



## شناسایی عوامل و تعیین الگوی کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی (مطالعه موردی)

مهدی دادگر<sup>۱</sup>، مهرداد دادگر<sup>۲</sup>، تقی وحیدی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی، mahdidadgar@Yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشگاه تربیت مدرس تهران، dadgar\_mhd@Yahoo.com

<sup>۳</sup> شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی، taghivahidi@Yahoo.com

کلیدواژه- کارآفرینی سازمانی، عوامل سازمانی، عوامل برون سازمانی، عوامل فردی.

### چکیده

### ۱- مقدمه

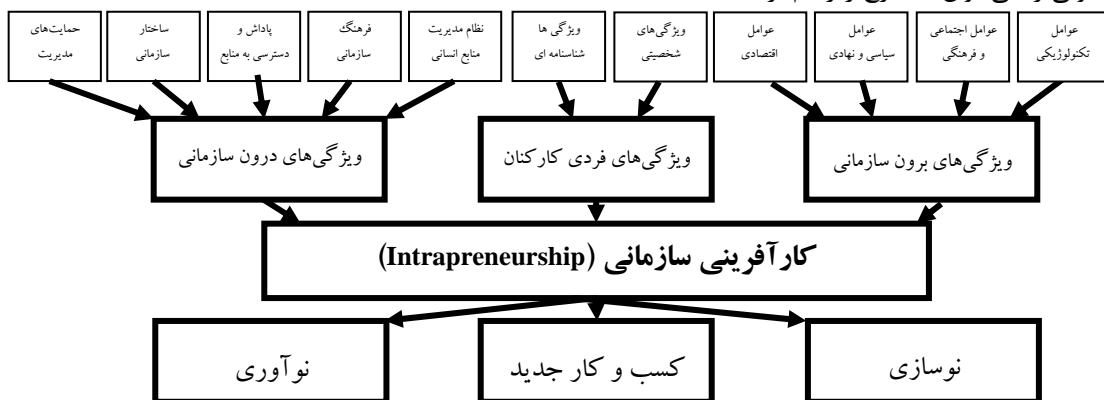
در جهان کنونی سیستم اقتصادی سرعت زیادی به خود گرفته است و شرکت هایی که نتوانند پا به پای آن حرکت کنند به فنا محکوم خواهند شد. تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و افزایش روزافزون انتظارات جامعه، نیاز به رویکردهای جدید مدیریت را اجتناب ناپذیر کرده است. از اینرو همراهِ با رسوخ فرایندهای اداری و دیوان سالاری در فرهنگ شرکت ها در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، کارآفرینی در سازمان های بزرگ به طور فزاینده ای مورد توجه مدیران ارشد شرکت ها قرار گرفت تا آنها نیز بتوانند به فرایند اختراع، نوآوری و تجاری کردن محصولات و خدمات جدید خود بپردازند. با آغاز دهه ۱۹۸۰ و پیشرفت ناگهانی صنایع در عرصه رقابت های جهانی، اهمیت تفکر و فرآیندهای کارآفرینانه در شرکت های بزرگ بیش از گذشته مورد تأکید قرار گرفت و محققان کانون توجه خود را به چگونگی القای کارآفرینی در ساختار اداری شرکت های بزرگ معطوف ساختند [۱]. جان تامپسون (John Thompson) بر این باور است که رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان ها (دولتی، خصوصی، داوطلبانه و غیره) با هر اندازه (بزرگ، متوسط و کوچک) می باشد [۲]. همچنین پراکوپنکو و پاولین (Prokopenko & Pavlin) بر این باورند که اصلاحات سازمانی و خصوصی سازی نمی توانند بدون کارآفرینی موفق باشند، و

در این نوشتار به بررسی عوامل مرتبط با کارآفرینی سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی پرداخته شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، نوعی تحقیق کاربردی بوده که به روش توصیفی - پیمایشی به انجام رسیده و اطلاعات مورد نیاز به کمک پرسشنامه جمع آوری گردیده است. در بررسی روایی محتوایی و شکلی پرسشنامه، از نظرات متخصصان استفاده شده و تعیین میزان پایایی نمونه تحقیق پرسشنامه نیز با انجام پیش آزمون و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ انجام شده است ( $\alpha=0/91$ ). نمونه را ۱۱۰ نفر از کارکنان شرکت با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر از ستاد و شهرستانهای تابعه شرکت تشکیل داده اند که انتخاب آنها به روش نمونه گیری گروهی/طبقه ای بوده است. بر اساس نتایج تحقیق، مجموعه عوامل سازمانی با همبستگی بالایی (۰/۶۴۹) با کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم دارد و عوامل برون سازمانی و عوامل فردی به ترتیب در اولویت های بعدی اثرگذاری قرار دارند. همچنین بر مبنای یافته های تحقیق عوامل فرعی نظام مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، حمایت های مدیریت، دسترسی به منابع، عوامل تکنولوژیکی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، ویژگی های زندگینامه ای، ویژگی های شخصیتی، عوامل اقتصادی و عوامل سیاسی - نهادی به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین میزان اثرگذاری بر کارآفرینی سازمانی می باشند.

فرض اساسی این است که سازمان‌های دولتی در سراسر جهان برای ادامهٔ حیات خود باید رفتارهای کارآفرینانه را گسترش دهند [۳]. اوگن لوئیز (Ogen Lewis) معتقد است که کارآفرینان دولتی به جای آن که سازمان دولتی را به عنوان سازمان بی‌ثمری بنگرند که خدمات عمومی را به صورت ناکارآمد ارایه کرده و دارای پرسنل کوتاه فکر و محافظه کار است، تأثیرات بالقوهٔ سازمان‌های دولتی مؤثر را مورد توجه قرار می‌دهند؛ بدین معنا که درک آن‌ها از سازمان‌های دولتی این است که اگر سازمانها به صورت مؤثر اداره شوند، می‌توانند تأثیرات بسیاری در جامعه داشته باشند و بنابراین کارآفرینان، سازمانهای دولتی بزرگ و پیچیده را به عنوان قدرتمندترین ابزار برای تغییر اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تلقی می‌کنند [۳].

در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی نیز تغییرات زیادی در دهه اخیر و پس از تأسیس شرکت های توزیع رخ داده که از آن جمله می توان به استقلال شرکت توزیع برق خراسان جنوبی در سال ۱۳۸۶ و ورود این شرکت به بازار خرید و فروش برق کشور اشاره نمود. هم اینک نیز بحث فروش شرکتهای توزیع به بخش خصوصی به موضوعی داغ مبدل شده که در صورت تحقق آن، شرکت های توزیع به یک بنگاه اقتصادی خصوصی تبدیل خواهند شد که می بایست انرژی را از بازار برق خریداری کرده و بین مشترکان خود توزیع نمایند. در اینصورت، شرکت های توزیع بایستی از محل درآمدهای خود نسبت به اداره امور اقدام نمایند که این امر مستلزم کاهش هزینه ها، کاهش تلفات انرژی در شبکه های توزیع، کاهش ضایعات، صرفه جویی در طرح های برق رسانی، بهینه سازی کالاها و ... خواهد بود که لازمه آنها نوآوری، فعال بودن و ریسک پذیری حاصل از کارآفرینی سازمانی خواهد بود. به طور خلاصه، دلایل توجه به مقوله کارآفرینی در شرکت های توزیع و به ویژه شرکت توزیع

برق خراسان جنوبی را می توان به شرح زیر نام برد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

- رشد سریع خواسته‌ها و انتظارات مشتریان شرکت؛
- پیچیدگی محیط شرکتهای توزیع؛
- تغییرات سریع شرکتهای در مراحل تشکیل، استقلال و هم‌اکنون خصوصی سازی آنها؛
- عدم کارآیی شیوه‌های مدیریت سنتی در شرکتهای توزیع امروزی؛
- خروج بهترین نیروهای کار از شرکتهای و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل؛
- پیاده سازی قانون طرح هدفمندکردن یارانه‌ها و حرکت کشور به سمت مدیریت بهینه مصرف انرژی در ابعاد تولید، انتقال و تقاضا.

با توجه به دلایل فوق، کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های توزیع از جمله شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی ضرورتی اجتناب ناپذیر بوده و با عنایت به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به بررسی عوامل مرتبط با کارآفرینی سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی به منظور ارایه یک الگوی پیشنهادی می پردازد. در نتیجه مهم ترین سئوالی که مطرح است این است که «چه عواملی می توانند در کارآفرینی سازمانی شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی مؤثر واقع شوند؟»

## ۲- مدل پیشنهادی (مفهومی) تحقیق

در این تحقیق با مطالعه مدل‌های کارآفرینی سازمانی و تحقیقات انجام شده، مدل پیشنهادی شکل ۱ به عنوان مدل مفهومی پژوهش ارایه می گردد تا با تکمیل پژوهش، ارتباط بین متغیرهای مطرح شده و کارآفرینی سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی تبیین شده و در نهایت مدل عملیاتی کارآفرینی سازمانی این شرکت تدوین گردد.

### ۳- تشریح و بیان موضوع پژوهش

اصلی ایجاد ثروت یا موجد ارزش اقتصادی شناخته شده و از قرن پانزدهم تاکنون در کانون بحث مکاتب مختلف اقتصادی قرار داشته است [۷].

دوران کنونی، عصر سازمان ها نام دارد و کارآفرینی سازمانی به عنوان عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی در عصر مدرن شناخته می شود به گونه ای که در مرکز رقابت بین المللی، این شرکت های کارآفرینانه هستند که بازی را از آن خود نموده و مزیت رقابتی آنها برگرفته از انعطاف سازمانی و استراتژی تغییر مستمر در فرآیندها، محصولات و طرح ها می باشد.

امروزه در کشور ما نیز شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی به گونه ای است که سازمان ها برای حل مشکلات و تنگناهای خود نیازمند الگوها و راه حل های جدید و متفاوتی می باشند. چشم انداز ۲۰ ساله نظام جمهوری اسلامی ایران، اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ و عملیاتی شدن قانون هدفمندکردن یارانه ها و در نتیجه آنها روند رو به رشد خروج از اقتصاد دولتی و به تبع آن خصوصی سازی سازمان های دولتی و ورود به بازارهای رقابتی، ضرورت حرکت سازمان ها به سمت کارآفرینی سازمانی را اجتناب ناپذیر ساخته است. کارآفرینی برای هر سازمان داری سه نوع منفعت است که عبارتند از: افزایش رشد اقتصادی، ارتقای بهره‌وری و پدید آمدن تکنولوژی ها، محصولات و خدمات جدید [۸]. برخی از نتایج کارآفرینی سازمانی برای شرکت های توزیع نیروی برق را می توان به شرح زیر برشمرد:

۱- سودآوری اقتصادی؛

۲- ارتقای بهره وری سازمانی؛

۳- تدوین راه حل های جدید برای ارائه خدماتی بهتر به روشی کارآمدتر؛

۴- آمادگی لازم در برابر تغییرهای پیش رو نظیر استقلال، ورود به بازار برق، فروش شرکت های توزیع و ...؛

۵- کاهش تلفات انرژی در اثر نتایج کارآفرینی سازمانی؛

۶- فراهم آوردن زمینه های پویایی و فعال بودن شرکت؛

۷- ایجاد محیط پرنشاط کاری برای کارکنان؛

۸- ارتقای سطح تعهد کارکنان به شرکت؛

۹- ارتقای سطح رضایت مشترکین و ارباب رجوع.

### ۵- اهداف پژوهش

تحقیق حاضر، اهداف کلی زیر را در سطح شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی دنبال می کند:

۱- ارزیابی میزان کارآفرینی سازمانی در وضعیت موجود؛

موضوع کارآفرینی ابتدا در اقتصاد مطرح شد، اما به تدریج با ظهور اصطلاحاتی چون کارآفرینان سازمانی، کارآفرینی سازمانی، سازمان های کارآفرین و دولت کارآفرین؛ در مدیریت نیز رشد و توسعه یافت و امروز به یکی از مباحث اصلی این رشته مبدل شده است. برهمن مینا در خصوص کارآفرینی ابتدا تأکید سنتی بر تلاش هایی بود که یک فرد، یک بیزنس را به یک کسب و کار موفق تبدیل می نمود، اما اخیراً کارآفرینی به عنوان فرآیندی که می تواند در سازمان ها با هر نوع و اندازه ای رخ دهد که افراد نیز جزئی از آن هستند، مفهوم پردازشی شده است. فرآیند کارآفرینانه دارای عناصر و نگرش و رفتاری است که از نظر نگرشی به تمایل یک فرد یا یک سازمان برای استفاده از فرصت های جدید و حس مسؤولیت برای تغییرخلاقانه اشاره دارد و این تمایلات را گرایش های کارآفرینانه می گویند. استیونسون (Stevenson) کارآفرینی را به عنوان رویکردی مدیریتی تلقی می کند که فرصت ها بدون توجه به منابعی که فعلاً در کنترل هستند، تحقیق و پیگیری می شوند [۴]. شومپتر (Shumpeter) بر این باور است که کارآفرینی سازمانی واژه ای است که از درون دنیای کسب و کار برخاسته، و توانایی استفاده از منابع با روش های جدید است که منجر به خلق محصولات و خدمات جدید در محیط سازمانی می شود [۵]. در تعریفی دیگر، کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی ها و فرصت ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید به کار رفته است [۶].

### ۴- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است. منبعی که به توان خلاقیت انسان ها بر می گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر است. امروزه همگان دریافته اند که جوامعی که به منابع انسانی متکی بوده اند تا به منابع زیرزمینی، در بلند مدت موفق تر بوده اند. بعضی از دانشمندان نظیر شومپتر (Shumpeter)، کارآفرینی را مهمترین عامل توسعه اقتصادی دانسته اند. شومپتر معتقد است کارآفرین یک مدیر صاحب فکر و ابتکار است که همراه با خلاقیت، ریسک پذیری، هوش، اندیشه و وسعت دید؛ فرصت های طلایی می آفریند به طوری که قادر است با نوآوری ها تحول ایجاد کند و یک شرکت زیان ده را به سوددهی برساند. سیر تطور و تکامل فعالان اقتصادی یا کارآفرینان نشان می دهد که کارآفرینی در نظریه های اقتصادی تبلور یافته و به عنوان عامل

۲- شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی؛

۳- شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی؛

۴- آرایه یک الگوی پیشنهادی جهت کارآفرینی سازمانی.

اساتید و متخصصان رشته مدیریت انجام شده است.

۹- قلمرو تحقیق (زمانی - مکانی)

قلمرو مکانی تحقیق: تحقیق حاضر در محدوده عملیاتی شرکت توزیع نیروی برق استان خراسان جنوبی، مشتمل بر حوزه ستادی و هشت مدیریت توزیع برق تابعه انجام شده است. قلمرو زمانی تحقیق: بازه زمانی تحقیق از فروردین ماه ۱۳۹۱ لغایت مهرماه ۱۳۹۱ بوده است.

۶- تعیین روش محاسبه حجم یا اندازه نمونه

برای محاسبه تعداد نمونه از جدول مورگان (Morgan Table) استفاده شده که با توجه به تعداد جامعه آماری تعریف شده که ۱۵۳ نفر را در چهار بخش شغلی شامل می شد، حجم نمونه معادل ۱۱۰ نفر محاسبه گردید.

۱۰- سئوالات پژوهش

سئوالات اصلی تحقیق حاضر عبارتند از اینکه:

- ۱- آیا بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۱-۱- آیا بین حمایت‌های مدیریت و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟
  - ۲-۱- آیا بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۳-۱- آیا بین دسترسی به منابع و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۴-۱- آیا بین فرهنگ سازمان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۵-۱- آیا بین نظام مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ویژگی‌های فردی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۱-۲- آیا بین ویژگی‌های زندگی‌های زندگینامه‌ای کارکنان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۲-۲- آیا بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
  - ۳- آیا بین ویژگی‌های برون سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
    - ۱-۳- آیا بین عوامل اقتصادی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
    - ۲-۳- آیا بین عوامل نهادی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
    - ۳-۳- آیا بین عوامل اجتماعی-فرهنگی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟
    - ۴-۳- آیا بین عوامل تکنولوژیکی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟

۷- روش و ابزار جمع آوری داده های تحقیق

روش جمع آوری داده ها برای این تحقیق از نوع جمع آوری میدانی داده ها و به روش توصیفی - پیمایشی و به کمک ابزار پرسشنامه می باشد که تعداد ۸۰ پرسشنامه (با نرخ برگشت ۷۳ درصد) جمع آوری و مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

۸- روش سنجش پایایی و روایی (اعتبار) ابزار

جمع آوری داده ها

برای سنجش پایایی پرسشنامه طراحی شده، از روش ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) استفاده شده که نتایج آن در ذیل آمده است و با توجه به اینکه ضریب پایایی پرسشنامه حدود ۹۱ درصد محاسبه گردیده (که درصد بسیار بالایی است)، پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات مورد تأیید می باشد.

پایایی پرسشنامه عوامل مرتبط با کارآفرینی سازمانی

**Reliability**

```
***** Method \ (space saver) will be
used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Reliability Coefficients
N of Cases = ۸۰.۰
N of Items = ۳۹
Alpha = ۰.۹۱۲۸
```

پایایی پرسشنامه میزان کارآفرینی سازمانی

**Reliability**

```
***** Method \ (space saver) will be
used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Reliability Coefficients
N of Cases = ۸۰.۰
N of Items = ۹
Alpha = ۰.۹۰۸۴
```

روایی پرسشنامه بر اساس روش صوری یعنی با تکیه بر نظریات مربوط به کارآفرینی سازمانی و به ویژه استفاده از نظر

## ۱۱- فرضیه های پژوهش

با توجه به سئوالات تحقیق، فرضیه ها عبارتند از:

۱- بین ویژگی‌های سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۱- بین حمایت‌های مدیریت و کارآفرینی رابطه وجود دارد.

۱-۲- بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۳- بین دسترسی به منابع و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۴- بین فرهنگ سازمان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۵- بین نظام مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۲- بین ویژگی‌های فردی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۲-۱- بین ویژگی‌های زندگی‌نامه‌ای کارکنان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۲-۲- بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۲-۳- بین ویژگی‌های برون سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۳-۱- بین عوامل اقتصادی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۳-۲- بین عوامل نهادی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۳-۳- بین عوامل اجتماعی-فرهنگی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

۳-۴- بین عوامل تکنولوژیکی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

## ۱۲- تعریف متغیرها

• کارآفرینی سازمانی: بنا به تعریف شاپرو (Shapero)، کارآفرینی سازمانی (شرکتی) یک مفهوم چند بعدی است که فعالیتهای شرکت را متوجه نوآوری محصول، نوآوری در فناوری، مخاطره پذیری و پیشگامی می‌سازد [۹]:

• ویژگی‌های زندگی‌نامه‌ای: شامل ویژگی‌هایی چون سن، جنسیت، وضعیت زناشویی و سابقه خدمت افراد می‌باشد [۱۰]:

• ویژگی‌های شخصیتی: شامل ویژگی‌هایی چون کانون

کنترل، انگیزش، پیشرفت، قدرتطلبی، ماکیاولی‌گرایی، عزت نفس و سازگاری با موقعیت است [۱۰]:

• نظام مدیریت منابع انسانی: شامل کارکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی شامل تأمین نیروی انسانی، آموزش، روابط با کارکنان، ارزیابی عملکرد و پاداش می‌باشد [۱۱]:

• فرهنگ سازمانی: الگوی منحصر به فرد از مفروضات، ارزشها و هنجارهای مشترک که فعالیتهای جامعه پذیری، زبان، سمبل‌ها و عملیات سازمان را شکل می‌دهد [۱۲]:

• ساختار سازمانی: چارچوبی که سازمان براساس آن بنا می‌شود و شامل مشخصه‌هایی از قبیل رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، حرفه‌ای بودن و ... می‌باشد.

• حمایت مدیریت: بیانگر ایجاد بستر و پشتیبانی مدیر از شکستن روش‌های موجود، ریسک پذیری و فعالیت‌های کارآفرینانه می‌باشد [۱۳]:

## ۱۳- تحلیل استنباطی داده ها

فرضیه های اصلی تحقیق در سه بخش تنظیم شده اند که براساس آن رابطه بین ویژگی‌های سازمانی، فردی و برون سازمانی با کارآفرینی سازمانی مورد پیمایش قرار گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در ارتباط با این فرضیه‌ها به تفکیک عبارتند از:

۱۳-۱ فرضیه اصلی ۱: بین ویژگی‌های سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی رابطه وجود دارد.

بر اساس محاسبات از طریق آزمون همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Test) معنادار بودن رابطه بین ویژگی‌های سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی بررسی شد. با فرض اینکه  $\rho$  ضریب همبستگی بین نمره ویژگی‌های سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی در جامعه مورد بررسی باشد، فرض های آماری آزمون به صورت زیر می باشند:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho > 0$$

جهت بررسی سئوال تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی بدست آمده برابر با ۰/۶۴۹ بوده که مقدار معنی داری در سطح ۰/۰۱ برابر با ۰/۰۰۰ می باشد. لذا فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که بین ویژگی‌های سازمانی با کارآفرینی سازمانی

معنی داری در سطح  $0/05$  برابر با  $0/044$  می باشد. لذا فرض  $H_0$  رد می شود و فرض  $H_1$  تأیید می شود. با توجه به این نتایج می توان گفت که بین ویژگی های برون سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه ویژگی های برون سازمانی مناسب تر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

#### ۱۴- بررسی فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه های فرعی تحقیق در چارچوب سه فرضیه اصلی در مجموع شامل ۱۱ فرضیه بودند که به ترتیب فرضیه اصلی (۱) شامل ۵ فرضیه فرعی، فرضیه اصلی (۲) شامل ۲ فرضیه فرعی و فرضیه اصلی (۳) شامل ۴ فرضیه فرعی بودند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در ارتباط با این فرضیه ها عبارتند از:

فرضیه (۱-۱): بین حمایت های مدیریت با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه حمایت های مدیریت بیشتر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه (۲-۱): بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه ساختار سازمانی مناسب تر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه (۳-۱): بین پاداش و دسترسی به منابع با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه پاداش و دسترسی به منابع بیشتر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه (۴-۱): بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه (۵-۱): بین نظام مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه نظام مدیریت منابع انسانی مناسب تر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه (۲-۲): بین ویژگی های زندگی نامه ای با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

فرضیه (۲-۲): بین ویژگی های شخصیتی افراد با کارآفرینی

کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت وجود دارد؛ یعنی هر چه ویژگی های سازمانی مناسب تر باشد میزان کارآفرینی کارکنان بیشتر خواهد شد.

۱۳-۲ فرضیه اصلی ۲: بین ویژگی های فردی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی رابطه وجود دارد.

بر اساس محاسبات از طریق آزمون همبستگی پیرسون معنادار بودن رابطه بین ویژگی های فردی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی بررسی شد. با فرض اینکه  $\rho$  ضریب همبستگی بین نمره ویژگی های فردی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی در جامعه مورد بررسی باشد، فرض های آماری آزمون به صورت زیر می باشند:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho > 0$$

جهت بررسی سؤال تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی بدست آمده برابر با  $0/213$  است که مقدار معنی داری در سطح  $0/05$  برابر با  $0/058$  می باشد. لذا فرض  $H_0$  تایید و فرض  $H_1$  رد می شود. با توجه به این نتایج می توان گفت که بین ویژگی های فردی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی مثبت و پایین وجود دارد؛ یعنی ویژگی های فردی با درجه پایینی بر میزان کارآفرینی کارکنان اثر مثبت دارد.

۱۳-۳ فرضیه اصلی ۳: بین ویژگی های برون سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی رابطه وجود دارد.

بر اساس محاسبات از طریق آزمون همبستگی پیرسون معنادار بودن رابطه بین ویژگی های برون سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی بررسی گردید. با فرض اینکه  $\rho$  ضریب همبستگی بین نمره ویژگی های برون سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی در جامعه مورد بررسی باشد، فرض های آماری آزمون به صورت زیر می باشند:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho > 0$$

جهت بررسی سؤال تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی بدست آمده برابر با  $0/225$  است که مقدار

معنی داری	ضریب همبستگی	میانگین	میزان تاثیر	ردیف
۰/۰۰۰	۰/۶۵۰	۱۱/۵۱۲	نظام مدیریت منابع انسانی	۱
۰/۰۰۰	۰/۵۶۲	۱۹/۰۶۲	فرهنگ سازمانی	۲
۰/۰۰۰	۰/۵۵۹	۱۵/۸۲۵	ساختار سازمانی	۳
۰/۰۰۰	۰/۵۴۳	۱۸/۱۲۵	حمایت های مدیریت	۴
۰/۰۰۰	۰/۵۰۲	۱۱/۴۱۲	دسترسی به منابع	۵
۰/۰۴۲	۰/۲۲۸	۸/۱۷۵	عوامل تکنولوژیکی	۶
۰/۰۶۰	۰/۲۱۱	۱۱/۴۸۷	عوامل اجتماعی و فرهنگی	۷
۰/۰۶۴	۰/۲۰۸	۸/۳۳۷۵	ویژگی های زندگینامه ای	۸
۰/۲۰۹	۰/۱۴۲	۸/۴۶۲۵	ویژگی های شخصیتی	۹
۰/۵۵۴	۰/۰۶۹	۷/۴۱۲	عوامل اقتصادی	۱۰
۰/۵۹۶	۰/۰۶۰	۱۰/۷۲۵	عوامل سیاسی و نهادی	۱۱

## ۱۶- تحلیل درجه کارآفرینی سازمانی و

### مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، وضعیت کارآفرینی سازمانی به صورت کلی و از نقطه نظر مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن به شرح جدول ۳ زیر تعیین شده است:

جدول ۳ - میزان کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی

وضعیت کلی کارآفرینی سازمانی	مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی	سطح هر مؤلفه	درصد متوسط و بالاتر
بالا	نوآوری	بالا	۹۱/۲
	کسب و کار	متوسط	۸۳/۸
	نوسازی	بالا	۹۵

بنابر نتیجه تحقیق، کارآفرینی سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی با ۹۶/۲ درصد در سطح بالایی قرار دارد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن نیز مطابق جدول ۴ از بالاترین به کمترین سطح اولویت بندی گردیده است.

جدول ۴: اولویت بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی

اولویت	درصد متوسط و بالاتر	مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی
۱	۹۵	نوسازی
۲	۹۱/۲	نوآوری
۳	۸۳/۸	کسب و کار

سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

فرضیه (۳-۱): بین عوامل اقتصادی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

فرضیه (۳-۲): بین عوامل سیاسی و نهادی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

فرضیه (۳-۳): بین عوامل اجتماعی و فرهنگی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

فرضیه (۳-۴): بین عوامل تکنولوژیکی با کارآفرینی سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی یک نوع همبستگی غیر مؤثر وجود دارد.

## ۱۵- تجزیه و تحلیل نتایج آزمون فرضیه‌ها

براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری به ترتیب ویژگی‌های سازمانی، برون سازمانی و فردی برای بهبود کارآفرینی سازمانی از بیشترین میزان اهمیت برخوردارند؛ گرچه از بین این عوامل صرفاً ویژگی‌های سازمانی از یک رابطه معنادار با کارآفرینی سازمانی برخوردار می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱- اولویت بندی عوامل اصلی مرتبط با کارآفرینی سازمانی

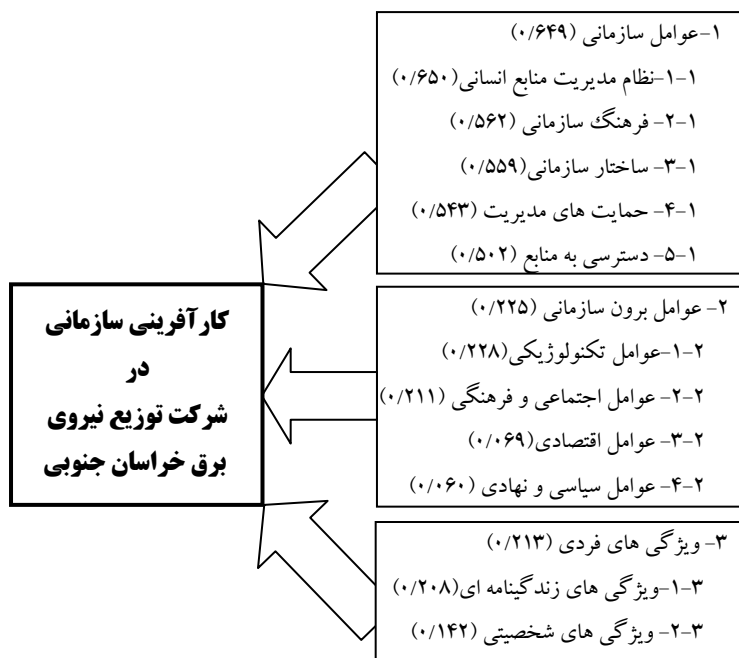
معنی داری	ضریب همبستگی	میانگین	مؤلفه‌ها	ردیف
۰/۰۰۰	۰/۶۴۹	۷۵/۹۳۷	ویژگی های سازمانی	۱
۰/۰۴۴	۰/۲۲۵	۳۷/۸۰۰	ویژگی های برون سازمانی	۲
۰/۰۵۸	۰/۲۱۳	۱۶/۸۰۰	ویژگی های فردی	۳

همچنین در بین عوامل مختلف به ترتیب نظام مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، حمایت‌های ساختار سازمانی، حمایت‌های مدیریت و دسترسی به منابع از بیشترین میزان رابطه معنادار با کارآفرینی سازمانی برخوردار بوده و برعکس عوامل اقتصادی و سیاسی از کمترین میزان رابطه معنادار با کارآفرینی سازمانی برخوردارند (جدول ۲).

جدول ۲ - اولویت بندی عوامل فرعی مرتبط با کارآفرینی سازمانی

## ۱۷- مدل کارآفرینی سازمانی شرکت توزیع برق خراسان جنوبی برگرفته از نتایج تحقیق

با توجه به داده‌های بدست آمده از مطالعه میدانی و همچنین تجزیه و تحلیل‌های آمار توصیفی و استنباطی، مدل شکل ۲ به



شکل ۲: مدل کارآفرینی سازمانی شرکت توزیع نیروی برق خراسان جنوبی

## مراجع

- [۱] آقازاده، هاشم و رضا زاده، حسین، "کارآفرینان سازمانی"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۲، ۱۳۸۳
- [۲] Thompson, John, "A Strategic Perspective of Intrepreneurship", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Vol.۵, N.۶, Page ۲۸۱, ۱۹۹۹
- [۳] مقیمی، سید محمد، "عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران"، مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۷، ۱۳۸۳، صص ۳۲-۳۴
- [۴] Stevenson, Haward, "A Perspective on Entrepreneurship", in Sahlman & Stevenson & Roberts & Bhide, *The Entrepreneurial Venture*, *Harward Business School Press*. Boston, Page ۱۰, ۱۹۹۹
- [۵] Eyal, Ori & Inbar, Dan, "Developing a Public School Entrepreneurship Inventory", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol.۹, N.۶, Page ۲۲۲, ۲۰۰۳
- [۶] استونز، جیز ای اف، فری من، آر ادوارد، و گیلبرت، دانیل آر، "مدیریت"، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۹
- [۷] اسکندانی، حمید، "ویژگی‌های کارآفرین و کارآفرینان ایرانی"، ماهنامه صنعت و مطبوعات، شماره ۳۰، ۱۳۷۹
- [۸] مقیمی، سید محمد، "کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی"، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه تهران، مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، ۱۳۸۳
- [۹] احمدپور داریانی، محمود، "کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)"، انتشارات جاجرمی، ۱۳۸۷، ص ۱۴۰
- [۱۰] رابینز، استیفن، "مدیریت رفتار سازمانی"، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، چاپ اول، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۴، صص ۱۳۲ و ۱۵۳
- [۱۱] بامبرگر، پیتر و مشمولم، ایلن، "استراتژی منابع انسانی"، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، چاپ دوم، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۴
- [۱۲] مقیمی، سید محمد، "سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی"، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ۱۳۸۲، ص ۱۶۳
- [۱۳] صمدآقایی، جلیل، "سازمان‌های کارآفرین"، چاپ سوم، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۸، ص ۸۶