

بررسی عوامل ساختاری موثر بر توسعه رفتار کارآفرینانه (مورد مطالعه: کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی)

ياسر طالعی قره قشلاقی

کارشناس ارشد، دانشکده ی علوم انسانی - گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، ارومیه، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی عوامل ساختاری موثر بر توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی می‌باشد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش ماهیت توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل، تمامی کارکنان رسمی و پیمانی سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی می‌باشد که بر اساس اطلاعات بدست آمده در زمان تحقیق، تعداد آن‌ها ۱۵۷ نفر بود که از طریق نمونه گیری طبقه‌ای ۱۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. رفتار کارآفرینانه کارکنان بر اساس نظریه پیرس در چهار بعد خلق دورنمای کسب و کار، خلق محیط مناسب کارآفرینی، حمایت از نوآوری و جست و جوی فرصت‌ها تعریف شد و در این راستا ۵ فرضیه جداگانه تنظیم و مورد آزمون قرار گرفته است. روش گردآوری اطلاعات در بخش اول، کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش دوم، میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش میدانی پرسشنامه می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری کارکنان قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج حاصل بیانگر آنست که عوامل ساختاری (سیستم تحقیق و توسعه، فرآیندها و روش‌های کار و سیستم اطلاعاتی)، در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی با ارتقای کارآفرینی سازمانی در این سازمان ارتباط معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، رفتار کارآفرینانه کارکنان، عوامل ساختاری.

۱. مقدمه

کارآفرینی، پدیده‌ای پیچیده و چند بعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد؛ بنابراین، نهادینه کردن آن در سازمان‌ها، به ویژه در سازمان‌های دولتی مستلزم رویکردی سیستماتیک، واقع‌گرایانه و بلند مدت است و رویکردهای جزئی، کوتاه مدت و مقطعی، کار ساز و مفید نخواهند بود. روند کلی در سازمانهای دولتی ایران، تأیید کننده این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیرکارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است (رحمانیان و عباسی، ۱۳۹۲). آسیب شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوانسالار، دچار عوارض نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت پذیری و مشارکت جویی، تمرکز گرایی و انعطاف ناپذیری، کندی و پر پیچ و خم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت ناپذیری، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است (الوانی و ریاحی، ۱۳۸۲: ۲۶).

بر این اساس عوامل بسیاری بر توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان موثر بوده و با آن مرتبط می‌باشد، یکی از این عوامل، عوامل ساختاری می‌باشد (عباس پور و دهقانی، ۱۳۹۱). این عوامل، دربرگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشد که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیكل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی، که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند (عوامل غیر زنده) جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند (مقیمی، ۱۳۸۳: ۱۶۴).

بحث کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی، موضوعی است که به صورت پراکنده مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و بیشتر پژوهشگران با تلفیق مدل‌های بخش خصوصی با اقدامات مدیران سازمانهای دولتی، به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. حق شناس و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که سازمان‌های مورد مطالعه از وضعیت کارآفرینانه مطلوبی برخوردار نیستند و به منظور استقرار کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران بایستی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی از رفتارها و فعالیت‌های کارآفرینانه حمایت کرده و بسترهای لازم را فراهم آورند و براساس نتایج پژوهش حاضر، چارچوبی در زمینه نحوه تأثیرگذاری عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر کارآفرینی سازمانی ارائه می‌شود (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۱-۷۳). دهقان و همکاران (۱۳۹۱) به شناسایی عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با استفاده از الگوی سه شاخگی توسعه کارآفرینی پرداخته‌اند. نشان دادند، عوامل ساختاری موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور شامل استراتژی، ساختار سازمانی، تحقیق و توسعه، فناوری اطلاعات، ارزیابی عملکرد، فرآیندها و روش‌ها و منابع مالی هستند که میانگین این گروه از عوامل با ۲/۹۷ نشان دهنده متوسط بودن وضعیت نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از منظر ساختاری دارد. (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). سالاریان زاده و همکاران (۱۳۰۹) به بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بهداشتی - درمانی دولتی ایران پرداختند و نشان دادند که میانگین کارآفرینی در این سازمان‌ها با در نظر گرفتن عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، حدود ۳/۰۸ بود که بیانگر میزان پایین کارآفرینی سازمانی است. نتایج تحقیق محمد مقیمی (۱۳۸۳) نیز که به بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران پرداخته‌اند، میانگین مجموعه عوامل ساختاری (میانگین ۳/۰۸)، گویای متوسط بودن وضعیت عوامل ساختاری سازمان‌های مورد بررسی از حیث کارآفرینانه بودن است.

آنالویی و همکاران (۲۰۰۹) برخی از موانع ساختاری، محیطی و رفتاری که کارآفرینان بخش دولتی در ایران با آن مواجه هستند را مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهشگران با بررسی ۱۳ شرکت دولتی در ایران به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های مدیران، مانند ریسک‌پذیری، خلاقیت، توانایی مذاکره و غیره؛ و ویژگی‌های کارکنان مانند مسئولیت‌پذیری، صبر و بردباری، خلاقیت، داشتن روحیه پیروزی و غیره؛ نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی دارد (Analoui et al, 2009). گذشته از تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است، نظر می‌رسد از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، فقدان نوآوری و کارآفرینی درون سازمانی است. لذا، جهت فایق آمدن بر این مشکلات و تحقق کارآفرینی درون سازمانی

سازمان های دولتی باید متحول شوند و از بروکراسی پرهیز کنند. از اینرو، سازمان ها برای مؤثر بودن، نیاز به افراد آینده نگر دارند که بدانند چه کارهایی باید انجام شود تا بتوانند به راحتی با کسانی که گوش به زنگ تحولات اند ارتباط برقرار کرده و خود و سازمان شان را برای رویارویی با چالش های فردا آماده کنند (زامپیتاکیس و همکاران، ۲۰۰۹).

سازمان صنعت، معدن و تجارت در مقطع کنونی در شرایطی قرار گرفته است که با بحث ادغام دو وزارتخانه صنایع و معادن و وزارت بازرگانی به عنوان چالشی جدی روبروست. بدون شک کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت برای ارتقا شاخص های علمی و فرهنگی و حفظ بقا و توسعه خود در چنین محیط پیچیده نیاز به ترسیم چشم اندازی روشن و تجویز راهکارهای موثر و عملی، ایجاد بسترهای کافی، شرایط مناسب پیشرفت، خلاقیت و رفع موانع پیش رو در راستای دستیابی به اهداف چشم اندازهای ترسیم شده می باشد که این امر جز با ارتقا و تقویت رفتار کارآفرینانه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت امکان پذیر نمی باشد.

بر این اساس، از میان الگوهای ارائه شده، الگوی رفتار کارآفرینانه پیرس و همکاران (۱۹۹۷) از آنجا که به بررسی مؤلفه هایی از قبیل نگرش راهبردی، ایجاد محیط کاری پرنرژی و تغییرمداری در سازمان پرداخته است، اندازه گیری و تعیین میزان رفتار کارآفرینانه را میسر می سازد. بر این اساس، فرض ما از نخستین مؤلفه، یعنی نگرش راهبردی رفتار کارآفرینی در سازمان، آن است که کارشناسان ستادی با نگرش غیررسمی در خصوص کار در سازمان فعالیت می کنند و اغلب به این موضوع می پردازند که شرایط در آینده می تواند چگونه باشد و قصد دارند به کجا بروند. به بیان دیگر، این نگرش مبتنی بر این دیدگاه است که سازمان در حال حاضر به توان بالقوه خود نرسیده و نیازمند تغییر است (پیرس و همکاران، ۱۹۹۷).

لذا، با عنایت به هدف پژوهش، ضرورت احقیق و نتایج تحقیقات پیشین، در تحقیق حاضر سعی گردیده است عوامل موثر بر توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی با استفاده از تکنیک AHP شناسایی و اولویت بندی گردد. برای این منظور عوامل سختاری موثر بر توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان با مطالعه کتب، مقالات و تحقیقات پیشین به صورت اولیه به ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم پاداش، سیستم مالی و بودجه ای، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت، سیستم ارزیابی عملکرد، فرایندها و روش های کار و سیستم اطلاعاتی تعریف گردیده است که عوامل نهائی با استفاده از تکنیک AHP احصا خواهد شد.

۲. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل، تمامی کارکنان رسمی و پیمانی سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی می باشد که بر اساس اطلاعات بدست آمده در زمان تحقیق، تعداد آن ها ۱۵۷ نفر می باشد. برای برآورد حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از یک پیش آزمون ۳۰ موردی از کارکنان طبق فرمول کوکران ۱۱۲ نفر محاسبه شده است. برای انتخاب نمونه آماری کارکنان رسمی و پیمانی از جامعه آماری مربوطه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. بعد از محاسبه سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه آماری به روش نمونه گیری تصادفی ساده (قرعه کشی) از هر طبقه، به تعداد مشخص شده انتخاب گردید. روش گردآوری اطلاعات در بخش مطالعات اولیه و مطالعات نظری و تجربی تحقیق اسنادی و کتابخانه ایی می باشد و در محله میدانی از پرسشنامه استفاده شده است. برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی محتوایی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب نظران دانشگاهی رشته مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سوالات مطرح شده، آنچه را که مد نظر است، اندازه گیری می کند یا خیر؟ اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب نظران در پرسشنامه ها لحاظ و تغییرات لازم در سوالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی نیز، پرسشنامه مربوط به جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری کارکنان رسمی و پیمانی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی سوالات بدست آمد. مقدار این آماره ها نشان می دهد که اولاً سوالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می باشد (رفتار

کارآفرینانه کارکنان = ۰/۹۱۲؛ عوامل ساختاری = ۰/۹۱۶). به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ های داده شده به سوالات پرسشنامه های تحقیق حاضر از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سوالات استفاده شده است و در سطح استنباطی برای بررسی نرمال بودن داده های هر بخش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، برای آزمون فرضیه از آزمون χ^2 پیرسون استفاده شده است. برای بررسی میزان رفتار کارآفرینانه در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی نیز از آزمون t تک گروهی استفاده گردید. همه موارد فوق با استفاده از رایانه و نرم افزار آماری SPSS انجام گرفته است.

۳. یافته ها

بر اساس یافته های جمعیت شناختی و بررسی توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جنسیت مشخص شد که که ۸۷/۵ درصد از آنها مرد بوده و ۱۲/۵ درصد از آنها زن می باشند. بررسی توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب گروه های سنی آنها نشان می دهد که ۱۷/۹ درصد از آنها زیر ۳۰ سال بوده و ۴۳/۸ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۴۰ سال؛ ۲۳/۲ درصد از آنها بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۵/۲ درصد از آنها بالای ۵۰ سال می باشند. همچنین، به لحاظ سطح تحصیلات، تحصیلات آنها نشان می دهد که ۱۷ درصد از آنها دارای مدرک فوق دیپلم؛ ۷۱/۴ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۱/۶ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند. برحسب سابقه فعالیت آنها نشان می دهد که ۱۰/۷ درصد از آنها کمتر از ۵ سال سابقه؛ ۲۶/۸ درصد از آنها ۵ تا ۱۰ سال سابقه؛ ۲۰/۵ درصد از آنها ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه؛ ۱۸/۸ درصد از آنها ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه و ۲۳/۲ درصد از آنها بیشتر از ۲۰ سال سابقه دارند.

همچنین، میانگین امتیازات سوالات مربوط به رفتار کارآفرینانه کارکنان برای تک تک پاسخگویان محاسبه و به قرار ذیل دسته بندی شدند:

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان

فراوانی نسبی (درصد)	فراوانی مطلق	رفتار کارآفرینانه کارکنان	
۰	۰	خیلی کم	(امتیاز زیر ۱/۴۹)
۱۹/۶	۲۲	کم	(امتیاز بین ۱/۵ تا ۲/۴۹)
۵۸/۰	۶۵	متوسط	(امتیاز بین ۲/۵ تا ۳/۴۹)
۲۲/۳	۲۵	زیاد	(امتیاز بین ۳/۵ تا ۴/۴۹)
۰	۰	خیلی زیاد	(امتیاز بالای ۴/۵)
۱۰۰	۱۱۲	کل	
۰/۶۰	انحراف معیار:	$\cong ۳/۰۱$ متوسط	میانگین امتیازات:

بررسی توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رفتار کارآفرینانه کارکنان نشان می دهد که ۱۹/۶ درصد از آنها رفتار کارآفرینانه کمی داشته؛ ۵۸ درصد از آنها، رفتار کارآفرینانه متوسط و ۲۳/۲ درصد از آنها رفتار کارآفرینانه زیاد دارند. در ادامه نتایج آزمون t تک نمونه برای تعیین میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان در جدول دو ارائه شده است، ابتدا میانگین امتیازات مربوط به سوالات ۴۷ تا ۵۸ پرسشنامه برای این فرضیه لحاظ شده و سپس از آزمون T تک نمونه ای مستقل برای تحلیل استفاده شده است:

جدول ۲- آماره های مربوط به آزمون t تک گروهی برای میزان رفتار کارآفرینانه

متغیر	میانگین امتیازات	انحراف معیار	تعداد
میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان	۳/۰۱	۰/۶۰	۱۱۲

جدول ۳- تک نمونه‌ای برای میزان رفتار کارآفرینانه شاخصهای آماری آزمون

آزمون مورد استفاده	اختلاف میانگین ها	T محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری
One-Sample Test	۰/۰۱	۰/۱۹	۱۱۱	۰/۸۴۷

بر طبق یافته های بدست آمده از جدول شماره ۲ و ۳ میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی در حد متوسط است؛ چون همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم سطح معنی‌داری برای آزمون مربوطه (۰/۸۴۷) از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. مساوی بودن میانگین امتیازات (۳/۰۱) از میانگین فرضی (۳) نیز تأییدی بر این مطلب می‌باشد که میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان از حد متوسط بیشتر نمی‌باشد.

در ادامه به ارائه اماره استنباطی و آزمون فرضیات پرداخته شده است، از آنجایی که هدف این پژوهش شناسایی عوامل ساختاری موثر بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی می‌باشد. به منظور آزمون فرضیه های پژوهش مقدار هر یک از این ابعاد محاسبه شد. از آنجایی آنکه متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به عنوان مفاهیم کیفی از طریق طراحی پرسشنامه به صورت کمی اندازه گرفته شده اند، برای بررسی رابطه آنها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

فرضیه اصلی: بین عوامل ساختاری و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد. جدول ۴ نشان دهنده نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون است؛

جدول ۴- جدول ضریب همبستگی بین عوامل ساختاری و رفتار کارآفرینانه کارکنان

عوامل ساختاری	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۴۱۵	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری
۱۱۲	تعداد

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول ۴، بین عوامل ساختاری و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد؛ چون همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ از $۰/۰۵$ کوچکتر است. ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل ساختاری و رفتار کارآفرینانه کارکنان (۰/۴۱) می‌باشد که حاکی از رابطه متوسط و مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد.

فرضیات فرعی:

۱- بین سیستم تحقیق و توسعه و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵- جدول ضریب همبستگی بین سیستم تحقیق و توسعه و رفتار کارآفرینانه کارکنان

ضریب همبستگی پیرسون		سیستم تحقیق و توسعه
رفتار کارآفرینانه کارکنان	ضریب همبستگی	۰/۲۱۳
	سطح معنی داری	۰/۰۲۴
	تعداد	۱۱۲

بر طبق نتایج بدست آمده از جدول ۵، بین سیستم تحقیق و توسعه و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد؛ چون همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم $\text{Sig} = ۰/۰۲۴$ از $۰/۰۵$ کوچکتر است. ضریب همبستگی پیرسون بین سیستم تحقیق و توسعه و رفتار کارآفرینانه کارکنان ($۰/۲۱$) می‌باشد که حاکی از رابطه ضعیف و مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد.

فرضیه ۲: بین فرآیندها و روشهای انجام کار و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶- جدول ضریب همبستگی بین فرآیندها و روشهای انجام کار و رفتار کارآفرینانه کارکنان

ضریب همبستگی پیرسون		فرآیندها و روشهای انجام کار
رفتار کارآفرینانه کارکنان	ضریب همبستگی	۰/۳۷۷
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۲

بر طبق نتایج بدست آمده از جدول شماره ۶، بین فرآیندها و روشهای انجام کار و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد؛ چون همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ از $۰/۰۵$ کوچکتر است. ضریب همبستگی پیرسون بین فرآیندها و روشهای انجام کار و رفتار کارآفرینانه کارکنان ($۰/۳۷$) می‌باشد که حاکی از رابطه متوسط و مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد.

فرضیه ۳: بین سیستم اطلاعاتی و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷- جدول ضریب همبستگی بین سیستم اطلاعاتی و رفتار کارآفرینانه کارکنان

ضریب همبستگی پیرسون		سیستم اطلاعاتی
رفتار کارآفرینانه کارکنان	ضریب همبستگی	۰/۴۶۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۲

بین سیستم اطلاعاتی و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی، رابطه معنی داری وجود دارد؛ چون همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$ از $۰/۰۵$ کوچکتر است. ضریب همبستگی

پیرسون بین سیستم اطلاعاتی و رفتار کارآفرینانه کارکنان (۰/۴۶) می‌باشد که حاکی از رابطه متوسط و مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد.

فرضیه ۴: بین میزان ارتباط عوامل ساختاری با رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۸_ ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رفتار کارآفرینانه کارکنان)

متغیرهای مستقل	B	انحراف معیار	Beta	T	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۹۰۹	۱/۲۲۶		۸/۴۴۷	۰/۰۰۰
سیستم تحقیق و توسعه (x1)	-/۰۶۱	۱/۰۸۹	-/۰۷۵	-/۶۸۸	۰/۴۹۳
فرآیندها و روشهای انجام کار (x2)	۱/۰۸	۱/۰۴	۱/۱۳۸	۱/۰۳۳	۰/۳۰۴
سیستم اطلاعاتی (x3)	۱/۲۹۷	۱/۰۸۸	۱/۴۰۶	۳/۳۷۶	۰/۰۰۱

معادله خطی رگرسیون با استفاده از ضرایب B به صورت زیر است:

$$Y = 1/909 + (-0.061) X_1 + 0.108 X_2 + 0.297 X_3$$

بنابراین با توجه به ضرایب Beta مشخص می‌شود که تاثیر سیستم اطلاعاتی بر رفتار کارآفرینانه کارکنان (۰/۴۰) نسبت به (سیستم تحقیق و توسعه) و (فرآیندها و روشهای انجام کار) بیشتر می‌باشد.

۴. نتیجه‌گیری

کارآفرینی و در بطن آن رفتار کارآفرینانه کارکنان به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی در عصر اطلاعات، نقشی محوری در فعالیت‌های فردی و سازمانی ایفا می‌کند؛ و از آن جا که در کشورهای جهان سوم، دولت و سازمان‌های دولتی در تمام عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حضوری گسترده و فراگیر دارند، تبدیل این سازمان‌ها از حالت سنتی و بوروکراتیک به سازمان‌های کارآفرینانه، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با توجه به نتایج حاصله از این پژوهش، اولاً به خوبی می‌توان دریافت که سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی نتوانسته در رهگذر انقلاب کارآفرینانه، از مزایای کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان خود آنچنانکه شایسته است بهره‌گیری نماید و رفتار کارآفرینانه کارکنان در آن، کمی پایین‌تر از حد متوسط است و این یافته با نتایج پژوهش‌های مقیمی، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۶)، دهقان و همکاران (۱۳۹۱) و سالاریان زاده و همکاران (۱۳۹۰) که در بخش پیشینه تحقیق مورد اشاره قرار گرفته مطابقت دارد. ثانیاً نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای مختلفی در قالب عوامل ساختاری (سیستم تحقیق و توسعه، فرآیندها و روش‌های کار و سیستم اطلاعاتی)، در سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان غربی با ارتقای کارآفرینی سازمانی در این سازمان، با درجه اولویت و اهمیت متفاوت، مرتبط هستند. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های صورت پذیرفته توسط مقیمی (۱۳۸۳)، حق‌شناس و همکاران (۱۳۸۶)، دهقان و همکاران (۱۳۹۱) و سالاریان زاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد؛ بنابراین با عنایت به این نتایج، این سازمان نیازمند الگوی کاربردی برای توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان می‌باشد.

منابع

۱. الوانی، س. م؛ و ریاحی، ب. ۱۳۸۲، نظریه نوین مدیریت کیفیت جامع در بخش دولتی ایران، تهران: نشریه تحول اداری، شماره ۴۲.
۲. حق شناس، ا. جمشیدیان، ا. شائمی، ع. شاهین، آ؛ و یزدانشناس، م. ۱۳۸۶، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، صص ۳۱-۷۳.
۳. دهقان، ر. طالبی، ک؛ و عربیون، ا. ۱۳۹۱، پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۶، شماره ۱، صص ۲۲-۳۳.
۴. رحمانیان کوشکی، م؛ و عباسی، ع، ۱۳۹۲، "ساز و کارهای تاثیر گذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم"، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۱۲۱-۱۳۸.
۵. سالاریان زاده م. ح. صدر ف. واعظ مهدوی م. ر؛ و ماهر ع. ۱۳۹۰، عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های بهداشتی درمانی دولتی ایران، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره ۸، ویژه نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، صص ۱۱۹۹-۱۲۱۲.
۶. عباس پور، ع؛ و دهقانی، ع، ۱۳۹۱، "مطالعه تطبیقی ویژگی های نظام آموزش کارکنان"، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۰۱-۱۱۸.
۷. مقیمی، س. م. ۱۳۸۳، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، صص ۱۶۳-۱۶۵.
۸. مقیمی، س. م. ۱۳۸۳، عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران، فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره ۷، صص ۲۷-۷۸.
9. Analoui, F. Moghimi, S. M. & Khanifar, H. 2009, Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran, Journal of Management Development, No. 285, pp. 22-532.
10. Pearce, J.A. Kramer, T.R. & Robbins, K.D. (1997). Effects of managers' entrepreneurial behavior on subordinates. Journal of Business Venturing, 12: pp147-160
11. Zampetakis, L.A. Beldekos, P. & Moustakis, V. (2009). Day to-day entrepreneurship within organizations: The role of trait Emotional intelligence and perceived organizational support. European Management Journal, 27: 165-175.

Analyze the structural factors affecting the development of entrepreneurial behavior (The case study: employees of Industry, Mine and Trade Organization in Western Azerbaijan)

Yasser Taleie Ghare Gheshlaghi

Master of Science, Faculty of Humanities - Department of Management, Islamic Azad University, Mahabad, Orumiyeh, Iran

Abstract

The aim of this study is to investigate the structural factors affecting the development of entrepreneurial behavior of Industry, Mine and Trade organization in western Azerbaijan. The method was practical in terms of purpose and was descriptive correlation in terms of method. The statistical population of research consists of all official and contractor employees in Industry, Mine and Trade Organization of West Azerbaijan that based on data obtained in the study period, their number was 157 people, that 112 people were selected as a sample through stratified sampling. According to Peirce's theory, the entrepreneurial behavior of employees was defined in four dimensions, creating the prospect of business, creating a proper environment for entrepreneurship, supporting innovation and seeking opportunities and, in this regard, five separate theories have been regulated and tested. Data collection method in the first part is libraries and documentation and it is a survey method for the second part. The data collection tool in the survey is a questionnaire, which was given to statistical sample of employees after measuring its validity and reliability. After collecting the questionnaires, descriptive and inferential statistical methods were used for data analysis. The results indicate structural factors (R & D systems, processes and procedures and information systems) in the Organization of Industry, Mine and Trade of West Azerbaijan has a significant relationship with the promotion of organizational entrepreneurship, in this organization.

Keywords: entrepreneurship, organizational entrepreneurship, employees' entrepreneurial behavior, structural factors.
