

ارزیابی درک مدیران میانی از محیط داخلی برای کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پالایشگاه گاز بیدبلند)

اکرم روزدار^۱، محسن مظفر^۲

^۱ کارشناس ارشد توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، واحد علوم تحقیقات دانشگاه خوزستان، اهواز، ایران

^۲ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، واحد الکترونیک دانشگاه آزاد، تهران، ایران

چکیده

یکی از سازوکارهای مطلوب سازمانها برای پاسخی سریع و مناسب به تغییر و تحولات روزافزون محیطی در فضای کسب و کار، ایجاد سازمانهای کارآفرین است؛ سازمانهای کارآفرین از طریق نهادینه سازی کارآفرینی در درون خود، موجبات اجرایی شدن ابعاد کارآفرینی سازمانی را فراهم می آورند. بر این اساس هدف این تحقیق شناسایی و اولویت بندی عوامل سازمانی موثر بر اجرایی کردن ابعاد کارآفرینی سازمانی در شرکت پالایش گاز بید بلند می باشد؛ جامعه آماری تحقیق شامل ۸۴۷ نفر از مدیران، کارشناسان و کارکنان شرکت پالایش گاز بید بلند بوده؛ که با استفاده از فرمول حجم نمونه تعداد ۲۷۶ نفر بعنوان حجم نمونه تعیین شده است؛ نحوی انتخاب افراد نیز به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای و نهایتاً تصادفی ساده می باشد؛ در این پژوهش ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS و روش تحلیل عاملی؛ عوامل اصلی (متغیرهای پژوهش) از پرسشنامه استخراج شده اند؛ پس از تایید نرمال بودن متغیرها، از آزمون t تک نمونه ای برای تأیید رابطه بین متغیرها و بررسی فرضیه های پژوهش استفاده شده است؛ همچنین از آزمون فریدمن جهت میزان تأثیرگذاری عوامل شناسایی شده استفاده شده است. یافته های پژوهش، پنج عامل را شناسایی کرده که میزان اهمیت عوامل مورد بررسی از نظر کارکنان یکسان نبوده و عامل حمایت مدیریت از نظر کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است و بقیه عوامل در رده های پایین تر قرار دارند.

واژه های کلیدی: عوامل سازمانی، نوآوری، خلاقیت، کارآفرینی سازمانی، پالایش گاز بیدبلند.

۱- مقدمه

امروزه سازمانها نمی توانند با تعداد کمی از نفرات خلاق، کارآفرین یا اجرای چند طرح کارآفرینانه ی کوچک بررقبای نوآور، چابک، منعطف و فرصت گرای خود فائق آیند؛ باید شرایط سازمانها طوری باشد تا هم کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کنند و براحتی فعالیتهای کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (صمد آقایی، ۱۳۷۸).

سازمانها باید خود را برای مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی های ژرف جهانی آماده کنند به گونه ای که نوآوری بعنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای سازمان ها پذیرفته شود؛ افزایش خلاقیت درسازمانها می تواند به ارتقاءکمیت وکیفیت خدمات، کاهش هزینه ها جلوگیری ازاتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی درکارکنان منجرگردد (موغلی و مالکی طبس، ۱۳۸۸).

خلاقیت و نوآوری^۱ بعنوان یک پدیده ی نوین نقش موثری در توسعه و پیشرفت کشور در تمامی زمینه ها دارد؛ اگر خلاقیت را ایجاد راه حل‌های بدیع و مناسب برای مسائل چالش انگیز در هر حوزه از فعالیت بشری تعریف کنیم، نوآوری پیاده سازی آن ایده های بدیع و مناسب است؛ درحقیقت خلاقیت شرط بقا برای تمام جوامع است.

اگر تحول جامعه شناخت و پرورش کار آفرینان نوآور و خلاق را در پیش بگیریم، این باعث شکوفایی صنعت، پویایی جامعه، کم شدن بیکاری و افزایش ثروت در جامعه خواهد شد (جمشیدی، ۱۳۸۵).

کارآفرینی^۲ فرآیندی است که از فرصتها بوسیله افراد و بدون توجه به منابعی که در کنترل آنها ست تعقیب می شود، در زمان حال کارآفرینی نوآور است که با خلاقیت خود کار جدیدی را شروع می کند؛ کارآفرینان کسانی هستند که از کسب و کار جدید موقعیت های شغلی نو، ایده‌های تازه و جدید برای سازمان استقبال می کنند.

کارآفرین فردی، فردی است که همیشه در جستجوی تغییرات است، در برابر آن از خود واکنش نشان می دهد و آن را یک فرصت و شانس می داند (پیتر دراگر)؛ قابل ذکر است کارآفرینی تنها فردی نیست، بلکه سازمانی نیز می باشد.

کارآفرینی سازمانی^۳ بعنوان نوع و شیوه ای از فعالیت کارکنان سازمان که منجر به نوآوری در محصول و خدمات می شود تعریف شده است. (آنتونیک و همکاران^۴، ۲۰۰۳)؛ بطوریکه فعالیتهای سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری^۵ و پیش تازی^۶ سوق دهد.

سازمان کارآفرین^۷ سازمانی است که در صدد رشد پیوسته و پایدار از طریق به دست آوردن قابلیت‌های نوین، گسترش ظرفیتهای و قدم گذاشتن به عرصه‌های جدید کسب و کار است.

لازمه این امر، نهادینه شدن کارآفرینی شرکتی در فرهنگ یک سازمان، عملکرد فراگیر، پیوسته و دائمی (و نه مقطعی) آن در فرایندهای عملیاتی و یا خدماتی و به علاوه، مورد پذیرش بودن در میان تمامی اعضای سازمان (و نه فقط تعداد محدودی از اعضا) است.

پس در بین تقسیم بندی و تعاریف به عمل آمده مشخص می شود که فرد کارآفرین، کارآفرینی سازمانی و سازمان کار آفرین یک هدف اصلی و نهایی را دنبال می کنند که همان تمرکز بر افزایش قابلیت شرکت برای به دست آوردن مهارت ها و قابلیت های نوآورانه می باشد؛ بطوریکه سبب بهبود موقعیت رقابتی و عملکرد مالی شرکت شود.

این حقیقت مسلم است که تاثیرات کارآفرینان در هر جامعه صرفا اقتصادی نیست، بلکه تحولات اجتماعی و فرهنگی زیادی را به همراه دارد؛ برخی^۸ معتقدند کارآفرینی برای هر جامعه منافع ای دارد که اعم آن عبارتند از: بهبود وضعیت اشتغال، بهبود کیفیت زندگی، توزیع متناسب درآمد، بهره برداری از منافع وفعال شدن آنها برای بهره برداری عظیم ملی.

^۱. Creativity & Innovation

^۲. Entrepreneurship

^۳. Corporate Entrepreneurship

^۴. Antoine B. & Hisrieh R

^۵. Risk-Taking

^۶. Proactiveness

^۷. Entrepreneurial Organization

^۸. پرومند نسب (۱۳۸۵).

پس با توجه به این تأثیرهای عمده که کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه دارند ضرورت ایجاد می کند تحقیقاتی در جهت شناسایی کار آفرینان صورت گرفته تا امکانات لازم در اختیار آنها قرار گیرد و حمایت های ضروری از آنها بعمل آید.

محقق در این تحقیق تاثیر عوامل مؤثر بر کارآفرینی درون سازمانی را از دید مدیران میانی شرکت پالایش گاز بید بلند بر اساس مدل (هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲)^۱ مورد سنجش، ارزیابی و تحلیل قرار داده و پیشنهاد هایی که قابلیت اجرایی شدن را دارا باشند، ارائه می نماید؛ که این موضوع تابعی از مسائل فرعی عنوان شده در زیر می باشد:

- تعیین میزان حمایت مدیر در کارآفرینی سازمان در شرکت پالایش گاز بید بلند.
- تعیین میزان اختیار کاری در کارآفرینی سازمان در شرکت پالایش گاز بید بلند.
- تعیین میزان پاداش و تشویق در کارآفرینی سازمان در شرکت پالایش گاز بید بلند.
- تعیین میزان آماده بودن سازمان در کارآفرینی سازمان در شرکت پالایش گاز بید بلند.
- تعیین میزان مرزهای سازمانی در کارآفرینی سازمان در شرکت پالایش گاز بید بلند.

سازمان مورد نظر محقق جهت انجام بررسی کارآفرینی سازمانی، شرکت پالایش گاز بید بلند در استان خوزستان ۳۲ کیلومتری غرب بهبهان و ۴۵ کیلومتری شمال امیدیه می باشد؛ و محقق از دی ماه ۱۳۹۴ طرح تفکر خود را عملاً آغاز نموده و داده های پژوهش نیز مربوط به تیرماه ۱۳۹۵ می باشد؛ و گزارش تحلیلی در یک دوره چهار ماهه از تیرماه تا مهرماه سال ۱۳۹۵ انجام و تدوین شده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲- مبانی نظری مطابق با مساله پژوهش

۱-۱-۲- واژه کارآفرینی

کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entrepreneur* به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است؛ واژه ای است نسبتاً نو و جدید که از لفظ آن نمی توان به مفهوم آن پی برد بطوری که همانند بسیاری از مفاهیم و سازه ها، درباره کارآفرینی تعریف واحدی وجود ندارد که مورد توافق (اجتماع) صاحب نظران در همه رشته ها باشد و در تعریف آن هر محقق با توجه به زمینه تخصصی خود به این موضوع پرداخته است؛ اقتصاددانان بیشتر نقش های کارکردی و تولید ثروت کارآفرینی را مورد توجه قرار دادند و مسئولیت رشد اقتصادی را با کارآفرینان می دانند که محیط رقابتی جامعه را به حرکت در می آورند و چرخ های توسعه اقتصادی را می - چرخاند.

- جامعه شناسان و روانشناسان ابعاد فرهنگی، اجتماعی و ویژگی های شخصیتی کارآفرینان را بررسی نموده اند.

۲-۱-۲- تکامل کارآفرینی

شناخت کارآفرینان به فرانسه قرن ۱۸ برمی گردد یعنی زمانی که ریچارد کانتیلون^۲ اقتصاد دان، فعالیت خطر پیشگی را به کارآفرینی مرتبط دانست. در همان دوره در انگلستان، انقلاب صنعتی در شرف وقوع بود و کارآفرینان نقش محسوسی در خطرپیشگی و تبدیل منابع داشتند. ارتباط کارآفرینی و اقتصاد مدت هاست که به عنوان یک هنجار پذیرفته شده است؛ در حقیقت تا دهه ۱۹۵۰، اکثریت تعاریف و ارجاعات به کارآفرینی از سوی اقتصاددان مطرح شده بود؛ برای مثال کانتیلون^۳ (۱۷۲۵)، ژان باتیست سی^۴ (۱۸۰۳) و ژوزف شومپیتر^۵ (۱۹۴۳) همگی درباره کارآفرینی و تاثیر آن بر توسعه اقتصادی قلم

^۱ Jeffrey S. Hornsbya, Donald F. Kuratkoa, Shaker A. Zahra (2002)

^۲ Richard Cantillon

^۳ Cantillon

^۴ Jean Baptiste Say

^۵ Schumpeter

فرسایبی کرده‌اند. طی چندین دهه نویسندگان پیوسته در تلاش بوده‌اند توضیح دهند کارآفرینی چیست و از آن تعریفی ارائه دهند.

در کارآفرینی، همه متفق القول هستند که بحث بر سر نوعی رفتار است که شامل:

(۱) ارائه راهکار. (۲) سازماندهی یا تغییر سازماندهی ساز و کارهای اقتصادی برای تبدیل شرایط و منابع به دست مایه‌های علمی. (۳) پذیرش ریسک شکست.

رابرت سی، پس از بازبینی تکامل کارآفرینی و بررسی تکامل کارآفرینی آن را به اینگونه ارائه می‌دهد:

کارآفرینی فرایند پویایی برای ایجاد ارزش افزوده است، این ارزش را افرادی ایجاد می‌کنند که ریسک‌های بزرگی در زمینه مساوات، زمان و یا تعهد کاری برای فراهم آوردن ارزشی جهت یک محصول به جان می‌خرند؛ خود محصول ممکن است جدید باشد یا نباشد یا ممکن است منحصر به فرد باشد ولی ارزش باید به نحوی توسط کارآفرین با امنیت بخشیدن و اختصاص دادن منابع و مهارت‌های لازم القاء گردد.

در قرن حاضر، این واژه مترادف با سرمایه‌گذاری شده است یا حداقل ارتباط نزدیکی با آن یافت؛ همچنین به طور کلی معلوم شد که کارآفرینان به عنوان عامل تغییر عمل می‌کنند.

۲-۱-۳- کارآفرینی

کارآفرینی عبارت است از انجام اموری که عموماً در دوره‌های عادی روال تجاری به انجام نمی‌رسند؛ کارآفرینی اساس پدیده‌ای است که وجه گسترده‌تر آن رهبری است؛ ترنر^۱ (۲۰۰۲) تعریف خاص کارآفرینی را به این صورت ارائه می‌دهد که، کارآفرینی شامل فرآیند جستجو و پیگیری فرصت و حداکثر سازی ارزش ناشی از آن است.

۲-۱-۴- کارآفرینی سازمانی

برخی نویسندگان کارآفرینی سازمانی را فرآیندی تعریف می‌کنند که افراد داخل شرکت از طریق آن به دنبال فرصت جدیدی هستند که مستقل از منابعی می‌باشند که در حال حاضر در اختیار آن هاست. (استیونسون و جارلید،^۲ ۱۹۹۰) برخی نیز آن را انجام کارهای جدید و خروج از عادت به منظور دستیابی به فرصت‌ها می‌دانند. (وسپر^۳، ۱۹۹۰). تمرکز کارآفرینی سازمانی بر افزایش قابلیت شرکت برای به دست آوردن مهارت‌ها و قابلیت‌های نوآورانه می‌باشد.

۲-۱-۵- ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها

از اوایل دهه ۱۹۸۰ سازمان‌ها به منظور تسریع تغییرات، به خلاقیت و نوآوری توجه زیادی نشان داده‌اند. امروزه سازمان‌ها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند، گیفورد پینچات ۱۹۸۵ معتقد است «نوآوری در سازمان‌ها به دلیل تأکید بیش از اندازه به سیستم کنترلی به صورت راکد درآمده است» به نظر وی راه حل این مشکل کارآفرینی است؛ در واقع این مسئله به اثبات رسیده است که شرایط پیرامونی سازمان‌های امروزی به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها نیازمند راه‌حل‌های جدید و منابع متفاوت می‌باشد و بدون تردید یکی از مهمترین منابع، ابتکار، خلاقیت، نوآوری و در یک کلمه کارآفرینی است که بعنوان یکی از مهمترین عوامل توسعه شناخته شده است.

۲-۱-۶- ویژگی سازمان کارآفرین

مواردی که در زیر برشمرده می‌شود از مهمترین ویژگی‌های یک سازمان کارآفرین می‌باشد.

• حمایت مدیر

هنر مدیر کارآفرین عبارتست از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن‌های کارآفرین؛ از این رو خصوصیات شخص مدیر

^۱. Turner

^۲. Stevenson & jarillo

^۳. Vesper

عبارتست از: تغذیه مالی برای شروع و حرکت طرح های نو، استفاده از ایده های جدید کارکنان، اعتقاد به مدیریت مشترک، قدردانی از افراد ریسک پذیر، قبول مسئولیت فعالتهای کارآفرینانه، پذیرش ریسک به عنوان خصیصه ای مثبت، حمایت از طرح های آزمایشی کوچک.

• **تفکر استراتژیک**

تفکر استراتژیک در دو سطح فردی و سازمانی جامعیت و دور اندیشی خاصی ایجاد می کند و باعث درک بهتر سازمان و محیط آن خواهد شد و به خلاقیت های مکرر منجر می شود؛ و فضای بروز خلاقیت فراهم می سازد.

• **خصوصی سازی**

خصوصی سازی از طریق ایجاد فعالیت های جدید سرمایه گذاری و نوآوری و عمل ریسک بین رویکردهای مختلف به کارآفرین منجر می گردد. (مهدوی عادل و رافعی، ۱۳۸۵).

• **اختیار در زمینه آزادی عمل**

آزادی عمل در آزمودن و شکست خوردن، یکی از مولفه هایی است که تمامی سطوح مدیریت را تشویق می کند تا ایده های جدید را بیازمایند (شاه حسینی، ۱۳۹۰).

• **پاداش، انگیزه**

عملی بودن و امکان پذیر بودن پاداش در نظر گرفته شده از ویژگیهای سازمانهای کارآفرین است؛ نیاز خود شکوفایی یکی از مهمترین انگیزه های کارآفرینان در محقق کردن چشم انداز خود است.

۲-۱-۸- تعاریف عملیاتی مدل

بر اساس مبانی نظری مطرح شده و با توجه به ساختار سازمانهای کارآفرین برای تحقیق حاضر^۱ از پرسشنامه استفاده شده که مفاهیم زیر به عنوان متغیرهای اصلی زمینه ساز یک سازمان کارآفرین از آن قابل استخراج است.

• **حمایت مدیر**

حمایت مالی مدیریت برای انجام کارها؛ حمایت از پروژه های کوچک در داخل سازمان؛ دسترسی به وجوه و منابع جهت انجام کار؛ شکل و ایجاد تیم های اجرایی (کارگروهها)؛ شناسایی و بکارگیری افراد برای مخاطره پذیری و خلاقیت. (هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲).

• **اختیار در زمینه آزادی عمل (تفویض اختیار)**

تفویض اختیار به زیردست؛ قدرت تصمیم گیری به افراد خلاق و موفق (پذیرش پیشنهادات افراد خلاق و موفق)؛ حل مشکل از طریق مشورت و همکاری؛ انعطاف پذیری در فرآیند بودجه ریزی. (هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲).

• **پاداش و انگیزش (شیوه جدید پاداش)**

تشویق از طرف مدیریت مالی؛ دادن پاداش اضافی و کارانه مبتنی بر عملکرد. (هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲).

• **اختصاص زمان (فرصت زمانی)**

دادن فرصت دوباره برای جبران اشتباهات؛ اهمیت دادن به اینکه کارکنان مشغول بکار باشند. (اهمیت به اشتغال)؛ اهمیت دادن به ویژگی های فرد با نیازمندی های شغلی. (تناسب کار و اندام). (هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲) (احمدپور، ۱۳۸۰).

• **حد مرز سازمانی (موانع سازمانی)**

قابلیت پذیرش تغییرات ساختاری توسط مدیریت کلان سازمان جهت افزایش مسئولیت سازمان همجوار با تعهدات دستوری؛ تغییر در ساختار و نمودار سازمانی؛ کاهش واحدهای سازمانی؛ معرفی محصول یا خدمت جدید؛ ارائه یک اندیشه یا فکر نو.

^۱Jeffrey S. Hornsbya, Donald F. Kuratkoa, Shaker A. Zahra (2002). Journal of Business Venturing, 17 (253-273).

(هورنزی و همکاران، ۲۰۰۲).

۲-۲- پیشینه تحقیق

مطالعات بسیاری در زمینه کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی انجام شده است، در این پژوهش مطالعاتی در داخل و خارج از کشور توسط محقق انتخاب شده است که بیشترین همخوانی را با مطالعه مورد نظر داشته باشد.

۲-۲-۱- پیشینه مطالعات داخلی

مبارکی، محمدحسن؛ خیاطان، مهدی (۱۳۹۳)، «عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاههای علوم پزشکی تهران» به این نتیجه دست یافتند که رفتار کارآفرینی مدیران می تواند گامی ضروری جهت دستیابی به اهداف سازمانی مختلف از جمله نوآوری و شکار فرصتهای موجود در بازار و در نتیجه، افزایش سوددهی و قرارگرفتن در لبه ی رقابتی مراکز تحقیقاتی دانشگاههای علوم پزشکی تهران باشد.

علی مردانی و همکاران (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه ی میان ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که بین ساختار و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معنی دار وجود دارد و بین مؤلفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس وجود دارد.

جهانگیری، کلانتری ثقفی (۱۳۸۷)، «بررسی و سنجش ویژگیهای کارآفرینی مدیران (مطالعه موردی شرکت مخابرات)» به این نتیجه دست یافتند که کارآفرین بودن با سابقه کار، جنسیت و پست سازمانی رابطه نداشته و میانگین نمرات بدست آمده از پرسشنامه برای ویژگی مدیران بیش از ۲/۵ و در فاصله ۳ الی ۳/۳ بوده است.

یدالهی فارسی و همکاران (۱۳۸۷)، «بررسی کارآفرینی درون سازمانی در سازمانهای دولتی (مطالعه موردی استان خوزستان)» به این نتیجه دست یافتند که در شرایط موجود سازمان (کنترل، آموزش و تحقیق، مدیریت تغییر، اهداف و تصمیم گیری سازمانی) بیشترین تاثیر بر کارآفرینی درون سازمانی خواهند داشت.

جعفری و اخوان (۱۳۸۵)، «توسعه مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانایی» کلید موفقیت کارآفرینی را نوآوری دانسته و معتقد است دانش افراد سازمان به عنوان مهمترین منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان، نقش مهمی را در فرآیند خلاقیت و نوآوری ایفا می کند.

سید حسینی (۱۳۸۰)، «شناسایی عوامل و شاخص های اولویت دار جهت دستیابی به سازمان های کارآفرین در کشور» عوامل و شاخص هایی که در صورت وجود در سازمان ها به تقویت فضای نوآوری و افزایش انجام فعالیت های کارآفرینانه در سازمان منجر می شود را مورد بررسی قرار داده است. این عوامل در پنج دسته مطالعه شده اند که عبارتند از: ۱- حمایت مدیریت ۲- فرهنگ ۳- ساختار ۴- سیستم ها ۵- اهداف و راهبردها.

۲-۲-۲- پیشینه مطالعات خارجی

ویل لی مینا (۲۰۱۴)^۱، «کارآفرینی، رشد اقتصادی و نظریه کارآفرینی» از نظریه های کارآفرینی برای پیوند کارآفرینی به رشد اقتصادی استفاده کرده، کارآفرینی را به عنوان یک رشته نشان داده و چگونگی و تفاوت آنرا از مدیریت بررسی کرده است.

رانس فورد و همکاران (۲۰۱۳)^۲، «ارتقاء کارآفرینی برای توسعه پایدار» یافته های او نشان می دهد که کارآفرینی مثبت به پایداری توسعه اقتصادی کمک می کند؛ دلیل آن این است که کارآفرینی می تواند با محرکهای اساسی اقتصادی مانند نوآوری؛ فرصتهای شغلی و توسعه محصول تولیدی را با نهایت ارزش افزایش دهد.

برگلان و همکاران (۲۰۱۱)^۳، «کارآفرین، ریشه ها و پیامدها»، عقیده بر این است که کارآفرینی، نه تنها خود اشتغالی بلکه

¹. Wilhelmina Smith(2014)

²Ransford Quarmyne Churchil&Grace Sintin Adasi(2013)

³. Helge Berglann and Jens Fredrik Skogstrom (2011)

اشتغال توسط خود شخص در شرکت است. آن ها به این نتیجه رسیده اند که گرایش به کارآفرینی سودآور است و تنوع درآمد را بالا می برد.

کیارنی و همکاران (۲۰۰۸)^۱، «مدل مفهومی از بخش های عمومی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی» داشتن ساختار سازمانی ارگانیک با ویژگی رسمیت پایین و تمرکز پایین را نسبت به ساختارهای سازمانی مکانیک با رسمیت بالا و تمرکز بالا برای کارآفرینی سازمانی مناسب تر معرفی کرده اند.

هورنزی و همکاران (۲۰۰۲)^۲، «درک مدیران میانی از محیط داخلی برای کارآفرینی سازمانی: ارزیابی یک مقیاس اندازه گیری» ارزیابی مدیران برای یک مقیاس اندازه گیری که عوامل داخلی سازمانی که تحت تاثیر مدیران میانی هستند را برای کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته اند، بطوریکه پنج عامل سازمانی تاثیر گذار بر کارآفرینی از طریق پرسشنامه استخراج شده است و اصطلاحاً به CEAI نامگذاری شده اند و این نتیجه حاصل شده که ابزار ارزیابی کارآفرینی سازمانی (CEAI) میتواند در برنامه های آموزشی برای مدیران میانی ابزار مفیدی باشد.

سدلر (۲۰۰۰)^۳، «کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی» سازمان های با ساختار سازمانی ارگانیک نسبت به سازمان های با ساختار سازمانی مکانیستی برای کارآفرینی موثرتر می باشند.

۳- مدل و فرضیه های تحقیق

شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که جهت تعیین میزان کارآفرینی سازمانی در مدیران میانی سازمان از مدل هورنزی و همکاران (۲۰۰۲)^۴ استفاده شده است؛ که در این تحقیق "حمایت مدیر"، "اختیار کاری"، "پاداش/ تشویق"، "آماده بودن سازمان"، "مرزهای سازمانی" به عنوان متغیر مستقل و "کارآفرینی درون سازمانی" به عنوان متغیر وابسته بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه های زیر در شرکت پالایشگاه گاز بید بلند استان خوزستان بپردازد:

• فرضیه اصلی

عوامل مؤثر بر قابلیت کارآفرینی درون سازمانی در مدیران میانی شرکت پالایش گاز بید بلند در حد مطلوب می باشد.

• فرضیه های فرعی

فرضیه شماره ۱: میزان حمایت مدیر در شرکت پالایش گاز بید بلند در حد مطلوب است.

فرضیه شماره ۲: میزان اختیار کاری (عملی) در شرکت پالایش گاز بید بلند کمتر از حد مطلوب است.

فرضیه شماره ۳: میزان پاداش و تشویق در شرکت پالایش گاز بید بلند بیشتر از حد مطلوب است.

فرضیه شماره ۴: میزان آماده بکار بودن شرکت پالایش گاز بید بلند بالاتر از حد مطلوب است.

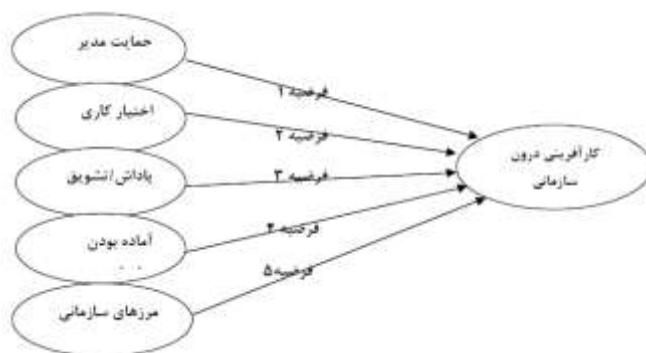
فرضیه شماره ۵: میزان مرزهای شرکت پالایش گاز بید بلند کمتر از حد مطلوب است.

^۱. Kearney & de lara(2008)

^۲Jeffrey S. Hornsbya, & Donald F. Kuratkoa, & Shaker A. Zahra(2002)

^۳Sadler, R. J. (2000).

^۴. با توجه به رفرنس شماره ۲۲، پایه تحقیق حاضر مقاله هورنزی و همکاران (۲۰۰۲) می باشد که توسط محقق با تعدیلاتی همراه بوده تا با ساختار و روابط سازمانهای دولتی ایران بخصوص شرکت پالایش گاز بید بلند مطابقت پیدا کند.



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

۴- روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان رسمی و پیمان مستقیم شرکت پالایش گاز بیدبلند می‌باشد که در مجموع تعداد آنها ۸۴۵ نفر می‌باشد. (N=845)؛ برای نمونه‌گیری با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه و جدول مورگان تعداد ۲۷۶ نفر بعنوان حجم نمونه تعیین شده است؛ نحوی انتخاب افراد نیز به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و نهایتاً تصادفی می‌باشد. بدین ترتیب که حوزه‌ها و بخش‌های اداری در شرکت پالایش گاز بیدبلند بعنوان خوشه در نظر گرفته شده و در هر یک از این بخش‌ها و حوزه‌های اداری و عملیاتی تعدادی از کارشناسان بصورت تصادفی انتخاب شده‌اند.

۴-۲- ابزار

در این پژوهش از پرسشنامه «درک مدیران میانی از محیط داخلی سازمان برای کارآفرینی»^۱ استفاده شده است، سپس بر طبق فرهنگ سازمانی محیط مور نظر (شرکت پالایش گاز بید بلند) توسط جمعی از کارشناسان بررسی تعدیل و ویرایش مجدد گردیده، که با استفاده از معیار ضریب آلفای کرونباخ بمنظور تعیین اعتبار پرسشنامه مورد تایید آماری قرار گرفته، سپس پرسشنامه برای اولین بار به صورت نرم افزاری طرحی و از طریق اینترنت داخل شرکت پالایش گاز بیدبلند به صورت تصادفی بین کارکنان توزیع و به صورت خودکار داده‌ها در فایل اصلی جمع‌آوری گردیده است. از ارسال ۳۱۵ پرسشنامه اینترنتی، قریب به ۲۹۴ نفر پاسخ داده که پس از حذف پاسخ‌های ناقص ۲۷۶ پاسخنامه مورد تحلیل آماری پژوهش حاضر قرار گرفته است.

۴-۲-۱- محتوای پرسشنامه

سوالات اصلی پرسشنامه به دنبال کسب اطلاعات در مورد برخی عوامل است که بیان کننده شرایط موجود سازمان در زمینه کارآفرینی درون سازمانی و منطبق بر فرهنگ و ادبیات کاری باشد؛ این سوالات نیز در پرسشنامه به گونه‌ای طرح شده است تا بتواند نگرش کارکنان را در رابطه با مدیران میانی سازمان نسبت به کارآفرینی درون سازمانی بسنجد. پرسشنامه شامل پنج بخش از قابلیت‌های سازمانی به شرح زیر است که به تفکیک مطرح شده است.

۱. حمایت مدیریت از کارآفرینی شامل ۲۰ سوال

۲. اختیار کاری شامل ۱۰ سوال

۳. پاداش/ تقویت شامل ۸ سوال

۴. آماده بودن سازمان شامل ۷ سوال

^۱. Middle managers perception of the internal environment for corporate entrepreneurship

۵. مرزهای سازمان شامل ۸ سوال در مجموعه پرسشنامه شامل ۵۳ سوال می‌باشد.

۴-۳- روایی (سازه و محتوا)

برای آن که نتایج حاصل از اندازه‌گیری دارای معنای مشخصی باشد؛ میزان روایی ابزار سنجش باید از قبل معلوم باشد؛ در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه برای انجام این آزمون از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود که در این بین، عوامل اصلی پژوهش از پرسشنامه نیز استخراج می‌شوند. عامل، متغیر جدیدی است که از طریق ترکیب خطی مقادیر اصلی متغیرهای مشاهده شده به صورت رابطه (۱) برآورد می‌شود.

$$F_j = \sum_{i=1}^p w_{ji} x_i = w_{j1}x_1 + w_{j2}x_2 + \dots + w_{jp}x_p \quad \text{رابطه ۱}$$

که در آن: F_j : عامل جدید x_i : متغیر i ام w_{ji} : ضریب نمره عاملی متغیر i ام و از نظر عامل j ام در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد؛ به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود.

۴-۳-۱- شاخص KMO

اگر مقدار این شاخص نزدیک به ۱ باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند در غیر این صورت نتایج تحلیل عاملی مناسب نیست؛ این شاخص از رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$KMO = \frac{\sum \sum r_{ij}^2}{\sum \sum r_{ij}^2 + \sum \sum \alpha_{ij}^2} \quad \text{رابطه ۲}$$

که در آن: r_{ij} : ضریب همبستگی بین متغیرهای i و j و α_{ij} : ضریب همبستگی جزئی بین آن‌ها

۴-۳-۲- آزمون بارتلت

اگر sig آزمون بارتلت کوچکتر از ۵ درصد باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است، زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

جدول (۱) خروجی آزمون بارتلت را نشان می‌دهد که با استفاده از داده‌های پژوهش حاضر و با استفاده از نرم افزار SPSS19 حاصل شده است، این آزمون دارای دو نتیجه می‌باشد.

نتیجه اول: از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۹۱ (نزدیک به یک) است تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. نتیجه دوم: مقدار sig آزمون بارتلت کوچکتر از ۵ درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی مناسب می‌باشد.

جدول ۱. آزمون بارتلت

شاخص		مرحله اول
KMO		۰.۸۹۱
بارتلت	آماره X^2	$df= 496X^2 = 371.4$
	sig	0.000

منبع: محاسبات محقق

^۱. kaiser-Meyer-Olkin Measure(Kmo)

^۲.Burtletts Test

همرا با خروجی آزمون فوق، خروجی دومی نیز گزارش می شود که اشتراک متغیر سوال‌ها را بررسی می کند و اگر هر کدام از این اشتراک‌ها کمتر از ۰/۵ باشد، آن سوال را برای افزایش روایی در دور دوم تحلیل عاملی حذف می کنیم. اما نتایج آزمون نشان داد^۱ که اشتراک هیچ کدام از متغیرها کمتر از ۰/۵ نیست، بنابراین نیاز به حذف هیچ کدام از سوال‌ها برای افزایش روایی نمی باشد.

با توجه به نتایج تحلیل عاملی می توان به این نتیجه رسید که پرسشنامه تحقیق مورد نظر از روایی قابل قبولی برخوردار است. همرا با خروجی آزمون فوق، خروجی سومی نیز گزارش می شود، این خروجی نشان می دهد که چند درصد از واریانس با چند عامل تبیین می شود که نتایج حاصل نشان می دهند که ۷۴/۴۷ درصد از واریانس ها ۱۰ عامل را تبیین می کنند؛ که این ۱۰ عامل خروجی سوم، با توجه به رابطه (۱) سبب ایجاد پنج عامل اصلی^۲ از پرسشنامه می شوند که این پنج عامل خود متغیر کارآفرینی سازمانی^۳ را نیز ایجاد می کند.

۴-۴- پایایی

برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ طبق محاسبات انجام شده توسط نرم افزار SPSS برای پرسشنامه مورد نظر، ضریب آلفای کرونباخ برای هر متغیر بیشتر از ۰/۷ و برای مجموع آن‌ها به میزان ۰/۹۷۶ می باشد که نشان می دهد پرسشنامه مورد نظر از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

۴-۵- آمار توصیفی عامل‌های شناخته شده از پرسشنامه

جدول (۲) آمار توصیفی پنج متغیر مستقل (حمایت مدیر، اختیار، پاداش، آمادگی و مرزسازمان) و متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) را نشان می دهد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	حمایت	اختیار	پاداش	آمادگی	مرزسازمان	کارآفرینی سازمانی
تعداد نمونه	۲۷۵	۲۷۶	۲۷۶	۲۷۶	۲۷۶	۲۷۶
میانگین	2.0088864	4.5166131	6.0028613	5.8699121	5.4749267	5.142
میانه	1.894	4.236	6.276	6.043	5.09	5.0906
انحراف معیار	0.718921	1.6929641	2.4636838	1.8187779	1.6960496	1.13397
واریانس	0.5168474	2.8661275	6.0697381	3.307953	2.8765842	1.286

منبع: محاسبات محقق

۴-۶- آزمون نرمال بودن عوامل، کولموگوروف-اسمیرنوف (KS)

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است؛ نتایج آزمون در جدول (۳) ارائه شده است.

^۱ با توجه به گسترده بودن جداول تحلیل عاملی از نمایش جداول خودداری شده و نهایتاً نتیجه مورد نظر محقق گزارش داده شده است.

^۲ این پنج عامل همان پنج متغیر مستقل در هر یک از فرضیه های فرعی پژوهش حاضر هستند.

^۳ با توجه به رابطه ۱ و پنج عامل مشخص شده (عوامل تعیین کننده کارآفرینی سازمانی)، متغیر وابسته که همان کارآفرینی سازمانی می باشد، مشخص می شود.

جدول ۳. آزمون کولمو گوروف-اسمیرنوف (KS) نرمال بودن عاملهای شناخته شده در پژوهش

کارآفرینی سازمانی	مرز سازمانی	آمدگی	پاداش	اختیار	حمایت	آماره (KS)
0/893	0/595	0/232	0/960	0/965	0/695	آماره Z
0/482	0/551	0/848	0/321	0/310	0/615	p-value

منبع: محاسبات تحقیق

همانطور که از جدول (۳) مشاهده می شود، p-value تمامی عاملهای شناخته شده پژوهش از سطح خطای ۵ درصد بزرگتر است بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که تمام عاملها نرمال هستند.

۵- یافته های تحقیق

۵-۱- آزمون فرض میانگین یک متغیر با یک مقدار ثابت (T تک نمونه)

• فرضیه ۱

H_0 : میزان حمایت مدیر در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان های دولتی در حد مطلوب است.

H_1 : میزان حمایت مدیر در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان های دولتی در حد مطلوب نیست.

جدول ۴. آزمون فرضیه اول پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
حمایت مدیر	۳/۴۲۵	۲۷۵	۰/۰۰۱	۳/۳۳۶۹۶	۱/۴۱۹۰	۵/۲۵۴۹

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۴)، سطح معنی داری sig کمتر از ۵ درصد است؛ بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می گیرد که نشان می دهد میزان حمایت مدیر در حد مطلوبی قرار ندارد.

• فرضیه ۲

H_0 : میزان اختیار کاری در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان های دولتی کمتر از حد مطلوب می باشد.

H_1 : میزان اختیار کاری در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان های دولتی کمتر از حد مطلوب نمی باشد.

جدول ۵. آزمون فرضیه دوم پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
اختیار کاری	۵/۴۳۱	۲۷۵	۰/۰۰۰	۲/۶۸۴۷۸	۱/۷۱۱۶	۳/۶۵۸۰

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۵)، سطح معنی داری sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می گیرد که نشان می دهد میزان اختیار کاری کمتر از حد مطلوب نمی باشد؛ و با توجه به میزان حد بالا و پایین و اختلاف با

میانگین نشان می‌دهد که کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

• فرضیه ۳

H_0 : میزان پاداش و تشویق در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان‌های دولتی بیشتر از حد مطلوب است.

H_1 : میزان پاداش و تشویق در شرکت پالایش گاز بیدبلند نسبت به سازمان‌های دولتی بیشتر از حد مطلوب نیست.

جدول ۶. آزمون فرضیه سوم پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
پاداش	۹/۰۴۸	۲۷۵	۰/۰۰۰	۳/۶۷۰	۲/۸۷۲	۴/۴۶۹

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۶)، سطح معنی‌داری sig کمتر از ۵ درصد است؛ بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد که نشان می‌دهد میزان پاداش بیشتر از حد مطلوب نمی‌باشد؛ و با توجه به میزان حد بالا و پایین و اختلاف با میانگین نشان می‌دهد که کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

• فرضیه ۴

H_0 : میزان آماده بکار بودن شرکت پالایش گاز بیدبلند به سازمان‌های دولتی بالاتر از حد مطلوب است.

H_1 : میزان آماده بکار بودن شرکت پالایش گاز بیدبلند به سازمان‌های دولتی بالاتر از حد مطلوب نیست.

جدول ۷. آزمون فرضیه چهارم پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
آماده به کار بودن	۵/۹۲۴	۲۷۵	۰/۰۰۰	۱/۹۹۶	۱/۳۳۳	۲/۶۶۰

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۷)، سطح معنی‌داری sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد که نشان می‌دهد میزان آماده به کار بودن بالاتر از حد مطلوب نمی‌باشد؛ و با توجه به میزان حد بالا و پایین و اختلاف با میانگین نشان می‌دهد که کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

• فرضیه ۵

H_0 : میزان مرزهای شرکت پالایش گاز بیدبلند به سازمان‌های دولتی کمتر از حد مطلوب است.

H_1 : میزان مرزهای شرکت پالایش گاز بیدبلند به سازمان‌های دولتی کمتر از حد مطلوب نیست.

جدول ۸. آزمون فرضیه پنجم پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
مرزسازمانی	۵/۰۹۳	۲۷۵	۰/۰۰۰	۲/۰۱۸	۱/۲۳۸	۲/۷۹۸

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۸)، سطح معنی داری sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می-گیرد که نشان می-دهد میزان مرزهای شرکت کمتر از حد مطلوب نمی-باشد؛ و با توجه به میزان حد بالا و پایین و اختلاف با میانگین نشان می-دهد که کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

۲-۵- آزمون بررسی وضعیت کلی کارآفرینی در سازمان (فرضیه اصلی تحقیق)

H_0 : کارآفرینی در سازمان در حد مطلوبی است.

H_1 : کارآفرینی در سازمان در حد مطلوبی نیست.

جدول ۹. آزمون فرضیه کلی پژوهش

	آزمون تی					
	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف با میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
کارآفرینی سازمان	۵/۸۰۴	۲۷۵	۰/۰۰۰	۱۳/۷۰۶	۹/۰۵۷۹	۱۸/۳۵۵

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۹)، سطح معنی داری sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می-گیرد که نشان می-دهد میزان کارآفرینی شرکت در حد مطلوب نمی-باشد و با توجه به میزان حد بالا و پایین و اختلاف با میانگین نشان می-دهد که کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد.

۱-۲-۵- آزمون یکسان بودن اهمیت عاملها

جهت بررسی یکسان بودن اهمیت ابعاد کارآفرینی از نظر کارکنان از آزمون فریدمن استفاده شده است.

H_0 : اهمیت ابعاد کارآفرینی در این سازمان از نظر کارکنان یکسان هست.

H_1 : اهمیت ابعاد کارآفرینی در این سازمان از نظر کارکنان یکسان نیست.

جدول ۱۰. نتیجه آماره کای دو

تعداد نمونه	آماره X^2	درجه آزادی	سطح معناداری
۲۷۶	۸۸۹/۲۷۸	۴	۰.۰۰۰۰۰

منبع: محاسبات محقق

با توجه به جدول (۱۰)، سطح معنی داری sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تایید قرار می-گیرد که نشان می-دهد میزان اهمیت عوامل مورد بررسی از نظر کارکنان یکسان نیست.

جدول ۱۱. نسبت اهمیت عاملها

حمایت مدیر	اختیار	پاداش	آمدگی سازمان	مرز سازمانی
۴/۹۷	۳/۷۶	۲/۶۶	۱/۴۰	۱/۲۲

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به جدول (۱۱)، این نتیجه حاصل می-شود که عامل حمایت مدیریت از نظر کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است و به ترتیب عوامل اختیار، پاداش، مرز سازمانی و در آخر نیز آمدگی سازمان در رده‌های پایین‌تر قرار دارند.
حمایت مدیر < اختیار < پاداش < مرز سازمانی < آمدگی سازمانی

۵-۳- آزمون همبستگی خطی پیرسون^۱

جدول (۱۲) نتایج فرضیه زیر که دو به دو بین هر پنج متغیر مستقل (حمایت مدیر، اختیار، پاداش، آمادگی سازمانی و مرز سازمانی) و متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) انجام شده را نشان می دهد.

جدول ۱۲. ضریب همبستگی خطی پیرسون بین متغیرهای مورد استفاده در پژوهش

ارتباط بین متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی خطی پیرسون	sig
عامل حمایت مدیر و کارآفرینی سازمانی	۲۷۶	۰/۵۱۶	۰.۰۰۰
عامل اختیار و کارآفرینی سازمانی	۲۷۶	۰/۵۹۴	۰.۰۰۰
عامل پاداش و کارآفرینی سازمانی	۲۷۶	۰/۴۱۲	۰.۰۰۰
عامل آمادگی سازمان و کارآفرینی سازمانی	۲۷۶	۰/۵۰۸	۰.۰۰۰
عامل مرز سازمانی و کارآفرینی سازمانی	۲۷۶	۰/۴۹۳	۰.۰۰۰
فرضیه رد شده	H0	H0	H0

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به جدول (۱۲)، ضریب همبستگی خطی پیرسون در هر پنج رابطه مثبت و P-Value یا Sig کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین عوامل تعیین کننده کارآفرینی سازمانی و خود کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری به لحاظ آماری وجود دارد.

۶- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف سنجش کارآفرینی درون سازمانی در شرکت پالایش گاز بیدبلند از دید مدیران میانی در ارتباط با عوامل مؤثر بر کارآفرینی درون سازمانی انجام شد، در این پژوهش کارآفرینی درون سازمانی به عنوان متغیر وابسته و "حمایت مدیر شرکت، اختیار کاری، پاداش/تقویت، آمادگی در سازمان و مرزهای سازمانی" به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند.

۶-۱- بحث روی نتایج حاصل از پژوهش

باتوجه به هدف اصلی پژوهش که همان تعیین میزان درک مدیران میانی شرکت پالایش گاز بیدبلند از کارآفرینی بود، از بین عوامل تاثیرگذار بر کارآفرینی ۵ عامل در نظر گرفته شد و ۵ فرضیه فرعی تعریف شد، که به ترتیب خلاصه نتایج زیر از آزمونهای آماری برای هر پنج فرضیه پژوهش استنتاج شد:

نتایج آزمون، داده های موجود در جدول (۴ تا ۹)، مقادیر آماره t و مقدار sig آماره آزمون که کمتر از ۵ درصد است، همه نشان دهنده این بحث بودند که، در هر چهار فرضیه فرعی و همچنین فرضیه اصلی پژوهش فرض H₀ رد شده و فرض H₁ مورد تایید قرار گرفته است، یعنی به ترتیب در پنج فرضیه فرعی اینگونه نتیجه گرفته می شود که در شرکت پالایش گاز بیدبلند حمایت مدیر در حد مطلوبی نیست، میزان اختیار کاری کمتر از حد مطلوب نیست و کمی بالاتر از حد مطلوب است، میزان پاداش و تشویق بیشتر از حد مطلوب نیست، میزان آماده بکار بودن بالاتر از حد مطلوب نیست، میزان مرزهای سازمانی کمتر از حد مطلوب نیست؛ و در نهایت در فرضیه اصلی تحقیق میزان کار آفرینی سازمانی در حد مطلوب نیست ولی کمی بالاتر از حد متوسط است.

^۱Pearson Correlation test

۶-۲- مطابقت با تحقیقات مشابه

۱- با پژوهش جهانگیری و کلانتری ثقفی (۱۳۸۷)، مطابقت دارد؛ به طوریکه کارآفرینی مدیران این سازمان در سطح بالاتر از حد متوسط بوده است.

۲- با پژوهش یدالهی فارسی و زمانی (۱۳۸۷)، مطابقت دارد؛ به طوریکه سازمان مورد بررسی آنها در تمامی متغیرهای سازمانی مورد مطالعه، با یک سازمان کارآفرین منطبق نیست و از شرایط مطلوب کارآفرینانه، کمتر است.

۶-۳- پیشنهادات بر مبنای یافته‌های پژوهش

در این قسمت با توجه به محیط کاری پالایشگاه گاز بیدبلند و همچنین پنج متغیر زمینه ساز کارآفرینی سازمانی به طور عمده پیشنهاداتی عملیاتی جهت ارتقاء سطح حمایت مدیر، سطح اختیار عمل (تفویض اختیار)، سطح پاداش/تقویت، سطح دسترسی زمانی و سطح مرزهای سازمانی جهت بهبود کارآفرینی سازمان در آینده ارائه می‌گردد:

۱. انتصاب مدیرانی که دارای تفکر استراتژیک باشند، ۲. تغییر شیوه مدیریت: شیوه‌های سنتی تصمیم‌گیری با روح کارآفرینی در تضاد است، ۳. بهبود وضعیت نظام پیشنهادات به منظور اعتلای روحیه تعاون و همکاری در بین کارکنان و تقویت حس مسئولیت‌پذیری در آنان، ۴. برنامه ریزی برای تشویق سیستماتیک حرکت‌های کارآفرینانه، ۵. کارکنان سازمان و یا نمایندگان آنها در تعیین اهداف سازمانی بطور فعال شرکت کنند؛ هر چه این امر نیاز به یک تغییر اساسی در دیدگاه و نظرات مدیران سازمان دارد ولی استفاده از روشهایی نظیر مدیریت بر مبنای هدف (اهداف سازمان مدیریت ارشد با مشارکت مدیران میانی) تعیین می‌گردد، ۶. نظام آموزشی و تحقیق سازمانی باید برای کارآفرین شدن به تغییرات در ساختار و روشهای خود دست بزنند.

۶-۴- پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

۱- موانع سنجش میزان کارآفرینی و جهت رسیدن به نتیجه دقیق تر رفع شوند ۲- با توجه به محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، استفاده از دیگر شیوه‌های تحقیق و تعریف شاخص برای سنجش کارآفرینی و پایش آنها توصیه می‌گردد. ۳- از آنجائی که این پژوهش براساس پیش‌نیازهای کارآفرینی درون سازمانی انجام شده، پیشنهاد می‌گردد در پژوهشی مشابه در زمینه سودآوری و استفاده بهینه از تخصص، تجربه و تجهیزات موجود سازمان انجام پذیرد.

منابع

۱. احمدپور داریانی، محمود؛ مقیمی، محمد. (۱۳۸۰). نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک. تدبیر، شماره ۱۱۶.
۲. پرداختچی، محمد حسن؛ شفیعی زاده، حمید. (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمانی. تهران: نشرارسیاران.
۳. پیکارجو، کامبیز؛ علی اصغری، فرزانه. (۱۳۸۷). کارآفرینی سازمانی و سازمان‌های کارآفرین. تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۰.
۴. جهانگیری، علی؛ کلانتری ثقفی، ربابه. (۱۳۸۷). بررسی و سنجش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران. فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۱(۱)، ۸۷-۱۱۰.
۵. سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۸۵). اصول و مبانی کارآفرینی. تهران: انتشارات کیا.
۶. صمدآقایی، جلیل. (۱۳۸۲). سازمانهای کارآفرین. تهران: انتشارات موسسه آموزش و پرورش مدیریت برنامه ریزی.
۷. مبارکی، محمدحسن؛ خیاطان، مهدی. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه‌ی مدیران مراکز تحقیقاتی (دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران). مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۸(۳)، ۲۰۹-۱۰۸.

۸. مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمانهای دولتی، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
۹. یدالهی فارسی، جهانگیر؛ جان نثاری، امیر؛ زمانی، محسن. (۱۳۸۷). بررسی کارآفرینی درون سازمانی درسازمانهای دولتی. (مطالعه‌ی موردی دراستان خوزستان) ۱۰۶-۱۷۱.
10. Antonic, B – Hisrich, R.D. (2003).Clarifying the intrapreneurship concept., Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol.10, No. 1, pp. 7-24.
11. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. Journal of Management, 26, 435-462.
12. Hornsby JS, Kuratko DF & Zahra SA. (2002)Middle managers perception of the internal environment of corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale. Journal of Business Venturing; 17(3): 253-73.
13. Hornsby, j. S, Kuratko, d,f, Zahra s.a. (200۲).Middle Managers Perception Of the internal environment of Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. Journal of Business Venturing. 254-273.
14. Robert J. Sadler(2000)Corporate Entrepreneurship in the Public Sector: The Dance of the Chameleon. Australian Journal of Public Administration Volume 59, Issue 2, pages 25–43
15. Schumpeter, J. (1934).the Theory of Economic Development. Cambridge: Harvard University press.
16. Stevenson,HH. (1983).A perspective on entrepreneurship. Available at: <http://hbr.org/product/A-Perspective-on-Entrepre/an/384131-PDF-ENG>.
17. Zahra SA (1995) Corporate entrepreneurship and financial performance: the case of management leveraged buyouts. Journal of Business Venturing 10(3), 225-247
18. Zahra,S.A. (1991),Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: an exploratory study. Journal of Business Venturing.6 (4).

Evaluation of Middle Managers' Understanding of Internal Environment of Corporate Entrepreneurship: A Case study of Bidboland Gas Refinery, Behbahan, Iran

Akram roozdar¹, Mohsen Mozaffar²

¹Faculty of Science and Research, Islamic Azad University, Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran

²Faculty of Electronics, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

One effective mechanism used by organizations for responding quickly and appropriately to the increasing changes in the business environment is the provision of the entrepreneurial organizations. Through institutionalization and internalization of entrepreneurship into themselves, the entrepreneurial organizations prepare the ground for the practical implementation of the corporate entrepreneurship. In this regard, the present study has sought to identify and prioritize effective organizational factors in the implementation of the corporate entrepreneurship in Bidboland Gas Refinery, Behbahan, southwest of Iran. Our statistical society is composed of 847 individuals among the managers, experts, and staffs of Bidboland Gas Refinery Company. In this context, using the sample size formula, a number of 264 staffs have been determined as the sample size. These individuals have been randomly selected based on the multi-stage cluster sampling method. Using SPSS software and factor analysis, the main research factors (or research variables) have been extracted from a questionnaire. After validation of the normality of the variables, one-sample *t* test has been used to demonstrate the effects and relations between the variables and investigate the research hypotheses. Moreover, the most important variables in entrepreneurship have been determined using Friedman test. This study has identified five factors that the factors under study are not of similar importance for the staffs. From the perspective of the staffs, the most important factor is the managerial support for the employees, and the other factors are in lower ranks.

Keywords: organizational factors, innovation, creativity, corporate entrepreneurship, Bidboland Gas Refinery Company.
