

عنوان:

بررسی نقش و تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر کارآفرینی سازمانی کارشناسان

ترویج کشاورزی استان اصفهان

آصف کریمی^۱، فاطمه کریمی^۲ و علی اسدی^۳

Email: karimi.asef@gmail.com

* نویسنده مسئول: آصف کریمی

۱، دانشجوی دکتری ۲، دانشجوی کارشناسی ارشد و ۳، دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران
آدرس: کرج- خیابان دانشکده- پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران- گروه ترویج و آموزش کشاورزی

چکیده:

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش و تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر کارآفرینی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان در سال ۱۳۸۷ انجام گردید. نوع تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که به روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کلیه کارشناسان ترویج استان اصفهان به تعداد ۲۰۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۷۵ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود که اعتبار(روائی) آن با نظر چند تن از متخصصین و اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران مورد تایید قرار گرفت و برای تعیین قابلیت اعتماد(پایائی) تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه آزمون مقدماتی شد(البته این تعداد در تحلیل نهایی وارد نگردید) و آلفای کرونباخ آن محاسبه شد که برای بخش‌های مختلف پرسشنامه از مقدار مناسب(۰/۸۲-۰/۸۷) برخوردار بود. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج همبستگی نشان داد که بین کلیه ابعاد توانمندسازی روانشناختی یعنی تاثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن، خودمختاری و اعتماد با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون شایستگی، تاثیرگذاری و خودمختاری مهمترین ابعاد تاثیرگذار توانمندسازی روانشناختی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان ترویج کشاورزی هستند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، ترویج کشاورزی

مقدمه

برای بهبود و اصلاح سازمان‌ها اخیراً تلاش‌های زیادی انجام شده است که عمدتاً حول موضوعاتی مانند کاهش سلسله مراتب و دیوانسالاری، تشکیل گروه‌های فعال و مشارکت در تصمیم‌گیری در پایین‌ترین رده سازمانی است. نوآفرینی سازمان‌های بخش دولتی و گرایش آنان به سوی تمرکززدایی به دلیل عدم انعطاف‌پذیری در ساختارهای سنتی جنبشی را ایجاد کرده است که نقش کارمندان و نیاز به توانمندی آنان به عنوان مرکز ثقل هرگونه تلاش برای کاهش اندازه سازمان و بهبود خدمات به مشتریان و مردم مورد تأیید قرار گرفته است (Shelton, 2002). همچنین در تحقیقات مختلف متذکر شده است که مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، نیروی انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی نهفته است و بدین سبب است که مسولان سازمان‌ها با یاری متخصصان علوم رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده است، توانمندسازی کارکنان می‌باشد (Turban, 2004).

مهمترین و پذیرفته‌ترین تعریفی که در رابطه با مفهوم توانمندسازی وجود دارد مربوط به تعریفی است که کبیر از این مفهوم ارائه نموده است. تعریف او از توانمندسازی عبارت است از گسترش توانایی‌های افراد، برای ساختن و مهیا کردن یک استراتژی و نوعی از زندگی، که این افراد قبل از آن به این توانایی‌ها دسترسی نداشتند (Kabeer, 2001). توانمندسازی را به عنوان فرایندی تعریف می‌کنند که بوسیله آن افراد برای سازماندهی خودشان توانمند می‌شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش می‌دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع، که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان می‌گردد؛ دفاع می‌کنند (Malhatra, 2005). همچنین اگبومه توانمندسازی را به عنوان دستیابی بیشتر افراد به منابع و کنترل بر زندگی خود می‌داند که موجب احساس استقلال و اعتماد به نفس بیشتری در آنها می‌شود. همچنین این فرایند موجب افزایش عزت‌نفس در افراد نیز می‌گردد (Ugbomeh, 2001). گوپتا معتقد است که هسته و تأکید اصلی توانمندسازی، به توانایی افراد برای کنترل سرنوشت خودشان تأکید دارد (Gupta et al, 2006). فارستی و همکارانش تأکید می‌کنند که در فرایند توانمندسازی بایستی بر افراد به عنوان عاملی برای تغییر بنگریم نه اینکه از آنها به عنوان افرادی که دریافت‌کننده منفعل و سودبرندگان این تغییر هستند یاد کنیم (Foresti et al, 2007). توانمندسازی کارکنان نیازمند فعالیت‌ها و اقداماتی در جهت کاهش محرومیت آنان در ظرفیت‌ها، فرصت‌ها و امنیتشان می‌باشد که این کار با استفاده از روش‌هایی به منظور فراهم نمودن راهکارهایی برای کنترل منابعشان و توانایی مشارکت و تصمیم‌گیری در رابطه با بکارگیری این منابع انجام می‌شود (Gupta et al, 2006). پژوهشگران برای توانمندسازی ابعاد مختلفی را در نظر می‌گیرند. پاروین معتقد است که توانمندسازی افراد شامل چهار بعد، توانمندسازی اقتصادی، توانمندسازی اجتماعی، توانمندسازی سیاسی و توانمندسازی روانشناختی است (Parveen et al, 2004). همچنین پژوهشگران دیگری نیز وجود دارند که ابعاد توانمندسازی

را شامل سه بعد اقتصادی-اجتماعی، خانوادگی و روانشناختی می‌دانند (Luttrell et al, 2007). در این پژوهش محقق به خاطر دستیابی به هدف کلی تحقیق، فقط بر بعد روانشناختی توانمندسازی کارکنان تمرکز نموده و از پرداختن به سایر ابعاد خودداری می‌کند.

توماس و همکاران برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روانشناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند و توانمندسازی روانشناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی، یعنی احساس تاثیرگذاری، شایستگی، احساس معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود (Thomas, 1990). اسپریتزر (۱۹۹۶) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری، معنی‌دار بودن و تاثیرگذاری تعریف کرده است. این ابعاد نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمندان در سازمان است. آنان این چهار بعد را اعتباریابی کرده‌اند. وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمندسازی کارکنان را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند، بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند و برای انجام دادن فعالیت‌ها به آنها نیرو و انگیزه درونی بدهیم. نویسندگان یاد شده ضمن تایید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۶) بعد اعتماد را به آن اضافه کرده‌اند. بنابراین ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل تاثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن، خودمختاری و اعتماد می‌شود.

شایستگی: به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد، اشاره می‌کند (Thomas et al, 1990). باندورا (۲۰۰۰) معتقد است که شایستگی کارکنان به مواردی از قبیل خودکارآمدی و تسلط شخصی اشاره دارد. **احساس معنی‌دار بودن** به این معنی است که کارمند برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارد، ارزش قایل باشد و آرمان‌ها و استانداردهای ذهنی‌اش با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است، متجانس دیده شود (Appelbaum et al, 1998). **خودمختاری** فعالیتی را شامل می‌شود که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه است (Gagne et al, 2008). خودمختاری یک احساس نیاز روانی است (Ryan et al, 2006). **تاثیرگذاری** درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر گذارد (Spreitzer, 1995). **اعتماد** به روابط بین فرادستان و زیردستان اشاره دارد. به عبارتی دیگر اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (Mishra et al, 2008).

از سویی شواهد نشان می‌دهد سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند که کارآفرینی چگونه در فرم‌های مختلف تسهیلگر و کمک‌کننده است، نسبت به سازمان‌هایی که کارآفرینی را بکار نمی‌گیرند بیشتر رقابت‌پذیرند و کارکنان آن از کارایی و توانمندی بیشتری برخوردارند (Zahra et al, 1995). بعضی‌ها معتقدند که فقدان توجه به بکارگیری فعالیت‌های کارآفرینانه در اقتصاد پیچیده و سریع، نتیجه‌ای جز واماندگی و ورشکستگی برای سازمان‌ها نخواهد داشت (Zahra, 1999). از طرفی دیگر مطالعات و پژوهش‌های کارآفرینی به صورت تصاعدی

در حال تغییر مسیر از مطالعه ویژگی‌ها و خصیصه‌های فردی، به سوی خصیصه‌ها و ویژگی‌های سازمان‌های کارآفرین است (Morris et al, 2002; Zahra et al, 1999). کارآفرینی سازمانی که در طی سه دهه اخیر، به عنوان یک حیطة مهمی در تحقیقات مدیریتی محسوب می‌شود (Aktan, 2008) و به معنای توسعه توانمندی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است (Stoner et al, 1998)، می‌تواند به عنوان بدیلی برای مهیا ساختن سازمان‌ها، برای احراز شرایط و مولفه‌های مطلوب سازمانی به کار گرفته شود، تا سازمان بتواند خود را با مباحث و مولفه‌های پارادایم نوین توسعه تطبیق دهد. کارآفرینی سازمانی برای چند دهه به عنوان رهیافتی برای ایجاد رشد از طریق تولیدات جدید، فرایندهای جدید، فروش یا استراتژی نوآوری جدید نگریسته می‌شود (Miles et al, 2008).

به منظور سنجش مناسب و دقیق کارآفرینی سازمانی در یک سازمان بایستی با ابعاد مختلفی که این مفهوم می‌تواند در سازمان داشته باشد آشنا باشیم. پژوهشگران مختلف ابعاد و مؤلفه‌های اصلی کارآفرینی سازمانی در یک سازمان را شامل مولفه‌های نوآوری^۱، پیشگامی^۲ و ریسک‌پذیری^۳ طبقه‌بندی می‌کنند (Morris et al, 2005; Kreiser et al, 2002; Scheepers, 2008). **نوآوری** به تولید و خلق محصولات جدید، خدمات، فرایندها، تکنولوژی‌ها و مدل‌های جدید کسب و کارها اشاره می‌کند (Morris et al, 2002; Hough, 2008). **پیشگامی** به عنوان یک پیش‌بینی و رفتار برای نیازهای آینده بوسیله جستجو و استفاده از فرصت‌هایی که می‌تواند دلالت بر توسعه محصولات فرایندها و یا بازار داشته باشد، تعریف می‌شود. پس بایستی دقت داشته باشیم که در واقع این مفهوم به آینده‌نگری نیز تعبیر می‌گردد (Alegre, 2009). **ریسک‌پذیری** شامل آمادگی برای استفاده از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و شروع پروژه‌ها بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه می‌باشد (Hough, 2008). علاوه بر این فاکتورهای درونی مشخصی مانند شیوه‌های پاداش‌دهی و همچنین تشویق مدیران به میانه‌رو بودن نیز در سازمان‌ها جزء ریسک محسوب می‌شود (Wright et al, 2007).

موریس و کوین اعتقاد دارند که مدیران می‌توانند به کارآفرینی سازمانی به عنوان یک استراتژی رشد و توانمندسازی در مدیریت نگاه کنند (Covin et al 1999; Covin et al. 2006; Morris et al. 2008). اگر سازمان‌ها بتوانند یک فرایند کارآفرینانه مستمری را توسعه دهند که در کل سازمان نفوذ و تراوش کند، شاهد شماری از توانمندی‌ها، سودمندی‌ها و منافع خواهند بود (Kuratko et al, 2001). سازمان‌های جدید و مدرن نیاز دارند تا به عنوان بنگاه‌های کارآفرینانه‌ای که در تمامی شرایط و زمان‌ها پایدار و پایا هستند، انجام وظیفه کنند (Scase, 2000).

¹. Innovativeness

². Proactiveness

³. Risk-Taking

بنابراین سازمان ترویج کشاورزی از یک سو باید قادر به خلق شرایط، پیش‌زمینه‌ها و مکانیسم‌هایی در جهت‌گیری فرایندهای خود به سمت نوآوری و تغییر باشند و از سوی دیگر، با استفاده از فرایندهای نوآوری و کارآفرینی سازمانی زمینه را برای توانمندسازی کارشناسان و کارکنان به منظور حل معضلات توسعه پایدار کشاورزی فراهم آورد.

در رابطه با تأثیری که عوامل روانشناختی توانمندسازی می‌توانند بر روی کارآفرینی سازمانی داشته باشند تحقیقات زیادی صورت نگرفته است ولی از جمله مطالعات مرتبطی که به صورت توصیفی پیرامون موضوع موردنظر انجام گرفته به مطالعات زیر اشاره کرد:

نوروزی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران پرداخت. نتایج حاصل از این پژوهش رابطه معنی دار و مثبتی را بین فاکتورهای پنج‌گانه توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد.

میشرا و همکاران (۱۹۹۸) در تحقیق خود به تشریح پاسخ‌های افراد به کوچک‌سازی سازمان‌ها و تأثیری که این مسئله بر روی مواردی از قبیل رضایت، توانمندی و طراحی مشاغل می‌گذارد، می‌پردازد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین احساس توانمندی، تأثیرگذاری، و الهام‌بخشی که از خصیصه‌های توانمندی روانشناختی هستند با نوآوری و خلاقیت که از مولفه‌های اصلی کارآفرینی سازمانی هستند رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

لیدن و همکاران (۲۰۰۰) در تحقیق خود با عنوان ارزیابی نقش واسطه‌ای توانمندی روانشناختی بر پیوند بین کار و نتایج کار بیان می‌کنند که افرادی که احساس می‌کنند شغل‌شان مهم و باارزش است در مقایسه با آنهایی که احساس می‌کنند شغل‌شان کم‌ارزش است، سطوح بالایی از رضایت کاری را دارند. کارنی و رایت (۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود دقیقاً این نتایج را تصدیق و تأیید می‌کنند.

آدونسی (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین کارآفرینی سازمانی، رضایت‌شغلی و انعطاف‌پذیری سازمانی نشان داد که بین رضایت‌شغلی و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین وی در تحقیق خود نتیجه‌گیری کرد که بین اعتماد و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

امابایل (۲۰۰۵) در تحقیق خود با عنوان تأثیر و خلاقیت در محل کار به بررسی ارتباط بین تأثیر و خلاقیت در کار پرداختند. نتایج نشان داد که تأثیرگذاری به طور مثبتی با خلاقیت در سازمان‌ها ارتباط دارد. در واقع این پژوهش به ارائه یک نظریه اولیه از چرخه تأثیر-خلاقیت می‌پردازد و معتقد است که تأثیرگذاری یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده خلاقیت است.

لسچینگر و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی‌های شخصیتی منتخب و رضایت‌شغلی نتیجه‌گیری کردند که هردو فاکتور محیط کاری و فاکتور شخصی می‌تواند در رضایت‌شغلی نقش داشته باشد و از طریق دستکاری محتاطانه محیط، توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی بهبود می‌یابد.

نورزاده و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش خود توسعه کارآفرینی در مراکز آموزش جهاد کشاورزی را یکی از روش‌های کارآمد در افزایش بهره‌ور و توانمندی منابع انسانی در بخش کشاورزی دانسته‌اند.

درای و الدر (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود به نتایجی مانند نتایج نورزاده و همکاران دست یافته‌اند و پیشنهاد می‌کنند که دانشکده‌های کشاورزی برای آماده نمودن و توانمندسازی دانشجویان بایستی آموزش‌های کارآفرینی را در برنامه‌های خود داشته باشند.

آنچه مسلم است این است دستیابی به سازمانی که از نظر و جنبه‌های کارآفرینی سازمانی در حد بهینه و مطلوبی باشد و به تبع آن از خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان به بهترین نحو ممکن سود ببرد، کاری پرهزینه و مشکل است با این حال بایستی تلاش شود تا جایی که امکان دارد با برنامه‌ریزی مناسب و طراحی فرایندی درست و مناسب با توانمندسازی کارکنان زمینه‌ها و زیرساخت‌های بروز کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج را بهبود بخشید و هموار ساخت. پس مساله اساسی تحقیق حاضر این است که عوامل روان‌شناختی توانمندی کارکنان که می‌تواند باعث بروز، بهبود و توسعه کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان و سازمان شود ناشناخته هستند. باتوجه به مساله تحقیق، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارشناسان کدامند و این عوامل چه تاثیری بر روی توسعه کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی دارد؟

باتوجه به سؤال تحقیق اهداف تحقیق موردنظر عبارتند از:

۱- شناسایی عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارشناسان

۲- سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در ترویج کشاورزی

۳- بررسی رابطه و ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی

۴- تعیین عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی

مواد و روش‌ها

روش مورد استفاده در این تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کلیه کارشناسان ترویج استان اصفهان به تعداد ۲۰۳ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران کمک گرفته شد که نهایتاً تعداد نمونه آماری این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۷۱ نفر تخمین زده شد که برای بالابردن دقت ابزار اندازه‌گیری، محقق این تعداد را به ۸۰ نمونه افزایش داد که به صورت تصادفی در بین جامعه آماری توزیع شد و در پایان تعداد ۷۵ پرسشنامه از تعداد کل جمع آوری گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها و اطلاعات، پرسشنامه بوده است. برای تعیین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارشناسان، تعدادی سوال در یک مقیاس ۵ سطحی لیکرت در دامنه ۱ تا ۵ ارائه گردید که با حاصل جمع پاسخ‌های داده شده به هر سوال، نمره این متغیر در مقیاس شبه فاصله ای بدست آمد. همچنین برای ارزیابی کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی از یک پرسشنامه محقق ساخت در قالب ۲۱ سوال که در یک مقیاس ۵ سطحی لیکرت استفاده گردید. جهت سنجش میزان اعتبار پرسشنامه‌ها پس از تهیه آنها، از نظرات و

پیشنهادات چند تن از متخصصان و صاحبان نظران فن (روایی صوری)^۱ استفاده گردید. جهت آزمون پایایی ابزار، تعداد ۳۰ پرسشنامه به طور تصادفی بین ۳۰ نفر در خارج از جامعه آماری توزیع شد پس از جمع آوری پرسشنامه‌های مذکور، داده‌ها وارد کامپیوتر شد و با استفاده از نرم افزار SPSSwin11.5 و روش کرونباخ آلفا، اعتبار بخش عوامل روانشناختی توانمندسازی ($\alpha=0/75$) و برای بخش کارآفرینی سازمانی پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ بدست آمد که نتیجتاً برای تحقیق حاضر ضرایب بسیار مناسبی بودند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره‌های استنباطی مانند تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیونی استفاده گردید.

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که از مجموع ۷۵ نفر کارشناس، ۵۹ نفر (۸۵/۵ درصد) مرد بوده و ۱۰ نفر (۱۴/۵ درصد) زن می باشند. میانگین سن کارشناسان مورد مطالعه در حدود ۳۸ سال می باشد که میان سال بودن سن این کارشناسان را نشان می دهد. طبق نتایج تحقیق، ۵۱ نفر از کارشناسان (۷۳/۹ درصد) رشته کشاورزی و بقیه نمونه مورد مطالعه دارای رشته‌های غیر کشاورزی مانند مدیریت، علوم اجتماعی و غیره می باشند. بر اساس نتایج حاصله در جدول (۱) بیشترین فراوانی مربوط به کارشناسانی می باشد که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می باشند که حدود ۶۷ درصد جامعه آماری را تشکیل می دهند. میانگین سابقه شغلی کارشناسان در مراکز ترویج استان اصفهان در حدود ۱۴ سال می باشد. در زمینه وضعیت استخدامی ۲۳ نفر (۳۳/۳ درصد) از کارشناسان مراکز ترویج در استخدام رسمی-آزمایشی و همچنین ۲۳ نفر نیز در وضعیت قراردادی می باشند که بیشترین فراوانی هم مربوط به این دو وضعیت استخدامی می باشد. ۴۰ درصد از پاسخگویان در سازمان جهاد کشاورزی، ۳۵ درصد از آنان در مدیریت جهاد کشاورزی و ۲۵ درصد در مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی بخش و دهستان فعالیت می کنند. از نظر وضعیت تعلق اجتماعی ۸۵/۵ درصد از پاسخگویان بومی و ۱۴/۵ درصد از آنها غیر بومی می باشند.

جدول (۱): توزیع فراوانی کارشناسان ترویج کشاورزی حسب متغیرهای مربوط به ویژگی‌های فردی

متغیر	فراوانی	درصد	سایر مشخصه های آماری
جنس	۵۹	۸۵/۵	نما: مرد
	۱۰	۱۴/۵	
سن	۲۶	۳۷/۷	میانگین: ۳۷/۶۷
	۴۰	۵۸/۰	انحراف معیار: ۶/۶۵
	۳	۴/۳	میان: ۳۵ حداقل: ۲۶

^۱- Face Validity

حد اکثر: ۶۱			
نما: کارشناسی	۲۶/۱ ۶۶/۶ ۷/۳	۱۸ ۴۶ ۵	مدرک تحصیلی کاردانی کارشناسی کارشناسی ارشد و بالاتر
میانگین: ۱۴/۱۰ انحراف معیار: ۷/۱۹ میانه: ۱۳/۵۰ حداقل: ۲ حد اکثر: ۲۷	۲۶/۱ ۳۳/۳ ۴۰/۶	۱۸ ۲۳ ۲۸	سابقه شغلی کمتر از ۱۰ سال ۱۱-۲۰ سال بیشتر از ۲۰ سال
نما: کشاورزی	۷۳/۹ ۵۵/۱	۵۱ ۱۸	رشته تحصیلی کشاورزی غیر کشاورزی
نما: رسمی قطعی و قراردادی	۳۳/۳ ۲۶/۱ ۳۳/۳ ۷/۳	۲۳ ۱۸ ۲۳ ۵	وضعیت استخدام قراردادی پیمانی رسمی-آزمایشی رسمی-قطعی
نما: سازمان جهاد کشاورزی	۴۰ ۳۵ ۲۵	۳۰ ۲۵ ۱۴	واحد فعالیت سازمان جهاد کشاورزی مدیریت جهاد کشاورزی مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی
نما: بومی	۸۵/۵ ۱۴/۵	۵۹ ۱۰	وضعیت تعلق اجتماعی کارشناسان ترویج بومی غیربومی

نتایج بدست آمده از تحقیق در رابطه با کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی در جدول (۳) نشان داده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده، از نظر کارشناسان مورد مطالعه گویه‌های در مقایسه با سایر سازمان‌ها و رقبای مشابه، سازمان ما گرایش زیادی به ریسک‌پذیری دارد، سازمان ما تحمل خیلی زیادی به پروژه‌های ریسک‌پذیر نشان می‌دهد و مدیران ارشد سازمان از رفتارهای شجاعانه به منظور پیشینه کردن احتمال بهره‌برداری از پتانسیل‌های موجود استقبال می‌کند الویت و اهمیت بیشتری نسبت به سایر گویه‌های دیگر در کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی دارد.

جدول(۴): توزیع فراوانی گویه های مربوط به کارآفرینی سازمانی

ردیف	معیار	میانگین	کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی
۰/۱۸	۰/۷۶	۴/۰۴	در مقایسه با سایر سازمان ها و رقبای مشابه، سازمان ما گرایش زیادی به ریسک پذیری دارد
۰/۱۸	۰/۷۶	۴/۱۷	سازمان ما تحمل خیلی زیادی به پروژه های ریسک پذیر نشان می دهد
۰/۱۹	۰/۸۰	۴/۱۸	مدیران ارشد سازمان از رفتارهای شجاعانه به منظور بیشینه کردن احتمال بهره برداری از پتانسیل های موجود استقبال می کند
۰/۱۹	۰/۸۳	۴/۱۹	سازمان ما در برخورد با رقبای خود تمایل زیادی دارد که در خلق خدمات و ایده های جدید و نو سرآمد همه باشد
۰/۱۹	۰/۸۱	۴/۱۷	سازمان ما در تولید و خلق خدمات، تکنولوژی و ایده های نو اغلب پیشرو است
۰/۲۱	۰/۸۳	۳/۹۴	بیشتر افراد و کارکنان این سازمان به ریسک پذیری تمایل زیادی دارند
۰/۲۱	۰/۹۰	۴/۱۷	این سازمان بسیاری از پروژه های کوچک و تجربی را که در آنها عدم قطعیت وجود دارد را حمایت می کند
۰/۲۱	۰/۸۷	۴/۰۲	سازمان ما به جای اینکه در برابر محیط واکنش نشان دهد سعی می کند با تولید خدمات و ایده های جدید شکل دهنده محیط باشد
۰/۲۱	۰/۹۲	۴/۱۸	سازمان تاکید زیادی بر برنامه ریزی در جهت توقف مسائل و مشکلات قبل از اینکه رخ دهند دارد
۰/۲۲	۰/۹۷	۴/۲۳	در این سازمان واژه ریسک پذیر به عنوان یک ویژگی مثبت تلقی می شود
۰/۲۲	۰/۹۹	۴/۳۲	سازمان ما معتقد به اصل پیشگیری به جای درمان است
۰/۲۳	۰/۹۲	۳/۸۹	این سازمان اغلب افراد و کارکنان را به ریسک کردن در جهت ایده های نو و جدید تشویق و ترغیب می کند
۰/۲۴	۰/۹۶	۳/۹۸	سازمان ما اکثر اوقات ایده های جدید را آزمایش و امتحان می کند
۰/۲۴	۱/۰۴	۴/۲۰	سازمان ما در روش های عمل خلاق و نوآور است
۰/۲۴	۱	۴/۱۶	سازمان ما به طور مداوم روش های جدید انجام کارها را جستجو می کند
۰/۲۴	۱	۴/۰۵	مدیران سازمان ما مدیران آینده نگر هستند
۰/۲۵	۱	۳/۹۲	سازمان ما بر توسعه محصولات و خدمات جدید تاکید می کند
۰/۲۵	۱/۰۲	۳/۹۵	سازمان ما برای تولید محصولات و خدمات جدید حاضر به هزینه کردن است
۰/۲۶	۱/۰۶	۴/۰۲	سازمان حاضر به سرمایه گذاری برای توسعه تکنولوژی های اختصاصی و مناسب است
۰/۲۸	۱/۱۵	۴/۰۵	سازمان روش ها و فرایندهای قدیمی را با روش های جدید جایگزین می کند
۰/۳۸	۱/۱۸	۳/۱۱	سازمان ما در مقایسه با رقبایمان ابتدا عمل می کند سپس پاسخ می دهد

نتایج بدست آمده از تحقیق در رابطه با عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان در جدول (۳) نشان داده شده است. همانطور که در قسمت مرور ادبیاتی تحقیق نیز عنوان شد بایستی بگوییم که عوامل روانشناختی توانمندی کارکنان را می‌توان به پنج خصیصه و ویژگی تقسیم کرد که عبارتند از: شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد. در این قسمت با استفاده از ضریب تغییرات به الویت‌بندی گویه‌های هر کدام از این عوامل پرداخته شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت که گویه نسبت به توانایی خودم برای انجام دادن کار مطمئن هستم، مهمترین گویه عامل شایستگی است و از الویت اول برخوردار است. گویه در انجام وظایف شغلیم استقلال دارم نیز الویت اول را در بین گویه‌های خودمختاری کسب نمود. همچنین گویه‌های من اعتماد زیادی به توانمندی‌های خودم در انجام وظایف دارم، کاری را که انجام می‌دهم برای من معنی‌دار است و بر آنچه در واحد اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم به ترتیب مهمترین گویه‌های عوامل تاثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد هستند که الویت اول گویه‌های این عوامل را تشکیل می‌دهند.

جدول(۴): توزیع فراوانی گویه های مربوط به توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

ردیف	گویه	فراوانی	توانمندی روانشناختی کارشناسان	گروه
۰/۱۵	۰/۶۸	۴/۳۳	نسبت به توانایی خودم برای انجام دادن کار مطمئن هستم	شایستگی
۰/۱۶	۰/۷۱	۴/۳۳	کارم در محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد	
۰/۱۷	۰/۷۶	۴/۳۵	کاری که من انجام می‌دهم کاری متمایز است	
۰/۱۷	۰/۷۴	۴/۲۷	دیگران مرا به عنوان فردی شایسته و در خور احترام می‌نگرند	
۰/۱۷	۰/۷۱	۴/۱۰	بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی موردنیاز است، تسلط دارم	
۰/۱۹	۰/۸۳	۴/۱۹	در انجام دادن وظایف شغلی خود استقلال زیادی دارم	خودمختاری
۰/۱۹	۰/۸۱	۴/۱۷	من در انجام وظایفم مطابق میل خودم عمل می‌کنم	
۰/۲۱	۰/۸۷	۴/۰۲	می‌توانم در مورد چگونگی انجام دادن وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم	
۰/۲۱	۰/۹۲	۴/۱۸	این فرصت را دارم که در ادای وظایف شغلی از ابتکارات شخصی خود استفاده کنم	
۰/۱۸	۰/۷۶	۴/۰۴	بر آنچه در واحد اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم	تاثیر گذاری
۰/۱۸	۰/۷۶	۴/۱۷	من در واحد کاریم فردی تاثیرگذار و تعیین کننده هستم	
۰/۱۹	۰/۸۰	۴/۱۸	من در واحد کاریم مورد احترام هستم	
۰/۲۱	۰/۸۳	۳/۹۴	تاثیر من بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است	
۰/۲۱	۰/۹۰	۴/۱۷	نظر من در تصمیم‌گیری واحد کاریم مورد توجه قرار می‌گیرد	
۰/۱۵	۰/۶۷	۴/۳۸	کاری را که انجام می‌دهم برای من معنی‌دار است	معنی‌دار بودن
۰/۱۵	۰/۷۱	۴/۴۸	کاری را که انجام می‌دهم برای من بسیار مهم است	
۰/۱۷	۰/۷۶	۴/۳۵	در واحد کاریم احساسم این است که کاری متمایز انجام می‌دهم	
۰/۱۸	۰/۷۵	۴/۰۲	وظایف شغلیم برای من معنی‌دار است	
۰/۱۹	۰/۸۱	۴/۱۱	من اعتماد زیادی به توانمندی‌های خودم در انجام وظایف دارم	اعتماد
۰/۱۹	۰/۸۳	۴/۲۵	اعتماد به نفس من زیاد است	
۰/۱۹	۰/۸۳	۴/۲۲	دیگران در سازمان به توانایی‌های من در انجام وظایف اعتماد دارند	
۰/۲۱	۰/۸۶	۴/۱۱	کارکنان زیادی در انجام وظایف از پیشنهادات من استقبال می‌کنند	

به منظور بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی با متغیرهای مورد مطالعه و همچنین عوامل روانشناختی توانمندی کارشناسان از ضریب همبستگی استفاده شده است. نتایج همبستگی (جدول ۱۱) نشان می دهد که میان کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی با شایستگی، اعتماد، معنی دار بودن، تاثیرگذاری و خودمختاری کارکنان در سطح ۰/۰۱ و با سابقه شغلی افراد در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر کارشناسانی که دارای سابقه شغلی بیشتری هستند، اعتماد بیشتری به خودشان دارند، در رابطه با شغل خود احساس معنی داری بیشتری می کنند، خودشان را فرد تاثیرگذاری در سازمان احساس می کنند، فردی خودمختار و استقلال طلب هستند و خود را فرد شایسته ای می دانند، تاثیر زیادی بر کارآفرین ساختن سازمان خود دارند.

جدول (۱۱): رابطه بین کارآفرینی سازمانی با متغیرهای مورد مطالعه (ضریب همبستگی پیرسون)

متغیر مستقل	مقیاس	ضریب همبستگی
سن	فاصله ای	۰/۱۶۳
سابقه شغلی	فاصله ای	۰/۲۴۷*
اعتماد	فاصله ای	۰/۲۹۱**
معنی دار بودن	فاصله ای	۰/۴۳۵**
تاثیرگذاری	فاصله ای	۰/۲۵۴**
خودمختاری	فاصله ای	۰/۲۷۸**
شایستگی	فاصله ای	۰/۳۶۵**

**معنی داری در سطح ۰/۰۱

*معنی داری در سطح ۰/۰۵

به منظور تعیین متغیرهای تاثیرگذار بر میزان کارآفرینی سازمانی کارشناسان از رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

گام اول: با نگاه به مدل بدست آمده از تحقیق مشاهده می شود که در اولین گام متغیر شایستگی وارد معادله گردید. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۳۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۲ بدست آمد، به عبارتی دیگر ۱۲ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی کارشناسان توسط این متغیر تبیین می گردد.

گام دوم: در گام دوم تحلیل، متغیر خودتعیینی وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۴۲ و ضریب تعیین را به ۰/۱۸ درصد افزایش داد، در واقع این متغیر به تنهایی ۶ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی را تبیین می نماید.

گام سوم: در گام سوم تحلیل رگرسیونی، متغیر اعتماد وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۴۸ و مقدار ضریب تعیین را نیز تا حد ۰/۲۳ بالا برد، بنابراین، متغیر اعتماد به تنهایی ۵ درصد تغییرات کارآفرینی سازمانی را تبیین نموده است.

گام چهارم : در گام چهارم تحلیل ، متغیر معنی‌داری وارد معادله گردید . این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۵۳ و ضریب تعیین را به ۰/۲۸ درصد افزایش داد، در واقع این متغیر به تنهایی ۳ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی را تبیین می نماید .

جدول (۱۵) : مقدار تأثیر متغیرهای تاثیرگذار در میزان استفاده از فناوری های اطلاعاتی (IT)

متغیر	R	R ²	ضریب غیر استاندارد B	ضریب استاندارد شده Beta	T	sigT
ضریب ثابت: b0			۷/۹۵	-	۲/۲۴	۰/۰۰۰
شایستگی	۰/۳۴	۰/۱۲	۴/۹۷	۰/۳۲	۱/۱۶	۰/۰۰۰
خودتعیینی	۰/۴۲	۰/۱۸	۴/۳۲	۰/۲۵	۰/۷۱	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۴۸	۰/۲۳	۲/۹۴	۰/۱۸	۰/۶۳	۰/۰۰۱
معنی‌دار بودن	۰/۵۳	۰/۲۸	-۱/۶۸	۰/۱۷	۰/۰۸	۰/۰۰۰

پس از ورود چهار متغیر فوق عملیات متوقف گردید ، در واقع این چهار متغیر ۲۸ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی را تبیین می کنند و بقیه تغییرات مربوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه و شناسایی قرار نگرفته اند . با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا و نتایج جدول (۱۵) ، معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می باشد :

$$Y = 7/95 + 4/97X_1 + 4/32X_2 + 2/94X_3 - 1/68X_4$$

که در آن :

Y: کارآفرینی سازمانی

X1: شایستگی

X2: خودتعیینی

X3: اعتماد

X4: معنی‌دار بودن

بر اساس نتایج حاصل از ضرایب **Beta** مشاهده می شود که متغیر شایستگی بیش از سایر متغیرها روی میزان استفاده تأثیر می گذارد و بعد از این متغیر متغیرهای خودتعیینی ، اعتماد و معنی‌دار بودن قرار می گیرند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که بین احساس اعتماد کارشناسان و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعنی اینکه کارشناسان هرچه بیشتر به همکاران، مدیریت و تصمیمات سازمان

اعتماد و اطمینان داشته باشند، کارآفرینی سازمانی نیز در سازمان افزایش می‌یابد. پس پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی را در سازمان بوجود بیاورند و حاکم کنند که تحت آن شرایط حس اعتماد و اطمینان در بین افراد و کارکنان تقویت شود و بهبود یابد. این یافته با یافته‌های آدونسی (۲۰۰۳) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق وجود رابطه مثبت و معنی‌داری را بین تاثیرگذاری کارشناسان و کارآفرینی سازمانی تایید می‌کند. به عبارتی دیگر هرچه کارشناسان احساس تاثیرگذاری بیشتری بر نتایج و پیامدهای سازمانی نمایند کارآفرینی سازمانی نیز بهبود می‌یابد پس پیشنهاد می‌گردد که سازمان با برنامه‌ریزی درست و مناسب شرایطی به وجود آورد که کارکنان تاثیر فعالیت‌های خود را در سازمان بدانند و مشاهده کنند این یافته با یافته‌های آتامیل (۲۰۰۵) مطابقت دارد. از نتایج دیگر این تحقیق وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین احساس خودتعیینی و کارآفرینی سازمانی است. پس پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها با در نظر گرفتن آزادی عمل برای کارکنان خود باعث پرورش و بهبود این خصوصیت در افراد گردد. بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق مشاهده می‌شود که بین احساس شایستگی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد پس پیشنهاد می‌شود که سازمان شرایطی را بوجود آورد که کارشناسان به قابلیت و تبحر خود به انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌هایشان هرچه بیشتر پی ببرند و از این طریق باعث بهبود فرایند کارآفرینی سازمانی در سازمان گردند. این یافته با یافته‌های اسپریتزر (۱۹۹۵) مطابقت دارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین احساس معنی‌دار بودن شغل کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد پس پیشنهاد می‌گردد که سازمان با کاربست روش‌های مختلف باعث بهبود احساس کارشناسان در مورد ارزش کاری فعالیت‌هایشان و همچنین باعث بهبود تجانس استانداردهای ذهنی آنها با آنچه انجام می‌دهند، بشود. این یافته با یافته‌های آدونسی (۲۰۰۳) و لیدن (۲۰۰۰) مطابقت دارد. همچنین با توجه به یافته‌های بدست آمده از تحلیل رگرسیونی مشخص شد که شایستگی در حدود ۱۲ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی سازمانی را تبیین می‌نماید و همچنین وارد شدن متغیرهای خودتعیینی، اعتماد و معنی‌داری در تحلیل رگرسیونی و همچنین وجود رابطه معنی‌دار بین این متغیرها با کارآفرینی سازمانی در تحلیل همبستگی، از اینرو، پیشنهاد می‌شود اولاً، سازمان به شیوه‌های مختلف همچون برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، تهیه و توزیع بروشورها و... میزان این خصوصیت‌ها و ویژگی‌ها را در بین کارشناسان تا حد مطلوب افزایش دهد. در ثانی، مدیران و برنامه‌ریزان شرایطی را فراهم آورند که کارشناسان در محل کار خود توانایی و شهادت بروز این ویژگی‌ها و خصوصیات را داشته باشند.

منابع و مأخذ

Adonisi, M. 2003. The relationship between corporate entrepreneurship, market orientation, organisational flexibility and job satisfaction. Unpublished doctoral thesis, University of Pretoria.

Aktan, B. (2008). Financial Performance Impacts of Corporate Entrepreneurship in Emerging Markets: A Case of Turkey. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, ISSN 1450-2275 Issue 12. http://www.eurojournals.com/ejefas_12_06.pdf

Alegre, J., and Chiva, R.(2009). Entrepreneurial orientation, organizational learning capability and performance in the ceramic tiles industry. WP-EC 2009-08. available in: <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2009-08.pdf>.

Amabile, T.M., Barsade, S.G., Mueller, J.S., & Staw, B.M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.

Appelbaum, S. H., H. Danielle and S. Leroux (1999). Empowerment: Power, Culture and Leadership as a Strategy or Fad for the Millennium?. *Journal of Workplace Learning*, 11 (7).

Appelbaum, S.H., Honeggar, K. (1998), "Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular – an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power", *Empowerment in Organizations*, Vol. 6 No.2, pp.29-50.

Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp.120-136). Oxford, UK: Blackwell.

Covin, J. G. and Miles, M. P. (1999). "Corporate Entrepreneurship and the Pursuit of Competitive Advantage", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Spring, pp: 47- 63.

Covin, J. G., Green, K. M., & Slevin, D. P. (2006). Strategic process effects on the entrepreneurial orientation-sale growth rate relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 57–81.

Covin, J.G., Miles, M.P. (1999), "Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage", *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 23 No.3, pp.47-63.

Elder, R. & R. W. Druy, 2001, *Entrepreneurship education in the Virginia*. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 4, No. 1.

Foresti, M. and E. Ludi (2007) „Human Rights and Livelihood Approaches for Poverty Reduction“, ODI Paper prepared for the SDC Poverty-Wellbeing Platform.

Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49, 225-232.

Gupta, G, R and Malhotra, A.(2006). *Empowering Women through Investments in Reproductive Health and Rights*.

Hough, J. & SCHEEPERS.R.(2008). *Creating Corporate Entrepreneurship through Strategic leadership*. *Journal of Global Strategic Management*. June2008. available in: <http://isma.info/dosyalar/5V2H4Q5S4D1H4I1Y.PDF>

Kabeer, N. 2001. "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." In *Discussing Women's Empowerment: Theory and Practice*. Stockholm: Novum Grafiska AB. Sida Studies No. 3.

Kreiser, P. Marino, L. & Weaver, L.M. (2002) "Assessing the relationship between entrepreneurial orientation, the external environment and firm performance." *Frontiers of Entrepreneurship Research: Babson* Available from: http://www.babson.edu/entrep/fer/Babson2002/XVII/XVII_S4/SVII_S4_nav.html

Kuratko, D.F., Ireland, R.D., Hornsby, J.S. (2001), "Improving firm performance through entrepreneurial actions: Acordia's corporate entrepreneurship strategy", *Academy of Management Executive*, Vol. 15 No.4, pp.60-71.

Laschinger, D. & Andrusyszyn, M-A. (2006). Clinical educators' empowerment, job tension, and job satisfaction: A test of Kanter's theory. *Journal for Nurses in Staff Development*, 22(2), 78-86.

Liden, R.C., Wayne, S.J., Sparrowe, R.T. (2000), "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships and work outcomes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 pp.407-16.

Luttrell, C. and S, Quiroz.(2007). Linkages between human rights-based approaches and empowerment. *The platform on livelihoods, equity and empowerment*.

Malhotra, A and S Shuler. 2005. "Women's Empowerment as a Variable in International Development." In *Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*. 71-88. Narayan, D, ed. Washington DC: World Bank, Gender and Development Group

Miles, M.P. , Linda S. M. & Jenny D.(2009). Sustainable corporate entrepreneurship. *Int Entrep Manag J* (2009) 5:65-76

Mishra H.K. and Hiremath, B.N., (2008), "Empowerment of Farmers through ICT Interventions in Managing Rural Value-Chain: A Case of Vasundhara Cooperative Society in Gujarat State", *Regional Conference on Food Security and Sustainable Agriculture* scheduled in Trupura University, Agartala, November 24 – 25

Mishra, A.K., Spreitzer, G.M. (1998), "Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign", *Academy of Management Review*, Vol. 23 No.3, pp.567-88.

Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2008). *Corporate entrepreneurship & innovation*. Mason, OH: Thomson South-Western.

Morris, M.H. And Kartko, D.F.(2002). *Corporate Entrepreneurship*. New York: harcourt college publishers.

Morris, M. H., & Kuratko, D F.(2002). *Corporate entrepreneurship*. Fort Worth, TX:Harcourt college publishers.

Parveen, S. and I, U, Leonhauser.(2004). Empowerment of Rural Women in Bangladesh: A Household Level Analysis. *Conference on Rural Poverty Reduction through Research for Development and Transformation*. Deutscher Tropentag- Berlin, 5-7 October 2004.

Ryan, R. M., Deci, E. L., Grolnick, W. S., & LaGuardia, J. G. (2006) The significance of autonomy and autonomy support in psychological development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. Cohen (Eds.) *Developmental Psychopathology: Volume 1, Theory and Methods* (2nd Edition, pp. 295-849). New York: John Wiley & Sons.

Scase, R. 2000. Entrepreneurship and Proprietorship in Transition: Policy Implications for the Small- and Medium-size Enterprise Sector. Helsinki: United Nations University World Institute for Development Economics Research.

Scheepers, M.J., Hough .J. & Bloom. J.Z.(2008). Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *outhern African Business Review* Volume 12 Number 3 2008. available in: http://www.unisa.ac.za/contents/faculties/service_dept/docs/nurturing_SABV112_3Chap3.pdf

Shelton, S. T. (2002). Employees, Supervisors, and Empowerment in the Public Sector: The Role of Employee Trust. (A dissertation under the direction of Elizabethann O'Sullivan), North Carolina State University, 237 pp.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-65.

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39 (2), 483-504.

Thomas, K. W. and B. A. Velthouse (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretative' Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.

Ugbomeh, M. M. George (2001) Women Empowerment in Agricultural Education, for Sustainable Rural Development, Oxford University Press and *Community Development Journal* , Vol. 36, No. 4, pp: 289-302.

Wright, P., Kroll, M., Krug J.A. & Pettus, M. 2007. 'Influences of top management team incentives on firm risk-taking', *Strategic Management Journal*, 28: 81-89.

Zahra, S. A. (1996). "Governance, Ownership and Corporate Entrepreneurship: The Moderating Impact of Industry Technological Opportunities", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 6, pp: 1713-1735.

Zahra, S.A., Covin, J.G. (1995), "Contextual influence on the corporate entrepreneurship-performance relationship: a longitudinal analysis", *Journal of Business Venturing*, Vol. 10 pp.43-58.

Zahra, S.A., Jennings, D.F., Kuratko, D.F. (1999), "The antecedents and consequences of firm-level entrepreneurship: the state of the field", *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 24 No.2, pp.45-65.

نورزاده، ر. و م. مهرابی یگانه. ۱۳۸۵. مراکز آموزش عالی علمی کاربردی کارآفرین با تاکید بر بخش کشاورزی. فصلنامه آموزش و سازندگی وزارت جهاد کشاورزی، شماره ۱، بهار ۸۵.
نوروزی، مجتبی (۱۳۸۴). بررسی ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

Investigation affective Psychological empowerment Involved in intrapreneurship of Esfahan agricultural extension experts

Asef Karimi¹, Fatemeh Karami², Ali asadi³

1, Ph.D. Scholar 2, M.Sc. Student 3, Assistant professor, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran

Abstract

The main purpose of this study was to investigate effective psychological empowerment Involved in intrapreneurship of Esfahan agricultural extension experts. All the extension experts of Isfahan province included in the study (N= 203) of whom 75 were selected through randomization method (n=75). The study was a descriptive-correlational, survey research. Questionnaire was employed for data collection. Questionnaire validation verified by the group of experts and professors of department of agricultural education and extension of Tehran University. A pilot study with the 20 numbers of questionnaire was conducted to determine the reliability of research tool, and was estimated the Cronbochs alpha that different parts of questionnaire were suitable for study(0.87-0.82). The collected data were analyzed by the SPSS. The results showed that there was significant and positive correlation between intrapreneurship with effectiveness, competency, meaningfulness, autonomous and trust. Results obtained from regression analysis indicated that psychological empowerments in expert's intrapreneurship were accounted for three steps of: competency, effectiveness and autonomous. These counted for 28 percent of variations in dependent variables.

Key Words: agricultural extension, empowerment, entrepreneurship, intrapreneurship.