

سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی (مورد مطالعه: استان زنجان)

روح‌اله رضایی، سیده‌شیرین گل‌باز، مریم محمدی پابندی

دانشیار دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان، rohollahrezaei@yahoo.com

نویسند مسئول: دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان، sh.golbaz@znu.ac.ir

دانش آموخته کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان، m_pabandi@gmail.com

چکیده

تحقیق توصیفی- همبستگی حاضر با هدف بررسی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان صورت پذیرفت. جامعه آماری پژوهش ۳۳۵ نفر از اعضای اصلی هیات مدیره تعاونی‌های توسعه روستایی در استان زنجان بودند که با توجه به جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱)، تعداد ۱۲۰ نفر از آنان از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب برای انجام تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه با نظر پانلی از کارشناسان و متخصصان مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزار تحقیق پیش‌آزمون انجام گرفت که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس اصلی پرسشنامه در حد مناسب (بالتر از ۰/۷۵) بود. نتایج آمار توصیفی نشان داد که از نظر پاسخگویان چهار گویه مهارت‌های حرفه‌ای و تجارب مدیران و اعضای تعاونی، بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و اعضای تعاونی، سطح تحصیلات مدیران و اعضای تعاونی و بهبود مشارکت اعضا در فرآیند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت تعاونی‌ها، دارای بیشترین اولویت در مقایسه با سایر سازوکارها بودند. همچنین، یافته‌های تحلیل عاملی حاکی از آن بود که ۶۴/۵۵ درصد از واریانس کل سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان را پنج عامل تقویت سرمایه انسانی- رابطه‌ای، ساختاری، محیطی (زمینه‌ای)، بهبود مهارت‌های کارآفرینانه و آموزشی- شناختی تبیین می‌نمایند.

کلمات کلیدی: توسعه کارآفرینی سازمانی، سازوکار، تعاونی توسعه روستایی، استان زنجان.

Mechanisms of Organizational Entrepreneurship Development in Rural Development Cooperatives (Case study: Zanjan Province)

Rohollah Rezaei, Seyedeh Shirin Golbaz, Maryam Mouhamadi Pabandi

Associate Professor of Extension, Communication and Rural Development, University of Zanjan,
rohollahrezaei@yahoo.com

PhD Student in Agricultural Extension and Education, University of Zanjan, sh.golbaz@znu.ac.ir
M.Sc. Graduate, Agricultural Extension and Education, University of Zanjan, m_pabandi@gmail.com

Abstract

The main purpose of this descriptive- correlative survey was to study of mechanisms of organizational entrepreneurship development in rural development cooperatives of Zanjan Province. The statistical population of the study consisted of all main members of administrative board in the cooperatives of Zanjan Province (N= 335). According to the Bartlett et al. (2001) table, a sample size of 120 was selected using a stratified random sampling technique. A questionnaire was used to collect the data. A panel of experts confirmed the validity of the questionnaire. A pilot study was conducted to establish the reliability of the instrument. The Cronbach's Alpha coefficient for the main scale of the questionnaire was higher than 0.75. The descriptive results showed that four variables including professional skills and experience of the managers and members of the cooperatives, improving the communication skills of managers and members of the cooperatives, educational level of managers and members of the cooperatives and increasing the members' participation in the process of planning, decision-making and management of the cooperatives have achieved the highest priority, respectively. The results of the factor analysis revealed that five factors namely, reinforcing communicative- human capital, structural, environmental, improving entrepreneurial skills and educational- cognitive explained 64.55 percent of total variances of mechanisms of organizational entrepreneurship development in the cooperatives.

Keywords: Zanjan province, Organizational entrepreneurship, Mechanism, Rural development cooperatives.

مقدمه

بررسی روند زندگی انسان از دوران اولیه پیدایش تاریخ تاکنون نشان می دهد که همواره عامل تغییر یا همان کارآفرین، نقش مهمی در پیشرفت جوامع داشته است (هریگ، ۱۹۹۴). اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند و از آنها نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می شود، از این رو چرخه های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید (آقا زاده و رضازاده، ۱۳۸۳).

کارآفرینی سازمانی یکی از شاخه های اصلی کارآفرینی است که سهم چشم گیری در توفیق و تعالی سازمان ها و تعاونی ها دارد (خسروی و همکاران، ۱۳۹۶). از این رو کارآفرینی سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان ها بویژه سازمان های بزرگ است (استونر و همکاران، ۱۹۹۵). در مورد کارآفرینی سازمانی بایستی گفت که، کارآفرینان سازمانی نمی توانند به راحتی از کنار مسائل و مشکلاتی که می بینند، بگذرند. انتهای همه مسائل را باز می داند و همواره به دنبال راه حلی برای آنها می باشند. همیشه طرح و ایده جدیدی در ذهن می پروراند. آنها آرمانگرا هستند و توانایی خوبی در تبدیل فکرها و ایده ها به واقعیتی سودآور دارند و بالاخره اینکه کارآفرینان سازمانی، با ایجاد نوآوری در سازمان سبب تحول اساسی در آن شده و همواره پیشتاز و پیشگام توسعه محصولات و خدمات جدید هستند (صمد آقایی، ۱۳۷۸). از نظر هیونون^۳ و همکاران (۲۰۰۵) کارآفرینی سازمانی یعنی شناسایی و بهره برداری از یک فرصت و اطمینان از آن فرصت با یک روش جدید، انحراف از روش قبلی است و به موفقیت و تحقق اهداف سازمانی منجر خواهد شد.

توجه ویژه به کارآفرینی در سازمان ها و تعاونی ها به دو دلیل اساسی، (۱) کارکنان و تفکراتشان را در سازمان فعال و پویا نگه دارد و (۲) به ساختار سلسله مراتبی سازمان، حیاتی دوباره ببخشد، صورت می گیرد (پرداختچی و شفیع زاده، ۱۳۸۵). براساس گزارش دفتر دیده بان جهان کارآفرینی (۲۰۱۱) میزان شاخص کارآفرینی سازمانی در ایران مشابه کشورهای همچون بنگلادش، پاکستان و جامائیکا کمتر از یک درصد است. این در حالی است که مقدار این شاخص برای کشورهای توسعه یافته مانند سوئد، دانمارک، بلژیک، فنلاند و ایالات متحده بین ۶ الی ۲۴ درصد متغیر است (کیلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). از این رو، با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی در توسعه ی سازمان ها و تعاونی ها و پایین بودن درصد کشور ایران در رابطه با شاخص کارآفرینی سازمانی در این پژوهش به بررسی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاون های توسعه روستایی در استان زنجان پرداخته شده است.

این پژوهش در پی بررسی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی در استان زنجان می باشد که در این بخش به مطالعاتی در این زمینه در داخل و خارج از کشور اشاره شده است. خسروی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که موانع روانشناختی، اداری، مهارتی-مدیریتی، آموزشی و حمایتی-پشتیبانی تاثیر منفی بر روی عملکرد تعاونی های روستایی دارد. حسینی فهرجی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان عوامل محیطی موثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی نشان داد که عوامل محیطی (ابعاد پویایی، پیچیدگی، بخشندگی و تنازع) بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری

Herbig

Stoner

Heinonen

Kelley

دارند. دنیایی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان "بررسی راهکارهای تقویت کارآفرینی در تعاونی‌های تولیدی کشاورزی استان زنجان" به این نتیجه دست یافت که از مهم‌ترین موانع کارآفرینی در تعاونی‌ها فقدان سرمایه کافی، عدم حمایت مستمر و برنامه ریزی شده دولت از تعاونی‌ها، عدم حمایت مالی مناسب از تعاونی‌های تازه تأسیس، نامناسب بودن زیرساخت‌ها، ارتباط ضعیف بین دانشگاه‌ها و تعاونی‌ها، را می‌توان نام برد. وجود چنین مشکلاتی موجب گریز افراد کارآفرین از فعالیت در قالب شرکت‌های تعاونی می‌گردد. بر اساس نتایج تحقیق، برخی از مهمترین راهکارها برای رفع مشکلات اشاره شده عبارت بودند از: تقویت بنيه مالی تعاونی‌ها، تأمین سرمایه مورد نیاز تعاونی، اعطای تسهیلات با شرایط سهل و کارمزد پایین به تعاونی‌ها، ایجاد پل ارتباطی بین تعاونی و مراکز تخصصی و دانشگاه‌ها و آموزش مستمر کارکنان تعاونی و افزایش آگاهی آنان در زمینه‌های مختلف عمومی و تخصصی مورد نیاز تعاونی‌ها از جمله کارآفرینی. نتایج پژوهش حسین پور و زارعی‌وش (۱۳۸۹)، نشان داد که برای افزایش کارآفرینی سازمانی، ساختارهای ارگانیک و پویا با ویژگی‌هایی چون لایه‌های ساختاری کمتر، انعطاف‌پذیری ساختاری، تمرکز پایین و پیچیدگی کمتر، جلوگیری از قوانین و مقررات دست و پاگیر، توانمندسازی دیگران، بهادادن به افراد خلاق و نوآور باید مورد توجه قرار داده شود. نتایج پژوهش علی‌مردانی و همکاران (۱۳۸۹)، نشان داد که، بین مولفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز)، با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت منفی و معکوس است، یعنی هر چه ساختار سازمانی بروکراتیک‌تر و خشک‌تر باشد، تمرکز سازمانی و پیچیدگی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. یداللهی‌فارس و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهشی با هدف بررسی "رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی" به این نتیجه رسیدند که افزایش رسمیت، تمرکز و پیچیدگی در سازمان باعث پایین آمدن میزان کارآفرینی و نوآوری در سازمان خواهد شد. برای توسعه کارآفرینی سازمانی ایجاد یک سازمان ارگانیک و توسعه فرهنگ کارآفرینی سازمانی اجازه می‌دهد کارآفرینی به رغم وجود همه محدودیت‌ها رشد کند. نتایج پژوهش ایگوه و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که آموزش نیروی کار، دسترسی به زیرساخت‌ها، دسترسی به امور مالی، اندازه شرکت‌ها تاثیر مثبتی در بهره‌وری و رشد شرکت‌ها و تعاونی‌های کوچک و متوسط دارد. خانک و ان (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که تجربه قبل از کارآفرینی، محیط خارجی و درک امکان پذیر بودن به طور قابل توجهی بر کارآفرینی تاثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش اسپرز و همکاران (۲۰۰۸)، نشان داد که بین عوامل پشتیبانی مدیریتی، فرهنگ سازمانی، تعهد کارکنان، سیستم پاداش دهی و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه کارکنان، با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. دمیرباگ و همکاران (۲۰۰۶)، در پژوهش خود نشان دادند که حمایت‌های مدیریتی سازمان از کارکنان به عنوان یک عامل اساسی در توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمانها می‌باشد. به اعتقاد آنها سهولت ارتباط بین مدیریت سازمان و کارکنان نقشی مهم در این رابطه دارد. نتایج پژوهش چن و آنگون (۲۰۰۵)، در ۷۵ سازمان دولتی در کشور چین نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی، استراتژیهای سازمانی انعطاف پذیر، حمایت مدیریت از کارآفرینان و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی، نقش عمده‌ای در توسعه کارآفرینی سازمانی دارند. جانسن و همکاران (۲۰۰۱)، در پژوهشی در کشور نروژ، حمایت مدیریت، استقلال کارکنان، سرمایه اجتماعی موجود در سازمان، سرمایه انسانی (افرادی که برای

Ilgwe et al
Xhuong & An
Scheepers et al
Demirbag
Chen and Anquan
Ohansen

انجام وظایف صلاحیت دارند)، مفاهیم سازمانی، زمان در دسترس و فرهنگ سازمانی را جزء عوامل تاثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی بیان کرده اند.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ میزان و درجه کنترل متغیرها، غیرآزمایشی و توصیفی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، میدانی و در نهایت به لحاظ قابلیت تعمیم یافته‌ها، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی اعضای اصلی هیات مدیره در ۶۷ تعاونی توسعه روستایی فعال در سطح استان زنجان تشکیل می‌دادند که تعداد آنها در حدود ۳۳۵ نفر بود (جدول ۱). برای تعیین حجم نمونه از جدول بارتلت^۱ و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد که بر اساس آن حجم نمونه آماری ۱۲۰ نفر بدست آمد که پس از توزیع پرسشنامه‌ها همانطور که در جدول (۱) آورده شده است در نهایت ۱۰۵ پرسشنامه وارد تحلیل گردید (نرخ بازگشت پرسشنامه = ۸۷/۵ درصد). برای دستیابی به نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب (شهرستان‌های مورد مطالعه به عنوان طبقات) بهره گرفته شد که پس از محاسبه، تعداد نمونه‌های زیر به شرح جدول (۱) به هر یک از شهرستان‌ها اختصاص یافت؛ در وهله بعد، با مراجعه به چارچوب نمونه، تعداد اعضای مورد نظر در هر یک از طبقات به صورت تصادفی انتخاب و داده‌های مورد نیاز از طریق آنها گردآوری شد.

جدول ۱- تعداد کل اعضای اعضای هیات مدیره مورد مطالعه و نمونه‌های اختصاص یافته به هر یک از طبقات

نام شهرستان	تعداد تعاونی‌های توسعه روستایی فعال	تعداد اعضای هیات مدیره	تعداد نمونه اختصاص یافته	تعداد پرسشنامه تحلیل شده
زنجان	۲۲	۱۱۰	۳۹	۳۴
خدابنده	۳۲	۱۶۰	۵۷	۴۹
ابهر	۱۰	۵۰	۱۹	۱۷
خرمدره	۳	۱۵	۵	۵
جمع	۶۷	۳۳۵	۱۲۰	۱۰۵

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بود که از دو بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان (شامل پنج متغیر) و دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه در خصوص میزان اهمیت هر یک از سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی (شامل ۲۹ متغیر بر حسب طیف لیکرت پنج سطحی، از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) تشکیل شده بود که این متغیرها از طریق بررسی و مرور گسترده ادبیات نظری در حیطه مساله مورد پژوهش به ویژه پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور و نیز مصاحبه حضوری و نیمه ساختارمند با متخصصان و مطلعان کلیدی شناسایی و استخراج شده بودند. اعتبار محتوایی پرسشنامه با نظر پانل متخصصان و کارشناسان در زمینه موضوع مورد پژوهش مورد تایید قرار گرفت و برای تعیین قابلیت اعتماد ابزار تحقیق پیش‌آزمون (شامل ۳۰ نفر خارج از نمونه اصلی) انجام گرفت که مقدار آلفای کرونباخ

^۱ تعاونی‌های توسعه روستایی در شهرستان‌های زنجان، خدابنده، خرمدره و ابهر راه‌اندازی شده و تشکیل آنها در شهرستان‌های طارم، ماهنشان و ایجرود در برنامه اجرا قرار دارد.

^۲Bartlett

محاسبه شده برای مقیاس اصلی پرسشنامه شامل "میزان اهمیت سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی" ۰/۸۸ بود که بر اساس نظر پدهاورز^۱ (۱۹۸۲) ضریب پایایی اشاره شده قابل قبول بود. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSSWin21 صورت گرفت و نتایج تحقیق در دو بخش توصیفی (شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات) و استنباطی (شامل تحلیل عاملی) ارایه گردید.

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که میانگین سن پاسخگویان مورد مطالعه ۳۴/۷۱ سال، بیشینه آن ۷۰ سال و کمینه آن ۱۹ سال بود. بر اساس نتایج بدست آمده، ۳۸/۲ درصد از پاسخگویان به طور همزمان شغل کشاورزی و دامداری، ۱۷/۶ درصد کشاورزی، ۹/۸ درصد دامداری و ۳۴/۳ درصد نیز دارای سایر مشاغل بودند. با توجه به نتایج تحقیق مشخص شد که میانگین سابقه فعالیت پاسخگویان در تعاونی ۳/۷۵ سال و بیشترین درصد فراوانی (۵۸/۳۱ درصد) مربوط به اعضای بود که بین ۳ الی ۴ سال سابقه فعالیت در تعاونی توسعه روستایی داشتند. به لحاظ شرکت در دوره‌های آموزش کارآفرینی در تعاونی، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ۹۴/۳ درصد از اعضا تاکنون در هیچ دوره آموزشی در زمینه کارآفرینی در تعاونی شرکت نکرده بودند. همانطور که از نتایج جدول (۲) پیداست از نظر سطح تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی (۴۴/۲ درصد) مربوط به اعضا با سطح تحصیلات دیپلم بود. نکته قابل توجه این بود که در مجموع ۷۷/۹ درصد از پاسخگویان از تحصیلات دیپلم و پایین‌تر برخوردار بودند.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان مورد مطالعه بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
ابتدایی	۱۷	۱۶/۳
راهنمایی	۱۸	۱۷/۳
دیپلم	۴۶	۴۴/۲
فوق دیپلم	۱۲	۱۱/۵
کارشناسی و بالاتر	۱۱	۱۰/۶
جمع	۱۰۴	۱۰۰

نتایج حاصل از اولویت‌بندی گویه‌های مرتبط با سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی از دیدگاه پاسخگویان در جدول (۳) آورده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، پنج گویه سطح مهارت‌های حرفه‌ای و تجارب مدیران و اعضای تعاونی، بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و اعضای تعاونی، سطح تحصیلات مدیران و اعضای تعاونی، بهبود مشارکت اعضا در فرآیند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت تعاونی‌ها و حمایت بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری از تعاونی‌ها برای تأمین منابع مالی مورد نیاز، بیشترین میزان اولویت را کسب نموده‌اند. همچنین سه گویه ایجاد یک سیستم ارزیابی

^۱ Pedhazur

عملکرد مشخص در تعاونی، ایجاد یک سیستم مدیریت اطلاعات مناسب به منظور تسهیل جریان‌های اطلاعاتی در تعاونی، و اعتمادسازی میان اعضا با یکدیگر و با مدیران تعاونی کمترین میزان اولویت را کسب نموده‌اند.

جدول ۳- اولویت‌بندی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های مورد مطالعه

اولویت	متغیر	میانگین *	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	سطح مهارت‌های حرفه‌ای و تجارب مدیران و اعضای تعاونی	۴/۳۲	۰/۸۲	۰/۱۷۵
۲	بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و اعضای تعاونی	۴/۲۱	۰/۷۵	۰/۱۷۹
۳	سطح تحصیلات مدیران و اعضای تعاونی	۴/۳۶	۰/۷۵	۰/۱۸۸
۴	بهبود مشارکت اعضا در فرآیند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت تعاونی‌ها	۴/۲۸	۰/۸۰	۰/۱۸۸
۵	حمایت بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری از تعاونی‌ها برای تأمین منابع مالی مورد نیاز	۴/۲۳	۰/۸۰	۰/۱۹۰
۶	وجود انعطاف‌پذیری ساختاری در تعاونی	۴/۱۶	۰/۸۲	۰/۱۹۹
۷	وجود روحیه مسئولیت‌پذیری در مدیران و اعضای تعاونی	۴/۱۲	۰/۸۲	۰/۱۹۹
۸	بهبود روحیه خطرپذیری (ریسک‌پذیری) در اعضا و مدیران تعاونی	۳/۸۸	۰/۸۲	۰/۲۱۳
۹	تاکید بر تیم‌سازی و انجام گروهی فعالیت‌ها در تعاونی	۳/۹۹	۰/۸۶	۰/۲۱۷
۱۰	ایجاد سیستم‌های تشویقی مناسب برای انگیزش و ترغیب اعضا به فعالیت‌های کارآفرینانه	۴/۲۳	۰/۹۹	۰/۲۱۹
۱۱	برگزاری دوره‌های آموزش کارآفرینی مستمر برای اعضا و مدیران تعاونی	۴/۰۵	۰/۹۱	۰/۲۲۵
۱۲	افزایش سطح خود باوری و اعتماد بنفس اعضای تعاونی	۳/۹۶	۰/۹۰	۰/۲۲۹
۱۳	وجود امنیت اقتصادی لازم برای گسترش و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه از طریق تعاونی‌ها	۴/۰۱	۰/۹۳	۰/۲۳۲
۱۴	وجود مدیریت کارآفرین و کارآمد در تعاونی	۳/۹۶	۰/۹۲	۰/۲۳۴
۱۵	تعریف و تبیین استراتژی سازمانی در تعاونی (داشتن رسالت و مأموریت سازمانی روشن)	۴	۰/۹۴	۰/۲۳۶
۱۶	توسعه روحیه نوآوری، خلاقیت و ایده‌پردازی اعضا در تعاونی	۴/۰۸	۰/۹۸	۰/۲۴۰

ادامه جدول ۳- اولویت بندی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های مورد مطالعه

اولویت	متغیر	میانگین*	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱۷	وجود انعطاف پذیری ساختاری در تعاونی	۳/۸۵	۰/۹۲	۰/۲۴۰
۱۸	ایجاد ارتباطات سازمانی اثربخش و شفاف بین اعضا و مدیران تعاونی ها	۳/۹۶	۰/۹۵	۰/۲۴۲۱
۱۹	افزایش احساس تعهد اعضای تعاونی نسبت به اهداف سازمان و سخت کوشی در انجام وظایف	۴/۰۵	۰/۹۸	۰/۲۴۲۴
۲۰	حذف قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر در تعاونی	۴/۱۰	۰/۹۳	۰/۲۴۳
۲۱	ساختار پایین به بالا و وجود اختیارات کافی نزد اعضا در انجام وظایف	۴/۰۵	۰/۹۹	۰/۲۴۶
۲۲	بهبود سطح دانش و اطلاعات مدیران و اعضای تعاونی در زمینه های شغلی	۴	۰/۹۹	۰/۲۴۸
۲۳	ساختار پایین به بالا و وجود اختیارات کافی نزد اعضا در انجام وظایف	۳/۹۹	۱/۰۲	۰/۲۵۶
۲۴	برقراری ارتباطات سازمانی موثر و هدفمند بین تعاونی ها و مراکز پژوهشی و دانشگاه ها	۳/۷۰	۱/۰۰	۰/۲۷۰
۲۵	پیچیدگی کمتر در روابط و ساختار سازمانی در تعاونی	۳/۹۲	۱/۰۶	۰/۲۷۱
۲۶	وجود سیاست های حمایتی دولت برای حمایت از توسعه کارآفرینی در تعاونی ها	۳/۶۱	۱/۰۳	۰/۲۸۶
۲۷	ایجاد یک سیستم ارزیابی عملکرد مشخص در تعاونی	۳/۶۵	۱/۰۶	۰/۲۹۲
۲۸	ایجاد یک سیستم مدیریت اطلاعات مناسب به منظور تسهیل جریان های اطلاعاتی در تعاونی	۳/۴۶	۱/۱۹	۰/۳۴۴
۲۹	اعتمادسازی میان اعضا با یکدیگر و با مدیران تعاونی	۳/۳۶	۱/۲۷	۰/۳۸۰

* بر حسب طیف لیکرت ۵ سطحی (۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد)

به منظور تشخیص مناسب بودن داده های مربوط به مجموعه متغیرهای مورد تحلیل در خصوص سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی استان زنجان، از آزمون بارتلت و شاخص KMO بهره گرفته شد. معنی داری آزمون بارتلت در سطح اطمینان ۹۹ درصد و مقدار مناسب KMO (جدول ۴)، حاکی از همبستگی و مناسب بودن متغیرهای مورد نظر برای انجام تحلیل عاملی بود.

جدول ۴- مقدار KMO و سطح معنی داری آزمون بارتلت

مجموعه مورد تحلیل	مقدار KMO	مقدار بارتلت	سطح معنی داری
سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی استان زنجان	۰/۸۱	۱۰۲۳/۰۰۲	۰/۰۰۰

عامل‌های استخراج شده مجموعه (سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان) مورد تحلیل، همراه با مقدار ویژه درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی در جدول (۵) آورده شده است. البته لازم به ذکر است که به منظور استخراج و دسته بندی عامل‌ها، از ملاک کیسر استفاده گردید و عامل‌هایی مد نظر قرار گرفت که مقدار ویژه آنها از یک بزرگتر بوده است. با توجه به اطلاعات مندرج در این جدول عامل نخست از بین پنج عامل استخراجی تحت عنوان "تقویت سرمایه انسانی - رابطه‌ای" با مقدار ویژه ۴/۰۴۵ تبیین کننده ۱۸/۳۸ درصد واریانس کل مجموعه مورد تحلیل بود. پس از آن عامل دوم با نام "ساختاری" با مقدار ویژه ۳/۹۶۸ توانسته است ۱۷/۹۸ درصد واریانس مجموعه را تبیین نماید. عامل‌های سوم (محیطی / زمینه‌ای)، چهارم (بهبود مهارت‌های کارآفرینانه) و پنجم (آموزشی - شناختی) با مقادیر ویژه ۳/۳۷۴ و ۱/۷۲۹ و ۱/۱۱۵ به ترتیب در حدود ۱۵/۳۳ و ۷/۸۱ و ۵/۰۵ درصد واریانس کل را تبیین نموده‌اند که حاکی از میزان واریانس مناسب تبیین شده توسط عامل‌های استخراج شده است.

جدول ۵- عوامل استخراج شده همراه با مقادیر ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی آنها

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
اول	۴/۰۴۵	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸
دوم	۳/۹۶۸	۱۷/۹۸	۳۶/۳۶
سوم	۳/۳۷۴	۱۵/۳۳	۵۱/۶۹
چهارم	۱/۷۲۹	۷/۸۱	۵۹/۵۰
پنجم	۱/۱۱۵	۵/۰۵	۶۴/۵۵

وضعیت قرارگیری مجموعه متغیرهای مرتبط با سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان، با توجه به عوامل استخراج شده با فرض واقع شدن متغیرهای دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ پس از چرخش عامل‌ها به روش واریماکس و نام‌گذاری عامل‌ها، در جدول (۶) آورده شده است. البته باید به این نکته اشاره نمود که پس از چرخش واریماکس، هفت متغیر شامل متغیرهای حذف قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر در تعاونی، تعریف و تبیین استراتژی سازمانی در تعاونی (داشتن رسالت و مأموریت سازمانی روشن)، وجود مدیریت کارآفرین و کارآمد در تعاونی، ایجاد یک سیستم مدیریت اطلاعات مناسب به منظور تسهیل جریان‌های اطلاعاتی در تعاونی، ایجاد یک سیستم ارزیابی عملکرد مشخص در تعاونی، سطح تحصیلات مدیران و اعضای تعاونی و اصلاح قوانین کار به منظور حمایت از توسعه کارآفرینی در تعاونی‌ها، به دلیل پایین بودن بار عاملی (کمتر از ۰/۵) و در نتیجه معنی‌دار نبودن همبستگی آنها با دیگر متغیرها، از تحلیل حذف گردید.

جدول ۶- متغیرهای مربوط به هریک از عوامل و میزان بارهای عاملی بدست آمده از ماتریس چرخش یافته

بار عاملی	متغیرها	عامل ها
۰/۸۰۱	اعتمادسازی میان اعضا با یکدیگر و با مدیران تعاونی	تقویت سرمایه انسانی - رابطه‌ای
۰/۷۵۵	بهبود مشارکت اعضا در فرایند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت تعاونی‌ها (آزادی عمل اعضا)	
۰/۷۰۱	بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و اعضای تعاونی	
۰/۶۳۳	افزایش سطح خود باوری و اعتماد بنفس اعضای تعاونی	
۰/۶۰۴	تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری در مدیران و اعضای تعاونی	
۰/۵۵۵	افزایش احساس تعهد اعضای تعاونی نسبت به اهداف سازمان و سخت‌کوشی در انجام وظایف	ساختاری
۰/۷۹۹	وجود انعطاف‌پذیری ساختاری در تعاونی	
۰/۷۴۱	تاکید بر تیم‌سازی و انجام گروهی فعالیت‌ها در تعاونی	
۰/۷۰۷	ساختار پایین به بالا و وجود اختیارات کافی نزد اعضا در انجام وظایف	
۰/۶۲۱	پیچیدگی کمتر در روابط و ساختار سازمانی در تعاونی	
۰/۵۶۷	ایجاد ارتباطات سازمانی اثربخش و شفاف بین اعضا و مدیران تعاونی‌ها	
۰/۵۳۸	ایجاد سیستم‌های تشویقی مناسب برای انگیزش و ترغیب اعضا به فعالیت‌های کارآفرینانه	

ادامه جدول ۶- متغیرهای مربوط به هریک از عوامل و میزان بارهای عاملی بدست آمده از ماتریس چرخش یافته

بار عاملی	متغیرها	عامل ها
۰/۷۷۷	وجود سیاست‌های حمایتی دولت برای حمایت از توسعه کارآفرینی در تعاونی‌ها	محیطی (زمینه‌ای)
۰/۷۳۱	حمایت بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری از تعاونی‌ها برای تامین منابع مالی مورد نیاز	
۰/۶۸۹	برقراری ارتباطات برون سازمانی موثر و هدفمند بین تعاونی‌ها و مراکز پژوهشی و دانشگاه‌ها	
۰/۶۳۷	وجود امنیت اقتصادی لازم برای گسترش و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه از طریق تعاونی‌ها	
۰/۵۴۴	اصلاح نگرش مردم جامعه نسبت به تعاونی‌ها و جایگاه آنها در اقتصاد کشور	آموزشی - شناختی
۰/۶۴۸	توسعه روحیه نوآوری، خلاقیت و ایده‌پردازی اعضا در تعاونی	
۰/۵۶۳	بهبود روحیه خطرپذیری (ریسک‌پذیری) در اعضا و مدیران تعاونی	
۰/۵۲۱	بهبود سطح مهارت‌های حرفه‌ای و تجارب مدیران و اعضای تعاونی	
۰/۶۱۱	برگزاری دوره‌های آموزش کارآفرینی مستمر برای اعضا و مدیران تعاونی	
۰/۵۰۷	بهبود سطح دانش و اطلاعات مدیران و اعضای تعاونی در زمینه‌های شغلی	

نتیجه گیری

با توجه به اهمیتی که کارآفرینی سازمانی در توسعه ی سازمان ها دارد در این پژوهش به بررسی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی در شهرستان زنجان پرداخته شده است. که نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می دهد. مهمترین سازوکار توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی تقویت سرمایه انسانی- رابطه ای می باشد. این نتیجه بیانگر افزایش اعتمادسازی میان اعضا با یکدیگر و با مدیران تعاونی، بهبود مشارکت اعضا در فرایند برنامه ریزی، تصمیم گیری و مدیریت تعاونی ها (آزادی عمل اعضا)، بهبود مهارت های ارتباطی مدیران و اعضای تعاونی و افزایش سطح خود باوری و اعتماد بنفس اعضای تعاونی در تعاونی های توسعه روستایی می باشد. نتایج این بخش از پژوهش، یافته های دمیربگ و همکاران (۲۰۰۶)، چن و آنگون (۲۰۰۵) را تایید می کند. سازوکار مهم دیگر، بهبود ساختار تعاونی ها و سازمان ها است که ریشه در وجود انعطاف پذیری ساختاری در تعاونی ها، تاکید بر تیم سازی و انجام گروهی فعالیت ها در تعاونی ها، ساختار پایین به بالا و وجود اختیارات کافی نزد اعضا در انجام وظایف و پیچیدگی کمتر در روابط و ساختار سازمانی در تعاونی ها می باشد. که این بخش با نتایج یافته های حسین پور و زارعی وش (۱۳۸۹)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد. و عوامل دیگر نیز به ترتیب اهمیت عبارت بودند از بهبود عوامل محیطی (زمینه ای)، بهبود مهارت های کارآفرینانه و بهبود مهارت های آموزشی- شناختی در تعاونی ها می باشد که این نتایج با یافته حسینی فخرچی و همکاران (۱۳۹۲)، حسین پور و زارعی وش (۱۳۸۹) و اسچیرز و همکاران (۲۰۰۸)، در یک راستا بودند. که در صورت استفاده از این سازوکارها، زمینه های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی های توسعه روستایی فراهم خواهد شد، و از این رهگذر توسعه روستایی و کشاورزی تحقق می یابد.

منابع

- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی :تعارف، نظریات، الگوها. تهران، ایران.
- پرداختچی، م. و شفیع زاده، ح. (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمانی. تهران، ایران.
- حسین پور، د. و زارعی وش، ف. (۱۳۸۹). الگوی کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی اداره کل تعاون استان تهران. فصلنامه تعاون ۲۱، ۱۹۴-۱۷۱.
- حسینی، ف.، ح.، نصیری پور، ا. و رئیسی، پ. (۱۳۹۲). عوامل محیطی موثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در بیمارستان های دولتی ایران. مجله مدیریت بهداشت و درمان، ۳: ۲۱-۷.
- دنیائی، ح. (۱۳۸۹). بررسی راهکارهای تقویت کارآفرینی در تعاونی های تولیدی بخش کشاورزی استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.
- صمد آقایی، ج. (۱۳۷۸). سازمان های کارآفرین. تهران، ایران.
- علیمردانی، م.، قهرمانی، م. و ابوالقاسمی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱: ۱۴۲-۱۲۹.
- یدالهی فارسی، ج.، عزیزی زیارت، ا. و خواستار، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک های خصوصی شهر تهران). فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۵۵-۵۸۰.

آقازاده ح. و رضازاده ح (۱۳۸۳) کارآفرینی سازمانی. مجله تدبیر، ۳: ۱۴.
خسروی، ا.، غلامرضایی، س.، رحیمیان، م. و اکبری، م. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مولفه های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر
گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی های کشاورزی (مورد مطالعه: تعاونی های مرغ داران استان کرمانشاه). تعاون و کشاورزی،
۶ (۲۲)، ۱۲۴-۱۵۰.

- Chen, J., Zhu, Z. and Anquan, W. (2005). A system model for corporate entrepreneurship. *International Journal of Manpower*, 26, 529-543.
- Demirbag, M., Koh, S., Tatoglu, E. and Zaim, S. (2006). TQM and market orientation's impact on SMEs' performance. *Industrial Management & Data Systems*, 106, 1206-1228.
- Heinonen, J., Poikkijoki, A. and Vierikko, I. (2005). Entrepreneurship an opportunity for academics, a case study of a training programmer for bioscience researchers. Paper presented in the RENT XIX Conference, Naples, Italy, November, 17-18.
- Herbig, P., Golden, E. and Dunphy, S. (1994). The relationship of structure to entrepreneurial and innovative success. *Marketing Intelligence & Planning*, 12, 37-48.
- Igwe, P. A., Ogundana, A. N. A. O. M., Egere, O. M., & Anigbo, J. A. (2018). Factors affecting the investment climate, SMEs productivity and entrepreneurship in Nigeria. *European Journal of Sustainable Development*, 7(1), 182-200.
- Johansen, K. (2001). Organizational Factors and Intrapreneurship. From <http://www.entrepreneur.ir/pdf/KarlJohan%20Johansen%20Organizational%20factors%20and%20intrapreneurship.pdf>. *Journal of Manpower*. 26: 529-543.
- Kelley, D., Singer, S. and Herrington, M. (2012). The global entrepreneurship monitor: 2011 global report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA), United States, 1- 39.
- Khuong, M. N., & An, N. H. (2016). The factors affecting entrepreneurial intention of the students of Vietnam national university—a mediation analysis of perception toward entrepreneurship. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(2), 104-111.
- Scheepers, M., Hough, J. and Bloom, J. (2008). "Nurturing the corporate entrepreneurship capability". *Journal of Southern African Business Review*, 12, 50- 75.
- Stoner, J., Freeman, E. and Gilbert, D. (1995). Management. New York: Prentice-Hall Publishers. SMEs' performance, *Industrial Management & Data Systems*, 106, 1206-28.