوامل درونی و بیرونی بر موفقیت شرکت ها در منطقه آزاد چابهار تاثیر دارند و باید هر دو مورد عوامل درونی و بیرونی در شرکت های منطقه آزاد چابهار با هم مورد توجه و رشد قرار بگیرند و عدم رشد غیر همسان هر کدام باعث می شود تا شرکت های سرمایه گذار دچار مشکل شده و نتوانند موفقیت لازم را کسب نمایند و به ورشکستگی می رسند.

منابع

- ۱- بتوندی، زیبا؛ اصغر رشنودی؛ رامین علایی روزبهانی و محمد صادقیان، (۱۳۹۴)، بررسی میزان جذب سرمایه گذاری داخلی و خارجی در منطقه آزاد اروند، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، بصورت الکترونیکی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- ۲- خلیلی، حلیمه، (۱۳۹۵)، منطقه آزاد تجاری و امتیازات حقوقی موجود، با گذری بر منطقه آزاد تجاری چابهار، اولین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری،
- ۳- رستم زاده، علی و محمد مهدی اشرفیان رهقی، ۱۳۹۸، مدیریت کسب و کار، دومین همایش تدبیر مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، مشهد، شرکت به اندیش آوران تدبیر قهستان.
- ۴- حاجی ابراهیمی، مریم و هدی اسکندر، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر بیش اطمینانی مدیریت بر ریسک پذیری و عملکرد شرکت، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری ۸ (۳).
- ۵- باقری، مسلم؛ پیام شجاعی و مهرداد کیانی، ۱۳۹۸، بررسی نقش میانجی گری دلبستگی شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و وجدان کاری (مورد مطالعه: استانداری فارس)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع در عصر نوین، تهران- مرکز همایش سازمان مدیریت صنعتی، شرکت همایش آروین البرز.

- ۶- ریسی، محمدسلیم؛ روح ا... فراهی و محمد قاسمی، ۱۳۹۸، شناسایی راه های توانمندسازی منابع انسانی در سازمانها، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی سیستان و بلوچستان.
- ۷- مهربان فر، احسان؛ نوری، سائینا، (۱۳۹۱) نقش فرهنگ بر هوشیاری کارآفرینانه در ایران با بهره‌گیری از داده‌های . **GEM**. فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، سال نهم، شماره ۳۴، بهار ۱۳۹۲.
- ۸- شفیعی، مهرداد؛ (۱۳۹۱)، کاربرد شناسایی دوره عمر سازمان در انتخاب راهبردهای اکتساب فناوری، رشد فناوری: بهار ۱۳۹۱، دوره ۸، شماره ۳۰؛ از صفحه ۲۲ تا صفحه ۳۱.
- ۹- کاظمی، سولماز، ۱۳۹۶، راهکارهای توسعه مناطق آزاد، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، .
- ۱۰- مرادی، سینا؛ هانی اربابی و یاسر گلدوست جویباری، ۱۳۹۵، عوامل تاثیرگذار بر موفقیت پروژه، کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی، ترکیه، دبیرخانه دائمی همایش، دانشگاه استانبول،
- ۱۱- مقنی، هانیه، ۱۳۹۸، تاثیر فرهنگ سازمانی در عملکرد نوآوری سازمانی در شرکت های خانوادگی، چهارمین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات روانشناسی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه،
- ۱۲- مقسم، یاسر؛ پرویز سعیدی؛ حسین دیده خانی و احمد مهربان، ۱۳۹۸، توسعه کسب و کارهای تولیدی کوچک و متوسط بر پایه تاثیرپذیری از عملکرد و نوآوری در فناوری، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری .
- ۱۳- کیانی، عمران و محمدرضا قنبری آلونی، ۱۳۹۸، بررسی رابطه بین تفکر خلاق با کارآفرینی خلاق مدیران کسب کارهای کوچک و متوسط شهرکرد، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،
- ۱۴- سعیدیان، مجید، ۱۳۹۸، بررسی نقش تهاوت چند جانبه به عنوان کسب و کاری جدید بر درآمدزایی مشاغل کوچک و متوسط: نقش میانجی پر شدن فضای خالی مشاغل، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- ۱۵- سروری، رحیم، ۱۳۹۸، واکاوی نقش گرایش کارآفرینانه در توسعه عملکرد کسب و کارهای کوچک و متوسط در بازارهای بین المللی: ارائه مدلی جامع، ششمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
- ۱۶- شاه بیکی، ملیحه، ۱۳۹۸، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط در مناطق مرزی کشور، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی سیستان و بلوچستان،
- ۱۷- ثنائی پور، هادی و علی عظیم زاده، ۱۳۹۸، کاربست کارآفرینی بین المللی و کسب و کارهای دانش بنیان در توسعه پایدار کشور، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی سیستان و بلوچستان.
- ۱۸- عباسی اخگری، نصیری ولیک بنی &، فخرالسادات. (۲۰۲۲). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. 16(4), 172-175.

۱۹- طاهریان، هانیه؛ هادی عبدالهی؛ مهدی نبی پورافروزی و مهدی مختاری، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر سرمایه فکری در کارآفرینی بر روی عملکرد شرکت های کوچک و متوسط، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران - دانشگاه شهید بهشتی، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

۲۰- نوبخت، فرزاد؛ محمد احسانی؛ هاشم کوزه چیان و مجتبی امیری، ۱۳۹۳، عوامل موثر بر موفقیت کسب و کارهای متوسط و کوچک ورزش در ایران، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، دانشگاه تبریز و سازمان مدیریت صنعتی.

۲۱- ملاشاهی، غلامعباس، ظریفیان، شاپور. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر موفقیت کسب و کارهای کوچک و متوسط زراعی و باغی شهرستان زابل. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران.

۲۲- شیرکوند، سعید (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر سنجش و بهبود فضای کسب و کار در ایران، اتاق بازرگانی و صنایع و معادن تهران، واحد آموزش اتاق بازرگانی و صنایع و معادن تهران.

۲۳- درینی، محمدولی؛ علی اکبر آقاجانی افروزی؛ محمد تابان مرتضی؛ محمدی صالح (۱۳۹۴) مدل یابی عوامل داخلی مؤثر بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط، مطالعات مدیریت صنعتی سال سیزدهم بهار ۱۳۹۴ شماره ۳۶.

- 24- Carbonell, N. (2022). APPROACH TO THE CRITICAL SUCCESS FACTORS OF COMPANIES IN BURKINA FASO BASED ON THE EDUCATIONAL LEVEL PROFILE. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(3).
- 25- 8- Chen, Y.S.; Lin, N.J.J. and Chang, C.H. (2009), The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets, *Industrial Marketing Management*, 38 (2), 152-158.
- 26- Malek Y.A. Baghery. N(2005) "Factors influencing the choice of appropriate styles and methods for technology acquisition" First Technology management conference, 2005 (in persian).
- 27- Shaturaev, J. (2022). Efficiency of Investment Project Evaluation in the Development of Innovative Industrial Activities. *ASEAN Journal of Science and Engineering*, 3(2), 147-162.
- 28- Wang, T-C., Lin, Y-L, (2008), Accurately predicting the success of B2B ecommerce in small and medium enterprises, *Expert Systems with Applications*.